



# UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD

United Nations Country Team  
**PERÚ**



Noviembre 2023

Facilitadora: Susana María Fernández Alonso

---

## TABLA DE CONTENIDOS :

LISTA DE ACRÓNIMOS .....	3
1. ANTECEDENTES .....	4
2. CONTEXTO DEL PAÍS .....	4
3. METODOLOGÍA .....	6
3.1. Etapas del ejercicio .....	7
3.2. Observaciones generales del proceso .....	8
4. RESULTADOS .....	8
4.1 Resumen de resultados .....	9
4.2 Resultados por dominio de dimensión .....	10
4.2.1. Planificación .....	10
4.2.2. Programación y seguimiento-evaluación .....	11
4.2.3. Alianzas .....	11
4.2.4. Liderazgo y cultura organizacional .....	12
4.2.5. Arquitectura y capacidades de género .....	13
4.2.6. Recursos financieros .....	13
4.2.7. Resultados .....	13
5. CONCLUSIÓN .....	14
6. PLAN DE ACCIÓN E INFORME ANUAL DE PROGRESO .....	15
7. ANEXOS .....	16
Anexo A: Composición del equipo de evaluación interagencial .....	16
Anexo B: Resultados de la encuesta sobre cultura organizacional .....	17
Anexo C: Resultados del UNCT-SWAP scorecard por Indicador en el Perú .....	19
Anexo D: Plan de acción para mejorar el desempeño del UNCT en el Perú en materia de transversalidad del enfoque de género .....	37

## LISTA DE ACRÓNIMOS

ACNUR/UNHCR	Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados
AFP	Agencias, Fondos y Programas
ARC	Evaluación de Resultados y Competencias
BOS	Estrategia de operaciones de negocios/Business Operation Strategy
CCA	Análisis Común de País/Common Country Analysis
CINU	Directorio de los Centros de Información de las Naciones Unidas
CR	Coordinador Residente
ED	Efecto Directo
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
GEGDHI	Grupo especializado de Género, Derechos Humanos e Interculturalidad
GTRM	Grupo de Trabajo para Refugiados y Migrantes
IAT	Equipo Interagencial de Evaluación
LGBTIQA	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer/questioning, Asexual
M&E	Monitoreo y Evaluación
MC	Marco de Cooperación
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINJUSDH	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MINSA	Ministerio de Salud
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OCR	Oficina del Coordinador Residente
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no Gubernamental
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU Mujeres	Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
OMT	Equipo de Gestión de Operaciones/Operations Management Team
OPS	Organización Panamericana de la Salud
OSC	Organización de la Sociedad Civil
PBF	Fondo para la Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas
PE	Prioridad Estratégica
PMA	Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas
PMT	Equipo de Gestión de Programas/Program Management Team
PNUD/UNDP	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTC	Plan de Trabajo Conjunto
SNU	Sistema de Naciones Unidas
SWAP	Plan de acción de todo el Sistema de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
TdR	Términos de Referencia
UNCG	Grupo Interagencial de Comunicaciones de las Naciones Unidas
UNCT	Equipo de país de las Naciones Unidas/United Nations Country Team
UNDAF	Marco de Cooperación para el Desarrollo de las Naciones Unidas
UNDSS	Departamento de Seguridad de las 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
UNLIREC	Centro Regional para la Paz, el Desarme y el Desarrollo en América Latina y el Caribe
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNSDCF	Marco de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible
VBG	Violencia basada en el Género
WFP/PMA	Programa Mundial de Alimentos

## 1. ANTECEDENTES

Los Indicadores de Desempeño del Equipo de País de las Naciones Unidas sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (UNCT-SWAP Gender Equality scorecard en inglés) son una evaluación globalmente armonizada de la efectividad de los procesos de transversalización de la igualdad de género a nivel nacional. Este enfoque coordinado establece los estándares mínimos de desempeño del Equipo de País de las Naciones Unidas (UNCT por sus siglas en inglés), que los equipos deben alcanzar para lograr un rendimiento adecuado en la incorporación de la perspectiva de género.

El Scorecard fue aprobado por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en 2008 como respuesta a las políticas para la igualdad de género de la Junta Ejecutiva para la Coordinación del año 2006 (CEB/2006/2). El plan de acción de todo el Sistema de las Naciones Unidas (SNU) para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (UN-SWAP) constituye también parte central de este marco de rendición de cuentas, centrándose en la implementación de la política en el SNU.

El marco técnico y guía metodológica más reciente del scorecard fue publicada en 2018, tras experimentar una revisión y actualización técnica en 2017 para asegurar una mayor alineación con el SWAP y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), reconociendo la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para lograr la agenda 2030.

El ejercicio completo del UNCT-SWAP scorecard de igualdad de género consiste en una autoevaluación comprensiva de 15 indicadores que conforman 7 áreas dimensionales, y culmina en la elaboración de un plan de acción para mejorar el rendimiento del UNCT en materia de transversalización de la igualdad de género. La autoevaluación completa se realiza una vez por ciclo de cooperación. Posteriormente, se elaboran informes de progreso con carácter anual en los cuales al menos 5 indicadores deben ser evaluados en cada reporte. La finalidad de los informes de progreso es reportar sobre el avance del UNCT en la incorporación de la perspectiva de género de forma articulada en sus acciones, procesos, programas y procedimientos, así como revisar el estado de implementación del plan de acción.

El nuevo enfoque metodológico resultó propicio para alcanzar una mejor comprensión y apropiación de los resultados por parte de los equipos país, fortalecer la rendición de cuentas en materia de igualdad de género entre los altos directivos y mejorar los resultados del UNCT.

A la espera de la publicación de una nueva guía actualizada, el UNCT en el Perú implementó el UNCT-SWAP scorecard de género en octubre de 2023, utilizando la guía metodológica de 2018.

## 2. CONTEXTO DEL PAÍS

El equipo de país, liderado por la Oficina de Coordinación Residente (OCR), implementa el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDCF por sus siglas en inglés) 2022-2026, que define la visión y resultados del SNU para un periodo de cinco años. El Marco de Cooperación (MC) 2022-2026 representa el compromiso colectivo del SNU para coadyuvar a los esfuerzos del Gobierno del Perú en

el cumplimiento de la Agenda 2030 y los ODS, así como las prioridades de desarrollo nacional, estableciendo los lineamientos generales para desarrollar planes de trabajo conjuntos entre el Gobierno del Perú y veintidós Agencias, Fondos y Programas (AFP) residentes y no residentes.

En este sentido, el MC 2022–2026 es el marco referencial producto de un trabajo conjunto entre el Gobierno del Perú y el SNU en el Perú sobre su contribución a los siguientes seis efectos directos (ED), articulados en torno a cuatro prioridades estratégicas (PE), validadas en un proceso de diálogo inclusivo con el Gobierno y con la participación de actores de la sociedad civil, organizaciones de trabajadores y de empleadores, gobierno, academia y sector privado:

PE1: Bienestar de las personas e igualdad en el acceso a oportunidades:

- ED1. Al 2026, las personas aumentan su acceso al trabajo decente y al sistema integral de protección social, incluyendo un piso de protección social, que asegura el acceso universal a la salud incluyendo salud sexual y reproductiva, nutrición, seguridad alimentaria, seguridad básica de ingreso y sistema de cuidados, con un enfoque integrado y especial énfasis en género y derechos.
- ED2. Al 2026, las personas mejoran su acceso equitativo a educación universal de calidad y protección especial, con un enfoque integrado y especial énfasis en género y derechos.
- ED3. Al 2026 las personas en situación de vulnerabilidad, desprotección, pobreza e inseguridad alimentaria incrementan su resiliencia ante situaciones de crisis, fortaleciendo mecanismos de respuesta humanitaria y de recuperación postcrisis con un enfoque integrado y especial énfasis en género, derechos y territorio.

PE2: Gestión del ambiente, cambio climático y riesgo de desastres:

- ED4. Al 2026, la población y los ecosistemas, especialmente aquellos en mayor situación de vulnerabilidad, fortalecen su resiliencia como resultado de que, instituciones y comunidades, mejoran políticas e implementan mecanismos o instrumentos efectivos para la gestión ambiental, del cambio climático, del riesgo de desastres y de las crisis humanitarias, con un enfoque integrado y especial énfasis en género, derechos, interculturalidad, ciclo de vida y territorio.

PE3: Competitividad y productividad inclusiva y sostenible:

- ED5. Al 2026, las personas, especialmente aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad y discriminación, mejoran su acceso a medios de vida resilientes mediante la construcción de una matriz productiva diversificada, competitiva, formalizada, innovadora, sostenible e inclusiva, con trabajo decente, alineada a las potencialidades de cada territorio, y con un enfoque integrado y especial énfasis en género, particularmente a través del empoderamiento económico de las mujeres.

PE4: Gobernanza democrática efectiva y equitativo ejercicio de ciudadanía:

- ED6. Al 2026, las personas, especialmente aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad y discriminación, como niñas y niños, adolescentes, jóvenes y mujeres; ejercen sus derechos en condiciones de igualdad, como resultado del fortalecimiento de la gobernanza efectiva, la cohesión social, el acceso a la justicia

y la lucha contra la desigualdad de género y toda forma de discriminación y violencia basadas en género, sobre la base de un enfoque integrado.

El SNU en el Perú ha conformado en octubre de 2023 un grupo especializado denominado Grupo Especializado de Género, Derechos Humanos e Interculturalidad (GEGDHI), coliderado por ONU Mujeres, OACNUDH y UNFPA, el cual constituye un espacio de intercambio y construcción de capacidades para apoyar la incorporación sistemática del enfoque de derechos humanos, interculturalidad y los principios de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el marco del trabajo del SNU en el país, particularmente en el contexto de implementación del UNSDCF y del cumplimiento de compromisos internacionales suscritos por el país. Asimismo, es un espacio de análisis de la realidad, diálogo y debate sobre conceptos relacionados con la igualdad y equidad de género y su aplicación práctica a través de las políticas de género.

Para apoyar el desarrollo del UNSDCF 2022-2026 con perspectiva de género y garantizar una mejor rendición de cuentas del equipo en el país en cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, de conformidad con la política corporativa de las Naciones Unidas en esta área, el equipo de país, con el apoyo del GEGDHI, implementó el UNCT-SWAP scorecard de igualdad de género en octubre de 2023.

Con este fin, se contrató a un especialista internacional para apoyar al equipo de país bajo la coordinación general de la OCR.

### 3. METODOLOGÍA

El scorecard de género establece estándares mínimos a nivel del UNCT, midiendo el desempeño en la incorporación de la perspectiva de género en las dimensiones conjuntas de las Naciones Unidas, como políticas, procesos, prácticas y programas. No mide el desempeño individual de las agencias.

El rendimiento del equipo de país se evalúa a través de 15 indicadores de desempeño articulados en torno a 7 áreas dimensionales, las cuales son: 1. Planificación; 2. Programación y monitoreo-evaluación; 3. Asociaciones; 4. Liderazgo y cultura organizacional; 5. Arquitectura y capacidades de género; 6. Recursos, y 7. Resultados.

Para implementar el ejercicio en el Perú, se solicitaron voluntarios y voluntarias en el GEGDHI para contribuir de forma conjunta a la evaluación de los indicadores, a los cuales se sumaron miembros del grupo interagencial de comunicación (UNCG) y del grupo interagencial de monitoreo y evaluación (M&E). De esta forma, se formó un equipo interagencial de evaluación (IAT) compuesto por 12 personas. Varias agencias estuvieron representadas en el equipo de evaluación: ACNUR, CINU, OACNUDH, OCR, OIM, OIT, ONU Mujeres, UNICEF y UNFPA. Se formaron seis grupos de evaluación dentro del equipo y cada grupo fue responsable de la evaluación de 2 o 3 indicadores. La composición de los grupos de evaluación del equipo interagencial figura en el anexo A.

La especialista internacional entró en escena en septiembre de 2023, con el objetivo de apoyar la implementación del scorecard de género, brindando apoyo y asistencia al equipo de evaluación del GEGDHI y dinamizando las sesiones de trabajo. El ejercicio fue facilitado por vía remota, adaptando la metodología a las modalidades en línea. Por otro lado, se llevó a cabo de manera altamente participativa, promoviendo el diálogo interno y fomentando la apropiación de los resultados.



Previo a la autoevaluación realizada por el IAT en octubre 2023, se implementaron los siguientes procesos en septiembre de 2023:

1) Se llevó a cabo una encuesta en línea sobre la percepción del personal sobre el entorno organizacional para promover la igualdad de género. Un total de 210 personas respondieron a la encuesta (133 mujeres y 77 hombres), superando el número mínimo de respuestas requerido para garantizar la validez de los resultados<sup>1</sup>. Los resultados de la encuesta se utilizaron para evaluar el indicador 4.2 “La cultura organizacional apoya plenamente la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”. En el anexo B se puede encontrar un desglose de las respuestas de la encuesta.

2) Se distribuyó un modelo de tabla de paridad de género a los departamentos de recursos humanos de las AFP. La tabla solicitaba datos cuantitativos sobre el número de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales del SNU en el Perú, ya sean nacionales o expatriados. Todas las agencias completaron la tabla. Posteriormente, se creó una hoja de Excel para consolidar los datos del personal del SNU desglosados por género. Estos datos se utilizaron para la evaluación del indicador 4.3 “Se logra la paridad de género en la dotación de personal”.

### 3.1. Etapas del ejercicio

El proceso llevado a cabo en el Perú se desarrolló de la forma siguiente:

#### **Etapas 1: Revisión de los documentos de referencia:**

Se creó una carpeta compartida en Google Drive para subir y recopilar toda la información de referencia. Las fuentes de verificación fueron subidas por la OCR. La consultora examinó la siguiente documentación: orientación técnica y marco del UNCT-SWAP; informes del UNCT-SWAP de los países de las regiones y de otros países; MC 2022-2026; orientación para la incorporación de la igualdad de género en la planificación y programación común actualizada en 2018; plan de trabajo conjunto (PTC) 2022-2023; informe de resultados 2022; borrador de los TdR del GEGDHI; informes de la CEDAW y otras evaluaciones nacionales y planes nacionales de género, y políticas y normativas nacionales en la materia.

#### **Etapas 2: Asistencia y apoyo al GEGDHI con la autoevaluación en el país:**

\* **Reunión técnica** entre la consultora y la OCR para la preparación del escenario y validación del plan de trabajo de evaluación.

\* **Reunión de coordinación con las agencias colíderes del GEGDHI.** Se brindaron las bases para la coordinación del trabajo y se presentó la metodología y el plan de trabajo.

\* **Reunión de briefing con el GEGDHI.** Con ocasión de la primera reunión para la creación del grupo especializado, en la cual participaron las jefaturas de las 3 agencias colíderes y de la OCR, se realizó una presentación del scorecard, su metodología, el proceso de implementación que se iba a llevar a cabo en el Perú y el cronograma de trabajo. Para

---

<sup>1</sup> Para el UNCT en el Perú, el número mínimo de respuestas necesario para garantizar la validez de los resultados era de 127, dado que el número de trabajadores y trabajadoras era de 497 en el momento de la evaluación, de acuerdo con los datos consolidados del staff del SNU recogidos con ocasión del scorecard.

poner en marcha el proceso se solicitó la colaboración del grupo y un número de agencias se presentaron voluntarias para participar en el equipo de evaluación.

**\*Reunión informativa con cada grupo de evaluación.** Se distribuyeron a las personas participantes del equipo de evaluación en 6 grupos de trabajo y se mantuvo una reunión informativa con cada grupo, en la cual se explicó la metodología de evaluación de los indicadores asignados al grupo y se revisaron las fuentes de verificación. Se fijó una fecha límite para la entrega de los trabajos.

**\* Autoevaluación en el país.** Los grupos de evaluación trabajaron para evaluar los indicadores, revisando los datos y los medios de verificación, obtener un entendimiento común de los resultados frente a los indicadores de su responsabilidad, y desarrollar justificaciones y explicaciones sobre la calificación de los indicadores. Se completaron las 15 fichas de evaluación, una por indicador.

**\* Taller de planificación de acciones y presentación de resultados con el GEGDH.** Se organizó una sesión para presentar los hallazgos, resultados y calificación de los indicadores al GEGDH y consensuar el plan de acción, incluyendo un espacio para la retroalimentación y la creación de consenso.

**\* Presentación de los resultados del ejercicio al UNCT.** Se celebró una sesión de presentación de resultados con el UNCT para presentar las principales conclusiones de la evaluación, las calificaciones de los indicadores y las principales recomendaciones para mejorar el rendimiento del equipo de país en materia de integración de la perspectiva de género.

### **Paso 3. Redacción del informe final**

Tras finalizar la etapa de autoevaluación, se elaboró y presentó el informe final a la OCR. La OCR socializó el informe con las agencias colíderes con fines de retroalimentación. Los comentarios de las mismas fueron integrados en el informe.

Este informe ha sido elaborado por la facilitadora internacional en base a los resultados del ejercicio, a las discusiones mantenidas con los grupos de evaluación y al feedback proporcionado por el GEGDH.

## **3.2. Observaciones generales del proceso**

Como observaciones generales, se destaca la implicación y motivación del equipo. Los plazos fueron muy ajustados, pero a pesar de ello, la mayor parte del equipo de evaluación realizó su tarea de manera eficiente, entregó los productos a tiempo y mostró una gran implicación y motivación por el ejercicio durante todo el proceso. La evaluación se benefició del apoyo de coordinación efectivo y solidario de la OCR.

La implementación de la metodología permitió una comprensión profunda de la misma, una apropiación exitosa de los resultados y el establecimiento de un diálogo dentro del UNCT sobre el desempeño del equipo en la transversalización del enfoque de género.

## **4. RESULTADOS**

La metodología del UNCT-SWAP scorecard incluye 4 niveles de calificación:



- Supera los requisitos mínimos;
- Cumple con los requisitos mínimos;
- Se aproxima a los requisitos mínimos;
- Ausente (lejos de los requisitos mínimos).

En cada indicador se proporcionan los criterios para acercarse, cumplir o superar los requisitos mínimos. Si el equipo de país no se acerca a los estándares mínimos, entonces el indicador se califica como “Ausente”. Si el UNCT se está acercando a los requisitos mínimos, se deben realizar esfuerzos adicionales en el corto plazo para que el equipo de país pueda cumplir con los requisitos mínimos en el próximo informe de progreso.

El UNCT debe aspirar a cumplir con los requisitos mínimos como un desempeño adecuado en la incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, debería contemplarse como un punto de partida desde el cual se pueden fortalecer los esfuerzos nacionales existentes para superar los requisitos mínimos en próximos informes de progreso, de modo que las mejores prácticas puedan compartirse con otros equipos de país.

## 4.1 Resumen de resultados

La siguiente tabla resume las calificaciones obtenidas por el UNCT en el Perú para todos los indicadores en las 7 áreas dimensionales. Como puede observarse, el área dimensional en la cual el UNCT presenta un mejor desempeño es la dimensión 3: Alianzas.

### UNCT-SWAP gender equality scorecard. Perú

Año de evaluación: 2023 (octubre)

Indicadores	Ausencia de requisitos mínimos	Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
<b>1. Planificación</b>				
1.1. El Análisis Común de País (CCA) integra el análisis de género				
1.2. La igualdad de género está transversalizada en los resultados del UNSDCF				
1.3. Los indicadores del UNSDCF miden los cambios en igualdad de género				
<b>2. Programación y monitoreo-evaluación</b>				
2.1. Los programas conjuntos contribuyen a reducir las desigualdades de género				
2.2. La comunicación e Incidencia abordan las desigualdades de género				
2.3. El M&E del UNSDCF mide el progreso en relación a los resultados de igualdad de género planificados				
<b>3. Alianzas</b>				
3.1. El UNCT apoya y se implica con el Gobierno para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres				
3.2. El UNCT apoya y se implica con las OSC que defienden la igualdad de género y los derechos de las mujeres				

**UNCT-SWAP gender equality scorecard. Perú**  
Año de evaluación: 2023 (octubre)

Indicadores	Ausencia de requisitos mínimos	Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
<b>4. Liderazgo y cultura organizacional</b>				
4.1. El liderazgo del UNCT se compromete con la defensa y promoción de la igualdad de género				
4.2. La cultura organizacional promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres				
4.3. Se logra la paridad de género en la dotación de personal				
<b>5. Arquitectura y capacidades de género</b>				
5.1 El mecanismo de coordinación de género está empoderado para influenciar al UNCT por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres				
5.2 El UNCT ha desarrollado capacidades adecuadas para la transversalización de género				
<b>6. Recursos financieros</b>				
6.1. Se asignan y supervisan recursos adecuados para la incorporación de la perspectiva de género				
<b>7. Resultados</b>				
7.1. Los programas de la ONU contribuyen significativamente a la igualdad de género en el país				

Los resultados completos por indicador se pueden encontrar en el anexo C. A continuación, se proporciona un resumen de los hallazgos clave por dominio dimensional.

## 4.2 Resultados por dominio de dimensión

### 4.2.1. Planificación

El UNCT tiene un desempeño relativamente satisfactorio en esta dimensión, ya que cumple con los requisitos en dos indicadores pero, sin embargo, solo se aproxima a los requisitos en el indicador relativo al CCA, sugiriendo que deberían destinarse mayores esfuerzos a la incorporación de la perspectiva de género en análisis común de país.

**Indicador 1.1.** Respecto al CCA 2022, el documento no incorpora un análisis de género en todos los sectores analizados, que incluya las causas subyacentes de la desigualdad y la discriminación de género. Además, solamente se incluyen algunos datos desglosados y sensibles al género. Para cumplir con los requisitos mínimos, los criterios establecen que el análisis de género se incluya en todos los análisis sectoriales, junto con datos coherentes desglosados y sensibles al género.

**Indicador 1.2.** En cuanto a la integración de la igualdad de género en los resultados del UNSDCF, la dimensión de género está visiblemente transversalizada en todos los efectos directos, aunque el ED4 de la PE2 relativa al medio ambiente necesita sin embargo un desarrollo más explícito en cuanto a las estrategias y acciones enfocadas al empoderamiento de las mujeres e igualdad de género. Por otro lado, a pesar de que el

ED6 tiene un fuerte componente de género, no puede considerarse como un efecto específico de igualdad de género porque al menos el 75% de sus productos no se dirigen a reducir las desigualdades. Para superar los requisitos mínimos, se requiere que un efecto directo del UNSDCF sea exclusivo de igualdad de género.

**Indicador 1.3.** En cuanto a los indicadores del UNSDCF, el 40% de los indicadores que figuran en el MC permiten realizar un seguimiento del progreso en materia de igualdad de género. No obstante, la sensibilidad al género de los indicadores es muy baja para la PE2 (medio ambiente), con 0% de indicadores midiendo los cambios en la igualdad de género. Para superar los requisitos, es necesario que al menos el 50% de los indicadores de efectos y productos midan los avances en la igualdad de género.

#### 4.2.2. Programación y seguimiento-evaluación

El desempeño del UNCT en esta área es satisfactorio, superando los requisitos mínimos en uno de los tres indicadores, cumpliendo con los requisitos mínimos en otro indicador pero aproximándose a los requisitos en el indicador relativo a los programas conjuntos.

**Indicador 2.1.** En cuanto a la programación conjunta, la igualdad de género está visiblemente integrada en la mayoría de los programas y proyectos conjuntos operativos en el momento de la evaluación. Algunos programas implementados precisamente en el marco de la PE2 (medio ambiente) no integran visiblemente la igualdad de género. Como aspecto positivo, durante el actual período del UNSDCF está en funcionamiento un programa conjunto sobre la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres pero, sin embargo, no existe en el UNCT ningún sistema o mecanismo para asegurar la integración de la dimensión de género en los programas conjuntos.

**Indicador 2.2.** En materia de comunicación e incidencia, el SNU excede los estándares mínimos porque el UNCT ha contribuido de manera colaborativa en actividades y campañas de comunicación sobre igualdad de género. El plan de trabajo anual del grupo interagencial de comunicación incluye visiblemente la comunicación y la promoción sobre la igualdad de género. Además, el equipo de país colabora en actividades conjuntas de comunicación e incidencia en áreas temáticas no tradicionales<sup>2</sup>.

**Indicador 2.3.** En cuanto al seguimiento y la evaluación, los datos de la matriz de resultados del MC para los indicadores sensibles al género se recopilan según lo previsto. El informe de resultados 2022 evalúa adecuadamente el progreso en relación a los resultados específicos de género. Sin embargo, el grupo interinstitucional de seguimiento y evaluación no ha recibido capacitación técnica específica sobre M&E con perspectiva de género al menos una vez durante el actual ciclo de cooperación.

#### 4.2.3. Alianzas

Esta es la dimensión de mejor desempeño del equipo de país y su fortaleza más obvia, cumpliendo con los requisitos mínimos para un indicador y superando los requisitos para el otro indicador.

**Indicador 3.1.** En cuanto al compromiso con el gobierno, el equipo de país ha colaborado con varios organismos gubernamentales en iniciativas conjuntas que promueven la

---

<sup>2</sup> Las áreas temáticas no tradicionales son aquellas áreas en las que las mujeres están subrepresentadas, como medio ambiente y cambio climático, innovación tecnológica, industria, infraestructura, transporte, etc.

igualdad de género durante el actual ciclo de cooperación. El equipo de país ha contribuido incluso a fortalecer el compromiso del gobierno con la implementación de los ODS relacionados con el género. Además, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ha participado activamente en las consultas del UNSDCF, en particular, en las relacionadas con la priorización estratégica llevadas a cabo en 2021.

**Indicador 3.2.** En cuanto al compromiso con las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que defienden la igualdad de género, el equipo de país ha colaborado con organizaciones de mujeres y con la sociedad civil que defiende los derechos de las mujeres en el marco de iniciativas conjuntas que promueven la igualdad de género. Además, la sociedad civil participó en las consultas estratégicas del UNSDCF realizadas en 2021. Sin embargo, hasta la fecha no hay evidencia de que el UNCT haya contribuido a fortalecer la participación de las OSC en la implementación de los ODS relacionados con el género.

#### 4.2.4. Liderazgo y cultura organizacional

El equipo de país tiene un desempeño adecuado en esta área dimensional, si no fuese por el indicador relativo a la dotación del personal.

**Indicador 4.1.** En relación con el liderazgo, la igualdad de género se discutió en el 82% de las reuniones del UNCT celebradas en los últimos 12 meses, superando los requisitos mínimos. Además, la evaluación mostró que el CR ha defendido públicamente la igualdad de género de forma regular en la mayoría de sus discursos pronunciados. Según los resultados de la encuesta del personal, el 87% de la plantilla (el 85% de las mujeres y el 90% de los hombres) piensa que las jefaturas de agencia están comprometidas con la igualdad de género en el lugar de trabajo. Por último, los temas de género aparecen reflejados en la evaluación del desempeño del CR por el UNCT del año 2022.

**Indicador 4.2.** En relación con la cultura organizacional, el UNCT cumple con los requisitos mínimos, ya que los resultados de la encuesta sobre la percepción del personal sobre el entorno organizacional para promover la igualdad de género recibieron una calificación positiva del 73%, aunque existe una diferencia en el porcentaje de respuestas positivas recibidas de mujeres (71%) y de hombres (77%). Las preguntas peor valoradas (con sólo 57% de respuestas positivas en total) fueron las relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal. Solo el 54% de las mujeres considera que se promueve un equilibrio adecuado de la vida laboral y personal en el SNU en el Perú.

**Indicador 4.3.** En relación con la paridad de género en la fuerza laboral, el UNCT no cuenta con un mecanismo para monitorear la paridad de género en la dotación de personal que se utilice periódicamente para monitorear los niveles de paridad para el personal de servicios generales y de todos los niveles profesionales. Con ocasión de la implementación de este scorecard, se solicitaron datos desagregados por sexo de las diferentes AFP; el análisis de los datos consolidados muestra que la tasa de representatividad de las mujeres en el SNU en el Perú es del 61% (46% en el personal internacional y 64% en el personal nacional y de servicios generales) pero no se disponen de datos consolidados de años anteriores para realizar una comparativa. Por último, el BOS 2023 no incluye acciones o indicadores específicos de género.

#### 4.2.5. Arquitectura y capacidades de género

Esta es una de las dimensiones en las cuales se necesita mejorar el desempeño de UNCT, si bien el equipo de país se encuentra actualmente avanzando en este sentido, puesto que el GEGDHI se acaba de formar y sus TdR están proceso de elaboración.

**Indicador 5.1.** En relación al mecanismo de coordinación de género, hasta octubre de 2023 existía un grupo que se reunía de forma ad-hoc y a solicitud de algún punto focal; este grupo no contaba con TdR ni plan de trabajo anual. En octubre de 2023 se organizó la primera reunión formal del nuevo grupo recién conformado para la coordinación de la igualdad de género en el UNCT, el GEGDHI, coliderado por ONU Mujeres, OACNUDH y UNFPA. En la reunión de la creación del grupo participaron las jefaturas de las agencias colíderes y de la OCR. Con lo cual, las bases están asentadas para mejorar la calificación de este indicador en el próximo informe de progreso.

**Indicador 5.2.** En relación con las capacidades del UNCT para integrar la dimensión de género, se han realizado dos sesiones de desarrollo de capacidades desde el subgrupo de violencia basada en el género (VBG) del grupo de trabajo para refugiados y migrantes (GTRM), formado por varias AFP tales como OIM, UNFPA y ACNUR. En las sesiones participaron miembros del SNU integrantes del GTRM. Sin embargo, no existe ningún plan de desarrollo de capacidades para la incorporación de la perspectiva de género, basado en una evaluación de capacidades interinstitucional. Además, los materiales de inducción del UNCT no incluyen los compromisos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres ni los desafíos de desarrollo conexos del país.

#### 4.2.6. Recursos financieros

Esta área dimensional es el punto más débil del UNCT hasta la fecha, ya que los estándares mínimos se encuentran ausentes para el único indicador de la dimensión.

**Indicador 6.1.** El equipo de país no ha organizado al menos un evento sustancial de desarrollo de las capacidades de los grupos interagenciales clave sobre el marcador de género durante el ciclo actual del UNSDCF. Además, tampoco ha fijado un objetivo financiero para la asignación de programas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La asignación de este objetivo es imprescindible para cumplir con los requisitos mínimos en este indicador.

#### 4.2.7. Resultados

El equipo de país está en camino de lograr algunos resultados en materia de igualdad de género, en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.

**Indicador 7.1.** El SNU está en camino de lograr algunos resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres según lo previsto en el marco de resultados del UNSDCF, de acuerdo con la información disponible hasta la fecha (un año de implementación ya que el informe de resultados 2023 aún no está disponible). Falta información de los cuatro últimos años de implementación para afirmar que se están alcanzando todos los resultados esperados en materia de igualdad de género. Como lo exigen los criterios del indicador, para cumplir con los estándares mínimos, el equipo de país debe lograr o estar en camino de lograr todos los resultados de género planificados en el marco de resultados. Para superar los requisitos, el equipo de país debe poder

determinar si un resultado del UNSDCF ha contribuido a un cambio sustancial o transformador en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país.

## 5. CONCLUSIÓN

Los resultados de esta evaluación muestran algunos buenos resultados, pero también que son necesarias mejoras.

El ejercicio reveló que los requisitos mínimos se encuentran ausentes en 3 indicadores, cuya calificación debería ser mejorada con carácter urgente:

- Se logra la paridad de género en la dotación de personal (indicador 4.3);
- El mecanismo de coordinación de género está empoderado para influenciar al UNCT por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (indicador 5.1);
- Se asignan y supervisan recursos adecuados para la incorporación de la perspectiva de género (indicador 6.1).

La evaluación reveló 4 indicadores para los cuales el UNCT se acerca a los requisitos mínimos, donde el equipo de país debería concentrar sus esfuerzos para mejorar las calificaciones en los próximos informes de progreso:

- El CCA integra el análisis de género (indicador 1.1);
- Los programas conjuntos contribuyen a reducir las desigualdades de género (indicador 2.1);
- El UNCT ha desarrollado capacidades adecuadas para la transversalización de género (indicador 5.2);
- Los programas de la ONU contribuyen significativamente a la igualdad de género en el país (indicador 7.1).

La evaluación reveló un desempeño adecuado del UNCT en 5 indicadores, cumpliendo con los requisitos mínimos:

- La igualdad de género está transversalizada en los resultados del UNSDCF (indicador 1.2);
- Los indicadores del UNSDCF miden los cambios en igualdad de género (indicador 1.3);
- El M&E del UNSDCF mide el progreso en relación a los resultados de igualdad de género planificados (indicador 2.3);
- El UNCT apoya y se implica con las OSC que defienden la igualdad de género y los derechos de las mujeres (indicador 3.2);
- La cultura organizacional promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (indicador 4.2).

Por último, reveló un desempeño excepcional en 3 indicadores, para los cuales el UNCT excede los requisitos mínimos:

- La comunicación e incidencia abordan las desigualdades de género (indicador 2.2);
- El UNCT apoya y se implica con el Gobierno para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (indicador 3.1);
- El liderazgo del UNCT se compromete con la defensa y promoción de la igualdad de género (indicador 4.1).



Tras esta evaluación, las fortalezas y debilidades del equipo de país en el Perú en términos de su desempeño en la incorporación de la perspectiva de género son las siguientes:

- ✚ **Fortalezas:** (i) Alianzas, (ii) Liderazgo, (iii) Programación y M&E, (iv) Planificación.
- ✚ **Áreas que requieren mejora:** (i) Resultados.
- ✚ **Áreas que requieren mejoras importantes:** (i) Paridad de género en el personal, (ii) recursos financieros, (iii) Arquitectura y capacidades de género.

## 6. PLAN DE ACCIÓN E INFORME ANUAL DE PROGRESO

Los resultados de la evaluación se han volcado a un plan de acción, diseñado para mejorar el desempeño del UNCT en materia de igualdad de género. Este plan de acción destaca las brechas entre los requisitos mínimos de la ONU y las prácticas, procedimientos y procesos actuales del equipo de país identificados durante la evaluación. Incluye las acciones a implementar, el cronograma y la distribución de responsabilidades. También muestra los enlaces a los indicadores del scorecard de género para fines de seguimiento. El plan de acción se puede encontrar en el anexo D.

El plan de acción también puede actualizarse periódicamente, si es necesario. Además, se pueden desarrollar planes de acción anuales para implementar tareas concretas que conduzcan al logro de las acciones formuladas.

Tal y como se explicó en el capítulo de antecedentes, cada año se debe presentar un informe anual de progreso para el cual se han de reevaluar al menos 5 indicadores. En los informes de progreso también se debe reportar sobre los avances realizados en la implementación del plan de acción.

Al seleccionar los indicadores para reevaluar cada año, el equipo debe centrarse sobre aquellos cuyas calificaciones necesitan mejorar en el corto plazo en áreas donde es necesario fortalecer el desempeño. Así, se propone reevaluar los indicadores 2.1, 2.3, 4.3, 5.1 y 5.2 en 2024. En el año 2025 se propone reevaluar de nuevo los indicadores 5.1 y 5.2 y también los indicadores 1.1, 1.3 (incluyendo los indicadores a nivel de producto) y 6.1. En 2026 se propone reevaluar el indicador 7.1 porque ya estarán disponibles los informes de resultados de todos los años desde 2022, y los indicadores 3.1 y 3.2. El indicador 1.2 solo debe volver a reevaluarse una vez que se haya formulado y aprobado el nuevo UNSDCF 2027-2031.

Para asegurar una respuesta completa a las acciones descritas en el plan de acción, es necesario una buena comprensión y apropiación de las recomendaciones por parte del equipo de país. El plan de acción debe figurar en la agenda de las reuniones del UNCT al menos una vez cada seis meses hasta que se completen todas las acciones.

El plan de acción también debe figurar en la agenda de las reuniones de los grupos interagenciales a los cuales se les han asignado responsabilidades en el plan, tales como el GEGDHI, el UNCG, el grupo de M&E, la OMT y el PMT. La responsabilidad de la implementación debe ser compartida entre todas las agencias y sectores del SNU para fomentar la descentralización de responsabilidades y la rendición de cuentas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

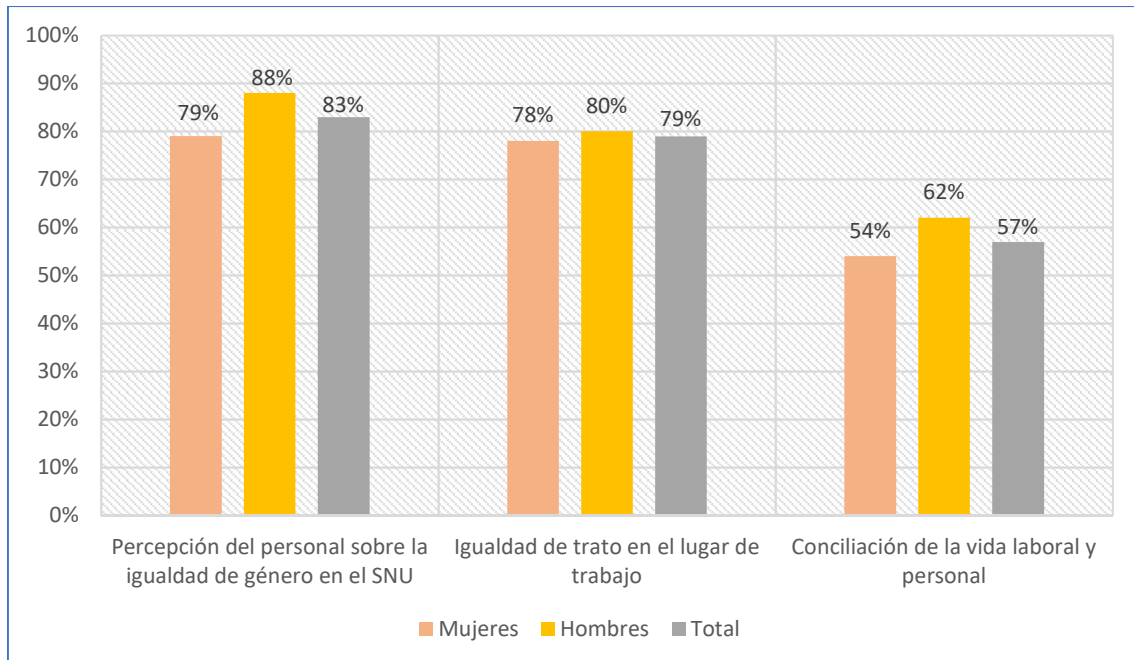
## 7. ANEXOS

### Anexo A: Composición del equipo de evaluación interagencial

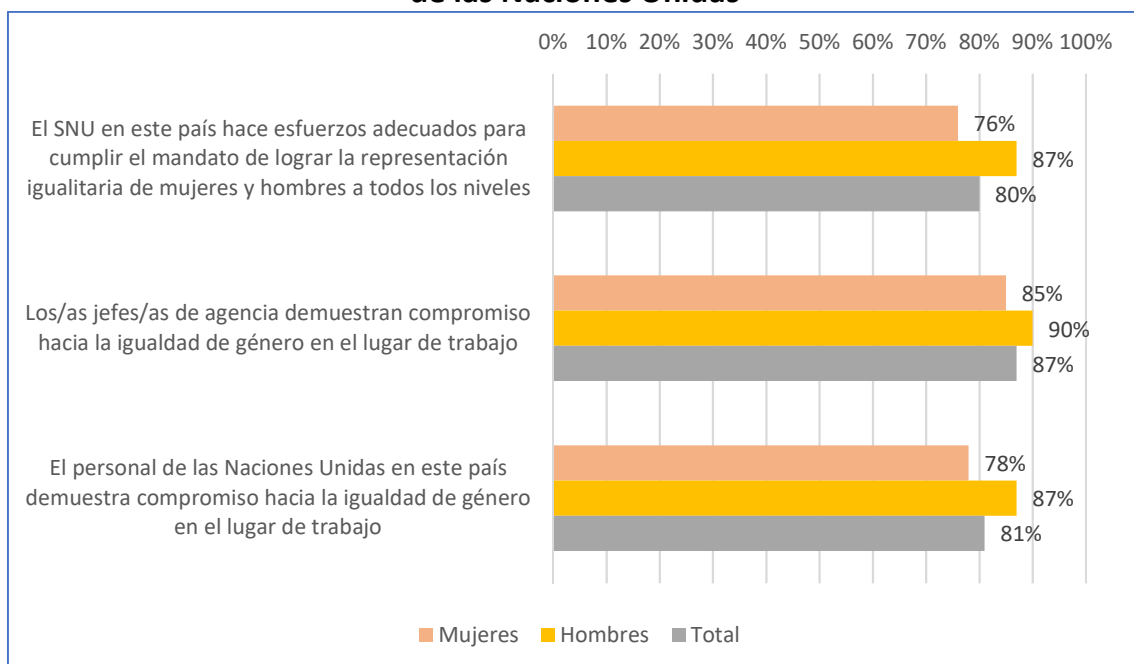
Grupo	Composición de los grupos de evaluación	Indicadores
1	Linda Eriksson (OCR) Melissa Bustamante (UNFPA)	1.1 CCA 1.2 Resultados del UNSDCF 2.1 Programas conjuntos
2	Juan Pablo Casapia Boero (CINU) Osvaldo David Gavagnin (OCR)	1.3 Indicadores del UNSDCF 2.2 Comunicación e incidencia 2.3 M&E del UNSDCF
3	Carlos Pinacho (OACNUDH) María Pía Molero (ONU Mujeres)	3.1 Colaboración con el Gobierno 3.2 Colaboración con las OSC que defienden la igualdad de género
4	Linda Eriksson (OCR) Joel Jabiles (OIM) Priscilla Silva (OIM)	4.2 Cultura organizativa 4.3 Paridad de género
5	Mariana Mendiola (ACNUR) Melissa Gamarra (ACNUR) María del Rocío Valencia (OIT)	5.1 Mecanismo de coordinación de género 5.2 Capacidades de género 7.1 Resultados
6	Maria Fernanda Awapara (OCR)	4.1. Liderazgo 6.1. Recursos

## Anexo B: Resultados de la encuesta sobre cultura organizacional

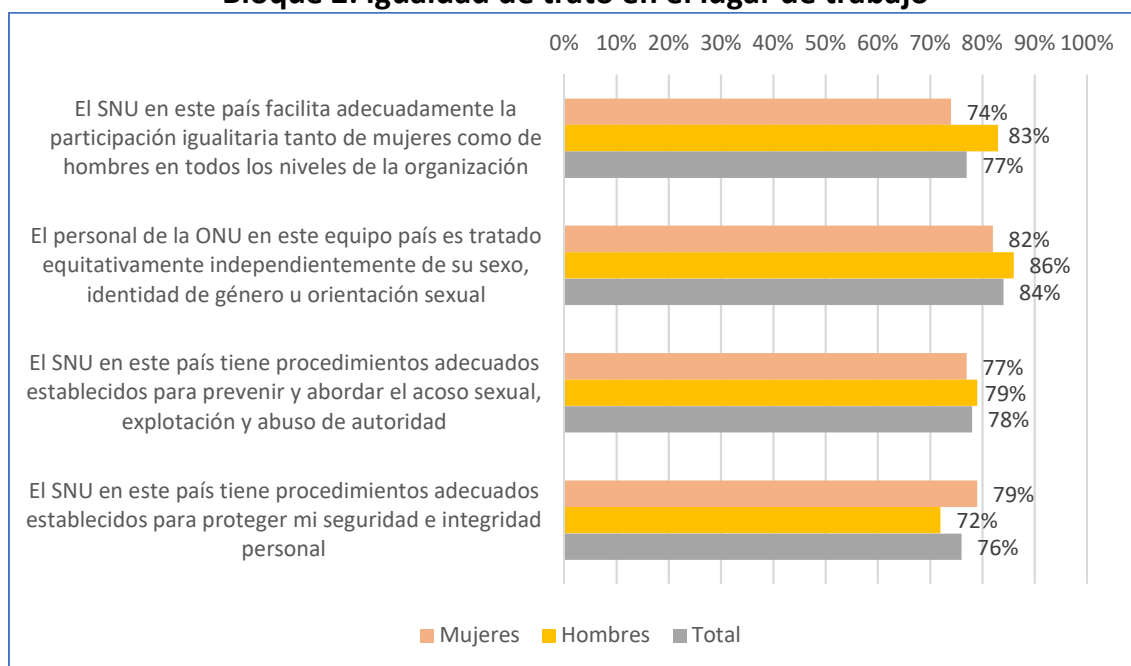
### DESGLOSE DE LAS RESPUESTAS POSITIVAS DE LA ENCUESTA POR BLOQUE DE PREGUNTAS



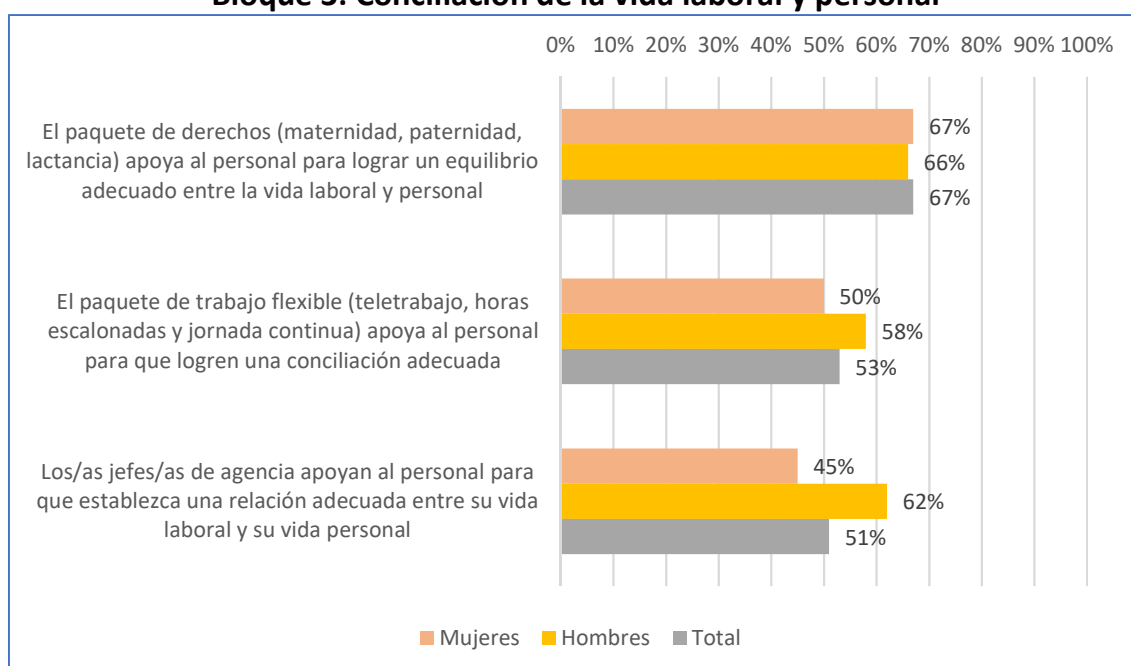
### Bloque 1: Percepción del personal sobre la igualdad de género en el sistema de las Naciones Unidas



## Bloque 2: Igualdad de trato en el lugar de trabajo



## Bloque 3: Conciliación de la vida laboral y personal



Los gráficos muestran las respuestas positivas (“muy de acuerdo” y “de acuerdo”).

Encuesta abierta en septiembre de 2023.

210 respuestas (133 de mujeres, 77 de hombres) de un total de población de 497 personas.

Intervalo de confianza de 7.5.

## Anexo C: Resultados del UNCT-SWAP scorecard por Indicador en el Perú

### 1. PLANIFICACIÓN

INDICADOR 1.1: EL ANÁLISIS COMÚN DE PAÍS INTEGRA EL ANÁLISIS DE GÉNERO		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
<p>El CCA o equivalente incluye:</p> <p><b>a)</b> Un análisis de género en la <b>mayoría</b> de los sectores, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad y la discriminación de género, en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5;</p> <p><b>y</b></p> <p><b>b)</b> Algunos datos desglosados por sexo y sensibles al género.</p>	<p>El CCA o equivalente incluye:</p> <p><b>a)</b> Un análisis de género en <b>todos</b> los sectores, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad y la discriminación de género, en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5;</p> <p><b>y</b></p> <p><b>b)</b> Datos coherentes desglosados por sexo y sensibles al género.</p>	<p>El CCA o equivalente cumple con los requisitos mínimos <b>e</b> incluye:</p> <p><b>c)</b> Un análisis de género dirigido a los grupos más vulnerables.</p>
<b>Calificación: Se aproxima a los requisitos mínimos</b>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>a) El CCA incluye un análisis de género en todos los sectores cubiertos por la última actualización del análisis común de las Naciones Unidas en el Perú y que se realizó en el año 2022: seguridad alimentaria, refugiados y migrantes, salud sexual y reproductiva, derechos humanos y contexto político. No obstante, por tratarse de una actualización del análisis común original que se realizó a inicios del año 2021 y, por ende, de un documento más conciso, este análisis es reducido y de poca profundidad. En ocasiones, se trata de una mera mención de que las mujeres son afectadas por determinados fenómenos de forma desproporcional mientras que, en otras, se desarrollan las causas, afectaciones y respuestas de forma más exhaustiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguridad alimentaria. Se describe la inseguridad desproporcionada en la población femenina y población migrante. 16 agencias, fondos y programas conforman un grupo interagencial para apoyar al país frente a la crisis alimentaria. Las acciones se dirigen a las poblaciones más vulnerable, entre ellas, las mujeres, niños y niñas.</li> <li>▪ Refugiados y migrantes. El 80% de las mujeres migrantes y refugiadas que trabajan, lo hacen en el sector informal sin contrato, lo cual aumenta el riesgo de estas mujeres a la trata de personas. Además, la discriminación, estereotipación y violencia de género entre mujeres migrantes está aumentando. El SNU trabaja intensamente, entre otras cosas, para la regularización (acceso a derechos) y el apoyo a la estrategia de integración socioeconómica de la población femenina migrante.</li> <li>▪ Salud sexual y reproductiva. Las brechas de desigualdad se han agravado a partir de la pandemia y afecta particularmente a las poblaciones en mayor situación de vulnerabilidad. Las niñas, adolescentes y mujeres de grupos vulnerables siguen enfrentando barreras importantes al ejercicio de su autonomía corporal y de sus derechos sexuales y reproductivos. Aunque la mortalidad materna ha bajado, todavía no se llega al nivel pre-pandemia y sigue habiendo fuertes diferencias regionales. El uso de métodos modernos de anticoncepción también experimenta diferencias por región. Además, existe una alta proporción de embarazos no planificados. Se ha producido un incremento de embarazos en niñas de 10 a 14 años. De igual forma, hay grandes desigualdades regionales en el embarazo y maternidad de adolescentes. Durante 2022, se promovieron iniciativas parlamentarias que limitan el acceso a la salud sexual y reproductiva y el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos. UNFPA lidera la respuesta del SNU en esta área.</li> <li>▪ Derechos humanos. Se han producido avances legislativos y normativos. Sin embargo, la crisis de gobernabilidad socava estos avances. Los altos niveles de conflictividad social afectan particularmente a las poblaciones vulnerables, entre ellas las poblaciones femeninas. Además, el aumento de los grupos ultraconservadores y anti-derechos en diferentes espacios, ha causado retrocesos en la igualdad de género y en los derechos humanos.</li> <li>▪ Contexto político. Nuevamente, el aumento de los grupos ultraconservadores y anti-derechos en diferentes espacios, entre ellos el escenario político, generan serios riesgos contra poblaciones vulnerables, afectando a la igualdad de género.</li> </ul>		

b) El CCA 2022 incluye algunos datos desglosados por sexo y sensibles al género. La actualización de los indicadores se ha organizado alrededor de los siguientes bloques temáticos: i) Personas; ii) Planeta; iii) Prosperidad; iv) Gobernanza; y v) Derechos humanos y paz:

- En el bloque Personas, los indicadores de pobreza y de población no se desagregan por género. Hay datos desglosados por género en varios de los indicadores sobre educación y hay datos sensibles al género en el área de salud sexual y reproductiva.
- En el bloque Planeta, no hay datos desglosados por género, principalmente porque no es pertinente, pero tampoco hay datos sensibles al género.
- En el bloque Prosperidad, hay datos desglosados por género para los indicadores sobre empleo.
- En el bloque Gobernanza, no hay datos desglosados por género, pero hay un indicador sensible al género (Escaños parlamentarios ocupados por mujeres).
- En el bloque de Derechos Humanos y Paz, hay varios indicadores desglosados por género, igual como varios sensibles al género y especialmente con respecto a la violencia basada en género.

c) El CCA no incluye un análisis de género dirigido a los grupos más vulnerables o grupos *left furthest behind*.

**Pruebas/medios de verificación:**

- Análisis Común de las Naciones Unidas en el Perú, actualización noviembre 2022.



INDICADOR 1.2: LA IGUALDAD DE GÉNERO INTEGRADA EN LOS RESULTADOS DEL UNSDCF		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
a) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están visiblemente transversalizados en <b>algunas</b> áreas de resultados del UNSDCF, en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.	a) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están visiblemente transversalizados en <b>todas</b> las áreas de resultados del UNSDCF, en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5. o b) Hay un resultado del UNSDCF específicamente enfocado en la igualdad de género, en consonancia con la Teoría de Cambio del UNSDCF y las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.	a) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están visiblemente transversalizados en <b>todas</b> las áreas de resultados del UNSDCF, en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5. y b) Hay un resultado del UNSDCF específicamente enfocado en la igualdad de género, en consonancia con la Teoría de Cambio del UNSDCF y las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.
<b>Calificación: Cumple con los requisitos mínimos</b>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>a) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres <b>están visiblemente transversalizados</b> en <b>todas</b> las prioridades estratégicas (PE) del UNSDCF a través de sus 6 efectos directos (ED), en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5:</p> <p>PE1: Bienestar de las personas e igualdad en el acceso a oportunidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Efecto Directo 1. Al 2026, las personas aumentan su acceso al trabajo decente y al sistema integral de protección social, incluyendo un piso de protección social, que asegura el acceso universal a la salud incluyendo salud sexual y reproductiva, nutrición, seguridad alimentaria, seguridad básica de ingreso y sistema de cuidados, <b>con un enfoque integrado y especial énfasis en género y derechos.</b></li> <li>Efecto Directo 2. Al 2026, las personas mejoran su acceso equitativo a educación universal de calidad y protección especial, <b>con un enfoque integrado y especial énfasis en género y derechos.</b></li> <li>Efecto Directo 3. Al 2026 las personas en situación de vulnerabilidad, desprotección, pobreza e inseguridad alimentaria incrementan su resiliencia ante situaciones de crisis, fortaleciendo mecanismos de respuesta humanitaria y de recuperación postcrisis <b>con un enfoque integrado y especial énfasis en género, derechos y territorio.</b></li> </ul> <p>PE2: Gestión del ambiente, cambio climático y riesgo de desastres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Efecto Directo 4. Al 2026, la población y los ecosistemas, especialmente aquellos en mayor situación de vulnerabilidad, fortalecen su resiliencia como resultado de que, instituciones y comunidades, mejoran políticas e implementan mecanismos o instrumentos efectivos para la gestión ambiental, del cambio climático, del riesgo de desastres y de las crisis humanitarias, <b>con un enfoque integrado y especial énfasis en género, derechos, interculturalidad, ciclo de vida y territorio.</b></li> </ul> <p>PE3: Competitividad y productividad inclusiva y sostenible.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Efecto Directo 5. Al 2026, las personas, especialmente aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad y discriminación, mejoran su acceso a medios de vida resilientes mediante la construcción de una matriz productiva diversificada, competitiva, formalizada, innovadora, sostenible e inclusiva, con trabajo decente, alineada a las potencialidades de cada territorio, y <b>con un enfoque integrado y especial énfasis en género, particularmente a través del empoderamiento económico de las mujeres.</b></li> </ul> <p>PE4: Gobernanza democrática efectiva y equitativo ejercicio de ciudadanía.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Efecto Directo 6. Al 2026, las personas, especialmente <b>aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad y discriminación, como niñas y niños, adolescentes, jóvenes y mujeres; ejercen sus derechos en condiciones de igualdad, como resultado del fortalecimiento de la gobernanza efectiva, la cohesión social, el acceso a la justicia y la lucha contra la desigualdad de género y toda forma de discriminación y violencia basadas en género, sobre la base de un enfoque integrado.</b></li> </ul> <p>En efecto, la igualdad de género está visiblemente integrada en la formulación de todos los efectos directos de las 4 prioridades estratégicas, con más intensidad en los efectos directos 1, 2 y 3 de la PE1 y en el efecto 6 de la PE4. El ED4</p>		

de la PE2, a pesar de mostrar visibilidad en cuanto al enfoque de género en su formulación, necesita sin embargo un desarrollo más explícito en cuanto a las estrategias y acciones para cumplir los objetivos de género.

b) El ED6 posee un fuerte componente de igualdad de género, ya que incluye toda la programación para la prevención, atención y protección contra la VBG, pero **no se considera un efecto exclusivo de igualdad de género** puesto que el 75% de sus productos **no** son específicos de género. El ED6 también incluye todo el componente de derechos humanos y de gestión pública administrativa eficiente.

**Pruebas/medios de verificación:**

- Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDCF) Perú 2022-2023;
- Matriz UNSDCF Perú 09/09/2022.

INDICADOR 1.3: LOS INDICADORES DEL UNSDCF MIDEN LOS CAMBIOS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
Entre una quinta y una tercera parte (20-33 por ciento) de los indicadores de resultados (y productos) del UNSDCF miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en consonancia con las metas de los ODS, incluido el ODS 5.	Entre un tercio y la mitad (33-50 por ciento) de los indicadores de resultados (y productos) del UNSDCF miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en consonancia con las metas de los ODS, incluido el ODS 5.	Más de la mitad de los indicadores de resultados (y productos) del UNSDCF miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en consonancia con las metas de los ODS, incluido el ODS 5.
<b>Calificación: Cumple con los requisitos mínimos</b>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>De los 25 indicadores a nivel de efecto directo que figuran en la matriz de resultados del UNSDCF 2022-2026, 10 miden los cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en consonancia con las metas de los ODS, incluido el ODS 5, lo cual representa un porcentaje del <b>40%</b>, situándose el UNCT en la calificación de cumple con los requisitos mínimos.</p> <p>Un análisis más exhaustivo a nivel de efecto directo muestra que la sensibilidad de género de los indicadores difiere según la prioridad estratégica (PE). De esta forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>PE1)</b> Bienestar de las personas e igualdad en el acceso a oportunidades: el <b>67%</b> de los indicadores de esta prioridad estratégica miden la evolución en materia de igualdad de género; en concreto: 5 indicadores (de 6 indicadores en total) del efecto directo 1; 3 indicadores (de 4 indicadores en total) del efecto directo 2; y 0 indicadores (de 2 indicadores en total) del efecto directo 3.</li> <li>▪ <b>PE2)</b> Gestión del ambiente, cambio climático y riesgo de desastres: el <b>0%</b> de los indicadores de esta prioridad estratégica miden la evolución en materia de igualdad de género; en concreto: 0 indicadores (de 4 indicadores en total) del efecto directo 4.</li> <li>▪ <b>PE3)</b> Competitividad y productividad inclusiva y sostenible: el <b>25%</b> de los indicadores de esta prioridad estratégica miden la evolución en materia de igualdad de género; en concreto: 1 indicador (de 4 indicadores en total) del efecto directo 5.</li> <li>▪ <b>PE4)</b> Gobernanza democrática efectiva y equitativo ejercicio de ciudadanía: el <b>20%</b> de los indicadores de esta prioridad estratégica miden la evolución en materia de igualdad de género; en concreto: 1 indicador (de 5 indicadores en total) del efecto directo 6.</li> </ul> <p>En este año 2023, el UNCT se encuentra en proceso de formular los indicadores a nivel de producto. Hasta la fecha se han identificado 32 de un máximo de 70 indicadores de producto que se pueden reportar.</p>		
<p><b>Pruebas/medios de verificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDCF) Perú 2022-2023;</li> <li>- Matriz UNSDCF Perú 09/09/2022.</li> </ul>		

## 2. PROGRAMACIÓN Y M&E

INDICADOR 2.1: LOS PROGRAMAS CONJUNTOS CONTRIBUYEN A REDUCIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
<p>a) La igualdad de género está visiblemente transversalizada en al menos el 50 por ciento de los programas conjuntos operativos en el momento de la evaluación.</p> <p>o</p> <p>b) Durante el actual período del UNSDCF está operativo un programa conjunto para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.</p>	<p>a) La igualdad de género está visiblemente transversalizada en <b>todos</b> los programas conjuntos operativos en el momento de la evaluación.</p> <p>y</p> <p>b) Durante el actual período del UNSDCF está operativo un programa conjunto para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.</p>	<p>Cumple con los requisitos mínimos y</p> <p>c) Existe un sistema para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los programas conjuntos.</p>
<b>Calificación: Se aproxima a los requisitos mínimos</b>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>a) Según la base de datos del PTC del SNU en el Perú, existen en la actualidad 8 proyectos conjuntos interagenciales en estado de implementación y 9 programas conjuntos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De los proyectos conjuntos hay uno que tiene un marcador de género de 3 siendo la igualdad de género la temática principal. Hay tres programas que tienen un marcador de género de 2 (siendo la presencia del enfoque de género significativo). Hay tres programas que tienen un marcador de género de 1 (limitada presencia del enfoque de género), y un programa que no presenta marcador de género. Dos de los proyectos que presentan marcador de género 1 están dirigidos a mujeres, o las mujeres forman parte de la población beneficiaria como grupo prioritario. Persisten dudas sobre la integración visible de la igualdad de género en un proyecto con marcador 1, implementado en el marco de la PE2 (medio ambiente), y en un proyecto sin marcador de género implementado en el marco de la PE3 (productividad).</li> <li>De los programas conjuntos, hay uno con marcador de género 3, seis con marcador de género 2, y dos con marcador de género 1. Los dos programas que presentan marcador 1 se implementan en el marco de la PE 2 (medio ambiente y cambio climático).</li> </ul> <p>El resultado de este análisis es que la mayor parte de los proyectos y programas conjuntos integran de forma visible la perspectiva de género, a excepción de 2 proyectos y 2 programas, implementados en su mayoría en el marco de la prioridad estratégica 2 relativa al medio ambiente.</p> <p>b) Durante el actual período del UNSDCF está operativo el programa conjunto “Reaching 10-10-10 targets” implementado por ONUSIDA and UNFPA, con un marcador de género de 3, y el proyecto conjunto “Apoyo a los Avances en la Construcción del Sistema Nacional de Cuidados” implementado por ONU MUJERES, OIT, PNUD, y UNICEF. Este proyecto conjunto está dirigido a la implementación de un Sistema nacional de cuidados, con el objetivo de reducir la carga de trabajo de cuidados al interior de las familias y con ello la posibilidad de que sus integrantes, especialmente las mujeres, tengan mayor poder de decisión sobre la distribución de su tiempo.</p> <p>c) No existe a fecha de hoy ningún sistema o mecanismo para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los programas conjuntos.</p>		
<p><b>Pruebas/medios de verificación:</b></p> <p>- Base de datos: ONU PERU PTC 2022 2023 marzo 2023.</p>		

INDICADOR 2.2: LA COMUNICACIÓN E INCIDENCIA ABORDAN ÁREAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
a) El UNCT ha contribuido de manera colaborativa en al menos una actividad conjunta de comunicación sobre igualdad de género durante el año pasado.	a) El UNCT ha contribuido de manera colaborativa en al menos una campaña conjunta de incidencia sobre igualdad de género durante el año pasado. y b) El Plan de Trabajo Anual del Grupo de Comunicación Interagencial o equivalente incluye visiblemente la comunicación y/o incidencia en igualdad de género.	Cumple con los requisitos mínimos y c) El UNCT ha contribuido de manera colaborativa a la comunicación o la incidencia en al menos un área temática no tradicional durante el año pasado.
<b>Calificación: Supera los requisitos mínimos</b>		
<b>Hallazgos/explicación:</b> <p>a) El UNCT ha contribuido de manera colaborativa en campañas y acciones estratégicas de comunicación e incidencia para promover los derechos y el empoderamiento de las mujeres a lo largo del año. Por ejemplo, en el marco del Día Internacional de la Mujer 2023, OCR colaboró con ONU Mujeres para la premier del documental <a href="#">“Cuando las aguas se juntan: una historia de mujeres y paz”</a>, con palabras del coordinador residente. Por los 16 Días de Activismo contra la Violencia hacia las Mujeres (2022), 12 oficinas del UNCT sumaron esfuerzos en una campaña en redes sociales para sensibilizar sobre la importancia de atender la violencia contra la mujer y empoderar a las mujeres, desde los mandatos de cada entidad. Además, sumaron esfuerzos en la campaña <a href="#">Quitémonos la Venda</a> contra la violencia sexual que llegó a más de 5 millones de personas. Fue liderada por UNICEF y contó con la participación de OCR y UNFPA con OpEds y de varias oficinas en una caminata contra la violencia.</p> <p>b) La Estrategia de Comunicación del UNSDCF 2022-2026 menciona como posicionamiento deseado que la ONU en el Perú “tiene un impacto directo positivo significativo en el bienestar de las personas a lo largo de sus vidas, a través del trabajo conjunto de sus AFP (...) basado en un enfoque integrado que incluye la perspectiva de género (...)”. El Plan de Trabajo 2022-2023 de la referida estrategia de comunicación se diseñó antes de la implementación del Grupo de Género y otros grupos especializados. No obstante, en sus mecanismos de implementación, hace explícito que sus planes de trabajo se vincularán a las prioridades de los grupos interagenciales, lo cual incluye al Grupo Interagencial de Género. Además, el Plan de Trabajo 2022-2023 contempla la realización de campañas y acciones clave de comunicación que incluyen temas de género y derechos de la mujer. Por ejemplo, la campaña vinculada al trabajo humanitario y de protección de derechos en contextos de emergencia y la realización de un ciclo de capacitaciones a periodistas sobre desinformación y discursos de odio (que incluye un módulo sobre violencia contra la mujer).</p> <p>c) Con respecto a áreas temáticas no tradicionales, el UNCT ha colaborado con la promoción de los derechos de la población LGTBQ +, sumando esfuerzos en la producción de materiales de campaña, abogando por la promoción y protección de los derechos de esta población y su inclusión. Por ejemplo, con coordinación de ONU SIDA, OACNUDH y el CINU/OCR se coordinó la participación de las agencias, fondos y programas del SNU en la Marcha del Orgullo LGBTI+ de Lima (junio 2023), considerada la más masiva en dos décadas, y se produjeron materiales de sensibilización que fueron difundidos a través de las redes sociales, todo bajo la identidad visual y mensajes clave de la campaña del Secretario General “Libres e Iguales”. Como parte de la campaña Libres e Iguales además se produjo un documental y tres teasers sobre inclusión de población LGBTI+ en empresas y materiales promocionales para campaña (enero 2023). Finalmente, OCR/CINU ha colaborado con ONU Sida en campañas de sensibilización mediante la difusión de piezas para redes sociales y OpEds sobre protección de derechos de población LGBTI+ y trabajadoras sexuales.</p>		
<b>Pruebas/medios de verificación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación de la campaña por los 16 días de activismo 2022;</li> <li>- Presentación de la campaña “Quitémonos la Venda”, incluye mención a participación de las agencias;</li> <li>- Nota de prensa del CR para la campaña “Quitémonos la Venda” (Ojos abiertos frente a la violencia sexual);</li> <li>- Estrategia de comunicación y Plan de Trabajo 2022-2023;</li> <li>- Diseños de materiales para campaña Libres e Iguales;</li> <li>- Nota de prensa de directora de ONUSIDA con apoyo del CINU.</li> </ul>		

INDICADOR 2.3: EL M&E DEL UNSDCF MIDE EL PROGRESO EN RELACIÓN A LOS RESULTADOS PLANIFICADOS DE IGUALDAD DE GÉNERO		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
<p>Cumple <b>uno</b> de los siguientes:</p> <p><b>a)</b> Los datos de la Matriz de Resultados del UNSDCF para los indicadores sensibles al género se recopilan según lo previsto.</p> <p><b>b)</b> Las revisiones/evaluaciones del UNSDCF evalúan el progreso en relación a los resultados específicos de género.</p>	<p>Cumple <b>dos</b> de los siguientes criterios:</p> <p><b>a)</b> Los datos de la Matriz de Resultados del UNSDCF para los indicadores sensibles al género se recopilan según lo previsto.</p> <p><b>b)</b> Las revisiones/evaluaciones del UNSDCF evalúan el progreso en relación a los resultados específicos de género.</p> <p><b>c)</b> El Grupo de M&amp;E o equivalente ha recibido formación técnica sobre monitoreo y evaluación con perspectiva de género al menos una vez durante el actual ciclo del UNSDCF.</p>	<p>Cumple con <b>todo</b> lo siguiente:</p> <p><b>a)</b> Los datos de la Matriz de Resultados del UNSDCF para los indicadores sensibles al género se recopilan según lo previsto.</p> <p><b>b)</b> Las revisiones/evaluaciones del UNSDCF evalúan el progreso en relación a los resultados específicos de género.</p> <p><b>c)</b> El Grupo de M&amp;E o equivalente ha recibido formación técnica sobre monitoreo y evaluación con perspectiva de género al menos una vez durante el actual ciclo del UNSDCF.</p>
<b>Calificación: Cumple con los requisitos mínimos</b>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>a) El sistema de M&amp;E realiza un seguimiento de los indicadores sensibles al género mediante la recopilación de datos desglosados adecuados. Los datos de los indicadores sensibles al género de la matriz de resultados del UNSDCF se reportan con carácter anual. Todos los indicadores formulados, incluidos aquellos específicos de género y/o desglosados por sexo, cuentan con su respectiva fuente identificada (datos y estadísticas nacionales o datos que las agencias vienen reportando) y los datos se recopilan según lo previsto.</p> <p>b) El progreso en relación a los resultados de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres ha sido reportado en el informe de resultados 2022 del actual UNSDCF. También fue reportado en el informe final de evaluación del previo UNDAF. Este informe incorpora un apartado específico (el 5.2.6) con algunas recomendaciones para mejorar la transversalización del enfoque de género en el siguiente marco de cooperación.</p> <p>c) El punto focal de M&amp;E de la OCR recibió una formación en 2021 sobre los marcadores de género y derechos humanos en los Planes de Trabajo Conjuntos (PTC), organizada por el DCO para la región. Posteriormente, el punto focal de la OCR impartió una capacitación sobre cómo elaborar los planes de trabajo conjuntos dirigida al grupo interagencial de M&amp;E. Entre los temas que abordaba esta capacitación, se encontraban los marcadores de género y derechos humanos. Sin embargo, el equipo considera que el grupo de M&amp;E no ha recibido una formación técnica sobre M&amp;E sensible al género pues no fueron abordados muchos aspectos del M&amp;E con perspectiva de género. Queda pendiente organizar esta formación en el curso del ciclo actual de cooperación.</p> <p>Sin embargo, aunque no es objeto de esta evaluación, los responsables de M&amp;E han recibido formación específica en M&amp;E sensible al género en sus respectivas agencias de forma individual.</p>		
<p><b>Pruebas/medios de verificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de Resultados de las Naciones Unidas en el Perú 2022-Contribuyendo al Desarrollo cuando y donde el país lo requiera;</li> <li>- Evaluación final del marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF 2017-2021)-Informe final (Resumen);</li> <li>- Matriz UNSDCF Perú 09/09/2022;</li> <li>- PPT PTC 2021.</li> </ul>		



### 3. ALIANZAS

INDICADOR 3.1: EL UNCT COLABORA Y SE COMPROMETE CON EL GOBIERNO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
a) El UNCT ha colaborado con <b>al menos una</b> agencia gubernamental en una iniciativa conjunta que fomenta la igualdad de género dentro del ciclo actual del UNSDCF.	Cumple <b>dos</b> de los siguientes: a) El UNCT ha colaborado con <b>al menos dos</b> agencias gubernamentales en iniciativas conjuntas que fomentan la igualdad de género dentro del ciclo actual del UNSDCF. b) El Mecanismo Nacional para el Empoderamiento de las Mujeres participa en las consultas del UNSDCF: análisis de país, priorización estratégica, implementación, M&E. c) El UNCT ha realizado <b>al menos una</b> contribución para fortalecer sustancialmente la participación y el compromiso del Gobierno en la localización y/o implementación de los ODS relacionados con el género.	Cumple con <b>todo</b> lo siguiente: a) El UNCT ha colaborado con <b>al menos dos</b> agencias gubernamentales en iniciativas conjuntas que fomentan la igualdad de género dentro del ciclo actual del UNSDCF. b) El Mecanismo Nacional para el empoderamiento de las Mujeres participa en las consultas del UNSDCF: análisis de país, priorización estratégica, implementación, M&E. c) El UNCT ha realizado <b>al menos una</b> contribución para fortalecer sustancialmente la participación y el compromiso del Gobierno en la localización y/o implementación de los ODS relacionados con el género.
<b>Calificación: Supera los requisitos mínimos</b>		
Hallazgos/explicación:		
<p>a) El UNCT ha colaborado con <b>al menos dos</b> agencias gubernamentales en iniciativas conjuntas que fomentan la igualdad de género dentro del ciclo actual del UNSDCF:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ONU Mujeres, en colaboración con OIT, PNUD, UNICEF apoyan desde el año 2022 a los Avances en la Construcción del Sistema Nacional de Cuidados en colaboración con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</li> <li>• ONU Mujeres y UNFPA también realizaron un apoyo en 2022 al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para la formulación del sistema de cuidados. Esta actividad está concluida.</li> <li>• ONU Mujeres y el PNUD realizaron en 2022 un estudio con perspectiva de género sobre el financiamiento privado en las Elecciones Regionales y Municipales del Perú de 2018 en colaboración con la Oficina Nacional de Procesos Electorales. Esta actividad está concluida.</li> <li>• ONU Mujeres y PNUD también realizaron en 2022 el fortalecimiento de capacidades de mujeres en política y acciones hacia el pleno ejercicio de los derechos económicos, sociales y políticos de las mujeres en el país, libres de violencia política basada en género, en colaboración con Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Oficina Nacional de Procesos Electorales.</li> <li>• ACNUDH, ONU MUJERES, ONUSIDA, UNFPA colaboran desde 2022 con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Organizaciones de base, Organizaciones LGTBIQ para promover el reconocimiento de los derechos de la población LGTBIQ y el desarrollo de las capacidades de colaboración con los mecanismos de protección de derechos humanos por parte del Ministerio de Justicia y organizaciones de la sociedad civil.</li> <li>• ACNUDH, ONU MUJERES, PNUD, UNODC apoyan desde el año 2022 al Ministerio de Cultura, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y a las organizaciones de derechos humanos para fomentar las capacidades de mecanismos nacionales para la protección de derechos humanos con enfoque en la situación de personas defensoras.</li> <li>• ONUSIDA en el marco del programa conjunto, ha trabajado acciones con el UNJP (OPC, UNICEF, UNFPA, UNESCO, OIM, ACNUR, PMA, OCR) referidas a VIH, las cuales incluyen el marcador de género, DDHH y comunitario. Además, está coordinando con el MINJUSDH su adhesión a la Alianza Global de Acciones contra el Estigma y la Discriminación asociada al VIH, así mismo, con el MINSA coordina su adhesión a la Coalición Global de Prevención Combinada y otros temas técnicos como la emisión de reportes sobre la formulación de la normativa de ITS VIH, la producción y uso de información para reportes del avance de la respuesta nacional, con enfoque de igualdad de género y garantizando el acceso de personas LGTBIQ+ a servicios de salud sexual.</li> </ul> <p>b) El Mecanismo Nacional para el Empoderamiento de las Mujeres ha participado en las consultas del UNSDCF 2022-2026. El 20 de abril de 2021 tuvo lugar el segundo taller de información y consulta sobre prioridades y efectos directos del nuevo marco de cooperación 2022-2026, en el cual participaron representantes de los ministerios y del Estado</p>		

peruano. En efecto, dos representantes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) participaron activamente en el taller. La plenaria se dividió en 4 grupos de trabajo para contribuir al borrador del UNSDCF y brindar aportes a la propuesta realizada por el SNU según cuatro prioridades estratégicas. Tras las aportaciones de los representantes gubernamentales, el SNU presentó los próximos pasos para la construcción del nuevo Marco de Cooperación, que incluían incorporar los insumos recogidos durante el taller al borrador del documento (en ese momento en elaboración) y organizar un nuevo taller informativo cuando el Marco de Cooperación estuviera listo para ser firmado. Además, el MIMP participa como contraparte del SNU en los programas conjuntos dirigidos a promover la igualdad de género y a promover los derechos y el empoderamiento de las mujeres.

c) El UNCT ha realizado y realiza desde el año 2022 varias contribuciones colectivas para fortalecer el compromiso del gobierno en la implementación de objetivos y metas de género, como, por ejemplo:

- El fortalecimiento de las capacidades en el reporte a órganos de tratados y al Examen Periódico Universal de las Naciones Unidas por parte de funcionarios públicos y organizaciones de la sociedad civil (ACNUDH, ONU MUJERES, ONUSIDA, UNFPA).
- El asesoramiento en políticas públicas, Recojo y análisis de data, Soporte normativo (ACNUDH y PBF).
- Asistencia técnica al gobierno para el fortalecimiento de la respuesta gubernamental en el diseño y la implementación de políticas de derechos humanos (ACNUDH, OIT, ONUSIDA, UNFPA).
- Conduction of a baseline study to assessing knowledge about HIV prevention, HIV testing and early ARV treatment in two indigenous communities in Amazonian region, under the framework of no one left behind (ONUSIDA, UNICEF).
- Proyecto Transformando las economías. Hacia el Reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en América Latina y el Caribe”, liderado por ONU Mujeres.
- Acciones articuladas en los años 2022 y 2023 en el marco de incidencia para la aprobación de un marco normativo, elaboración de herramientas, y fortalecimiento institucional en materia de cuidados: ONU Mujeres, OIT, UNICEF, PNUD y UNFPA.

**Pruebas/medios de verificación:**

- Base de datos: ONU PERU PTC 2022 2023 marzo 2023;
- Minuta del Segundo Taller de información y consulta sobre Prioridades y Efectos Directos del Nuevo Marco del Cooperación de Naciones Unidas (2022-2026);
- Perú Summary Report 2023.

INDICADOR 3.2: EL UNCT COLABORA Y SE COMPROMETE CON OSC DE MUJERES/IGUALDAD DE GÉNERO		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
<p>a) El UNCT ha colaborado con las OSC que trabajan la igualdad de género y/o con defensores de los derechos de las mujeres en <b>al menos una</b> iniciativa conjunta que fomenta la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo actual del UNSDCF.</p>	<p>Cumple <b>dos</b> de los siguientes:</p> <p>a) El UNCT ha colaborado con las OSC que trabajan la igualdad de género y/o con defensores de los derechos de las mujeres en <b>al menos dos</b> iniciativas conjuntas que fomentan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo actual del UNSDCF.</p> <p>b) Las OSC que trabajan la igualdad de género participan en las consultas del UNSDCF: análisis de país, priorización estratégica, implementación, M&amp;E.</p> <p>c) El UNCT ha hecho <b>al menos una</b> contribución para fortalecer sustancialmente la participación y el compromiso de las OSC que trabajan la igualdad de género en la localización o implementación de los ODS relacionados con el género.</p>	<p>Cumple con <b>todo</b> lo siguiente:</p> <p>a) El UNCT ha colaborado con las OSC que trabajan la igualdad de género y/o con defensores de los derechos de las mujeres en <b>al menos dos</b> iniciativas conjuntas que fomentan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro del ciclo actual del UNSDCF.</p> <p>b) Las OSC que trabajan la igualdad de género participan en las consultas del UNSDCF: análisis de país, priorización estratégica, implementación, M&amp;E.</p> <p>c) El UNCT ha hecho <b>al menos una</b> contribución para fortalecer sustancialmente la participación y el compromiso de las OSC que trabajan la igualdad de género en la localización o implementación de los ODS relacionados con el género.</p>
<b>Calificación: Cumple con los requisitos mínimos</b>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>a) El UNCT ha colaborado con las OSC que trabajan por la igualdad de género en varias iniciativas conjuntas que fomentan la igualdad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ UNICEF y ONUSIDA colaboran desde el 2022 con Salud sin Límites para el diseño e implementación de una estrategia de comunicación con pertinencia cultural dirigida a la población de 2 comunidades indígenas de una región amazónica, con el fin de aumentar el acceso a la prueba del VIH durante el embarazo y el parto, en el marco de la iniciativa “No one left behind”.</li> <li>▪ ACNUR, OIM y ONUSIDA colaboran desde el 2022 con Prosa para la realización de pruebas de detección y diagnóstico de ETS, asesoramiento y acompañamiento antes y después de la prueba del VIH a refugiados y migrantes.</li> <li>▪ ACNUDH, ONU MUJERES, UNFPA colaboran desde el 2022 con las organizaciones de mujeres en la incorporación de un enfoque basado en los derechos humanos frente al abuso, la explotación y el acoso sexual para fortalecer las capacidades del SNU.</li> <li>▪ ACNUDH, ONU MUJERES, ONUSIDA, UNFPA colaboran desde 2022 con Organizaciones de base y Organizaciones LGTBIQ, entre otras contrapartes, para promover el reconocimiento de los derechos de la población LGTBIQ y el desarrollo de las capacidades de colaboración con los mecanismos de protección de derechos humanos.</li> </ul> <p>b) Las OSC participaron en el proceso de consulta del actual UNSDCF a través de un taller de consulta y validación sobre las prioridades y efectos directos del marco de cooperación 2022-2026, organizado el 26 de marzo de 2021. 144 organizaciones participaron en el mismo, incluyendo a las OSC que defienden los derechos de las mujeres, tal y como indica el anexo 3 del documento del marco de cooperación. Además, las OC participan como contrapartes en la programación conjunta.</p> <p>c) No se ha encontrado ninguna iniciativa específicamente destinada a fortalecer sustancialmente la participación y el compromiso de las OSC que defienden los derechos de las mujeres en la localización o implementación de los ODS relacionados con el género, con lo cual se estima que este criterio no se cumple. Sin embargo, sí se ha realizado el fortalecimiento de las capacidades de colaboración con los mecanismos de protección de derechos humanos por parte de las organizaciones de la sociedad civil (ACNUDH, ONU MUJERES, ONUSIDA, UNFPA); pero no hay evidencia de que en estas organizaciones se incluyan organizaciones de mujeres o para el empoderamiento de las mujeres.</p>		
<p><b>Pruebas/medios de verificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Base de datos: ONU PERU PTC 2022 2023 marzo 2023;</li> <li>- Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible: Anexo 3.</li> </ul>		

#### 4. LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

INDICADOR 4.1: EL LIDERAZGO DEL UNCT ESTÁ COMPROMETIDO A DEFENDER LA IGUALDAD DE GÉNERO		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
<p>Cumple 2 de los siguientes criterios:</p> <p><b>a)</b> La igualdad de género es un tema habitual de discusión en las reuniones del UNCT durante los últimos 12 meses;</p> <p><b>b)</b> El CR ha defendido públicamente la igualdad de género durante los últimos 12 meses;</p> <p><b>c)</b> El personal considera que los jefes de agencia están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo;</p> <p><b>d)</b> La igualdad de género se refleja en la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC) del UNCT durante los últimos 12 meses.</p>	<p>Cumple 3 de los siguientes criterios:</p> <p><b>a)</b> La igualdad de género es un tema habitual de discusión en las reuniones del UNCT durante los últimos 12 meses;</p> <p><b>b)</b> El CR ha defendido públicamente la igualdad de género durante los últimos 12 meses;</p> <p><b>c)</b> El personal considera que los jefes de agencia están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo;</p> <p><b>d)</b> La igualdad de género se refleja en la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC) del UNCT durante los últimos 12 meses.</p>	<p>Cumple con los 4 de los siguientes:</p> <p><b>a)</b> La igualdad de género es un tema habitual de discusión en las reuniones del UNCT durante los últimos 12 meses;</p> <p><b>b)</b> El CR ha defendido públicamente la igualdad de género durante los últimos 12 meses;</p> <p><b>c)</b> El personal considera que los jefes de agencia están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo;</p> <p><b>d)</b> La igualdad de género se refleja en la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC) del UNCT.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Calificación: Supera los requisitos mínimos</b></p>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>a) Se han revisado las actas de las reuniones del UNCT celebradas entre septiembre de 2022 y agosto de 2023. En total, 11 minutos de reunión fueron analizadas, ya que en diciembre de 2022 no se celebró reunión de las jefaturas de agencia. Se hace constar que no se revisó el acta de septiembre de 2023 ya que en este mes tampoco hubo reunión del UNCT. De 11 minutos analizadas, 9 de ellas reflejan discusiones sobre temas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Solo 2 minutos de reunión no hacen mención a la igualdad de género. Por consiguiente, se concluye que los temas de género fueron discutidos en el 82% de las reuniones del UNCT mantenidas en los últimos 12 meses. En las reuniones mencionadas se tomaron decisiones al respecto sobre temas de igualdad de género y/o empoderamiento de las mujeres; así, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la reunión del 19 enero de 2023, el UNCT decidió la incorporación de temas vinculados al género en la actualización del CCA 2023;</li> <li>- En la reunión del 23 febrero 2023, el UNCT estuvo de acuerdo con la implementación del SWAP 2023 y se tomaron decisiones sobre su cofinanciamiento entre varias agencias;</li> <li>- En la reunión del 24 marzo 2023, el UNCT tomó conocimiento sobre la herramienta e-Monitor para identificar y medir los discursos de odio, discursos tóxicos y violencia basada en el género en la conversación política digital.</li> </ul> <p>b) Se han analizado 12 discursos del CR, a razón de uno por mes, siguiendo un criterio de diversificación del público al que van dirigidos los discursos. Así, por ejemplo, se han revisado los discursos sobre: la inauguración de la academia de líderes de la Universidad Nacional de ingeniería, el lanzamiento del Consejo Directivo del Pacto Global; la Ceremonia del reconocimiento a la mujer que organiza el sector privado; la Celebración del 30° aniversario del Día Mundial de la Libertad de prensa; la presentación de un estudio sobre Cultura e Inmigración; el evento en Palacio de Gobierno sobre una misión técnica de Escuelas Sostenibles en el marco de la Red de Alimentación Escolar; la inauguración de la Semana de Responsabilidad Social Universitaria UPAO en Trujillo; el Día Mundial de la Infancia, y los <i>talking points</i> sobre el Dictamen caso Camila vs Perú ante el Comité de derechos del niño, entre otros. De todos los discursos analizados, solo uno (Día Mundial de la Infancia) no hace referencia a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Por consiguiente, se concluye que el 92% de los discursos pronunciados por el CR han tenido en cuenta la igualdad de género.</p> <p>c) El 87% del personal (85% de mujeres y 90% de hombres) está muy de acuerdo o de acuerdo con la segunda pregunta de la encuesta sobre cultura organizativa: "Los jefes de agencia demuestran compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo", cumpliéndose este criterio.</p> <p>d) El RC Feedback Report-UNCT 2022 incluye menciones de diversos temas relacionados con la igualdad de género, tales como la violencia de género, los derechos sexuales y reproductivos y el empoderamiento de las mujeres.</p>		
<p><b>Pruebas/medios de verificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las actas de todas las reuniones del UNCT (11 minutos de reunión) celebradas entre septiembre de 2022-agosto de 2023;</li> <li>- Encuesta del personal de las Naciones Unidas sobre la percepción del entorno organizacional en relación con la promoción de la igualdad de género;</li> <li>- RC Feedback Report-UNCT, country: Peru, performance year: 2022.</li> </ul>		

INDICADOR 4.2: LA CULTURA ORGANIZACIONAL APOYA TOTALMENTE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
Los resultados de la encuesta sobre la percepción del personal sobre el entorno organizacional para la promoción de la igualdad de género obtuvieron una calificación positiva del 50 al 64 por ciento.	Los resultados de la encuesta sobre la percepción del personal sobre el entorno organizacional para la promoción de la igualdad de género obtuvieron una calificación positiva del 65 al 80 por ciento.	Los resultados de la encuesta sobre la percepción del personal sobre el entorno organizacional para la promoción de la igualdad de género obtuvieron una calificación positiva de más del 80 por ciento.
<b>Calificación: Cumple con los requisitos mínimos</b>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>De acuerdo con los resultados de la encuesta, se evidencia que el <b>73%</b> del personal encuestado ha brindado una calificación positiva sobre su percepción del entorno organizacional para la promoción de la igualdad de género. De este promedio, según género del personal, el 71% de las mujeres y 77% de los hombres encuestados respondieron positivamente. Cabe señalar que de las diez preguntas que forman parte de esta encuesta, el personal en general respondió mayoritariamente (42.6%) con la opción “<i>de acuerdo</i>”, siendo que solo el 30.6% optó por el “<i>muy de acuerdo</i>”. Esto evidencia una clara disparidad en la percepción según el género, <b>pues se identifica que solo el 26.4% de las mujeres han respondido como “muy de acuerdo” versus el 38.2% de los hombres.</b></p> <p>Asimismo, para comprender mejor la percepción de las mujeres del Sistema de Naciones Unidas que participaron en la encuesta, se identifica que solo <b>dos preguntas</b> (de las diez en total) han obtenido más del 80% de respuestas positivas, las cuales corresponden a: (i) los/as jefes/as de agencia demuestran compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo; y (ii) el personal de las Naciones Unidas en este equipo de país es tratado equitativamente independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual.</p> <p>Por su parte, el personal masculino identifica <b>cinco preguntas</b> (de las diez en total) de manera positiva con más del 80%, puesto que a diferencia de las mujeres sus respuestas validan mayoritariamente las siguientes preguntas adicionales: (i) el SNU en este país hace esfuerzos adecuados para cumplir el mandato de lograr la representación igualitaria de mujeres y hombres a todos los niveles; (ii) el personal de las Naciones Unidas en este país demuestra compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo; y (iii) el SNU en este país facilita adecuadamente la participación igualitaria tanto de mujeres como de hombres en todos los niveles de la organizacional.</p> <p>Esta situación podría analizarse con mayor profundidad, entendiendo como se distribuyen según el género los puestos de toma de decisiones dentro de las organizaciones que son parte del Sistema de Naciones Unidas; entendiendo de qué manera se distribuyen los puestos asociados a roles gerenciales y su correspondiente categoría dentro de la escala remunerativa para los puestos más operativos.</p> <p>En relación con “<i>si en el SNU existen procedimientos adecuados establecidos para prevenir y abordar el acoso sexual, explotación y abuso de autoridad</i>”, un 77.55% del total de encuestados/as responde positivamente. A pesar de esto, también se debe considerar como una alerta que el <b>15% del total del personal encuestado responde de manera “neutral”, el 5,61% “en desacuerdo” y el 1,02% “muy en desacuerdo”</b>. Esto en referencia a la necesidad de continuar fortaleciendo estos mecanismos internos dentro de las organizaciones, tanto para la prevención y el reporte, así como, la respuesta a las víctimas.</p> <p>Finalmente, un análisis sobre las preguntas que pueden estar más relacionadas con el paquete de derechos sobre la maternidad/paternidad y lactancia; así como, el paquete de trabajo flexible que permita una adecuada conciliación entre la vida laboral y personal, <b>en promedio el 30.28% de los hombres se encuentra “muy de acuerdo”, mientras que para las mujeres este promedio desciende al 20.8%</b>. Frente a esto es importante considerar que, en el Perú, las mujeres mayormente se hacen cargo de las tareas domésticas, el cuidado de los hijos/as, adultos/as mayores, entre otras tareas no remuneradas, por lo que se sugiere ampliar el análisis sobre estas cuestiones dentro del SNU.</p>		
<p><b>Pruebas/medios de verificación:</b></p> <p>- Resultados de la encuesta de percepción del personal sobre el clima organizacional para la promoción de la igualdad de género: 210 respuestas (133 de mujeres, 77 de hombres) de un total de 497 staff; intervalo de confianza de 7,5.</p>		

INDICADOR 4.3: SE LOGRA LA PARIDAD DE GÉNERO EN LA DOTACIÓN DE PERSONAL		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
a) El equipo de las Naciones Unidas en el país cuenta con un mecanismo para monitorear la paridad de género en la dotación de personal que se utiliza periódicamente para monitorear los niveles de paridad para el personal de Servicios Generales y de todos los niveles profesionales.	Se aproxima a los requisitos mínimos y b) El equipo de las Naciones Unidas en el país puede demostrar tendencias positivas hacia el logro de los compromisos de paridad.	Cumple con los requisitos mínimos y c) La Estrategia de Operación de Negocios (BOS) incluye acciones e indicadores específicos de género en al menos un Área para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
<b>Calificación: Ausente</b>		
<b>Hallazgos/explicación:</b> <p>a) El UNCT no dispone de ningún mecanismo conjunto para monitorear la paridad de género en el SNU en el Perú. No obstante, cada agencia, programa y fondo (AFP) monitorea la paridad de género a nivel interno. Con los datos consolidados recogidos como parte del UNCT-SWAP <i>gender equality scorecard</i> en el año 2023 se establece una metodología y línea de base de referencia para futuros monitoreos.</p> <p>b) El análisis de los datos consolidados recogidos como parte del UNCT-SWAP <i>gender equality scorecard</i> en el año 2023 muestra que, de un total de 497 staff en el SNU en el Perú, las mujeres tienen una tasa de representatividad del 61%. Un análisis más exhaustivo muestra lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En principio hay paridad de género a nivel general en el personal profesional internacional (P2 a D2); las mujeres tienen una representación de 46% y los hombres de 54%. En concreto, hay paridad de género en los niveles P3 y D1, mientras que las mujeres dominan en las categorías P2 y P5 y los hombres en la categoría P4 y P6. El único empleado en la categoría D2 es hombre.</li> <li>A nivel del personal nacional, las mujeres representan el 64% mientras que los hombres representan el 36%. En principio solo hay paridad de género en las categorías NOB y NOC. Los hombres dominan en las categorías G1 y G2, mientras que las mujeres dominan en el resto de las categorías con una representatividad entre el 61% y el 78%.</li> </ul> <p>c) El UNCT, a través del OMT (Equipo de Gestión de las Operaciones) cuenta con un BOS operativo y que es actualizado anualmente. El BOS 2023 no incluye acciones o indicadores específicos de género.</p>		
<b>Pruebas/medios de verificación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos de dotación de personal consolidados y desglosados por sexo de ACNUR, Banco Mundial, CINU, FAO, UNFPA, OACNUDH, OCR, OIM, OIT, ONUSIDA, OPS, PNUD, UNDSS, UNESCO, UNICEF, UNLIREC, UNODC, UNOPS y WFP para septiembre de 2023.</li> <li>- Estrategia de Operación de Negocios (BOS) 2023.</li> </ul>		



## 5. ARQUITECTURA DE GÉNERO Y CAPACIDADES

INDICADOR 5.1: EL MECANISMO DE COORDINACIÓN DE GÉNERO ESTÁ EMPODERADO PARA INFLUIR EN EL UNCT POR LA IGUALDAD DE GÉNERO		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
<p>Cumple 2 de los siguientes criterios:</p> <p>a) Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un jefe de agencia;</p> <p>b) El grupo cuenta con unos TdR y un plan de trabajo anual aprobado;</p> <p>c) Los miembros incluyen al menos un 50 % de personal en los niveles P4 y superior; NOC y superior);</p> <p>d) El grupo ha realizado un aporte sustancial al UNSDCF actual, incluido el CCA, la priorización estratégica, el marco de resultados y el M&amp;E.</p>	<p>Cumple 2 de los siguientes criterios:</p> <p>a) Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un jefe de agencia;</p> <p>b) El grupo cuenta con unos TdR y un plan de trabajo anual aprobado;</p> <p>c) Los miembros incluyen al menos un 50 % de personal en los niveles P4 y superior; NOC y superior);</p> <p>d) El grupo ha realizado un aporte sustancial al UNSDCF actual, incluido el CCA, la priorización estratégica, el marco de resultados y el M&amp;E.</p>	<p>Cumple 2 de los siguientes criterios:</p> <p>a) Un mecanismo de coordinación para la igualdad de género está presidido por un jefe de agencia;</p> <p>b) El grupo cuenta con unos TdR y un plan de trabajo anual aprobado;</p> <p>c) Los miembros incluyen al menos un 50 % de personal en los niveles P4 y superior; NOC y superior);</p> <p>d) El grupo ha realizado un aporte sustancial al UNSDCF actual, incluido el CCA, la priorización estratégica, el marco de resultados y el M&amp;E.</p>
<b>Calificación: Ausente</b>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>a) El grupo especializado de Género, Derechos Humanos e Interculturalidad (GEGDHI) recién se ha conformado y cuenta con la coordinación de tres agencias para el período 2023-2024: de ONU Mujeres, OACNUDH y UNFPA. La primera reunión del grupo se llevó a cabo en octubre de 2023 bajo el liderazgo de las jefaturas de las 3 agencias. Con anterioridad a esta fecha, había un grupo de puntos focales de género de algunas agencias del SNU que se reunía de forma ad-hoc, pero este grupo <i>informal</i> no era presidido por ningún jefe/a de agencia.</p> <p>b) El grupo de GEGDHI, recién creado, cuenta con unos términos de referencia que están siendo actualmente revisados y aún no están aprobados por el UNCT, pero no cuenta todavía con un plan de trabajo anual. El grupo que funcionaba anteriormente para el tema de igualdad género no contaba con TdR ni tampoco con un plan de trabajo anual. Se reunía de manera esporádica y a solicitud de algún miembro del UNCT (por ejemplo, para algún proceso de planificación).</p> <p>c) Los miembros del grupo que funcionaba anteriormente no incluían al menos un 50 % de personal P4/NOC y superior. El nuevo grupo (GEGDHI) se acaba de crear en octubre de 2023 pero sus miembros tampoco incluyen al menos un 50% de personas en las categorías referenciadas.</p> <p>d) El grupo de puntos focales de género tuvo reuniones de forma más activa hasta antes de la pandemia. Después de la pandemia, no se reactivó con lo cual no realizó aportes sustanciales al UNSDCF actual.</p> <p>Por otro lado, se destaca que en el Grupo de Trabajo para Refugiados y Migrantes (GTRM) existe el Subgrupo de Protección, dentro del cual se enmarca el Subgrupo de Violencia Basada en Género (VBG). En este grupo participan algunas agencias de la ONU como: UNFPA, ACNUR, OIM, OACNUDH. Las reuniones del subgrupo de VBG se desarrollan cada seis semanas de manera periódica. El subgrupo de VBG es liderado por UNFPA y coliderado por ACNUR, y cuenta con TDR aprobados. El subgrupo de VBG trabaja para fortalecer la efectividad de las intervenciones a la VBG en el marco de los “Estándares mínimos interagenciales para la atención integral de VBG de sobrevivientes de refugiadas, migrantes y comunidades de acogida” y del análisis conjunto de información para priorizar intervenciones estratégicas en mitigación y respuesta a la VBG de personas sobrevivientes refugiadas, migrantes y comunidades de acogida. La membresía para el subgrupo de VBG es organizacional (no individual). Forman parte de este subgrupo diversas organizaciones que trabajan en prevención y respuesta a la VBG como instituciones de la administración pública, organizaciones no gubernamentales (ONG) internacionales, nacionales y locales, organizaciones de base comunitaria, y socios de desarrollo.</p>		
<p><b>Pruebas/medios de verificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Último draft de los TdR del GEGDHI;</li> <li>- TdR del subgrupo de VBG;</li> <li>- Organigrama del GTRM.</li> </ul>		

INDICADOR 5.2: EL UNCT CUENTA CON CAPACIDADES ADECUADAS PARA LA TRANSVERSACIÓN DE GÉNERO		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
a) Durante el año pasado se llevó a cabo al menos una actividad interinstitucional sustantiva de desarrollo de capacidades de género para el personal de las Naciones Unidas.	Cumple 2 de los 3 siguientes criterios: a) Durante el año pasado se llevó a cabo al menos una actividad interinstitucional sustantiva de desarrollo de capacidades de género para el personal de las Naciones Unidas. b) Se establece o actualiza un plan de desarrollo de capacidades basado en una evaluación de capacidades interinstitucional al menos una vez por ciclo del UNSDCF y las metas están en seguimiento. c) El material de inducción del UNCT incluye los compromisos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y los desafíos de desarrollo conexos del país.	Cumple con <b>todo</b> lo siguiente: a) Durante el año pasado se llevó a cabo al menos una actividad interinstitucional sustantiva de desarrollo de capacidades de género para el personal de las Naciones Unidas. b) Se establece o actualiza un plan de desarrollo de capacidades basado en una evaluación de capacidades interinstitucional al menos una vez por ciclo del UNSDCF y las metas están en seguimiento. c) El material de inducción del UNCT incluye los compromisos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y los desafíos de desarrollo conexos del país.
<b>Calificación: Se aproxima a los requisitos mínimos</b>		
<b>Hallazgos/explicación:</b> a) El subgrupo de VBG del grupo de trabajo para refugiados y migrantes (GTRM) llevó a cabo las siguientes acciones de desarrollo de capacidades en el año 2023: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El 10 y 11 de julio del 2023, se llevó a cabo el “Taller de estándares mínimos para la programación de Violencia Basada en Género (VBG) en emergencias”, liderado por UNFPA con el apoyo de ACNUR en el marco del subgrupo de VBG, donde participaron 25 personas integrantes del subsector nacional de VBG, actores claves, operadores/as en los servicios de prevención y atención de personas sobrevivientes de VBG, así como personal del SNU, de agencias miembros del subgrupo tales como OIM, UNFPA y ACNUR. En el taller se trataron los estándares mínimos básicos, programáticos y de proceso aprobados por el IASC. Durante el taller se abordaron los niveles de intervenciones de salud mental y apoyo psicosocial, apoyo comunitario, así como las intervenciones focalizadas; espacios seguros para mujeres, niñas y adolescentes, empoderamiento económicos y medios de vida y sistemas de remisión de casos de VBG.</li> <li>- El 18 de agosto del 2023, se llevó a cabo la “Sesión de socialización de la evaluación rápida sobre las mujeres en su diversidad refugiadas y migrantes en situación de trabajo sexual en Lima”, liderado por OIM en el marco del Subgrupo de trata de personas y Subgrupo de VBG, donde participaron 15 personas integrantes del subsector de trata de personas y el de VBG, así como personal del SNU miembros de las agencias integrantes del subgrupo. En la sesión se abordaron los riesgos de protección que sufren las mujeres refugiadas y migrantes en situación de trabajo sexual en la ciudad de Lima, así como se analizaron las manifestaciones y necesidades de atención de estas personas y el estado de respuesta institucional en material de prevención, atención y protección.</li> </ul> b) No existe en el UNCT ningún plan de desarrollo de capacidades basado en una evaluación de capacidades interinstitucional. c) El material de inducción del UNCT no incluye los compromisos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres ni los desafíos de desarrollo conexos del país.		
<b>Pruebas/medios de verificación:</b> - Fotos de las sesiones de formación.		

## 6. RECURSOS

INDICADOR 6.1: RECURSOS ADECUADOS ESTÁN ASIGNADOS Y SON MONITOREADOS PARA EL AVANCE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
a) El UNCT ha llevado a cabo al menos un evento de desarrollo de capacidades sobre el marcador de género durante el ciclo actual del UNSDCF.	Se aproxima a los requisitos mínimos y b) El UNCT ha establecido y cumplido un objetivo financiero para la asignación de programas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.	Cumple con los requisitos mínimos y c) El UNCT ha establecido y superado un objetivo financiero para la asignación de programas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
<b>Calificación: Ausente</b>		
<b>Hallazgos/explicación:</b> <p>a) El UNCT no ha realizado todavía en el curso del actual ciclo de cooperación, que comenzó en 2022, ningún evento sustancial de desarrollo de capacidades sobre el marcador de género.</p> <p>Los responsables de M&amp;E participaron en una sesión de capacitación sobre cómo elaborar los PTC, facilitada por el punto focal de la OCR. En dicha presentación, se abordaron los marcadores de género, derechos humanos, y paz y desarrollo, entre otros temas. Sin embargo, no se considera que el UNCT haya llevado a cabo un evento de capacitación sobre el marcador de género ya que la sesión no se focalizó en dicho marcador y, además, hay otros grupos interagenciales clave que necesitan recibir capacitación sobre el marcador de género, tales como los puntos focales de género, los responsables de programas y el PMT. Además, ha habido alguna discusión entre las agencias colíderes del GEGDHI sobre la posibilidad de organizar de forma conjunta y coordinada una acción de capacitación sobre el marcador de género en un futuro próximo.</p> <p>b) El UNCT no ha establecido ningún objetivo financiero para la asignación de programas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el MC 2022-2026.</p>		
<b>Pruebas/medios de verificación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PPT PTC 2021;</li> <li>- Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDCF) Perú 2022-2023.</li> </ul>		

## 7. RESULTADOS

INDICADOR 7.1: LOS PROGRAMAS DE LA ONU CONTRIBUYEN SIGNIFICATIVAMENTE A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PAÍS		
Se aproxima a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Supera los requisitos mínimos
a) El equipo de las Naciones Unidas en el país ha logrado o está en camino de lograr <b>algunos</b> resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, según lo previsto en los resultados del UNSDCF, en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.	a) El equipo de las Naciones Unidas en el país ha logrado o está en camino de lograr <b>todos</b> los resultados de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres según lo previsto en los resultados del UNSDCF en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.	Cumple con los requisitos mínimos <b>y</b> b) Al menos un resultado del UNSDCF ha contribuido a un cambio transformador en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
<b>Calificación: Se aproxima a los requisitos mínimos</b>		
<p><b>Hallazgos/explicación:</b></p> <p>a) El equipo de las Naciones Unidas en el país ha logrado algunos resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, según lo previsto en los resultados del UNSDCF y en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5; así, por ejemplo, durante el 2022, la ONU en el Perú:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En acceso a servicios de salud, apoyó a la descentralización de servicios, el fortalecimiento de la atención primaria de la salud y la reactivación postpandemia de los servicios esenciales de salud materna e infantil, planificación familiar y prevención de la violencia en los servicios de salud, y respuesta a la violencia de género.</li> <li>- En salud sexual y reproductiva, brindó asistencia técnica para la elaboración de un tablero digital para monitorear el abastecimiento de anticonceptivos, capacitando a 135 funcionarios de logística y proveedores de salud para usarlo; además, ha contribuido en el establecimiento de las bases para prevenir el embarazo y la maternidad en niñas y adolescentes, por medio de la incidencia y sobre la base de la evidencia y la gestión del conocimiento para la formulación de políticas, incluyendo el mapeo del embarazo y la maternidad en niñas y adolescentes.</li> <li>- En cuanto al trabajo decente y protección social, ha promovido un marco conceptual que vincula los temas de cuidados, servicios básicos y protección social con el fin de orientar la creación e implementación de un Sistema Nacional de Cuidados que, entre otras cosas, ofrezca corresponsabilidad en los cuidados.</li> <li>- En Educación, el SNU ha apoyado el Modelamiento de intervenciones para incrementar la participación de mujeres adolescentes en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) (+ChicasTEC), protección de las adolescencias y atención a la diversidad con enfoques de género y equidad.</li> <li>- En cuanto a la construcción de ciudadanía inclusiva, activa y fortalecida, ha contribuido con el fortalecimiento de las capacidades políticas de organización de grupos subrepresentados, el impulso de la participación política de las mujeres, el refuerzo de las capacidades de agencia de organizaciones sindicales de trabajadoras, tanto a nivel nacional como en el subnacional y el fortalecimiento del liderazgo a nivel comunitario para prevenir la violencia basada en género desde un enfoque interseccional, priorizando a las mujeres, niñas y adolescentes rurales, indígenas, afrodescendientes, refugiadas y migrantes.</li> </ul> <p>b) No hay evidencia actualmente (a 2 años de implementación del actual Marco de Cooperación) de que al menos un resultado del UNSDCF haya contribuido a la generación de un cambio transformador en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el Perú.</p>		
<p><b>Pruebas/medios de verificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de Resultados de las Naciones Unidas en el Perú 2022-Contribuyendo al desarrollo donde y cuando el país lo requiera;</li> <li>- Evaluación final del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF 2017-2021): Informe final-resumen.</li> </ul>		

## Anexo D: Plan de acción para mejorar el desempeño del UNCT en el Perú en materia de transversalidad del enfoque de género

Acción	Responsabilidad	Recursos necesarios	Tiempo	Impacto esperado
<b>1. PLANIFICACIÓN</b>				
A1) Integrar el análisis de género y datos coherentes sensibles al género y desglosados (siempre que exista la fuente) en todos los análisis sectoriales de la próxima revisión del CCA, en particular, en el análisis sectorial sobre el medioambiente, haciendo referencia a las causas subyacentes de la desigualdad y la discriminación de género: - Incluir responsabilidad en los TdR del consultor/a contratado/a para revisar o elaborar el CCA; - Mantener una reunión entre los consultores y el GEGDHI para discutir el primer draft CCA.	Grupo de referencia CCA con apoyo de la OCR y del GEGDHI	No se necesitan recursos adicionales	Para diciembre 2025	El análisis de género debe incluirse en la descripción de todos los sectores del CCA, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad y la discriminación de género. Además, también deben incluirse en el CCA datos coherentes desglosados y sensibles al género siempre que estén disponibles y, cuando no se disponga de datos, se debe señalar en la sección correspondiente la falta de datos disponibles. Es necesario un esfuerzo para integrar el enfoque de género en los sectores no tradicionales, en particular: medio ambiente y cambio climático.  La primera acción mejorará la calificación del <b>INDICADOR 1.1</b> de SE APROXIMA a CUMPLE. La segunda acción mejorará la calificación moviéndola a SUPERA.
A2) Integrar un análisis de género específico de los grupos más vulnerables ( <i>left furthest behind</i> ) en la próxima revisión del CCA.	Grupo de referencia CCA con apoyo de la OCR y del GEGDHI	No se necesitan recursos adicionales	Para diciembre 2025	
B) Formular un subproducto en el marco de la PE2 (medio ambiente) para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Grupos de resultados con apoyo del grupo M&E	No se necesitan recursos adicionales	Para diciembre 2024	El efecto directo 4 (PE2 relativa al medio ambiente) menciona en su formulación a la igualdad de género, pero no desarrolla ningún producto, subproducto ni indicador específico para medir el progreso de la igualdad de género. Esta acción mantendría el <b>INDICADOR 1.2</b> superando los requisitos mínimos y, además, tendría un impacto positivo en los indicadores 1.3, 2.1 y 7.1.

Acción	Responsabilidad	Recursos necesarios	Tiempo	Impacto esperado
<p>C) Formular al menos un 50% de indicadores a nivel de producto que puedan medir la evolución en materia de igualdad de género:</p> <p>- Ahora que se están formulando los indicadores de producto (de momento 32 pero se han identificado un máximo de 70), tener en cuenta el formularlos de forma desagregada e incluir indicadores específicos de género para medir los progresos de los resultados de género.</p>	Grupos de resultados con apoyo del grupo M&E	No se necesitan recursos adicionales	Para diciembre 2024	<p>Actualmente el 40% de los indicadores que figuran en la matriz de resultados del UNSDCF miden la evolución en materia de igualdad de género. Para superar los requisitos, se necesitan al menos 50% de indicadores sensibles al género. Se requiere un esfuerzo adicional en la formulación de indicadores para la PE2 (medio ambiente).</p> <p>Esta acción mejorará la calificación del <b>INDICADOR 1.3</b>, que pasaría de CUMPLE a SUPERA en el próximo informe de progreso.</p>
<b>2. PROGRAMACIÓN Y M&amp;E</b>				
<p>D) Poner en marcha un sistema que garantice la integración de la perspectiva de género en la formulación de los programas conjuntos (ejemplo: sistemas de control de calidad; listas de comprobación; revisión por grupo experto; revisión interna por pares, u otro proceso de control de calidad que examine la transversalidad de la perspectiva de género).</p>	<p>GEDHI (proponer el mecanismo)</p> <p>UNCT (aprobación del mecanismo)</p>	No se necesitan recursos adicionales	Para diciembre 2024	<p>Los programas conjuntos que no integran visiblemente el enfoque de género se han formulado en el marco de la PE2 (efecto 4) relativa al medio ambiente, haciendo notar que un esfuerzo es necesario en materia de transversalidad del género en la PE2.</p> <p>Esta acción mejorará la calificación del <b>INDICADOR 2.1</b>, que pasaría de SE APROXIMA a SUPERA.</p>
E1) Visibilizar de forma más minuciosa la comunicación e incidencia de los temas relacionados con la igualdad de género en el plan de trabajo anual del UNCG.	UNCG	No se necesitan recursos adicionales	Para diciembre 2024	<p>Aunque el UNCT supera los requisitos mínimos en materia de comunicación e incidencia, estas acciones son necesarias para reforzar la visibilidad del enfoque de género en los documentos de trabajo del UNCG, y para mantener el excelente desempeño del UNCT en esta materia.</p> <p>Estas acciones mantendrían la calificación del <b>INDICADOR 2.2</b> en SUPERA los requisitos mínimos.</p>
E2) Reforzar la integración del enfoque de género en la estrategia de comunicación de la ONU en el Perú 2022-2026.	UNCG	No se necesitan recursos adicionales	Para diciembre 2024	



Acción	Responsabilidad	Recursos necesarios	Tiempo	Impacto esperado
F) Organizar una formación técnica específica sobre M&E sensible al género dirigida a los miembros del grupo interagencial de M&E.	GEGDHI con apoyo de la OCR	Recursos financieros proporcionados por la OCR y las agencias	Para diciembre 2024	El UNCT cumple con los requisitos mínimos en materia de M&E del UNSDCF. Para superar los requisitos, se requiere reforzar la capacidad técnica del grupo de M&E. Esta acción permitirá mejorar la calificación del <b>INDICADOR 2.3</b> , pasando de CUMPLE a SUPERA.
<b>3. ALIANZAS</b>				
G) Reforzar sustancialmente el compromiso y la participación de las OSC que defienden los derechos de las mujeres en la aplicación e implementación de los ODS relativos al género: - Formular un programa conjunto para reforzar la participación de las organizaciones de mujeres en su diversidad y de las personas LGTBI+ en la agenda 2030.	Grupos de resultados con apoyo del GEGDHI	Recursos financieros proporcionados por la OCR y las agencias	Para diciembre 2025	No se ha encontrado ningún programa conjunto dirigido a reforzar sustancialmente la participación e implicación de las organizaciones de mujeres en la implementación o localización de los ODS relativos al género, y el refuerzo de capacidades de las OSC para integrar el género en la agenda 2030 es requerido para superar los requisitos mínimos. Esta acción mejorará la calificación del <b>INDICADOR 3.2</b> , pasando de CUMPLE a SUPERA los requisitos mínimos.
<b>4. LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				
H.1) Establecer un mecanismo para recopilar datos desglosados por género sobre la dotación de personal del SNU periódicamente y supervisar la paridad de género en todas las categorías de personal, con el fin de realizar informes periódicos de tendencia e informar al UNCT para la toma de decisiones.	OMT	No se necesitan recursos adicionales	Para diciembre 2024	El UNCT no dispone de un mecanismo conjunto de seguimiento de la paridad de género en la dotación de personal. Para este scorecard, es la primera vez que se han recogido datos sobre las diferentes categorías del personal desglosados por sexo de los organismos del SNU. Es necesario establecer un mecanismo de monitoreo en esta materia para informar periódicamente al UNCT sobre la evolución de los datos. La OMT debería analizar los datos de RRHH de forma periódica y presentarlos al UNCT para la toma de decisión.
H.2) Incluir acciones e indicadores específicos de género en al menos un área de operaciones del BOS para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	OMT	No se necesitan recursos adicionales	Para diciembre 2024	La primera acción mejoraría la calificación del <b>INDICADOR 4.3</b> de AUSENTE a CUMPLE. La segunda la mejoraría a SUPERA.



Acción	Responsabilidad	Recursos necesarios	Tiempo	Impacto esperado
<b>5. ARQUITECTURA DE GÉNERO Y CAPACIDADES</b>				
I.1) Finalizar los TdR del GEGDHI y elaborar el plan de trabajo 2024 del grupo: - GEGDHI: elaboración de documentos. - UNCT: aprobación de TdR y del plan de trabajo.	Agencias colíderes con apoyo de la OCR UNCT (aprobación)	No se necesitan recursos adicionales	Para febrero 2023	Una vez conformado el GEGDHI, requiere que funcione óptimamente de acuerdo a sus TdR y su plan de trabajo anual, aprobados por el UNCT. Las reuniones del grupo deben ser presididas por una jefe/a de agencia. Parte de las acciones presentadas en este plan de acción deben trasladarse al plan de trabajo 2024 del GEGDHI. Para cumplir con los requisitos establecidos, al menos 4 reuniones anuales deben ser realizadas. El grupo debe empoderarse y prepararse técnicamente para aportar contribuciones sustanciales al MC, por ello se propone que las primeras reuniones se concentren en la estrategia para realizar un aporte significativo al UNSDCF.  Las dos primeras acciones mejorarán la calificación del <b>INDICADOR 5.1</b> , pasando de AUSENTE a SE APROXIMA. La tercera acción permitirá al indicador mejorar a CUMPLE los requisitos mínimos.
I.2) Organizar las reuniones periódicamente tal y como establezcan los TDR (presididas por un jefe/a de agencia): - Definir la estrategia del grupo para aportar una contribución sustancial al UNSDCF en materia de formulación de indicadores de productos; subproductos; implementación y M&E. - Se propone organizar una retirada anual para fomentar la cohesión de grupo y elaborar el plan de trabajo anual.	Agencias colíderes con apoyo de la OCR	A partir de las contribuciones de las agencias para la retirada anual	Anual	
I.3) Realizar contribuciones <u>significativas</u> al desarrollo del MC (indicadores a nivel de producto; subproductos; programación y M&E).	GEGDHI	No se necesitan recursos adicionales	Anual	
J.1) Organizar anualmente al menos una actividad interinstitucional sustantiva de desarrollo de capacidades en materia de integración del enfoque de género para el personal de la ONU (puntos focales, responsables de programa, PMT, grupo de M&E, UNCG).	GEGDHI	Basado en la contribución de las agencias y OCR	Anual	Se requiere la organización de una acción formativa interinstitucional con carácter anual dirigida al personal del SNU (los grupos destinatarios pueden ser los puntos focales, o bien los responsables de programa, o el grupo de M&E, o el UNCG, o el PMT, o una combinación de varios o todos). Además, para cumplir con los requisitos es necesario elaborar un plan de desarrollo de capacidades basado en una evaluación de necesidades.
J.2) Elaborar un plan de desarrollo de capacidades basado en una evaluación	GEGDHI	Podría requerir la contratación de	Para diciembre	

Acción	Responsabilidad	Recursos necesarios	Tiempo	Impacto esperado
interinstitucional de las capacidades en materia de transversalidad de género.		un consultor/a local	2025	La primera acción mantendrá la calificación del <b>INDICADOR 5.2</b> en SE APROXIMA. La segunda la mejorará a CUMPLE.
<b>6. RECURSOS FINANCIEROS</b>				
K) Organizar un evento sustancial de capacitación sobre el marcador de género dirigido al personal del SNU (GEGDHI, grupo M&E, responsables de programas, PMT) durante el actual ciclo de programación.	PMT con el apoyo del GEGDHI y la OCR	Basado en la contribución de las agencias y OCR	Para diciembre 2025	Con el objetivo de cumplir con el mínimo establecido, un evento de capacitación sobre el marcador de género debe realizarse en cada ciclo de cooperación.  La acción mejorará la calificación del <b>INDICADOR 6.1</b> , de AUSENTE a SE APROXIMA.
<b>7. RESULTADOS</b>				
L) Asegurar que los informes de resultados de 2024 y 2025 incluyen la evaluación de los resultados de género incluidos en el MC, y tienen en cuenta las contribuciones del MIMP y de las OSC que trabajan por la igualdad de género: - Incluir la responsabilidad en los TdR de los/as consultores/as de reportar exhaustivamente sobre la consecución de los resultados de igualdad de género previstos en la matriz de resultados, incluida la evaluación de si algún resultado a nivel de efecto ha contribuido o está contribuyendo a un cambio transformador en relación con la igualdad de género.	RCO	No se necesitan recursos adicionales	Diciembre 2024  Diciembre 2025	Para cumplir con los requisitos de esta dimensión, el UNCT debe demostrar que ha logrado (o está en vías de lograr) todos los resultados en materia de igualdad de género establecidos en el MC 2022-2026. Para superar los requisitos, el equipo de país debe demostrar que al menos un resultado del MC a nivel de efecto ha contribuido o está contribuyendo a un cambio transformador en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país.  Estas acciones tendrán un impacto positivo en el <b>INDICADOR 7.1</b> .