

UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD

ANNUAL PROGRESS ASSESSMENT REPORT AND ACTION PLAN

United Nations Country Team in Guatemala 2023

ACCOUNTABILITY FRAMEWORK FOR MAINSTREAMING GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF
WOMEN INTO UNCT PROCESSES, INSTITUTIONAL ARRANGEMENTS, AND RESULTS



Contents

2. The UNCT-SWAP Framework	4
2.1 Performance Dimensions and Indicators	4
2.2 Performance Indicator Ratings and Explanation.....	4
3. The UNCT-SWAP Methodology – Annual Progress Reporting	5
3.1 Participatory Self-Assessment.....	5
3.2 UNCT-SWAP Annual Progress Assessments.....	5
3.3 Supporting Evidence and Knowledge Hub	7
4. Quality Assurance and Global Reporting	7
5. The UNCT-SWAP Process in Guatemala.....	7
6. Overview of Results by Performance Indicator.....	8
7. UNCT-SWAP Detailed Findings by Performance Indicator.....	9
Dimension Area 1: Planning	9
PI 1.1 Common Country Analysis.....	9
PI 1.2 Cooperation Framework Outcomes	9
PI 1.3 Cooperation Framework Indicators	10
Dimension Area 2: Programming and M & E	11
PI 2.1 Joint Programmes	11
PI 2.2 Communication & Advocacy.....	12
PI 2.3 Cooperation Framework M & E	12
Dimension Area 3: Partnerships.....	13
PI 3.1 Engagement with Government.....	13
PI 3.2 Engagement with GEWE CSO.....	14
Dimension Area 4: Leadership & Organizational Culture	15
PI 4.1 Leadership for Gender Equality	15
PI 4.2 Organizational Culture	16
PI 4.3 Gender Parity	16
Dimension Area 5: Gender Architecture and Capacities.....	17
PI 5.1 Gender Coordination Mechanism.....	17
PI 5.2 Gender Mainstreaming Capacities.....	18
Dimension Area 6: Financial Resources	18
PI 6.1 Resource Allocation & Tracking	18
Dimension Area 7: Results	19
PI 7.1 GEWE Results.....	19
8. UNCT in Guatemala Action Plan.....	20
9. Supporting Evidence	21

1. Background

The UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard is a globally standardized monitoring and accountability framework that promotes adherence with minimum gender mainstreaming requirements in the work of the UN system at the country level.

The Scorecard was endorsed in 2008 by the United Nations Development Group (now UNSDG) in response to the 2006 UN Chief Executives Board for Coordination (CEB) *Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women* ([CEB/2006/2](#)), which called for a system-wide action plan in order to operationalize the strategy of gender mainstreaming at the entity level and in the field. First known as the Gender Scorecard, its focus originally was on joint processes and institutional arrangements at the country level. The UN System-wide Action Plan for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-SWAP) formed the entity-specific part of the accountability framework.

In 2018, the UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard (UNCT-SWAP) was updated to ensure greater alignment with the UN-SWAP, and to reflect new guidance on common country processes in the context of the repositioning agenda of the United Nations Development System. Both SWAPs were expanded at this stage to cover also development and normative results tied to the SDGs.

The mandate for UNCTs to implement the UNCT-SWAP emanates from the Quadrennial Comprehensive Policy Review (QCPR) and ECOSOC Resolutions on gender mainstreaming, which call for accelerating UN efforts to mainstream gender, including through the full implementation of the UNCT-SWAP.

UNCT-SWAP reporting follows a two-prong methodology: Comprehensive Assessments occurring at the Cooperation Framework planning stage, and Annual Progress Updates, as highlighted in the [UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard: Framework & Technical Guidance](#) (page 20).

Cooperation Framework Guidance (2019)

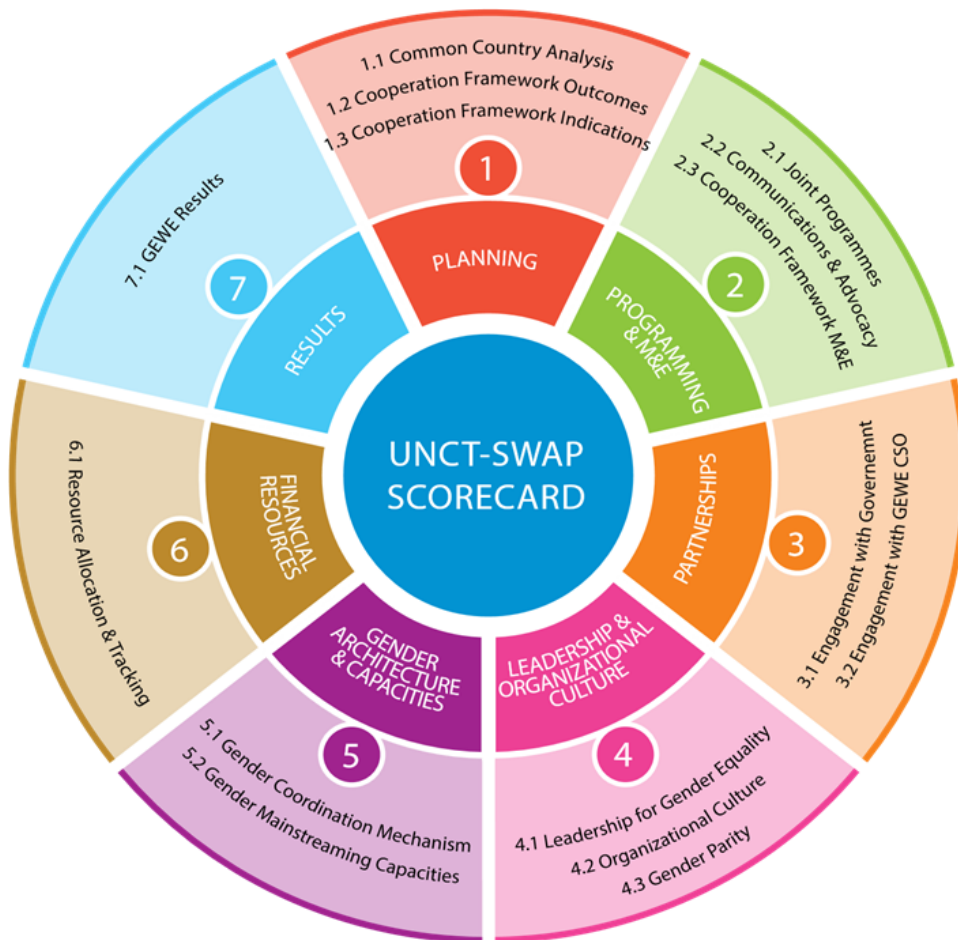
Gender equality and women's empowerment are integral to realizing the 2030 Agenda and all of the SDGs. To integrate a focus on these issues throughout the Cooperation Framework, UN development entities should put gender equality at the heart of programming, driving the active and meaningful participation of both women and men, and consistently empowering women and girls, in line with the minimum requirements agreed upon by the United Nations Sustainable Development Group (UNSDG) in the UNCT System-wide Action Plan (SWAP) Gender Equality Scorecard.

(Para 20, page 11).

2. The UNCT-SWAP Framework

2.1 Performance Dimensions and Indicators

The UNCT-SWAP is structured around seven dimensions and 15 Performance Indicators (PIs) that address key gender equality and empowerment of women and girls' components as agreed by the UNSDG, setting related benchmarks for gender mainstreaming minimum requirements.



2.2 Performance Indicator Ratings and Explanation

Ratings against minimum UNCT-SWAP requirements allow UNCTs to self-assess and report on their standing with respect to each indicator and aspire towards higher levels of achievement. The four possible scores for each Performance Indicator are as follows:

Missing requirements > **Approaches minimum requirements** > **Meets minimum requirements** > **Exceeds minimum requirements**

If UNCTs fail to achieve the criteria under ‘approaching minimum requirements’, the indicator is scored as ‘missing requirements’. An indicator may score as ‘missing requirements’ in some cases where achievements have been made, if it nonetheless falls short of the criteria set forth in ‘approaches minimum requirements’.

UNCTs should aim to meet minimum requirements in all indicators. However, this should be considered as a starting point, from which UNCTs should aim to strengthen their efforts to achieve better results and exceed minimum requirements.

3. The UNCT-SWAP Methodology – Annual Progress Reporting

3.1 Participatory Self-Assessment

The UNCT-SWAP exercise is a transparent, evidence-based and participatory self-assessment of UN country level gender mainstreaming practices. Its focus is on the joint performance of the UN system at country level, rather than on the achievements of any single entity. The exercise is designed to promote internal dialogue and ownership of results.

The process of Annual Progress Assessments is similar to that of Comprehensive Assessments. The exercise is implemented under the overall guidance of the UNCT. The (re)assessment of Performance Indicators is driven by an Interagency Assessment Team (IAT), which

is appointed by UNCT Heads of Agency, ensuring broad representation of UN entities and participation of key interagency groups. The IAT is led and facilitated by a Coordinator(s). It works collaboratively to review past performance and select UNCT-SWAP Performance Indicators for reassessment in the reporting year (minimum 5, as indicated in 3.2 below), reassessing and reporting on performance and preparing a report-back on the implementation of the UNCT-SWAP Action Plan, proposing any necessary updates to the Action Plan.

The UNCT-SWAP Annual Progress Report and updated Action Plan are shared with the UNCT for endorsement, enabling the UNCT to monitor and oversee progress in achievement of UNCT-SWAP minimum performance requirements and in the implementation of the UNCT-SWAP Action Plan to ensure all actions are completed.

3.2 UNCT-SWAP Annual Progress Assessments

UNCT-SWAP reporting takes place one time per Cooperation Framework cycle against all 15 Performance Indicators and **annually against a minimum 5 Performance Indicators**, and to **report on progress in implementing the UNCT-SWAP Action Plan**. The purpose of Annual Progress Assessments is to ensure that the UN in country is collectively making progress in meeting and exceeding UNCT-SWAP minimum performance requirements, and to support ongoing monitoring of achievements and course corrections needed. They are also intended to support coordinated monitoring and reporting on the implementation of the UNCT-SWAP Action Plan.

In selecting Performance Indicators for reassessment, it is recommended to focus on those areas of performance where improvement is most critically needed. While UNCTs should strive for progress, sometimes performance may remain at the same level, or even regress – which is important to capture. Further, while some Performance Indicators lend themselves easily to annual reassessment, the Performance Indicators ratings pertaining to the Planning Dimension are likely to change only when a new Cooperation Framework is developed.

Reassessment of Performance Indicators entails the selection of a performance rating and the provision of a justification for why a particular rating has been given. In addition, UNCTs are required to provide supporting evidence and documentation for each Performance Indicator rating (see 3.3 below). Reviewing the implementation of and updating the **UNCT-SWAP Action Plan** is a key part of the UNCT-SWAP Annual Progress Assessment.

The finalization of the Annual Progress Report can be conducted through a single consolidation workshop, or through two dedicated workshops or meetings to agree on Performance Indicator ratings on the one hand, and to review the report-back on the Action Plan, revising the Action Plan to incorporate any proposed adjustments and additions.

3.3 Supporting Evidence and Knowledge Hub

The Interagency Assessment Team has a collective responsibility to provide evidence and analysis to justify the rating given to each Performance Indicator. The Interagency Assessment Team gathers evidence, analyzes the data and then scores indicators. UNCTs are encouraged to share these supporting documents and best practices within the UNCT-SWAP Knowledge Hub, which is included in the UNCT-SWAP reporting platform.

Supporting evidence, by Performance Indicator, is highlighted under Chapter 9 (below).

4. Quality Assurance and Global Reporting

UN Women is responsible for supporting the implementation of the UNCT-SWAP, and provides guidance to UNCTs through a global helpdesk (genderscorecard.helpdesk@unwomen.org). As part of the quality assurance process, UN Women in collaboration with UNDCO reviews the UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard reports submitted by UNCTs for thoroughness and consistency of ratings. This takes place through the annual Report of the [Secretary-General on mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system](#).

5. The UNCT-SWAP Process in Guatemala

1. Describe the process you undertook for UNCT-SWAP annual progress reporting. Include rationale for choice of selected performance indicators for re-assessment this reporting year and describe the role of the Inter-Agency Assessment Team and coordinator(s), and UNCT engagement

Mediante el comité interagencial para el UNCT-SWAP se efectuó la recolección, revisión, análisis y discusión de la calificación de los cinco (5) indicadores reevaluados. Se seleccionaron los indicadores priorizados en el Plan de Acción del Gender Scorecard 2023, elaborado por el Grupo Especializado de Género a principios de 2023 y presentado en el retiro del UNCT en febrero de 2023. Una vez desarrollado el reporte fue validado en el Grupo Especializado de Género.

List the coordinator(s) and the UN entities that participated in the Inter-Agency Assessment Team for the UNCT-SWAP annual progress reporting

Ana Grace Cabrera, Roberto Rivera y Carolina Bermudez, ONU Mujeres

Yolanda Avila Argueta, UNFPA

Mikaela Christiansson, OCR

Edgar Nájera, PNUD (para el indicador 4.3)

Astrid López, UNDSS (para el indicador 5.2)

Enter any additional comments, including on country context in the field below:

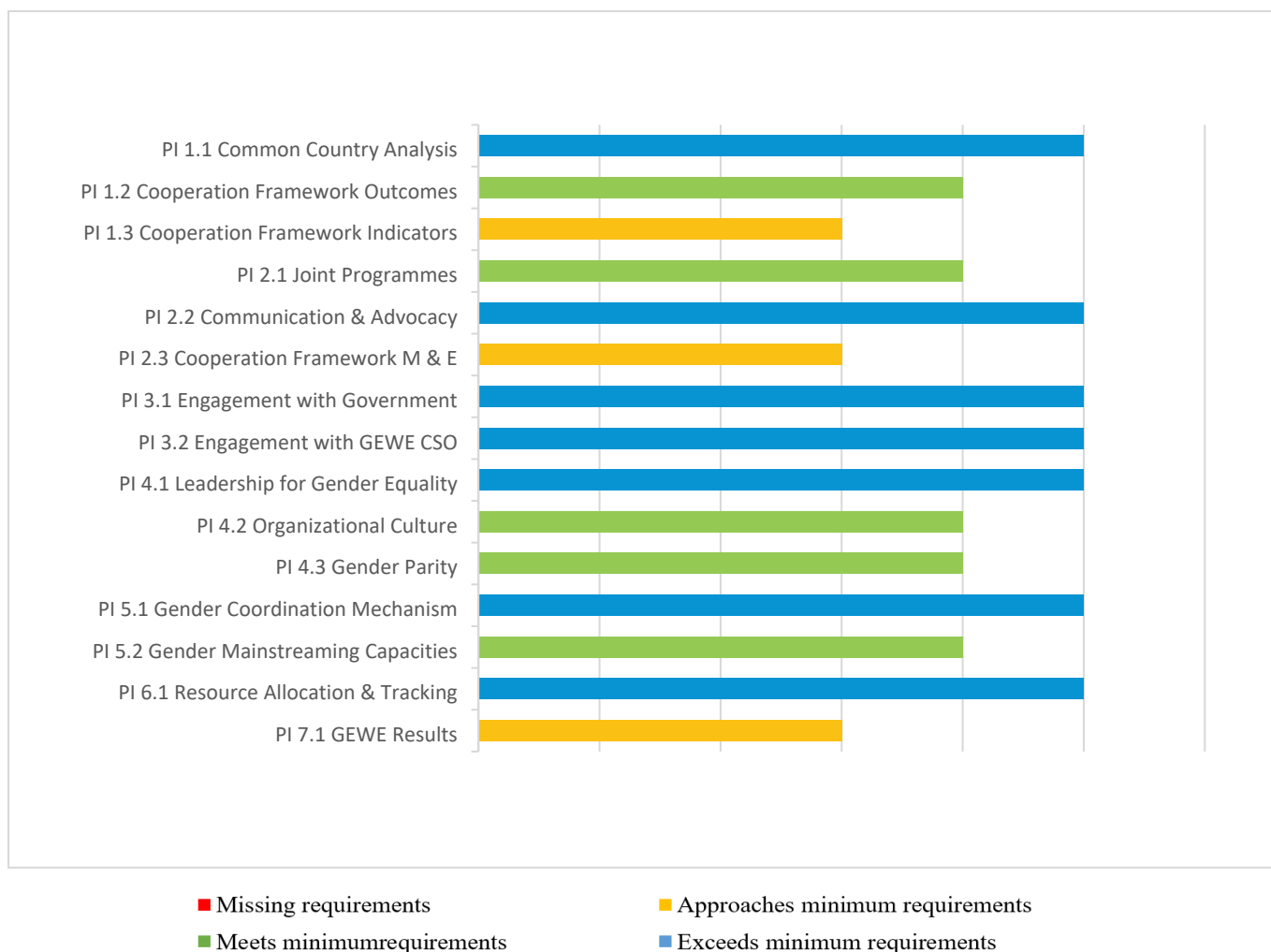
6. Overview of Performance Indicators Reassessed, and Performance Indicator Ratings

Table 1:

Indicator	Rating Level	Reassessed
PI 1.1 Common Country Analysis	EXCEEDS	Yes
PI 1.2 Cooperation Framework Outcomes	MEETS	No
PI 1.3 Cooperation Framework Indicators	APPROACHING	No
PI 2.1 Joint Programmes	MEETS	No
PI 2.2 Communication & Advocacy	EXCEEDS	No
PI 2.3 Cooperation Framework M & E	APPROACHING	No
PI 3.1 Engagement with Government	EXCEEDS	No
PI 3.2 Engagement with GEWE CSO	EXCEEDS	No
PI 4.1 Leadership for Gender Equality	EXCEEDS	No
PI 4.2 Organizational Culture	MEETS	No
PI 4.3 Gender Parity	MEETS	Yes
PI 5.1 Gender Coordination Mechanism	EXCEEDS	Yes
PI 5.2 Gender Mainstreaming Capacities	MEETS	Yes
PI 6.1 Resource Allocation & Tracking	EXCEEDS	Yes
PI 7.1 GEWE Results	APPROACHING	No

The findings presented in the below table indicate the ratings scored by the UNCT in Guatemala for each Performance Indicator across the seven dimensions of analysis as they stand in 2023. It includes the ratings reassessed in 2023, and ratings carried from previous reporting years.

Table 2: Overview of UNCT-SWAP Cumulative Results in 2023



7. UNCT-SWAP Detailed Findings by Performance Indicators Reassessed

Dimension Area 1: Planning

PI 1.1 Common Country Analysis

Performance Indicator 1.1:
Common Country Analysis integrates gender analysis
EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

Planning

CCA or equivalent meets minimum requirements AND includes (c) Targeted gender analysis of those furthest behind.

Calificación:

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.

CUMPLE

Durante el periodo del Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible del Sistema de Naciones Unidas (UNSDCF) 2020-2025 en Guatemala, se han desarrollado tres versiones del Análisis Común de País (CCA por su sigla en inglés):

- El primero en 2019, documento que contempló un capítulo específico dedicado a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el cual evidencia las desigualdades y/o discriminaciones que se experimentan en Guatemala, incluyendo para esto estadísticas y análisis cualitativo.
- En 2021, se efectuó la actualización del CCA considerando los cambios experimentados en el país en 2020 y 2021, tomando como base la información disponible adicional, así como impactos más importantes de la coyuntura como es el caso de la COVID-19, el cual caracteriza a las poblaciones más vulnerables de Guatemala y dedica un apartado específico para las mujeres en donde se describe situación de desigualdad, en el marco de la pandemia, efectos en el mercado laboral y la economía del cuidado. En ambos casos, todos los capítulos incorporan el análisis de género de manera transversal considerando la información y desagregación disponible en el país.
- En 2023, el Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala lideró el desarrollo y publicación del CCA. Esta versión fue efectuada mediante un aplicativo virtual innovador que permite la visualización tanto del análisis descriptivo de los sectores claves para el análisis del contexto país, como de los indicadores (mediante gráficas dinámicas con la serie temporal y desagregaciones por: igualdad de género y mujeres, juventud, niñez, vejez, población con discapacidad, pueblos indígenas y personas en movilidad humana). Así mismo, contempla un capítulo específico dedicado a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el cual evidencia las desigualdades y/o discriminaciones que se experimentan en Guatemala, incluyendo para esto estadísticas y análisis cualitativo sobre los siguientes temas: i) participación en la vida pública y política de las mujeres; ii) empoderamiento económico de las mujeres; iii) salud; y, iv) educación.

En todos los documentos, en el resto de capítulos se incorpora el análisis de género de manera transversal.

B y C) Datos desagregados por sexo de forma e información sensible al género, solo algunos (se aproxima) o presentes de forma consistente (cumple).

CUMPLE

En el CCA inicial (2019), CCA actualizado (2021) y el CCA digital (2023) se incorporan datos desagregados por sexo e información sensible al género, de acuerdo con la disponibilidad de datos para Guatemala. En el CCA 2023, se generó una visualización interactiva en PowerBi en donde se muestran los datos disponibles y se incorporaron apartados específicos con información desagregada por sexo.

D) Análisis específico de género de aquellos sectores de población más excluidos.

CUMPLE

El CCA 2019 incorpora un capítulo específico sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres, que aborda varios componentes: participación plena y efectiva de las mujeres, y la igualdad de oportunidades de liderazgo; mercados y el empoderamiento económico de las mujeres; dinámicas demográficas: cambios, continuidades y desigualdades persistentes; normalización de la violencia contra las mujeres y las niñas; rol de la justicia en el combate de la discriminación contra las mujeres y las niñas. Además, presenta análisis de género específico sobre la población indígena.

El CCA 2021 inicia con un capítulo que caracteriza a las poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad de Guatemala y dedica un apartado específico para las mujeres el cual presenta características sociodemográficas detalladas. Incluye datos desagregados del Censo de Población y Vivienda 2018, detallando para las mujeres: población, etnicidad, grupo etario. También describe situación de desigualdad, en el marco de la pandemia, efectos en el mercado laboral y la economía del cuidado. Incluye análisis de género en algunos ámbitos relacionado la niñez y adolescencia (UTF, violencia sexual), y la población con discapacidades (acceso al empleo y cuidados).

El CCA 2023 contiene una sección específica sobre igualdad de género en donde se especifican los mensajes claves al respecto y se resaltan las principales brechas en relación con la participación política de las mujeres (con análisis de la participación de mujeres indígenas), el empoderamiento económico de las mujeres, la situación de las mujeres en relación con la salud y educación. En la sección de juventud hay análisis diferenciado de la situación de mujeres jóvenes en términos de salud, empleo y educación.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

Provide a list of marginalised or vulnerable groups included in the targeted gender analysis of those furthest behind

igualdad de género y mujeres, juventud, niñez, vejez, población con discapacidad, pueblos indígenas y personas en movilidad humana

List the Means of Verification. (E.g. CCA document or equivalent, other joint country level analysis)

CCA 2023

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNGQzZDUyMjltYmNmNC00MzE3LWFINDYtODcyM2FjMmE2NDg5IiwidCI6IjBmOWUzNWRLTU0NGYtNGY2MC1iZGNjLTVIYTQxNmU2ZGM3MCIslmMiOjh9>

PI 1.2 Cooperation Framework Outcomes

Performance Indicator 1.2: Gender equality mainstreamed in Cooperation Framework outcomes MEETS MINIMUM REQUIREMENTS	Planning
---	-----------------

(a) Gender equality and the empowerment of women is visibly mainstreamed across all outcome areas in line with SDG priorities, including SDG 5; OR (b) One Cooperation Framework outcome specifically targets gender equality in line with the Cooperation Framework Theory of Change and SDG priorities, including SDG 5.

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

a) 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:

- 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).
- 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).
- 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.
- 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.
- 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.

b) 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).

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 1.3 Cooperation Framework Indicators

Performance Indicator 1.3:

Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality

Planning

APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS

Between one-fifth and one-third (20-32 percent) of Cooperation Framework outcome (and output) indicators measure changes in gender equality and the empowerment of women in line with SDG targets, including SDG 5.

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.

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.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 2: Programming and M & E

PI 2.1 Joint Programmes

Performance Indicator 2.1:

Joint programmes contribute to reducing gender inequalities

Programming and
M&E

MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

(a) Gender equality is visibly mainstreamed into all JPs operational at the time of assessment; AND (b) A Joint Programme on promoting gender equality and empowerment of women and girls is operational over current Cooperation Framework period in line with SDG priorities, including SDG 5.

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. a) 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. b) De los ocho programas analizados, tres están enfocados en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 2.2 Communication & Advocacy

Performance Indicator 2.2:
Communication and advocacy address areas of gender inequality
EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

**Programming and
M&E**

Meets minimum requirements AND (d) The UNCT has contributed collaboratively to communication or advocacy in at least one non-traditional thematic area during the past year.

a) El Sistema de las Naciones Unidas ha contribuido, de forma colaborativa, a al menos una actividad de comunicación conjunta sobre IGEM en el último año. El SNU contribuyó de manera colaborativa en 2022 en diversas acciones de comunicación en igualdad de género, entre ellas: conmemoración del 8 de marzo de 2022 con mensajes en redes (SNU); conmemoración del Día Internacional de las Mujeres Rurales (SNU).

b) El Sistema de las Naciones Unidas 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 UNETE y los 16 días de activismo (SNU), con un día de actividades a nivel interagencial de alto perfil (SNU); campaña HeForShe; campaña ConVoz sobre la situación de las mujeres y niñas con discapacidad en Guatemala.

c) El plan de comunicación del UNCT incluye, de forma específica y visible, comunicación y 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 para poner fin a la violencia contra la mujer y el 9 de agosto sobre los pueblos indígenas con perspectiva de género; prácticas universitarias para producir materiales de comunicación vinculadas con el fin de violencia contra las mujeres y empoderamiento de las mujeres y las niñas y para desarrollar de foros con jóvenes universitarias y universitarios sobre IGEM; y difusión del Marco de Cooperación dirigida a mujeres.

d) El Sistema de las Naciones Unidas ha contribuido de manera colaborativa en comunicación e incidencia al menos en una temática no tradicional durante el pasado año. La campaña ConVoz incide en una temática no tradicional, específicamente la situación de las mujeres y niñas con discapacidad en Guatemala.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 2.3 Cooperation Framework M & E

Performance Indicator 2.3:
Cooperation Framework monitoring and evaluation measures
progress against planned gender equality results
APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS

Programming and M&E

Meets one of the following: (a) Cooperation Framework results matrix for gender sensitive indicators gathered as planned. (b) Cooperative Framework reviews/evaluations assess progress against gender-specific results.

A. Los datos para los indicadores sensibles al género de la matriz de resultados del MEC se recogen según lo previsto.
No Cumple.

En 2021 cada Grupo de Resultados -GdR- del Marco de Cooperación -MC- 2020-2025, bajo la coordinación del Grupo interagencial de Monitoreo y Evaluación definió sus indicadores a nivel de producto. En 2022 se recopilaron y reportaron los indicadores de producto para el año 2021 (Ver anexo Indicadores de Producto del Marco de Cooperación), no obstante, para garantizar que tuviesen un enfoque de género y gracias a la recomendación del GEG, desde la OCR se llevó a cabo una consultoría para revisión de los indicadores del MC y en el marco de la consultoría se propusieron mejoras en los indicadores a nivel de efecto / producto, a fin de asegurarse que integren los principios programáticos de género, derechos humanos, y discapacidades en las actividades de la cooperación para el desarrollo del SNU, lo cual puede enviarse en el informe de la consultoría que se anexa.

B. Los informes/evaluaciones del MEC (anuales, intermedios y/o finales) evalúan el progreso con respecto a los resultados específicos de género.

Cumple.

En 2022 el Sistema de las Naciones Unidas (SNU) en Guatemala realizó el informe de resultados anual 2021, el primero bajo el nuevo Marco Estratégico de Cooperación (MC). El informe da cuenta de los resultados alcanzados por el equipo de país de las Naciones Unidas. Este reporte muestra los avances del país con respecto al resultado específico de género, resultado 3.2 Violencia contra las mujeres y la niñez. Así mismo, también a lo largo del informe señala los avances para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los diversos resultados. Ver informe anual 2021 adjunto.

A) 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 MEC.

No cumple

Durante 2021 y 2022 no se han realizado capacitaciones sobre Monitoreo y Evaluación con enfoque de género.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 3: Partnerships

PI 3.1 Engagement with Government

Performance Indicator 3.1:

UNCT collaborates and engages with government on gender equality and empowerment of women

EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

Partnerships

Meets all of the following: (a) The UNCT has collaborated with AT LEAST TWO government agencies on a joint initiative that fosters gender equality within the current Cooperation Framework cycle. (b) The National Women's Machinery participates in Cooperation Framework consultations: country analysis, strategic prioritization, implementation, M&E. (c) The UNCT has made AT LEAST ONE contribution to substantively strengthen Government participation and engagement in gender related SDGs localization and/or implementation.

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.

a) 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:

- 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 PLANOVÍ 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/IRF194 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) 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) 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.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 3.2 Engagement with GEWE CSO

Performance Indicator 3.2:
UNCT collaborates and engages with women’s/gender equality
civil society organizations

Partnerships

EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

Meets all of the following: (a) The UNCT has collaborated with GEWE CSO and women's rights advocates on AT LEAST TWO joint initiatives that fosters gender equality and empowerment of women within the current Cooperation Framework cycle. (b) GEWE CSO participates in Cooperation Framework consultations: country analysis, strategic prioritization, implementation, M&E. (c) The UNCT has made AT LEAST ONE contribution to substantively strengthen GEWE CSO participation and engagement in gender related SDGs localization and/or implementation.

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

a) 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 (PLANOMI) 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) 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 (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.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 4: Leadership & Organizational Culture

PI 4.1 Leadership for Gender Equality

Performance Indicator 4.1:
UNCT leadership is committed to championing gender equality
EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

**Leadership and
organizational culture**

Meets all of the following: (a) Gender equality is a regular topic of discussion in HOA meetings during the last 12 months. (b) RC demonstrates public championing of gender equality during the last 12 months. (c) HOAs are seen by personnel as committed to gender equality in the workplace during the last 12 months. (d) Gender equality is reflected in the Assessment of Results and Competencies (ARC) of UNCTs during the last 12 months.

a) La igualdad de género es un tema permanente de la agenda en las reuniones de las y los directores de las agencias del UNCT (HoAs) en los últimos doce meses. Cumple. El criterio queda cumplido, ya que se abordó la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en 7 de las 11 reuniones del UNCT en 2022 (63%). Los temas abordados fueron: grupo interagencial, igualdad de género y violencia contra las mujeres -VCM- (16/02/2022); instituto de la mujer y GPI de PBF (20/04/2022); subgrupo de VCM (18/05/2022); CEDAW y subgrupo de VCM (17/08/2022); CEDAW, HNO y evento Centrarse (23/09/2022); convenio 169 y evento Centrarse (26/10/2022); y campaña ÚNETE y campaña ConVoz (28/11/2022).

b) El Coordinador Residente demuestra liderazgo en la promoción pública de la igualdad de género en nombre del UNCT, en los últimos doce meses. Cumple. Se han revisado un total de 35 discursos realizados en 2022. El criterio se cumple ya que un total de 12 (34%) una referencia sustantiva a la igualdad de género o al empoderamiento de las mujeres. Los temas más abordados tienen que ver con IGEM, violencia contra las mujeres y las niñas, días conmemorativos de la ONU, la Agenda 2030, el marco de cooperación, estándares internacionales de derechos humanos, mujeres indígenas, y género y deporte. Asimismo, se implementó la acción 6 del plan de acción del Gender Scorecard, mediante la puesta en marcha un reconocimiento anual de "protagonistas por la igualdad de género" dentro del UNCT.

c) El personal de UN percibe que, durante los últimos 12 meses, las y los HOAs han estado comprometidos con la igualdad de género en el trabajo. Cumple. El 74.3% de las 249 personas que respondieron a la encuesta anónima de personal indicador estar "de acuerdo" o "muy de acuerdo" con que 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.

d) La igualdad de género se refleja en la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC) del UNCT de los últimos 12 meses. Cumple. Este criterio se cumple dado que se comprueba que la UNCT Performance Appraisal 2021 (marzo 2022) 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.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 4.2 Organizational Culture

Performance Indicator 4.2:
Organizational culture fully supports promotion of gender equality and empowerment of women
MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

**Leadership and
organizational culture**

Survey results of personnel perception of organizational environment for promotion of gender equality scored a positive rating of 65-79 percent.

En 2022, se efectuó la encuesta de género y cultura organizacional, la cual fue contestada por 249 personas pertenecientes al equipo País del SNU, muestra que es significativa con relación al total poblacional de 945 colaboradores con un nivel de confianza del 95% y un intervalo de confianza de 5,3. La encuesta fue enviada directamente por el Coordinador Residente y fue contestada en el lapso de una semana.

Los resultados de la encuesta de percepción del personal sobre la promoción de la igualdad de género en el ambiente

organizacional alcanzó una calificación positiva del: 72%, cifra que esta en el rango entre 65%-80%, por lo que el indicador de Cultura Organizacional cumple con el estándar mínimo. 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 (74.6%) y no discriminación (76-8%), mientras que la menor satisfacción se presenta con relación al balance vida trabajo (64.5%). 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 (61.8%), 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 81.9% de respuestas satisfactorias (ver detalle en Anexo 1).

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 4.3 Gender Parity

**Performance Indicator 4.3:
Gender parity in staffing is achieved
MEETS MINIMUM REQUIREMENTS**

**Leadership and
organizational culture**

Approaches minimum requirements AND (b) The UNCT can demonstrate positive trends towards achieving parity commitments.

A) El UNCT ha establecido un proceso para monitorear la paridad en la participación de mujeres y hombres en el personal de Servicios Generales, y todos los niveles profesionales, que es usado regularmente.

El UNCT ha aprobado formalmente un proceso para monitorear la paridad en la participación de mujeres y hombres en el personal de Servicios Generales y de todos los niveles profesionales que se usa de forma anual. El proceso consiste en la recopilación y la sistematización de la información a través del Grupo de Recursos Humanos del OMT (Operations Management Team).

B) El equipo en el país demuestra avances significativos para lograr los compromisos de paridad de género.

Desde la primera medición de la paridad de género en ONU Guatemala en 2021 se alcanzó la paridad de género (véase informe del SWAP-UNCT Gender Scorecard 2021). Esta paridad de género se mantiene en 2023, por lo cual este criterio se cumple.

Como se puede ver en la tabla Excel adjunta, en 2023 se recopilieron datos de paridad de género de 17 agencias, que totalizan 1,364 personas, incluyendo tanto staff nacional e internacional como consultoras y consultores, personas voluntarias de UN y pasantes. A nivel global hay una participación de 57% mujeres (en comparación con 58% mujeres en 2021). Analizando grupos y categorías, las mujeres son actualmente mayoría tanto en el personal nacional (57% en 2023 versus 59% en 2021), como en el personal internacional (50% en 2023 versus 54% en 2021). Dentro del personal nacional, las mujeres ocupan el 60% de los puestos de Oficiales Nacionales (NO) (versus 50% en 2021), y el 60% de los puestos de Servicios Generales (GS) (versus 73% en 2021). En cuanto al personal internacional, las mujeres ocupan el 50% de ID (versus 67% en 2021), así como en 52% de IP (versus 48% en 2021). Las únicas categorías donde las mujeres ocupan menor porcentaje que los hombres son D2, P4, P5, P6, NOD, 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.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

Please select minimum requirement(s) met:

- The UNCT has in place a mechanism for monitoring gender parity in staffing that is regularly used to monitor parity levels for General Service staff and all professional levels.
- The UNCT can demonstrate positive trends towards achieving parity commitments.

Gender parity data

General Service and National/International Professional Staff Category	Number of Women Staff in Category	Number of Men Staff in Category
G1	0	0
G2	2	51
G3	13	20
G4	62	40
G5	160	84
G6	92	30
G7	31	15
NOA	31	21
NOB	20	12
NOC	10	7
NOD	0	1
P1	4	3
P2	17	16
P3	21	10
P4	6	11
P5	5	7
P6	0	1
D1	1	0
D2	0	1

List Means of Verification. (E.g. UNCT BOS, UNCT Human Resource Plan, sex-disaggregated staffing data)

- Correo del Coordinador Residente del 9 de noviembre de 2023, que establece el proceso de monitoreo de la paridad en el personal.
- Base de datos de sistematización de la paridad en el personal (noviembre de 2023).
- BOS.

Dimension Area 5: Gender Architecture and Capacities

PI 5.1 Gender Coordination Mechanism

Performance Indicator 5.1:
Gender coordination mechanism is empowered to influence the UNCT for gender equality and empowerment of women
EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

Gender architecture and capacities

Meets all four of the following: (a) A coordination mechanism for gender equality is chaired by a HOA. (b) The group has a TOR and an approved annual work plan. (c) Members include at least 50% senior staff (P4 and above; NOC and above). (d) The group has made substantive input into the Cooperation Framework including the country analysis, strategic prioritization, results framework and M&E.

a) El GTF o similar es presidido por una directora o director de agencia.
 Este criterio se cumple.

ONU Mujeres en Guatemala colidera en conjunto con UNFPA el Grupo Especializado de Género (GEG). Este espacio técnico-estratégico, facilita el avance en el análisis, intercambio, coordinación y fortalecimiento de capacidades del SNU en materia

de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y las niñas y empoderamiento de las mujeres, las jóvenes y las niñas considerando la diversidad multicultural del país.

Durante 2023, el Grupo Especializado de Género (GEG) ha sido presidido y liderado por Moni Pizani, representante de País de ONU Mujeres, y por Pablo Salazar, representante de País de 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. En lo corrido del año 2023, se han efectuado cuatro reuniones (abril, junio, agosto y octubre) en donde se abordaron los siguientes temas: (1) Seguimiento a la implementación de acciones para el mejoramiento del desempeño del Gender Score Card. (2) acciones para fortalecer la participación de las mujeres en el proceso electoral 2023, y (3) propuesta de la Oficina del Coordinador Residente (OCR) para hacer la segunda versión del Reconocimiento: Protagonistas de la Igualdad de Género en noviembre y (4) apoyo a la elaboración del CCA 2023.

b) El mecanismo cuenta con TdR y un plan de trabajo anual aprobado.

Este criterio se cumple.

El GEG cuenta con unos TdR y un plan anual 2023, el plan de trabajo incluye objetivos estratégicos, resultados, productos, indicadores y presupuesto, por lo que el criterio 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, los mecanismos operativos y los recursos financieros.

c) La membresía del GTF incluye al menos un 50% de personal de nivel superior (P4 o equivalente y superior; NOC y superior).

Este criterio se cumple.

El 50% de los integrantes del GEG se ubica en niveles superior (P4 o equivalente y superior; NOC y superior).

d) El mecanismo ha hecho aportes sustantivos en el MEC, 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 capítulo específico de género en las tres versiones del Análisis Común de País CCA (2019, 2021 y 2023) y en el MEC 2020-2025 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, en el MEC 2020-2025 se estableció que las mujeres son parte de la población priorizada. Así mismo, 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.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

Please select minimum requirement(s) met:

- The group has made substantive input into the Cooperation Framework including the country analysis, strategic prioritization, results framework and M&E.
- The group has a TOR and an approved annual work plan.
- Members include at least 50% senior staff (P4 and above; NOC and above).
- A coordination mechanism for gender equality is chaired by a HOA.

List Means of Verification. (E.g. GTG Terms of Reference and Annual Work Plan, GTG membership list, documentation detailing GTG inputs to Cooperation Framework planning, monitoring and reporting)

- Agendas y minutas de reuniones.
- Análisis Conjunto de País (CCA) 2023: Microsoft Power BI.
- Plan de trabajo del GEG 2023.
- Cuadro con el listado de personal que participa en el GEG y el nivel de contrato.

PI 5.2 Gender Mainstreaming Capacities

Performance Indicator 5.2:
UNCT has adequate capacities developed for gender mainstreaming
MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

Gender architecture and capacities

Meets two of the following three: (a) At least one substantive inter-agency capacity development activity for UN personnel has been carried out during the past year. (b) A capacity development plan based on an inter-agency capacity assessment is established or updated at least once per Cooperation Framework cycle and targets are on track. (c) UNCT induction material includes gender equality and the empowerment of women commitments and related development challenges of the country.

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. Se han desarrollado varias actividades interagenciales de desarrollo de capacidades en género, entre otras:

1. Taller sobre la Política relativa a la integración de un enfoque basado en los derechos humanos en los esfuerzos de las Naciones Unidas para prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos. 17 de febrero de 2023. Organizado por la Red de PSEA, con participación del UNCT y del Equipo Humanitario de País.
2. Inclusion 2.0 Initiative of UN Guatemala. 8 de noviembre, 24 de noviembre, y 6 de diciembre de 2023. Organizado por el Equipo de Gestión Operativa (OMT) para promover la inclusión.
3. Conversatorio sobre la "Prevención, Mitigación y Respuesta a la VBG para salvar vidas y mejorar la asistencia humanitaria". 15 de noviembre de 2023. Organizado por el Subcluster de VBG del Equipo Humanitario de País.
4. Women Security Awareness Training: 4 cursos con 104 participantes de las agencias fondos y programas en 2023. Organizado por UNDSS.

B) Se cuenta con un plan de desarrollo de capacidades en género basado en un análisis de las capacidades inter-agenciales que ha sido establecido o actualizado durante el actual MEC, y sus metas están en proceso de consecución.
No, no se cuenta con uno.

C) El paquete de inducción de UN incluye los compromisos del UNCT en materia de IGEM e información sobre los retos de género del país.
Este criterio se cumple. UNDSS aborda la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en su inducción a todo el nuevo personal y para emitir credenciales ONU al personal se requiere haber completado los cursos I Know Gender y PSEA. Igual para las renovaciones de credenciales.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

List Means of Verification. (E.g. documentation of inter-agency capacity development activities, capacity development assessment and plan, and UNCT induction material)

- Taller de PSEA: <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1oUO24rCUfnCmGIVJ9n6FSDIIWI7-5NMJ>
- Save the Date Inclusion 2.0 Initiative of UN Guatemala
- Agenda del conversatorio humanitario sobre GBV
- Convocatoria a Women Security Awareness Training
- Minuta reunión SMT de junio 2023 (p. 5, segunda viñeta)

Dimension Area 6: Financial Resources

PI 6.1 Resource Allocation & Tracking

Performance Indicator 6.1:
Adequate resources for gender mainstreaming are allocated and tracked
EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

Resources

Meets minimum requirements AND (c) The UNCT has established and exceeded a financial target for programme allocation for gender equality and empowerment of women.

a) El UNCT ha desarrollado al menos un evento de fortalecimiento de capacidades en el marcador de género, durante el actual ciclo del MEC. El 28 de abril de 2021, se llevó a cabo un taller de capacitación para todos los Grupos de Resultados sobre la guía metodológica de los programas de trabajo conjuntos (PTC/JWP), 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. Además, esta capacitación se replicó a los 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). El UNCT aprobó formalmente la meta de que al menos el 70% del presupuesto del UNSDCF 2020-2025 sea asignado a actividades con un Marcador de Género (GEM) de 2 o 3 en noviembre de 2023. Para 2023, los datos actualmente publicados en UNINFO muestran que el 96% del presupuesto del UNSDCF son asignados a actividades con un GEM de 2 o 3. Lo anterior demuestra que el UNCT ha establecido un objetivo de gastos en género para el UNSDCF y que lo ha superado.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

List Means of Verification. (E.g. documentation related to capacity development event and related to UNCT financial targets and tracking for gender equality and empowerment of women)

- Video de capacitación sobre JWP y su costeo, que incluye presupuesto estimado de inversión en género (28 de abril de 2021): <https://drive.google.com/drive/folders/1yQ72XXf5sLjVvinx1ICik1khocWidx8d?usp=sharing>
- Correo del Coordinador Residente del 9 de noviembre de 2023, que establece la meta financiera para el presupuesto del UNSDCF.
- Datos de Guatemala en UNINFO: <https://uninfo.org/location/155>

Dimension Area 7: Results

PI 7.1 GEWE Results

Performance Indicator 7.1:
UN programmes make a significant contribution to gender equality in the country
APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS

Results

(a) The UNCT has achieved or is on track to achieve some gender equality and the empowerment of women results as planned in the Cooperation Framework outcomes, in line with SDG priorities, including SDG 5.

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.

a) El UNCT ha avanzado en el logro de algunos de los resultados planteados en el MC. A continuación, se destacan los principales:

- 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 Índice de Acceso de las Mujeres a la Justicia 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.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

8. UNCT in Guatemala Action Plan

Enter any agreed adjustments and additions to the action points. If an action point links to more than one Performance Indicator, choose the primary Performance Indicator it relates to for placement in the below table. (Hint: you can cut and paste your actions directly from your Action Plan).

Link to Performance Indicator	Action Points	ACTIVITIES UNDERTAKEN IN YEAR 1	ACTIVITIES UNDERTAKEN IN YEAR 2
Dimension 1 - Planning			
1.1 Common Country Analysis	Mantener el esfuerzo realizado en el CCA 2019 asegurando que sus sucesivas actualizaciones integran la perspectiva de género de forma	No hubo actualización de CCA en 2022. Se realizará en 2023.	Participación en la elaboración y revisión del CCA 2023 para asegurar

	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.		inclusión de análisis de género y datos desglosados
1.2 Cooperation Framework Outcomes	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.		
1.3 Cooperation Framework Indicators	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”).	Consultoría realizada para mejorar los indicadores, con perspectiva de género.	
Dimension 2 – Programming and M&E			
2.1 Joint Programs	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: - Revisar la lista de chequeo actualmente existente, actualizarla y circularla entre todas las AFP para su aplicación en el diseño de PC. - 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	Sin avances para institucionalizar un mecanismo	

	que se diseñen con apoyo del GEG según corresponda. - 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.		
2.2 Communication and Advocacy	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	Iniciativa sobre nuevas masculinidades y campaña ConVoz sobre mujeres y niñas con discapacidad	Campaña de nuevas masculinidades de GICI
2.3 Cooperation Framework M&E	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”). - 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”). -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. - 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	Consultoría realizada para mejorar los indicadores, con perspectiva de género.	

	perspectiva de género (MC pag.70 que refiere al “fortalecimiento interno del GEM&E”).		
Dimension 3 - Partnerships			
3.1 Government Engagement	n.a		
3.2 GEWE CSO Engagement	n.a		Apoyo y coordinación con CSO de género en el marco de la revisión del informe de Guatemala a CEDAW
Dimension 4 – Leadership and Organizational Culture			
4.1 Leadership	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.	Puesta en marcha de un reconocimiento anual de “líderes en igualdad de género”	Continuación del reconocimiento anual “líderes en igualdad de género” Posicionamiento de IGEM en discursos públicos del RC
4.2 Organizational Culture	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. 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. 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.	Perspectiva de género en los discursos del RC Encuesta a personal (diciembre 2022)	

4.3 Gender Parity	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. 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.	Sin avances para institucionalizar el mecanismo	Se institucionalizó un mecanismo para recabar la información de paridad de género (Grupo de Recursos Humanos del OMT)
-------------------	--	---	---

Dimension 5 – Gender Coordination and Capacities

5.1 Gender Coordination Mechanism	Fortalecer el plan de trabajo y la capacidad de incidencia del GEG en el UNCT a través de: - 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. - 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. - 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. - Establecer el GEG como el mecanismo impulsor y de monitoreo de la implementación del plan de mejora del Gender Scorecard. - 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.	Plan de trabajo financiado mediante la asignación de responsabilidades a AFP. White paper incluido en el plan de trabajo.	Recordatorio sobre la importancia del nivel de participación en el GEG en el retiro del UNCT en febrero de 2023.
5.2 Gender Capacities	Elaborar un diagnóstico de capacidades en IGEM del personal del SNU, a partir del cual diseñar y poner en marcha un plan de	Capacitación interagencial.	Mecanismo de inclusión de IGEM en inducción de

	fortalecimiento de capacidades del personal para el periodo del MC, que incluya formación aplicada a las diferentes áreas del mismo - 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.		UNDSS para el personal nuevo.
Dimension 6 - Resources			
6.1 Financial Resources	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.	Sin avances	Establecimiento de meta financiera para el presupuesto del MC (al menos 70% a actividades GEM 2 o 3)
Dimension 7 - Results			
7.1 GEWE Results	n.a		

9. Supporting Evidence

PI1.1: Indicator 1.1: Common country analysis integrates gender analysis EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
CCA or equivalent	CCA 2021 Versión completa	

PI 1.2: Indicator 1.2: Gender equality mainstreamed in Cooperation Framework outcomes MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
Cooperation Framework	Marco de Cooperación ONU Guatemala	
Cooperation Framework	Marco de Cooperación ONU Guatemala	

PI 1.3: Indicator 1.3: Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
Cooperation Framework results framework	Marco de Cooperación ONU Guatemala	
Cooperation Framework results framework	Marco de Cooperación ONU Guatemala	

PI 2.1: Indicator 2.1: Joint programmes contribute to reducing gender inequalities MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
	No documents uploaded	

PI 2.2: Indicator 2.2: Communication and advocacy address areas of gender inequality EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
Communication/Advocacy	CAMPAÑA CON VOZ pdf	
Communication/Advocacy	Evento HeForShe	
Communication/Advocacy	Plan de acción 16 días de activismo 2022 Guatemala 23 de Oct	
Communication/Advocacy	POA GICI 2022 2023	

PI 2.3: Indicator 2.3: Cooperation Framework monitoring and evaluation measures progress against planned gender equality results APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	Informe Anual SNU GT 2021 F	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	Marco de Cooperación ONU Guatemala	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	Marco de Cooperación ONU Guatemala	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	Matriz Reporte indicadores Producto MC Guatemala	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	Producto 2. Revisión de indicadores de efecto	

--	--

PI 3.1: Indicator 3.1: UNCT collaborates and engages with government on gender equality and empowerment of women EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Partnerships
Category	Documents	
	No documents uploaded	

PI 3.2: Indicator 3.2: UNCT collaborates and engages with women's/gender equality civil society organizations EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Partnerships
Category	Documents	
	No documents uploaded	

PI 4.1: Indicator 4.1: UNCT leadership is committed to championing gender equality EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
RC communications	Discursos 2022	
RC communications	Folleto Reconocimiento SNU 2022 Protagonistas de cambio por la igualdad de género	
Other	eNCUESTA A dICIEMBRE 12 11 pm	
Other	Reuniones UNCT 2022	
Other	UNCT PERFORMANCE RESULTS 2021Vrs3	

PI 4.2: Indicator 4.2: Organizational culture fully supports promotion of gender equality and empowerment of women MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
Organizational culture survey results	eNCUESTA A dICIEMBRE 12 11 pm	
Organizational culture survey results	Mail Coordinador Residente Guatemala	

PI 4.3: Indicator 4.3: Gender parity in staffing is achieved MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
UNCT BOS	Datos paridad de genero UNCT Guatemala Nov 2023 141123	

UNCT BOS	Gender Scorecard Acuerdos UNCT

PI 5.1: Indicator 5.1: Gender coordination mechanism is empowered to influence the UNCT for gender equality and empowerment of women EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Gender Architecture and Capacities
Category	Documents	
GTG TOR/AWP	Minuta GEG 3 de octubre 2023	
GTG TOR/AWP	Plan de Trabajo 2023 GEG	
Other GTG documents	Minuta GEG 11 abril 2023	
Other GTG documents	Minuta GEG 8 agosto 2023 final	
Other GTG documents	Personal participando en el GEG	

PI 5.2: Indicator 5.2: UNCT has adequate capacities developed for gender mainstreaming MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Gender Architecture and Capacities
Category	Documents	
Capacity development	Conversatorio VBG 15 de noviembre	
Capacity development	Inclusion 2.0-02	
Other	Guatemala SMT Meeting Minutes June 21 2023	
Other	Inclusion 2.0 01	
Other	Memo invitación Curso AFPs WSAT Oct 23	

PI 6.1: Indicator 6.1: Adequate resources for gender mainstreaming are allocated and tracked EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Financial Resources
Category	Documents	
Financial resources	Gender Scorecard Acuerdos UNCT	

PI 7.1: Indicator 7.1: UN programmes make a significant contribution to gender equality in the country APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS		Results
Category	Documents	
	No documents uploaded	

UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD
ACCOUNTABILITY FRAMEWORK FOR MAINSTREAMING GENDER EQUALITY AND THE
EMPOWERMENT OF WOMEN IN UNITED NATIONS COUNTRY TEAMS

FOR MORE INFORMATION ON THE UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD

PLEASE VISIT

<https://unsdg.un.org/resources/unct-swap-gender-equality-scorecard>

<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>

GENDERSCORECARD.HELPDESK@UNWOMEN.ORG



UNITED NATIONS
SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GROUP

