

**ANEXO I**  
**Términos de referencia**  
**Evaluación de la Nota Estratégica ONU Mujeres Ecuador 2019-2022**

**I. ANTECEDENTES**

La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, basándose en la visión de igualdad consagrada en la Carta de las Naciones Unidas, trabaja para eliminar la discriminación en contra de las mujeres y las niñas, por el empoderamiento de las mujeres, y para lograr la igualdad entre mujeres y hombres como socios y beneficiarios del desarrollo, por los derechos humanos, en las acciones humanitarias, en la paz y seguridad. Al colocar los derechos de las mujeres como el eje central de su labor, ONU Mujeres lidera y coordina los esfuerzos del Sistema de las Naciones Unidas para asegurar que los compromisos de igualdad y transversalidad de género se traduzcan en acciones en todo el mundo. Al mismo tiempo, ejerce un liderazgo sustantivo y coherente para apoyar las prioridades y los esfuerzos de los Estados Miembros, construyendo una asociación eficaz con el gobierno, la sociedad civil, así como con otros actores relevantes.

Las seis áreas de prioridad son:

- Expandir las voces, el liderazgo y la participación de las mujeres.
- Eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas.
- Fortalecer la implementación de la agenda de paz y de seguridad de las mujeres.
- Aumentar la autonomía económica de las mujeres.
- Hacer que las prioridades en materia de igualdad de género sean esenciales en los planes, presupuestos y estadísticas nacionales, locales y sectoriales.
- Implementar normas, políticas y parámetros mundiales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, sentando bases para la adopción de medidas por parte de los gobiernos y de otros interesados a todos los niveles.

Dos acuerdos internacionales forman la base de la labor de ONU Mujeres: la [Plataforma de Acción de Beijing](#), resultante de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995, y la [Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer](#), considerada como la Declaración fundamental de los Derechos de la Mujer. El espíritu de estos acuerdos quedó reafirmado en la Declaración del Milenio y en los ocho [Objetivos de Desarrollo del Milenio](#) establecidos para el 2015 y posteriormente en los 17 [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#). Las resoluciones del Consejo de Seguridad, [1325 \(2000\)](#) sobre la mujer, la paz y la seguridad, y [1820 \(2008\)](#) sobre la violencia sexual en conflictos, también son referentes fundamentales para la labor de ONU Mujeres en apoyo a las mujeres en situaciones de conflicto y posteriores al conflicto.

A nivel institucional ONU Mujeres evalúa periódicamente su trabajo para fortalecer la rendición de cuentas, informar la toma de decisiones y contribuir al aprendizaje sobre igualdad de género. Para cumplir con estos objetivos, la Política de Evaluación Institucional gobierna la función de evaluación de ONU Mujeres y es aplicada a todas las iniciativas y fondos administrados por la organización. La Política de Evaluación de ONU Mujeres está aliada con las normas y estándares del Grupo de Evaluación de Naciones Unidas – UNEG por sus siglas en inglés. Además, está diseñada específicamente para el mandato y la función únicos de ONU Mujeres, para realizar evaluaciones que respondan a la igualdad de género y los derechos de las mujeres; y, para apoyar la coordinación, coherencia y rendición de cuentas con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas.

De acuerdo con la Política de Evaluación, el Servicio de Evaluación Independiente (IES) de ONU Mujeres proporciona evidencia para fortalecer la relevancia, eficacia y eficiencia de la organización y lograr mayor impacto en las vidas de las mujeres y niñas a las que ONU Mujeres sirve.

Entre los tipos de evaluaciones de ONU Mujeres están las Evaluaciones de Portafolio País. Estas evaluaciones buscan valorar de forma sistémica los aportes de ONU Mujeres para la obtención de resultados de desarrollo con respecto a la igualdad de género en el país. Se basa en un conjunto de intervenciones y su éxito general en la promoción de la igualdad de género en el país. La Evaluación de Portafolio País utiliza la Nota Estratégica como principal punto de referencia.

Conforme a las guías institucionales, se está llevando a cabo la Evaluación de la Nota Estratégica 2019-2022 de ONU Mujeres en Ecuador, gestionada por el Servicio de Evaluación de ONU Mujeres.

## **II. Contexto del país**

El contexto nacional en Ecuador entre 2019 y 2021 ha estado marcado por: a) el estancamiento económico del país, b) una política de austeridad, c) cambio de autoridades nacionales en el poder ejecutivo y legislativo, con la rotación de funcionarios lo que ha generado retrocesos en el posicionamiento en las agendas políticas, d) altos niveles de polarización política que desembocaron en un paro a finales de 2019, dejando rastros de división entre campo y ciudad, e) la necesidad de dar una respuesta al alto número de personas en condición de movilidad humana, f) el estado de emergencia causado por la COVID-19, y g) las acciones encaminadas a la recuperación socio económica post confinamiento por la crisis sanitaria.

Ecuador mantiene un Índice de Desarrollo Humano (IDH) “alto” entre 2017 y 2020, año en el que ocupó el puesto 86 de 188 países. Por otro lado, el crecimiento económico sostenido de los últimos años repercutió en la reducción de la pobreza y la desigualdad hasta 2017. La tasa de pobreza a nivel nacional se ubicó en 23.1% en junio de 2017 (22.6% para hombres y 23.6% para mujeres), 11,9 puntos porcentuales por debajo de la tasa registrada en junio de 2008. La tasa de extrema pobreza decreció de 15,5% en junio de 2008 a 8,4% (8.1 para hombres y 8.6% para mujeres) en el mismo mes de 2017 (INEC, 2017). A 2019 la pobreza se eleva en 3 puntos y la desigualdad en 2 puntos, como fruto de la restricción fiscal y del deterioro del empleo.

Los índices de pobreza por ingresos, sexo y etnia demuestran una mayor incidencia en mujeres y en poblaciones indígenas, montubias y afrodescendientes. Por otro lado, la feminización de la pobreza se incrementó en Ecuador en dos puntos en los últimos 10 años. Hay tres veces más mujeres que hombres sin ingresos, los hogares con jefatura femenina son más pobres por ingresos que los dirigidos por hombres, y los hogares monoparentales son mayoritariamente encabezados por mujeres. La desigualdad de género en ingresos laborales es en promedio 20% y se incrementa a medida que mejoran las calificaciones educativas. Las mujeres adultas mayores sin protección de seguridad social duplican el número de hombres en esta circunstancia.

En términos de erradicación de la violencia contra las mujeres, el país cuenta con Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres aprobada en 2018. El principal desafío está en su aplicación.

Las mujeres incrementan su acceso a todos los niveles educativos durante los últimos años, manteniendo una tasa similar y sin mayores cambios en los contenidos educativos frente a años anteriores. No obstante, las niñas y los niños se enfrentan a crecientes casos de violencia sexual en las escuelas, que no se resuelven en lo micro ni a través de una política adecuada. A esto se suma el incremento de embarazos en niñas y adolescentes colocando al país en el tercer lugar en América Latina. Esta problemática ahonda la deserción escolar y el círculo de pobreza intergeneracional de las niñas.

El país cuenta con permisos de maternidad y paternidad el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como labor productiva, y normativa interna del Ministerio del Trabajo sobre discriminación y acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, las políticas de acceso al empleo digno, y acceso a activos productivos evidencian desafíos y no se dirigen a cerrar brechas de género. De acuerdo con el BCE, la brecha de género en acceso a créditos es de 20%.

En relación con la participación política, Ecuador es el tercer país en la región latinoamericana con la más alta participación de mujeres en la legislatura (38%, elecciones nacionales 2021), pero tienen muy baja participación en los cargos de elección popular a nivel seccional (23% en elecciones seccionales 2019).

El país cuenta con la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas de la República del Ecuador de 2009, en la que se reconoce el principio de paridad de género y de alternabilidad entre hombres y mujeres en los procesos de elección pluripersonales. Además, el Código de la Democracia refuerza la paridad en la participación política e incluye normativa específica sobre violencia política.

A finales de febrero 2020, los primeros síntomas de la COVID-19 sorprendieron al país con un sistema de salud y seguridad con problemas de financiamiento y una institucionalidad sanitaria débil. Ecuador llega a ubicarse entre los 5 países de mayor incidencia de contagios por 100.000 personas en América Latina. Este nivel tan alto es explicado ante todo por la situación de las provincias de Guayas y Pichincha, las más pobladas de Ecuador (con 35% de la población ecuatoriana). En mayo de 2021 toma posesión el Presidente Guillermo Lasso, siendo una de sus prioridades un plan de vacunación ambicioso para los 100 primeros días de su gestión. El proceso de inmunización de la población llegó al 59,4% (17,7 millones de ecuatorianos y ecuatorianas) y desde el mes de octubre inició la aplicación de la tercera dosis a servidores de salud, adultos mayores y adultos con enfermedades catastróficas. Este proceso ha permitido iniciar la reactivación socioeconómica en el país, con la flexibilización de medidas restrictivas y aforos en el transporte, el comercio y la educación.

Como impactos de la pandemia, en términos del empleo general, proyecciones iniciales oficiales señalan una pérdida en la actividad económica del 9%, eliminación de empleos del 4% y de reducción de horas trabajadas de más del 7%, solamente entre enero y marzo, en el marco de una previsión de recesión económica de 8.5% para 2020. Por otro lado, de acuerdo con PNUD (2020), el impacto en las micro y pequeñas empresas se estaría reflejando en la pérdida total de negocios de la tercera parte de estas unidades económicas, dirigidas en su mayoría por mujeres.

Otras poblaciones en situación de alta vulnerabilidad son las personas migrantes, cuyo nivel de desempleo se triplicaría de acuerdo con sondeos realizados por agencias de cooperación. En relación con las afectaciones hacia niños y niñas, de acuerdo con UNICEF cerca del 30% de estudiantes no tuvieron posibilidad de seguir con las clases en modalidad virtual, golpeando particularmente a las zonas rurales, además de encontrar también un incremento en los niveles de violencia en su contra dentro de los hogares.

### **Situación de las mujeres durante la pandemia por COVID-19**

Durante los últimos 10 años, los indicadores de desigualdad entre hombres y mujeres han mostrado pocos cambios en las tendencias. El estancamiento y retroceso en la regulación y legislación que protege los derechos de las mujeres crean un contexto que tiende a prolongar esta situación.

El 35% de las mujeres en edad de trabajar carece de ingresos propios y se encuentra en relación de dependencia frente a otros miembros del hogar. En general el 85% de las mujeres dedica más de 20 horas semanales al cuidado; la relación mujeres/hombres en el trabajo de cuidados es de 3 a 1 en horas dedicadas a dicho trabajo a nivel nacional, y en hogares en situación de pobreza la relación es de 4 a 1 (ENEMDU, 2018). Uno de los resultados del desequilibrio de género en el trabajo de cuidado es la pobreza de tiempo en las mujeres. En 2018, el 70% de las mujeres era pobre de tiempo frente al 30% de los hombres. La pobreza de tiempo causa pobreza en la calidad de vida de las mujeres.

El 32% de las mujeres en edad de trabajar está afiliada y aporta a la seguridad social contributiva. El 42% de las mujeres de la PEA ocupada es parte del sector formal, frente al 48% de los hombres. El 39% de adultas mayores está afiliada a la seguridad social contributiva frente al 60% de hombres, y el 33% recibe la pensión no contributiva.

La tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo (PEA) es de 53,4% frente a 77,7% de los hombres; la brecha es mayor para las mujeres en situación de pobreza y entre 30 y 45 años. Las mayores tasas de empleo están en el comercio, los servicios y la agricultura. La mayoría de las personas que trabajan en turismo y servicios personales son mujeres (69% y 63% respectivamente).

El 64,2% de las mujeres se encuentran en empleo no adecuado, el 66% en trabajo no protegido, el 33,7% en trabajo autónomo y el 70% de los trabajos inestables. Las mujeres están sobre representadas entre las y los patronos de empresas pequeñas y microempresas, pero menos del 10% de los puestos de nivel directivo en otras empresas están ocupados por ellas. El 60% de las mujeres son cuentapropistas y las brechas de género en acceso a crédito y bancarización son de 20% y 16% respectivamente (ENEMDU, 2019).

En el área rural las mujeres tienen un 37% menos de escolaridad que las del área urbana. El analfabetismo se mantiene más alto entre las mujeres indígenas, siendo 5 veces mayor a la media nacional. Las mujeres en las zonas rurales presentan 5 veces más analfabetismo digital que los hombres en el área urbana y 30% más que los hombres en el área rural.

En el 2019 hubo 78% más partos de adolescentes de entre 10 y 14 años que en el 2010. En 2018, en promedio, 6 niñas dieron a luz cada día (madres de entre 10 y 14 años). Si bien el conocimiento sobre métodos anticonceptivos por parte de las adolescentes supera el 80%, menos del 40% accede a ellos. El 56,3% de mujeres de 12 a 24 años no utilizó métodos anticonceptivos en su primera relación sexual (ENSANUT, 2018). La cobertura de servicios de cuidado infantil es de 30% y de discapacidad y adultas mayores es menor al 10%.

En relación con la violencia basada en género, las provincias con mayores índices de violencia son Azuay (79,2%), Morona Santiago (78,9%), Napo (77,7%), Cañar (74,9%) e Imbabura (73,6%). Las mujeres afroecuatorianas afirman haber sido víctimas de violencia en una proporción mayor (71,8%). El 42,8% de mujeres ha experimentado violencia por parte de su pareja y el 20,3% ha experimentado violencia en el ámbito familiar (INEC, 2019).

En el año 2019 se registraron 67 femicidios, 19 en el período marzo-mayo (INEC, 2020). La tasa de crecimiento del número de femicidios entre 2015 y 2019 es 32,4%. La violencia basada en género se incrementa e intensifica en las fronteras con la población inmigrante venezolana. La incidencia de la violencia sobre las mujeres es mayor bajo situación de refugio que para las nacionales, 15 puntos porcentuales (ACNUR, 2017).

La responsabilidad familiar sobre la prevención de contagio, la educación de los hijos e hijas en situación de cierre de escuelas y las tareas cotidianas del hogar aumentan el trabajo de las mujeres. Se estima que la presencia constante de la pareja en el hogar ya sea por desempleo o por trabajo en casa, incrementa el trabajo de la mujer en un 20%. Si en condiciones regulares la probabilidad de las mujeres de participar en el mercado de trabajo se reduce en el 35% debido al tiempo dedicado al trabajo de cuidados, en condiciones de pandemia el efecto ha implicado la salida del mercado laboral en los meses subsiguientes al shock económico, o el subempleo por horas o salario.

Las mujeres constituyen el 60% del personal de salud en general y el 81% del personal que trabaja en enfermería. Como trabajadoras de la salud, están en la primera línea de la respuesta con riesgo de efectos importantes en su salud física y emocional. Las trabajadoras de la salud representan el 4,6% de la fuerza laboral femenina.

Durante 2020, un 9% de mujeres han salido del sistema de seguridad social. El porcentaje de salida de mujeres es mayor para el grupo de edad entre 18 y 28 años (11%).

Otro efecto de la crisis es el deterioro del acceso a servicios de salud reproductiva y cuidados pre y post natales. Las atenciones en servicios esenciales de salud sexual y reproductiva se han reducido entre 45% y 60% en el periodo marzo - mayo de 2020, en comparación con el año anterior.

Los trabajos más afectados por la crisis son los inestables, informales y no protegidos. Las empresas en mayor riesgo son las micro, pequeñas y medianas. Los servicios más impactados son los servicios personales, enseñanza, administración pública, turismo y comercio informal. De acuerdo con la ENEMDU, a diciembre de 2019 estos son los tipos de trabajo y servicios donde se concentra el trabajo de las mujeres.

Una encuesta nacional estadísticamente representativa realizada a 1.050 mujeres por ONU Mujeres en colaboración con Telefónica muestra los siguientes resultados, entre marzo y mayo de 2020:

- Cerca de la mitad de la población encuestada no se encuentra trabajando actualmente, ya sea por despido, separación, suspensión del negocio, imposibilidad de teletrabajo.
- Ocho de cada 100 declararon haber sido separadas, despedidas o suspendidas sin aviso de retorno. El 32,7% declaró haber reducido sus horas de trabajo y 57,4 de cada 100 mujeres declararon que su salario ha bajado.
- Las 67% de mujeres que antes tenían actividades por cuenta propia fueron afectadas principalmente por la imposibilidad de abrir sus negocios. El 33% de las mujeres que pudieron continuar con sus negocios han reducido sus ventas o ingresos.
- El 76% de las mujeres indicó que trabaja más que antes de la crisis. Este efecto es general y casi sin diferenciación de territorios, y es mayor entre las mujeres de estratos bajos y jóvenes.

Las mujeres migrantes cuyas actividades laborales ocurrían en espacios públicos o con movilidad fueron más afectadas. Un análisis rápido desarrollado por el Grupo de Trabajo para Población Migrante y Refugiada en abril de 2020, basado en 1.200 encuestas a población en movilidad de Colombia y Venezuela muestra que el 80% de las familias han perdido sus medios de vida, cerca de 18% han sido despedidas o removidas de sus trabajos, 50% sufren de falta de alimentos y temen el incremento de la discriminación y xenofobia.

Por otro lado, la encuesta de empleo ENEMDU 2020 muestra que las mujeres han sido más afectadas en por la crisis con relación a la salida del mercado de trabajo, la tasa de participación se reduce en cerca de 6 puntos. En el caso del desempleo se triplica para las mujeres, y es especialmente joven y urbano. Las brechas de género en oferta laboral y ocupación se mantienen o incrementan. Las brechas en subempleo e ingresos asalariados se reducen presentando una convergencia hacia abajo. A septiembre solo el 21% de las mujeres estaban en empleos adecuados y el 31% en subempleo. La población en condiciones previas de trabajo por cuenta propia corre el riesgo de caer en pobreza o extrema pobreza laboral, esto impacta más a las mujeres y las zonas rurales. Por otro lado, las brechas de ingreso en condición de cuenta propia se ahondan, llegando a reducirse el ingreso de las mujeres a un 25% de la situación previa a la pandemia.

Las restricciones en la movilidad y los efectos socioeconómicos de la pandemia incrementan la vulnerabilidad de las mujeres por el aumento del estrés en el trabajo doméstico y en las tareas de cuidado, frente a varias formas de VBG (doméstica, intrafamiliar, femicidio, sexual, entre otras). El promedio mensual de causas ingresadas en 2020 es de 1.858, menos de la mitad del promedio registrado en 2019 (4.744). En el 79% de casos flagrantes que ingresaron se otorgó medidas de protección a la víctima (Consejo de la Judicatura, 2020). De acuerdo con la SDH, entre marzo y junio, se han registrado 35.194 llamadas por violencia intrafamiliar y de género, 20% menos que las llamadas registradas en el mismo periodo del año anterior (44.084).

El hecho de que en condiciones de mayor estrés haya una reducción tan pronunciada de denuncias y llamadas de auxilio se explica no por la reducción temporal de la violencia de género sino porque la presencia constante y cercana del agresor limita la intención de denunciar y pedir auxilio. Según la Fiscalía General del Estado, hubo 186 casos de violencia sexual entre marzo 16 y abril 4 de 2020. El número de femicidios crece a una tasa de 40% anual.

### III. Descripción del programa de ONU Mujeres en el país

La Nota Estratégica de ONU Mujeres Ecuador es la principal herramienta de planificación para el apoyo de ONU Mujeres al trabajo normativo, de coordinación y operativo en el país, en donde está presente desde el año 2010<sup>1</sup>. La presente Nota Estratégica cubre el periodo enero 2019 a diciembre 2022.

La Nota Estratégica está alineada con el Plan Estratégico Global 2018-2021 de la organización, UNDAF 2019-2022 y el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021.

A través de su Nota Estratégica la Oficina de Ecuador contribuye a responder al triple mandato de ONU Mujeres a nivel global:

1. **Normativo**, de apoyo a la formulación de políticas, reglas y normas mundiales.
2. **Programático**, colaborando con el Estado en la implementación de estándares internacionales y forjar alianzas efectivas con la sociedad civil.
3. **Coordinación**, para promover la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de y el empoderamiento de las mujeres, incluido el monitoreo periódico de los progresos realizados por todo el Sistema; la movilización y convocatoria más amplias de las principales partes interesadas para garantizar una mayor coherencia e incorporación de la perspectiva de género en todas las Naciones Unidas.

La Nota Estratégica abordará de forma transversal: a) entornos humanitarios y b) políticas públicas y leyes. Todas las áreas de trabajo tendrán componentes diferenciales para las mujeres indígenas, afroecuatorianas, montubias y rurales. La Nota Estratégica apoya las siguientes áreas de impacto relacionadas con el Plan Estratégico de ONU Mujeres 2018-2021, a través de la implementación de los siguientes resultados en el país:

- **Impacto 2 / SP3:** Las mujeres tienen seguridad de ingresos, trabajo decente y autonomía económica
  - **Efecto 2.1:** Más políticas, planes y presupuestos nacionales y locales promueven el trabajo decente, la protección social y los medios de vida para las mujeres, en particular las de los grupos prioritarios.
  - **Efecto 2.2:** Más mujeres desempeñan un rol más importante en iniciativas y proyectos de adaptación, mitigación y conservación que promueven el desarrollo sostenible y la resiliencia al cambio climático.
- **Impacto 3 / SP 4:** Todas las mujeres y niñas viven una vida libre de todas las formas de violencia.
  - **Efecto 3.1:** Instituciones nacionales y locales entregan respuestas multisectoriales para atender la violencia contra las mujeres y las niñas en entornos de desarrollo y humanitarios.
  - **Efecto 3.2:** Instituciones y socios nacionales desarrollan intervenciones estratégicas para contribuir a reducir el feminicidio y prevenir y responder a la violencia contra las mujeres y las niñas en el país (incorporado en 2020).

La Nota Estratégica, con base en el contexto nacional y el enfoque del trabajo de ONU Mujeres, enfoca su trabajo en los siguientes grupos prioritarios:

---

<sup>1</sup> La Oficina de ONU Mujeres en Ecuador se nutre de la presencia y experiencia institucional previa de la Oficina Subregional de UNIFEM para los países andinos, con sede en el país.

1. Mujeres y niñas indígenas, afroecuatorianas y montubias.
2. Mujeres y niñas rurales, especialmente las que viven en la frontera norte de Ecuador y áreas con altos riesgos relacionados con el cambio climático.
3. Niñas que tienen experiencias de matrimonio infantil / precoz o embarazo adolescente
4. Mujeres y niñas en condiciones de migración, desplazamiento o solicitud de asilo, expuestas a mayores vulnerabilidades y mayor riesgo de trata de personas, en las fronteras de Ecuador, especialmente en la frontera norte.
5. Mujeres y niñas sobrevivientes de violencia.

En este periodo, las principales iniciativas implementadas bajo la Nota Estratégica 2022 son:

Area	Nombre de la Iniciativa	Estado
Normativo	Asistencia técnica a la presentación de Informes y seguimiento a la implementación de informes a la CEDAW	En marcha
	Acompañamiento al informe nacional de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	Finalizada
	Asistencia técnica para la localización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y preparación de informes.	Finalizada
	Incidencia y Asistencia Técnica sobre los Convenios 189 y190 de la OIT	En marcha
Coordinación	Transversalización del enfoque de género en el Marco de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas	En marcha
	Liderazgo del Grupo Temático Interagencial de Género	En marcha
	Acompañamiento en el desarrollo y monitoreo del UN Gender SWAP <sup>2</sup> .	En marcha
	Secretaría Técnica de la Mesa de Género de la Cooperación Internacional - MEGECI	En marcha
Proyectos Nacionales	Expansión del sistema de protección social para hombres y mujeres jóvenes en la economía informal	En marcha
	Incorporación de género en el Programa ProAmazonía	En marcha
	Violencia de género en la política	En marcha
	Promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en situación de desplazamiento y refugio	En marcha
	Promoción de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres WEPS	En marcha
Programas globales	Ciudades Seguras para mujeres y niñas	En marcha
	Iniciativa Spotlight para poner fin a la violencia contra mujeres y las niñas.	En marcha

Los siguientes grupos comprenden los **socios clave** con los que ONU Mujeres participa en la implementación de su Nota Estratégica<sup>3</sup>:

- **Impacto 2 / SP3:** Las mujeres tienen seguridad de ingresos, trabajo decente y autonomía económica.

<sup>2</sup> El UN Gender SWAP o Gender Score Card, es una evaluación estandarizada de las prácticas y el desempeño de la integración de la perspectiva de género a nivel de país. La misma tiene como objetivo garantizar la rendición de cuentas de los altos directivos y mejorar el rendimiento del equipo de las Naciones Unidas en los países.

<sup>3</sup> La lista de socios deberá ser revisada y actualizada por el Equipo Evaluador en el taller de inicio.

- a. **Resultado 2.1:** Más políticas, planes y presupuestos nacionales y locales promueven el trabajo decente, la protección social y los medios de vida para las mujeres, en particular las de los grupos prioritarios.

En las áreas regulatoria y de políticas, ONU Mujeres trabaja con la Asamblea Nacional, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, el Banco Central, principalmente, para fortalecer la participación, el liderazgo y el componente de conocimiento de las mujeres. Entre otros, ONU Mujeres trabaja con organizaciones y redes de mujeres nacionales y locales y con el sector privado.

En el componente de modelos de recuperación económica y mejor acceso a los medios de vida, ONU Mujeres trabaja con ONGs y redes de mujeres (particularmente en el sector rural), el sector privado y el Ministerio de Agricultura. El sector financiero también es un socio en este resultado para mejorar la inclusión financiera de las mujeres.

- b. **Resultado 2.2:** Más mujeres desempeñan un rol más importante en iniciativas y proyectos de adaptación, mitigación y conservación que promueven el desarrollo sostenible y la resiliencia al cambio climático (*Frontier Issue*).

El socio transversal en este resultado es el Ministerio de Medio Ambiente, Agua y Transición Ecológica como institución líder en esta área, y el Ministerio de Agricultura, que es la principal contraparte en seguridad alimentaria en un contexto de cambio climático. Además, organizaciones y redes de mujeres y las mujeres líderes del sector ambiental y los gobiernos locales.

Para la incorporación de la perspectiva de género en la promoción de nuevas prácticas para la gestión sostenible e inclusiva de los elementos de la naturaleza, los principales socios son organizaciones de mujeres como CEDEAL, Federación Nacional de Mujeres Sucumbíos, entre otras. Otros socios relevantes para este producto son la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE) y la Confederación de Nacionalidades Indígenas de la Amazonía Ecuatoriana (CONFENIAE).

- **Impacto 3 / SP 4:** Todas las mujeres y niñas viven una vida libre de todas las formas de violencia.
  - a. **Resultado 3.1:** Más actores relevantes a nivel nacional y local tienen mejores condiciones para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas y prestar servicios esenciales de calidad a las víctimas y sobrevivientes, incluso en entornos humanitarios.

Las organizaciones de mujeres nacionales y locales y las organizaciones comunitarias son una asociación intersectorial para todos los productos.

En las leyes integrales y en los productos de servicios esenciales los principales socios son las 16 instituciones que forman parte del sistema de protección de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, especialmente el Ministerio de Justicia, Educación, Salud, Inclusión Social y Económica, Seguridad, Policía, Consejo Nacional de la Judicatura, Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo, Instituto Nacional de Estadística, Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Consejo para la Regulación y el Desarrollo de la Información y la Comunicación, Red de albergues y centros de atención a nivel nacional y local y la Asamblea Nacional.

Además, ONU Mujeres explorará asociaciones con personas influyentes, *YouTubers*, comunidades religiosas, comunidades y organizaciones indígenas, grupos de hombres y niños, comunidades rurales y ONG, comunidades educativas, consejos estudiantiles, clubes deportivos, medios de comunicación y la academia, entre otros.

En cuanto a la academia y centros de capacitación ONU Mujeres trabaja con la Universidad Central, FLACSO, UASB, entre otros; que son asociados importantes para la capacitación y el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres.

Para prevenir la trata de personas y la explotación sexual de las mujeres en las fronteras nacionales, además del sistema de las Naciones Unidas, la Policía, el Ejército, los proveedores de servicios y las comunidades locales y migrantes son socios clave.

- b. **Resultado 3.2:** Instituciones y socios nacionales desarrollan intervenciones estratégicas para contribuir a reducir el feminicidio y prevenir y responder a la violencia contra las mujeres y las niñas en el país (Iniciativa Spotlight, incorporado en 2020).

Además de los socios clave descritos en el resultado 3.1, a través de la Iniciativa Spotlight se trabaja con agencias del Sistema de Naciones Unidas como UNFPA y PNUD; además, con la Fiscalía General del Estado y organizaciones de la sociedad civil tanto en el rol de socios implementadores como de aliados.

En línea con el compromiso de ONU Mujeres con la Gestión Basada en Resultados, se desarrolló un Marco de Resultados de Desarrollo (DRF) con indicadores de cumplimiento. El principal ajuste realizado en la Nota Estratégica de Ecuador es la inclusión, desde el año 2021, de un outcome específico para la implementación de la Iniciativa Spotlight, para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas.

La Oficina de País tiene su sede en Quito, con 31 personas en su equipo de trabajo tanto en posiciones programáticas como operacionales. La Nota Estratégica incluye iniciativas en las siguientes localidades: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala.

La Nota Estratégica incluye un Marco de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEEF) con sus respectivos indicadores que se espera, sean insumos para evaluar el desempeño de la organización.

#### **IV. Propósito, objetivos y uso de la evaluación**

La función de evaluación en ONU Mujeres se guía por su Política de Evaluación, la misma que cumple las normas y estándares del Grupo de Evaluación de Naciones Unidas, guías éticas y lineamientos para integrar el enfoque de derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación.

La Política de Evaluación establece el marco para asegurar una función de evaluación independiente y que provea evidencia confiable sobre los resultados alcanzados por ONU Mujeres en sus esfuerzos por alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Los principios clave para la evaluación con enfoque de género en ONU Mujeres son:

- i. Apropiación y liderazgo nacional
- ii. Coordinación con el sistema de Naciones Unidas
- iii. Innovación
- iv. Relaciones de poder equitativas y empoderamiento
- v. Participación e inclusión
- vi. Independencia e imparcialidad
- vii. Transparencia
- viii. Calidad y credibilidad
- ix. Intencionalidad y utilización de la evaluación
- x. Ética: los evaluadores/as deberán tener integridad personal y profesional.

La Evaluación de Portafolio País (EPP) es una evaluación sistemática de las contribuciones hechas por ONU Mujeres a los resultados de desarrollo con respecto a la igualdad de género a nivel nacional.

Las EPP abarcan la totalidad de la cartera normativa, programática y de coordinación de ONU Mujeres durante un período de tiempo determinado; analizar la coherencia interna de todo el espectro del trabajo, incluidas las opciones estratégicas y las sinergias del programa; y determinar las formas en que ONU Mujeres puede operar en el contexto de "Unidos en la acción" y otras iniciativas de reforma y armonización de las Naciones Unidas, incluido el Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (UNSDCF).

## Propósito

La EPP de ONU Mujeres en Ecuador analiza su Nota Estratégica 2019-2022. Esta Evaluación es liderada por el Servicio Independiente de Evaluación como una evaluación principalmente formativa (prospectiva) para apoyar a la Oficina País y sus partes interesadas en el aprendizaje estratégico, la toma de decisiones, incluyendo la incidencia basada en evidencia, para la elaboración de la próxima Nota Estratégica<sup>4</sup>. Se espera que la evaluación tenga una perspectiva sumativa, para apoyar una mayor rendición de cuentas para la efectividad del desarrollo y el aprendizaje desde la experiencia.

El informe final de la Evaluación de Portafolio país contribuirá a los siguientes procesos:

1. Presentación de informes corporativos de la oficina de país sobre los resultados del Marco de Resultados de Desarrollo (DRF) y del Marco de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEEF) de su Nota Estratégica.
2. Redacción de la sección de análisis de contexto y situación de la próxima Nota Estratégica, incluida la identificación de tendencias y lagunas pertinentes al mandato de ONU Mujeres para lograr las metas y objetivos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.
3. Redactar la sección de lecciones aprendidas de la próxima Nota Estratégica, reflexionando sobre lo que está funcionando y lo que no en términos de lograr un cambio en el nivel de resultados.
4. Refinar los resultados y los indicadores para el Marco de Resultados de Desarrollo (DRF) y el Marco de Efectividad y Eficiencia Organizacional (OEEF) en la próxima Nota Estratégica.
5. Servir como insumo para las evaluaciones corporativas y la presentación de informes anuales a la Junta Ejecutiva sobre el Plan Estratégico.
6. Contribuir a la construcción de evidencia, conocimiento y aprendizaje corporativos en términos de qué funciona, dónde y por qué.
7. Servir como entrada de datos sobre cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para el desarrollo del Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (UNSDCF).

Por lo tanto, la EPP es parte integral de la gestión de programas de la Oficina País.

## Objetivos

La Evaluación del Portafolio país tiene los siguientes objetivos<sup>5</sup>:

1. Evaluar la **relevancia** de la contribución de ONU Mujeres a nivel nacional y la alineación con los acuerdos y convenciones internacionales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

---

<sup>4</sup> La próxima Nota Estratégica de ONU Mujeres Ecuador se desarrollará en 2022 y entrará en vigencia en enero de 2023.

<sup>5</sup> Los objetivos de la evaluación buscan: (i) tomar nota de los logros, desafíos y oportunidades; (ii) verificar si el portafolio sigue siendo relevante; (iii) evaluar el diseño, objetivos, estrategias y arreglos de implementación de la Nota Estratégica vigente; (iv) identificar qué funciona, por qué y recomendar las áreas que deberían ser prioritarias, escalables y aquellas que deberían reducirse; (v) extraer lecciones aprendidas y brindar opciones prospectivas para informar a la gerencia para fortalecer la próxima Nota Estratégica.

2. Evaluar la **eficacia**, la **eficiencia** y la **coherencia** de la organización en el progreso hacia el logro de los resultados sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, tal como se definen en la Nota Estratégica.
3. Contribuir a que la oficina de ONU Mujeres en Ecuador mejore su posicionamiento estratégico para apoyar mejor el logro de la igualdad de género **sostenida** y el empoderamiento de las mujeres.
4. Analizar cómo se integran el **enfoque de derechos humanos y los principios de igualdad de género** en el diseño y la implementación de la Nota Estratégica.
5. Identificar y validar las **lecciones aprendidas**, las buenas prácticas y los ejemplos de **innovación** que pueden ser escalados y replicados para promover la igualdad de género y los derechos humanos.
6. Proporcionar información sobre la medida en que la Oficina de ONU Mujeres Ecuador ha logrado **sinergias** entre sus tres mandatos (normativo, coordinación y programática).
7. Proporcionar **recomendaciones prácticas** con respecto al desarrollo de la próxima Nota Estratégica.

## Uso

Los usos previstos de esta evaluación son:

- Aprendizaje y mejora de la toma de decisiones para apoyar el desarrollo de la próxima Nota Estratégica;
- Rendición de cuentas de la eficacia en el desarrollo de la Nota Estratégica de Ecuador 2019-2022 en términos de la contribución de ONU Mujeres a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como la efectividad organizacional, el aprendizaje y la gestión del conocimiento.
- Rendición de cuentas a actores clave a nivel nacional.

Los principales usuarios previstos de esta evaluación son la Oficina de ONU Mujeres Ecuador, la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe y la Sede de ONU Mujeres.

Además, se beneficiarán de esta evaluación, los grupos parte de las acciones de ONU Mujeres en el país y sus comunidades, los socios de programas y proyectos; instituciones gubernamentales nacionales y locales; representantes de la sociedad civil; donantes y asociados para el desarrollo; el Equipo de las Naciones Unidas en el país y Grupo Temático Interagencial de Género. La Evaluación del Portafolio permitirá (i) fortalecer la contribución de ONU Mujeres a la misión del Sistema de Naciones Unidas en el país, a su Marco de Cooperación; (ii) aprender sobre estrategias y prácticas efectivas prometedoras e innovadoras.

## V. Criterios y preguntas de la evaluación

La Evaluación del Portafolio País utiliza un conjunto de criterios de evaluación centrados en dos propósitos: i) evaluar la eficacia del desarrollo (rendición de cuentas) y ii) evaluar el posicionamiento estratégico de ONU Mujeres (aprendizaje).

La evaluación aplicará los criterios de evaluación desarrollados por el Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. Los derechos humanos y la igualdad de género comprenderán un criterio de evaluación intersectorial.

Las preguntas clave de evaluación se indican en la tabla siguiente de acuerdo con el criterio de evaluación, las mismas que se validarán y complementarán con sub preguntas de evaluación en la fase inicial.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Estos criterios se relacionan con los criterios de evaluación acordados internacionalmente elaborados por el Comité de Ayuda para el Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

Criterio y definición	Preguntas de evaluación clave
<p><b>Relevancia</b> - ¿Estamos haciendo las cosas correctas?</p> <p>La medida en que las opciones estratégicas han maximizado las ventajas comparativas de ONU Mujeres al abordar las prioridades para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>¿Está el portafolio alineado con las normas internacionales de derechos humanos de igualdad de género?</p> <p>¿Es la elección de socios más relevante para la situación de las mujeres y los grupos marginados?</p> <p>¿El portafolio está alineado con las políticas nacionales?</p> <p>¿Son las intervenciones relevantes para la situación en las áreas temáticas?</p>
<p><b>Efectividad</b> – ¿Qué tan bien lo estamos haciendo?</p> <p>La medida en que ONU Mujeres ha contribuido a lograr los resultados planificados y mitigar las externalidades negativas.</p>	<p>¿Las intervenciones contribuyen a los resultados esperados? ¿Para quién?</p> <p>¿Qué resultados inesperados (positivos y negativos) se han logrado? ¿Para quién?</p> <p>¿Cuál ha sido la contribución de ONU Mujeres al progreso del logro de resultados?<sup>7</sup></p> <p>¿Cuál es la contribución de ONU Mujeres a la coordinación con el Sistema de Naciones Unidas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres?</p> <p>¿Cuáles son los principales factores facilitadores y obstaculizadores para lograr los resultados planificados?<sup>8</sup></p>
<p><b>Eficiencia</b> – ¿Estamos haciendo las cosas bien?</p> <p>La medida en que las decisiones tácticas, las estructuras organizativas y los procesos de gestión se suman a la capacidad de ONU Mujeres.</p>	<p>¿En qué medida la estructura de gestión de ONU Mujeres apoya la eficiencia para la implementación?</p> <p>¿Con qué eficacia se gestionaron y movizaron los recursos dentro del CO?</p> <p>¿Cuál es la ventaja comparativa de ONU Mujeres en comparación con otras entidades de las Naciones Unidas y socios clave?</p> <p>¿Está establecido e implementado el sistema de Gestión Basada en Resultados?</p>
<p><b>Sostenibilidad</b> – ¿Durarán los cambios?</p> <p>La medida en que los resultados positivos pueden ser mantenidos y avanzados de forma independiente por los actores locales.</p>	<p>¿Existe apropiación nacional y de líderes nacionales para las diferentes partes del portafolio?</p> <p>¿En qué medida se desarrolló la capacidad de los socios para garantizar la sostenibilidad de los esfuerzos y los beneficios?<sup>9</sup></p>
<p><b>Coherencia</b> – ¿Qué tan coherente es la Oficina país de ONU Mujeres con todos sus socios?</p> <p>La medida en que existe una coherencia interna dentro de ONU Mujeres, así como la coherencia con el trabajo que otras partes interesadas clave están haciendo para avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>¿Es óptimo el balance y coherencia entre el trabajo normativo, programático y de coordinación?</p> <p>¿Están las intervenciones logrando sinergias entre el portafolio de ONU Mujeres y el trabajo del Equipo de País de la ONU?<sup>10</sup></p>
	<p>¿En qué medida las intervenciones han contribuido a enfocar y desafiar las causas estructurales subyacentes de la</p>

<sup>7</sup> En esta pregunta entre los resultados a analizar se debe incluir la transversalización de género en el Marco de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas y los Programas Conjuntos.

<sup>8</sup> En esta pregunta se incluyen los habilidades, conocimientos y capacidades de la organización.

<sup>9</sup> Entre las capacidades se debe considerar la rendición de cuentas y el seguimiento

<sup>10</sup> Para analizar esta pregunta, se debe considerar, entre otras, la alineación de los proyectos e iniciativas de ONU Mujeres con el Marco de Cooperación de Naciones Unidas.

<p><b>Derechos Humanos e Igualdad de Género – ¿Son los cambios estructurales y transformadores?</b> La medida en que los principios y estándares de “No dejar a nadie atrás” y de las normas mundiales de derechos humanos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres se abordan en el portafolio país de ONU Mujeres.</p>	<p>desigualdad de género para generar cambios transformadores? ¿Se ha implementado el portafolio de acuerdo con los principios de derechos humanos y efectividad en el desarrollo?<sup>11</sup></p>
--	---

## VI. Alcance

El alcance de la Evaluación de la Nota Estratégica considerará todas las actividades incluidas en ésta, incluido el apoyo general a la política normativa y la coordinación de las Naciones Unidas, así como las actividades programáticas globales y nacionales implementadas en el país. El trabajo programático se considerará sobre la base de las áreas temáticas establecidas por el Plan Estratégico de ONU Mujeres 2018-2021. La evaluación no tendrá en cuenta el impacto (tal como lo define el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas), ya que se considera demasiado prematuro evaluarlo.

Se espera que el equipo de evaluación establezca los límites para la evaluación, especialmente en términos de qué partes interesadas y relaciones se incluirán o excluirán de la evaluación. Estos deberán ser discutidos en el Taller de Inicio.

Las estructuras y sistemas organizativos de ONU Mujeres fuera de la Oficina País (como la arquitectura regional) no están dentro del alcance de esta evaluación y deben ser referenciados solo cuando haya una clara implicación para el diseño e implementación de la Nota Estratégica. Los programas y la programación conjuntos están dentro del alcance de esta evaluación. Cuando se incluyan programas conjuntos en el análisis, la evaluación considerará tanto la contribución específica de ONU Mujeres como los beneficios y costos adicionales de trabajar a través de una modalidad conjunta.

La Evaluación de la Nota Estratégica utilizará los hallazgos de la Revisión de Medio Término, de evaluaciones de proyectos previamente realizadas<sup>12</sup>, según corresponda. Considerará también las próximas evaluaciones, incluida la del Marco de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas. Las evaluaciones planificadas en el año de la Evaluación de la Nota Estratégica deben considerarse para evitar potencialmente superposiciones, una carga innecesaria para las partes interesadas nacionales y uso ineficiente de recursos<sup>13</sup>.

Se espera que el Equipo de Evaluación lleve a cabo un análisis de evaluabilidad rápido en el inicio de la Evaluación de la Nota Estratégica. El análisis de evaluabilidad deberá incluir lo siguiente:

<sup>11</sup> Participación/empoderamiento; Inclusión/no discriminación; Responsabilidad/transparencia nacional; y “no dejar a nadie atrás”.

<sup>12</sup> Las revisiones y evaluaciones realizadas en este periodo son: Evaluación del Programa Conjunto “Comunidades Protectoras”; Evaluación del Programa Conjunto “Expandiendo el sistema de protección social para hombres y mujeres jóvenes”; Evaluación del Programa Ciudades Seguras; Revisión de Medio Término de la Nota Estratégica de ONU Mujeres Ecuador.

<sup>13</sup> Entre diciembre de 2021 y febrero de 2022 se está realizando la evaluación del Programa Conjunto “Expandir la protección social a hombres y mujeres jóvenes en situación de informalidad económica”. En el tercer trimestre de 2022 está prevista la evaluación final del proyecto “Caminando”. Los resultados de la Evaluación de Portafolio servirán de insumo para esta evaluación.

1. Una evaluación de la relevancia, pertinencia y coherencia de la teoría de cambio implícita o explícita, fortaleciéndola o reconstruyéndola, cuando sea necesario, a través de un taller de partes interesadas.
2. Una evaluación de la calidad de los indicadores de desempeño del Marco de Resultados de Desarrollo y del Marco de Eficacia y Eficiencia Organizacional, y la accesibilidad y suficiencia de documentos relevantes y los datos secundarios.
3. Una revisión para identificar si el contexto es propicio para la evaluación.
4. Asegurar la familiaridad con la rendición de cuentas y las estructuras de gestión para la evaluación.

Actualmente, la pandemia por COVID-19 limita la movilidad y la recolección de información en persona. Ante estas circunstancias, la Evaluación de la Nota Estratégica deberá adherirse a las guías y principios incluidos en la [Guía de bolsillo sobre gestión de evaluaciones durante la pandemia COVID 19](#). Además, el informe inicial detallará los riesgos actuales previstos y el plan para mitigarlos, enlistará las actividades presenciales prioritarias, definirá las medidas de bioseguridad y detallará los datos que se recopilarán de forma remota. Cuando las restricciones crean limitaciones en los datos que se pueden recopilar, estas limitaciones deben entenderse y se deben evitar los hallazgos generalizados cuando no se ha utilizado una muestra sólida. Además, los aspectos culturales que podrían afectar a la recopilación de datos deben analizarse e integrarse en los métodos e instrumentos de recopilación de datos. Se espera que el Equipo Evaluador incluya tiempo suficiente para probar las herramientas de recopilación de datos.

## VII. Diseño, proceso y métodos de evaluación

Las evaluaciones de ONU Mujeres son sensibles al género, lo que significa que tanto el proceso como el análisis aplican los principios clave de un enfoque basado en los derechos humanos: son inclusivas, participativas, garantizan relaciones de poder justas y transparentes; y analizan las barreras estructurales subyacentes y las normas socioculturales que impiden la realización de los derechos de las mujeres. En consecuencia, la evaluación se basará en los principios de género y derechos humanos y se adherirá a las Normas y Estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y al Código Ético de Conducta y a la Política y Directrices de Evaluación de ONU Mujeres. Se utilizará una Teoría del Cambio reconstruida como base para el análisis de la contribución.

Las evaluaciones de ONU Mujeres también se centran en su uso, lo que significa que se adaptarán a las necesidades de la organización a través de un enfoque participativo desde el inicio hasta el desarrollo de recomendaciones, lo que facilitará la utilidad de la evaluación. El trabajo de ONU Mujeres a nivel de país es de naturaleza compleja. Por lo tanto, el diseño de la evaluación *aplicará buenas prácticas en evaluaciones sensibles al género* y un enfoque adecuado (o combinación de enfoques) para facilitar una evaluación más minuciosa del tipo, la efectividad y la calidad de los resultados transformadores de género logrados a nivel micro, meso y macro (sistemas).

Aplicará un enfoque de método mixto utilizando métodos cualitativos y cuantitativos y utilizará la triangulación para validar las diversas fuentes de información. Se espera que la evaluación aplique un enfoque de muestreo intencional para garantizar que se toma en cuenta una amplia gama de perspectivas. Se pueden utilizar los siguientes estándares mínimos para el muestreo:

1. Toda la normativa (trabajo de políticas a nivel macro) en el Marco de Resultados de Desarrollo (DRF).
2. Todo el trabajo de coordinación del sistema de las Naciones Unidas en el Marco de Efectividad y Eficiencia Organizacional (OEEF).
3. Todas las áreas temáticas operativas de trabajo cubiertas por el país.
4. Todos los programas conjuntos, regionales o mundiales (cuando estén presentes).
5. Un análisis en profundidad de la característica / característica estratégicamente importante de la Representación o de la intervención temática mediante la aplicación de un enfoque de

estudio de caso<sup>14</sup>.

La evaluación empleará los siguientes análisis y métodos de recopilación de datos:

- A. Los análisis de documentos clave realizados principalmente durante la fase inicial informarán el enfoque de evaluación y ayudarán a contextualizar los hallazgos, conclusiones y recomendaciones:
  - **Análisis de la evaluabilidad:** para ayudar a determinar el enfoque de evaluación y las brechas en los datos.
  - **Análisis contextual:** un análisis de los factores clave de influencia externa y cómo pueden afectar la realización de los derechos de las mujeres en Ecuador.
  - **Análisis de contenido** sobre la medida en que se aplica el enfoque transformador de género:
    - Análisis de los documentos del Portafolio de la Nota Estratégica de ONU Mujeres Ecuador y sus proyectos.
    - Análisis de los componentes clave del portafolio del Marco de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas en Ecuador UNDAF/UNSDCF de los componentes clave del portafolio relacionados con género.
  - **El análisis financiero de ONU Mujeres Ecuador** explorará el presupuesto, los gastos y las tendencias en el tipo de gastos.
  - **El análisis de "big data" del área de comunicaciones de ONU Mujeres Ecuador**
- B. Entrevistas con informantes clave identificados a través del análisis de actores clave.
- C. Encuestas al personal de ONU Mujeres y a socios clave seleccionados (incluido el equipo de las Naciones Unidas en el país).
- D. Discusiones de grupos focales.

Los métodos incluirán una amplia gama de fuentes de datos, incluidos documentos, información sobre el territorio, sistemas de información institucional, registros financieros, población meta; instituciones públicas, grupos comunitarios, sociedad civil, academia, etc. Los métodos y procesos de recopilación de datos deben tener en cuenta las cuestiones de género y los datos deben desagregarse sistemáticamente por sexo y edad y, en la medida de lo posible, desglosarse por región geográfica, origen étnico, discapacidad, situación migratoria y otros marcadores de equidad contextualmente pertinentes. Deben observarse directrices específicas, a saber, la orientación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en las evaluaciones (2014), las Normas y estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (2016), la Rendición de Cuentas de la Evaluación de la Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de las Naciones Unidas (2019) y las Directrices éticas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (2020) en cada etapa del proceso de evaluación, observando los principios de integridad, responsabilidad, respeto y beneficencia.

Se motiva a utilizar métodos participativos para garantizar que se consulte a todas las partes interesadas como parte del proceso de evaluación. Como mínimo, esto debe incluir herramientas participativas para la consulta con los grupos de partes interesadas y un plan para la inclusión de

<sup>14</sup> Los principios que guían la selección de estudios de caso son:

1. Relevancia del tema: ¿Es el tema / intervención una prioridad socioeconómica o política del mandato y rol de ONU Mujeres? ¿Es una prioridad clave del plan nacional, la nota estratégica de ONU Mujeres o el POA? ¿Es una prioridad geográfica de ONU Mujeres, por ejemplo, los niveles de desigualdad de género y la situación de las mujeres en el país?
2. Riesgo asociado a la intervención: ¿Existen factores políticos, económicos, de financiamiento, estructurales u organizacionales que presenten un riesgo potencial alto para la no consecución de resultados o para los cuales se necesitan más evidencias para la toma de decisiones de gestión?
3. Inversión significativa: ¿Se considera la intervención una inversión significativa en relación con la cartera general de oficinas?
4. Exigencias de rendición de cuentas por parte de las partes interesadas: ¿Las partes interesadas están solicitando específicamente la evaluación de una intervención (por ejemplo, a través de los requisitos de los donantes en los arreglos de cofinanciamiento y financiamiento directo)?
5. Las oportunidades de aprendizaje más ricas: potencial de reproducción y ampliación. ¿La evaluación proporcionaría la información necesaria para identificar los factores necesarios para el éxito de una intervención y determinar la viabilidad de la replicación o ampliación? ¿Es la intervención un piloto y / o una iniciativa innovadora?

mujeres e individuos y grupos que son vulnerables y / o discriminados en el proceso de consulta. Para el levantamiento de información, se organizar entrevistas, grupos focales, talleres y demás acciones para la recolección de información con informantes clave tanto virtuales como presenciales en al menos a 4 localidades (Quito, Esmeraldas, Sucumbios, Guayas).

Se alienta particularmente el uso de análisis participativo, video, fotografía u otros métodos como medio para incluir a los titulares de derechos como recolectores de datos e intérpretes y para contar con material lúdico para difundir los resultados de la evaluación. El equipo evaluador debe detallar un plan sobre cómo se garantizará la protección de los participantes y el respeto por la confidencialidad.

La evaluación del desempeño de las notas estratégicas de ONU Mujeres se fortalecerá mediante el uso de procesos de validación múltiples y participativos. Estos deben incluir como estándar mínimo:

1. Salida al terreno para presentar la evidencia emergente y ayudar a identificar cualquier brecha.
2. Triangulación de todos los hallazgos en el borrador del informe con dos o más fuentes de evidencia.
3. Taller de validación con el personal de la Oficina de País de ONU Mujeres y las partes interesadas clave para presentar evidencia y borradores de hallazgos, y desarrollar recomendaciones compartidas.
4. Integración de los comentarios del Grupo de Referencia de Evaluación en el informe final, con referencia de las respuestas.

#### **VIII. Participación de las partes interesadas**

Se espera que el Equipo de Evaluación discuta durante el Taller de Inicio cómo el proceso garantizará la participación de las partes interesadas en todas las etapas (diseño, taller de inicio, consulta de los actores relevantes, partes interesadas como recopiladoras de datos e interpretación, con un énfasis particular en las personas titulares de derechos y sus representantes. Se anima al Equipo de Evaluación los evaluadores a seguir analizando a las partes interesadas de acuerdo con las siguientes características:

1. Funciones del sistema (grupos destinatarios, controladores de programas, fuentes de conocimientos especializados y representantes de grupos excluidos).
2. Roles de género (intersecciones de sexo, edad, roles domésticos, roles comunitarios).
3. Funciones en materia de derechos humanos (titulares de derechos, titulares de deberes principales, titulares de deberes primarios, secundarios y terciarios).
4. Usuarios previstos y usos de la evaluación.

Se alienta al Equipo de Evaluación a extender este análisis a través del mapeo de relaciones y dinámicas de poder como parte de la evaluación. Es importante prestar especial atención a la participación de titulares de derechos, en particular las mujeres y los grupos vulnerables y marginados, para garantizar la aplicación de un enfoque que responda a las cuestiones de género. También es importante especificar las salvaguardas éticas que se emplearán. Se espera que el Equipo Evaluador valide los hallazgos a través del compromiso con las partes interesadas en talleres de partes interesadas, informes u otras formas de participación.

#### **IX. Plazo, entregables y tiempo de dedicación del equipo evaluador**

Se espera que la evaluación se lleve a cabo de acuerdo con el siguiente cronograma, con la fase inicial comenzando en abril de 2022 y el informe final disponible dentro de los 4 meses siguientes.

Tarea	Deadline	Responsable
Términos de Referencia Final	2 semanas	Servicio Independiente de Evaluación Gerencia de la Oficina de ONU Mujeres Ecuador
Selección y contratación de equipo evaluador	5 semanas 3 de convocatoria 2 de contratación	Servicio Independiente de Evaluación Equipo de Operaciones de la Oficina País
Taller de Inicio	1-2 días a partir de la firma del contrato	Equipo de Evaluación Servicio Independiente de Evaluación Punto focal de M&E de la Oficina de ONU Mujeres Ecuador
Análisis de portafolio e Informe de Inicio	A los 15 días a partir del taller de inicio	Equipo de Evaluación
Revisión y validación del Informe de Inicio <sup>15</sup>	5 días	Equipo del Servicio Independiente de Evaluación Grupo de Referencia de la Evaluación Pares
Informe de inicio corregido, incluyendo los comentarios de la validación	3 – 5 días	Equipo de Evaluación
Recopilación de datos	20 días (posterior a la entrega del informe de inicio)	Equipo de Evaluación
Entrega del Informe Borrador <sup>16</sup> con el análisis de los datos y los hallazgos preliminares)	15 días (después de la recopilación final de datos)	Equipo de Evaluación
Taller de hallazgos, validación y recomendaciones participativas	1-2 días	Equipo de Evaluación
Revisión y comentarios del Grupo de Referencia de Liderazgo y Evaluación de la IEAS	10 días	Equipo de Evaluación
Entrega Informe final	10 días	Equipo de Evaluación

<sup>15</sup> El informe de inicio debe incluir: (i) los métodos y marcos de análisis propuestos (incluyendo análisis causales o de contribución y análisis de género y derechos humanos); (ii) los procedimientos, fuentes e instrumentos para la recolección de datos; (iii) los resultados del análisis de evaluabilidad; (iv) la revisión de la documentación, determinación del alcance realizado y teoría de cambio; (v) el plan de trabajo con actividades, productos, calendario, funciones y responsabilidades, viajes a terreno y gestiones logísticas; (vi) una ayuda memoria del taller de inicio.

<sup>16</sup> El informe debe incluir: (i) los principales hallazgos con ejemplos que ilustren el contenido y evidencias; (ii) conclusiones que establezcan claramente las implicaciones de los hallazgos para la futura Nota Estratégica de ONU Mujeres Ecuador y las principales opciones para las y los tomadores de decisión para atender las implicaciones; (iii) una lista concreta de las recomendaciones desarrolladas por las partes interesadas priorizándolas de acuerdo con criterios como: prioridad, factibilidad, costo, impacto potencial); (iv) lecciones aprendidas generalizables, ejemplos de buenas prácticas replicables y detalles sobre las innovaciones que pueden utilizar los socios y otras partes de la organización; (v) propuesta de productos comunicacionales y la estrategia de comunicación para difundir los principales hallazgos y buenas prácticas, incluyendo el uso de redes sociales; (vi) presentación power point del Informe Borrador

Presentación del Informe final	½ día	
Entrega del paquete comunicacional para difusión de la Evaluación y sus principales hallazgos	20 días después de la entrega del informe final	Equipo de Evaluación
Difusión, uso y seguimiento	45 días (después de la aprobación del informe)	Representante de País
<b>Total duración estimada</b>	<b>180 días (6 meses)</b>	

El Informe final de la evaluación considerará el siguiente índice base:

1. Título e introducción
  2. Resumen Ejecutivo
  3. Antecedentes y propósito de la evaluación
  4. Descripción del objeto de la evaluación y contexto
  5. Objetivos y alcance de la evaluación
  6. Hallazgos (de acuerdo con los criterios de la evaluación)
  7. Lecciones aprendidas e innovaciones
  8. Conclusiones
  9. Recomendaciones
- Anexos relevantes, entre ellos los estudios de caso realizados.

#### Tiempo de dedicación mínimo del equipo evaluador.

El tiempo descrito en el siguiente cuadro corresponde al mínimo requerido de dedicación del equipo evaluador para cada uno de los productos descritos anteriormente y deben ser tomados en cuenta en la propuesta financiera. Cabe recalcar que los días descritos no necesariamente suman el total requerido para cada producto y que pueden aplicarse para trabajo simultáneo.

Miembros del equipo evaluador	Taller de Inicio (1 – 2 días)	Análisis de portafolio e Informe de Inicio (15 días)	Recopilación de datos (20 días)	Informe borrador y taller de presentación (17 días)	Informe Final y taller de presentación (10 ½ días)	Paquetes de comunicación (20 días)
1 Líder de equipo evaluador	Tiempo completo	7 días	5 días	8 días	3 días	3 días
1 Técnica/o en Género y Derechos Humanos	Tiempo completo	10 días	7 días	8 días	5 días	5 días
1 Asistente en levantamiento de información	Opcional	Opcional	Tiempo completo	8 días	Opcional	Opcional
1 Técnica/o en Comunicación	Tiempo completo	Opcional	5 días	4 días	3 días	7 días

Se espera que el equipo evaluador diseñe y facilite los siguientes eventos:

1. Taller de inicio participativo (que incluye el refinamiento de los usos de la evaluación, el marco de evaluación, el mapa de partes interesadas y las teorías del cambio);
2. Taller de hallazgos, validación y recomendaciones participativas.

## X. Gestión de la evaluación

Los ejercicios de evaluación de ONU Mujeres establecen mecanismos para garantizar procesos y productos de evaluación de alta calidad, como se describe en la Política y el Manual de Evaluación de ONU Mujeres.

La Evaluación de la Nota Estratégica será gestionado por el Servicio Independiente de y un equipo de evaluación independiente. El informe de evaluación seguirá el esquema estándar establecido en la Guía de Evaluación del portafolio de Países de ONU Mujeres (detallado en la sección anterior) y el Manual Editorial de las Naciones Unidas. Los criterios de Aseguramiento de la Calidad del Informe de Evaluación de ONU Mujeres (GERAAS) se utilizarán para garantizar la calidad. Todos los productos están sujetos a revisión de calidad por Revisoras/es Pares, el Grupo de Referencia de Evaluación y la administración de IEAS. El informe final será aprobado por el Jefe del IES y Director del IEAS. Las fases de evaluación de este ejercicio comprenderán:

1. **Planificación:** Identificación de oportunidades previas para la evaluación y los requisitos corporativos, lo que lleva a la inclusión en los planes de evaluación y presupuestación.
2. **Preparación:** Esto incluye el análisis de las partes interesadas y el establecimiento de la gestión de la evaluación y la arquitectura de gobernanza, el desarrollo de los Términos de Referencia y la contratación del equipo de evaluación.
3. **Implementación:** Taller de inicio, recopilación y análisis de datos.
4. **Presentación de informes:** Presentación de conclusiones preliminares, informe borrador e informe final.
5. **Uso y seguimiento:** Respuesta de gestión, difusión del informe y seguimiento de la implementación de la respuesta de gestión.

Estos Términos de Referencia cubren únicamente las etapas 3 y 4.

Esta evaluación contará con las siguientes estructuras de gestión:

1. **Liderazgo del Servicio Independiente de Evaluación y Auditoría:** El Director del Servicio supervisa todas las actividades, mientras que el Jefe del Servicio es responsable de las actividades relacionadas con la evaluación; ambos revisarán los productos clave de la evaluación y firmarán el informe final y los productos asociados.
2. **Líder del Equipo:** El Especialista Regional en Evaluación del Servicio Independiente de Evaluación servirá como el Líder del Equipo, responsable de gestionar la coordinación y la gestión diaria de la Evaluación de la Nota Estratégica de ONU Mujeres Ecuador, liderando el enfoque metodológico, la recopilación de datos, el análisis y la redacción. Como líder del equipo, el Especialista Regional de Evaluación también será responsable de supervisar el trabajo de los miembros del equipo de evaluación, gestionar los contratos (con el apoyo del punto focal de M&E de la Oficina País) y asegurar la calidad del trabajo.
3. **Equipo de evaluación:** Los miembros del equipo de evaluación incluirá una persona experta que coordinará al Equipo de Evaluación y contará con el personal calificado para llevar adelante la Evaluación de Portafolio. El Equipo de Evaluación deberá contar con experiencia combinada en evaluación, género, movilidad humana y comunicación. El Equipo de Evaluación proporcionará información contextual clave y apoyará la recopilación de datos con responsabilidad para tareas analíticas, sistematización de la información y contribución al análisis y preparación de informes y presentaciones. Bajo la supervisión y orientación del Líder del Equipo, el equipo de evaluación colaborará durante todo el proceso (ver más en la Sección XI).
4. **Grupo de Referencia de Evaluación:** responsable de proporcionar apoyo técnico sustantivo y la perspectiva de las partes interesadas, el Grupo de Referencia incluirá a la Representante de País, Directora Regional / Directora Adjunta de ONU Mujeres, líderes de programas de ONU Mujeres, socios gubernamentales nacionales, representantes de la sociedad civil, socios para el desarrollo / donantes, representantes del Equipo País de Naciones Unidas en Ecuador. La

Representante de ONU Mujeres en Ecuador será responsable de emitir la respuesta de gestión a las recomendaciones de la Evaluación del Portafolio dentro de las 3 semanas posteriores a la aprobación del informe final.

5. **Revisión por pares** para orientación metodológica y retroalimentación: 1-2 integrantes del Servicio Independiente de Evaluación y Auditoría serán revisores/as pares de la Evaluación del portafolio país.

#### **XI. Composición, habilidades y experiencias del equipo de evaluación**

A fin de garantizar la independencia de la evaluación, no serán consideradas organizaciones que hayan sido socias implementadoras u organizaciones consultoras de ONU Mujeres Ecuador desde enero de 2019 hasta la fecha; o, que incluyan en sus equipos a personas contratadas por ONU Mujeres Ecuador durante el periodo mencionado. Se excluye a organizaciones o personas naturales y/o jurídicas contratadas dentro de las áreas de evaluación.

- Al menos 6 años de experiencia en evaluación de proyectos de desarrollo.
- Al menos 5 experiencias demostrables en evaluaciones realizadas en América Latina y de ellas al menos 2 realizadas para Agencias del Sistema de Naciones Unidas u organismos multilaterales. Adjuntar certificados o informes desarrollados.
- Experiencia demostrable en evaluaciones de proyectos sobre ayuda humanitaria, población en movilidad, paz y seguridad.
- Al menos 3 experiencias relevantes en proyectos sobre igualdad de género y derechos de las mujeres. La/s experiencia/s pueden ser como socio implementador, organización consultora, de evaluación, entre otras relativas a esta consultoría.
- Conocimientos del contexto país ecuatoriano y experiencia de trabajo en Ecuador.
- Experiencia de trabajo en las áreas de intervención de las evaluaciones incluidas en estos términos de referencia.
- La/s organización/es consultora/s deberá asegurar un Equipo de Evaluación con balance de género y calificado para llevar adelante las evaluaciones contenidas en estos Términos de Referencia.
- El Equipo de Evaluación deberá contar con experiencia combinada en las temáticas de evaluación, género, movilidad humana y comunicación.
- Al menos una de las personas que formen parte del equipo evaluador debe estar basado en Ecuador.

#### **Perfil del Equipo Evaluador:**

- Experiencia previa en evaluación utilizando el enfoque de género y de derechos humanos.
- Conocimientos y experiencia en el diseño y aplicación de métodos de evaluación cualitativos y cuantitativos.
- Experiencia previa en evaluaciones con múltiples socios, preferiblemente para el Sistema de Naciones Unidas.
- Conocimientos y experiencia en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Conocimientos en ayuda humanitaria, migración o paz y seguridad.
- Excelentes habilidades de análisis, facilitación y comunicación.
- Experiencias previas en evaluación en América Latina, particularmente en Ecuador.
- Español fluido hablado y escrito.
- Experiencia en gestión basada en resultados.

Por lo tanto, el equipo evaluador debe estar conformado por al menos cuatro perfiles, y mantener un balance de género en las posiciones solicitadas:

- 1 Líder de equipo evaluador
- 1 Técnica/o en Género y Derechos Humanos
- 1 Asistente en levantamiento de información
- 1 Técnica/o en Comunicación

## Valores y competencias fundamentales

### Valores fundamentales:

- Respeto a la diversidad
- Integridad
- Profesionalidad.

### Competencias básicas:

- Sensibilización y sensibilidad con respecto a las cuestiones de género
- Rendición de cuentas
- Comunicación efectiva
- Colaboración inclusiva.

## XII. Código ético de conducta

ONU Mujeres ha desarrollado un Formulario de Acuerdo de Consultores de Evaluación de ONU Mujeres para evaluadores que debe firmarse como parte del proceso de contratación, que se basa en las Directrices Éticas y el Código de Conducta de UNEG. Estos documentos se adjuntarán al contrato. Las directrices del GenU señalan la importancia de la conducta ética por las siguientes razones:

1. Uso responsable del poder: todos los que participan en los procesos de evaluación son responsables de mantener la correcta realización de la evaluación.
2. Garantizar la credibilidad: con una evaluación justa, imparcial y completa, es más probable que las partes interesadas tengan credibilidad en los resultados de una evaluación y tomen nota de las recomendaciones.
3. Uso responsable de los recursos: la conducta ética en la evaluación aumenta las posibilidades de aceptación por parte de las partes en la evaluación y, por lo tanto, la probabilidad de que la inversión en la evaluación resulte en mejores resultados.

#### **Anexo A**

##### **Lista de verificación de evaluación de la calidad de la evaluación de LA EVALUACIÓN GERAAS de ONU Mujeres**

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/about%20us/evaluation/evaluation-geraasmethodology-en.pdf>

#### **Anexo B**

##### **Formulario de Acuerdo de Consultores de Evaluación de ONU Mujeres**

- Formulario de Acuerdo de Consultores de Evaluación de ONU Mujeres
- Directrices éticas y código de conducta del GenU.

#### **Anexo C**

##### **Normas y criterios de evaluación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas**

<http://www.unevaluation.org/document/download/2787>

#### **Anexo D**

##### **Manual de Evaluación de ONU Mujeres**

- <https://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>
- <https://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook/country-portfolio-evaluation-guidance>

#### **Anexo E**

##### **Recursos para datos sobre igualdad de género y derechos humanos**

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) – Índice Universal de Derechos Humanos: <http://uhri.ohchr.org/en>
- Estadísticas de las Naciones Unidas – Estadísticas de género: <http://genderstats.org/>
- Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD – Índice de Desigualdad de Género: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>
- Banco Mundial – Datos y estadísticas sobre igualdad de género: <http://datatopics.worldbank.org/gender/>
- Índice de Instituciones Sociales y Género de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): <http://genderindex.org/>
- Foro Económico Mundial – Informe Global sobre la Brecha de Género: <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>
- Puede encontrarse una lista de informes, bases de datos y archivos de las Naciones Unidas relacionados con la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en: [http://www.un.org/womenwatch/directory/statistics\\_and\\_indicators\\_60.htm](http://www.un.org/womenwatch/directory/statistics_and_indicators_60.htm)

Anexo F

Cuadro de proyectos enumerados en los acuerdos de donantes

Intervenciones de CO en Ecuador (ejecutados durante NS 2019-2022)
<p><b>Incorporación del enfoque de género en el marco de la Seguridad Alimentaria y Nutricional en Centros Educativos y en el Proyecto Binacional</b>  <b>Donante:</b> PMA  <b>Inicio:</b> mayo 2018  <b>Fin:</b> enero 2021</p>
<p><b>Proyecto Comunidades Protectoras: Fortalecimiento de capacidades institucionales para la protección de niñas, niños, adolescentes y jóvenes de la zona transfronteriza Colombia-Ecuador, afectadas por la violencia y el conflicto armado</b>  <b>Donante:</b> Peacebuilding Fund  <b>Inicio:</b> enero 2019  <b>Fin:</b> enero 2021</p>
<p><b>Incorporación del enfoque de género en el programa PROAmazonía: Proyecto GEF No. 000103570</b>  <b>Donante:</b> PNUD  <b>Inicio:</b> enero 2019  <b>Fin:</b> abril 2022</p>
<p><b>Informe sobre violencia política contra las mujeres en Ecuador</b>  <b>Donante:</b> DPPA  <b>Inicio:</b> febrero 2019  <b>Fin:</b> agosto 2019</p>
<p><b>Expansión del sistema de protección social para hombres y mujeres jóvenes en la economía informal</b>  <b>Donante:</b> MPT SDG Fund  <b>Inicio:</b> noviembre 2019  <b>Fin:</b> febrero 2022</p>
<p><b>Promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en situación de desplazamiento y refugio</b>  <b>Donante:</b> US Department PRM  <b>Inicio:</b> septiembre 2019  <b>Fin:</b> septiembre 2022</p>
<p><b>Iniciativa Global de Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros para Mujeres y Niñas</b>  <b>Donante:</b> AECID – Agencia Española de Cooperación Internacional  <b>Inicio:</b> enero 2019  <b>Fin:</b> junio 2022</p>
<p><b>Investigación cualitativa y cuantitativa sobre la violencia política contra las mujeres en Ecuador con un enfoque especial en las redes sociales</b>  <b>Donante:</b> DPPA  <b>Inicio:</b> junio 2020  <b>Fin:</b> octubre 2020</p>
<p><b>Spotlight Initiative Country Programme in Ecuador</b>  <b>Donante:</b> MPTF Spotlight Initiative (Unión Europea)  <b>Inicio:</b> noviembre 2020  <b>Fin:</b> abril 2021</p>
<p><b>Asistencia técnica para la transversalización de género en los procesos electorales en el Ecuador</b>  <b>Donante:</b> PNUD  <b>Inicio:</b> febrero 2021  <b>Fin:</b> octubre 2021</p>
<p><b>Fortalecimiento de la participación de las mujeres en los procesos políticos en Ecuador para una nueva cultura política libre de violencia contra las mujeres.</b>  <b>Donante:</b> DPPA  <b>Inicio:</b> abril 2021  <b>Fin:</b> octubre 2021</p>