

UNCT Gender Equality SWAP-Scorecard

**Equipo de País de Naciones Unidas
Guatemala**



Informe borrador

Facilitadora: Ana Landa Ugarte

29 de octubre 2021



AGRADECIMIENTOS

Mis más sinceros agradecimientos al personal del Sistema de las Naciones Unidas que participó en el Grupo Scorecard, y particularmente a Ana Cevallos de ONU Mujeres, y a María José Schaeffer y Mikaela Christiansson de la Oficina de la Coordinadora Residente (OCR) por su apoyo en la organización y facilitación del proceso.



ACRÓNIMOS

ACNUR Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

AFP Agencias, Fondos y Programas

ALMG Academia de las Lenguas Mayas

ARC Assesment Results and Competencies (Evaluación de Resultados y Competencias)

BM Banco Mundial

CCA Common Country Analysis (Análisis Común de País)

CEDAW Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer)

CDC Comité Directivo Conjunto

CONAPREVI Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres

CONRED Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres

CSJ Corte Suprema de Justicia

DEIC División Especial de Investigación Criminal

ENCABIH Encuesta Nacional de Bienestar de los Hogares

ENDIS Encuesta Nacional de Discapacidad

FAO Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

FIDA Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola

GdR Grupo de Resultados

GEM&E Grupo de Estadística y de Monitoreo y Evaluación

GEG Grupo Especializado de Género

GICI Grupo Interagencial de Comunicación e Información

GEM&E Grupo de Estadística y de Monitoreo y Evaluación

GEDH Grupo Especializado de Derechos Humanos

GEMIG Grupo Especializado de Migración

GS Grupo Scorecard

GTF Gender Task Force (Grupo de Tarea de Género)

HNO Humanitarian Needs Overview (Panorama de Necesidades Humanitarias)

HRP Humanitarian Response Plan (Plan de Respuesta Humanitaria)

IGEM Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres

INE Instituto Nacional de Estadística

INSAN Inseguridad alimentaria y nutricional

ID International Director



IP International Personnel (Personal Internacional)revi

ITC International Trade Center (Centro de Comercio Internacional)

MC Marco Estratégico de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible

MIMPAZ Mesa Interinstitucional sobre Mujeres, Paz y Seguridad

MP Ministerio Público

NO National Officer

OACNUDH Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

OCHA Oficina de Naciones Unidas para la Coordinación de Asuntos Humanitarios

OCR Oficina de la Coordinación Residente

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIM Organización Internacional para las Migraciones

OIT Organización Internacional del Trabajo

OJ Organismo Judicial

OMT Operations Management Team (Equipo de Gerencia de Operaciones)

ONG Organizaciones no gubernamentales

ONUDI Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

ONU HABITAT Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos

ONUSIDA Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida

ONU Mujeres Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

OPS/OMS Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud

PBF Peace Building Fund (Fondo para la Consolidación de la Paz)

PLANOSI Plan Nacional de Violencia contra las Mujeres

PMA Programa Mundial de Alimentos

PNC Policía Nacional Civil

PND Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032

PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PNUMA Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

PRODOC Project Document (Documento de Proyecto)

PSEA Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual

PTC Plan de Trabajo Conjunto

SAN Seguridad Alimentaria y Nutricional

SENACYT Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología



SEGEPLAN Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia

SEPREM Secretaría Presidencial de la Mujer

SERP Plan de Respuesta Socioeconómica

SESAN Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional de la Presidencia de la República

SNU Sistema de las Naciones Unidas

UNCT United Nations Country Team (Equipo de País del Sistema de las Naciones Unidas)

UNDG United Nations Development Group (Grupo de Desarrollo de Naciones Unidas)

UNESCO Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNFPA Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNICEF Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

UNODC Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

UNOPS Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

VCN Violencia contra las mujeres

VCMN Violencia contra las mujeres y las niñas

VNU Voluntarios de las Naciones Unidas



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. El UNCT en Guatemala.....	3
2. La metodología del UNCT-SWAP Gender Scorecard.....	5
2.1. Descripción.....	5
2.2. Desarrollo del ejercicio.....	6
2.2.1. Etapas y actividades desarrolladas.....	6
2.2.2. Limitaciones enfrentadas.....	8
3. Hallazgos.....	9
3.1. Resumen de los hallazgos.....	9
3.1.1. Puntuación de los indicadores.....	9
3.1.2. Principales fortalezas y debilidades identificadas.....	11
3.2. Hallazgos por dimensión.....	12
Dimensión 1. Planificación.....	12
Dimensión 2. Programación, monitoreo y evaluación, y comunicaciones.....	16
Dimensión 3. Alianzas.....	19
Dimensión 4. Liderazgo, cultura organizacional y paridad.....	22
Dimensión 5. Capacidades.....	26
Dimensión 6. Recursos.....	28
Dimensión 7. Resultados.....	28
4. Plan de acción para la mejora.....	31
ANEXOS.....	36
Anexo I. Resultados de la encuesta anónima de personal sobre cultura organizacional.....	36
Anexo 2. Resultados de paridad de género en el SNU Guatemala. Septiembre 2021.....	37
Anexo 3. Detalle análisis indicador 1.1.....	37
Anexo 4. Participantes.....	40



INTRODUCCIÓN

El presente informe contiene los resultados del United Nations Country Team System Wide Action Plan (UNCT System-Wide) Gender Scorecard en Guatemala y su plan de acción, que se desarrolló durante los meses de julio a octubre 2021.

El UNCT SWAP Gender Equality Scorecard es un instrumento global del Sistema de las Naciones Unidas (SNU) que propone una auto evaluación rápida, institucional y estandarizada del desempeño y la práctica en la transversalización de la perspectiva de género en el SNU a nivel de país. Se centra en el desempeño interagencial, destacando la creciente importancia de la colaboración y coordinación entre agencias para lograr resultados de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a nivel de país.

La metodología del Gender Scorecard se diseñó en respuesta a la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas (CEB / 2006/2), y al UN-SWAP, para garantizar un marco de rendición de cuentas coherente a nivel nacional, regional y global. Su metodología está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), reconociendo la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para la consecución de los derechos humanos, y el logro de los ODS y de la Agenda 2030 en su conjunto.

El Gender Scorecard en Guatemala se ha desarrollado durante el primer año de implementación del Marco Estratégico de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2020-2025 (MC 20-25), firmado con el Gobierno de Guatemala el 18 de diciembre 2020. El trabajo se llevó a cabo por un grupo interagencial constituido para tal efecto, liderado y coordinador por la Oficina de la Coordinadora Residente (OCR) y ONU Mujeres, con el apoyo de una consultora externa.

El informe que aquí se presenta incluye un capítulo introductorio sobre el contexto del Equipo País del SNU (UNCT, en inglés) en Guatemala, seguido por el objetivo de la evaluación y la metodología desarrollada, y los resultados del análisis tanto en conjunto como por dimensión e indicador; como último apartado se presenta el plan de acción con recomendaciones concretas. En los anexos se incluyen los resultados del sondeo anónimo al personal del SNU realizado (Anexo 1), los datos recopilados sobre paridad de género en el SNU (Anexo 2), el análisis detallado del indicador 1.1 (Anexo 3), así como el listado de personas integrantes del grupo interagencial – Grupo Scorecard– que ha llevado adelante el ejercicio y el listado de personas entrevistadas (Anexo 4).

I. El UNCT en Guatemala

El Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala está integrado por la OCR y 23 Agencias, Fondos y Programas (AFP): ACNUR, BM, FAO, FIDA, ITC, OACNUDH, OCHA, OIM, OIT, ONU HABITAT, ONUDI, ONU Mujeres, ONUSIDA, ONU VNU, OPS/OMS, PMA, PNUD, PNUMA, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNODC y UNOPS.

El eje vertebral del trabajo del UNCT Guatemala es el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2020–2025 (MC), producto del trabajo conjunto y acordado con el Gobierno de Guatemala, firmado en diciembre 2020. El MC es el resultado de la articulación de la Agenda 2030 priorizada por Guatemala, en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032. El documento se articula en torno a cinco áreas programáticas de trabajo: 1) desarrollo económico; 2) desarrollo social; 3) paz, seguridad y justicia; 4) instituciones sólidas; y, 5) medio ambiente, que se desarrollan en un total de 12 efectos o resultados.



La gobernanza del MC 2020-25 se organiza en tres niveles de coordinación: diálogo y estrategia, gestión de resultados y control de calidad.

1. Diálogo estratégico. Integra a su vez tres espacios:
 - a. **Comité Directivo Conjunto (CDC)**, copresidido por la Secretaría General de Planificación del Gobierno de Guatemala -SEGEPLAN- y la Coordinadora Residente del SNU Guatemala, responsable del diálogo estratégico de alto nivel.
 - b. El propio **UNCT** como responsable de la coordinación estratégica del trabajo del SNU en Guatemala.
 - c. Un **Espacio Consultivo con Grupos de Población y Sectores de la Sociedad**, para facilitar un diálogo estructurado y periódico con el objetivo de fortalecer la implementación del MC a partir de los conocimientos y experiencias de sus representantes y organizaciones.
2. Nivel de implementación estratégico-operativo:
 - a. **Grupos de Resultados (GdR)**: Por cada una de las áreas programáticas de trabajo del MC se ha integrado un GdR, responsable de coordinar su implementación y asegurar el monitoreo.
3. Nivel de asesoría y apoyo especializado:
 - a. **Grupos Especializados de Trabajo**: Equipo de Gerencia de Operaciones (OMT, en inglés); Grupo Interagencial de Comunicación e Información (GICI); Grupo Especializado de Género (GEG); Grupo de Estadística y de Monitoreo y Evaluación (GEM&E); Grupo Especializado de Derechos Humanos (GEDH); Grupo Especializado de Migración (GEMIG); y Grupo Especializado de VIH.

Figura 1. Mecanismo de Gobernanza y Coordinación del MC 2020-25*



*/Nota: a nivel de asesoría y apoyo especializado, recientemente se ha añadido el Grupo Interagencial de Discapacidad.

Fuente: MC Guatemala 2020-2025 Pp. 62



2. La metodología del UNCT-SWAP Gender Scorecard

2.1. Descripción

La metodología del UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard mide la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo conjunto y coordinado del SNU, entendiendo por ello el trabajo que realizan de forma articulada al menos dos AFP.

La matriz de evaluación se organiza en siete áreas o dimensiones: 1) *planificación*; 2) *programación y monitoreo y evaluación*; 3) *alianzas*; 4) *liderazgo y cultura organizacional*; 5) *arquitectura de género y capacidades*; 6) *recursos*; y, 7) *resultados*. Estas dimensiones se desarrollan en un total de 15 indicadores, tal como se indica en la siguiente tabla.

Tabla 1. Áreas e indicadores del UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard

ÁREA	INDICADOR
1. PLANIFICACIÓN	1.1 El diagnóstico conjunto de país integra el análisis de género.
	1.2 La perspectiva de género está transversalizada en los resultados del MC.
	1.3 Los indicadores del MC miden cambios en igualdad de género.
2. PROGRAMACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN	2.1 Los programas conjuntos contribuyen a reducir las desigualdades de género.
	2.2 La comunicación y la incidencia abordan las desigualdades de género.
	2.3 El monitoreo del MC mide el progreso en relación con los resultados de igualdad de género planificados.
3. ALIANZAS	3.1 El UNCT se coordina y une con el gobierno en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
	3.2 El UNCT se coordina y alía con las organizaciones de la sociedad civil que defienden la igualdad de género y los derechos de las mujeres.
4. LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL	4.1 El liderazgo del UNCT se compromete con la defensa y promoción de la igualdad de género.
	4.2 La cultura organizacional apoya la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
	4.3 Se logra la paridad de género en el personal.
5. ARQUITECTURA Y CAPACIDADES EN GÉNERO	5.1 El mecanismo de coordinación de género logra influenciar al UNCT para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
	5.2 El UNCT tiene capacidades adecuadas para la transversalización de género.
6. RECURSOS	6.1 Recursos adecuados están asignados y son monitoreados para el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
7. RESULTADOS	7.1 Los programas del SNU hacen una contribución significativa al avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país.



Tal como indica la Guía del UNCT Gender Equality Scorecard¹, el sistema de calificación de los indicadores consta de tres niveles y una cuarta opción “ausente”, que son los siguientes:



1. Supera los requisitos mínimos
2. Cumple con los requisitos mínimos
3. Se aproxima a los requisitos mínimos
4. Ausente (cuando no se cumple ninguno de los requisitos indicados)

La metodología del Gender Scorecard es de tipo autoevaluativo, por lo que ha sido el equipo interagencial conformado para este propósito el que ha identificado y analizado la información para cada indicador, y determinando su calificación.

Una vez identificada la calificación de cada uno de los indicadores, el equipo elaboró un plan de acción que, a partir de los hallazgos identificados, y particularmente de aquellos indicadores donde no se alcanzó la calificación de “cumple con los requisitos mínimos”, integrando acciones de mejora dirigidas hacia la obtención de una mejor calificación en un siguiente ejercicio de aplicación del instrumento.

2.2. Desarrollo del ejercicio

Para el diseño de la metodología y la implementación del instrumento se siguieron las pautas indicadas en la guía producida por el UNDG en julio 2018 (en adelante mencionada como “La Guía”).

2.2.1. Etapas y actividades desarrolladas

El trabajo se estructuró en tres etapas o fases: 1) preparación; 2) misión en línea; y, 3) elaboración del informe final y plan de acción. A continuación, se resumen las actividades desarrolladas en cada caso.

Fase I. Preparación I (de julio al 17 de septiembre 2021)

Se desarrollaron diversas reuniones con la OCR y ONU Mujeres, en representación de la Coordinadora Residente; para contextualizar la autoevaluación, poner en común expectativas y definir la metodología de trabajo. Con el mismo objetivo se realizaron reuniones de presentación con la Coordinadora Residente, el UNCT, el Grupo Interagencial de Comunicaciones (GICI) y el Grupo Especializado de Género (GEG). A partir de estas reuniones, la consultora elaboró el plan de trabajo que presentó al GEG para sus comentarios y aprobación.

¹UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard. Performance Indicators for Gender Equality and the Empowerment of Women for United Nations Country Teams. 2018 Framework and Technical Guidance.



Se conformó el grupo Scorecard (GS), integrando tanto a las personas del GEG como a otras de las AFP y de la OCR (incluyendo el Secretariado del PBF), con el objetivo de asegurar la máxima representatividad interagencial así como de los grupos de trabajo del UNCT, alcanzando una participación total de 20 personas (14 mujeres y 6 hombres) y 4 suplentes. Se desarrolló un taller de inicio con el equipo para explicar los objetivos y contenidos del Scorecard, explicar los indicadores, su alcance y las evidencias necesarias en cada caso. A partir de este taller, las personas integrantes del equipo se distribuyeron el análisis de los indicadores y se organizaron subgrupos para cada indicador.

Se elaboró una ficha enfocada en obtener información de las agencias del UNCT en relación con la paridad de género en su personal y las acciones que realizan para avanzar en paridad de género en cada caso. Se obtuvo información de 16 agencias, que totalizan 897 personas, el 58% mujeres y el 42% hombres.

Se revisó y amplió el cuestionario para la encuesta anónima al personal del UNCT que propone la Guía del Scorecard con el objetivo de integrar algunas preguntas sobre autoevaluación de capacidades en género. Teniendo en cuenta el número de personal anterior se estableció una muestra mínima de 269 encuestas (95% de nivel de confianza y 5% de error), que fue ampliamente superada, logrando un total de 342 respuestas, y una representatividad del 38%.

La consultora desarrolló reuniones bilaterales con cada uno de los subgrupos, para repasar los criterios y la metodología de los indicadores correspondientes. Los subgrupos se organizaron internamente para recopilar las evidencias y cargarlas en archivos de Google Drive creados para los efectos del ejercicio, analizar los criterios y completar las fichas de cada indicador. Los subgrupos fueron enviando avances a la consultora que fue revisando y comentando en cada caso.

Conjuntamente con la OCR y ONU Mujeres se identificaron las personas clave del UNCT a entrevistar durante la misión en línea y se preparó la agenda de trabajo para la misma. El criterio de identificación fue su rol de liderazgo en los Grupos de Resultados, así como Grupos Especializados de Trabajo relevantes para el ejercicio, por ejemplo el Grupo de Operaciones (OMT), el Grupo Interagencial de Comunicación e Información (GICI), el Grupo Especializado de Género (GEG), entre otros.

Fase 2. Misión en línea (20 al 24 de septiembre de 2021)

Arrancó con una reunión inicial con el GS para poner en común los resultados en relación con la evaluación de los indicadores, y recabar aportes y comentarios al respecto, además de establecer acuerdos para cerrar los indicadores pendientes.

La consultora desarrolló reuniones bilaterales con aquellos subgrupos que requerían apoyo adicional para el análisis de sus indicadores, e identificar potenciales recomendaciones a incluir en el plan de acción de mejora. Así mismo, llevó a cabo ocho entrevistas individuales con personas claves del UNCT (Coordinadora Residente, Representantes de FAO, OACNUDH, ONU Mujeres, PMA, PNUD, UNFPA, UNICEF) para fortalecer su apropiación del proceso y recabar sus aportes al respecto (ver Anexo 4.2 listado de personas entrevistadas).

La misión finalizó con una reunión del GS, realizada el 24 de septiembre, para socializar los resultados finales de la autoevaluación y discutir y consensuar las recomendaciones.

Fase 3. Elaboración de informe final. 27 de septiembre al 15 de octubre de 2021.

A partir de los hallazgos y recomendaciones recabadas y la discusión en GS, la consultora preparó el informe de evaluación y la propuesta de plan de mejora. El informe fue revisado y comentado por el GS. Próximamente será sometido para comentario y aprobación del UNCT.



2.2.2. Limitaciones enfrentadas

En general y teniendo en cuenta que todo el proceso de análisis e identificación de resultados se realizó en la modalidad en línea, el proceso fue fluido, y se cumplió con el cronograma previsto tanto en actividades como en tiempos. El trabajo de coordinación, facilitación y recopilación de evidencias realizado por la OCR con el apoyo de ONU Mujeres facilitó en muy buena medida el proceso y permitió que las personas integrantes en el GS pudieran recabar evidencias y realizar el análisis correspondiente. Se valora como fortaleza el liderazgo de la CR en el proceso, apoyada por una OCR fuerte, con personal que conoce bien los procesos del UNCT, la buena sintonía entre la OCR y ONU Mujeres así como el compromiso de las personas participantes en el GS.

Una limitación encontrada a la hora de identificar las acciones realizadas en el actual Marco de Cooperación en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres tuvo que ver con el hecho de que el Informe de Resultados del UNCT 2020 se refiere en mayor medida al MANUD 2016-2020, que al MC 2020-2025, evidenciándose un año de solapamiento entre ambos. Esto, junto con el hecho de que el Informe de Resultados del UNCT 2020 no siempre indica qué agencias han realizado una determinada actividad en género o la temporalidad precisa de la misma, determinó que en algunos casos no fuera fácil identificar qué acciones correspondían al actual MC.

Si bien la metodología del Gender Scorecard puede ser aplicada en cualquier momento del marco de cooperación, el hecho de que este ejercicio se realizara al inicio del ciclo de cooperación determinó de partida limitaciones para poder cumplir algunos indicadores como el 1.3 (centrado solamente en los indicadores de resultado, ya que los de producto se encontraban en proceso de elaboración al momento de realizar esta auto evaluación); el 2.3 y el 6.1 (ya que los procesos de monitoreo y evaluación y el funding framework del MC 2020-2025 también se encontraban en proceso de elaboración);, o el 7.1 (centrado en resultados y que por obvias razones no puede cumplirse al inicio del ciclo de cooperación).

Por ello se recomienda además que el próximo ejercicio completo de Scorecard se haga a finales del ciclo de cooperación actual, de manera que sus recomendaciones sirvan de forma más específica para mejorar la implementación del actual MC, y orientar el diseño del siguiente. Así mismo, y dado que desde el 2021 los UNCTs tienen que reportar anualmente el avance de cinco indicadores de su elección, se recomienda que en el 2022 el UNCT reporte sobre los indicadores 1.3, 2.3, 6.1 (por las razones anteriores), el 4.1 (dado que a finales del 2021 llega un nuevo Coordinadora Residente) y el 5.1 (dada la importancia del GEG para seguir avanzando en IGEM).



3. Hallazgos

3.1. Resumen de los hallazgos

3.1.1. Puntuación de los indicadores

El UNCT en Guatemala logra cumplir o superar ocho de los quince indicadores, alcanzando un 53% de cumplimiento; de estos, dos indicadores (13,3%) superan los requisitos mínimos mientras que los seis restantes se quedan a nivel de cumplimiento (40%). De los siete indicadores no alcanzados, cuatro se aproximan a los requisitos mínimos (33,3%) mientras que dos indicadores resultaron ausentes (13,3%).

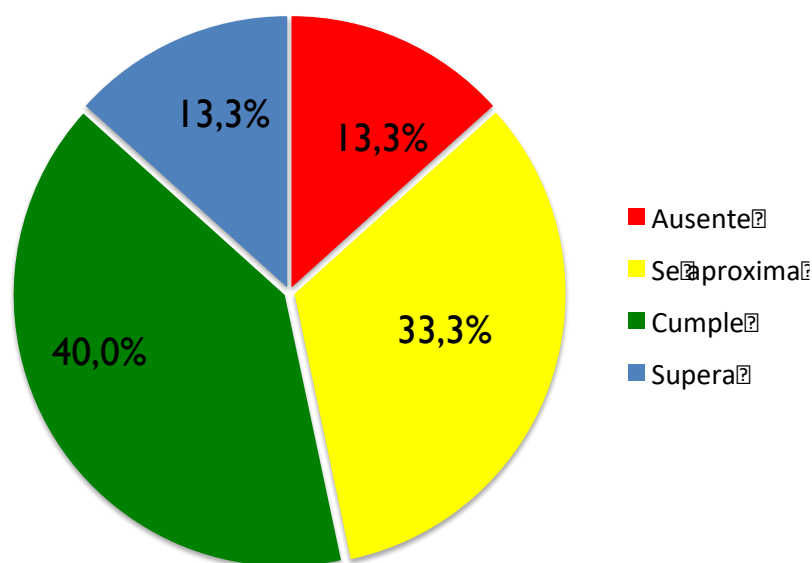
Los resultados para cada indicador y de forma global se presentan en la Tabla 2 y en las Figuras 2 y 3.

Tabla 2. Resultados por indicador del Gender Scorecard Guatemala 2021

INDICADORES	Ausente	Se aproxima	Cumple	Supera
Planificación				
1.1 El diagnóstico conjunto de país integra el análisis de género.				
1.2 La perspectiva de género está transversalizada en los resultados del MC.				
1.3 Los indicadores del MC miden cambios en igualdad de género.				
Programación				
2.1 Los programas conjuntos contribuyen a reducir las desigualdades de género.				
2.2 La comunicación y la incidencia abordan las desigualdades de género.				
2.3 El monitoreo del MC mide el progreso en relación a los resultados de igualdad de género planificados.				
Alianzas				
3.1 El UNCT se coordina y une con el gobierno en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.				
3.2 El UNCT se coordina y alía con las organizaciones de la sociedad civil que defienden la igualdad de género y los derechos de las mujeres.				
Liderazgo y cultura organizacional				
4.1 El liderazgo del UNCT se compromete con la defensa y promoción de la igualdad de género.				
4.2 La cultura organizacional apoya la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.				
4.3 Se logra la paridad de género en el personal.				
Arquitectura de género y capacidades				
5.1 El mecanismo de coordinación de género logra influenciar al UNCT para la igualdad de género y el empoderamiento de				
5.2 El UNCT tiene capacidades adecuadas para la transversalización de género.				
Recursos				
6.1 Recursos adecuados están asignados y son monitoreados para el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.				
Resultados				
7.1 Los programas de UN hacen una contribución significativa al avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país.				
TOTAL	2	5	6	2
PORCENTAJE	13,3%	33,3%	40,0%	13,3%

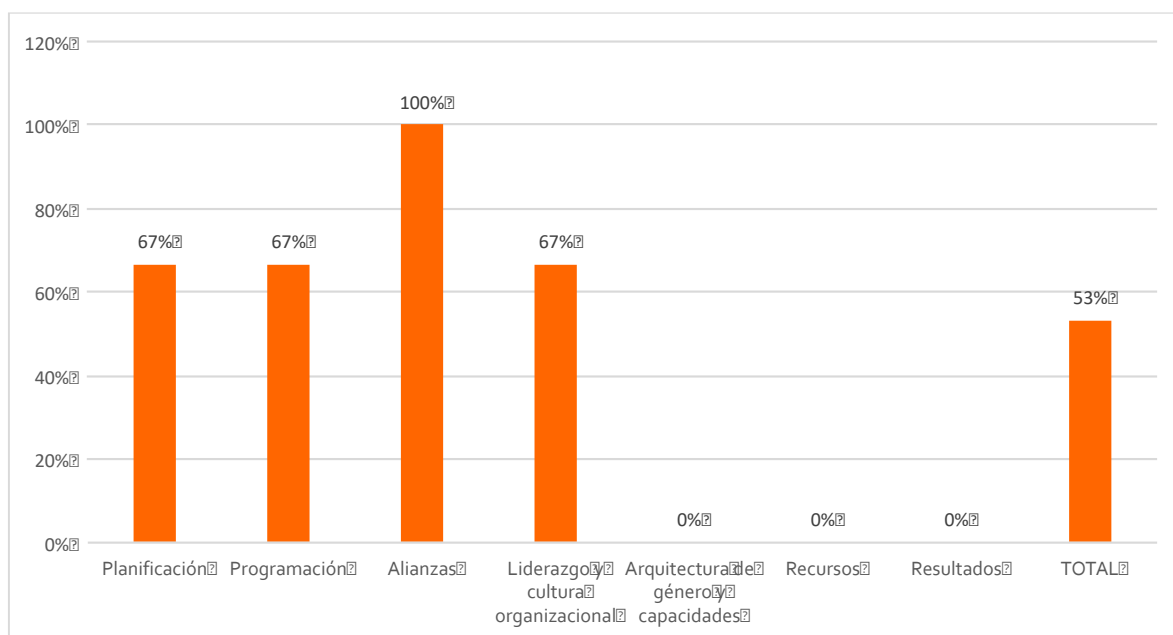


Figura 2 Resultados según nivel de cumplimiento. Gender Scorecard Guatemala 2021



Las dimensiones donde el UNCT obtuvo mejores resultados fueron 3. Alianzas, donde se superan los dos indicadores, y 1. Planificación, 2. Programación y 4. Liderazgo y cultura organizacional, donde en cada caso se cumplen dos de tres indicadores. Por el contrario, como explicado en la sección anterior de limitaciones enfrentadas, las dimensiones 5. Arquitectura de género y capacidades, 6. Recursos y 7. Resultados no lograron cumplir con ningún indicador.

Figura 3 Resultados por dimensión. UNCT Gender Equality Scorecard Guatemala 2021.



3.1.2. Principales fortalezas y debilidades identificadas

A continuación se sintetizan brevemente las fortalezas y debilidades identificadas en el UNCT Guatemala en relación con las dimensiones y aspectos abordados por los indicadores del Scorecard. Es importante tener en cuenta que, si bien las mismas derivan de las discusiones con el GS como de las entrevistas realizadas a personas claves del SNU, la metodología en línea sin duda limita la capacidad de la consultora, como observadora externa, para poder identificar tanto unas como otras.

Fortalezas

- El UNCT cuenta con una OCR fuerte, conocedora de los procesos interagenciales que demuestra acceso fácil a la documentación y evidencias de los mismos, por lo que la recopilación de evidencias fue ágil y puntual.
- La Coordinadora Residente mostró en todo momento su interés y apoyo en el proceso y participó en la discusión de las recomendaciones.
- El Grupo Interagencial constituido para el ejercicio (mayormente formado por integrantes del GEG) demostró su compromiso y cumplió puntualmente con sus responsabilidades.
- Se valora muy positivamente la iniciativa reciente del UNCT, a solicitud del GEG, de la puesta en marcha de un mecanismo de relacionamiento con la sociedad civil que trabaja en IGEM, con el objetivo de que el UNCT pueda responder en mayor medida y de forma más eficaz a las prioridades del contexto en materia de IGEM.

Debilidades

- Es importante fortalecer la comprensión práctica de las implicaciones de la integración de la perspectiva de género en el personal, tanto de nivel directivo como técnico, para erradicar la percepción de que dado que las mujeres han sido incluidas en todos los efectos como una de las poblaciones priorizadas, eso ya implica que se esté trabajando con perspectiva de género, cosa que no necesariamente se realiza en la práctica.
- Los procesos de planificación deben de asegurar que la integración de la perspectiva de género se mantiene a lo largo del proceso, desde la identificación de los problemas, hasta el marco de resultados y los indicadores de medición. En este caso una de las principales limitaciones encontradas es la muy limitada perspectiva de género considerada en los indicadores de resultado, unido al hecho de que incluso aquellos considerados como sensibles al género en su redacción carecen de una línea de base en relación con la cual medir avances.
- Dada la creciente aparición de iniciativas de política pública con componentes que podrían ser regresivos en materia de derechos humanos, se identifica la necesidad de fortalecer y ampliar la discusión sustantiva dentro del UNCT, con el objetivo de lograr identificar objetivos, estrategias y posicionamientos comunes para abordar dichos retos de una manera más integrada, en conformidad con el mandato del SNU y los objetivos de la Agenda 2030.



3.2. Hallazgos por dimensión

Dimensión I. Planificación

En esta dimensión se cumplen dos indicadores de tres. El indicador I.1 referido al análisis común de país evidencia una clara integración del análisis de género y de información desagregada por sexo en su versión completa 2019, junto con análisis de género en el caso de algunos grupos de población priorizados, sin embargo, en la actualización rápida realizada en 2021 el análisis con enfoque de género disminuyó. El indicador I.2 relacionado con el MC 2020-25 cumple con los criterios, ya que cuenta con un resultado específico de género, si bien no todos sus efectos integran la perspectiva de género. Por su parte, la mayor limitación se identifica en el indicador I.3 sobre la matriz de indicadores del MC donde menos de un tercio se identificaron como sensibles al género, y por lo tanto el indicador “se aproxima” a los requisitos mínimos.

INDICADOR I.1. Análisis común de país

CALIFICACIÓN: Cumple los requisitos mínimos

Calificación: Este indicador cumple los requisitos mínimos al realizar un balance entre el Análisis Común de País (2019), más amplio y completo, y su actualización 2021. El primer documento cumple con los tres requisitos; el segundo, sin embargo, solamente se aproxima ya que la perspectiva de género no está presente en todos los ámbitos analizados. Por esta razón, promediando ambos documentos se otorga una calificación de Cumple.

Explicación:

- a) **Análisis de género de la mayoría (se aproxima) o todos (cumple) los sectores, incluyendo las causas subyacentes a las desigualdades de género y la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS, incluyendo el ODS5.** Se han revisado dos documentos: el Análisis Común de País (2019) y su Actualización 2021. Se resume brevemente la situación en cada caso (el detalle de este análisis se presenta en el anexo 3):
- Análisis Común de País (2019) cuenta con 14 capítulos, incluido uno específico dedicado a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (Cap.7). Se ha identificado análisis de género en todos los sectores excepto en el relativo a financiación para el desarrollo (Cap.14). Se destaca además el esfuerzo por utilizar un enfoque interseccional y visibilizar las vulneraciones particulares que enfrentan las mujeres indígenas.
 - Actualización 2021. Es más acotado que el anterior y cuenta con 10 capítulos. Se identifica análisis de género en siete de ellos (Cap. 1, 3, 4, 5, 7, 9 y 10) mientras que en los restantes está ausente (Cap. 2, 6 y 8). Donde existe análisis de género, las causas estructurales que determinan la desigualdad se abordan fundamentalmente en los apartados referidos específicamente a las mujeres y las niñas.
- b) **Datos desagregados por sexo de forma e información sensible al género, solo algunos (se aproxima) o presentes de forma consistente (cumple).** Se identifica un esfuerzo muy claro por presentar datos desagregados por sexo sobre población en la gran mayoría de los apartados del CCA 2019, y de forma algo más limitada en su actualización 2021. Se destaca además la presentación de datos desagregados por sexo y etnicidad en diversos sectores analizados. Los sectores donde esta desagregación está ausente son



seguridad alimentaria y nutricional, movilidad humana, financiamiento y medio ambiente.

- c) **Análisis específico de género de aquellos sectores de población más excluidos.** En el CCA 2019 se presenta análisis de género específico sobre la población indígena. Así mismo en la Actualización 2021, en el apartado 1.1, *No dejar a nadie atrás*, se identifica análisis de género en algunos ámbitos relacionados a la niñez y adolescencia (uniones tempranas y forzadas -UTF-, violencia sexual), y la población con discapacidades (acceso al empleo y cuidados).

Medios de verificación: Análisis Común de País 2019 y su actualización 2021.

INDICADOR 1.2 Transversalización de la perspectiva de género en los resultados del MC

CALIFICACIÓN: Cumple con los requisitos mínimos

Calificación: El UNCT alcanza el cumplimiento en este indicador, ya que, si bien la IGEM no está visiblemente transversalizada en todos los resultados del MC, sí cuenta con un resultado específico enfocado en ella.

Explicación:

a) **La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está visiblemente transversalizada en algunos (se aproxima) o en todos (cumple) los resultados del MC, en línea con las prioridades de los ODS, incluyendo el ODS 5.** El MC 2025 tiene un resultado específico en materia de igualdad de género, que incluye 7 estrategias específicas sobre la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, con vínculo directo al ODS 5 (indicador global 5.2.1). De los 11 efectos restantes, todos incluyen a las mujeres como parte de su población priorizada, cinco incluyen estrategias explícitas para el abordaje de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y tres integran la perspectiva de género en alguna de sus estrategias, mientras que en otros tres resultados ésta está ausente. El detalle se presenta a continuación:

1.Desarrollo económico: Efecto 1. De las 13 estrategias definidas, una se enfoca directamente en el empoderamiento económico de las mujeres (1) y una aborda el tema de las brechas salariales (9).

2.Desarrollo social: Efecto 1 (vivienda). Incluye siete estrategias, de las cuales una es explícita en el desarrollo de ciudades seguras y saludables, con énfasis en mujeres, niñez, y personas con discapacidad, promoviendo la movilidad sostenible (7).

- Efecto 2 (protección social). De las ocho estrategias definidas, una considera la perspectiva de género (2) en el Registro Social de Hogares.
- Efecto 3 (educación.) De sus 16 estrategias una se refiere específicamente a promover espacios seguros para la educación integral de las mujeres, niñas y adolescentes (3), y una fomenta condiciones de igualdad para la población priorizada (8).
- Efecto 4 (salud). El efecto menciona salud reproductiva y materna en su narrativa. De las 13 estrategias, una incluye las desigualdades de género en el abordaje de los determinantes sociales en salud (5), dos hacen referencia a salud materno-infantil (11 y 12) y una a la atención de la violencia contra las mujeres (13).
- Efecto 5 (SAN). De las 14 estrategias, una menciona la participación de las mujeres y jóvenes vulnerables a la INSAN (2), otra hace referencia a fortalecer la capacidad del Estado de manera sensible a las desigualdades de género (3b), y una tercera hace mención a la sensibilidad al género en el fortalecimiento de capacidades institucionales sectoriales (8).



3. Instituciones sólidas

- Efecto 1 (Institucionalidad). Cuenta con ocho estrategias, ninguna de las cuales aborda la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Efecto 2 (Movilidad humana). De las nueve estrategias definidas, una hace referencia a las necesidades de protección de niñas, niños y adolescentes y sus familias, personas en tránsito, retornadas, víctimas de trata y solicitantes de protección internacional, incluyendo modalidades alternativas a la detención de niñas, niños y adolescentes y sus familias.
- Efecto 3 (Participación cívica y ciudadana). De las nueve estrategias, tres (1, 4 y 5) mencionan específicamente a las mujeres.

4. Paz, seguridad y justicia

- Efecto 1 (Paz, seguridad y justicia). Ninguna de las ocho estrategias definidas aborda la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, únicamente se menciona a las mujeres como población priorizada en la estrategia tres.
- Efecto 2 (VCM y niñez). Es un efecto específico en materia de igualdad de género con siete estrategias sensibles al género y una estrategia que aborda la violencia contra niñas y niños.

5. Medio ambiente

- Efecto 1 (Medio ambiente). De las 12 estrategias, una (8) es explícita en cuanto al empoderamiento económico de las mujeres y la juventud, mientras que la 10 hace mención al enfoque de derechos e igualdad de género para el fortalecimiento de capacidades en vinculación de programas de protección social y respuestas a desastres.

c) Un resultado del MC está específicamente enfocado en abordar la desigualdad de género, en línea con la teoría de cambio del MC y las prioridades de los ODS, incluyendo el ODS5. El segundo efecto del área programática de Paz, seguridad y justicia es específico en materia de igualdad de género, incluye 7 estrategias sensibles al género para abordar el desafío identificado en la teoría de cambio del MC 2020-2025 relativo a la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, con vínculo directo al ODS 5 (indicador global 5.2.1).

Medios de verificación: MC 2020 – 2025.

INDICADOR 1.3 Los indicadores del MC miden los cambios en la igualdad de género

CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos

Calificación: El UNCT Guatemala se aproxima a los requisitos mínimos ya que el 29% (15/52) de los indicadores de efecto del MC 2020-25 se desagregan por sexo o miden cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (IGEM) en línea con las metas de los ODS, incluyendo el ODS5.

Explicación: El MC 2020-2025 cuenta con un total de 52 indicadores de resultado distribuidos en las cinco áreas programáticas y sus 12 efectos. El UNCT está en proceso de elaboración de los indicadores de producto, por lo que solamente se han tenido en cuenta los de resultado. De éstos, solamente 6 (12%) son indicadores específicos de género -miden reducción de brechas o aspectos relacionados con el avance de las mujeres-, y 9 (17%) prevén que los datos se desagreguen por sexo, haciendo un total de 15 (29%) indicadores que miden de alguna manera cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, solo en 6 indicadores (12%), la línea de base está desagregada por sexo, lo que pone en cuestión la factibilidad de buena parte de los indicadores puntuados positivamente. Las áreas de cooperación 1. Desarrollo económico, y 3. Instituciones sólidas son las que mayor porcentaje de indicadores sensibles presentan (60% y 57% respectivamente), mientras llama la atención el bajo porcentaje presente en 2. Desarrollo social

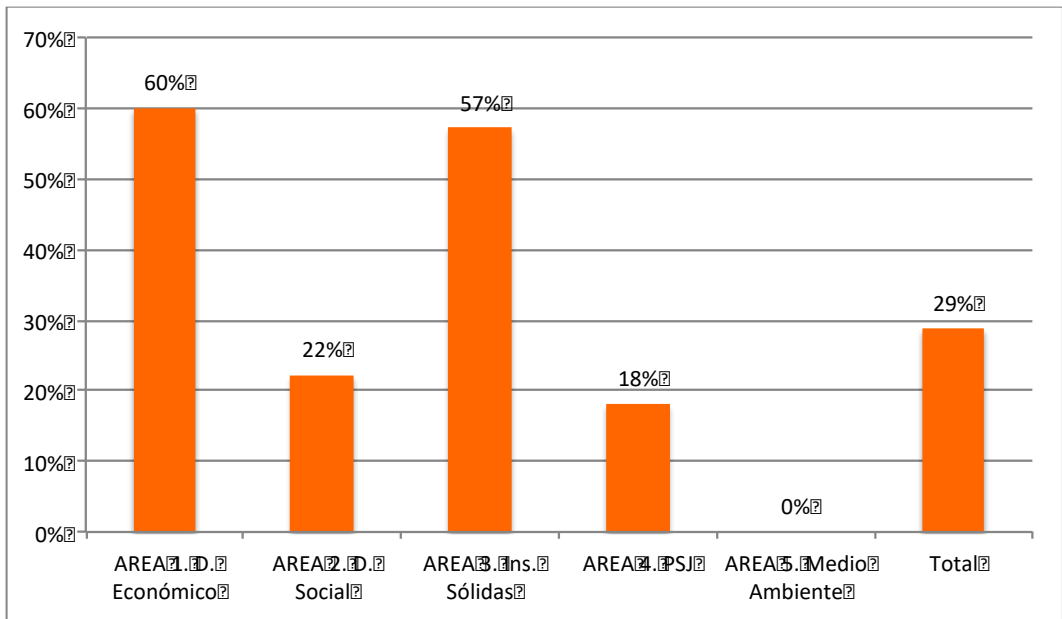


(22%) y 4. Paz, seguridad y justicia (18%). Por su parte, el área 5. Medio ambiente no cuenta con ningún indicador de este tipo.

Tabla 3 Análisis de género de los indicadores de resultados del MC 2020-2025 Guatemala

EFFECTOS	TOTAL	Específicos de género	Desagregados por sexo	Total sensibles al género	% Sensibles al género
1.1 Desarrollo económico	5	0	3	3	60%
AREA 1.1 Económico	5	0	3	3	60%
2.1 Vivienda y Servicios Básicos	4	0	0	0	0%
2.2 Protección Social	3	0	0	0	0%
2.3 Educación	5	0	1	1	20%
2.4 Salud	9	3	2	5	56%
2.5 Seguridad Alimentaria y Nutrición	6	0	0	0	0%
AREA 2.2 Social	27	3	3	6	22%
3.1 Seguridad Ciudadana y Justicia	3	2	1	3	100%
3.2 Prevención y Atención de la VCM	4	0	1	1	25%
AREA 3.3 Ins. Sólidas	7	2	2	4	57%
4.1 Gobernanza Democrática	4	0	0	0	0%
4.2 Asistencia a Migrantes y Desplazados	4	0	1	1	25%
4.3 Participación Política y Cívica	3	1	0	1	33%
AREA 4.4 PSJ	11	1	1	2	18%
5.1 Medio Ambiente y Cambio Climático	2	0	0	0	0%
AREA 5.1 Medio Ambiente	2	0	0	0	0%
Total	52	6	9	15	29%

Figura 4. Porcentaje de indicadores de resultado sensibles al género según área programática del MC 2020-2025



Medios de verificación: MC 2020-2025.



Dimensión 2. Programación, monitoreo y evaluación, y comunicaciones

El UNCT en Guatemala cumple parcialmente en esta dimensión, con dos indicadores cumplidos relativos a los programas conjuntos y a la comunicación, y un indicador que se aproxima relativo a la integración de la perspectiva de género en los procesos de monitoreo y evaluación del MC.

INDICADOR 2.1 Los programas conjuntos contribuyen a la reducción de las desigualdades de género	CALIFICACIÓN: Cumple con los requisitos mínimos
<p>Calificación: Se cumple con el estándar mínimo ya que, de los ocho programas conjuntos analizados, existen tres programas conjuntos enfocados en IGEM, y la perspectiva de género está considerada en mayor o menor medida en los demás programas conjuntos analizados. Sin embargo, no existe un mecanismo institucionalizado para asegurar la integración de la perspectiva de género en todos los programas conjuntos.</p> <p>Explicación:</p> <p>a) La igualdad de género está claramente transversalizada en al menos la mitad (se aproxima) o en todos (cumple) los programas conjuntos al momento del análisis. Se identificaron 15 programas conjuntos en implementación; siguiendo las indicaciones de la guía del Scorecard se analizaron ocho de ellos. De estos, tres están enfocados en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, mientras que cinco integran la perspectiva de género.</p> <p>⇒ <u>Programas conjuntos analizados que integran la perspectiva de género:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1) <i>PBF/IRF-171: Consolidación y descentralización de la persecución penal estratégica en el Ministerio Público en Guatemala</i> -PNUD, UNICEF, UNFPA, ONU Mujeres, UNODC- incluye la perspectiva de género en el análisis de partida (muertes violentas de mujeres, impunidad, etc.); incorpora estrategias para la integración de género en el análisis e investigación criminal de delitos, en especial el femicidio y en los modelos de atención a la víctima del Ministerio Público (MP). El producto 2.5 apoya a la Fiscalía contra el Femicidio.2) <i>PBF/IRF-169: Transformando relaciones para la construcción de la paz en Guatemala</i>. PNUD, OACNUDH y ONU Mujeres. Se transversaliza el enfoque de género, incluyendo análisis, brechas de género y condición de las mujeres en el territorio. A nivel de productos e indicadores, aborda el incremento de las capacidades de incidencia de las mujeres en la toma de decisiones en el Sistema de Consejos de Desarrollo de Panzós).3) <i>PBF/IRF-306: Construyendo cohesión social de las comunidades que reciben jóvenes retornados como un puente para una reintegración efectiva y pacífica (Building the social cohesion of communities receiving youth returnees as a bridge to peaceful and effective reintegration)</i> -FAO, UNESCO, OIM- integra el análisis de género (violencia de género, embarazo adolescente, desconocimiento de derechos) así como atención específica a mujeres jóvenes sobrevivientes de violencia sexual, y el desarrollo de datos desglosados por sexo y el análisis con perspectiva de género.4) <i>Programa Conjunto Desarrollo Rural Integral Ixil</i> -FAO, OPS, PNUD-. Considera a las mujeres titulares de derecho mediante procesos de fortalecimiento de capacidades. Incluye acciones para la prevención de la violencia e incremento de su participación ciudadana en los consejos de	



desarrollo. Transversaliza el enfoque de género en indicadores clave de prevención de violencia, salud y empoderamiento económico.

5) *Fortaleciendo la arquitectura financiera para la financiación de la Gran Cruzada Nacional por la Nutrición de Guatemala* – UNICEF, PNUD, PMA-. Las mujeres y niñas son una de las 3 poblaciones prioritarias del proyecto y en el análisis se diferencia claramente la situación de las mujeres. Incluye la creación de una política pública y una herramienta de costeo con enfoque de género.

⇒ Programas conjuntos enfocados en IGEM:

6) *Empoderamiento económico de las mujeres rurales* – PMA, FAO, FIDA, ONU Mujeres- está centrado en el empoderamiento de mujeres rurales mediante 4 resultados: i) mejora de la seguridad alimentaria y nutricional; ii) aumento de los ingresos para garantizar medios de subsistencia; iii) liderazgo y participación en la toma de decisiones; y, iv) entorno político y normativo con mayor perspectiva de género para mujeres rurales en la agricultura.

7) *PBF/IRF-194: Haciendo una realidad el efecto transformador de la sentencia de reparación de Sepur Zarco para romper el continuo de la violencia sexual y otras formas de violencia contra las mujeres en situaciones de conflicto y postconflicto* (Realizing the transformational effect of the Sepur Zarco reparation sentence to break the continuum of conflict and post-conflict related sexual and other forms of violence against women) -ONU Mujeres, FAO y OACNUDH- está enfocado en la promoción de la igualdad de género mediante el apoyo a la justicia y reparación transformadora para mujeres sobrevivientes de violencia sexual del conflicto armado interno.

8) *Implementación de un Registro Social Integrado de Hogares sensible al Género para Guatemala* (Implementation of the Gender Responsive Integrated National Household Social Registry for Guatemala -PNUD, UNICEF, UNFPA, OACNUDH- apoya al gobierno para el diseño e implementación de un registro social de hogares diferenciado, tomando en cuenta la situación específica de las mujeres y las condiciones en vulnerabilidad en que se encuentran.

b) Un programa conjunto enfocado en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está en operación dentro del actual periodo del MC, en línea con las prioridades de los ODS, incluyendo el ODS5. De los ocho programas analizados, tres están enfocados en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

c) Existe y está en marcha un mecanismo para asegurar la transversalización de la perspectiva de género en todos los programas conjuntos. El UNCT Guatemala no cuenta hasta la fecha con un mecanismo institucionalizado para asegurar la integración sustantiva de la perspectiva de género en los programas conjuntos en Guatemala.

Medios de verificación:

- Documentos de proyecto (PRODOCS) e informes de ocho programas conjuntos mencionados anteriormente.

INDICADOR 2.2: La comunicación y la incidencia abordan las desigualdades de género

CALIFICACIÓN: Cumple con los requisitos mínimos

Calificación: El UNCT Guatemala demuestra evidencias en tres de los cuatro criterios solicitados para este indicador, por lo que cumple con los requisitos mínimos.

Explicación:

a) El SNU ha contribuido, de forma colaborativa en al menos una actividad de comunicación conjunta sobre IGEM en el último año. El SNU contribuyó de manera colaborativa en 2020/2021 en diversas acciones de comunicación en igualdad de género, entre ellas: acciones de comunicación para el desarrollo con comunidades para el empoderamiento de mujeres



garífunas (ACNUR, ONU Mujeres); presentación del Marco de Cooperación y las prioridades en IGEM en los departamentos con deportistas (SNU); conmemoración del Día Internacional de las Mujeres Rurales (Octubre 2020; FAO, PMA) con un foro en línea con la participación de lideresas comunitarias y publicaciones en redes sociales; conmemoración del 8 de Marzo 2021 con el evento *Mujeres líderes: por un futuro igualitario* (ONU Mujeres, UNODC).

b) El SNU ha contribuido, de forma colaborativa a al menos una campaña de incidencia conjunta sobre IGEM en el último año. El SNU desarrolló diversas campañas de comunicación en IGEM en el último año, entre las que destacan: Campaña Acción Candela (UNFPA, ONU MUJERES, OPS/OMS, PNUD y UNODC) en el marco de los servicios esenciales para las sobrevivientes de violencia contra las mujeres en el contexto de la pandemia de la COVID-19, dando a conocer los servicios del Estado y sus instituciones en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, mediante foros virtuales, materiales en redes sociales, comunicado de prensa y presentación a medios de comunicación; Campaña "Aliadas" (marzo-mayo 2021; PBF, ONU Mujeres, OIT y UNODC) con vocerías de mujeres para el manejo del discurso de odio y la promoción de los derechos de las mujeres en medios de comunicación y redes sociales (Facebook Twitter e Instagram); Campaña UNETE y los 16 días de activismo (SNU), con un día de actividades a nivel interagencial de alto perfil (SNU); campaña de incidencia en redes para la integración del enfoque de género en las medidas anticorrupción (SNU).

c) El plan de comunicación del UNCT incluye, de forma específica y visible, comunicación e incidencia sobre IGEM. El Plan de Comunicación del UNCT incluye acciones relacionadas con los derechos de las mujeres y la igualdad de género como la conmemoración del 25 de noviembre, el desarrollo de foros con jóvenes universitarias y universitarios sobre IGEM, y con personal de comunicación del Gobierno vía la Secretaría de Comunicación Social sobre ODS 5.

d) El SNU ha contribuido de manera colaborativa en comunicación e incidencia a al menos una temática no tradicional durante el último año. No se han identificado acciones de comunicación e incidencia en áreas no tradicionales durante el último año.

Medios de verificación:

- Materiales de la Acción Candela.
- Video de lanzamiento de la Campaña Aliadas.
- Mensajes en redes sobre la campaña para integrar el enfoque de género en las medidas anticorrupción.
- Mensajes en redes sobre la presentación de prioridades de IGEM en los departamentos, con deportistas.
- Materiales actividades con mujeres rurales.
- Campaña UNETE y 16 días de activismo para poner fin a la violencia contra las mujeres (video, mensajes en redes).

INDICADOR 2.3 Las acciones de monitoreo y evaluación del MC progresan según los resultados de igualdad de género planeados

CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos

Calificación: Este indicador se aproxima a los requisitos mínimos ya que únicamente se cumple con uno de los tres criterios planteados.

Explicación:

a) Los datos para los indicadores sensibles al género de la matriz de resultados del MC se recogen según lo previsto. El actual MC se aprobó el 18 de diciembre 2020. El informe anual 2020 integró los resultados del último año de implementación del MANUD 2016-2020, e incluyó algunos elementos de avance del MC 2020-2025. Sin embargo, no presenta una actualización de los indicadores sensibles al género. Se está contratando una consultoría para lograr la desagregación



de los indicadores de efecto y, posteriormente, los de producto del MC. Por su parte se espera que, una vez se definan los indicadores a nivel de producto en los PTC de los GR, los indicadores de éstos se actualicen anualmente, incluidos aquellos sensibles al género.

b) Los informes/evaluaciones del MC (anuales, intermedios y/o finales) evalúan el progreso con respecto a los resultados específicos de género. El informe anual 2020 evaluó el progreso del SNU con respecto a los resultados específicos de género del MANUD 2016-2020, por lo que este criterio se considera cumplido.

c) El grupo de M&E o similar ha recibido entrenamiento en M&E sensible al género al menos una vez durante el ciclo actual del MC. Si bien durante el anterior MANUD (específicamente en el año 2019) se desarrollaron capacitaciones dirigidas al grupo de M&E para fortalecer capacidades en la integración de la perspectiva de género, un proceso similar aún no se ha realizado durante el actual MC.

Medios de verificación:

- Informe Anual de Resultados 2020.

Dimensión 3. Alianzas

Esta es la dimensión donde el UNCT Guatemala obtiene mejores resultados, ya que los dos indicadores relativos a las alianzas, tanto con el Estado guatemalteco como con la sociedad civil, superan los requisitos mínimos.

INDICADOR 3.1 El UNCT colabora y se alía con el gobierno en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	CALIFICACIÓN: Supera los requisitos mínimos
<p>Calificación: El UNCT Guatemala supera los requisitos mínimos ya que se cumplen los tres criterios solicitados en relación con su coordinación con el Gobierno de Guatemala en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Explicación:</p> <p>a) El SNU ha colaborado con al menos una institución del gobierno, dentro del actual ciclo del MC, en una iniciativa conjunta que promueve la igualdad de género. Se identifican numerosas iniciativas del SNU con las instituciones del Estado en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Destacan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El SNU ha dado apoyo continuo a la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres (CONAPREVI), donde participan instituciones del Estado responsables de prevención y atención a la violencia de género, y organizaciones de sociedad civil para el fortalecimiento de sus capacidades. En el marco del Programa de Servicios Esenciales para Mujeres y Niñas sobrevivientes de Violencia, se apoyó la actualización, difusión e implementación del Plan Nacional para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres PLANNOVI 2020-2029. El SNU trabaja de forma continua con el MP para fortalecer sus capacidades de investigación y persecución penal estratégica de delitos contra las mujeres. • Durante 2020, se brindó apoyo al INE y a la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) con una propuesta para medir indicadores del ODS 5 en la Encuesta Nacional de Bienestar de los Hogares (ENCABIH). • En 2020, se continuaron acciones de apoyo al Gobierno para el diseño de un Registro Social de Hogares sensible al género en seis municipios de Guatemala, en línea con las recomendaciones 	



del Plan de Respuesta Socioeconómica a la COVID-19 del SNU. Esta iniciativa se ha convertido en el programa insignia del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), donde también participan el INE, la SEPREM y el Gabinete Específico de Desarrollo Social. En este marco, PNUD, UNICEF, UNFPA y OACNUDH implementan un programa conjunto para el diseño de una herramienta de priorización multidimensional de hogares en mayor condición de vulnerabilidad, especialmente mujeres indígenas, con discapacidad y jefas de hogar para promover su acceso prioritario a los programas sociales.

- El SNU apoya al Organismo Judicial (OJ) en Sololá y Totonicapán para facilitar que mujeres sobrevivientes de violencia accedan a servicios de justicia con pertinencia cultural en su idioma materno, a través de un equipo móvil de interpretación simultánea.
- En el marco del programa conjunto “Ampliando el acceso de las mujeres, la niñez y pueblos indígenas a la justicia” se han fortalecido las capacidades de la Dirección Especial de Investigación Criminal de la Policía Nacional Civil (DEICPNC) y la coordinación interinstitucional con el MP. El SNU apoyó el desarrollo de herramientas técnicas y protocolos de investigación criminal, metodologías de investigación y programas de estudios especializados en investigación criminal para: violencia contra la mujer y femicidio, niñez, trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, y análisis de evidencia digital y video forense. Asimismo, se ha apoyado el fortalecimiento de capacidades del personal de 36 fiscalías distritales y municipales con formación especializada en violencia de género. UNFPA, ONU Mujeres y UNICEF apoyaron al MP para el fortalecimiento de sus capacidades técnicas para la persecución penal estratégica en los crímenes cometidos contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como la reducción de la victimización secundaria en las sobrevivientes de violencia basada en género.
- Dentro del Plan de Respuesta Humanitaria COVID-19, co-liderado por la CONRED, la CR del SNU y la representante de las ONGs internacionales, se incluyó género como uno de los clústeres humanitarios que se activaron ante la emergencia de la pandemia.
- ONU Mujeres, UNODC y OIT, en el marco del PC *Creando nuevas avenidas de resiliencia para sostener la paz desde las mujeres Kaqchiquel, Q’eqchi’ y mestizas*, apoyaron al OJ, la PNC, MP, MIMPAZ y Ministerio de Trabajo para fortalecer sus capacidades en el abordaje de la violencia contra las mujeres indígenas.
- ONU Mujeres, FAO y OACNUDH, en el marco del PC PBF/IRFI 94 *Haciendo una realidad el efecto transformador de la sentencia de reparación de Sepur Zarco para romper el continuo de la violencia sexual y otras formas de violencia contra las mujeres en situaciones de conflicto y postconflicto*, coordinaron con el Gobierno la Mesa Interinstitucional MINPAZ para facilitar el acceso a la reparación de mujeres víctimas del conflicto armado.

b) El mecanismo de la mujer* participa en las consultas del MC: en el análisis de país, la planificación estratégica, la implementación y el M&E. La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEMPREM) participó activamente en la construcción del actual MC, bajo la coordinación de SEGEPLAN. También está participando en su monitoreo como parte del Gabinete Específico de Desarrollo Social, que es uno de los entes gubernamentales encargados de esta tarea junto con el SNU.

c) El UNCT ha hecho al menos una contribución colectiva, dentro del actual ciclo del MC, para fortalecer la participación y el compromiso del gobierno en relación con la identificación y la implementación de las metas de género de los ODS. Como se menciona en el criterio (a), el SNU ha apoyado el fortalecimiento de capacidades en género de diversas instituciones de gobierno, particularmente aquellas relacionadas con la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres y las niñas, y también la seguridad alimentaria y nutricional (la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional –SESAN- fue capacitada en género por FAO y ONU Mujeres en 2021). Adicionalmente, se destaca que en 2020 el SNU brindó apoyo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y a la SEPREM con una propuesta para medir indicadores del ODS 5



en la ENCABIH. Igualmente, el SNU ha contribuido al fortalecimiento y la capacidad de incidencia de la Mesa Comité CEDAW, integrada por la SEPREM, organizaciones de mujeres y feministas y el SNU para el cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW, en alineamiento con las metas de género de los ODS.

Medios de verificación:

- Informe anual 2020.
- Informes de programas conjuntos.

*Refiere a la institución del gobierno central o nacional encargada específicamente de promover y velar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

INDICADOR 3.2 El UNCT colabora y se alía con las organizaciones de la sociedad civil para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

CALIFICACIÓN: Supera los requisitos mínimos

Calificación del indicador: El indicador supera los requisitos mínimos al cumplirse los tres criterios solicitados.

Explicación:

a) El UNCT ha colaborado con OSC y expertas en cuestiones de género en al menos una iniciativa conjunta para promover la igualdad de género durante el ciclo actual del MC. El SNU en Guatemala ha desarrollado numerosas iniciativas interagenciales durante el ciclo actual del MC para promover la igualdad de género con las organizaciones que trabajan en IGEM. Algunos ejemplos son los siguientes:

- El SNU (OCR, PNUD, UNFPA, OACNUDH, ONU Mujeres) ha coordinado con la Agenda Política Mujeres en la Diversidad (APMD) para hacer incidencia ante el anuncio de cierre de la SEPREM, buscando fortalecer la institucionalidad de las mujeres en el país. Para ello, se brindó apoyo técnico y financiero a la propuesta de incidencia de la APMD.
- Fortalecimiento de capacidades de monitoreo y auditoría social de Ixmukané en favor de la Política Nacional de Comadronas (OACNUDH y UNFPA) incluyendo una campaña con pertinencia étnica y lingüística para promover la denuncia de la VCM en las mujeres indígenas.
- Apoyo continuo a la CONAPREVI integrada por instituciones del Estado y OSC. Actualización, socialización e implementación del Plan Nacional para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres (PLANOVI) 2020-2029.
- En el marco del Plan Nacional para la prevención de Embarazos en niñas y adolescentes (PLANEA), el SNU (UNICEF, OPS-OMS y UNFPA) apoyó la Mesa Técnica Interinstitucional, donde participan varias OSC como Observatorio de Salud Sexual y Reproductiva y otras del departamento de Alta Verapaz con la publicación del informe sobre Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) para la prevención de los embarazos en niñas y adolescentes, y la violencia sexual.
- El SNU (UNFPA, OIM) mantiene coordinación y alianza con instituciones gubernamentales y OSC en la Respuesta Humanitaria, incluyendo organizaciones de mujeres para favorecer una respuesta inmediata a las necesidades de las mujeres y promover espacios libres de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes. El proceso de actualización del HNO (Panorama de la Situación Humanitaria, por sus siglas en inglés) y HRP (Plan de Respuesta Humanitaria, por sus siglas en inglés) contó con la participación y aportes de las organizaciones de mujeres, para la inclusión de necesidades con perspectiva de género y el abordaje de los impactos y riesgos de la VBG.
- En el contexto del PC Sepur Zarco, el SNU (ONU Mujeres FAO, OACNUDH) apoyó a las OSC (colectiva Jalok U, Mujeres Transformando el Mundo, Mujeres Retornadas Mamá Maquín,



RECMURIC, entre otras), para que el Estado Guatemalteco cumpla la sentencia relacionada con el caso Sepur Zarco, emitida en 2016, con relación a la reparación a las víctimas de los crímenes de violencia sexual durante el conflicto armado.

- En el marco del PC “Creando nuevas avenidas de resiliencia para sostener la paz desde las mujeres Kaqchikel, Q’eqchi’ y mestizas”, el SNU (ONU Mujeres, OIT, OACNUDH) apoyó a las organizaciones de mujeres (Actoras del cambio, Asociación Ixoquib’Miriam, Cyberfeminist, CONAVIGA, Na’leb’ak, entre otras) para promover su participación como lideresas y constructoras de la paz.

b) OSC que trabajan en la IGEM y personas expertas nacionales en cuestiones de género participan en las consultas del MC: análisis de país, planificación estratégica, M&E. Las organizaciones de la sociedad civil y del movimiento de mujeres participaron activamente en el proceso de formulación y consultas del MC. Además, el SNU aprobó recientemente el Mecanismo de Relacionamiento y Consulta con las Mujeres, integrado por representantes de organizaciones de mujeres que trabajan en las distintas áreas de resultados del MC.

c) El SNU ha hecho al menos una contribución colectiva, dentro del actual ciclo del MC, para fortalecer la participación y el compromiso de las OSC nacionales que trabajan por la IGEM en cuestiones de género relacionadas con los ODS. El SNU (ONU Mujeres, UNFPA, PNUD y OACNUDH) ha apoyado a la APMD (integrada por organizaciones de mujeres) y a la Mesa Comité de la CEDAW (en marcha desde 2018, integrada por SEPREM, organizaciones de mujeres y feministas y el SNU) para la priorización de recomendaciones de CEDAW y la incidencia para su puesta en marcha, en alineamiento con las metas de género de los ODS, y en particular en cuanto a participación política de las mujeres, la defensa de la SEPREM como mecanismo nacional de las mujeres, el bienestar de las mujeres rurales, la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre derechos de las trabajadoras domésticas y el acceso a la justicia para las víctimas del Hogar Virgen de la Asunción.

Medios de verificación:

- Informe de monitoreo Asociación Nosotras Ixmucané 2020.
- Campaña “Aquí estoy para ti” Asociación Nosotras Ixmucané 2020.
- TdR y plan de trabajo del Sub Sector de VBG.
- HNO y HRP.
- Ayuda memoria Taller Mecanismo Intersectorial 27-11-2019.
- Documentos CONAPREVI sobre PLANNOVI.
- Presentación de avances de Plan APMD sobre institucionalidad de las mujeres.
- Documentos de PC: PBF-Resiliencia y PBF-Sepur Zarco.

Dimensión 4. Liderazgo, cultura organizacional y paridad

El UNCT en Guatemala presenta un desempeño desigual en esta dimensión, con dos indicadores cumplidos (4.1 Liderazgo y 4.2 Ambiente de trabajo), mientras que el indicador referido a paridad de género queda ausente ya que, si bien ésta se ha logrado según los datos recabados, no existe un sistema en marcha para su monitoreo sistemático.

INDICADOR 4.1 El liderazgo del UNCT está comprometido públicamente en el avance de

CALIFICACIÓN: Cumple los requisitos mínimos



la igualdad de género

Calificación: El UNCT Guatemala cumple los requisitos mínimos logrando demostrar tres de los cuatro criterios del indicador.

Explicación:

a) La igualdad de género es un tema permanente de la agenda en las reuniones de las y los jefes de las agencias del UNCT en los últimos doce meses. Entre los meses de agosto 2020 y septiembre 2021, el UNCT desarrolló una reunión ordinaria mensual y otras reuniones extraordinarias para abordar temas relevantes de acuerdo con la coyuntura nacional (38 reuniones en total). De acuerdo con las agendas y minutas de estas reuniones, se abordó la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en 7 de estas reuniones (18%), por lo cual no se alcanza el 60% establecido por el criterio, quedando como no cumplido. Los temas abordados fueron: la campaña ÚNETE en contra de la violencia de género (11/11/2020); género en el programa SIDA Guatemala (8/12/2020); incremento de la violencia contra las mujeres y las niñas en el contexto de la pandemia (13/1/2021); estrategia contra la violencia de género (9/2/2021); discusión sobre la creación de un mecanismo de consulta con mujeres (9/3/2021); violencia política de género, y perspectiva de género en colaboraciones con la Academia de las Lenguas Mayas -ALMG- y la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología -SENACYT- (14/4/2021); la situación de las mujeres y niñas dentro de la estrategia de discapacidad; ejercicio del Gender Scorecard; y la prevención de explotación y abuso sexual (PSEA) (14/7/2021).

b) La Coordinadora Residente demuestra liderazgo en la promoción pública de la igualdad de género en nombre del UNCT en los últimos doce meses. Se han revisado un total de 75 discursos realizados entre 2020 y 2021. El criterio se cumple ya que un total de 30 (40%) incluyen alguna referencia a la igualdad de género o al empoderamiento de las mujeres. Los temas más abordados tienen que ver con la violencia contra las mujeres y las niñas, los días conmemorativos de los DDHH de las mujeres y empoderamiento económico.

c) El personal del SNU percibe que, durante los últimos 12 meses, las y los jefes de agencia han estado comprometidos con la igualdad de género en el trabajo. El 77,5% de las 342 personas que respondieron a la encuesta anónima de percepción del personal indican estar “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con que las Jefaturas de las Agencias en este UNCT demuestran liderazgo y compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo.

d) La igualdad de género se refleja en la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC) del UNCT de los últimos 12 meses. Este criterio se cumple dado que se comprueba que la UNCT Performance Appraisal 2020 (marzo 2021) integra la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de forma transversal, por ejemplo, en términos de derechos sexuales y reproductivos, impactos de la pandemia, empoderamiento económico, entre otros.

Medios de verificación:

- Minutas de las reuniones del UNCT: En 2020: 11 y 26 de agosto; 9 y 23 de septiembre; 7, 13 y 28 de octubre; 11 y 18 de noviembre; y 2, 8 y 16 de diciembre. En 2021: 13 y 27 de febrero; 1, 4-5, 9, 10 y 26 de febrero; 9, 11 y 24 de marzo; 7, 14 y 21 de abril; 5, 11 y 19 de mayo; 3, 8 y 16 de junio; 7, 14 y 28 de julio; 10, 11 y 25 de agosto; y 8 de septiembre.
- Discursos públicos de la CR.
- UNCT Performance Appraisal 2020.
- Encuesta anónima de percepción del personal sobre la cultura organizacional.

INDICADOR 4.2 Cultura organizacional

CALIFICACIÓN: Cumple con los



requisitos mínimos

Calificación: El UNCT Guatemala cumple con este indicador dado que el 69% de las respuestas del personal indicaron una valoración positiva con relación a la igualdad de género en la cultura organizacional.

Explicación: Se desarrolló una encuesta anónima de percepción con el personal que incluyó diez preguntas estándar para recabar la opinión del personal del SNU sobre: 1) igualdad de género; 2) no discriminación en el trabajo; y 3) equilibrio entre trabajo y familia, integrando cada una de ellas tres, cuatro y tres afirmaciones respecto de las cuales las personas encuestadas expresaron su opinión. La encuesta fue respondida por un total de 348 personas, 229 mujeres (66%) y 119 hombres (34%), proporción con sobre-representación de mujeres si se compara con la distribución por sexo en el personal del SNU (52% M y 48% H). Los resultados por pregunta y desagregados por sexo se presentan en el Anexo I.

En conjunto, el 69% de las respuestas indicaron niveles de satisfacción buenos o muy buenos. Por ámbitos, las respuestas positivas fueron superiores en las cuestiones relativas a igualdad de género (75%) y no discriminación (73%), mientras que la menor satisfacción se presenta con relación al balance vida trabajo (60%). Es sobre el apoyo de las jefas y jefes de agencia hacia el personal a la hora de establecer una relación adecuada entre la vida laboral y familiar/personal, donde la satisfacción es más baja (51%), mientras que la más alta está en cuanto a que el SNU hace esfuerzos adecuados para lograr la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles, y a la existencia de procedimientos adecuados contra el acoso sexual, ambas con el 74% de respuestas satisfactorias (ver detalle en Anexo I).

Por sexo, las mujeres presentan niveles de satisfacción menores para las 10 preguntas planteadas. La principal diferencia se encuentra en la dimensión de igualdad de género donde los niveles de satisfacción de las mujeres están significativamente por debajo que los de los hombres (70% M frente a 84% H), seguida de la dimensión de balance vida trabajo (56% M frente a 67% H), mientras que en la dimensión de no discriminación la brecha es del 10% (70% M frente a 80% H). Mirando cada una de las diez frases planteadas, la mayor brecha se ubica en cuanto al liderazgo de las jefas y jefes de agencia para la igualdad de género en el trabajo (69% M frente a 87% H), la existencia de procedimientos adecuados para la prevención del acoso sexual (69% M frente a 86% H), y las medidas de flexibilización laboral (56% M frente a 73% H).

Tabla 4. Número y porcentaje de personas, por sexo, que están de acuerdo o muy de acuerdo en relación con la igualdad de género en el ambiente de trabajo en el SNU

Dimensiones de análisis	Mujeres		Hombres		Total		Brecha de género
	N	%	N	%	N	%	
Igualdad de género	160	69,9%	100	84,0%	260	74,7%	-14,2%
No discriminación	160	69,8%	95	79,6%	255	73,1%	-9,9%
Balance vida trabajo	128	55,7%	80	67,2%	208	59,7%	-11,5%
Aprobación general % de respuestas	149	65,1%	92	77,0%	241	69,2%	-11,8%

Medios de verificación: Encuesta anónima de percepción del personal sobre la cultura organizacional.

INDICADOR 4.3 Se logra la paridad de género en el personal de Naciones Unidas.

CALIFICACIÓN: Ausente

Calificación: Si bien el UNCT Guatemala ha alcanzado la paridad de género en el conjunto del SNU, el indicador resulta ausente ya que no se cumple el criterio inicial de partida de contar con un



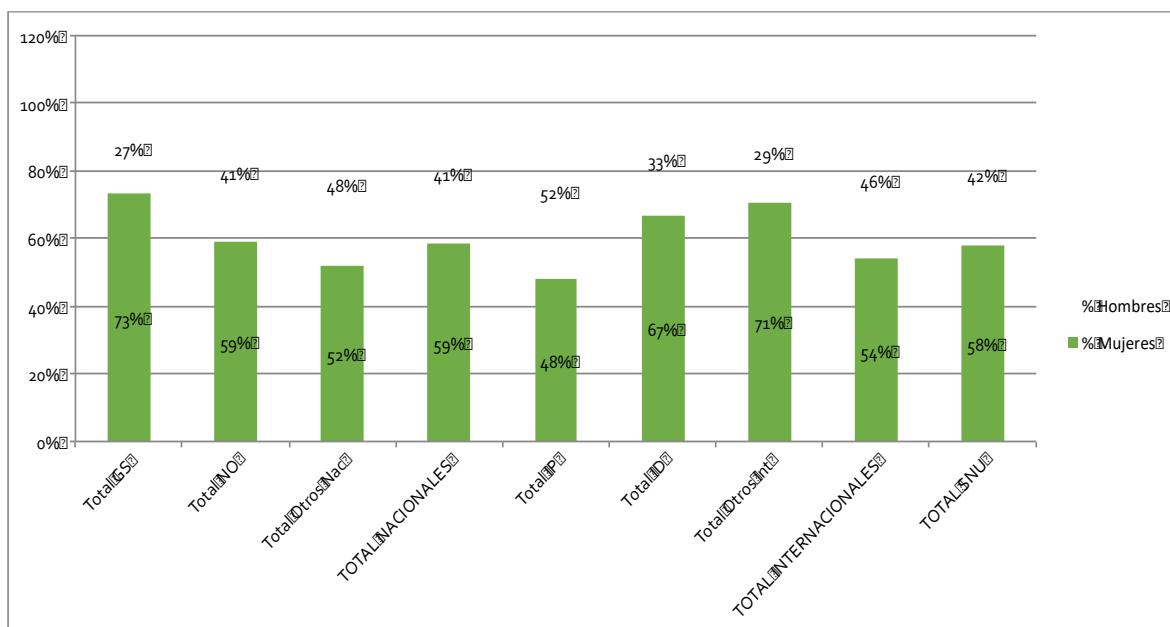
mecanismo de monitoreo institucionalizado.

Explicación:

a) **El UNCT ha establecido un proceso para monitorear la paridad en la participación de mujeres y hombres en el personal de servicios generales (GS), y todos los niveles profesionales, que es usado regularmente.** El UNCT no cuenta a la fecha con un mecanismo de monitoreo de la paridad de género en el SNU por lo que tampoco existe una línea base. Se ha pedido a las AFP que informen sobre la distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato, para construir una línea base.

b) **El UNCT demuestra avances significativos para lograr los compromisos de paridad de género.** Dado que no se cuenta con un registro histórico de paridad de género, no se puede aproximar la evolución histórica de los datos. Sin embargo, los resultados actuales indican que la paridad de género está alcanzada y superada en el UNCT Guatemala, conforme se aprecia en la siguiente tabla. Mayor detalle se presenta en el Anexo 2.

Figura 5. Paridad de género en niveles y categorías del SNU. Septiembre 2021.



Se logró recopilar datos de paridad de género de 16 agencias, que totalizan 898 personas, 522 mujeres y 376 hombres, incluyendo tanto *staff* como consultoras y consultores, personas voluntarias de UN y pasantes. Si bien no se puede demostrar una tendencia histórica, los datos indican que la paridad de género actualmente está alcanzada y superada, con una participación global de 58% mujeres y 42% hombres. Analizando grupos y categorías, las mujeres son actualmente mayoría tanto en el personal nacional (59% M vs. 41% H), como en el personal internacional (54% M vs. 46% H). Dentro del personal nacional, las mujeres ocupan el 59% de los puestos de Oficiales Nacionales (NO) frente al 41% de los hombres, y el 73% de los puestos de Servicios Generales (GS). En cuanto al personal internacional, las mujeres son mayoría en ID (67% M vs. 29% H), alcanzando también la paridad de género en IP (48% M vs. 52% H). La paridad de género también está alcanzada a nivel de los contratos de consultoría de personal nacional (49% M vs. 51% H), mientras las mujeres son clara mayoría en los contratos de consultoría internacional (67% M vs. 33% H). Las únicas categorías donde las mujeres ocupan menor porcentaje que los hombres son PI, P2, P5, G2 y G3.



c) La Estrategia de Operación de Negocios (BOS) incluye acciones específicas de género e indicadores en al menos un área para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. No se han identificado hasta la fecha acciones específicas para promover la igualdad de género en las operaciones conjuntas.

Medios de verificación:

- Datos de personal de las agencias recolectados en septiembre 2021.
- BOS 2020.

Dimensión 5. Capacidades

Esta es, junto con las dos siguientes, la dimensión de desempeño más limitada del UNCT en Guatemala, ya que el indicador relativo a la arquitectura de género solo logra aproximarse a los requisitos mínimos, mientras que el referido a las capacidades en género en el SNU queda ausente.

INDICADOR 5.1 El mecanismo de género del UNCT tiene capacidad de influencia en el SNU para el avance de la IGEM

CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos

Calificación: El UNCT se aproxima a los requisitos mínimos ya que se cumplen dos de los cuatro criterios solicitados.

Explicación:

a) El GTF o similar es presidido por una directora o director de agencia. Este criterio se cumple, dado que el Grupo Especializado de Género (GEG) está presidido y liderado por la representante de País de ONU Mujeres, y el representante de País del UNFPA. ONU Mujeres también desempeña las funciones de la Secretaría Técnica del GEG, organizando las actividades del GEG de acuerdo con los TdR y el plan de trabajo. De enero a septiembre de 2021, el GEG ha realizado 7 reuniones (4 ordinarias y 3 extraordinarias) y se tienen previstas otras dos en octubre y noviembre, por lo que se cumple con el criterio de al menos 4 reuniones al año.

b) El mecanismo cuenta con TdR y un plan de trabajo anual aprobado. Si bien el GEG cuenta con unos TdR y un plan anual 2021, el plan de trabajo no incluye presupuesto, por lo que el criterio no se cumple. Tanto los TdR como el plan anual fueron definidos y aprobados de forma consultiva en el marco del GEG del UNCT. Los TdR contienen el mandato, las funciones y responsabilidades y los mecanismos operativos. El plan de trabajo detalla las fechas de las reuniones del GEG, no así los recursos dado que el GEG no cuenta con un presupuesto propio.

c) La membresía del GTF incluye al menos un 50% de personal de nivel superior (P4 o equivalente y superior; NOC y superior). No se cumple este criterio ya que menos del 50% de integrantes del GEG se ubica en niveles P4, NOC o superiores.

d) El mecanismo ha hecho aportes sustantivos en el MC, incluyendo el CCA, la priorización estratégica, el marco de resultados y los mecanismos de M&E. Este criterio está cumplido. El GEG ha apoyado y asesorado al UNCT en la elaboración del CCA (capítulo específico de género) y en el MC 2020-25 en la identificación, priorización y definición de los de resultados incluyendo su visión, teoría de cambio, prioridades, análisis de riesgo, resultados e indicadores. Como resultado, entre otros, en el MC 2020-25 se establece que las mujeres son parte de los grupos de población priorizados. Con apoyo del GEG, la CR y el UNCT aprobaron (24 de agosto 2021) la creación del Mecanismo de Relacionamento y Consulta con las Mujeres, con el



propósito de facilitar el diálogo estructurado y periódico entre el SNU y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en IGEM. Para ello, el GEG lideró su conformación, la hoja de ruta y la metodología para la elección de sus integrantes, con el respaldo y aprobación de la CR y las AFP con liderazgo en los GdR. El GEG ha asesorado a los GdR para garantizar la adecuada aplicación del Marcador de Igualdad de Género, la incorporación de la perspectiva de género en la planificación anual, y en la asignación y seguimiento de recursos.

Medios de verificación:

- Agendas y minutas de reuniones: ordinarias 2021 (4 de marzo, 11 de mayo, 13 de julio y 14 septiembre); extraordinarias 2021 (9 de agosto, 24 de agosto, 26 de agosto).
- CCA 2019 y actualización 2021.
- Marco Estratégico de Cooperación 2020-2025.
- Presentaciones Gender Marker para el UNCT.
- TdR del GEG.
- Plan de trabajo del GEG.
- Hoja de ruta de Mecanismo Consultivo sobre Derechos de las Mujeres.
- Minuta Sesión Extraordinaria Mecanismo Consultivo de Mujeres (24/8/21).

INDICADOR 5.2 El UNCT cuenta con capacidades adecuadas para asegurar la transversalización de la perspectiva de género

CALIFICACIÓN: Ausente

Calificación: El indicador está ausente ya que no se cumplen ninguno de los tres criterios solicitados.

Explicación:

a) Durante el año anterior, se ha realizado al menos una actividad interagencial de desarrollo de capacidades en género para el personal de las Naciones Unidas. No se han llevado a cabo actividades interagenciales de desarrollo de capacidades en género durante el último año. A pesar de ello, cabe destacar que se integraron aspectos de género en algunos talleres interagenciales (aunque no corresponden a lo solicitado por el criterio) tales como una sesión sobre Derechos de las personas con discapacidad y la Política de Naciones Unidas para la inclusión de personas con discapacidad (PNUD-OCR/Agosto 2021/3 h); Prevención de la Explotación y Abuso Sexual (PEAS) para el UNCT Guatemala, con una sección sobre VBG (UNW, UNICEF, OCR/Agosto 2021/3 horas).

b) Se cuenta con un plan de desarrollo de capacidades en género basado en un análisis de las capacidades interagenciales que ha sido establecido o actualizado durante el actual MC, y sus metas están en proceso de consecución. Hasta la fecha, el UNCT Guatemala no cuenta con un plan interagencial de desarrollo de capacidades en IGEM, ni con un diagnóstico al respecto. A título indicativo, en lo relativo a la autoevaluación de capacidades en género realizada en el marco de la encuesta anónima de percepción del personal para este Gender Scorecard, el 76% de los hombres y el 71% de las mujeres consideraron tener excelentes o adecuadas capacidades para la integración de la perspectiva de género en distintos ámbitos de su trabajo (ver anexo). Por otro lado, solo el 26% de las mujeres y el 20% de los hombres han recibido formación presencial en IGEM.

c) El paquete de inducción del SNU incluye los compromisos del UNCT en materia de IGEM e información sobre los retos de género del país. El criterio no se cumple ya que el UNCT Guatemala no cuenta con productos o acciones de inducción interagencial para nuevo personal en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres.



Medios de verificación:

- Presentación Taller “Derechos de las Personas con Discapacidad y la Política de Naciones Unidas para la Inclusión de personas con discapacidad”
- Agenda del Taller “Prevención de la Explotación y Abuso Sexual (PEAS) UNCT Guatemala”

Dimensión 6. Recursos

El único indicador en esta dimensión se aproxima a los requisitos mínimos, ya que actualmente el UNCT está en proceso de elaborar el funding framework del MC 2020-25. Este contexto presenta una ventana de oportunidad para alinear el proceso presupuestario a cuanto requiere este indicador, y por tanto el UNCT puede lograr cumplirlo a corto plazo si se implementan las recomendaciones relativas al mismo en el plan de acción.

INDICADOR 6.1 Identificación y asignación de recursos	CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos.
Calificación: El indicador se aproxima a los requisitos mínimos ya que se cumple solo el primer criterio relativo al fortalecimiento de capacidades en el marcador de género.	
Explicación:	
a) El UNCT ha desarrollado al menos un evento de fortalecimiento de capacidades en el marcador de género, durante el actual ciclo del MC. El 28 de abril 2021, se llevó a cabo un taller de capacitación para todos los Grupos de Resultados sobre la guía metodológica de los planes de trabajo conjuntos (PTC), que incluye el costeo de los programas y proyectos vigentes y la identificación de la inversión estimada de cada proyecto en IGEM, así como la calificación del marcador de género para cada uno de ellos, cumpliendo con los requerimientos de UNINFO2.0. Esta capacitación se replicó a lo interno de 4 Grupos de Resultados y 5 Subgrupos de Resultados, previo al arranque del trabajo de los PTC.	
b) El UNCT ha establecido un objetivo de gastos en género por programa y lo ha alcanzado (cumple) o superado (supera). Este criterio no se cumple ya que todavía no se ha finalizado el ejercicio de presupuestación del MC 2020-25, por lo cual aún no se ha fijado un objetivo de gastos en género por programa. En correspondencia con cuanto indicador arriba, en los PTC se está incluyendo en el costeo de los programas y proyectos el presupuesto de inversión en IGEM.	
Medios de verificación:	
<ul style="list-style-type: none">• Video de capacitación sobre JWP y su costeo, que incluye presupuesto estimado de inversión en género (28 de abril).• Guía metodológica y formato en Excel para el costeo de los JWP (funding framework).• Formato de mapeo de programas y proyectos con Gender Marker.	

Dimensión 7. Resultados



El único indicador en esta dimensión se aproxima a los requisitos mínimos. Es importante mencionar que en este caso no se puede cumplir el indicador ya que el MC está en una etapa muy temprana de su implementación.

INDICADOR 7.1 Resultados a nivel de país	CALIFICACIÓN: Se aproxima al estándar mínimo
Calificación: Este indicador se aproxima a los requisitos mínimos ya que hasta el momento se está en proceso de lograr alguna de las metas del MC.	
Explicación:	
<p>a) El SNU ha logrado o está en camino de lograr algunos (se aproxima) o todos (cumple) los resultados en IGEM, en concordancia con la matriz de resultados del MC, y en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5. El UNCT ha avanzado en el logro de algunos de los resultados planteados en el MC. A continuación, se destacan los principales:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • En 2020 y 2021, el SNU contribuyó a la reactivación de la CONAPREVI, así como a realizar acciones para abogar y evitar el cierre de la SEPREM y su reducción al rango de comisión. • Se han fortalecido las capacidades de la Dirección Especial de Investigación Criminal de la Policía Nacional Civil (DEIC PNC) y la coordinación interinstitucional con el MP. El SNU apoyó el desarrollo de herramientas técnicas y protocolos de investigación criminal, metodologías de investigación y programas de estudios especializados en investigación criminal para violencia contra la mujer y femicidio, niñez, trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, y análisis de evidencia digital y video forense, que aumentaron la eficiencia de las investigaciones de la DEIC (de 29% a 40% casos concluidos de 2017 a 2019). Adicionalmente, 88 jueces y juezas de primera instancia especializados en femicidio y otras formas de violencia contra las mujeres incorporaron los estándares de derechos humanos de las mujeres en el 100% de las sentencias condenatorias y 27 jueces y juezas adicionales fortalecieron sus capacidades a través de formación en la Escuela de Estudios Judiciales con apoyo del SNU. Por su parte, 11,591 funcionarios del OJ están protegidos por el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual. Se mejoró el acceso a servicios de justicia para sobrevivientes de violencia contra las mujeres (35,075 medidas de seguridad se extendieron de oficio por resolución de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) acordada en el mecanismo de protección instalado durante la pandemia). • En el contexto de la COVID-19 se fortalecieron los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia a través de la formación especializada de 226 fiscales, psicólogas, trabajadoras sociales y de asistencia legal de 36 fiscalías distritales y municipales. El SNU apoyó la adaptación de los servicios de la línea 1572 y el Botón de Pánico del MP en el contexto de la COVID-19, a través de los cuales 2,900 mujeres reportaron violencia. Más de 20,000 personas, especialmente mujeres indígenas, tuvieron acceso a la información sobre medios y mecanismos habilitados de cuidado, denuncia y servicios remotos. • En el marco del proyecto Sepur Zarco se logró la adopción del <i>Índice de Acceso de las Mujeres a la Justicia</i> que ha permitido extender el monitoreo a todas las instancias integrantes de la MINPAZ y se logró la integración de un modelo interinstitucional de reparación transformadora basado en derechos humanos y la igualdad de género se integrara en la Política de Reparación Transformadora del OJ. • Se fortalecieron las capacidades de 92 mujeres lideresas en análisis de conflictos con perspectiva de género, planificación y vocería en Chimaltenango, Alta Verapaz y Ciudad de Guatemala; se han puesto en marcha tres estrategias de coordinación interinstitucional (Guatemala, Alta Verapaz y Chimaltenango) entre representantes del MP, el OJ, la PNC y DEIC y mujeres organizadas Kaqchiqueles, Q'eqchies' y mestizas, para responder a la violencia contra las mujeres, y aumentar su diálogo institucional con organizaciones de mujeres. 	



- Se aumentó la resiliencia económica de 1,600 mujeres rurales en la región del Valle del Polochic en Alta Verapaz, se fortalecieron sus habilidades empresariales y de gestión de sus negocios, logrando un aumento significativo en sus ventas y ahorros que les sirvió como apoyo durante la pandemia.

b) Al menos un resultado del MC ha contribuido a transformaciones sustantivas en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país. Al momento actual y dada el reciente comienzo de la implementación del MC, no se pueden identificar aún resultados transformadores por lo que este criterio aún no se cumple.

Medios de verificación:

- Informe Anual de Resultados 2020.
- Documentos de resultados obtenidos del Sistema Multi-Partner Trust Fund Office Country Factsheet - Guatemala (undp.org).



4. Plan de acción para la mejora

Recomendación	Responsables	Tiempos	Impacto potencial en el UNCT SWAP Scorecard Guatemala 2025
Dimensión I. Planificación			
<p>1. Mantener el esfuerzo realizado en el CCA 2019 asegurando que sus sucesivas actualizaciones integran la perspectiva de género de forma transversal, incluyendo análisis de género en todos los sectores, y que toda la información disponible se desagrega por sexo. Cuando no haya datos desagregados, el CCA debe indicarlo explícitamente.</p>	OCR y GdR, con apoyo del GEG	Anual	Indicador 1.1: De Cumple a Supera los requisitos mínimos.
<p>2. Asegurar una efectiva integración de la perspectiva de género en los Planes de Trabajo Conjuntos de los Grupos de Resultados (GdR).</p> <p>2.1 Asegurar que en los Planes de Trabajo Conjuntos (PTC), todos los efectos incluyen productos conjuntos enfocados en IGEM, con sus correspondientes indicadores sensibles al género para su medición. En lo posible, todos los indicadores sobre población deben desagregarse por sexo, incluyendo la línea base y sus posteriores mediciones. Especial énfasis debe de hacerse en los efectos 4.1 y 4.2 de instituciones sólidas y 5.1 de Medio ambiente.</p> <p>2.2 Establecer un porcentaje mínimo de indicadores de producto de los PTC sensibles al género, en función de cada área del MC, asegurando al menos un 30% sensibles al género (indicador 1.3 del Gender Scorecard), en correspondencia con los compromisos del MC 2020-25 (pag.71 del MC “incluyan indicadores que permitan monitorear y robustecer la integración de género y derechos humanos”).</p>	GdR con apoyo de OCR y del GEG	Sep 2021-junio 2022	Indicador 1.3: De Se aproxima a Supera los requisitos mínimos.
Dimensión 2. Programación, comunicación, monitoreo y evaluación			

<p>3. Institucionalizar un mecanismo (lista de chequeo o procedimiento) para asegurar que todos los programas conjuntos (PC) integran la perspectiva de género de forma clara y significativa. Posibilidades:</p> <p>3.1 Revisar la lista de chequeo actualmente existente, actualizarla y circularla entre todas las AFP para su aplicación en el diseño de PC.</p> <p>3.2 Incluir, dentro de las acciones de control de calidad que realiza la OCR de los PC, potenciar, asesorar y monitorear la aplicación de dicha lista de chequeo en todos los PC que se diseñen con apoyo del GEG según corresponda.</p> <p>3.3 Establecer la aplicación del Marcador de Género como mandatorio para todos los PCs que se desarrollen, asegurando que todos los PC cumplen al menos con un GEN=2.</p>	OCR, GEG y UNCT	1er semestre 2022	Indicador 2.1: De Cumple a Supera los requisitos mínimos.
<p>4. Incluir, dentro del plan de acción del GICI, campañas y acciones de comunicación sustantivas en nuevas masculinidades, para el abordaje de las desigualdades y la violencia contra las mujeres y las niñas. Las acciones pueden desarrollarse a partir de la iniciativa de hombres comprometidos para poner fin a la violencia, o una red de comunicadores y periodistas.</p>	GICI con el apoyo del GEG	1er semestre 2022	Indicador 2.2: De Cumple a Supera los requisitos mínimos
<p>5. Asegurar que el Plan de Monitoreo y Evaluación del MC 2020-25 integra la perspectiva de género y evalúa adecuadamente el avance sobre las estrategias y metas de género en sus revisiones anuales y evaluación final, de acuerdo con lo establecido en el MC (MC pag 71. “la OCR será responsable de elaborar un plan asegurando que se incluyan indicadores que permitan monitorear y robustecer la integración de los principios programáticos de género y derechos humanos”).</p> <p>5.1 Incluir en los TdR del GEM&E la responsabilidad en la integración de la perspectiva de género en el monitoreo y la evaluación del MC en cuanto a las estrategias y metas de género (MC pag.70. “redefinición TdR del GEM&E”).</p> <p>5.2 Incluir en los TdR de la evaluación final – o cualquier otra evaluación del MC que se contrate- una especialista de género en el equipo con conocimiento y experiencia demostrada.</p> <p>5.3 Desarrollar al menos una capacitación sustantiva para el GEM&E y puntos focales de las agencias durante el periodo del MC, para fortalecer capacidades en monitoreo y evaluación con perspectiva de género (MC pag.70 que refiere al</p>	GEM&E	Acciones 5.1 y 5.2 1er trimestre 2022; Acción 5.3 2do semestre 2022	Indicador 2.3: De se Aproxima a Supera los requisitos mínimos

“fortalecimiento interno del GEM&E”).			
Dimensión 4. Liderazgo, cultura y paridad de género			
6. Poner en marcha un reconocimiento anual de “líderes en igualdad de género” tanto dentro del UNCT como con organizaciones/instituciones aliadas para reconocer y visibilizar personas y organizaciones.	UNCT y OCR	2022	Indicador 4.1: Mantener <i>Cumple con los requisitos mínimos</i>
7. Asegurar que todos los discursos de el/la CR integran la perspectiva de género en función de los temas abordados, más allá de los discursos específicos en fechas conmemorativas o acciones enfocadas en las mujeres.	CR	Desde oct 2021	Indicador 4.1: Mantener <i>Cumple con los requisitos mínimos</i>
8. Desarrollar anualmente una encuesta anónima a personal del GEG y personal responsable de programas en las agencias sobre los obstáculos y retos para fortalecer la integración de la perspectiva de género en el trabajo programático y de incidencia del SNU. Los resultados de esta encuesta servirán de insumo al UNCT para poner en marcha las acciones necesarias para el avance.	GEG, OCR y UNCT	Annual	Indicador 4.1: De Cumple a Supera los requisitos mínimos
9. Desarrollar una campaña de sensibilización interna permanente mediante recordatorios de escritorio sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para el personal del SNU.	GICI	2022-2025	Indicador 4.2: De Cumple a Supera los requisitos mínimos
10. Institucionalizar un mecanismo sistemático para recabar información de las AFP sobre paridad de género en el UNCT Guatemala. Elaborar y difundir periódicamente los resultados al UNCT y el personal.	OMT	1er semestre 2022	Indicador 4.3: De Ausente a Supera los requisitos mínimos (junto con recomendación 11).
11. Adaptar y potenciar que las agencias usen el Gender Responsive Procurement en sus Planes de Adquisiciones 2022 , asegurando que el OMT da seguimiento, apoya y monitorea su aplicación.	OMT y UNCT	2do semestre 2022	Indicador 4.3: De Se aproxima a Supera los requisitos mínimos (junto con recomendación 10).
Dimensión 5. Arquitectura y capacidades en género			

<p>12. Fortalecer el plan de trabajo y la capacidad de incidencia del GEG en el UNCT a través de:</p> <p>12.1 Asegurar que el plan de trabajo 2022 del GEG cuenta con presupuesto, y que las agencias que lo integran asumen responsabilidades específicas en su financiación.</p> <p>12.2 Asegurar que las personas que integran el GEG son formalmente delegadas por sus jefas o jefes de agencia, y tienen incluido en sus descripciones de puesto, responsabilidades específicas sobre su participación en el grupo.</p> <p>12.3 Incluir en el plan de trabajo del GEG la elaboración de al menos un “white paper” al año para facilitar y fomentar la discusión sustantiva en el UNCT sobre temas clave para el avance de la agenda IGEM en el país.</p> <p>12.4 Establecer el GEG como el mecanismo impulsor y de monitoreo de la implementación del plan de mejora del Gender Scorecard.</p> <p>12.5 Asegurar que dentro de cada GdR hay una referente del GEG, de manera que el segundo pueda asesorar e influir en mayor medida para lograr la integración de la perspectiva de género en el quehacer programático.</p>	GEG y UNCT	1er semestre 2022	Indicador 5.1: De Se <i>aproxima a Cumple</i> con los requisitos mínimos.
<p>13. Elaborar un diagnóstico de capacidades en IGEM del personal del SNU, a partir del cual diseñar y poner en marcha un plan de fortalecimiento de capacidades del personal para el periodo del MC, que incluya formación aplicada a las diferentes áreas del mismo.</p>	UNCT y OMT, con apoyo del GEG	2do semestre 2022	Indicador 5.2: De Ausente a <i>Supera</i> con los requisitos mínimos (junto con recomendación 14).
<p>14. Desarrollar anualmente un evento de formación/inducción o elaborar una guía interagencial para todo el personal de nueva contratación sobre IGEM en Guatemala y las prioridades del SNU al respecto.</p>	OMT	2do semestre 2022I	Indicador 5.2: De Ausente a <i>Supera</i> con los requisitos mínimos (junto con recomendación 13).
Dimensión 6. Recursos			
<p>15. En el contexto de la elaboración del Funding Framework del MC establecer un objetivo de gasto en género por área programática y programa o proyecto, e incluir como parte del proceso de M&E anual del MC el monitoreo presupuestario de la inversión en IGEM.</p>	GdR, GEM&E, OCR UNCT para la	Sep 2021 - junio 2022	Indicador 6.2: Mejora de Se <i>Aproxima a Cumple</i> .

	aprobación del objetivo de gasto en IGEM		
--	--	--	--

ANEXOS

Anexo I. Resultados de la encuesta anónima de personal sobre cultura organizacional

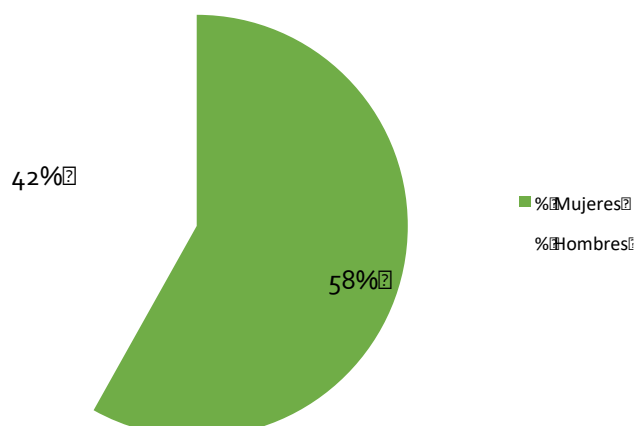
Tabla A.I Número y porcentaje de respuestas “Muy de acuerdo” o “De acuerdo” con las afirmaciones, distribuidas por sexo.

Igualdad de género	Mujeres		Hombres		Total		Brecha de género
	N	%	N	%	N	%	
El Sistema de Naciones Unidas en este país hace esfuerzos adecuados para cumplir el mandato de lograr la representación igualitaria de mujeres y hombres a todos los niveles.	159	69,4%	100	84,0%	259	74,4%	-14,6%
Las Jefaturas de las Agencias en este Equipo País de las Naciones Unidas demuestran liderazgo y compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo.	159	69,4%	103	86,6%	262	75,3%	-17,1%
El personal de las Naciones Unidas en este país demuestra compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo.	162	70,7%	97	81,5%	259	74,4%	-10,8%
Media	160	69,9%	100	84,0%	260	74,7%	-14,2%
No discriminación	Mujeres		Hombres		Total		Brecha de género
	N	%	N	%	N	%	
El Sistema de Naciones Unidas en este país facilita adecuadamente la participación igualitaria tanto de mujeres como de hombres en todos los niveles de la organización.	160	69,9%	100	84,0%	260	74,7%	-14,2%
El personal de las Naciones Unidas en este equipo país es tratado equitativamente independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual.	158	69,0%	88	73,9%	246	70,7%	-5,0%
El Sistema de Naciones Unidas en este país tiene procedimientos adecuados establecidos para prevenir y abordar el acoso sexual.	157	68,6%	102	85,7%	259	74,4%	-17,2%
El Sistema de Naciones Unidas en este país tiene procedimientos adecuados establecidos para proteger la seguridad e integridad personal.	164	71,6%	89	74,8%	253	72,7%	-3,2%
Media	160	69,8%	95	79,6%	255	73,1%	-9,9%
Balance vida trabajo	Mujeres		Hombres		Total		Brecha de género
	N	%	N	%	N	%	
Las Jefaturas de las Agencias apoyan al personal a la hora de establecer una relación adecuada entre la vida laboral y familiar/personal.	107	46,7%	72	60,5%	179	51,4%	-13,8%
El paquete de derechos laborales (por ejemplo, permisos de maternidad, paternidad, lactancia) apoyan al Staff para lograr un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal.	148	64,6%	81	68,1%	229	65,8%	-3,4%
El paquete de flexibilidad laboral (por ejemplo, teletrabajo, sistema escalonado de entrada, horario de trabajo intensivo) apoyan al Staff para lograr un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal.	128	55,9%	87	73,1%	215	61,8%	-17,2%
Media	128	55,7%	80	67,2%	208	59,7%	-11,5%

Nota: la encuesta fue respondida por un total de 229 mujeres y 119 hombres.

Anexo 2. Resultados de paridad de género en el SNU Guatemala. Septiembre 2021.

Gráfico A.2: Paridad de género en el SNU Guatemala



Nota: los datos corresponden a un total de 898 personas, 522 mujeres y 376 hombres. Datos consolidados de quince agencias (FAO, FIDA, OACNUDH, OIM, OIT, ONUDI, ONU Mujeres, PAHO, PNUD, UNAIDS, UNFPA, UNICEF, UNODC, UNOPS y WFP) y la OCR.

Tabla A.2 Distribución por sexo y categoría del personal del SNU Guatemala

Categoría	Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%
G1	15	75%	5	25%
G2	1	6%	15	94%
G3	2	33%	4	67%
G4	35	73%	13	27%
G5	60	82%	13	18%
G6	45	90%	5	10%
G7	6	55%	5	45%
Total GS	164	73%	60	27%
NOA	19	54%	16	46%
NOB	17	57%	13	43%
NOC	11	73%	4	27%
NOD	1	100%	0	0%
Total NO	48	59%	33	41%
UNV	28	72%	11	28%
Consultores	215	49%	227	51%
Pasantías	13	100%	0	0%
Total Otros Nac	256	52%	238	48%
TOTAL NACIONALES	468	59%	331	41%
Categoría	Nº	%	Nº	%
P1	5	42%	12	58%
P2	7	41%	17	59%
P3	10	67%	15	33%
P4	10	53%	19	47%
P5	2	29%	7	71%
Total IP	34	48%	37	52%
D1	1	50%	1	50%
D2	1	100%	0	0%
Total ID	2	67%	1	33%
UNV	9	82%	2	18%
Consultores	8	67%	4	33%
Pasantías	0	0%	1	100%
Total Otros Int	17	71%	7	29%
TOTAL INTERNACIONALES	53	54%	45	46%
TOTAL SNU	521	58%	376	42%

Anexo 3. Detalle análisis indicador I.I

INDICADOR 1.1. Análisis común de país	CALIFICACIÓN: Cumple los requisitos mínimos
<p>Calificación: Este indicador cumple los requisitos mínimos, al realizar un balance entre el Análisis Común de País (2019), más amplio y completo, y su actualización 2021. El primer documento cumple con los tres requisitos; el segundo, sin embargo, solamente se aproxima ya que la perspectiva de género no está presente en todos los ámbitos analizados. Por esta razón, promediando ambos documentos se otorga una calificación de Cumple.</p> <p>Explicación:</p> <p>a) Análisis de género de la mayoría (se aproxima) o todos (cumple) los sectores, incluyendo las causas subyacentes a las desigualdades de género y la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS incluyendo el ODS5. Se han revisado dos documentos: el Análisis Común de País (2019) y su Actualización 2021. Se resume brevemente la situación en cada caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Análisis Común de País (2019)</u> cuenta con 14 capítulos, incluido uno específico dedicado a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (Cap.7). Se ha identificado análisis de género en todos los sectores excepto en el relativo a financiación para el desarrollo (Cap.14). Se destaca además el esfuerzo por utilizar un enfoque interseccional y visibilizar las vulneraciones particulares que enfrentan las mujeres indígenas. En el anexo xx se presenta el análisis detallado. <p>Principales elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Introducción:</i> desigualdades de género en educación, trabajo, ingreso y violencia. 2) <i>Desigualdad económica y pobreza:</i> brecha de participación económica y feminización de la pobreza. 3) <i>Trabajo decente:</i> vinculación brecha laboral y desempleo con carga de cuidados; precariedad; brecha salarial; abuso y explotación. 4) <i>Desnutrición, seguridad alimentaria y agricultura familiar:</i> sobrepeso en mujeres fértiles; poder de compra de las mujeres; acceso a la tierra. 5) <i>Salud:</i> barreras de acceso para las mujeres, salud sexual y reproductiva. 6) <i>Educación:</i> barreras (económicas, culturales, uniones y embarazos tempranos, violencia de género) de acceso y consecuencias para las niñas. 7) <i>Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:</i> Capítulo exclusivo, extenso y detallado con estadísticas y análisis cualitativo en relación con los principales sectores incluidos en el CCA. 8) <i>Situación de los pueblos indígenas:</i> participación política, inseguridad jurídica, y una sección de derechos de las mujeres indígenas que aborda violencia y salud sexual y reproductiva. 9) <i>Movilidad humana:</i> vulnerabilidades específicas que enfrentan mujeres y población LGTBIQ, violencia sexual y trata. 10) <i>Choques ambientales y fenómenos geodinámicos:</i> carece de análisis de género excepto una mención al enfoque de género en las políticas ambientales de Guatemala. 11) <i>Crimen y violencia:</i> subcapítulo sobre violencia contra las mujeres y mujeres trans. 12) <i>Acceso a la justicia:</i> limitación de servicios en violencia contra las mujeres y sexual. 13) <i>Democracia, gobernabilidad y participación:</i> subcapítulo de participación de mujeres y jóvenes. 14) <i>Financiación para el desarrollo:</i> carece de análisis y perspectiva de género. <p><i>Anexo I. Árbol de desafíos del país.</i> Incluye como causa estructural de la mayor parte de los desafíos las normas sociales y culturales patriarcales que no reconocen el rol y los derechos de las mujeres, el racismo, la discriminación étnica y de género.</p>	

Anexo II. Análisis de los Comités de Derechos Humanos de Naciones Unidas sobre la situación de Guatemala. Incluye todos los relacionados con la CEDAW.

- **Actualización 2021.** Es más acotado que el anterior y cuenta con 10 capítulos. Se identifica análisis de género en siete de ellos (1, 3, 4, 5, 7, 9 y 10) mientras que en los restantes está ausente (2, 6 y 8). Donde existe análisis de género, las causas estructurales que determinan la desigualdad se abordan fundamentalmente en los apartados referidos específicamente a las mujeres y las niñas. De forma más específica:
 1. *No dejar a nadie atrás.* Refiere a siete grupos de población, uno de ellos las mujeres. Se observa mención a cuestiones de género en *1.2 Mujeres*; y en mayor o menor medida en *1.3 Niñez y adolescencia* (UTF, violencia sexual), *1.5 Población con discapacidades* (acceso al empleo y cuidados); *1.7 Población en movilidad* (violencia sexual), aunque están ausentes de *1.1 Pueblos indígenas*; *1.4 Adultos mayores*; y *1.6 Población LGTBI*.
 2. *Contexto económico.* Incluye cuatro ámbitos, los cuales carecen de perspectiva/análisis de género. *2.1 Comportamiento de la economía*; *2.2 Desigualdad y pobreza*; *2.3 Empleo*; *2.4 Productividad y competitividad*.
 3. *Contexto social:* Se identifican menciones de género/análisis de género en *3.1 Educación* (deserción escolar, contenidos escolares, impacto cierres escolares en cuidados y violencia hacia las niñas, educación sexual, enfoque de género en educación); en *3.2 Salud* las menciones son mucho más escasas (salud sexual y reproductiva, atención a víctimas de violencia sexual). El análisis de género está ausente en *3.3 Seguridad alimentaria y nutricional*, y *3.4 Protección social* (con una única mención a un registro social de hogares sensible al género).
 4. *Contexto político y gobernabilidad democrática.* Las menciones son escasas y refieren a *4.1 Proceso electoral 2019* (mujeres candidatas y electas) y *4.3 Conflictividad social* (ataques a defensoras de DDHH); no se identifica análisis de género en *4.2 Elección de magistradas y magistrados*; *4.4 Respuesta institucional*.
 5. *Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:* Capítulo extenso donde se abordan las principales brechas y desigualdades de género del país en demografía, IDH, pobreza, empleo y seguridad social, DSSRR, deserción escolar, trabajo doméstico, violencia y denuncias, embarazos y uniones forzadas, explotación sexual, acceso a la justicia. Presenta un acápite detallado sobre los efectos de la COVID-19 sobre las mujeres y un análisis de perspectivas 2021-2022 señalando los principales retos para Guatemala.
 6. *Movilidad humana.* Este apartado, aunque nombra a las mujeres en algún caso, carece de análisis de género.
 7. *Derechos humanos, seguridad y justicia.* Los apartados *7.1 Crimen y violencia* y *7.2 Acceso a la justicia* incluyen un extenso análisis de género; el apartado *7.3 Derechos humanos* incluye mención específica al impacto del COVID-19 en los DDHH de las mujeres y las niñas; en *7.4 Perspectivas hacia adelante* se incluyen medidas para abordar la violencia contra las mujeres y las niñas y el acceso de estas a la tecnología y la comunicación digital.
 8. *Panorama de financiamiento.* Incluye tres áreas que carecen de análisis de género *8.1 Finanzas públicas nacionales*; *8.2 Finanzas públicas internacionales*; *8.3 Finanzas privadas nacionales*; *Finanzas privadas internacionales*.
 9. *Tormentas tropicales Eta e Iota.* Incluye un recuadro de impacto humano donde se aborda el efecto cualitativo de las tormentas sobre las mujeres.
 10. *Análisis multidimensional de riesgos.* Esta toma en cuenta las 13 áreas de riesgo identificadas en el Marco de Riesgos de las Naciones Unidas basado en los ODS, cruzado por los 5 pilares del MEC 2020-2025. Se incluyen factores de riesgo relacionados con las desigualdades de género en todos los pilares del MEC excepto en el 5 de *Medio Ambiente y Seguridad Climática*.

b) Datos desagregados por sexo de forma e información sensible al género, solo algunos (se aproxima) o presentes de forma consistente (cumple). Se identifica un

esfuerzo muy claro por presentar datos desagregados por sexo sobre población en la gran mayoría de los apartados en el Análisis 2019, y de forma algo más limitada en la actualización 2021. Se destaca además la presentación de datos desagregados por sexo y etnicidad en diversos sectores analizados. Los sectores donde esta desagregación está ausente son seguridad alimentaria y nutricional, movilidad humana, financiamiento y medio ambiente.

- Análisis Común de País (2019). Se identifican datos desagregados por sexo en los siguientes:
 1. *Introducción: demografía.*
 2. *Desigualdad económica y pobreza: participación mujeres en PEA y puestos directivos sector privado; pobreza y brechas salariales.*
 3. *Trabajo decente: participación económica, ingreso y empleo (PET, PEA, población ocupada, población desempleada, subempleo, entre otros, afiliación al seguro social y formalidad);*
 4. *Desnutrición, seguridad alimentaria y agricultura familiar: poder de compra (sexo y etnicidad) y acceso a la tierra.*
 5. *Salud: embarazo en niñas y adolescentes, esperanza de vida, planificación familiar, talla, atención de partos por etnicidad, área rural - urbana, nivel de educación e ingresos) y VIH; acceso a centros médicos por etnicidad y territorio.*
 6. *Educación: acceso (matriculación), brechas (años de escolaridad, finalización de estudios), alfabetización, eficiencia del lenguaje.*
 7. *Igualdad y empoderamiento de las mujeres: numerosos datos, cruzando en muchos casos por etnicidad y otros factores.*
 8. *Situación de los pueblos indígenas: participación política.*
 11. *Crimen y violencia: homicidios y violencia contra las mujeres.*
 12. *Acceso a la justicia: formación para privados/as de libertad, sentencias de delitos incluyendo delitos contra las mujeres.*
 13. *Democracia, gobernabilidad y participación: participación política.*
- Actualización 2021:
 1. *No dejar a nadie atrás: población, etnicidad, grupo etario.*
 2. *Contexto económico: empleo (PET, PEA, Población ocupada, PEI, desempleo abierto, subempleo, empleo informal).*
 3. *Contexto social: escolaridad en el marco de la pandemia; atención a víctimas de violencia sexual y asistencia a mujeres y niñas.*
 4. *Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres: empleo, acceso a seguridad social, planificación familiar; violencia contra las mujeres y denuncias; efectos de la COVID-19.*
 5. *Derechos humanos, seguridad y justicia: violencia y acceso a la justicia.*
 6. *Tormentas tropicales Eta e Iota: afectación.*

Anexo I, caracterización de la población guatemalteca conforme al Censo de Población y Vivienda 2018, que presenta información desagregada.

c) Análisis específico de género de aquellos sectores de población más excluidos. En el Análisis Común 2019 presenta análisis de género específico sobre la población indígena. Así mismo en la Actualización 2021, en el apartado 1.1 *No dejar a nadie atrás* se identifica análisis de género en algunos ámbitos relacionado la niñez y adolescencia (UTF, violencia sexual), y la población con discapacidades (acceso al empleo y cuidados).

Medios de verificación: Análisis Común de País 2019, y su actualización 2021.

Anexo 4. Participantes

4.1 Listado de participantes en el Grupo Scorecard (GS)

N°	Nombre	Apellidos	Agencia, fondo o programa
1	Alejandro	Arriola	PMA
2	Ana Luisa	Rivas	UNFPA
3	Edgar	Nájera	PNUD
4	Gabriela	Tuch	OACNUDH
6	Héctor	Morales	OCR
7	Josefina	Tamayo	PMA
8	Karen	Vargas	UNODC
9	Lesbia	Arreaga	FAO
10	Lucy	Turner	Secretariado PBF
11	Magda	Medina	UNICEF
12	Margarita	Lema	OACNUDH
13	María José	Schaeffer	OCR
14	Mikaela	Christiansson	OCR
15	Oscar	Grajeda	FIDA
16	Sofía	Vásquez	PNUD
17	Flor	Rivas	UNICEF
18	Ana	Cevallos	ONU Mujeres
19	Jaime	Garrón	OCR
20	Carmen	González	OCR
21	Carolina	Bermúdez	ONU Mujeres

4.2 Listado de personas entrevistadas del UNCT

1. Rebeca Arias, Coordinadora Residente
2. Adriana Quiñones, Representante ONU Mujeres
3. Ricardo Rapallo, Representante FAO
4. Ana María Díaz, Representante PNUD
5. Pablo Salazar, Representante UNFPA
6. Laura Melo, Representante PMA
7. Carlos Carrera, Representante UNICEF
8. Mika Kanervavuori, Representante OACNUDH

Revisado por:

María José Schaeffer

María José Schaeffer
Oficial de Coordinación, Alianzas y financiación para el desarrollo
OCR Guatemala

Aprobado por:



Rebeca Arias Flores
Coordinadora Residente
OCR Guatemala