

UNCT Gender Equality SWAP-Scorecard

**Equipo de País de Naciones Unidas (UNCT)
Argentina**



Facilitadora externa: Ana Landa Ugarte

15 abril 2020

GLOSARIO

SIGLAS	NOMBRE COMPLETO
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ACNUDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ARC	Evaluación de Resultados y Competencias (por sus siglas en inglés)
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
BOS	Estrategia de Operación de Negocio
CCA	Diagnóstico o Análisis conjunto de País
CEDAW	Convención para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés)
CEPAL	Comisión Económica Para América Latina
CIN	Consejo Interuniversitario Nacional
CINU	Centro de Información de Naciones Unidas
CIPECC	Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento
CR	Coordinador/a Residente
EIAS	Equipo Interagencial constituido para el Gender Score Card
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FUNDASOR	Fundación Padres y Familiares de Personas Sordas para su Integración
GTC	Grupo Interagencial de Comunicación
GTIGDH	Grupo Interagencial de Género y Derechos Humanos
HoAs	Representantes de agencias de la ONU (Por sus siglas en inglés, Head of Agency)
IDG	Índice de Desarrollo de Género
IGEM	Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres
INAM	Instituto Nacional de las Mujeres
ISEGORIA	Comité Argentino de Seguimiento y Aplicación de la Convención de Derechos del Niño
LGTTTBI	Lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgénero, bisexuales e intersexuales
MECNUD/MANUD	Marco Estratégico de Cooperación para el Desarrollo/Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo
MdV	Medios de verificación
M&E	Monitoreo y evaluación
NNAs	Niñas, niños y adolescentes
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OAME	Organización Argentina de Mujeres Empresarias
OCR	Oficina del Coordinador Residente
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT/ILO	Organización Internacional del Trabajo
OMS/OPS	Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud

OMT	Grupo Interagencial de Operaciones/Operations Management Team
ONU MUJERES/ UN WOMEN	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUDI	Organización de Naciones Unidas para la Industria
OPS/OMS	Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PCs	Programas Conjuntos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PROTEX	Procuraduría de Trata y Explotación de Personas
PyMEs	Pequeñas y Medianas Empresas
RCAR	Informe Anual del/a Coordinador/a Residente
RMRP	Plataforma Interagencial de Respuesta para Refugiados y Migrantes de Venezuela
SNU	Sistema de Naciones Unidas
STEM	Ciencia, Tecnología e Ingeniería/Science, Technology and Engeneering
SWAP	System Wide Action Plan
UFEM	Unidad Fiscal Especializada de Violencia contra las Mujeres, Ministerio Público Fiscal
UNCT	Equipo de País de Naciones Unidas
UNDG	Grupo de Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
UNOPS	Oficina de Proyectos de Naciones Unidas
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UPACP	Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares
WEPs	Principios de Empoderamiento de las Mujeres (Women Empowerment Principles)

Agradecimientos

Este informe ha sido posible gracias al trabajo dedicado de las personas que han integrado el equipo interagencial de género constituido para el proceso de autoevaluación del UNCT SWAP Gender Equality Scorecard; a pesar de la situación de emergencia creada por la proliferación del COVID19 a nivel global, lograron dedicar su tiempo y energía a la revisión y análisis de documentación necesaria y la identificación de las oportunidades de mejora en cada ámbito de la evaluación.

Gracias especiales a Lucía Martelotte, Elisabetta Bianchin y Tim Laurence de ONU Mujeres que han sido claves para lograr un proceso ordenado, metódico, eficiente, y que estoy segura dará frutos positivos para el avance de la integración de la perspectiva de género en el trabajo coordinado de las agencias de Naciones Unidas en la Argentina.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
1. MARCO DE REFERENCIA	7
1.1. EL EQUIPO DE PAÍS DE NACIONES UNIDAS EN ARGENTINA	7
1.2. OBJETIVOS	8
1.3. METODOLOGÍA	9
1.3.1. EL UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD	9
1.3.2. FASES DE LA EVALUACIÓN	10
1.3.3. ALCANCES Y LIMITACIONES	12
2. HALLAZGOS	13
Área 1 – Planificación	14
Área 2 – Programación, y Monitoreo y Evaluación	19
Área 3- Alianzas	22
Área 4- Liderazgo y cultura organizacional	26
Área 5- Arquitectura y capacidades en género	29
Área 6- Recursos	31
Área 7- Resultados	32
3. PLAN DE ACCIÓN UNCT SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD – ARGENTINA	34
ANEXOS	40
Anexo 1. Análisis pormenorizado de la perspectiva de género en el Análisis Conjunto de País (Indicador 1.1)	40
Anexo 2. Resultados del sondeo de opiniones y percepciones	42

Anexo 3. Tabla consolidada de composición de personal en el SNU Argentina	44
Anexo 4. Equipo Interagencial para el Gender Scorecard	45

Introducción

Este informe presenta los resultados del UNCT SWAP Gender Equality Scorecard del Equipo de País de las Naciones Unidas en Argentina. Este análisis tiene por objetivo central el desarrollo de un diagnóstico sobre los avances y retos de la transversalización de la perspectiva de género en el trabajo del UNCT Argentina, que contribuya a reforzar el trabajo que este realiza en materia de igualdad de género y empoderamiento de mujeres, de cara al próximo Marco Estratégico de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Argentina, que comenzará su diseño a inicios del año 2020.

El UNCT SWAP Gender Equality Scorecard es un instrumento elaborado por el UNDG en respuesta a la *Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres* (CEB/2006/2), cuyo propósito es establecer un marco común de evaluación de la efectividad de la transversalización de la perspectiva de género en los equipos de país de las Naciones Unidas. Esta herramienta de evaluación establece unos estándares mínimos comunes que los UNCTs deben de cumplir, fortaleciendo así su rendición de cuentas en relación a la incorporación de la perspectiva de género y a sus resultados en el desarrollo a nivel de país, en el marco del UN-SWAP y de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El presente informe es el resultado de un proceso interno de autoevaluación llevado a cabo mediante la participación de representantes de las distintas agencias de Naciones Unidas residentes en el Argentina. El informe se divide en tres grandes apartados. El primero denominado Marco de Referencia realiza una breve presentación del Equipo de País de las Naciones Unidas en Argentina, seguido de los objetivos y resultados esperados del análisis y una breve explicación del instrumento y la metodología desarrollada para su aplicación, incluyendo los alcances y limitaciones encontrados. El segundo apartado refiere a los Resultados de la evaluación de los distintos indicadores, organizados por dimensiones. El tercer y último apartado incluye el plan de acción propuesto por el equipo de autoevaluación para asegurar que el UNCT Argentina avanza de la manera más acelerada y factible posible en el cumplimiento o la superación de todos los indicadores requeridos.

En anexo se incluye el análisis pormenorizado del CCA en relación al indicador 1.1 (Anexo 1) los resultados del sondeo organizacional (Anexo 2), la tabla consolidada de composición del personal del SNU (Anexo 3), y la lista de integrantes del equipo de trabajo interagencial que desarrolló la evaluación (Anexo 4).

1. Marco de referencia

1.1. El Equipo de País de Naciones Unidas en Argentina

Las Naciones Unidas están presentes en Argentina desde 1948. Actualmente, hay 23 organismos de Naciones Unidas que brindan cooperación técnica a la Argentina. Todos ellos componen el Sistema de las Naciones Unidas en Argentina y adhieren -a través de sus mandatos específicos- a una estrategia común de acción y cooperación para contribuir al bienestar, a la equidad, al desarrollo y a la promoción de los derechos humanos, en línea con las prioridades nacionales establecidas en el Marco Estratégico de Cooperación de las Naciones Unidas MECNUD 2016-2020 y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Argentina es un país de renta media alta, por lo que el equipo de UN es de tamaño pequeño tanto en número de personal como en cuanto a manejo de recursos en relación a otros UNCT

de la región. El UNCT Argentina engloba a todas las entidades de Naciones Unidas que trabajan localmente en el país.

Está integrado por un total de 23 agencias, 15 de ellas residentes: ACNUR, Banco Mundial, CEPAL, CINU, FAO, IOM, OIT, ONU Mujeres, ONUSIDA, OPS/OMS, PNUD, UNOPS, UNICEF, UNFPA, UNHCR, y 8 no residentes: ACNUDH, OACI, OIEA, ONUDI, ONU Ambiente, ONU Habitat, UNESCO, UNODC.

El Marco Estratégico de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Argentina 2016-2020 (MECNUD), actualmente en su último año de ejecución, enmarca el trabajo del Sistema de Naciones Unidas en Argentina. De las agencias anteriores, fueron firmantes del actual MECNUD 2016-2020 las siguientes: ACNUR, CINU, FAO, IOM, OIT, ONUSIDA, OPS/OMS, PNUD, UNOPS, UNICEF, UNFPA y UNHCR,

En el momento de realizar este análisis, el UNCT está en proceso de finalizar la evaluación final externa del MECNUD 2016-2020, y ha iniciado el diseño del siguiente marco de cooperación 2021-2025.

El UNCT está liderado por el Coordinador Residente, cuya función es la de asegurar que las agencias planifican y trabajan juntas, con el objetivo de obtener resultados tangibles en apoyo a la implementación del marco de cooperación. El Coordinador Residente cuenta para ello con una Oficina del Coordinador Residente (OCR) que facilita los procesos interagenciales de coordinación.

El UNCT Argentina cuenta actualmente con cinco grupos interagenciales: Grupo de Género y Derechos Humanos (GTIGDH) co-liderado actualmente por ONU Mujeres, PNUD y OACNUDH; anteriormente liderado por PNUD, UNICEF y OACNUDH; Comunicaciones (GTC) liderado por el CINU; Operaciones (OMT) liderado por UNICEF; UNETE liderado por el RC y enfocado en la ayuda humanitaria; y el Programme Management Team donde participan las y los *deputy* de cada agencia junto con la OCR. Asimismo, existe una plataforma de coordinación inter-agencial para la respuesta a la situación del desplazamiento de personas refugiadas y migrantes de Venezuela, Plan de Respuesta para Refugiados y Migrantes de Venezuela (RMRP), liderado por ACNUR y OIM. Existen además 4 grupos de resultado (GR) que corresponden a los cuatro primeros resultados del MECNUD (de cinco resultados existentes): 1) Desarrollo económico inclusivo y sostenible; 2) Protección y acceso universal a servicios esenciales; 3) Ciudadanía y promoción de derechos humanos y 4) Medio ambiente.

1.2. Objetivos

El objetivo principal del UNCT-SWAP *Gender Equality Scorecard* es evaluar la efectividad del UNCT Argentina en la transversalización de la perspectiva de género, la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En función de los resultados de dicho análisis se pretende identificar puntos de entrada y acciones de mejora para fortalecer y ampliar este trabajo en el próximo marco de cooperación 2021-2025. En concreto se pretende:

- ⇒ Identificar el grado de cumplimiento por parte del UNCT Argentina de los indicadores establecidos en cada dimensión de análisis del UNCT-SWAP *Gender Equality Scorecard*.
- ⇒ Sistematizar y compartir buenas prácticas del UNCT Argentina en relación a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el marco de las prioridades nacionales de desarrollo.

- ⇒ Desarrollar un diálogo constructivo dentro del UNCT sobre los avances y resultados de la integración de la perspectiva de género en el trabajo del SNU en Argentina, y recomendaciones para su mejora.

Argentina está actualmente en la última etapa de implementación del MECNUD 2016-2020, el cual es el documento estratégico que sirve de base y punto de referencia para el análisis del *Gender Equality Scorecard*. Se trata entonces de un contexto temporal oportuno para que los resultados y las recomendaciones de esta evaluación fortalezcan el aprendizaje colectivo y el avance sustantivo de la transversalización de la perspectiva de género en el diseño y la implementación del nuevo marco de cooperación, en alineación con la Agenda 2030 y los ODS.

1.3. Metodología

1.3.1. El UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard

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

El cuadro de evaluación se organiza en siete áreas o dimensiones: 1) *Planificación*; 2) *Programación y Monitoreo y Evaluación*; 3) *Alianzas*; 4) *Liderazgo y Cultura Organizacional*; 5) *Arquitectura de Género y Capacidades*; 6) *Recursos*; y 7) *Resultados*. Estas siete dimensiones se desarrollan en un total de 15 indicadores, tal como se indica en la siguiente tabla.

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

ÁREA	INDICADOR
1. PLANIFICACIÓN	1.1 El diagnóstico conjunto de país integra el análisis de género.
	1.2 La perspectiva de género está transversalizada en los resultados del MANUD.
	1.3 Los indicadores del MANUD miden cambios en igualdad de género.
2. PROGRAMACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN	2.1 Los programas conjuntos contribuyen a reducir las desigualdades de género.
	2.2 La comunicación y la incidencia abordan las desigualdades de género.
	2.3 El monitoreo del MANUD mide el progreso en relación a los resultados de igualdad de género planificados.
3. ALIANZAS	3.1 El UNCT se coordina y une con el gobierno en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
	3.2 El UNCT se coordina y alía con las organizaciones de la sociedad civil que defienden la igualdad de género y los derechos de las mujeres.
4. LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL	4.1 El liderazgo del UNCT se compromete con la defensa y promoción de la igualdad de género.
	4.2 La cultura organizacional apoya la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
	4.3 Se logra la paridad de género en el personal.
5. ARQUITECTURA Y	5.1 El mecanismo de coordinación de género logra influenciar al UNCT para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

CAPACIDADES EN GÉNERO	5.2 El UNCT tiene capacidades adecuadas para la transversalización de género.
6. RECURSOS	6.1 Recursos adecuados están asignados y son monitoreados para el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
7. RESULTADOS	7.1 Los programas de UN hacen una contribución significativa al avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país.

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

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



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

La metodología del *Gender Scorecard* es de tipo autoevaluativo, es decir, es el equipo interagencial conformado a propósito el que identifica y analiza la información para cada indicador, y determina la calificación correspondiente. El rol de la consultora externa es el de facilitar el proceso de identificación, hallazgo y determinación de resultados, así como de apoyar la identificación de las acciones que integrarán el plan de mejora o plan de acción.

1.3.2.Fases de la evaluación

Para el diseño de la metodología y la implementación del instrumento se han seguido las pautas indicadas en la guía producida por el UNDG en julio 2018 (en adelante mencionada como “La Guía”).²

En primer lugar, se conformó un equipo de trabajo integrado por trece agencias (ACNUR, CEPAL, FAO, OIM, OIT, ONU Mujeres, OPS/OMS, PNUD, UNESCO, UNFPA, UNICEF, ONUSIDA y la OCR, y un total de dieciocho personas (17 mujeres y 1 hombre) del staff de UN. El equipo fue liderado internamente por ONU Mujeres.

Este equipo participó muy activamente en todo el proceso de evaluación, identificando, recolectando y analizando las evidencias, y proporcionando el sustento para la calificación de cada uno de los indicadores.

El proceso incluyó tres etapas:

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

² UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard. Performance Indicators for Gender Equality and the Empowerment of Women for United Nations Country Teams. 2018 Framework and Technical Guidance.

Fase 1. Organización y preparación

- Reunión virtual de ONU Mujeres con la consultora externa para conocer el contexto del UNCT Argentina y acordar el cronograma de trabajo.
- Reunión virtual entre ONU Mujeres y PNUD, como líderes del GIG, y la facilitadora para presentar la metodología del Scorecard y resolver dudas al respecto.
- Las y los representantes de agencia nombraron a sus delegadas en el equipo interagencial del Gender Scorecard (EIAS), y se distribuyeron los indicadores entre ellas, formando parejas.
- La facilitadora preparó una carpeta de *Google drive*, que se compartió con el EIAS, en la que sus integrantes, en función de sus responsabilidades, accedieron a la guía en español del indicador correspondiente y cargaron las evidencias relacionadas.
- Se preparó y circuló entre el personal del SNU un sondeo anónimo e individual de opiniones y percepciones, por medio de la plataforma *Survey Monkey*. La OCR envió la encuesta a las y los representantes de las agencias para que la distribuyeran entre su personal.
- Se solicitó a las y los representantes de agencia una tabla desagregada por sexo de su personal de acuerdo a sus niveles de contratación, a partir de la cual se elaboró una tabla consolidada con los datos recabados de un total de 12 agencias.
- Las parejas responsables recopilaron y analizaron la información para cada indicador.

Es importante mencionar el rol de facilitadora interna de ONU Mujeres, que permitió el flujo de información de forma productiva y efectiva.

Fase 2. Trabajo de campo

Se realizó la semana del 16 al 20 de marzo 2020. Se desarrollaron las siguientes actividades:

- Reunión de arranque, donde el EIAS junto con la consultora revisaron la situación en cuanto a recopilación y análisis de la información requerida y se acordó la mecánica de trabajo para la semana.
- Reuniones bilaterales de la consultora con las duplas responsables de cada indicador para identificar discutir y comentar las evidencias de las acciones realizadas y acordar una valoración preliminar del indicador correspondiente, así como para identificar recomendaciones para el plan de acción.
- Reuniones tanto con la OCR como con dos de las evaluadoras responsables de la evaluación final del MECNUD 2016-2020.
- Reunión de devolución, donde la consultora socializó los hallazgos obtenidos al EIAS y se discutieron las recomendaciones surgidas.

Las reuniones y entrevistas sirvieron para generar consenso en relación a los hallazgos de la evaluación y minimizar subjetividades en relación a la validez de los medios de verificación.

Fase 3. Elaboración de informe final

A partir de los hallazgos y recomendaciones recabadas y la discusión de los mismos por parte del EIAS, la consultora preparó el presente informe de evaluación y la propuesta de plan de mejora. El informe fue revisado y validado por el EIAS, y sometido posteriormente a la aprobación del UNCT.

1.3.3. Alcances y limitaciones

- ⇒ El EIAS contó con representación de doce agencias más la OCR y dieciocho participantes- La conformación fue mayoritariamente femenina (17/18 personas), lo que puede indicar una cierta tendencia de las agencias a nombrar a mujeres en cuestiones que tienen que ver con igualdad de género.
- ⇒ Es importante mencionar que debido a la epidemia del COVID 19, el viaje que se había previsto para la facilitadora tuvo que cancelarse, por lo que todas las reuniones y entrevistas se realizaron online. A pesar de ello, se logró desarrollar todas las actividades planificadas y cumplir con los objetivos propuestos para la evaluación.
- ⇒ En relación a algunos de los indicadores, cabe destacar lo siguiente:
- ⇒ Indicador 1.1: Si bien la Guía solicita analizar si el enfoque de género está transversalizado en todos los sectores que examina el Análisis Conjunto de País, es importante reseñar que la valoración se ha considerado positiva cuando en un sector se han abordado de forma específica algunas o las principales brechas de género existentes en el mismo, sin que esto signifique necesariamente que la perspectiva de género se ha transversalizado completamente. De hacerlo de otra manera, muy pocos de los sectores analizados habrían podido calificar como positivos. Esta es una praxis aplicada no solo en el caso de Argentina sino en todos los países, dados los retos que todavía hoy supone la transversalización.
- ⇒ Indicador 1.2: Al igual que en el caso anterior, se ha considerado positivamente aquellos resultados que de alguna manera abordan desigualdades de género en dicho ámbito de actuación, lo cual no implica que la perspectiva de género haya sido transversalizada en todas las actuaciones relacionadas en el marco de dicho resultado. De hacerlo de otra manera, ningún resultado habría podido calificar como positivo. Esta es una praxis aplicada no solo en el caso de Argentina sino en todos los países, dados los retos que todavía hoy supone la transversalización.
- ⇒ Indicador 4.2:
 - Según los datos recabados, el SNU en Argentina está integrado por un personal de 518 personas. El tamaño de la muestra necesario para asegurar la representatividad de los resultados con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 7,5% quedó establecido en 129 personas. Este tamaño quedó cubierto por el número de 185 personas que contestó a la misma, por lo que los resultados de la encuesta de personal son representativos del universo del SNU.
 - En el cuestionario se incluyeron algunos campos adicionales a los propuestos en la Guía del Gender Scorecard: 1) Así se incluyó el campo “Nombre de la agencia a la que pertenece”, de manera de poder monitorear si las respuestas acumuladas eran representativas de la distribución del personal en cada una de las agencias, registrándose que al menos el 15% de personal de todas las agencias contestó, a excepción de ACNUR; 2) se incluyeron dos preguntas adicionales de autoevaluación de capacidades en género, con el objetivo de tener una idea de partida sobre la formación recibida por el personal en perspectiva de género, y la

autovaloración del personal en relación a sus capacidades para cumplir, en el ámbito de su trabajo, con la responsabilidad común de transversalización de la perspectiva de género.

⇒ Indicador 4.3: Se logró obtener la información del total de agencias residentes, a excepción del Banco Mundial, en este último caso, por regulaciones internas sobre confidencialidad.

2. HALLAZGOS

A partir de aquí se presentan los hallazgos correspondientes a cada una de las 7 dimensiones y los 15 indicadores de análisis. Si bien como ya se indicó, los Equipos de País deben aspirar al menos a la calificación de *Cumple con los Requisitos Mínimos*, y dado que es la primera vez que el UNCT Argentina realiza esta evaluación, los resultados constituyen una línea base, a partir de la cual el UNCT debe establecer compromisos claros para avanzar de forma progresiva en el logro y la superación de los requisitos mínimos establecidos.

El UNCT Argentina ha logrado cumplir o superar un total de 6 indicadores (40%), es decir, casi la mitad, de los cuales dos superan los requisitos mínimos (2.2 Comunicaciones y 4.1 Liderazgo). Otros 7 indicadores (47%) se aproximan a cumplimiento mínimos mientras que 2 (13%) califican como ausentes, ya que el UNCT no logró cumplir con los criterios mínimos. Las dimensiones donde el UNCT Argentina tuvo un mejor desempeño fueron, en orden de mayor a menor: 3. Alianzas (100% de cumplimiento), 4. Liderazgo y cultura organizacional (66%), 2. Programación (33%), y 1. Planificación (33%). En las dimensiones 5. Arquitectura de Género, 6. Recursos y 7. Resultados no se logró cumplir con ningún indicador.

Tabla 2. Matriz de resultados UNCT SWAP Scorecard Argentina
Marzo 2020

INDICADORES	Ausente	Se aproxima	Cumple	Supera
Planificación				
1.1 El diagnóstico conjunto de país integra el análisis de género.				
1.2 La perspectiva de género está transversalizada en los resultados del MANUD.				
1.3 Los indicadores del MANUD miden cambios en igualdad de género.				
Programación				
2.1 Los programas conjuntos contribuyen a reducir las desigualdades de género.				
2.2 La comunicación y la incidencia abordan las desigualdades de género.				
2.3 El monitoreo del MANUD mide el progreso en relación a los resultados de igualdad de género planificados.				
Alianzas				
3.1 El UNCT se coordina y une con el gobierno en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.				
3.2 El UNCT se coordina y alía con las organizaciones de la sociedad civil que defienden la igualdad de género y los derechos de las mujeres.				
Liderazgo y cultura organizacional				
4.1 El liderazgo del UNCT se compromete con la defensa y promoción de la igualdad de género.				
4.2 La cultura organizacional apoya la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.				
4.3 Se logra la paridad de género en el personal.				
Arquitectura de género y capacidades				
5.1 El mecanismo de coordinación de género logra influenciar al UNCT para la igualdad de género y el empoderamiento de				
5.2 El UNCT tiene capacidades adecuadas para la transversalización de género.				
Recursos				
6.1 Recursos adecuados están asignados y son monitoreados para el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.				
Resultados				
7.1 Los programas de UN hacen una contribución significativa al avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país.				
TOTAL	2	7	4	2
PORCENTAJE	13%	47%	27%	13%

A continuación se presentan los hallazgos principales para los indicadores de cada dimensión.

Área 1 – Planificación

En esta dimensión el UNCT Argentina cumple con uno de los tres indicadores (33%) relativo a la integración de la perspectiva de género en los resultados del MECNUD (1.2), mientras que se

aproxima en los otros dos referidos a la transversalización de la perspectiva de género en el análisis conjunto de país (1.1) y los indicadores del MECNUD (1.3).

INDICADOR 1.1. Análisis conjunto de país

CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos

Calificación: Este indicador *Se Aproxima* a los requisitos mínimos. Si bien se indica que la perspectiva de género es un eje transversal, el análisis de género está presente solo en parte de los sectores analizados mientras que el abordaje de las causas subyacentes de la desigualdad y la discriminación es escaso, y la desagregación de datos por sexo es limitada en la mayoría de los apartados. Aunque existe análisis de género en algunos de los sectores de población más excluidos, al no cumplirse los requisitos mínimos, este criterio no cuenta para la calificación.

Explicación:

A) Análisis de género de la mayoría (se aproxima) o todos (cumple) los sectores, incluyendo las causas subyacentes a las desigualdades de género y la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS incluyendo el ODS5. Se identifica análisis de género en relación a algunas áreas como gobernabilidad democrática y capacidades estatales (3.3.1), equidad e inclusión social (3.3.2), mientras está totalmente ausente por ejemplo en el análisis de la economía y la producción (3.3.2) y la protección del medio ambiente (3.3.4). Donde existe análisis de género, las causas estructurales que determinan la desigualdad son identificadas de forma muy limitada. De forma más específica:

- 3.1 Gobernabilidad democrática y capacidades estatales: se identifican las brechas de género en el funcionamiento público, participación política y el acceso a puestos de decisión, pero no se aborda ni el marco legislativo o de políticas relacionadas con los derechos de las mujeres, ni la arquitectura y las capacidades de género en el estado argentino.
- 3.2 Economía y producción: no hay datos desagregados por sexo ni ningún tipo de análisis de género, tampoco en cuanto a PyMEs o innovación.
- 3.3 Equidad e inclusión social: no hay perspectiva de género en el abordaje de las cuestiones sociodemográficas y de la pobreza y vulnerabilidad, a excepción de la mención al Índice de Desarrollo de Género (IDG) y a las políticas para la inclusión y el empleo. El mayor análisis se concentra en empleo y trabajo decente, con un subapartado sobre la división sexual del trabajo, aunque no hay análisis de género ni datos desagregados a nivel laboral de la juventud o el empleo no registrado. En Salud se aborda la salud/mortalidad materna, y las diferencias de género en enfermedades transmisibles y adicciones, pero no hay datos desagregados ni análisis de género en enfermedades no transmisibles, nutrición y mortalidad infantil. El apartado de educación carece de información desagregada y análisis de género, a excepción del abordaje de los desafíos existentes en la transversalización de la perspectiva de género en el currículo, y el Programa Nacional de Salud Sexual y Reproductiva.
- 3.4 Protección del Medio Ambiente: Este apartado está centrado fundamentalmente en la situación y el manejo de los recursos ambientales, pero desde la perspectiva de éstos, y no de las personas que afectan o son afectadas por este, por lo que carece de análisis de género.

B) Datos desagregados por sexo de forma e información sensible al género, solo algunos (se aproxima) o presentes de forma consistente (cumple). Tal y como se señala más arriba, los datos e informaciones sensibles al género están presentes solo en algunos de los ámbitos

analizados.

- C) Análisis específico de género de aquellos sectores de población más excluidos. El CCA cuenta con subapartados específicos en relación a sectores de población más excluidos (NNAs, LGTTTBI, mujeres, migrantes, personas privadas de libertad, personas con discapacidad), identificándose informaciones sensibles al género en relación a las mujeres, la población migrante y las personas privadas de libertad, no así en relación a los demás. Resulta sin embargo contradictorio que en el subapartado dedicado a las mujeres se aborde fundamentalmente la violencia de género, lo que de alguna manera perpetúa el mensaje de que las mujeres son un grupo y no la mitad de la población, y como si la violencia de género fuera una problemática relacionada con la vulnerabilidad y no una condición estructural de la sociedad que atraviesa todos los estratos y sectores.

Medios de verificación: INFORME DE PAÍS, AVANCES Y DESAFÍOS DE DESARROLLO EN ARGENTINA, Junio 2015.

INDICADOR 1.2 Transversalización de las perspectiva de género en los resultados del MANUD

CALIFICACIÓN: Cumple con los requisitos mínimos

Nota: Se han revisado tanto el MECNUD 2016-2020 como los planes de implementación (PI) que se acordaron en 2017 con el gobierno entrante, que aterrizan la implementación del MECNUD 2016-2020.

Calificación: El UNCT Argentina cumple con los requisitos mínimos porque si bien la perspectiva de género está considerada solamente en cuatro de los once resultados del MECNUD 2016-2020 (36%), el MECNUD cuenta además con un resultado específico de igualdad de género (Resultado 7).

Explicación:

- A) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está visiblemente transversalizada en algunos (se aproxima) o en todos (cumple) los resultados del MANUD, en línea con las prioridades de los ODS, incluyendo el ODS 5. El MECNUD 2016-2020 señala que la perspectiva de género es un eje transversal del MECNUD. Por su parte, los PI señalan en su introducción que “*El trabajo del SNU tiene como principios básicos la incorporación del enfoque de igualdad de género... Esto quiere decir que se promoverá la incorporación de dichos enfoques en todas las acciones que impulse/apoye el SNU, aunque esto no se mencione de forma explícita en la redacción de todos los efectos/productos.*” Si bien esta mención es relevante, la transversalización no debe implicar la invisibilización de la perspectiva de género sino al contrario, por cuanto la limitación de estrategias específicas y definidas así como mecanismos de monitoreo adecuados restringe la capacidad del SNU de incidir positivamente en este sentido y rendir cuentas al respecto. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están consideradas de forma explícita en los resultados siguientes:

- R3. *Implementadas estrategias que fomenten la reducción de la economía informal y de todas las formas de discriminación, promoviendo especialmente la igualdad de género y la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso:* señala que se propone trabajar para superar las desigualdades de género, mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y los patrones de división sexual del trabajo. En el PI se menciona el trabajo en inclusión socio-laboral de la población transgénero y formación a sindicatos en construcción de masculinidades.
- R6. *Diseñado e implementado políticas de protección e inclusión social tendientes al pleno*

ejercicio de los derechos sociales a través del acceso universal a servicios esenciales de calidad con enfoque de género y especial énfasis en los grupos con discriminaciones agravadas: Menciona la preocupación sobre los cuidados aunque sin identificar explícitamente los objetivos relacionados con la redistribución y desfamiliarización del cuidado.

- *R7 Implementadas políticas públicas para prevenir, abordar y reducir las desigualdades así como todo tipo de discriminación y/o violencia por razones de género, edad, orientación sexual, etnia, nacionalidad y discapacidad:* Indica que el SNU apoyará la elaboración de políticas públicas en estos ámbitos, la prevención y erradicación de la violencia de género, la participación ciudadana, el acceso a justicia, la promoción de los derechos humanos, la igualdad de género, el acceso a la información, la prevención y control del crimen organizado y el fortalecimiento de las instancias locales de protección.
- *R10 Afianzado la gestión sostenible de los recursos naturales e implementado políticas de adaptación y mitigación al cambio climático y al daño antrópico, con enfoque de género e interculturalidad:* señala que en el marco de los procesos de deforestación evitada (REDD+), se implementarán mecanismos específicos de consulta y participación ciudadana a nivel local con enfoques de género e interculturalidad.

En los resultados relacionados con productividad y diversificación de la economía (R1); políticas de empleo, educación y formación para el empleo decente (R2); salud (R4); educación (R5); protección y promoción de los derechos humanos, la participación ciudadana y acceso a justicia (R8); diversidad y diálogo intercultural (R9); y cooperación (R10) no se han podido identificar objetivos, metas o acciones específicas, ni en la descripción de las áreas de cooperación, ni a nivel del marco de resultados.

B) *Un resultado del MANUD está específicamente enfocado en abordar la desigualdad de género en línea con la teoría de cambio del MANUD y las prioridades de los ODS incluyendo el ODS5.* El resultado 7, descrito más arriba, se considera un resultado específico de género por cuanto se enfoca en la erradicación de la discriminación por cualquier causa, la promoción de la igualdad de género y la prevención, atención y erradicación de la violencia de género.

Medios de verificación: MECNUD 2016-2020.

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

CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos

Calificación: El UNCT Argentina se aproxima a los requisitos mínimos. A nivel del MECNUD 2016-2020 el 28% de los indicadores (sin distinción de producto y efecto) miden de alguna manera cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (IGEM) en línea con las metas de los ODS incluyendo el ODS5. Este nivel baja al 23% cuando se analizan en conjunto los indicadores de producto y efecto incluidos en los Planes de Implementación 2017 que sirvieron de actualización del MECNUD.

Explicación: El MECNUD 2016-2020 cuenta con un total de 50 indicadores distribuidos en las cinco áreas de cooperación y once resultados. De éstos, solamente ocho son indicadores sensibles al género (16%) y otros seis (12%) prevén que los datos se desagreguen por sexo y/o metas diferenciadas por sexo haciendo un total de 14 indicadores (28%) que miden de alguna manera cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. De los restantes, un total de 21 (42%) podría haberse previsto al menos la desagregación por sexo ya que se tratan en su mayoría de indicadores relativos a las personas, mientras que en el restante 26% (13 indicadores) no sería posible integrar la perspectiva de género. Las áreas de cooperación AC1

(Desarrollo Económico), AC2 (Protección y Servicios Esenciales) y AC3 (Ciudadanía y Derechos Humanos) tienen un porcentaje similar de indicadores sensibles al género, respectivamente (27%, 30% AC2, y 33%), mientras que el AC4 (Medio Ambiente) solo cuenta con un 20%, y el AC5 (Cooperación para el Desarrollo) carece de ellos.

Tabla 3.1 Análisis de género de los indicadores del MECNUD 2016-2020

Resultado	Áreas prioritarias	Número total de indicadores	Indicadores de género	
			Total indicadores sensibles al género	% Indicadores sensibles al género
1: DESARROLLO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIBLE	1 (1.1). Productividad y diversificación de la economía...	7	0	0,0%
	2 (1.2). Políticas de empleo, educación y formación para el empleo decente...	2	2	100,0%
	3 (1.3). Reducción de la economía informal y de todas las formas de discriminación...	2	1	50,0%
Subtotal AC1		11	3	27,3%
2: PROTECCIÓN Y ACCESO UNIVERSAL A SERVICIOS ESENCIALES	4 (2.1). Reducido las brechas territoriales y económicas para el acceso universal a la salud...	7	2	28,6%
	5 (2.2). Disminuido las brechas sociales y territoriales de cobertura para la primera infancia; mejorado la calidad educativa...	5	0	0,0%
	6 (2.3). Diseñado e implementado políticas de protección e inclusión social...	8	4	50,0%
Subtotal AC2		20	6	30,0%
3: CIUDADANÍA Y PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS	7 (3.1). Políticas públicas para prevenir, abordar y reducir las desigualdades...	4	3	75,0%
	8 (3.2). Ciudadanía plena mediante la protección y promoción irrestricta de los derechos humanos...	6	1	16,7%
	9 (3.3). Protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales...	2	0	0,0%
Subtotal AC3		12	4	33,3%
4: MEDIO AMBIENTE	10 (4.1). Gestión sostenible de los recursos naturales...	5	1	20,0%
Subtotal AC4		5	1	20,0%
5: COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE	11 (5.1). Consolidado su rol de cooperante para el desarrollo y humanitario...	2	0	0,0%
Subtotal AC5		2	0	0,0%
TOTAL		50	14	28
Porcentaje				28,0%

Tabla 3.2 Análisis de género de los indicadores de los Planes de Implementación 2017 del MECNUD 2016-2020

Resultado	Áreas prioritarias	INDICADORES DE EFECTO			INDICADORES DE PRODUCTO		
		Número total de indicadores de efecto	Indicadores de género		Número total de indicadores de producto	Indicadores de género	
			Total indicadores sensibles al género	% indicadores sensibles al género		Total indicadores sensibles al género	% indicadores sensibles al género
1: DESARROLLO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIBLE	1 (1.1). Productividad y diversificación de la economía...	5	0	0,0%	3	0	0,0%
	2 (1.2). Políticas de empleo, educación y formación para el empleo decente...	4	1	25,0%	5	0	0,0%
	3 (1.3). Reducción de la economía informal y de todas las formas de discriminación...	4	1	25,0%	10	6	60,0%
Subtotal AC 1		13	2	15,4%	18	6	33,3%
2: PROTECCIÓN Y ACCESO UNIVERSAL A SERVICIOS ESENCIALES	4 (2.1). Reducido las brechas territoriales y económicas para el acceso universal a la salud...	9	1	11,1%	16	3	18,8%
	5 (2.2). Disminuido las brechas sociales y territoriales de cobertura para la primera infancia; mejorado la calidad educativa...	6	2	33,3%	2	1	50,0%
	6 (2.3). Diseñado e implementado políticas de protección e inclusión social...	8	1	12,5%	16	3	18,8%
Subtotal AC 2		23	4	17,4%	34	7	20,6%
3: CIUDADANÍA Y PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS	7 (3.1). Políticas públicas para prevenir, abordar y reducir las desigualdades...	7	4	57,1%	11	8	72,7%
	8 (3.2). Ciudadanía plena mediante la protección y promoción irrestricta de los derechos humanos...	5	2	40,0%	11	2	18,2%
	9 (3.3). Protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales...	4	0	0,0%	2	0	0,0%
Subtotal AC 3		16	6	37,5%	24	10	41,7%
4: MEDIO AMBIENTE	10 (4.1). Gestión sostenible de los recursos naturales...	10	0	0,0%	18	0	0,0%
Subtotal AC 4		10	0	0,0%	18	0	0,0%
5: COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE	11 (5.1). Consolidado su rol de cooperante para el desarrollo y humanitario...	0	0		0	0	
Subtotal AC 5		0	0		0	0	
TOTAL		62	12		94	23	
Porcentaje				19,4%			24,5%

Medios de verificación: MECNUD 2016-2020 y Planes de Implementación del MECNUD 2017.

Área 2 – Programación, y Monitoreo y Evaluación

En esta dimensión el UNCT Argentina también logra cumplir un indicador de los tres indicadores de la dimensión (33%), que en este caso supera los requerimientos mínimos (2.2 Comunicación), mientras que los dos restantes relacionados con los programas conjuntos (2.1) y el monitoreo y la evaluación (2.3) se aproximan a cumplimiento.

INDICADOR 2.1 Los programas conjuntos contribuyen a la reducción de las desigualdades de género	CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos
<p>Calificación: El UNCT Argentina se aproxima a los requisitos mínimos en este indicador por cuanto, aunque existen dos programas conjuntos específicos de género, del total de PCs solo el 66,6% integra de forma explícita las cuestiones de género en su ámbito de intervención, mientras no existe un mecanismo institucionalizado para asegurar que todos los programas conjuntos integran de forma clara la perspectiva de género.</p> <p>Explicación:</p> <p><u>La igualdad de género está claramente transversalizada en al menos la mitad (se aproxima) o en todas (cumple) las operaciones de programas conjuntos en el momento del análisis.</u> El SNU Argentina cuenta en la actualidad con diez programas conjuntos en marcha: 1) ONUREDD (2015-2019 FAO, PNUD, PNUMA) enfocado en la reducción de emisiones por deforestación y la degradación forestal; 2) PAGE -Alianza para la Acción hacia una Economía Verde- (2019-2022 PNUD, ONUDI, ONU Ambiente, ILO, UNITAR); 3) Spotlight, (2019-2022; OCR, ONU Mujeres, PNUD, UNFPA, OIT) enfocado en prevención, atención y la erradicación de la violencia de género contra las mujeres y las niñas; 4) Ganar-Ganar (2018-2020; ONU</p>	

Mujeres, OIT) que aborda el empoderamiento económico a través de la promoción, entre otros, de la presencia relevante de las mujeres en ámbito empresarial; 5) Programa VIH Sida (2020-2021; OPS/OMS, UNFPA, UNAIDS); 6) SDG Fund Primera Infancia (2020-2021; OCR, UNICEF, PNUD, OIT, CEPAL); 7) El Modelo de Estimación del Riesgo de Trabajo Infantil MIRTl (2018-2022; OIT, CEPAL); 8) E-waste (2018-2020; OIT y UNIDO), enfocado en el manejo de residuos electrónicos; y 9) Empresas y derechos humanos (2019-2022; OIT, OHCHR), 10) Plan Regional de Respuesta para Refugiados y Migrantes de Venezuela – RMRP- (2019, ACNUR y OIM). De los diez, dos (Spotlight y Ganar Ganar) son específicos de género. En cuanto a los siete restantes, los siguientes cinco integran la perspectiva de género de forma variable: 1) SDG Fund primera infancia: propone la mejora en los servicios de cuidado de primera infancia para reducir la carga de cuidado de los hogares y facilitar la inserción laboral de las mujeres; y la mejora de las condiciones de trabajo de los servicios de cuidado de primera infancia, principalmente mujeres; 2) MIRTl: considera los roles de género a la hora de definir los factores que influyen en el trabajo infantil y en el tipo de actividad que realizan niñas y niños, y tiene en cuenta determinantes como la estructura del hogar, el acceso a recursos para el cuidado, etc.); 3) VIH Sida: incluye acciones dirigidas a la población transgénero y grupos específicos de mujeres; 4) ONUREDD: Incluye salvaguardas y una estrategia de género para el programa; 5) RMRP: considera el nivel adicional de vulnerabilidad de mujeres, niñas y colectivo LGBTI en contextos de desplazamiento, con referencia explícita al enfoque de género y diversidad en 2 de los 10 objetivos del informe 2019³. Por su parte, los PC Gestión de residuos (E-waste), Empresas y Derechos Humanos, y PAGE, si bien en algunos casos en sus documentos de proyecto hacen referencias a considerar el enfoque de género, esto no se refleja en su marco de resultados y actividades. Un programa conjunto enfocado en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está en operación dentro del actual periodo del MANUD, en línea con las prioridades de los ODS, incluyendo el ODS5. El UNCT Argentina cuenta actualmente con dos programas conjuntos enfocados específicamente en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Ganar-Ganar (2018-2020), liderado por ONU Mujeres y coejecutado con la OIT, enfocado en el empoderamiento económico de las mujeres, y el programa *Spotlight* (2019-2022) enfocado en la prevención, atención y la erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas, coordinado por la OCT y coejecutado por ONU Mujeres, PNUD, UNFPA y la OIT, con UNICEF como agencia asociada.

- A) Existe y está en marcha un mecanismo para asegurar la transversalización de la perspectiva de género en todos los programas conjuntos. Si bien el borrador del documento de proyecto del programa conjunto más reciente (SDG Fund Primera Infancia) fue revisado por el GTIGDH previo a su aprobación, no existe un mecanismo institucionalizado para asegurar la transversalización de la perspectiva de género en los programas conjuntos del UNCT Argentina.

Medios de verificación: Ganar-Ganar: PRODOC; Informe y Newsletter julio 2019; Spotlight: PRODOC; ONUREDD: PRODOC; SDG Fund primera infancia: PRODOC; PAGE: Marco lógico de país y teoría de cambio; Programa VIH Sida: PRODOC; términos de referencia equipo conjunto; Modelo para la Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil: Informe metodológico; Empresas y Derechos Humanos: Plan de trabajo; tabla de actividades, nota de trabajo; E Waste: PRODOC; RMRP: Plan de Acción, informe de medio termino 2019.

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

Calificación: Supera los requisitos mínimos

Calificación: El UNCT Argentina supera los requisitos mínimos en este indicador ya que cumple

³ R4V Mid-year Report 2019. <https://r4v.info/es/documents/download/72195>

con los cuatro criterios solicitados.

Explicación:

- A) El Sistema de las Naciones Unidas ha contribuido, de forma colaborativa, en al menos una actividad de comunicación conjunta sobre IGEM en el último año. El SNU contribuyó de manera colaborativa en 2019 en acciones de comunicación en igualdad de género principalmente relacionadas con los programas conjuntos, como el evento de lanzamiento de *Spotlight* (comunicado de prensa, conferencia de prensa y evento de lanzamiento), y los eventos de premiación de empresas adheridas a los WEP (11/2019) en el marco del programa *Ganar Ganar* (ONU Mujeres, OIT).
- B) El Sistema de las Naciones Unidas ha contribuido, de forma colaborativa, a al menos una campaña de incidencia conjunta sobre IGEM en el último año. El SNU puso en marcha en 2019 en el marco del programa conjunto *Spotlight* una campaña de comunicación llamada “Campaña amiga date cuenta” enfocada en que las jóvenes aprendan a reconocer la violencia en situaciones cotidianas; comprende ilustraciones y varios videos (se proyectaron en 44 cines diferentes en todo el país, del 28/11-11/12 en el marco de los 16 días de activismo por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres).
- C) El plan de comunicación del UNCT incluye, de forma específica y visible, comunicación y e incidencia sobre IGEM. El UNCT Argentina cuenta con una Estrategia de Comunicación Conjunta 2018-2020. El documento menciona que el SNU en Argentina trabaja desde un enfoque de derechos humanos, sostenibilidad ambiental y género, e incluye dentro de los mensajes generales propuestos que “el trabajo de la ONU en Argentina se realiza desde un enfoque de derechos humanos, género y sostenibilidad ambiental y con foco en las desigualdades territoriales y las asimetrías respecto a grupos en situación de mayor vulnerabilidad”. Incluye además tres actividades específicas de género como la Campaña Diversxs e Iguales, Día Internacional de la Mujer, lanzamiento de *Spotlight* y de la campaña “Amiga date cuenta”. Si bien no indica como se transversalizará la perspectiva de género en las actividades no específicas de género, se considera que cumple con este criterio. Cabe notar que el UNCT Argentina cuenta con una propuesta borrador de Estrategia de Comunicación Conjunta de cara al MECNUD 2021-2025 donde se incluyen seis cuestiones significativas con poder transformador, en las cuales no está incluidas las desigualdades de género; si bien menciona el enfoque de género como transversal, no indica como se abordará.
- D) El Sistema de las Naciones Unidas ha contribuido de manera colaborativa en comunicación e incidencia al menos en una temática no tradicional durante el pasado año. En 2019 en ocasión de la Marcha del Orgullo LGBT que se llevó a cabo en la ciudad de Buenos Aires el día 2 de noviembre, el SNU realizó un comunicado de prensa y además participó de dicha marcha con una gran concurrencia de staff de agencias, fondos y programas del SNU encabezada por el Coordinador Residente. En el contexto del Día Mundial del Sida (1 de diciembre de 2019) el Programa Conjunto sobre VIH y Sida del Sistema de Naciones Unidas en Argentina desarrolló una campaña de difusión en redes sociales para la cual se produjeron tres videos, uno de ellos enfocado en población trans.

Medios de verificación: Informe del GTC: Sesión 4, logros de comunicación conjunta; TdR del UNCG TdR; Estrategia de Comunicación Conjunta del Sistema de Naciones Unidas en Argentina 2018 – 2020; Estrategia de comunicaciones febrero 2020; Página web: www.amigadatecuenta.com.ar; Comunicado de prensa sobre la Marcha del Orgullo Gay <https://www.telam.com.ar/notas/201911/405090-marchamos-por-una-sociedad-igualitaria-que-no-deje-a-nadie-atras.html>; Video Día Mundial del VIH Sida.

INDICADOR 2.3 Las acciones de monitoreo y

evaluación del MANUD progresan según los resultados de igualdad de género planeados	CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos
<p>Calificación: Este indicador se aproxima a los requisitos mínimos por cuanto si bien los informes de avance producidos evalúan el progreso respecto a los resultados de género del MECNUD, los valores de la matriz de indicadores no se han actualizado ni monitoreado de forma sistemática y tampoco se identifica ninguna capacitación desarrollada a nivel interagencial en materia de monitoreo y evaluación con perspectiva de género.</p> <p>Explicación:</p> <p>A) <u>Los datos para los indicadores sensibles al género de la matriz de resultados del MANUD se recogen según lo previsto.</u> El MECNUD 2015-2020 preveía una revisión e informe anual de resultados, un informe de avance de medio término y una evaluación final externa. Anualmente los grupos de resultado produjeron una matriz de informe de cada área de cooperación, y como medio término se elaboró internamente un informe de avance de contribución a los ODS (2016-2018). Actualmente se está desarrollando la evaluación externa final.</p> <p>El MECNUD 2016-2020 indica que “en la medida de lo posible, el valor de los indicadores se actualizará anualmente, y contarán con una línea de base y metas para el ciclo programático” (pp. 28). Esta actualización se ha realizado de forma más consistente en la evaluación final y solo de forma limitada en los informes anuales de los grupos de resultado (centrados en algunos casos en la revisión de los indicadores de producto y no de efecto) o del informe de avance, razón por la cual este criterio no se considera cumplido.</p> <p>B) <u>Los informes/evaluaciones del MANUD (anuales, intermedios y/o finales) evalúan el progreso con respecto a los resultados específicos de género.</u> Tanto el informe de medio término de contribución a los ODS como la evaluación final externa recogen el progreso con respecto a los resultados específicos de género del MECNUD. Los TdR de la evaluación final incluyen la responsabilidad del equipo consultor de abordar la perspectiva de género. Se cuenta con un reporte de resultados alcanzados al 2018 que fue socializado internamente pero no con el Gobierno. En el reporte se verifica que las diferentes agencias trabajaron en diferentes estrategias de la aplicación del enfoque de género (ej. generación de evidencia a través de estudios e investigaciones con información desagregada, proyectos específicos promoviendo la igualdad de género, diseño de políticas de cuidado con enfoque de género, apoyo en el diseño de planes con enfoque de género, iniciativas para erradicar la violencia sexual y de género, campañas de concientización para visibilizar la brecha de género existente, fortalecimiento de capacidades para la aplicación del enfoque de género).</p> <p>C) <u>El grupo de M&E o similar ha recibido entrenamiento en M&E sensible al género al menos una vez durante el ciclo actual del MANUD.</u> Durante el actual ciclo del MECNUD no se ha realizado ningún proceso de capacitación interagencial en monitoreo y evaluación sensible al género.</p> <p>Medios de verificación: MECNUD 2016-2020; Informe: Contribuciones de la ONU al desarrollo Sostenible. Principales avances del trabajo conjunto para el periodo 2016-2018; Presentación de hallazgos preliminares de la evaluación final 17/03/2020.</p>	

Área 3- Alianzas

En este área es donde el UNCT logra mejores resultados y cumple ambos indicadores solicitados (100%).

INDICADOR 3.1 UNCT colabora y se alía con el gobierno en Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres

CALIFICACIÓN: Cumple con los requisitos mínimos

Calificación: Este indicador cumple con los requisitos mínimos requeridos por cuanto se cumplen dos de los tres criterios establecidos. Así el SNU ha colaborado con varias instituciones del estado en iniciativas conjuntas para el avance de la igualdad de género; y se han desarrollado numerosas contribuciones colectivas para fortalecer el compromiso del estado en la identificación e implementación de género de los ODS. No se ha podido constatar la participación directa y sistemática del INAM en los procesos de diseño, implementación y monitoreo del MECNUD,

Explicación:

A) El Sistema de las Naciones Unidas ha colaborado con al menos una institución del gobierno, dentro del actual ciclo del MANUD, en una iniciativa conjunta que promueve la igualdad de género. El SNU ha trabajado con numerosas instituciones de los tres poderes del Estado para avanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Así, se destacan:

- * *PC Spotlight* (OIT, ONU Mujeres, PNUD, UNICEF, UNFPA): numerosas iniciativas para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género con (mención no exhaustiva): 1) Poder ejecutivo: Instituto Nacional de las Mujeres (INAM); Subsecretaría de Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; Ministerio de Asuntos Exteriores y Culto; Ministerio de Educación; Ministerio de Salud y Desarrollo Social; Ministerio de Producción y Trabajo; Secretaría de la Niñez, Adolescencia y Familia (Ministerio de Salud y Desarrollo Social). A nivel provincial y local: Instituto provincial de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires; (IPGyDS); Subsecretaría de Políticas de Género y Ministerio y de Asuntos Indígenas y Desarrollo Social de la Provincia de Salta; Secretaría de Paridad y Secretaría de Asuntos Indígenas y Fiscalía de la Provincia de Jujuy. 2) Judicial: con la UFEM del Ministerio Público Fiscal (Ej. *Protocolo para la Investigación y Litigio de casos de Muertes Violentas de Mujeres*); Oficina para las Mujeres de la Corte Suprema de Justicia; Unidad Fiscal Especial para la Violencia contra las Mujeres (UFEM) y Procuración General de la Nación.
- * *PC Inclusión laboral y social de la población transgénero en la provincia de Santa Fe* (ONUSIDA, PNUD y OIT) con el Gobierno de la Provincia de Santa Fe en programas de inclusión socio-laboral de la población trans.
- * *PC Atenea* (PNUD, ONU Mujeres) con el poder legislativo y el INAM en la producción del informe *Paridad política en Argentina* y el desarrollo de un Índice de Paridad Política para la provincia de Córdoba.
- * Con el Ministerio de Salud en el diseño del *Programa Nacional de Salud Integral del Adolescente 2019-2023* que aborda, entre otros, género, sexualidades y diversidad, embarazo en la adolescencia y violencias (UNFPA, OPS y UNICEF).
- * Con la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación en la producción de la Campaña *Libres e Iguales* para sensibilizar al público sobre diversidad sexual y género (ONUSIDA, ACNUDH),
- * Con la Policía para el desarrollo de software del Sistema Unificado de Denuncias por Violencia de Género (PNUD y ONU Mujeres); con la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la evaluación de impacto de los cursos de capacitación sobre género para el Poder Judicial y en la revisión/actualización de los indicadores de riesgo (PNUD, UNICEF, ACNUR y OIM).
- * Con el Consejo Federal de Trata, la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX) de la Procuración General de la Nación, para el Registro Nacional de Datos de víctimas de Trata y actualización de la *Guía de Procedimientos y criterios para detectar*

trata con fines de explotación laboral (OIT y UNICEF); para el fortalecimiento del Comité Ejecutivo de lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas y del Consejo Federal, y el diseño del primer *Plan Nacional 2018-2020 de Lucha contra la Trata* (OIM y OIT) aprobado en 2018.

- * Con la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENNAF) para la formulación del *Plan Nacional de Prevención y Reducción del Embarazo No Intencional en la Adolescencia* (PENIA), aprobado por decreto presidencial (PNUD, UNICEF, UNFPA y OPS/OMS).
- * Con SENNAF y el Ministerio de Educación, Salud, Desarrollo Social en la formulación y adopción del Plan Nacional de Prevención y Reducción del Embarazo no Intencional en la Adolescencia (PENIA), aprobado por decreto presidencial (PNUD, UNICEF, UNFPA y OPS/OMS).

B) El mecanismo de la mujer participa en las consultas del MANUD: en el análisis de país, la planificación estratégica, la implementación y el M&E. El entonces Consejo Nacional de las Mujeres no participó en la elaboración del CCA, y no se ha logrado obtener constancia de su participación directa en los procesos de diseño (incluidos los planes de implementación 2017) y monitoreo ni tampoco en la evaluación externa final.

C) El UNCT ha hecho al menos una contribución colectiva, dentro del actual ciclo del MANUD, para fortalecer la participación y el compromiso del gobierno en relación a la identificación y la implementación de las metas de género de los ODS. El SNU apoyó al gobierno argentino en la elaboración del informe Objetivos de Desarrollo Sostenible- Argentina 2018, que tuvo como uno de sus ejes de trabajo asegurar la participación del INAM en los grupos de trabajo e incluir la perspectiva de género en las fichas y metas de los indicadores asociados. Además, se identifican: 1) *Spotlight 1.1*) Con el Legislativo (Cámara diputados y Senado) el *Plan Integral de Formación sobre género, violencia de género y femicidio, mainstreaming* de género y agenda parlamentaria con perspectiva de género; con el Instituto de Género y Diversidad sexual de la Provincia de Buenos Aires un ciclo de charlas sobre género en las estadísticas con participación del Instituto de Género y Diversidad sexual, Registro Estadístico Provincial, Subsecretaría de Derechos Humanos, Género y Diversidad de Quilmes, Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y Registro Penal de Delitos Atravesados por la Violencia familiar y de Género (ReViFaG), del Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires; 1.2) con el Judicial: con el Ministerio Público Fiscal de la Nación el encuentro *Avances y desafíos de los Ministerios Públicos Fiscales en la investigación y litigio de casos de femicidios*; con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos un encuentro para identificar los obstáculos que enfrentan las víctimas para acceder al sistema de justicia, con participación del Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género, Ministerio Público Fiscal y de la Defensa, Defensoría General de la Nación, Oficina de Violencia de Género, Ministerio Público Tutelar, Observatorio de Violencia de Género de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires. 2) Con el Ministerio de Salud en la elaboración del Manual de formación de formadores en *Derechos Humanos, Diversidad Sexual, Identidad de Género en el Contexto de VIH* (ONUSIDA, ACNUDH, UNFPA) para las provincias de San Juan, San Luis, Mendoza, Patagonia, Salta y Jujuy en colaboración con programas provinciales de VIH y SIDA, universidades y sociedad civil. 3) Se destaca la incidencia del SNU en la preparación en 2018 del Documento Conjunto de los Grupos de Compromiso del G20 en el abordaje de las brechas de género en el mundo laboral.

Medios de verificación: Spotlight: <http://www.onu.org.ar/iniciativa-spotlight-novedades/#toggle-id-3>; Informe de contribución del SNU Argentina a los ODS 2018; Informe Anual de los Resultados de la Coordinación 2019 y 2018; Presentación: informe de avance de la evaluación final externa Marzo 2020; *Objetivos de Desarrollo Sostenible-Informe País Argentina 2018*.

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

CALIFICACIÓN: Cumple con los requisitos mínimos

Calificación del indicador: El UNCT Argentina cumple con los requisitos mínimos ya que ha colaborado en más de dos iniciativas conjuntas con la sociedad civil que trabaja a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, y contribuido colectivamente en su fortalecimiento. Pendiente queda el asegurar para el próximo MECNUD la participación de este grupo de la sociedad civil en los procesos de diseño y monitoreo.

Hallazgos y explicación:

A) El UNCT ha colaborado con OSC y expertas en cuestiones de género en al menos una iniciativa conjunta para promover la igualdad de género, durante el ciclo actual del UNDAF. Las principales iniciativas conjuntas con la sociedad civil en materia de IGEM se han desarrollado en el marco de los programas conjuntos *Spotlight* y *Ganar Ganar*, así como en el contexto del informe *El Género del Trabajo*.

- *Spotlight* (OIT, ONU Mujeres, PNUD, UNICEF, UNFPA) tiene como uno de sus resultados esperados el fortalecimiento del movimiento de mujeres y la sociedad civil para que puedan incidir de forma efectiva en la prevención, atención y erradicación de la violencia de género y contra las mujeres. La sociedad civil participó activamente en su definición (más de 30 consultas) y en su implementación de diversas maneras: 1) a través del Grupo de Referencia de la SC que integra todos los órganos de gobierno de la iniciativa, con participación de 17 ONGs (Movimiento de Trabajadores Excluidos; Académica, ONG Razonar, Grupo de Mujeres "Awkasisa", Observatorio Medios Perspectiva de Género "La Lupa Violeta", Juanita Moro, Foro de mujeres por la igualdad de oportunidades, Fundación Kamkunapa, Abogado, FUNDASOR, CARE, ELA, Red Nacional Jóvenes Salud Sexual y Reproductiva, Fundación Avon, ISEGORIA, RedTraSex, Fundación UOCRA); 2) como contratistas de acciones y asistencia técnica al programa; 3) como receptoras de subvenciones para su fortalecimiento.
- *Ganar-Ganar* (ONU Mujeres, OIT) ha desarrollado distintas actividades con la Organización Argentina de Mujeres Empresarias (OAME) para promover la firma de los WEPs en empresas.
- Informe *El Género del Trabajo* (OIT, ONU Mujeres, PNUD con CIPPEC), contó con la participación de referentes académicas nacionales expertas que hicieron revisión de pares al informe y participaron en la conferencia internacional realizada con motivo de su lanzamiento.

B) Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que trabajan en la IGEM y personas expertas nacionales en cuestiones de género participan en las consultas del MANUD: análisis de países, planificación estratégica, M&E. Las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en IGEM no participaron en el proceso de diseño del CCA, del MECNUD 20016-2020, ni los planes de implementación 2017 ni en el documento de contribución del SNU a los ODS (2019) ni en la evaluación final externa.

C) El Sistema de las Naciones Unidas ha hecho al menos una contribución colectiva, dentro del actual ciclo del MANUD, para fortalecer la participación y el compromiso de las OSC nacionales que trabajan por la IGEM en cuestiones de género relacionadas con los ODS. Las principales contribuciones en este sentido se han hecho a través de los PCs: 1) *Ganar-Ganar*: distintas acciones para fortalecer su compromiso y capacidades en género del sector empresarial y gremiales de mujeres empresarias: eventos de premiación de empresas, talleres de fortalecimiento de capacidades (*Igualdad de Género en las Empresas*:

Herramientas de Gestión 5/2019; Prácticas Responsables; Sesgos Inconscientes para empresas firmantes de los WEPs, entre otros). 2) *VIH-Sida*: Formación de formadores en DDHH, diversidad sexual, identidad de género en el contexto de VIH en las provincias de Chubut, Salta y Jujuy para efectores de salud y sociedad civil con trabajo en VIH. 3) *Spotlight* (mención no exhaustiva): mapeo de organizaciones de mujeres que trabajan en violencia de género/contras las mujeres; *Guía sobre masculinidades para el sector sindical* con participación de sindicatos de trabajadoras domésticas (Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares, UPACP) y formación de formadores; encuentro *Avances y desafíos de los Ministerios Públicos Fiscales en la investigación y litigio de casos de femicidios*, con el Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género, Asociación de Mujeres Juezas de la Argentina, Asociación Civil por la Igualdad, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, academia y expertas; encuentro sobre la situación de los protocolos de violencias en las universidades argentinas con el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN); protocolo y talleres contra la violencia de género con el Club Deportivo Racing; taller Género y Masculinidades desde la Mirada Sindical con el Gobierno de la Provincia de Salta, la Fundación UOCRA y participación de 45 referentes sindicales de la provincia; con medios de comunicación y el gobierno de Jujuy la firma del *Compromiso Spotlight por una Comunicación con Perspectiva de Género y Derechos Humanos*, y talleres para periodistas en Jujuy para mejorar el tratamiento de noticias sobre violencia de género y femicidio (130 periodistas); con 30 especialistas en género y comunicación, y referentes de sociedad civil un evento para editar contenidos sobre violencia de género y femicidio en Wikipedia en español; encuentro *#TAG2019 Tecnología, Adolescentes y Género* con especialistas en adolescencias, género y derechos de las mujeres de organismos públicos, sociedad civil, universidades y otras instituciones para analizar las violencias en entornos digitales.

Relanzamiento de la Red de Hombres por la Igualdad: 60 nuevos integrantes, desarrollo de redes sociales, y Campaña *#compartamoselcuidado* en redes sociales y vía pública con el INAM, Fundación AVON, Universidad Nacional de San Martín (PNUD y CINU).

Medios de verificación: Informe de contribución del SNU Argentina a los ODS 2018; Informe Anual de los Resultados de la Coordinación 2019; *Spotlight*: <http://www.onu.org.ar/iniciativa-spotlight-novedades/#toggle-id-3>; Presentación: informe de avance de la evaluación final externa Marzo 2020; Plan de trabajo del GTG 2019; El género del trabajo (2019; CIPECC, OIT, ONU Mujeres, PNUD) <https://www.cippecc.org/video/seguir-en-vivo-la-conferencia-internacional-el-genero-del-trabajo>. *Spotlight*: ; Win Win: PRODOC.

Área 4- Liderazgo y cultura organizacional

Esta área obtiene bastantes buenos resultados, dado que de los tres indicadores se cumplen 2 (66%), relacionados con el liderazgo del UNCT y con la cultura organizacional, mientras que el relativo a paridad de género resulta ausente.

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

CALIFICACIÓN: Supera los requisitos mínimos

Calificación: Este indicador supera los requisitos mínimos, ya que se cumplen los cuatro criterios solicitados. Queda en evidencia así que la igualdad de género es un tema de agenda en las reuniones del UNCT y el liderazgo de la coordinación residente, sobre todo en relación al programa Spotlight.

Explicación:

- A) La igualdad de género es un tema permanente de la agenda en las reuniones de las y los directores de las agencias del UNCT (HoAs) en los últimos doce meses. Este criterio se cumple dado que, tras revisar siete minutas del año 2019 a las que se tuvo acceso se identificaron cinco (63%) que abordan aspectos relacionados con la igualdad de género: avances *Spotlight* (febrero); informalidad laboral, el futuro del trabajo y el desafío de achicar la brecha de género en el mercado laboral (abril); acceso a documentación por parte de las madres migrantes y avances *Spotlight* (junio y agosto); planificación con enfoque de género (retiro UNCT diciembre).
- B) El Coordinadora Residente demuestra liderazgo en la promoción pública de la igualdad de género en nombre del UNCT, en los últimos doce meses. Este criterio también se cumple claramente ya que de las 21 notas de prensa emitidas por el RC entre el 08/03/2019 y el 20/02/2020, se identificaron trece (61%) donde se hacen menciones a cuestiones relativas a la igualdad de género. La mayor parte de las notas refieren al programa *Spotlight* y temas relacionados como la situación de los femicidios y otros ámbitos de la violencia de género, y las actuaciones institucionales y de SNU al respecto; una nota aborda los derechos del colectivo LGBTI y la diversidad sexual.
- C) El personal de UN percibe que, durante los últimos 12 meses, las y los HOAs han estado comprometidos con la igualdad de género en el trabajo. El 85% del personal del SNU que contestó a la encuesta de percepción está de acuerdo o muy de acuerdo en que sus HOAs están comprometidos con la igualdad de género en el trabajo, superando el nivel mínimo requerido del 65%, por lo que este criterio se cumple.
- D) La igualdad de género se refleja en la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC) del UNCT de los últimos 12 meses. El ARC 2018 (no está disponible el ARC 2019) menciona cuestiones relevantes de género como la aprobación del Primer Plan Nacional contra la Trata de Personas y el Plan Nacional para la prevención y reducción del embarazo adolescente no intencional; el diseño del programa *Spotlight*; la participación del SNU en la elaboración del posicionamiento conjunto sobre las brechas de género en el trabajo.

Medios de verificación: Notas de prensa del coordinador residente 2019 (21 notas); Encuesta de percepción al personal; Minutas de reuniones del UNCT 2019 : 26 feb, 9 abril, 11 junio, 28 ago, 11 oct, 25 nov, 18 dic; ARC 2018.

INDICADOR 4.2 Cultura organizacional

CALIFICACIÓN: Cumple con los requisitos mínimos

Calificación: El UNCT Argentina cumple con este indicador dado que el 78,5% de las respuestas del personal indicaron una valoración positiva en relación al ambiente de trabajo.

Explicación: Se desarrolló un sondeo de personal que incluyó diez preguntas para recabar la opinión del personal de UN sobre 1) igualdad de género, 2) no discriminación en el trabajo, y 3) equilibrio entre trabajo y familia. Fue respondido por un total de 185 personas, 139 mujeres (75%) y 46 hombres (25%), proporción que coincide con la distribución por sexo en el personal del SNU. Las personas que respondieron proceden de 14 agencias CEPAL, FAO, IOM, OIT, ONU MUJERES, OPS/OMS, PNUD, UNFPA, UNICEF, UNOPS, OCR, UNAIDS, UNDSS y la OCR. Los resultados por pregunta y desagregados por sexo se presentan en el Anexo 1.

En conjunto, el 78,5% de las respuestas indicaron niveles de satisfacción buenos o muy buenos. Por ámbitos, las respuestas positivas referidas a los dos primeros ámbitos resultaron superar lo requerido por el indicador, con más de 80% de respuestas positivas en cada caso (83,2% y 83,9% respectivamente). La tercera dimensión logró una puntuación menor, casi un quince por

ciento por debajo (68,3%).

Por sexo, las mujeres presentan niveles de satisfacción menores para 9 de los 10 cuestiones analizadas. La principal diferencia se encuentra en la dimensión Balance vida-trabajo donde los niveles de satisfacción de las mujeres están significativamente por debajo que los de los hombres (65,9% frente a 75,4%). Para ambos, esta es la dimensión que presenta niveles de satisfacción más bajos. En las otras dos dimensiones se identifican diferencias mayores al 5% entre las opiniones de mujeres y de hombres (con las primeras siempre con menores niveles de satisfacción) en cuanto al compromiso del UNCT con lograr una representación paritaria, asegurar la igualdad de género en el trabajo, recibir un trato respetuoso y sin discriminación o la existencia de procedimientos adecuados para proteger la seguridad e integridad personal.

Tabla 4. Distribución por sexo de las opiniones del personal según dimensiones

Dimensiones de análisis	Mujeres		Hombres		Total		Brecha de género
	N	%	N	%	N	%	
Igualdad de género	114	82,3%	40	87,7%	154	83,2%	-5,4%
No discriminación	116	83,1%	40	86,4%	155	83,9%	-3,3%
Balance vida-trabajo	92	65,9%	35	75,4%	126	68,3%	-9,4%
Aprobación general de las respuestas	107	77,1%	38	83,2%	145	78,5%	-6,1%

Medios de verificación: Sondeo de percepción al personal del SNU.

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

CALIFICACIÓN: Ausente

Calificación: Este indicador se califica como ausente ya que no existe un sistema para monitorear la paridad y por tanto no se cumple el criterio base. La paridad de género (45%-55%) se alcanza en los niveles directivos, tanto nacionales como internacionales, y en términos globales la participación de las mujeres es significativamente superior a la de los hombres.

Explicación:

- A) El UNCT ha establecido un proceso para monitorear la paridad en la participación de mujeres y hombres en el personal de Servicios Generales, y todos los niveles profesionales, que es usado regularmente. No existe hasta la fecha un proceso para monitorear la participación de mujeres y hombres en el SNU Argentina.
- B) El equipo en el país demuestra avances significativos para lograr los compromisos de paridad de género. El SNU Argentina está integrado por un total de 518 personas, siendo 61 personal internacional (12%) y 457 personal nacional (88%), con una distribución por sexo de 69% mujeres y 31% hombres. A nivel de puestos de dirección nacionales la paridad se alcanza en NOC-NOD (con 50/50), mientras que las mujeres son mayoría en los puestos administrativos GS4-GS7 (74% mujeres y 26% hombres). Dentro del personal nacional se destaca la importante presencia de contratos de consultoría (29% del total de personal nacional, con presencia mayoritaria de mujeres). En el nivel internacional, en términos globales la paridad se alcanza (51% mujeres y 49% hombres), así como también en los puestos directivos P4 y superiores.

Tabla 5. Distribución por sexo del personal según tipo de contrato

POR TIPO DE CONTRATO	M	%M	H	%H	T
NOA-NOB	51	64,6	28	35,4	79
NOC-NOD	7	50,0	7	50,0	14
GSI-GS3	8	61,5	5	38,5	13
GS4-GS7	153	73,9	54	26,1	207
Consultores	99	74,4	34	25,6	133
Residentes	2	100,0	0	0,0	2
Personal de Agencia	7	77,8	2	22,2	9
Subtotal Nacional	327	71,6	130	28,4	457
DI-D2	0	0,0	3	100,0	3
P1-P3	9	40,9	13	59,1	22
P4-P7	13	56,5	10	43,5	23
UNV	7	87,5	1	12,5	8
Intern	2	40,0	3	60,0	5
Subtotal Internacionales	31	50,8	30	49,2	61
TOTAL	358	69,1	160	30,9	518

C) La Estrategia de Operación de Negocios (BOS) incluye acciones específicas de género e indicadores en al menos un área para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El UNCT Argentina no cuenta todavía con una Estrategia de Operación de Negocios aprobada, por lo que este criterio no se cumple.

Medios de verificación: Tablas de distribución de personal por sexo de: ACNUR, CEPAL, CINU, FAO, OIM, OIT, ONUSIDA, ONU MUJERES, OPS/OMS, PNUD, UNFPA, UNICEF, UNOPS.

Área 5- Arquitectura y capacidades en género

En esta dimensión el UNCT Argentina no cumple ninguno de los indicadores, aunque en ambos, relacionados con el GTIGDH y las capacidades en género del SNU se aproxima a los requerimientos mínimos.

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

CALIFICACIÓN: Se aproxima al estándar mínimo

de la IGEM	
<p>Calificación: El indicador se aproxima a los requisitos mínimos ya que si bien el GTIGDH cuenta con términos de referencia y plan de trabajo aprobado y ha hecho aportes sustantivos al proceso del MECNUD 2016-2020, no está presidido por una jefa o jefe de agencia ni cuenta con al menos la mitad de integrantes con nivel P5, NOC o superior.</p> <p>Explicación:</p> <p>A) <u>El GTF o similar es presidido por una directora o director de agencia.</u> El Grupo Interagencial de Género y Derechos Humanos (GTIGDH), es integrado por un total de dieciséis agencias (ACNUR, BANCO MUNDIAL, CEPAL, CINU, FAO, OCR/ACNUDH, OIM, OIT, ONU MUJERES, ONUSIDA, OPS/OMS, PNUD, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNOP, UNESCO), y recientemente empezó a ser coordinado por OACNUDH, ONU Mujeres y PNUD, después de un periodo de co-liderazgo de PNUD, UNICEF y OACNUDH de forma rotativa. En el momento actual no está presidido por una jefa o jefe de agencia.</p> <p>B) <u>El mecanismo cuenta con TdR y un plan de trabajo anual aprobado.</u> El GTIGDH cuenta con términos de referencia y con plan de trabajo anual aprobado. El plan 2019 no cuenta con presupuesto propio debido al tipo de actividades planificadas, mientras que en los años anteriores el presupuesto se cofinanció desde las distintas agencias en función de cada actividad.</p> <p>C) <u>La membresía del GTF incluye al menos un 50% de personal de nivel superior (P4 o equivalente y superior; NOC y superior).</u> La mayor parte de las participantes del GTIGDH tiene contratos que no alcanzan el nivel indicado, por lo que el criterio indicado no se cumple.</p> <p>D) <u>El mecanismo ha hecho aportes sustantivos en el MANUD, incluyendo el CCA, la priorización estratégica, el marco de resultados y los mecanismos de M&E.</u> Las líneas de acción 1.2 y 1.3 del Plan de trabajo 2019 del GTIGDH responden claramente a este criterio (1.2 Asistencia técnica para la transversalización de los enfoques de DDHH y género en los procesos del MECNUD 2016-2020, la Agenda 2030 y para el diseño e implementación de políticas públicas para la promoción de los DDHH y la igualdad de género; y 1.3 Apoyo al trabajo de los Comités de Tratado, el Consejo de Derechos Humanos (EPU) y los procedimientos especiales). El GTIGDH apoyó los informes para el tercer ciclo del EPU y mantuvo intercambios con el Experto Independiente sobre orientación sexual e identidad de género y el Grupo de Trabajo sobre Detenciones Arbitrarias. También participó en el diseño del PC SDG Fund Primera Infancia, y el seguimiento al programa Spotligh y elaboró un posicionamiento, a demanda de la OCR, en cuanto a derechos sexuales y reproductivos y diversidad sexual (2019). Cabe destacar sin embargo que estos aportes son en mayor medida a partir de los intereses del propio grupo y en escasas ocasiones en respuesta a demandas del UNCT.</p>	
<p>Medios de verificación: Minutas GTIGDH: 4/2019; 6/2019; 8/2019; 11/2019; Documento de posicionamiento: <i>Argumentos desde una perspectiva de DDHH y de género frente a los movimientos y grupos fundamentalistas conservadores</i>; TdR GTIGDH; Listado de participantes GTIGDH; Plan de trabajo GTIGDH 2019.</p>	

<p>INDICADOR 5.2 El UNCT cuenta con capacidades adecuadas para asegurar la transversalización de la perspectiva de género</p>	<p>CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos</p>
<p>Calificación: El indicador se aproxima a los requisitos mínimos por cuanto si bien se han desarrollado varias actividades interagenciales de capacitación en género para el personal de SNU, no se cuenta con un plan de capacitación interagencial en género, ni existe un paquete de</p>	

inducción común entre las agencias que releve cuestiones nacionales clave sobre igualdad de género.

Explicación:

- A) Durante el año anterior, se ha realizado al menos una actividad interagencial de desarrollo de capacidades en género para el personal de las Naciones Unidas. Durante 2019 se desarrollaron tres actividades interagenciales de desarrollo de capacidades en género: 1) un evento sobre masculinidades y salud (10/2019) en el contexto de la presentación del informe del mismo nombre y con participación de diversas agencias (OPS/OMS, ONUSIDA, OIT, UNICEF, PNUD, OCR Y UNFPA), junto con varias direcciones del Ministerio de Salud, posteriormente replicado con otras agencias (UNICEF, OCR); 2) conversatorio sobre derechos y salud en el embarazo y nacimiento (9/2019) con participación de OIT, UNICEF, OCR, OPS/OMS, organizaciones de la sociedad civil, Ministerio de Salud, Ministerio de justicia, Procuraduría, Defensoría del pueblo; 3) conversatorio sobre salud de las mujeres (7/2019) liderado por FLACSO y OPS/OMS, con participación de UNFPA, UNICEF, instituciones académicas y sociedad civil; 4) taller binacional de los UNCTs de Argentina y Uruguay (12/2019) sobre no dejar nadie atrás, donde expertas de ONU Mujeres desarrollaron una sesión específica de “género, diversidad y población.”
- B) Se cuenta con un plan de desarrollo de capacidades en género basado en un análisis de las capacidades inter-agenciales que ha sido establecido o actualizado durante el actual MANUD, y sus metas están en proceso de consecución. No se ha realizado hasta la fecha un diagnóstico interagencial de capacidades en género, y el UNCT Argentina tampoco cuenta con un plan de desarrollo de capacidades al respecto. De los resultados de la encuesta de percepción del personal se destaca que el 42% del personal no ha recibido ninguna formación en género (a pesar de la obligatoriedad en la mayoría de las agencias de realizar cursos online), el 37% la ha recibido de forma virtual, el 3% de forma presencial y el 18% de ambas formas. El 49% indicó que no es capaz o muy poco de “discutir y promover cuestiones relevantes de género en conferencias, foros, talleres, eventos de prensa y funciones oficiales” y el 42% que no es capaz o muy poco de “hacer incidencia e influir a nivel interno para promover la transversalización del enfoque de género con mis contrapartes de gobierno”.
- C) El paquete de inducción de UN incluye los compromisos del UNCT en materia de IGEM e información sobre los retos de género del país. El SNU en Argentina no cuenta con un paquete de inducción interagencial, por lo que este requisito no se cumple.

Medios de verificación: Evento masculinidades y salud: programa, listado de asistencia, presentación, evaluación, informe técnico; conversatorio salud de las mujeres: informe FLACSO; Taller binacional UNCTs Argentina y Uruguay: agenda, presentación sobre género, lista de asistencia; Encuesta de percepción al personal.

Área 6- Recursos

El único indicador de esta dimensión ha quedado ausente, ya que no se cumplen ninguno de los criterios referidos en el mismo.

INDICADOR 6.1 Identificación y asignación de recursos

CALIFICACIÓN: Ausente

Calificación:

Explicación:

- A) El UNCT ha desarrollado al menos un evento de fortalecimiento de capacidades en el marcador de género, durante el actual ciclo del MANUD. No se han identificado eventos de fortalecimiento de capacidades en presupuestario con enfoque género durante el actual MECNUD por lo que este criterio no se cumple.
- B) El UNCT ha establecido un objetivo de gastos en género por programa y lo ha alcanzado (cumple) o superado (supera). Si bien el MECNUD 2016-2020 cuenta con un presupuesto de inversión que desglosa los montos estimados por agencia y resultado, según el tipo de fuente (recursos regulares, extrapresupuestarios y a movilizar), no se estableció un objetivo de gastos en género, ni tampoco es posible individualizar el monto presupuestado y ejecutado en programas y acciones enfocados en el abordaje de las desigualdades de género y la promoción del empoderamiento de las mujeres, por lo que este criterio no se cumple.

Medios de verificación: MECNUD 2016-2020.

Área 7- Resultados

En este indicador el UNCT califica como se aproxima a los requisitos mínimos, ya que se han logrado alcanzar solo una parte los resultados de igualdad de género planteados en el MECNUD 2016-2020.

INDICADOR 7.1 Resultados a nivel de país	CALIFICACIÓN: Se aproxima a los requisitos mínimos
<p>Calificación: El indicador se aproxima a los requisitos mínimos por cuanto el UNCT Argentina ha logrado alcanzar algunos de los resultados de igualdad de género planteados en el MECNUD, aunque no se identifican transformaciones sustantivas en este ámbito a las que el SNU haya contribuido de manera evidente.</p> <p>Explicación:</p> <p>A) <u>El sistema de Naciones Unidas ha logrado o está en camino de lograr algunos (Se Aproxima) o todos (Cumple) resultados en IGEM, en concordancia con la matriz de resultados del MANUD, y en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.</u> La mayor parte de los resultados logrados por el UNCT se refieren a la aprobación y/o implementación de marcos normativos, políticas y planes. Al respecto se destaca, entre otros, la contribución del SNU a: el diseño y aprobación del primer Plan Nacional 2018-2020 de lucha contra la trata, y explotación de personas (2018); a la formulación y adopción del Plan Nacional de Prevención y Reducción del Embarazo No Intencional en la Adolescencia (PENIA), aprobado por decreto presidencial (2017); el diseño e implementación del Plan Estratégico Nacional para VIH, Sida y Hepatitis 2018-2021 centrado en Derechos Humanos y Género; el desarrollo y la adopción del Protocolo para la Investigación y Litigio de casos de Muertes Violentas de Mujeres (UN+UFEM del Ministerio Público Fiscal, + EUROSOCIAL, aprobado el 28/5/2018 con Resolución PGN 31/18; en Provincia de Buenos Aires recomendación PG 476/18; adoptado en Salta y Corrientes en 2019 con resoluciones N° 935 y 49); la puesta en marcha de la línea nacional gratuita # 0-800-222-1717 para asesoramiento y asistencia a niños/as víctimas de abuso sexual. El trabajo del SNU facilitó que el Consejo del Mercosur adoptara en 2017 la Resolución sobre “Equiparación legal y portabilidad de la seguridad social para trabajadoras domésticas remuneradas”, que recoge compromisos previos asumidos por Argentina para la inclusión sociolaboral de este colectivo. No se identifican avances específicos en cuanto a la distribución equitativa del trabajo no remunerado, los servicios de cuidados o el acceso a la</p>	

protección social, la inclusión en el acceso a la información, o políticas ambientales con enfoque de género.

- B) Al menos un resultado del MANUD ha contribuido a transformaciones sustantivas en relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país. Según los resultados preliminares de la evaluación externa final del MECNUD 2016-2020 no se han identificado cambios significativos en los indicadores de efecto en general, ni en particular en los referidos a IGEM. No se han identificado transformaciones sustantivas en el país en relación a los derechos de las mujeres y la igualdad de género, por lo que este criterio no se cumple.

Medios de verificación: Resultados de coordinación 2016, 2017, 2018 y 2019; Informes de los Grupos de Resultado 2016-2019: Informe de contribución a los ODS (2018); Presentación de resultados preliminares de evaluación final externa del MECNUD.

3. PLAN DE ACCIÓN UNCT SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD – ARGENTINA

Recomendación	Responsables	Recursos necesarios	Tiempos	Impacto potencial en el UNCT SWAP Scorecard Argentina
<p>1. Asegurar que el CCA 2020 integra explícitamente la perspectiva de género en todos los sectores de análisis, en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presenta en todas sus secciones información desagregada por sexo (si es posible por grupos de edad u otros), identifica y analiza las brechas de género más relevantes y las causas subyacentes. • Asegura el análisis de género en el abordaje de los grupos que enfrentan condiciones particulares de exclusión (LGTTTBI, discapacidad, migrantes etc.). • Se elabora contando con la participación de las organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la igualdad de género y los derechos de las mujeres y de los mecanismos nacionales y provinciales de la mujer/de igualdad de género. 	UNCT/ OCR/ Equipo de formulación del MECNUD 2021-2025	Recursos propios para el CCA 2020	1er semestre 2020	<p>Indicador 1.1: de <i>Se Aproxima a Supera los requisitos mínimos.</i></p> <p>Facilitaría una identificación más clara de problemas y prioridades sectoriales en igualdad de género en el MECNUD 2021-2025.</p>
<p>2. Asegurar que el proceso de formulación del MECNUD 2021-2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluye en el equipo de formulación personas específicas responsables de asesorar y monitorear la integración de la perspectiva de género en las áreas de cooperación. • El equipo de formulación se capacita en M&E con enfoque de género para la elaboración de metas e indicadores sensibles al género. • Integra consultas con la sociedad civil que trabaja en IGEM y los mecanismos nacionales y provinciales de igualdad de género y/o derechos de las mujeres. 	UNCT/ OCR/ Equipo de formulación del MECNUD 2021-2025	Recursos asignados a la elaboración del MECNUD 2021-2025	1er semestre 2020	<p>Indicador 1.2: de <i>Cumple a Supera los requisitos mínimos.</i></p>
<p>3. Asegurar que el contenido del MECNUD 2021-2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se basa en una teoría de cambio que explicita la perspectiva de género. 	UNCT/ OCR/ Equipo de	Recursos asignados a la	1er semestre	<p>Indicador 1.2: de <i>Cumple a Supera los</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> Las áreas de cooperación y el marco de resultados identifican claramente prioridades, estrategias y metas específicas de género en todos sus <i>outcomes</i>/efectos. Los objetivos de género de los outcomes cuentan con indicadores específicos de género; y todos los indicadores relativos a personas desagregan la información por sexo. Esfuerzo particular debe de hacerse a nivel de medio ambiente y cambio climático, y desarrollo económico. Se incluye al menos un outcome/efecto específico de género, de acuerdo a las prioridades del SNU y las oportunidades del país, donde todas las metas e indicadores responden claramente a este ámbito. 	formulación del MECNUD 2021-2025	elaboración del MECNUD 2021-2025	2020	requisitos mínimos. Indicador 1.3: De <i>Se Aproxima</i> a <i>Supera</i> los requisitos mínimos.
<p>4. Asegurar que el presupuesto del MECNUD 2021-2025 permita identificar el monto de inversión previsto para cada efecto/resultado, y el porcentaje de inversión específicamente dedicado a la reducción/abordaje de las desigualdades de género. Para ello se recomienda que:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se contrate una asistencia técnica externa especializada que establezca criterios homogéneos para la marcación de género y asista/capacite a las agencias en este proceso. El equipo de formulación del presupuesto del MECNUD 2021-2025 se capacite en elaboración de presupuestos con enfoque de género. 	UNCT/ OCR/ Equipo de formulación del MECNUD 2021-2025	Recursos asignados a la elaboración del MECNUD 2021-2025	2do semestre 2020	Indicador 6.2: de <i>Ausente</i> a <i>Cumple</i> con los requisitos mínimos.
<p>5. Diseñar, durante el próximo MECNUD, un programa conjunto que aborde brechas de género como un tema clave de agenda país. Ej: Cuidados.</p>	OCR/ UNCT/ GTIGDH	No requeridos	2022	Indicador 2.1 (junto con la recomendación 6): de <i>Se Aproxima</i> a <i>Supera</i> los requisitos mínimos.
<p>6. Poner en marcha un mecanismo que asegure la integración explícita de la perspectiva de género en la formulación de cualquier programa conjunto. Se sugiere que el UNCT institucionalice una lista de chequeo de IGEM para los equipos formuladores y que el</p>	UNCT/GIG	No necesarios	2do Trimestre 2020	Indicador 2.1 (junto con la recomendación 5): de <i>Se Aproxima</i> a <i>Supera</i> los requisitos

GTIGDH funcione como mecanismo de clearance de los próximos PC (el equipo formulador enviaría el borrador de PRODOC al GTIGDH para su revisión; éste haría recomendaciones de ajuste).				mínimos.
7. Asegurar que la nueva estrategia de comunicaciones del UNCT 2021-2025 incluye anualmente no solo acciones y/o productos de comunicación en IGEM, sino que explicita como aportará a la deconstrucción de estereotipos discriminatorios en todas sus actividades.	UNCT/GTIC	No necesarios	2do Trimestre 2020	Indicador 2.2: Mantener el indicador en <i>Supera</i> los requisitos mínimos
8. Establecer un mecanismo que asegure que todos los productos de monitoreo y evaluación del MANUD integran la perspectiva de género , y que se consulta sistemáticamente a la sociedad civil en IGEM y a los mecanismos nacionales/provinciales al respecto.	UNCT/OCR	Recursos asignados a las actividades de M&E	1er Trimestre 2021	Indicador 2.3: de <i>Se Aproxima a Cumple</i> .
9. Conformar un grupo asesor en igualdad de género y derechos de las mujeres de la sociedad civil para el UNCT. El UNCT +GTIGDH se reuniría con este grupo asesor al menos dos veces al año para consultar, conversar sobre agendas y rendir cuentas. Se puede utilizar como referencia la experiencia del GNRSC de <i>Spotlight</i> .	UNCT/GTIGDH	No necesarios	2do Semestre 2020	Indicador 3.2: De <i>Cumple a Supera</i> los requisitos mínimos.
10. Poner en marcha un mecanismo sencillo y efectivo para monitorear y difundir anualmente la situación en relación a la paridad de género en el UNCT. Un ejemplo es el que se ha seguido para capturar la situación de paridad de género en el UNCT en el marco de este Gender Scorecard.	OMT/OCR	No necesarios	2021 puesta en marcha, anual	Indicador 4.3: Pasar de <i>Ausente a Supera</i> los requisitos mínimos (junto con recomendación 12).
11. Incluir la perspectiva de género en el diseño del BOS, ahora que se está diseñando. Áreas relevantes donde se sugiere trabajar: desarrollo de procesos de formación/sensibilización y atención compartidos a nivel del SNU para la prevención y atención al acoso sexual en el trabajo; homogeneizar políticas agenciales de balance vida/trabajo; promover las compras sensibles al género	OMT	No necesarios	2020	Indicador 4.3: de <i>Ausente a Supera</i> los requisitos mínimos (junto con recomendación 11).

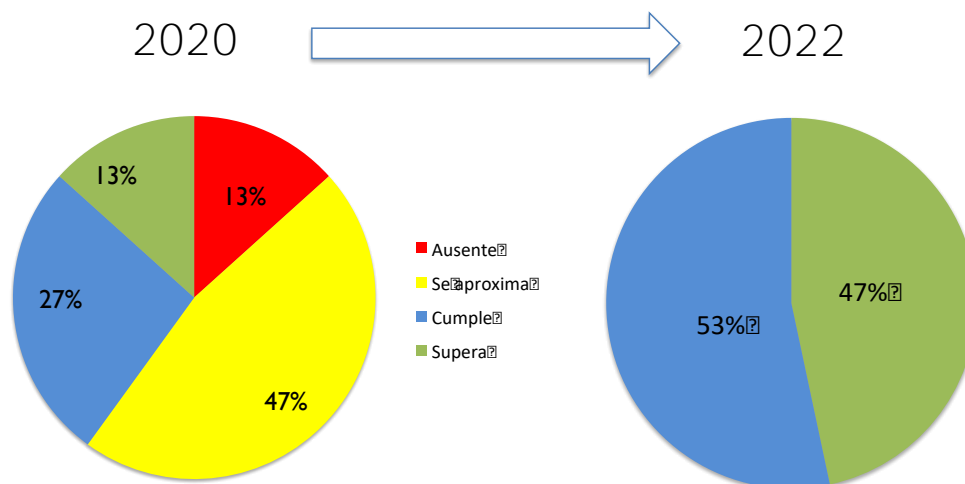
(paridad en los rosters de consultores; un roster interaagencial de especialistas en género; acceso de las empresas propiedad de mujeres a las compras de UN, entre otros.				
12. Aprobar anualmente en reunión del UNCT el plan de trabajo anual del GTIGDH incluyendo reuniones bianuales con el UNCT para definición de prioridades y presentación de resultados, participación directa en los procesos diseño y monitoreo del MECNUD 2021-2025, y presupuesto específico para actividades propias.	UNCT/ GITGDH	No necesario s	1er trimestre de cada año	Indicador 5.1: de se <i>Aproxima a Cumple</i> con los requisitos mínimos (junto con recomendación 13).
13. Establecer formalmente que el GTIGDH está liderado por la directora o director de la agencia que lidere el grupo.	UNCT	No necesario s	2do trimestre 2020	Indicador 5.1: de se <i>Aproxima a Cumple</i> con los requisitos mínimos (junto con recomendación 12).
14. Asegurar que las personas que integran el GTIGDH son formalmente nominadas por sus jefas o jefes de agencia, cuentan con responsabilidades y tiempo asignado dentro de sus tareas y planes de trabajo para el GTIGDH, y esta participación se valora y reconoce en sus evaluaciones de desempeño. Para potenciar una mayor participación de hombres en este espacio, actualmente integrado al 100% por mujeres, se recomienda que cada agencia nomine al GTGDH un par mujer/hombre que trabaje coordinadamente.	UNCT/ OCR	No necesario s		Indicador 5.1: de se <i>Aproxima a Cumple</i> con los requisitos mínimos (junto con recomendación 12 y 13).
15. A partir de los resultados de la encuesta de personal realizada en este Gender Scorecard, elaborar un diagnóstico interagencial de necesidades de capacitación en género, y un plan de formación con al menos dos actividades anuales en relación con cuestiones de actualidad/emergentes sobre género y empoderamiento de las mujeres en Argentina.	OCR/OMT	A valorar	3er Trimestr e 2021	Indicador 5.2; de se <i>Aproxima a Cumple</i> con los requisitos mínimos.

El cumplimiento del Plan de Acción arriba indicado supondría una mejoría muy significativa de la situación del UNCT respecto a los indicadores. Así permitiría cumplir todos los indicadores, y superar más de la mitad de ellos (53%). Esto supondría una mejora sustancial respecto a la situación actual donde el nivel de cumplimiento es del 40%.

Tabla 6. Matriz potencial SWAP Scorecard Argentina

INDICADORES	Ausente	Se aproxima	Cumple	Supera
Planificación				
1.1 El diagnóstico conjunto de país integra el análisis de género.				
1.2 La perspectiva de género está transversalizada en los resultados del MANUD.				
1.3 Los indicadores del MANUD miden cambios en igualdad de género.				
Programación				
2.1 Los programas conjuntos contribuyen a reducir las desigualdades de género.				
2.2 La comunicación y la incidencia abordan las desigualdades de género.				
2.3 El monitoreo del MANUD mide el progreso en relación a los resultados de igualdad de género planificados.				
Alianzas				
3.1 El UNCT se coordina y une con el gobierno en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.				
3.2 El UNCT se coordina y alía con las organizaciones de la sociedad civil que defienden la igualdad de género y los derechos de las mujeres.				
Liderazgo y cultura organizacional				
4.1 El liderazgo del UNCT se compromete con la defensa y promoción de la igualdad de género.				
4.2 La cultura organizacional apoya la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.				
4.3 Se logra la paridad de género en el personal.				
Arquitectura de género y capacidades				
5.1 El mecanismo de coordinación de género logra influenciar al UNCT para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.				
5.2 El UNCT tiene capacidades adecuadas para la transversalización de género.				
Recursos				
6.1 Recursos adecuados están asignados y son monitoreados para el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.				
Resultados				
7.1 Los programas de UN hacen una contribución significativa al avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país.				
TOTAL	0	0	7	8
PERCENTAJE	0%	0%	47%	53%

Gráfico 1. Evolución potencial del avance de cumplimiento de indicadores del UNCT SWAP Scorecard Argentina en caso de implementarse el Plan de Acción propuesto.



ANEXOS

Anexo 1. Análisis pormenorizado de la perspectiva de género en el Análisis Conjunto de País (Indicador 1.1)

El Informe de País, Avances y Desafíos de Desarrollo en Argentina se estructura en cinco apartados y sus anexos: 1.Introducción, 2.Metodología, 3.Contexto Actual (Gobernabilidad democrática y capacidades estatales, Economía y Producción, Equidad e Inclusión Social, Protección del Medio Ambiente), 4. Grupos vulnerables y grupos con discriminaciones agravadas y 5. Desafíos y bases para la cooperación entre el gobierno y el SNU. Los apartados claves de contenido son el 3, 4 y el 5. Se menciona que el enfoque de género y de derechos humanos son transversales al análisis.

A nivel del Resumen Ejecutivo, se mencionan desafíos relativos a la igualdad de género en gobernabilidad democrática y capacidades estatales, inclusión social y población con discriminaciones agravadas, mientras no se abordan en protección del medio ambiente y desarrollo económico productivo.

En relación a los ámbitos de análisis se destaca que:

3. CONTEXTO ACTUAL

3.1 Gobernabilidad democrática y capacidades estatales: se identifican las brechas de género en el funcionariado público, la participación política y en el acceso a puestos de decisión a nivel público y privado, pero no se aborda ni el marco legislativo o de políticas relacionadas con los derechos de las mujeres, o la igualdad ni la arquitectura y las capacidades de género en el estado argentino.

3.2 Economía y producción: no contiene ni datos desagregados por sexo ni ningún tipo de análisis de género, tampoco cuando se analiza la situación de las PyMEs, sector empresarial en el que se ubican mayoritariamente las mujeres empresarias, ni tampoco al abordar la innovación y el empleo.

3.3 Equidad e inclusión social: no hay perspectiva de género en el abordaje de las cuestiones sociodemográficas y de la pobreza y vulnerabilidad, a excepción de una breve mención a la evolución en el tiempo del Índice de Desarrollo de Género IDG y a las políticas sociales para la inclusión y el empleo. El mayor análisis se concentra en cuanto a empleo y trabajo docente, donde se incluye un subapartado en relación a la división sexual del trabajo, aunque no hay análisis de género ni datos desagregados en cuanto a la situación laboral de la juventud o el empleo no registrado. En Salud se la salud/mortalidad materna, y las diferencias de género en enfermedades transmisibles y adicciones, pero no se presentan datos desagregados ni se realiza análisis de género en cuanto a enfermedades no transmisibles, nutrición y mortalidad infantil. El apartado relacionado con educación es ciego al género, tanto en cuanto a información desagregada como análisis, a excepción del abordaje de los desafíos existentes en la transversalización de la perspectiva de género en el currículo, y en cuanto al Programa Nacional de Salud Sexual y Reproductiva.

3.4 Protección del Medio Ambiente: Este apartado no solo es ciego al género sino en general a las personas, ya que está centrado fundamentalmente en la situación y el manejo de los recursos ambientales, pero desde la perspectiva de éstos, y no de las personas que afectan o son afectadas por este.

4. GRUPOS VULNERABLES Y GRUPOS CON DISCRIMINACIONES AGRAVADAS:

Este es el apartado donde el análisis de género está más transversalizado, lo que de alguna manera indica la prevalencia de la idea de las mujeres como un grupo más (y no como 50% de todos los grupos de población) y en particular vulnerable.

- NNA: Se destaca el abordaje de abuso sexual infantil y el embarazo adolescente, aunque no hay análisis de género ni datos desagregados en relación a maltrato, abuso sexual y trata, NNA sin cuidados parentales y adicciones.
- Mujeres: Se aborda la violencia de género contra las mujeres, el acceso a la justicia para víctimas de violencia de género, y de violencia sexual durante la dictadura, la trata de personas y la salud sexual y reproductiva.
- LGTTTBQI: Es relevante la existencia de un apartado específico para este grupo de población, centrado fundamentalmente en la situación de la población trans. El apartado no desagrega datos por sexo y/o por género y no realiza análisis de género en relación a su contenido.
- Pueblos originarios: No hay desagregación de datos ni análisis de género.
- Migrantes: Se presentan algunos datos desagregados por sexo sobre la población migrante, y se aborda la mayor vulnerabilidad de las mujeres migrantes en relación al acoso sexual en el trabajo, la violencia doméstica y el acceso a la justicia.
- Personas privadas de libertad: Se aborda la especial vulnerabilidad de las mujeres en situaciones de reclusión y los informes de la CEDAW al respecto, aunque no se presenta ningún tipo de dato desagregado.
- Personas con discapacidad: No hay análisis de género ni datos desagregados.

5. DESAFÍOS Y BASES PARA LA COOPERACIÓN ENTRE EL GOBIERNO Y EL SNU

Se menciona la necesidad de un renovado impulso a la agenda de género; la atención específica en VIH a determinados grupos de población, entre ellos las mujeres; la necesidad de acciones integradas de protección social para los sectores más vulnerables con programas sectoriales enfocados en violencia, salud sexual y reproductiva, embarazo adolescente, déficits en las instituciones de cuidado, desigualdades de género. Se indica además que existen importantes brechas de género en los distintos sectores, lo que requiere de incorporar un enfoque transversal al diseño de políticas y acciones en el nuevo MANUD, “diseñando e implementando acciones que consideren el género como elemento estructurante de relaciones económicas, productivas, sociales y políticas”.

Plantea la necesidad de desarrollar políticas específicas hacia NNAs, mujeres y LGTTTBQI, para el acceso a justicia, empleo decente y cuidado, destacando como problemas importantes los femicidios, el abuso sexual, las niñas y mujeres captadas por el proxenetismo y las redes de trata, la insuficiente protección de las víctimas de violencia de género, y el limitado acceso a la justicia para las víctimas, las limitaciones en educación sexual integral y salud sexual y reproductiva, y el embarazo adolescente.

En particular sobre la población LGTTTBQI el desafío se centra en garantizar su acceso a salud, educación, capacitación y empleo decente desde un enfoque de derechos humanos, sin estigmatización. población. Asimismo, la vulneración de los derechos de la población trans requiere de sostenidas políticas públicas de capacitación y empleo decente.

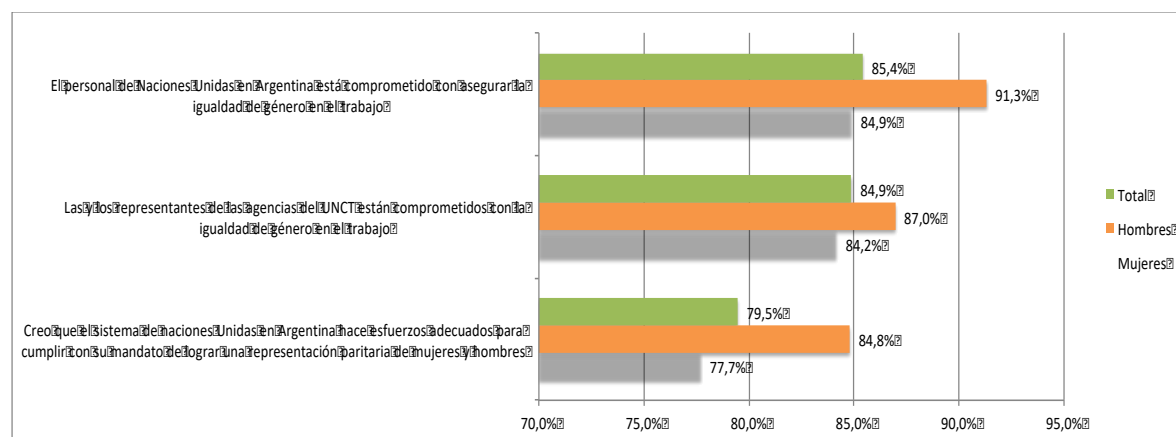
En relación a las mujeres se destaca la necesidad de políticas intersectoriales par abordar las brechas de género en el mercado laboral que incluyan políticas de cuidados

Anexo 2. Resultados del sondeo de opiniones y percepciones

Nota: Cálculo de la brecha de género: dato mujeres menos dato hombres, dividido por dato hombres y multiplicado por 100.

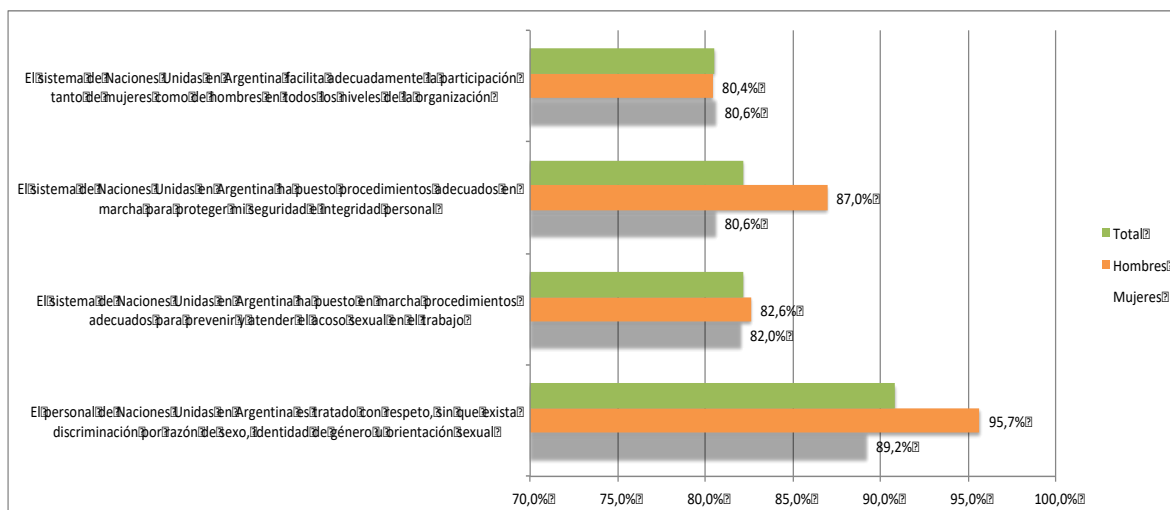
1. Igualdad de género

Igualdad de género	Mujeres		Hombres		Total		Brecha de género
	N	%	N	%	N	%	
Creo que el sistema de naciones Unidas en Argentina hace esfuerzos adecuados para cumplir con su mandato de lograr una representación paritaria de mujeres y hombres	108	77,7%	39	84,8%	147	79,5%	-7,1%
Las y los representantes de las agencias del UNCT están comprometidos con la igualdad de género en el trabajo	117	84,2%	40	87,0%	157	84,9%	-2,8%
El personal de Naciones Unidas en Argentina está comprometido con asegurar la igualdad de género en el trabajo	118	84,9%	42	91,3%	158	85,4%	-6,4%
Media	114	82,3%	40	87,7%	154	83,2%	-5,4%



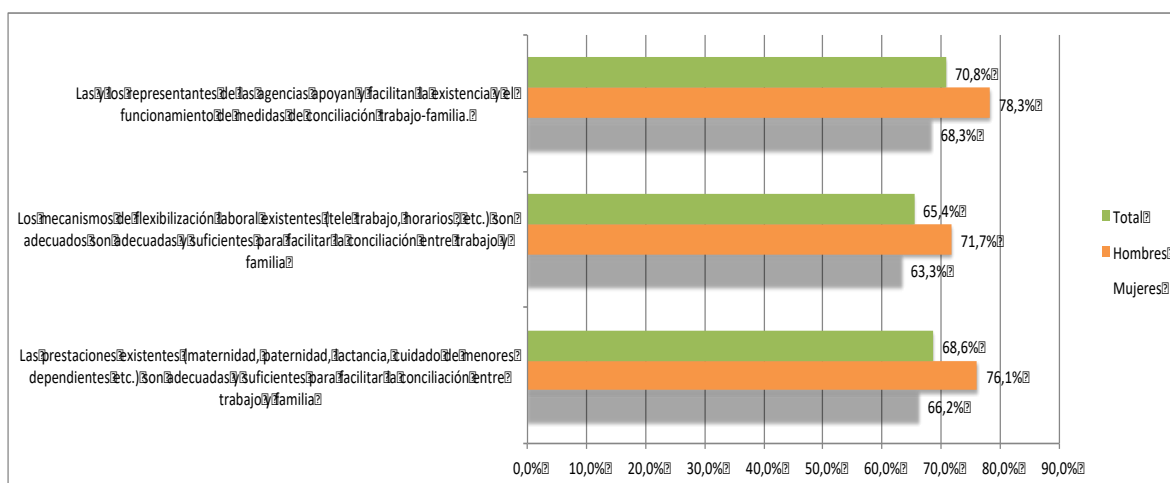
2. No discriminación

No discriminación	Mujeres		Hombres		Total		Brecha de género
	N	%	N	%	N	%	
El personal de Naciones Unidas en Argentina es tratado con respeto, sin que exista discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual	124	89,2%	44	95,7%	168	90,8%	-6,4%
El sistema de Naciones Unidas en Argentina ha puesto en marcha procedimientos adecuados para prevenir y atender el acoso sexual en el trabajo	114	82,0%	38	82,6%	152	82,2%	-0,6%
El sistema de Naciones Unidas en Argentina ha puesto procedimientos adecuados en marcha para proteger mi seguridad e integridad personal	112	80,6%	40	87,0%	152	82,2%	-6,4%
El sistema de Naciones Unidas en Argentina facilita adecuadamente la participación tanto de mujeres como de hombres en todos los niveles de la organización	112	80,6%	37	80,4%	149	80,5%	0,1%
Media	116	83,1%	40	86,4%	155	83,9%	-3,3%



3. Conciliación vida laboral y familiar/personal

Balance vida trabajo	Mujeres		Hombres		Total		Brecha de género
	N	%	N	%	N	%	
Las prestaciones existentes (maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de menores dependientes etc.) son adecuadas y suficientes para facilitar la conciliación entre trabajo y familia	92	66,2%	35	76,1%	127	68,6%	-9,9%
Los mecanismos de flexibilización laboral existentes (tele trabajo, horarios , etc.) son adecuados y suficientes para facilitar la conciliación entre trabajo y familia	88	63,3%	33	71,7%	121	65,4%	-8,4%
Las y los representantes de las agencias apoyan y facilitan la existencia y el funcionamiento de medidas de conciliación trabajo-familia.	95	68,3%	36	78,3%	131	70,8%	-9,9%
Media	92	65,9%	35	75,4%	126	68,3%	- 9,4%



Anexo 3. Tabla consolidada de composición de personal en el SNU Argentina

PORTIPODECONTRATO	M	%M	H	%H	T
NOA-NOB	44	62,9	26	37,1	70
NOC-NOD	7	50,0	7	50,0	14
GSI-GS3	8	72,7	3	27,3	11
GS4-GS7	134	74,4	46	25,6	180
Consultores	95	74,2	33	25,8	128
Residentes	2	100,0	0	0,0	2
Personal de Agencia	7	77,8	2	22,2	9
Subtotal Nacional	297	71,7	117	28,3	414
DI-D2	0	0,0	2	100,0	2
P1-P3	7	43,8	9	56,3	16
P4-P7	11	52,4	10	47,6	21
UNV	7	87,5	1	12,5	8
Intern	1	25,0	3	75,0	4
Subtotal Internacionales	26	51,0	25	49,0	51
TOTAL	323	69,5	142	30,5	465

Anexo 4. Equipo Interagencial para el Gender Scorecard

Nº	Apellido	Nombre	Agencia
1	Aulicino	Carolina	UNICEF
2	Bertolino	Victoria	OPS
3	Bianchin	Elisabetta	ONU Mujeres
4	Braver	Jessica	OCR
5	Brezzo	Clarisa	ONUSIDA
6	Caferatta	María Regina	UNOPS
7	Estomba	Laura	OIM
8	García	Alejandra	PNUD
9	Guerra	Valeria	Alto Comisionado de los Derechos Humanos
10	Laurence	Tim	ONU Mujeres
11	Llambi Imperiale	Belén	FAO
12	Lopez Mourelo	Elva	OIT
13	Marchen	Luciana	ACNUR
14	Martelotte	Lucía	ONU Mujeres
15	Pinto	Cecilia	OIM
16	Vaccaro	Victoria	UNFPA
17	Villafañe	Soledad	CEPAL
18	Viola	Sabrina	UNICEF