

UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD

ANNUAL PROGRESS ASSESSMENT REPORT AND ACTION PLAN

United Nations Country Team in Cuba 2023

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



Contents

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

1. Background

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

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

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

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

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

2. The UNCT-SWAP Framework

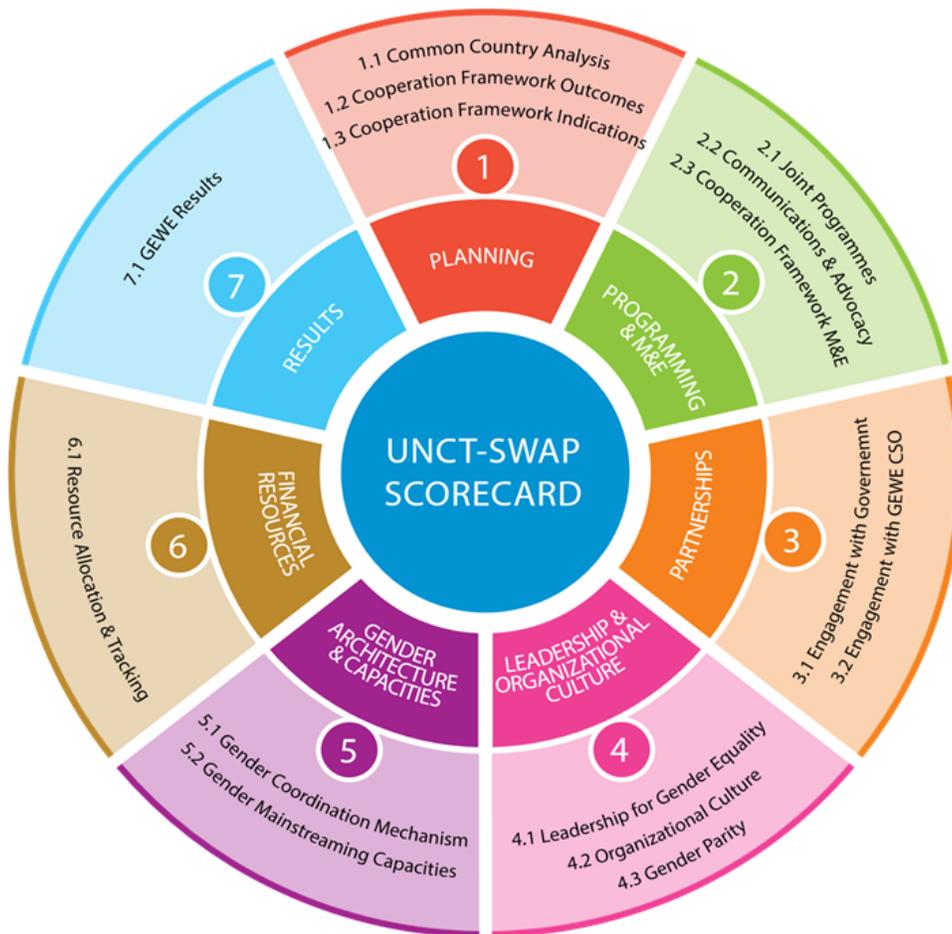
2.1 Performance Dimensions and Indicators

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

Cooperation Framework Guidance (2019)

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

(Para 20, page 11).



2.2 Performance Indicator Ratings and Explanation

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

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

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

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

3. The UNCT-SWAP Methodology – Annual Progress Reporting

3.1 Participatory Self-Assessment

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

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

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

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

3.2 UNCT-SWAP Annual Progress Assessments

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

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

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

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

3.3 Supporting Evidence and Knowledge Hub

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

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

4. Quality Assurance and Global Reporting

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

5. The UNCT-SWAP Process in Cuba

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

El Sistema de las Naciones Unidas en Cuba realizó la evaluación integral UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard en el último trimestre de 2020, marcada por las condiciones especiales impuestas por la pandemia de la covid-19. Para enfrentar este desafío el Equipo Interagencial de Autoevaluación se conformó con la participación de las 7 agencias que integran el GIG, asumiendo cada agencia la responsabilidad de una dimensión.

Esta estructura se mantuvo a los efectos del seguimiento tras la aprobación del Plan de Acción por el UNCT en abril de 2021. Desde ese momento y hasta la actualidad, el GIG ha dado seguimiento al Plan de Acción y coordinado las autoevaluaciones de avance (2022, 2023), en coordinación con otros grupos interagenciales (GIC, GM&E y OMT) y la OCR.

La preparación para la autoevaluación se inició en junio con la elaboración y presentación por el GIG de una Hoja de ruta que incluye 4 fases: 1) Preparatoria; 2) Evaluación y Plan de Acción; 3) Presentación al UNCT y Aprobación; 4) Entrega y socialización de resultados.

Siguiendo las experiencias anteriores, se formó un equipo interagencial con agencias o grupos interagenciales responsables por los indicadores seleccionados, incluyendo una especialista en Monitoreo y Evaluación.

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

Equipo Interagencial de Evaluación

Marisol Alfonso, Oficial a Cargo de UNFPA, líder del Grupo Interagencial de Género (GIG)

GIG: Loliet Fernández (FAO); Roxana González (OMS/OPS); Luis Plácido Ortega (PMA); Inalvis Rodríguez (PNUD) Elena Nápoles (UNESCO); Grisell Rodríguez (UNFPA); Lisy Alina Jorge Méndez (UNICEF).

Oficina de la Coordinadora Residente: Liudmila Curbelo, Jefa de Oficina; Yordanka Cribeiro, Oficial de Monitoreo y Evaluación; Dalia Acosta, Asesora de Género.

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

Cuba, con una población de 11,1 millones de habitantes, es un país de ingreso medio con alto índice de desarrollo humano. Aparece entre los países con un nivel medio alto en el Índice de Desarrollo de Género, situándose en la posición 73 en el Índice de Desigualdad de Género. El Informe de Desarrollo Humano 2021/2022 revela que Cuba muestra indicadores favorables para las mujeres en salud y educación, pero brechas importantes en ingresos.

Las cubanas disfrutan de igualdad de oportunidades respecto a los hombres para el acceso al estudio y al empleo y reciben igual salario por igual trabajo, contando además con servicios para garantizar sus derechos sexuales y reproductivos. Como resultado de este proceso, ellas ocupan el 53.2% de los escaños del Parlamento (Asamblea Nacional del Poder Popular), representan más del 70 % del personal de fiscalías y tribunales, más del 60% de quienes se gradúan de las universidades y del 66% de la fuerza técnico-profesional del país.

Este proceso hacia la plena igualdad de género enfrenta desafíos asociados a la persistencia de la cultura patriarcal y su impacto en todos los ámbitos de la vida. A ello se suman los impactos sobre la población, y en particular sobre las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad de la intensificación del bloqueo económico, comercial y financiero de Estados Unidos; desafíos estructurales y de política económica; las complejidades globales derivadas del conflicto Rusia-Ucrania y el impacto de la pandemia de la COVID-19 en la profundización de brechas de género preexistentes.

Tras un proceso de debate y discusión popular, el texto de una nueva Constitución de la República fue sometido a referéndum en 2019, siendo aprobado por el 78.3% del padrón electoral. Al establecer que “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito” y la garantía de las mismas oportunidades y posibilidades, el texto constitucional afirma que “el Estado propicia el desarrollo integral de las mujeres y su plena participación social, asegura el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, las protege de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones y espacios, y crea los mecanismos institucionales y legales para ello” (Art.43).

La nueva Constitución se articula con el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social al 2030 (PNDES) para crear las condiciones necesarias que permitan consolidar los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas, impulsar programas y servicios que faciliten su autonomía y protejan sus derechos, así como a enfrentar las inequidades subsistentes al interior de determinados grupos de la población, en sinergia con el principio de la Agenda 2030 de “no dejar a nadie atrás”.

Con un recorrido previo en las conferencias mundiales sobre la mujer de Naciones Unidas, desde la celebrada en México en 1975, Cuba fue un participante activo en IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en 1995 en la ciudad de Beijing. En 1997, el

Consejo de Estado de la República de Cuba aprobó con fuerza de ley el Plan Nacional de Seguimiento a la Plataforma de Acción de Beijing, antecedente directo del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres (PAM), aprobado en 2021 como agenda del Estado cubano.

Además de la aprobación del PAM, entre 2021 y 2022 Cuba avanzó en la promulgación como acuerdo del Consejo de Ministros de la Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familiar y la aprobación en referéndum del Código de las Familias, así como en la transversalización de género en un grupo de legislaciones como el nuevo Código Penal. Entre otros logros aparece, la eliminación del matrimonio infantil, la respuesta legal a la violencia de género y la aprobación del matrimonio igualitario. Adicionalmente, en 2023 se presentó el Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género.

En este contexto, el SNU acompaña al país en la consolidación de los avances y la respuesta a los desafíos de género. El Equipo de País está integrado por 22 entidades firmantes del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Cuba 2020-2024 (MC), 11 con presencia en el país: ACNUR, FAO, OIM, ONUDI, ONU-HABITAT, OPS/OMS, PMA, PNUD, UNESCO, UNFPA y UNICEF. Adicionalmente, trabajan en Cuba CEPAL, FIDA, ITC, OCHA, OIT, ONU Mujeres, ONUSIDA, PNUMA, UNCTAD, UNODC y UNOPS.

El UNCT ha creado los siguientes grupos interagenciales: cuatro Grupos de Resultados, Grupo de Programas, Grupo Interagencial de Género (GIG), Grupo Interagencial de Seguridad Alimentaria (GISA), Grupo Interagencial de Comunicación (GIC), Grupo de Seguimiento y Evaluación (M&E), Grupo Interagencial de Operaciones (OMT), Grupo de Programas y el Equipo Técnico de Naciones Unidas para Emergencias (ÚNETE).

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

Table 1:

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

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

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



■ Missing requirements ■ Approaches minimum requirements
■ Meets minimum requirements ■ Exceeds minimum requirements

7. UNCT-SWAP Detailed Findings by Performance Indicators Reassessed

Dimension Area 1: Planning

PI 1.1 Common Country Analysis

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

Planning

CCA or equivalent includes: (a) Gender analysis across all sectors, including underlying causes of gender inequality and discrimination in line with SDG priorities, including SDG 5; AND (b) Consistent sex-disaggregated and gender sensitive data.

El Sistema de Naciones Unidas en Cuba, entre 2021 y 2022, realizó una actualización del Análisis Común de País (CCA), como parte de la implementación del Marco de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas con el país para el periodo 2020-2024. Este documento tuvo como objetivo reflejar los principales cambios de contexto que impactaron la trayectoria de desarrollo sostenible en el país y la implementación de la Agenda 2030 nacional en el período 2020-21. La actualización tuvo el propósito de mantener el Marco de Cooperación relevante en el contexto cambiante del país y es un insumo para el trabajo de los Grupos de Resultados del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y la actualización de los consecuentes planes de trabajo conjuntos 2022.

Adicionalmente, bajo el liderazgo del Grupo de Género, se realizó un Análisis de Situación de Género, documento que aporta información relevante en torno al tema, para la implementación de las acciones programadas bajo el Marco de Cooperación.

La evaluación de la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en este Documento de actualización de CCA, tuvo en cuenta los siguientes criterios: (I) Análisis de Género en las dimensiones del documento, incluidas las causas subyacentes de desigualdad y discriminación de género según las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5; (II) Datos desglosados por sexo y sensibles a género; (III) Análisis específico, con enfoque de género, de los sectores más postergados. Los criterios I y III son catalogados como Consistentes, Sensibles a mejora o Inexistentes, en tanto para el criterio II se empleó la clasificación Consistentes, Algunos e Inexistentes.

A) El CCA incorpora el análisis de género en todas las partes, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y la discriminación, en línea con las prioridades de los ODS, incluyendo ODS 5.

En el documento de CCA, el acápite Contexto de país incorpora el análisis de género en las partes relacionadas con el Contexto político e Institucional y en la relacionada con el ámbito social y el Análisis de grupos en riesgo de vulnerabilidad (LNOB). En este son identificadas las brechas actuales dentro de las que destacan algunas como los trabajos no remunerados, el acceso a servicios, la monoparentalidad, entre otras en la que los temas de género son centrales. Como resultado se explicitan perfiles de vulnerabilidad con una marcada transversalidad de género y desde un enfoque interseccional.

En el acápite relacionado con las Respuestas de Política económica y social, están incorporadas las nuevas regulaciones y legislaciones para protección a la mujer y para la atención a temas clave como la VBG. En tanto, el acápite Análisis de riesgo multidimensional, visibiliza las limitaciones que se identifican asociadas a los temas de cuidado y al ejercicio de derechos entre otros, en el contexto del país. Por último, el acápite Desafíos y brechas para los ODS, también explicita los retos que enfrentan los avances en materia de igualdad de género de manera consistente.

Acompaña todo este análisis un documento de Análisis de Situación de Género, impulsado por el GIG, material que fortalece la implementación del Marco de Cooperación. (Anexo 1)

El criterio SE CUMPLE.

B) El CCA incluye datos consistentes desglosados por sexo y sensibles al género.

El Documento de CCA incorpora datos desglosados por sexo siempre que la información está disponible. Ello se distingue específicamente en el acápite relacionado con el Contexto de País, que incorpora información desglosada por sexo esencialmente en lo relacionado con la participación en la actividad económica, los cuidados, la violencia basada en género, la mortalidad, embarazo en la adolescencia y matrimonios o uniones tempranas. En los casos en que no hay datos disponibles en el país, el CCA así lo refiere.

En tanto, el Análisis de Situación de Género que acompaña el CCA, incorpora también datos desglosados y sensibles al género.

El criterio SE CUMPLE.

C) Análisis específico, con enfoque de género, de los sectores más postergados.

En algunos acápites del documento de CCA se incorpora información sobre sectores postergados atendiendo a aspectos específicos, con algunas referencias a análisis por sexo. Es interesante también la referencia a la población LGBTIQ, las mujeres jefas de hogar en familias monoparentales y el embarazo en la adolescencia.

El criterio se cumple solo parcialmente y se considera sensible a mejora.

Al cumplir los criterios A y B, el indicador CUMPLE LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

**Performance Indicator 1.2:
Gender equality mainstreamed in Cooperation Framework outcomes
APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS**

Planning

(a) Gender equality and the empowerment of women is visibly mainstreamed across some outcome areas in line with SDG priorities, including SDG 5.

A) La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están claramente integrados en las esferas de resultados (outcomes) según las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.

Como parte de la evaluación fueron analizados los documentos del Marco de Cooperación 2020-2024 y el Plan de Respuesta Socioeconómica Inmediata del SNU a la COVID-19 en Cuba

El Marco de Cooperación 2020-2024 establece cuatro áreas de resultados en la cooperación del Sistema de Naciones Unidas con Cuba, alineadas con cuatro ejes del Plan Nacional de Desarrollo 2030 (PNDES): Gobierno Eficaz, Transformación Productiva, Recursos naturales y medio ambiente y Desarrollo humano con equidad. En el documento del MC se reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (ODS 5) como uno de los temas transversales de las intervenciones para el desarrollo que son críticas en el contexto nacional (página 11) e, igualmente, se considera que los efectos y productos del MC se complementan potenciando sinergias para dar respuesta a los compromisos (página 37).

Enfocado en cuatro pilares, el Plan de Respuesta Socioeconómica Inmediata del SNU a la COVID-19 en Cuba, transversaliza el pilar relacionado con la cohesión social y resiliencia comunitaria y reconoció como prioridad la implementación a nivel territorial y el involucramiento de jóvenes y mujeres (página 3). Se alinea con tres de las áreas estratégicas del MC: Desarrollo humano con equidad (Pilar 1 y 2), transformación productiva y gobierno eficaz (Pilar 3 y 4).

Los resultados se exponen por los dos documentos analizados:

Marco de Cooperación 2020-2024: de los cuatro efectos directos del MC, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres aparecen explícitamente sólo en la formulación del ED4: “Mejorada la accesibilidad y calidad de los servicios públicos y los sistemas de protección social y de cuidados, considerando la dinámica demográfica, con énfasis en grupos en condiciones de vulnerabilidad, con enfoque de género y derechos humanos”. Tanto en el ED4 como en el ED1, relacionado con gobierno eficaz se declara su contribución al ODS 5. En el ED1 se señala su aporte a la meta 5.5 a través del producto de participación social (1.3), en tanto el ED4 contribuye a las metas 5.1, 5.2, 5.4 y 5.6 mediante el producto 4.2. En cada uno de los efectos se halla incorporada alguna dimensión relacionada con género. En 10 de los 16 productos del MC se incluye alguna intervención que postula la incorporación del enfoque de género y/o derechos o contempla alguna temática que contribuye a la IGEM.

ED1 (Gobierno eficaz) : destaca por dirigir al menos una intervención en cada uno de sus productos a la inclusión del enfoque de género o algún tema sensible a género, como la generación de estadísticas o la participación social de la población LGBTIQ. ED2 (Transformación Productiva): solo incorpora la temática de género en una intervención de uno de sus cinco productos (2.3), considerándose baja la incorporación de género. ED3 (Recursos naturales y medio ambiente): no hace mención explícita a género en su formulación general, pero declara la incorporación de la perspectiva de género en al menos una intervención en cada uno de sus productos. ED4 (Desarrollo humano con equidad): enfocado al diseño y gestión del sistema de protección social y de cuidados, incluyendo explícitamente los servicios de cuidado y apoyo al hogar que disminuyen la carga de trabajo no remunerado de las mujeres (páginas 24, 35).

Plan de Respuesta COVID-19: En tres de los cuatro resultados esperados de los pilares del PRSE se plantea su alineación con el ODS 5: Salud, Protección Social y Respuesta Económica y Recuperación, aunque en su formulación no se explicita la incorporación del enfoque de género excepto por la inclusión de las mujeres, las PVV y la población LGBT+ entre los grupos en condiciones de vulnerabilidad a los que dirigen sus intervenciones. De las 18 temáticas identificadas en la respuesta, solo en tres de ellas, en los pilares 1 y 2, se refieren a grupos vulnerables de manera general sin evidenciar el vínculo con la IGEM en la respuesta (Recuadro 3 ToC, página 12).

En cuanto al contenido de los resultados esperados del PRSE se aprecia que Existen áreas de respuesta cuyas acciones abordan temas sensibles a género o por la naturaleza de la actividad pudiera hacer una contribución al ODS 5, sin embargo, no se visibiliza.

El criterio SE CUMPLE.

B) Uno de los resultados (outcome) del MC está dirigido específicamente a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres según la Teoría del cambio y las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.

En la formulación del ED4 se visibiliza la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y se declara su vinculación con el ODS 5, pero este no constituye su objetivo fundamental. De sus cinco productos, dos de ellos evidencian la transversalización de la IGEM en la mayoría de sus intervenciones, en uno se incorpora en una de sus intervenciones, en tanto en el resto no se incorpora ninguna intervención con este enfoque.

Como se valoró antes, en el PRSE las mujeres de los diferentes grupos de edades, las personas viviendo con VIH (PVV) y población LGBTIQ son reconocidas entre las personas en condiciones de vulnerabilidad a las que se enfoca la respuesta. Sin embargo, la IGEM no se explicita como objetivo en el enunciado del cambio deseado de la respuesta ni en la formulación de los resultados deseados de los 4 pilares.

De acuerdo con este indicador, para acercarse al cumplimiento del estándar mínimo es preciso que algunos de los resultados del MC hagan una referencia explícita a la IGEM, en este caso el ED4 cubre este requerimiento. En cuanto al PRSE se aprecia que en tres pilares se explicita su alineación al ODS 5. A partir de estos elementos se evalúa el indicador como ACERCA A LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 1.3 Cooperation Framework Indicators

Performance Indicator 1.3:

Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality

Planning

MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

Between one-third and one-half (33-50 percent) of Cooperation Framework outcome (and output) indicators measure changes in gender equality and the empowerment of women in line with SDG targets, including SDG 5.

La evaluación de este indicador se actualiza con la incorporación de los indicadores a nivel de outputs definidos en cada una de las áreas de Resultados clave del MC 2020-2024, acción que fue desarrollada en este período. La evaluación anterior dio cuenta de que este indicador no se cumplía, con el análisis solamente de los indicadores definidos a nivel de Outcomes.

Se tomaron como base tres criterios de clasificación: 1) indicadores específicos de género: miden/identifican la desigualdad entre mujeres y hombres en contextos diversos; indicadores desagregados por sexo: indicadores cuya redacción estableció explícitamente la desagregación en su definición, o en su línea de base; 2) indicadores neutros/ciegos al género: su redacción invisibilizó potenciales desigualdades de género o no estableció la desagregación por sexo; 3) no aplica: indicadores que en principio no pueden ser sensibles al género tal como están planteados.

En este análisis se incorporaron de manera conjunta los indicadores a nivel de Outcomes y de Outputs como está contemplado en las Guías. Los hallazgos encontrados se describen a continuación:

De los 68 indicadores incluidos en la Matriz de Resultados del Marco de Cooperación 2020-2024, de los cuales 27 son indicadores de Outcomes y 41 de Outputs, se pudo identificar que de ellos, 30 (44.1%) son indicadores sensibles al género, ya sea porque son directamente de género o porque establecen en el indicador la desagregación; 38 (55.9%) no son sensibles al género (16 indicadores tienen una redacción neutra o ciega al género y 22 en principio no pueden ser sensibles al género tal y

como están planteados).

Según efectos del Marco de Cooperación, en el Resultado 1: Gobierno eficaz, se identifican 8 indicadores sensibles al género y en el Efecto 2 de Transformación Productiva, 10 indicadores sensibles al género. En tanto, en el Efecto 4 de Desarrollo humano con equidad y en el Efecto Directo 3: Recursos Naturales y Medio ambiente se identifican 6 indicadores sensibles al género en cada uno. De ellos, 10 indicadores son específicos de género, con una focalización específica sobre el tema, en tanto los otros, lo hacen a través de la desagregación por sexos y otras variables, que le incorpora un enfoque de interseccionalidad, muy relevante en el análisis de género.

Se identifican 16 indicadores en los que su redacción invisibiliza posibles desigualdades de género.

El análisis concluye que la Matriz de Resultados del Marco de Cooperación cumple con los requisitos mínimos para la transversalidad de la perspectiva de género en la definición de indicadores de todas las áreas de cooperación. El 44.1% de los indicadores de Resultados miden cambios relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y según las guías para esta clasificación debe cumplirse un porcentaje de un mínimo necesario de entre 33 y 50%.

En este sentido se puede identificar un avance con relación a la evaluación anterior basada solo en los Indicadores de Outcomes, en la que no se cumplía con el indicador. (Anexo 2)

El indicador CUMPLE LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 2: Programming and M & E

PI 2.1 Joint Programmes

**Performance Indicator 2.1:
Joint programmes contribute to reducing gender inequalities
APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS**

**Programming and
M&E**

(a) Gender equality is visibly mainstreamed into at least 50 percent of JPs operational at the time of assessment; OR (b) A Joint Programme on promoting gender equality and empowerment of women and girls is operational over current Cooperation Framework period in line with SDG priorities, including SDG 5.

A) La igualdad de género está integrada claramente en todos los programas conjuntos en funcionamiento al momento de la evaluación.

Al momento de la evaluación el SNU en Cuba contaba con 2 Programas Conjuntos vigentes, uno de ellos en proceso de extensión del 2023 al 2025. Los programas son:

- 1) PC FRE Local /EE Apoyo a la Eficiencia Energética y a la promoción de las Fuentes Renovables de Energía en función del Desarrollo Local (FRE-DL) (PNUD como agencia líder y ONUDI).
- 2) PC BIOFIN Marco habilitador de financiamiento ambiental para acelerar los ODS en Cuba. (PNUD como agencia líder y PNUMA)

Los dos PC (100%) contribuyen a IGEM, teniendo en cuenta que contribuir a reducir desigualdades de género es una parte sustantiva de su formulación y/o implementación y está claramente integrada en su documentación programática y otras documentaciones y evidencias clave. (Ver FICHA 1 y 2)

El criterio SE CUMPLE.

B) Un programa conjunto para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está en funcionamiento durante el MC actual, según las prioridades ODS, incluido el ODS 5.

Al momento de la evaluación, el SNU en Cuba no contaba con un programa conjunto para la promoción de IGEM. Se encuentra en proceso de revisión final para la firma con la Unión Europea de acuerdo para la implementación de PC sobre prevención del embarazo en la adolescencia, desde un enfoque de género, derechos e interseccional, y con impacto directo en la igualdad de género y el empoderamiento de adolescentes y mujeres jóvenes en riesgo de quedar atrás. (UNICEF como agencia líder y UNFPA participa)

Se estima que este criterio está en proceso, pero en el momento de la evaluación NO SE CUMPLE.

C) Hay un mecanismo para garantizar la integración de la perspectiva de género en los PC.

El Equipo de País ha aprobado una propuesta de mecanismo interagencial para garantizar la efectiva y adecuada incorporación de la perspectiva de género en los PC. El mecanismo está instalado, comenzó su funcionamiento y ha analizado desafíos para una mejor apropiación y pleno funcionamiento.

Este criterio SE CUMPLE, aunque puede mejorar.

La puntuación de este indicador se reporta como SE ACERCA A LOS REQUISITOS MÍNIMOS al cumplir con el criterio A) y C); a la vez que existen avances en los criterios B.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

If you met requirements for criterion b), list the titles of active gender equality targeted Joint Programmes:

No aplica.

List Means of Verification. (E.g. Joint Programme documents, screening tool or other evidence of internal review process for JPs).

- PRODOC FRE Local /EE: Convenio de Delegación Proyecto Conjunto; PRODOC del PNUD; Primer Informe de Situación.
- PC BIOFIN: Nota conceptual Joint SDG Fund; Informe Anual 2022 y primer semestre 2023.
- Nota conceptual Del Embarazo en la adolescencia: Documento de la Nota Conceptual.
- Diseño y funcionamiento del mecanismo dirigido a garantizar la integración de la perspectiva de género en los programas conjuntos.

PI 2.2 Communication & Advocacy

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

Programming and
M&E

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

A) El UNCT ha contribuido de forma colaborativa en al menos una actividad de comunicación conjunta sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (IGEM) durante el último año.

A los efectos de la evaluación de avance, se incluyen tanto nuevos productos comunicativos como espacios de fortalecimiento de capacidades desarrollados durante el período de la evaluación y que estuvieron específicamente relacionados con la comunicación sobre IGEM.

Serie de postales para redes sociales Ellas en primera línea (08/03/22): a través del Grupo Interagencial de Comunicación (GIC), y con el apoyo de la OCR, se trabajó en una acción comunicativa desde las redes sociales que visualizó testimonios de mujeres empoderadas en diversos sectores de la sociedad cubana, vinculadas a proyectos de FAO, PMA, PNUD, UNESCO y UNFPA.

Taller de Capacitación en Género y Comunicación (15/12/21): se organiza para el GIG, GIC y personal de programas del SNU en Cuba, con la participación de FAO, OPS/OMS, PMA, PNUD, UNESCO, UNFPA, UNICEF y de la OCR. Se promueve el debate a partir de ejemplos de la comunicación desde el SNU en Cuba y se genera interés para garantizar la continuidad de la capacitación a través de talleres prácticos, constatándose un impacto en la integración de género en documentos clave como el Informe de Resultados 2021.

I Curso de Posgrado Regional de Periodismo, Género y Dinámicas Demográficas: "Embarazo adolescente y sus intersecciones múltiples" (29/08-02/09/22): Organizado como parte de la colaboración entre el UNFPA y el Instituto Internacional de Periodismo José Martí para la preparación de periodistas en temas demográficos, el curso se realizó además en alianza con UNICEF. Como resultado, 35 periodistas de seis provincias de Cuba fortalecieron sus capacidades para el abordaje de importantes desafíos de género, así como información relevante asociada a resultados de investigación y encuestas como las MICS.

Se concluye que el criterio SE CUMPLE.

B) El UNCT ha contribuido en forma colaborativa con al menos una campaña de promoción conjunta sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres durante el último año.

Campaña por los 16 días de Activismo: tanto en 2020 como en 2021, el SNU en Cuba implementó campañas comunicativas durante los 16 Días de Activismo por la No Violencia de Género a través del Grupo Interagencial de Comunicación, en sinergia con el GIG y la OCR. En ambos casos, por las condiciones de la pandemia de la COVID-19, las acciones se generaron desde las redes sociales a partir de productos propios y estableciendo un vínculo con las acciones de comunicación globales de Naciones Unidas. Para 2022, se elaboró una serie de postales sobre Avances y Desafíos de Cuba en el ámbito de la agenda 2030 que se compartieron en Facebook, Twitter e Instagram con los hashtag #GeneraciónIgualdad #ÚneteDesdeCuba y #orangetheworld, junto a mensajes regionales y globales de Naciones Unidas. La experiencia se implementó como parte de la primera fase de una campaña más amplia que, bajo la sombrilla de la iniciativa global Generación Igualdad, se trabaja en alianza con la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres. La experiencia cerró con un panel, el 10 de diciembre, en la sede de Naciones Unidas que incluyó una intervención de la Coordinadora Residente, Consuelo Vidal.

Se concluye que el criterio SE CUMPLE.

C) El Plan de trabajo anual del Grupo Interagencial de Comunicación incluye claramente la comunicación y abogacía sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

El Plan de Trabajo 2022 del Grupo Interagencial de Comunicación incluye a las mujeres entre los grupos priorizados en la comunicación sobre el acompañamiento que se realiza desde Naciones Unidas. Entre los ejes temáticos sobre la Agenda 2030 aparece definida la igualdad de género, en asociación con el ODS 5, y se priorizan cuatro días internacionales relacionados con la agenda de género (Día de la Mujer y la Niña en la ciencia; Día Internacional de la Mujer; Jornada de lucha contra la Homofobia y Transfobia; Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer). Entre los temas del Objetivo 1 COMUNICACIÓN COHERENTE, ARTICULADA Y DE IMPACTO aparecen "Cero discriminación, campaña contra discursos de odio" (UNESCO, UNFPA, PNUD); "Empoderamiento económico de las mujeres" (PNUD, UNFPA, FAO, PMA); "Apoyo al Código de las Familias" (UNICEF, UNFPA); "Violencia de Género" (GIG, OCR).

El criterio SE CUMPLE.

D) El UNCT ha contribuido de forma colaborativa con la comunicación y abogacía en al menos un área temática no tradicional durante el último año.

Panel de cierre de los 16 Días de Activismo "Avances y desafíos en la respuesta a la violencia de género" (10/12/21, presencial y a distancia): el panel visualizó el enlace entre empoderamiento económico, cuidados y autonomía de las mujeres con la prevención de la violencia por motivos de género. Para la moderación se invitó a un especialista en derecho que garantizó la inclusión de temas relacionados con las especificidades de las violencias por motivos de género que viven las personas LGBTI en Cuba. También se intencionó la visualización del impacto diferenciado en mujeres afrodescendientes, por grupos de edades y zonas geográficas.

Jornada Nacional contra la Homofobia y la Transfobia (mayo 2022): SNU en Cuba se sumó a la campaña nacional con mensajes a favor de los derechos de las personas LGBTI. Las acciones se realizan en el contexto de los debates por un nuevo

Código de las Familias que reconoce el matrimonio igualitario,

El criterio SE CUMPLE.

Al cumplir con los cuatro criterios de este indicador, la evaluación es SUPERA LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 2.3 Cooperation Framework M & E

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

Programming and M&E

Meets two of the following: (a) Cooperation Framework results matrix for gender sensitive indicators gathered as planned. (b) Cooperation Framework reviews/evaluations assess progress against gender-specific results. (c) The M&E Group or equivalent has received technical trainings on gender sensitive M&E at least once during the current Cooperation Framework cycle.

A) Los datos para los indicadores sensibles al género de la matriz de resultados del UNDAF se recogen según lo previsto.

La matriz de monitoreo de los resultados por indicadores de outcomes y outputs recopila la información correspondiente según lo previsto en el 56,6% de los indicadores sensibles a género. Las mayores brechas en la recolección de datos se encuentran en el área de Gobierno eficaz.

El requisito NO SE CUMPLE.

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

La presente evaluación analizó tres informes sustantivos de Avances del Sistema de las Naciones Unidas en Cuba relacionados con el MC 2020-2025. En los tres informes se constatan los resultados específicos de género, tanto en la información general como por las cuatro áreas de cooperación: 1) Gobierno eficaz; 2) Transformación productiva; 3) Sostenibilidad Ambiental y riesgo; 4) Desarrollo Humano con Equidad. El Informe de Resultados 2022, publicado en 2023, resalta el ODS 5 como el segundo de mayor contribución y destaca al Mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres y otras contrapartes de género entre los actores de mayor participación en la implementación del MC. Los informes hacen referencia también al acompañamiento de Naciones Unidas al diseño e implementación de políticas, normas legales y estrategias de género o sensibles a género.

El criterio SE CUMPLE.

C) El grupo de M&E ha recibido entrenamiento en M&E sensible al género al menos una vez durante el ciclo del actual MC.

El grupo de M&E ha recibido entrenamiento para fortalecer sus capacidades en M&E sensible al género en el actual ciclo de cooperación que (2020-2025): 1) Octubre 2021: Taller sobre Gender Marker; 2) Junio 2022: Taller sobre Monitoreo y Evaluación con Perspectiva de Género. Los talleres fueron realizados con el apoyo técnico de ONU Mujeres y participaron además integrantes del GIG, la OCR y oficiales de programa del SNU en Cuba.

En junio de 2023, integrantes del Grupo de M&E participaron en el video debate del documental “Todos los días son 8 de marzo” (Casa Productora para el Activismo Social-Proyecto Palomas), un espacio para conocer e intercambiar sobre brechas de género en el contexto cubano, organizado en el marco del Plan de Desarrollo de Capacidades en Género del SNU en Cuba (2022-2024). Participaron también en otros espacios organizados por el Grupo Interagencial de Género y la Oficina del Coordinador Residente para compartir información relevante para la transversalización de género en todos los procesos del

Marco de Cooperación.

Al cumplir 2 de los 3 requisitos, el indicador se evalúa como CUMPLE LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

List Means of Verification. (E.g. Cooperation Framework reviews and evaluation, results framework monitoring data, evidence related to M&E Group training, UN INFO joint workplans)

- Informes de resultados del MC 2020, 2021, 2022.
- Marco de monitoreo de indicadores del MC 2020-2024.
- Evidencias de talleres de capacitación en género.

Dimension Area 3: Partnerships

PI 3.1 Engagement with Government

Performance Indicator 3.1:

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

Partnerships

EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

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

Hallazgos y justificación por criterio

A) El SNU en Cuba ha colaborado con al menos dos organismos gubernamentales a lo largo del ciclo del MC actual para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (IGEM).

El SNU en Cuba ha colaborado con al menos dos organismos gubernamentales a lo largo del ciclo del MC actual para promover IGEM. A partir de las revisión realizada se aportan dos ejemplos de acciones, una con dos entidades del Ministerio de Salud Pública y otra con el Ministerio de Educación:

1) Proyecto de fortalecimiento de capacidades del sector de la salud en respuesta a la COVID-19 (enero 2022-agosto 2023): En el marco del Plan de Respuesta socioeconómica inmediata a la COVID-19 del SNU, UNFPA y UNICEF trabajaron con la Dirección del Programa de Atención Materno Infantil del Ministerio de Salud Pública y la Unidad Nacional de Promoción de Salud y Prevención de Enfermedades (PROSALUD) en una iniciativa de fortalecimiento de los servicios de salud desde un enfoque integral y de género, con énfasis en la salud sexual y reproductiva, así como de las capacidades para el ejercicio de los derechos y la prevención de la violencia de género (Ver Informe y producto comunicativo).

2) Fortalecimiento de los gabinetes psicopedagógicos la enseñanza técnico-profesional (2022-2023): PNUD y UNICEF colaboran con el Ministerio de Educación en una iniciativa para fortalecer los gabinetes psicopedagógicos de la enseñanza técnico-profesional que, entre otras acciones, incluye el acompañamiento al diseño e implementación de una estrategia de género e inclusión para este nivel educativo, incluyendo el fortalecimiento de capacidades. La iniciativa, que partió de dos talleres virtuales realizados en 2022 y 2023, incluyó un ciclo de tres talleres presenciales entre el 17 y 19 de octubre de 2023 (Ver informe de Taller 2023).

Este criterio SE CUMPLE.

B) El mecanismo nacional para el empoderamiento de las mujeres participa en las consultas del MC: análisis de país, establecimiento de prioridades, implementación, M&E.

La Federación de Mujeres Cubanas (FMC), organización no gubernamental reconocida como mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres, se encuentra entre los socios nacionales con mayor participación a nivel de outputs del MC durante 2022 (Ver Informe de Resultados 2022, publicado en 2023):

- La FMC es junto a la Oficina Nacional de Estadísticas e Información la contraparte nacional en la implementación del Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género, uno de los principales resultados del MC en 2023.
- El Centro de Estudios de la FMC integró el equipo asesor de la Estrategia de Género e Inclusión del Proyecto "Fortalecimiento del proceso de formación profesional de los jóvenes y trabajadores en la Educación Técnica y Profesional en especialidades seleccionadas para su inserción al empleo (PROFET), publicada en 2023.
- FMC aparece entre las organizaciones aliadas de iniciativas implementadas desde el Grupo Interagencial de Género y la Oficina del Coordinador Residente en 2023: 1) Campaña Generación Igualdad-Únete desde Cuba (acciones de comunicación e incidencia mensuales); 2) I Taller Parlamentario por la Igualdad de Género (julio) 3) Taller de la Red Cubana de Mujeres Emprendedoras (agosto)
- Varias agencias del SNU en Cuba han acompañado en 2023 a la FMC en los procesos de implementación y comunicación del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres y de la Estrategia Integral de Atención y Prevención a la Violencia de Género y en el Escenario Familiar (2020-2023).
- La organización fue consultada en septiembre de 2023 para la evaluación en curso del MC, cuyo informe final está en proceso de aprobación.

Este criterio SE CUMPLE.

C) El UNCT hizo al menos una contribución para fortalecer sustancialmente la participación y el compromiso gubernamental en la localización o implementación de los ODS relacionados con temas de género.

El SNU ha contribuido para fortalecer sustancialmente y el compromiso gubernamental en la localización o implementación de los ODS relacionados con temas de género. Entre las acciones realizadas en el actual MC destacan:

1) I Taller Parlamentario por la Igualdad de Género (4 de julio 2023): ONU Mujeres, UNICEF, UNFPA y la OCR colaboraron con la Comisión Permanente de Atención a la Niñez, la Juventud y los Derechos de la Mujer de la Asamblea Nacional del Poder Popular (parlamento) para la realización de un taller para el fortalecimiento de las capacidades de 50 diputadas y diputados para la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer legislativo, con foco en prioridades nacionales como violencia de género (ODS 5) y el embarazo en la adolescencia (ODS 3). Está en proceso de preparación un segundo taller por los 16 Días de Activismo y un producto comunicativo con herramientas de género con la participación de OIM, ONU Mujeres, PNUD, PMA, UNICEF y UNFPA.

2) Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género (junio 2023): CEPAL, PNUD y UNFPA apoyan los esfuerzos de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información y el Centro de Estudios de la Mujer de la FMC en la creación del Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género como mecanismo para recopilar, procesar y visualizar los indicadores relacionados con las condiciones socioeconómicas y las posiciones de las mujeres y los hombres en Cuba desde un enfoque de género y derechos. El Observatorio, presentado públicamente en junio de 2023 y en actualización al menos una vez al año, recopila información para la toma de decisiones a nivel nacional y territorial, así como para el seguimiento del Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres y metas de género de los ODS, incluido el ODS 5.

Este criterio SE CUMPLE.

El análisis concluye que al cumplir con los tres requisitos previstos, el indicador SUPERA LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

List Means of Verification. (E.g. list of contributors to the CCA, M&E reviews, documentation of the Cooperation Framework strategic prioritization event, joint UNCT-Government reviews of Cooperation

Framework implementation, knowledge products, JP project documents, and documentation of SDG initiatives)

- Informe de Resultados 2022
- Informe final del Proyecto de fortalecimiento de capacidades del sector de la salud en respuesta a la COVID-19.
- Informe final del 1er Taller nacional para el fortalecimiento de los gabinetes psicopedagógicos
- Documentos del proceso de formulación Marco de Cooperación: participantes en talleres de hoja de ruta, priorización estratégica, validación de matrices del CCA por sectores y definición de resultados y productos.
- Productos comunicativos conjuntos de la Campaña Generación Igualdad-Únete desde Cuba.
- Relatoría del I Taller Parlamentario por la Igualdad de Género.
- Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género.

PI 3.2 Engagement with GEWE CSO

Performance Indicator 3.2:

UNCT collaborates and engages with women's/gender equality civil society organizations

Partnerships

EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

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

Hallazgos y justificación por criterio

A) El UNCT colaboró con OSC promotoras de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (IGEM) y con defensores de los derechos de las mujeres en al menos dos iniciativas conjuntas para promover la igualdad dentro del ciclo actual del MC.

Además de ser socias en la implementación de programas conjuntos con componentes de género, OCS participaron activamente en varias iniciativas:

1) Empoderamiento de las mujeres en el sector no estatal de la economía: Desde el GIG y la OCR se acompañan esfuerzos para el fortalecimiento de las capacidades de las emprendedoras cubanas para una mejor inserción en el sector no estatal. Las acciones realizadas incluyen: a) Taller Empoderamiento de las mujeres en los nuevos escenarios económicos (junio 2022): Realización en alianza con la FMC y la Red de Emprendimientos e Innovación de la Universidad de La Habana en un diálogo de saberes entre la academia, OSC que promueven espacios de acompañamiento a mujeres en el sector no estatal (GALFISA, OAR y el Centro Memorial Martin Luther King), y cubanas emprendedoras, incluidas líderes de empresas privadas en sectores tradicionalmente masculinos (UNICEF, UNFPA, PNUD y OCR) b) Taller para el fortalecimiento de las competencias digitales de la Red Cubana de Mujeres Emprendedoras (agosto 2023): Organizado en alianza con la Red Cubana de Mujeres Emprendedoras, la FMC, el Instituto Nacional de Investigaciones Económicas y la Plataforma Articulada para el Desarrollo Territorial – PADIT, el taller incluyó la presentación de un diagnóstico de competencias digitales de la Red y diálogos con redes de mujeres emprendedoras de otros países de la región. (ONU Mujeres, PNUD, UNESCO).

2) Espacio de encuentro #CerrandoBrechas. Inclusión digital por el desarrollo sostenible (marzo 2023): la Unión de Informáticos de Cuba y la Asociación Hermanos Saíz organizan, en ocasión del 8 de marzo y en alianza con el SNU en Cuba, un panel de especialistas, emprendedoras y activistas de la sociedad civil sobre brechas de género en el acceso y apropiación de las TICs en Cuba, así como presentación de experiencias innovadoras. (ONU Mujeres, UNESCO, OCR)

El criterio SE CUMPLE.

B) Las OSC dirigidas a impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres participan en las consultas del MC: análisis de país, establecimiento de prioridades, implementación, evaluación y seguimiento.

- El Informe de Resultados 2022 (marzo de 2023) incluye entre los socios nacionales con mayor participación en outputs del

MC (2020-2025) varias OSC. Además de la FMC, participan la Asociación Cubana de Producción Animal, Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales, OAR, Proyecto Palomas, Red Iberoamericana y Africana de Masculinidades (RIAM), Sociedad Multidisciplinaria para el Estudio de la Sexualidad (SOCUMES) y la Unión Nacional de Juristas de Cuba.

- Como parte de las acciones previstas en los Planes de Trabajo Conjunto 2023, OSC son las principales aliadas en acciones específicas en 2023. Entre otros ejemplos: 1) Red Cubana de Estudios sobre Cuidados participa en el proceso de diseño y puesta en marcha del sistema integral de cuidados de la vida (área temática priorizada por el GIG), como parte de la cooperación con UNFPA que incluye capacitación, asistencia técnica, campaña de comunicación y realización del IV Taller Nacional de Estudios sobre Cuidados (marzo, 2023); 2) RIAM es la contraparte principal dos iniciativas que establecen sinergias entre sí (Paternidad Responsable de UNICEF y Masculinidades Positivas de PNUD y que se ejecutan a través de talleres y acciones de abogacía en 2023; 3) Red Cubana de Mujeres Emprendedoras, FMC y Unión Nacional de Informáticos participaron en abril de 2023 en el proceso de diseño y diagnóstico inicial de propuesta de Programa Conjunto ONU Mujeres-UNESCO sobre uso de las TICs para una mejor inserción de las mujeres en el sector no estatal de la economía cubana, presentada por la OCR a la cooperación internacional.

- La evaluación del MC, en fase de aprobación, incluyó entre las entidades consultadas a varias OSC que trabajan IGEM y los derechos de las mujeres: FMC, UNJC y Red TransCuba.

El criterio SE CUMPLE.

C) El MC hizo al menos una contribución para fortalecer sustancialmente la participación y el compromiso de las OSC de igualdad de género con la localización o la implementación de los ODS relacionados con temas de género

Varias OSC, además de centros de investigación y otras entidades académicas, participan en las acciones de los Planes de Trabajo Conjunto, incluidos procesos de localización e implementación de los ODS relacionados con temas de género. A los efectos de la evaluación de toma una experiencia que contribuye al empoderamiento económico de mujeres rurales, con bajos niveles de participación económica con relación a las mujeres urbanas.

PC Fortalecimiento de la resiliencia comunitaria para la seguridad alimentaria y nutricional en 7 municipios de la región central de Cuba (ProAct) (2019-2022) y su continuidad, Proyecto Huertos Urbanos Resilientes (2023): La FMC, la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños, la Asociación Cubana de Producción Animal, Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales, participan como contrapartes en acciones apoyadas por FAO y PMA en varios municipios de Cuba, con el fin de apoyar la participación de las mujeres rurales en las cadenas de valor y en juntas directivas en sistemas alimentarios locales. Varios talleres realizados en 7 municipios del país durante 2022 contribuyeron a levantar brechas de género e impulsar acciones de empoderamiento económico, incluida la creación de empleo para mujeres y la identificación de oportunidades para la sostenibilidad en 2023. Como resultado, el Proyecto Huertos Urbanos Resilientes (continuidad de ProAct) se implementa en 3 municipios de la zona central del país e involucra a actores sociales a nivel comunitario para, a través del apoyo estratégico a los huertos familiares y de la agricultura urbana –con fuerte presencia de mujeres-, beneficiar a los Sistemas de Atención a la Familia, un mecanismo establecido a nivel nacional para el apoyo a grupos vulnerables, incluidas personas adultas mayores (ODS 2, 5, 8, 13).

El criterio SE CUMPLE.

Al cumplirse los tres criterios, el análisis concluye que el indicador SUPERA LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

List Means of Verification. (E.g. documentation of Cooperation Framework processes, such as list of participants to the CCA, M&E reviews, documentation of the Cooperation Framework strategic prioritization event, joint reviews of Cooperation Framework implementation, knowledge products, JP project documents, and documentation of initiatives)

- Informe de resultados de MC 2022
- Evidencias de talleres, paneles y productos comunicativos con OSC.
- Informe de Evaluación del MC (Borrador, 2023)
- Publicaciones de medios de comunicación nacionales, páginas web y redes sociales del SNU en Cuba.
- Informes y productos comunicativos de ProAct.
- Taller de Fortalecimiento de Capacidades de la Red Cubana de Mujeres Emprendedoras.

- Nota conceptual para PC sobre TICs para la inserción de mujeres emprendedoras en el sector no estatal.
- Informe de Evaluación del MC (Borrador, 2023)

Dimension Area 4: Leadership & Organizational Culture

PI 4.1 Leadership for Gender Equality

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

**Leadership and
organizational culture**

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

A) La igualdad de género es un tema de debate habitual en las reuniones de los jefes de agencias en los últimos 12 meses.

Para el análisis, fueron revisadas 24 minutas del UNCT, 23 de las cuales corresponden a reuniones realizadas en el contexto de emergencia por la covid-19. En 8 (33,3%) de las 24 reuniones se abordan temas de género como economía del cuidado, sobrecarga de las mujeres y violencia de género en el contexto de la covid-19 y servicios de salud sexual y reproductiva y de protección social, pero a partir de las minutas no puede evidenciarse si se trata de presentaciones meramente informativas o se produjo debate sustantivo. En dos de 24 reuniones se toman decisiones relacionadas con temas de género (8,3%).

El criterio NO SE CUMPLE.

B) La Coordinadora Residente demuestra liderazgo en la promoción pública de la igualdad de género en nombre del UNCT, en los últimos doce meses.

Para analizar el liderazgo público de la Coordinadora Residente (CR) se revisaron los discursos pronunciados, mensajes públicos, presencia en eventos y se monitoreó un mes en la red social Twitter, entre otras evidencias.

Entre octubre del 2019 y septiembre del 2020, la CR pronunció 5 discursos y envió un mensaje al personal de las Naciones Unidas en Cuba por el 8 de marzo. El análisis de los 6 textos muestra la alusión recurrente a temas de equidad, inclusión y justicia de género. En 5 (83%) d hay una declaración explícita de compromiso colectivo del SNU por IGEM, en 3 (50%) se abordan temas de igualdad de género como centro de la intervención y en 3 (50%) se hace mención a inequidades de género.

Tres (50%) de los discursos se realizaron durante los 16 días de Activismo por la No Violencia, 2 (33%) de ellos en acciones específicamente vinculadas a la jornada por la No violencia de Género.

En ocasión del 8 de marzo de 2020, el SNU en Cuba compartió una postal con un mensaje público de la CR que reafirma el compromiso con la igualdad de género en enlace con la campaña global "Generación Igualdad" por la celebración de Beijing+25. Un monitoreo realizado del mes de octubre de 2020 de la cuenta en Twitter de la CR registró 109 publicaciones, 28 (26%) de las cuales aborda temas vinculados a la igualdad de género, como tema central o por el uso de lenguaje inclusivo y no sexista. Bajo su liderazgo, las redes sociales del SNU en Cuba priorizan de manera sistemática IGEM: durante los 16 Días de Activismo de 2019, el SNU publicó una encuesta en Facebook sobre violencia de género en Cuba, infografías de realización propia y otras informaciones sobre la celebración a nivel nacional y global.

Desde 2019, la CR ha liderado el fortalecimiento de la alianza con la Contraloría General de la República y con el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres, en la creación de productos comunicativos que visualizan avances y desafíos de género.

En 2019 y 2020, la Coordinadora Residente garantizó la contratación en la OCR de una consultora para la integración de género en diversos procesos del Marco de Cooperación (2020-2024), el fortalecimiento de capacidades del SNU en temas de género y el apoyo a acciones de comunicación y abogacía en temas de IGEM.

El criterio SE CUMPLE.

C) El personal percibe que sus jefes de agencias están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.

Los datos de la Encuesta sobre la Cultura Organizacional y de Igualdad de Género muestran que el 94,7% del personal que respondió el cuestionario (217 personas) está Muy de acuerdo/De acuerdo en que las jefaturas de sus agencias en Cuba demuestran liderazgo y compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo. No obstante, las mujeres y quienes integran el grupo Otros, fueron quienes manifestaron tener una posición Neutral o estar En desacuerdo con la afirmación.

El criterio SE CUMPLE.

D) La igualdad de género está reflejada en la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC, por sus siglas en inglés) del UNCT en los últimos 12 meses.

Considerando que a partir de 2019 se cuenta con un nuevo formato para la autoevaluación de la CR y el UNCT, se revisa para este criterio el ARC correspondiente al 2018, en el formato previsto en la guía metodológica del GES, y el nuevo Collective self-assessment of the RC and UNCT 2019.

ARC 2018: integra género de manera visible en dos de las cinco categorías (Desarrollo y Derechos Humanos). El análisis contiene metas y criterios de éxito que podrían ser sensibles al género en todas sus áreas, pero no siempre se visualizan como tal y ninguna de las 11 metas (criterios de éxito) establecidas incorporó de manera clara y explícita la igualdad de género, aun cuando el análisis de los resultados alcanzados devela que 3 de ellas impulsaron procesos y/o realizaron acciones que tributaron a una mayor equidad.

Collective self-assessment of the RC and UNCT 2019: el nuevo formato incluye cinco criterios, de los cuales 2 integran IGEM: 1 (implementación de los ODS) referencia al apoyo de la OCR a la Contraloría General de la República para la promoción de los resultados de la auditoría del ODS 5; 4 (No dejar a nadie atrás y derechos humanos para la Agenda 2030) se informa sobre la implementación por el SNU de programas dirigidos a asegurar los derechos de las personas, entre otras las niñas, las adolescentes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad, y reducir el estigma y la discriminación por orientación sexual.

El ARC 2018, que se realiza en el formato previsto para esta evaluación, y el Collective self-assessment 2019 integran género de manera visible en al menos uno de sus acápites.

El criterio SE CUMPLE.

El análisis concluye que se cumple de manera eficiente los criterios B, C y D, existiendo áreas de mejora en A. Al cumplir con tres de los cuatro criterios, el indicador se evalúa como CUMPLE LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 4.2 Organizational Culture

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

**Leadership and
organizational culture**

Survey results of personnel perception of organizational environment for promotion of gender equality scored a positive rating of over 80 percent.

La Encuesta sobre la Cultura Organizacional y de Igualdad de Género en el SNU – Cuba, estuvo abierta en línea del 5 al 19 de octubre de 2019 y fue contestada por 217 personas, superando sustancialmente la muestra inicial calculada que, a partir del

rango de confidencialidad del 95% y el intervalo de 7.5, fue establecida en 98 personas.

De las 11 preguntas de contenido de la encuesta, 8 lograron respuestas positivas (muy de acuerdo/de acuerdo) superior al 90%, 1 entre 80 y 90% y 2 entre 65 y 80%. Ninguna de las preguntas tuvo respuestas positivas por debajo del mínimo establecido de 65%. Las tres preguntas con resultados positivos por debajo del 90% (P 11, 12, 13) están relacionadas con el tema del equilibrio adecuado entre la vida personal y laboral, notándose una diferencia entre el apoyo brindado al personal antes y durante la situación especial creada por la pandemia de la COVID-19 (P 14).

El promedio de respuestas positivas asciende a 89,1%, resultado que coloca la clasificación de este indicador en SUPERA LOS REQUISITOS MÍNIMOS

Principales hallazgos:

- Preguntas sobre los esfuerzos del personal del SNU en Cuba para cumplir con el mandato de lograr la representación igualitaria de mujeres y hombres a todos los niveles estuvo, el compromiso con del personal con IGEM, el trato equitativo independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, acumulan respuestas afirmativas por encima el 90%, sin grandes diferencias por sexo/género.
- Sobre si el SNU tiene procedimientos adecuados establecidos para prevenir y denunciar el acoso sexual, 91,34% de las respuestas fueron positivas, 6.73% Neutral y 1.92% En desacuerdo. Los hombres tienen una percepción más positiva que las mujeres (96.1% frente a 89,93%) y más mujeres que hombres se ubicaron en las posiciones Neutral o En desacuerdo (M: 10,8% /H: 3,9%). La totalidad de las personas que se definen como Otros marcó Neutral. (P9).
- En la pregunta sobre si el UNCT cuenta con procedimientos adecuados establecidos para proteger la seguridad e integridad del personal, la mayoría de las respuestas (94,26%) estuvieron Muy de acuerdo/De acuerdo con dicho criterio. El desglose de las respuestas por sexo/género arroja que los hombres tienen una percepción más positiva en comparación con las mujeres y Otros. Ninguno de ellos refirió estar En desacuerdo/ Muy en desacuerdo con este criterio. En cambio, el 75% de las respuestas neutrales correspondieron a ellas y otros y el 100% de quienes expresaron estar en desacuerdo o muy en desacuerdo fueron mujeres. (10).
- El análisis correspondiente a las respuestas emitidas en las preguntas 11, 12, 13 y 14, permiten realizar una valoración respecto al modo en que se perciben e implementan las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal que labora en el SNU. Se pudo corroborar que, aunque las respuestas fueron favorables, estas resultaron inferiores a los valores alcanzados en el resto de las respuestas emitidas en la encuesta y en algunos casos se constatan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las respuestas se comportaron de la siguiente manera:
 - P11 Las jefaturas de las agencias apoyan al personal a la hora de establecer una relación adecuada entre la vida laboral y familiar/personal: las respuestas positivas descienden al 77,4%, con una diferencia de más de 5% entre mujeres y hombres (M: 75,19%/H: 83,12%). Mientras el 9.31% de las mujeres y el 50 % de Otros manifestó estar En desacuerdo/Muy en desacuerdo con esta opinión, sólo el 1.30% de los hombres tuvo esta posición.
 - P12 El paquete de derechos laborales (por ejemplo, permisos de maternidad, paternidad, lactancia) apoyan al staff para lograr un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal: con un total de 81,34% de respuestas positivas, se constatan diferencias en la percepción de hombres y mujeres (M: 75,19%/H: 83,12%). Las respuestas en desacuerdo se concentraron en las mujeres (13.74%), mientras el 14,29% de los hombres y el 100% de otros se colocó en posición Neutral.
 - P13 y P14 El paquete de flexibilidad laboral (Ej: teletrabajo, sistema escalonado de entrada, horario de trabajo intensivo) apoyan al staff para lograr un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal (antes de la COVID 19 y durante la COVID 19): El matiz añadido a esta pregunta para diferenciar las respuestas en los contextos previos y durante la pandemia de 2020, arroja resultados diferentes para ambos períodos. De las respuestas a esta pregunta en tiempos previos a la COVID-19, solo 68,9% son positivas (el promedio más bajo de la encuesta), mientras durante la pandemia sube a 92,82%. Mientras el grupo Otros mantuvo la posición Neutral para las dos opciones de la pregunta, las respuestas de las mujeres cambiaron significativamente: antes de la COVID-19 solo 61,83% estuvo Muy de acuerdo/De acuerdo, 24,43% Neutral y 13,74% En desacuerdo/Muy en desacuerdo, posición que cambió al 93,89%, 1,53% y 4,58%, respectivamente, durante la pandemia. La percepción de los hombres, en tanto, fue muy similar a la de las mujeres en relación con el contexto de la COVID-19, pero varía en relación con el momento previo: 21,07% más de hombres que mujeres dijo estar Muy de acuerdo/De acuerdo con la afirmación y 11,1% más mujeres que hombres estuvo En desacuerdo/ Muy en desacuerdo.

Como conclusiones generales puede afirmarse que 1) los hombres tienden a estar más de acuerdo con todas las afirmaciones que las mujeres, con diferencias que en algunos casos llegan a ser significativas; 2) la mayor proporción de respuestas negativas se concentran en las preguntas relacionadas con la conciliación entre la vida personal y familiar y, en especial, con el paquete de flexibilidad laboral en tiempos previos a la COVID-19; 3) el grupo Otros mantuvo una tendencia a la posición Neutral, expresó desacuerdo en tres preguntas, pero ni en un solo caso estuvo Muy de acuerdo/De acuerdo.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 4.3 Gender Parity

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

Leadership and
organizational culture

(a) The UNCT has in place a mechanism for monitoring gender parity in staffing that is regularly used to monitor parity levels for General Service staff and all professional levels.

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

El SNU en Cuba a través del OMT, bajo el liderazgo de UNESCO, cuenta con un mecanismo de reporte para monitorear los datos de todas las agencias para el análisis de la paridad de género. Acordado durante 2021, el mecanismo se activó en 2022 y emitió su primer informe con recomendaciones al UNCT y definición de indicadores al cierre del primer semestre del año.

Se concluye que el criterio SE CUMPLE.

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

El análisis parte del primer informe de Mecanismo de Seguimiento a la Paridad de Género, que incluyó datos aportados por 11 AFP (ACNUR, FAO, OMS/OPS, PMA, PNUD, UNESCO, UNFPA, UNICEF, ONU-Habitat, ONUDI y OIM) y la OCR, con un total de 274 personas: 60.22% mujeres y 39.78% hombres. Teniendo en cuenta el Reporte de Datos Evaluación del GES noviembre de 2020 se constata la tendencia a una mayor presencia de mujeres, reportando un descenso de 1% de las mujeres e igual porcentaje de crecimiento de los hombres. (2020: 61,21% mujeres; 38.78% hombres).

Además de contar con una Coordinadora Residente mujer, se mantiene la tendencia a la feminización de los niveles más altos de puestos D (M: 3-100%) en la categoría de staff internacional, mientras los niveles profesionales P3 y P2 se ocupan 100% por hombres (4).

Entre otros datos destacan:

a. De 30 Oficiales Nacionales, 22 son mujeres y 8 hombres.

b. En las categorías de staff internacional y local, 100% de los niveles más altos de puestos (D y NOD) está ocupado por mujeres.

c. En las posiciones de Servicios Generales se mantiene la tendencia de las mujeres a ser mayoría, representando el 61% y los hombres el 39%. Como en 2020, esta diferencia a favor de las mujeres es más significativa en nivel G6 de Asociadas y Ejecutivas (Finanzas, Recursos Humanos e Información, Comunicación y Tecnologías) y en el G5, donde representan el 85%. En el caso de los hombres, estos representan mayoría en el nivel G-2 (86%) en puestos generalmente de choferes, rol asociado tradicionalmente a hombres.

d. Como dato positivo de avance hacia paridad de género, se presenta el nivel G-4 (Asistentes y Auxiliares en áreas administrativas, logísticas, apoyo básico) donde las mujeres representan el 52% y los hombres el 48%. Este nivel G4 junto al G6 son los de mayor personal contratado dentro de la categoría local Servicios Generales.

e. Ellas predominan en puestos como Oficiales de Programa en Categoría Oficiales Nacionales y en Categoría Servicios Generales como Asistentes Ejecutivas o Asociadas en niveles GS 5 y 6. Los hombres alcanzan porcentajes de paridad en nivel G4 y son mayoría en nivel G2.

f. No obstante, en esta tendencia y la necesidad de crear estrategias en aras de transformar la feminización y masculinización de algunos puestos, se aprecian algunas rupturas respecto a la tradicional división sexual del trabajo. Por ejemplo: dos mujeres ocupan puestos como Asociadas de ICT, pese a que la mayoría de las personas graduadas de esa especialidad en el país son hombres, y hay una mujer que ocupa puesto como chofer.

g. En las categorías Non Staff y otras como Contratos de Servicios, NPSA en PNUD y otras, las mujeres se mantienen por encima del 50%. Se destacan por su paridad de género la categoría de UNV nacionales con 50 y 50 y el personal Contratos de Servicios con 53% mujeres y 47% hombres. (Ver Informe íntegro del Mecanismo)

Se mantiene en números globales un proceso de empoderamiento de las mujeres, y que estas ocupen en mayoría puestos de mayor nivel y gerenciales para procesos de toma de decisiones. El análisis concluye que se muestran discretos avances en

relación con 2020, pero en la mayoría de los niveles de contrato no se acerca al rango previsto de 47-53% para la paridad de género, identificándose áreas de mejora al interior de las diferentes categorías.

El criterio NO SE CUMPLE.

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.

La Estrategia de Operación de Negocios (BOS, por sus siglas en inglés) fue concluida y aprobada por el UNCT, incluyendo “temas transversales como género, diversidad, equidad e inclusión ej. Personas viviendo con discapacidades y prevención de explotación y abuso sexual”. El documento incluye tanto el Mecanismo de Monitoreo a la Paridad de Género como la integración de género en los procesos de contratación de personal. Como parte de la implementación del BOS, se inició un Registro común de proveedores del SNU en Cuba integrado por mujeres, empresas lideradas por mujeres o que tienen políticas claras hacia la igualdad.

Al interior de las AFP, desde Recursos Humanos y en los procesos de reclutamiento y selección de personal, se establecen estrategias y acciones focalizadas a incidir en la diversidad del talento a reclutar en busca de un impacto positivo en la paridad de género, a través de los procesos de selección. Un levantamiento realizado en diciembre de 2021 encontró convocatorias de FAO, PMA, PNUD, UNESCO, UNICEF y UNFPA que promueven la participación de hombres y mujeres, invitan a postularse a todas las personas, independientemente de su género, discapacidad, religión, etc. Las convocatorias también declaran que se promueve un entorno favorable a la igualdad de género, la inclusión y la tolerancia cero al acoso y la explotación sexual.

Se concluye que el criterio SE CUMPLE.

Al cumplir con los criterios a) y c), el indicador SE ACERCA A LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 5: Gender Architecture and Capacities

PI 5.1 Gender Coordination Mechanism

Performance Indicator 5.1:

Gender coordination mechanism is empowered to influence the UNCT for gender equality and empowerment of women
MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

Gender architecture and capacities

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

Hallazgos y justificación por criterio

A) Un mecanismo de coordinación de la igualdad de género está presidido por un/a jefe de agencia.

- Desde su creación, el GIG ha sido coordinado por representantes de agencias residentes del SNU, en determinados períodos por dos representantes que han alternado las funciones. En la actualidad, es coordinado por la Representante Auxiliar del UNFPA en Cuba, integrante del UNCT.
- El GIG se reúne cada dos meses de manera regular y de forma extraordinaria cuando es necesario.

El criterio SE CUMPLE.

B) El grupo tiene TORs y un plan de trabajo anual aprobado

El GIG cuenta con Términos de Referencia y Plan de Trabajo aprobados por el UNCT. En enero de 2023, el GIG realizó un Taller

de Planificación que analizó los avances realizados en 2022 y actualizó el plan de trabajo para el año.

El criterio SE CUMPLE.

C) Entre las/os integrantes del GIG hay al menos un 50% de personal directivo (P4 y superior; NOC y superior).

El SNU en Cuba está integrado por un número limitado de agencias, con escaso personal internacional. Durante 2022 y 2023 se ha logrado la participación regular de ONU Mujeres, agencia no residente en el país. Del total de integrantes, solo 2 tienen contrato NOC o superior para un 18,8%.

El criterio NO SE CUMPLE.

D) El grupo realizó aportes sustantivos al MC desde el momento de su formulación entre 2018-2019 hasta todo el proceso de implementación (extendido hasta 2025), monitoreo y evaluación.

Durante el año 2023, el GIG mantuvo su participación sustantiva en los procesos relacionados con el MC.

- Se mantuvo la participación de dos puntos focales de género por cada uno de los cuatro Grupos de Resultados que acompañaron la actualización de los Planes de Trabajo Conjuntos (PTC) y su seguimiento (todo el año).
- Se actualizó el Mapeo de contribuciones de los PTC al Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, visualizando brechas y oportunidades (febrero).
- El GIG colaboró con la Oficina del Coordinador Residente en la realización de un encuentro con donantes de la cooperación internacional sobre oportunidades de trabajo conjunto en el ámbito de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (marzo) y la preparación de tres fichas de proyectos para la movilización de recursos: 1) Empoderamiento Económico; 2) Nuevos actores económicos; 3) Violencia de Género. (abril-mayo)
- Se realizaron aportes a la propuesta de Hoja de Ruta para la formulación del nuevo Marco de Cooperación (2026-2030). (agosto)
- Preparó en colaboración con la OCR una presentación sobre buenas prácticas de género en la respuesta a la emergencia por el huracán Ian para Taller de Lecciones Aprendidas (julio).
- Participó en la evaluación del MC con aportes a la propuesta de Términos de Referencia, la recopilación de evidencias de acciones interagenciales y en un encuentro del equipo evaluador con el GIG. (septiembre)
- Participa a través de puntos focales designados en el proceso del CCA, tanto en la integración de género en las matrices como con aportes en los talleres en curso en 5 áreas temáticas: 1) Gobernanza; 2) Transformación productiva; 3) Medio ambiente y gestión de riesgo; 4) Desarrollo social; 5) No dejar a nadie atrás (proceso iniciado en septiembre).

En coordinación con la OCR, el GIG ha impulsado acciones de sensibilización y abogacía en días internacionales de las Naciones Unidas para públicos internos y externos, como el 8 de marzo y los 16 Días de Activismo. A través del grupo se han abierto oportunidades de alianzas para el Sistema de las Naciones Unidas con la Red Cubana de Mujeres Emprendedoras y el Parlamento Cubano, esta última de vital importancia para todas las áreas de cooperación del actual MC y de cara al proceso de formulación que se inicia.

Teniendo en cuenta las evidencias analizadas, se considera que este criterio SE CUMPLE.

Al cumplir con tres de los cuatro criterios, el indicador se valora como CUMPLE LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

Please select minimum requirement(s) met:

- A coordination mechanism for gender equality is chaired by a HOA.
- The group has made substantive input into the Cooperation Framework including the country analysis, strategic prioritization, results framework and M&E.
- The group has a TOR and an approved annual work plan.

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

- Términos de Referencia del GIG y Archivo de minutas del GIG.
- Plan de Trabajo Anual 2023 y Relatoría de Taller de Planificación Anual del GIG.
- Mapeo de PTC y Programa Nacional de Adelanto de las Mujeres.
- Evidencias de talleres de capacitación y otros espacios de sensibilización y abogacía, con públicos internos y externos.
- PPT de Encuentro con donantes y fichas elaboradas de propuestas para la movilización de recursos.
- Informe de Evaluación del MC (Borrador, 2023).
- Evidencias de proceso de formulación de CCA.

PI 5.2 Gender Mainstreaming Capacities

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

**Gender architecture and
capacities**

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

A) Se llevó a cabo al menos una actividad sustantiva de desarrollo de capacidades en materia de género para el personal de la ONU durante el último año.

Durante el último año (septiembre 2021-agosto 2022) se llevaron a cabo dos actividades de fortalecimiento de capacidades del personal de las agencias del SNU en Cuba.

1) Taller de Capacitación sobre Género y Comunicación para personal del SNU en Cuba (15/12/2021): acción conjunta del GIG, GIC y OCR, incluyó conocimientos sobre recomendaciones ONU en integración de género en documentos y productos comunicativos y conocimientos teóricos y prácticos sobre comunicación inclusiva y no sexista. Se articuló con la Estrategia de Paridad de Género del SG. Participaron 13 integrantes (M:10/H:3) del GIG, GIC y de otras áreas de programa y operaciones de FAO, OPS/OMS, PMA, PNUD, UNESCO, UNFPA, UNICEF y de la OCR.

2) Taller Monitoreo y Evaluación sensibles a Género (1/06/2022): acción conjunta del GIG, GM&E y OCR, incluyó información básica sobre los enfoques sensible, responsivo y transformativo. Contó con la asistencia técnica de ONU Mujeres y la participación de 29 personas (M:25/H:4) de 9 AFF del SNU en Cuba: ACNUR, FAO, OIM, ONU Hábitat, OPS/OMS, PMA, PNUD, UNESCO, UNICEF y UNFPA.

El SNU en Cuba garantizó la realización de al menos una acción de desarrollo de capacidades del personal durante el último año por lo que el criterio SE CUMPLE.

B) Se estableció o se actualizó un plan de desarrollo de capacidades basado en una evaluación interagencial de capacidades al menos una vez por ciclo del MC y los objetivos están encaminados.

El GIG aplicó en mayo de 2022, la encuesta para la Evaluación de Capacidades en Igualdad de Género, ejercicio que contó con el apoyo del Helpdesk de ONU Mujeres para el GES y la participación de 163 personas (M: 65.03%/H:34.36%/Otros: 0.61%) de 11 AFP (ACNUR, FAO, OPS/OMS, OIM, ONUDI, ONU Hábitat, PMA, PNUD, UNESCO, UNFPA, UNICEF) y la OCR. Los resultados fueron sistematizados en un informe y tenidos en cuenta para la elaboración del Plan de Desarrollo de Capacidades en Género del SNU en Cuba (2022-2024), ya en proceso de implementación.

Se concluye que el criterio SE CUMPLE.

C) El material de inducción del UNCT incluye compromisos con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y los desafíos de desarrollo nacionales relacionados.

El GIG trabajó en la elaboración de la Guía interagencial de inducción en género para el nuevo personal que ingresa al Sistema

de las Naciones Unidas en Cuba, la cual como primer paso se puso a disposición de todas las AFP y, a través del GIG, se compartió con todo el personal actualmente contratado en el SNU en Cuba. La guía incluye información dividida en cinco capítulos: 1) Género en el centro de la Cooperación para el Desarrollo Sostenible en Cuba; 2) Contexto nacional: avances y desafíos de género; 3) Políticas y estrategias de Género del Sistema de las Naciones Unidas; 4) Tolerancia cero a la explotación y los abusos sexuales; 5) Los 10 criterios mínimos de UN Cares.

Se concluye que el criterio C SE CUMPLE.

Al cumplir con los tres criterios de este indicador, la evaluación SUPERA LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 6: Financial Resources

PI 6.1 Resource Allocation & Tracking

Performance Indicator 6.1:

Adequate resources for gender mainstreaming are allocated and tracked

Resources

APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS

(a) The UNCT has carried out at least one capacity building event on the UNCT Gender Equality Marker over the current Cooperation Framework cycle.

A) El UNCT realiza al menos un encuentro de fortalecimiento de capacidades relacionado con el Gender Marker (GEM) en el actual ciclo del MC.

Realizado, con el apoyo técnico de la Oficina Regional de ONU Mujeres, un e-training sobre el UNCT GEM y su aplicación al Plan de Trabajo Conjunto del UNCT en el contexto del UN INFO. Dirigido a Oficiales de Programa, Grupo de Monitoreo y Evaluación y Grupo Interagencial de Género, familiarizó con la herramienta a 32 personas de FAO, OMS/OPS, PMA, PNUD, UNESCO, UNICEF, UNFPA, UNUHABITAT y de la OCR. Con anterioridad, en 2019, desde la OCR se preparó una propuesta metodológica con recomendaciones de pasos para la aplicación del UNCT Gender Equality Marker Sistema de las Naciones Unidas en Cuba, incluidas en el ámbito de la capacitación. El taller realizado en 2020 se organizó como el primer momento de un esfuerzo que tendrá seguimiento en 2021. También desde la OCR, durante la elaboración de propuestas para el UN COVID-19 Response and Recovery Multi-Partner Trust Fund en 2020, se brindó apoyo técnico para facilitar la elaboración de propuestas que cumplieran los requisitos de GEM 3 y GEM 2.

Adicionalmente, varias agencias han capacitado a su personal sobre los marcadores internos de sus respectivos proyectos y programas y someten los mismos a una valoración desde dicha perspectiva. (PMA, GAM 3 y 4 en los programas de los ciclos de cooperación anterior y actual, PNUD 55 % de los proyectos y 73 % del presupuesto en GEN 2 y 3 y UNFPA 67.4% de los Recursos con marcadores 2a Contribución significativa y 2b Objetivo Primario). Estos antecedentes permiten contar con experiencia previa en el uso de este tipo de herramientas.

Teniendo en cuenta que sí se ha realizado una acción de capacitación en el actual ciclo del MC, este criterio SE CUMPLE.

B) El UNCT estableció y cumplió un objetivo financiero para la asignación de recursos a programas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El UNDAF 2014-2019 estableció objetivos financieros para la asignación de recursos en las cuatro áreas de cooperación que lo conforman, y para los 8 resultados, incluyendo aquellos que contienen aspectos de género (4 resultados hacen mención en sus enunciados a la igualdad de género).

Hasta el momento, el Equipo de País no ha establecido porcentajes mínimos para la inversión en materia de igualdad de género, aunque a nivel interno, algunas agencias sí establecen ese porcentaje: PMA 15 %, PNUD 15 %, UNESCO 10%, UNFPA 11 %, UNICEF 15%). Las agencias reportan que disponen de mecanismos que permite verificar si los montos asignados han

sido suficientes y ejecutados de manera efectiva, y eficiente para el logro de resultados, pero no se solicita a las agencias que desglosen el presupuesto en función de su impacto de género.

En el ciclo de cooperación 2014-2019 el 13.8 % de los proyectos, tuvieron como objetivo principal la contribución al ODS 5, y uno de ellos interagencial. Además las agencias reportaron del total de fondos movilizados, fondos destinados a equidad de género y empoderamiento de la mujer (PMA 15.97 %, UNFPA 65.6 %) De 5 Programas Conjuntos implementados, involucrando a PNUD, PMA, FAO, UNICEF, ONUDI y CEPAL, todos tienen marcador GEM2 (indicando que contribuye significativamente a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres) Actualmente se promueve una nueva propuesta conjunta con marcador GEM3 (objetivo focalizado en la IGEM).

La implementación interagencial de la Campaña ÚNETE para poner fin a la Violencia contra las Mujeres y las Niñas movilizó 286,850 USD y 960 euros durante el período 2014-2018. Las acciones financiadas se insertaron desde 2015 en el ámbito del ODS 5, movilizaron recursos conjuntos de FAO, ONU Mujeres, OPS/OMS, PNUD, PMA, UNESCO, UNFPA, UNICEF y el apoyo financiero de COSUDE, la Unión Europea, los gobiernos de Noruega y Canadá, OXFAM y Save the children.

Aunque no todas las agencias, fondos y programas han concluido sus propuestas para el ciclo de cooperación 2021-2024, todas mantienen un interés marcado en su contribución a la equidad de género y empoderamiento de las mujeres (PMA 15.27 %, UNFPA 78,2 % para 2020).

Teniendo en cuenta que el UNCT no ha establecido un objetivo financiero para la asignación de recursos a programas para la IGEM, este criterio NO SE CUMPLE.

A partir de la evidencia consultada, se concluye que el indicador SE ACERCA A LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 7: Results

PI 7.1 GEWE Results

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

Results

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

El MC 2020-2024 constituye un paso positivo respecto a su antecesor en materia de transversalización de género, lo que facilita la evaluación de los progresos alcanzados, aunque no incluye un efecto directo (ED) de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (IGEM). A nivel operacional, los planes de trabajo conjuntos incluyen 42 actividades con marcador de género 2 (GEM2), 14 GEM 3 y 10 GEM1. Además, 67,5 % de los indicadores de producto son sensibles a género y los esfuerzos de planificación contribuyen notablemente al Programa Nacional de Adelanto de las Mujeres (PAM): en 2021, 58 actividades planificadas contribuyeron directa o indirectamente a 6 de las 7 áreas del PAM.

B) El sistema de Naciones Unidas ha logrado o está en camino de lograr todos los resultados en IGEM, en concordancia con la matriz de resultados del MC, y en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.

Durante 2021, se constatan avances en todas las metas a nivel de indicadores de producto del MC. Entre otros avances destacan:

EF1 Gobierno Eficaz: Se alcanzó la cifra de 124 estrategias de desarrollo municipal y 10 provinciales con enfoque de género, y 11 observatorios demográficos en funcionamiento en todo el país. Se diseñó la estrategia de género e inclusión para

promover el empoderamiento de las mujeres y su acceso a la toma de decisiones en instituciones educativas. Se fortalecieron las capacidades de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información para el desarrollo del próximo censo, incluidos análisis sociodemográficos con enfoque de género y se publicaron los resultados de la encuesta MICS, invaluable fuente de información desagregada por sexo sobre el estado de la niñez y la adolescencia e indicadores de género de los ODS. Se implementaron 46 iniciativas socioeconómicas que inciden en IGEM. Con el apoyo del SNU, 49 mujeres adolescentes y jóvenes de varias provincias implementaron iniciativas innovadoras para transformar normas e imaginarios sociales relacionados con la igualdad y la violencia de género y 115 periodistas y comunicadores fueron entrenados para visibilizar brechas de género.

ED2 Transformación productiva: se implementaron 28 iniciativas para la promoción de la ciencia, las nuevas tecnologías y la innovación que involucran el empoderamiento de mujeres. Se fortalecieron las capacidades de más de 22200 mujeres en buenas prácticas de gestión, comercialización o procesamiento de alimentos, autoabastecimiento alimentario local, entre otros temas. Adicionalmente, se apoyaron 1771 mujeres en la obtención de nuevos empleos y se generaron 22 iniciativas que favorecer la mayor incorporación laboral de mujeres y jóvenes. Además, se capacitaron 156 mujeres para la gestión de procesos y políticas para la generación de empleos de mayor calidad, calificación y remuneración. Más de 500 mujeres fueron capacitadas en tecnologías de fuentes renovables de energía (FRE) y 1972 recibieron asesoría y capacitación en la actividad de Comercio Exterior.

ED3 Sostenibilidad ambiental y gestión de riesgos de desastres: Se desarrolló un paquete de soluciones integradas para la gobernanza sostenible con enfoque de género, en proceso de escalado en 28 territorios. Más de 4000 mujeres fueron beneficiadas con la implementación de 42 prácticas y tecnologías agropecuarias con uso de las FRE, mientras se desarrollaron 3 herramientas y procedimientos sensibles a género para mejorar la gestión integral del riesgo de desastres. Casi una veintena de especialistas mujeres mejoraron sus capacidades para la formulación de proyectos de seguridad hídrica frente al cambio climático y, otro tanto, en la gestión ambiental y sociocultural de sitios naturales, y en la preparación de expedientes para la lista de Patrimonio Mundial. Más de 9500 mujeres se capacitaron en manejo sostenible de tierras, 299 se prepararon en gestión del riesgo de desastres a todos los niveles y 13500 fueron beneficiadas con medios de vida e infraestructura para asegurar habitabilidad básica en viviendas y refugios ante el impacto de eventos hidrometeorológicos extremos.

EF4 Desarrollo humano con equidad: Se generaron nuevas propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicios de salud sexual y reproductiva y el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, con énfasis en cuidados maternos respetuosos, parejas infértiles y adolescentes, en particular adolescentes LGBT+. Se desarrollaron recomendaciones para la prevención del embarazo y la fecundidad en la adolescencia y se trabajó en un manual con enfoque de género sobre estándares de protección de infantes y adolescentes que han cometido hechos tipificados como delitos. Se apoyó la elaboración y publicación de la “Estrategia integral para la prevención y atención de la violencia de género y en el escenario familiar”, aprobada por Acuerdo 9231/2021 del Consejo de Ministros. El trabajo del SNU impactó directamente en las personas: 9013 embarazadas y madres que dan de lactar recibieron micronutrientes en polvo, supercereal y leche; más de 70 niñas y adolescentes y 16 niños víctimas de abuso sexual recibieron servicios de atención especializada; 340 niños y niñas víctimas de delitos fueron acompañados con atención psicológica en los Centros de Protección a la Niñez y Adolescencia; 5000 padres y cuidadores participaron en el proyecto multiplataforma “Crianza Respetuosa”, que brindó recursos sobre crianza positiva y prevención de la violencia en el hogar. Como parte de la respuesta a la COVID-19, se capacitaron 14000 personas viviendo con VIH, 150 mujeres cuidadoras y 594984 mujeres del personal docente y no docente en las escuelas. (Anexo 3)

Se concluye que el criterio SE CUMPLE.

C) El UNCT cumple con los requisitos mínimos y al menos un efecto directo ha contribuido al cambio transformador en materia de IGEM.

El MC no incluye un efecto directo que contribuya transformativamente a IGEM. El criterio NO SE CUMPLE.

Al cumplir con el requisito B de este indicador, la evaluación es CUMPLE LOS REQUISITOS MÍNIMOS.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

8. UNCT in Cuba Action Plan

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

Link to Performance Indicator	Action Points	ACTIVITIES UNDERTAKEN IN YEAR 1	ACTIVITIES UNDERTAKEN IN YEAR 2
Dimension 1 - Planning			
1.1 Common Country Analysis	1.1.1 Actualizar sistemáticamente el Análisis de Situación de país con información y análisis sobre los desafíos y oportunidades de género en el contexto nacional.	- Análisis de situación de país se actualiza al menos una vez al año integrando análisis y datos coherentes de género. - Grupo Interagencial de Género realiza y pone a disposición de todas las AFP Análisis de Situación de Género. - OCR actualiza sistemáticamente en articulación con AFP Repositorio de documentos con información nacional en el ámbito de género, priorizando las áreas del MC.	Como parte del proceso de preparación del nuevo CCA se ha mantenido la participación de representación del GIG en los talleres internos y externos en las distintas áreas de resultados clave así como en los análisis de los desafíos, para asegurar la incorporación de los desafíos y oportunidades de género.
1.2 Cooperation Framework Outcomes	1.2.1 Fortalecer la incorporación del IGEM a nivel de macro-actividades o actividades indicativas del MC.	- Puntos focales de género participan en Grupos de Resultados, incidiendo en la elaboración y seguimiento de los PTC. - Mapeadas actividades de los PTC con el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, identificando brechas	Se realiza una actualización de los marcadores de género en cada uno de los resultados del MC y se articulan con la contribución al Programa de Adelanto de las Mujeres.

		y oportunidades de contribución.	
1.3 Cooperation Framework Indicators	1.3.1 Garantizar la integración de indicadores sensibles a género en los productos (outputs) de todas las áreas del MC.	- Grupo Interagencial de Género participa, a través de sus puntos focales, en la elaboración de los indicadores de outputs garantizando la integración de género a través de indicadores específicos o desagregados por sexo.	En cada uno de los grupos de resultados la representación del GIG continua apoyando el seguimiento a los indicadores.
Dimension 2 – Programming and M&E			
2.1 Joint Programs	2.1.1 Fortalecer la formulación género responsiva en los Programas Conjuntos, mediante el diseño y puesta en práctica de un mecanismo dirigido a garantizar la integración de la perspectiva de género en los PC. 2.1.2 Fortalecer la implementación género responsiva en los Programas Conjuntos en implementación en el período 2021-2022. 2.1.3 Incidir en la formulación y movilización de recursos para un PC dedicado a IGEM, en línea con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5.	- Diseñado y establecido Mecanismo Interagencial para la Integración de la Perspectiva de Género en los Programas Conjuntos. - Identificados temas prioritarios para programación conjunta: empoderamiento económico; cuidados; violencia de género. - Elaborada Nota Conceptual sobre cuidados e iniciado diálogo con actores sociales clave para la construcción de una propuesta conjunta sobre empoderamiento económico de las mujeres y nuevos actores económicos. - Realizado Taller de diagnóstico participativo para el trabajo conjunto del Sistema de las Naciones Unidas en Cuba en temas de	El Equipo de País ha aprobado una propuesta de mecanismo interagencial para garantizar la efectiva y adecuada incorporación de la perspectiva de género en los PC. El mecanismo está instalado, comenzó su funcionamiento y ha analizado desafíos para una mejor apropiación y pleno funcionamiento. Elaborado y presentado a la UE Joint Program entre UNFPA y UNICEF para la prevención del embarazo y la fecundidad en la adolescencia. Elaborada Nota Conceptual UNESCO-ONU Mujeres sobre TICs para empoderamiento de mujeres emprendedoras y presentada a la AECID.

		<p>Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres: Empoderamiento de las mujeres en los nuevos escenarios económicos. - En proceso de elaboración análisis de situación sobre empoderamiento económico y las mujeres y Nota conceptual para potencial Programa Conjunto.</p>	
2.2 Communication and Advocacy	<p>2.2.1 Diseñar e implementar una campaña de promoción conjunta y colaborativa sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. 2.2.2 Priorizar la realización de acciones de comunicación y abogacía sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres aprobadas en el Plan de trabajo anual del GIC para 2020- 2021.</p>	<p>- Diseñada, validada y aprobada Estrategia de Campaña Interagencial por IGEM. - Implementada primera fase en redes sociales durante los 16 Días de Activismo 2021 y garantizadas condiciones para segunda fase a partir del 25 nov 2022 hasta 2024. - Realizadas acciones interagenciales de fortalecimiento de capacidades en Género y Comunicación y abogacía conjunta con la participación del GIG y el GIC.</p>	<p>Diseñada y disponible campaña sobre estereotipos de género en alianza con la FMC. AFP han integrado los audiovisuales y materiales de la campaña a sus actividades con contrapartes nacionales.</p>
2.3 Cooperation Framework M&E	<p>2.3.1 Incidir, apoyar, promover y garantizar la atención a IGEM en los procesos de M&E de los planes de los grupos de resultados del MC y el Plan de Respuesta del SNU a la Covid-19. 2.3.2 Fortalecer las capacidades del GM&E sobre aspectos clave vinculados con el</p>	<p>- Participación de los puntos focales de género asignados a los Grupos de Resultados en los procesos de seguimiento de los PTC. - Realizada capacitación en Monitoreo y Evaluación sensible a género, con apoyo técnico de ONU Mujeres. - En proceso</p>	<p>Se mantiene la participación de los PF de género en los GR. El GIG fue entrevistado como parte del proceso de evaluación del MC identificando desafíos y avances.</p>

	monitoreo y evaluación sensible al género.	de elaboración herramienta sencilla con los puntos imprescindibles del M&E sensible a género.	
Dimension 3 - Partnerships			
3.1 Government Engagement	<p>3.1.1 Garantizar la participación del MECANISMO NACIONAL para el avance de los mujeres en los procesos del MC 2020-2024: actualización de análisis de situación, planificación, implementación y M&E.</p> <p>3.1.2 Contribuir al fortalecimiento de la participación y el compromiso de ENTIDADES GUBERNAMENTALES EN LA LOCALIZACIÓN O IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS relacionados con temas de género</p>	<p>- Garantizada la participación del mecanismo nacional (FMC) en programas e iniciativas conjuntas impulsadas por las AFP. - FMC participa en proceso de consultas y construcción de posible programa conjunto sobre empoderamiento de las mujeres. - FMC participa como aliada del SNU en campaña de comunicación conjunta en IGEM.</p>	<p>Fortalecidas las alianzas con el Parlamento y con la Federación de Mujeres Cubanas. Fue realizado taller con parlamentari@s sobre Igualdad de Género y se prepara segundo sobre la prevención y atención de la VBG en alianza con la FMC y la Comisión Permanente del Parlamento para la Atención a la Niñez, la Adolescencia y la Igualdad de Derechos de la Mujer. Consultada la FMC como parte del proceso de evaluación del MC Encuentro entre e Coordinador residente y la secretaria general de la FMC posibilitó continuar estableciendo prioridades de trabajo conjunto.</p>
3.2 GEWE CSO Engagement	<p>3.2.1 Garantizar la participación de OSC en los procesos del MC 2020-2024: actualización de análisis de situación, planificación, implementación y M&E.</p> <p>3.2.2 Fortalecer sustantivamente la participación y el compromiso de OSC en la localización o implementación de los ODS relacionados con temas de género.</p>	<p>- Garantizada la participación de OSC en los procesos del MC, incluyendo el levantamiento de información sistemática en temas de género; los esfuerzos para avanzar hacia un programa conjunto específico de género y la comunicación y abogacía. - Realizados dos talleres interagenciales con participación de OSC,</p>	<p>OSC participaron activamente en varias iniciativas realizadas durante el año, además de ser socias en la implementación del MC. Destacan en el periodo: Taller para el fortalecimiento de las competencias digitales de la Red Cubana de Mujeres Emprendedoras Espacio de encuentro #CerrandoBrechas. Inclusión digital por el desarrollo sostenible Las</p>

		<p>incluida la academia:</p> <p>1) Taller de diagnóstico participativo para el trabajo conjunto del Sistema de las Naciones Unidas en Cuba en temas de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres: Empoderamiento de las mujeres en los nuevos escenarios económicos. 2) Taller de construcción participativa de Campaña por IGEM.</p>	<p>OSC participan y fueron consultadas como parte del proceso de evaluación del MC que se realiza.</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dimension 4 – Leadership and Organizational Culture

4.1 Leadership	<p>4.1.1 Garantizar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sea abordado de manera regular y sustantiva en las reuniones mensuales del UNCT. 4.1.2 Fortalecer el liderazgo de la Coordinadora Residente (CR) y su incidencia pública a favor de la igualdad de género de manera sistemática. 4.1.3 Garantizar cada año la incorporación de la igualdad de género en al menos un área del Collective self-assessment of the RC and UNCT.</p>	<p>- Incorporada la dimensión de género en más de un área del Collective self-assessment of the RC and UNCT. - Garantizada una capacidad técnica en la OCR para la asesoría sistemática en temas de género y el fortalecimiento de las capacidades del UNCT para la integración de género.</p>	<p>- Garantizada una capacidad técnica en la OCR para la asesoría sistemática en temas de género y el fortalecimiento de las capacidades del UNCT para la integración de género. - Coordinador Residente impulsa acciones de movilización de recursos para IGEM; incorpora género en sus intervenciones y prioriza su participación en espacios nacionales: acciones por el 8 de Marzo; Día de la Mujer Afrodescendiente y 16 Días de Activismo.</p>
4.2 Organizational Culture	<p>4.2.1 Garantizar el seguimiento a los resultados de la Encuesta de Cultura Organizacional e Igualdad de Género, en especial en aquellos casos en que las respuestas positivas no alcanzaron el 80%.</p>	<p>- Realizado diálogo entre coordinación del GIG, OCR y OMT sobre la realización en 2023 de un análisis de la aplicación en el SNU de las opciones de la organización para facilitar el balance</p>	<p>Encuentro con el OMT para diseñar un proceso de análisis para balance vida personal y vida laboral</p>

		entre vida laboral y personal.	
4.3 Gender Parity	4.3.1 Establecer un mecanismo del OMT para el monitoreo y reporte sobre igualdad de género en el personal. 4.3.2 Garantizar la integración de género en la Estrategia de Operación de Negocios (BOS), en proceso de formulación.	- Establecido mecanismo del OMT y realizado primer reporte sobre paridad de género en el personal. - Realizado intercambio de trabajo sobre el UNCT-SWAP con el grupo OMT. - Integrado género en el BOS e iniciado proceso de registro de proveedores mujeres o que tienen políticas de promoción de la igualdad de las mujeres y la inclusión de todas las personas.	OCR y GIG apoyaron para brindar insumos para intervenciones públicas, espacios de sensibilización, etc liderados por el CR

Dimension 5 – Gender Coordination and Capacities

5.1 Gender Coordination Mechanism	5.1.1 Garantizar la participación sistemática y sustantiva del GIG en los procesos del ciclo de cooperación: - Análisis de situación. - Planificación. - M&E del MC. - Elaboración y seguimiento de programas conjuntos. En momentos de emergencias y otros procesos que se den al interior del SNU.	- Garantizada la participación del GIG en algunos procesos del ciclo de cooperación. - En proceso de establecimiento de mecanismos y herramientas para garantizar la participación sistemática y sustantiva en todos los procesos.	Incorporado el GIG al proceso de evaluación del MC Como parte del Task Force para la preparación del nuevo análisis de país para el MC siguiente el GIG participa en los encuentros de trabajo y en los talleres para identificación de desafíos.
5.2 Gender Capacities	5.2.1 Fortalecer las capacidades del SNU en Cuba para la integración de género en todas las fases del ciclo de cooperación 2020-2024 así como en la cultura organizacional.	- Realizada Evaluación de Capacidades en Género del SNU en Cuba. - Elaborado, aprobado por el UNCT y en proceso de implementación Plan de Desarrollo de Capacidades en Género. - Elaborado y compartido material de inducción en género al nuevo	Se ha trabajado para identificar oportunidades para la formulación de un Programa Conjunto en el ámbito de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres: preparada propuesta sobre prevención del embarazo en la adolescencia y ficha

		<p>personal del SNU en Cuba. - Realizadas dos acciones de capacitación para el personal: 1) Taller de Capacitación sobre Género y Comunicación para personal del SNU en Cuba; 2) Taller Monitoreo y Evaluación sensibles a Género.</p>	<p>sobre VBG dirigidas a la movilización de recursos. Se han mapeado contribuciones y brechas de contribución de los Planes de Trabajo Conjunto al Plan Nacional para el Adelanto de las Mujeres. El GIG aportó insumos para el proceso de evaluación del MC, incluidos documentos de acciones conjuntas y contribuciones de género desde cada agencia, y participó en una reunión con el equipo evaluador. El GIG continua trabajando con puntos focales en cada uno de los grupos de resultados del MC Se realizaron las coordinaciones y diseño de taller para disponer de presupuesto sensibles a género con el apoyo de ONU MUJERES</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dimension 6 - Resources

6.1 Financial Resources	<p>6.1.1 Fortalecer las capacidades del personal del SNU en la aplicación del Gender Marker (GEM). 6.1.2 Establecer un porcentaje mínimo común en el UNCT para la inversión en materia de igualdad de género. 6.1.3 Recopilar una vez al año información de las agencias del SNU sobre los presupuestos destinados a acciones con impacto en IGEM.</p>	<p>- En preparación de conjunto con ONU Mujeres II Entrenamiento sobre el GEM. - Realizado diálogo con ONU Mujeres sobre metodologías para la definición de presupuesto común en género y compartidas buenas prácticas. - Elaborada herramienta para la recolección de información sobre los recursos destinados anualmente a género por las AFP.</p>	<p>identificada la información sobre los recursos destinados a género en las AFP.</p>
-------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

Dimension 7 - Results			
7.1 GEWE Results	7.1.1 Fortalecer las capacidades del UNCT para avanzar hacia el logro de los resultados previstos en IGEM por áreas del MC.	- En proceso elaboración de una herramienta sencilla para garantizar la integración de género en los reportes de los Oficiales de Programas, visualizando adecuadamente los avances en todas las áreas. - Programado para 2023 el establecimiento de un mecanismo para la revisión de los informes de resultados del MC.	El GIG y la OCR realizaron una revisión del Informe de Resultados del MC para integrar de manera articulada los resultados en el área de IGEM

9. Supporting Evidence

PI1.1: Indicator 1.1: Common country analysis integrates gender analysis MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
CCA or equivalent	2021-CUBA-Repositorio de documentos de género CCA	
Other joint analysis	2022-CUBA-Análisis de género y datos desagregados en Actualización CCA	
Other joint analysis	DOCUMENTO DE ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE GÉNERO	

PI 1.2: Indicator 1.2: Gender equality mainstreamed in Cooperation Framework outcomes APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
Cooperation Framework	UNCT Cuba Integración de Igualdad de género en PRSE y en MC	
Cooperation Framework	UNCT Cuba Integración de Igualdad de género en PRSE y en MC	
Cooperation Framework	UNCT Cuba Marco de cooperación	
Cooperation Framework	UNCT Cuba Marco de cooperación	
Cooperation Framework	UNCT Cuba Plan de Respuesta COVID19	
Cooperation Framework	UNCT Cuba Plan de Respuesta COVID19	

PI 1.3: Indicator 1.3: Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
Cooperation Framework results framework	Indicadores de Output Agregado sept 2022	
Cooperation Framework results framework	Matriz de Indicadores Resultado 3	
Cooperation Framework results framework	Matriz de indicadores Resultado 4	
Cooperation Framework results framework	Matriz Indicadores Resultado 1 y Resultado 2	
Cooperation Framework results framework	Tabla con sintesis de analisis de los indicadores	

PI 2.1: Indicator 2.1: Joint programmes contribute to reducing gender inequalities APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
Joint Program documents	Cuba - PC PNUD ONUDI	
Joint Program documents	Cuba PC PNUD PNUMA SDGF	
Other	Cuba-Mecanismo Seguimiento PC	
Other	CUBA Propuesta PC Emb Adolescente UNFPA-UNICEF	
Other	CUBA Análisis de PC vigentes	

PI 2.2: Indicator 2.2: Communication and advocacy address areas of gender inequality EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
Communication/Advocacy	2022-CUBA-Panel 16 Días de activismo 10 de diciembre 2021	
Communication/Advocacy	2022-CUBA-Plan de Trabajo GIC 2022	
Communication/Advocacy	2022-CUBA-Productos comunicativos Campaña 16D e iniciativa 8 de marzo	
Communication/Advocacy	2022-CUBA-Relatoría Curso para periodistas Demografía y Género	
Communication/Advocacy	2022-CUBA-Taller capacitación Género y Comunicación 2021	

PI 2.3: Indicator 2.3: Cooperation Framework monitoring and evaluation measures progress against planned gender equality results MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	Cuba Marco de resultados (indicadores outcome y output)	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	CUBA Reporte de resultados 2022	
Other	CUBA- Entrenamiento sobre M&E sensible a género	
Other	CUBA E-training UNCT GEM - Cuba	

PI 3.1: Indicator 3.1: UNCT collaborates and engages with government on gender equality and empowerment of women EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Partnerships
Category	Documents	
Government engagement	CUBA Taller Parlamentario-Impacto en medios	
Government engagement	CUBA Observatorio de Género	
Government engagement	CUBA Taller gabinetes pedagógicos	
Government engagement	CUBA Informe final proyecto UNICEF-UNFPA	
Government engagement	CUBA Producto comunicativo proy UNICEF-UNFPA	

PI 3.2: Indicator 3.2: UNCT collaborates and engages with women's/gender equality civil society organizations EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Partnerships
Category	Documents	
GEWE CSO engagement	CUBA Memoria taller Red Cubana de Emprendedoras	
GEWE CSO engagement	CUBA Espacio de encuentro 2023	
GEWE CSO engagement	CUBA Triptico ProAcT	
GEWE CSO engagement	CUBA-Iniciativas con red de hombres	
GEWE CSO engagement	CUBA-Taller Red de Cuidados	

PI 4.1: Indicator 4.1: UNCT leadership is committed to championing gender equality MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
RC communications	UNCT Cuba Análisis discursos y mensajes CR	

RC communications	UNCT Cuba Análisis discursos y mensajes CR
RC communications	UNCT Cuba Discurso CR Gala CENESEX 2020.12.07
RC communications	UNCT Cuba Discurso CR Gala CENESEX 2020.12.07
RC communications	UNCT Cuba Liderazgo CR-abogacía y comunicación de género
RC communications	UNCT Cuba Liderazgo CR-abogacía y comunicación de género
RC communications	UNCT Cuba Liderazgo según encuesta al personal
RC communications	UNCT Cuba Liderazgo según encuesta al personal
RC communications	UNCT Cuba Mensaje al personal CR 2020.03.08
RC communications	UNCT Cuba Mensaje al personal CR 2020.03.08

PI 4.2: Indicator 4.2: Organizational culture fully supports promotion of gender equality and empowerment of women EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
Organizational culture survey results	Cuba survey ALL	
Organizational culture survey results	UNCT Cuba Respuestas positivas por preguntas encuesta	
Organizational culture survey results	UNCT Cuba Resultados Encuesta de Cultura Organizacional	

PI 4.3: Indicator 4.3: Gender parity in staffing is achieved APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
UNCT BOS	2022-CUBA-BOS Annual Revision	
Human Resource documents	2022-CUBA-Estadísticas Personal SNU por sexo y tipo de contrato	
Other	2022-CUBA-I Informe Mecanismo Paridad	
Other	2022-CUBA-Presentación grupo OMT	

PI 5.1: Indicator 5.1: Gender coordination mechanism is empowered to influence the UNCT for gender equality and empowerment of women MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Gender Architecture and Capacities
Category	Documents	
GTG TOR/AWP	CUBA Mapeo Actividades PTC PAM	
GTG TOR/AWP	CUBA PT GIG 2023	
GTG TOR/AWP	CUBA TdR GIG	

GTG TOR/AWP	CUBA-Ficha propuesta Violencia de género
GTG TOR/AWP	CUBA-Lista de consultas evaluación MC 2023

PI 5.2: Indicator 5.2: UNCT has adequate capacities developed for gender mainstreaming EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Gender Architecture and Capacities
Category	Documents	
Capacity development	2022-06-27-Análisis de resultados de encuesta de capacidades de género (FINAL) (2)	
Capacity development	2022-08-15 IGEM Material interagencial de Inducción SNU Cuba	
Capacity development	2022-08-Propuesta Plan de Desarrollo de Capacidades en Género (1)	
Capacity development	2022-CUBA- Entrenamiento sobre M&E sensible a género	

PI 6.1: Indicator 6.1: Adequate resources for gender mainstreaming are allocated and tracked APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS		Financial Resources
Category	Documents	
Financial resources	UNCT Cuba Agenda e-training sobre el UNCT GEM Cuba 10.11.20	
Financial resources	UNCT Cuba Agenda e-training sobre el UNCT GEM Cuba 10.11.20	
Financial resources	UNCT Cuba Annual Coordination Framework Progress Report (Summary) Cuba	
Financial resources	UNCT Cuba Annual Coordination Framework Progress Report (Summary) Cuba	
Financial resources	UNCT Cuba Cuestionario aplicado a las agencias del SNU	
Financial resources	UNCT Cuba Cuestionario aplicado a las agencias del SNU	
Financial resources	UNCT Cuba Propuesta metodológica aplicación GEM	
Financial resources	UNCT Cuba Propuesta metodológica aplicación GEM	

PI 7.1: Indicator 7.1: UN programmes make a significant contribution to gender equality in the country MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Results
Category	Documents	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	libro Reporte Resultados OCR-2021_0	
Other	2021-09-Mapeo PTC UNINFO y PAM 2022	
Other	2022-CUBA-Análisis de cumplimiento de los indicadores de los PTC	

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

FOR MORE INFORMATION ON THE UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD
PLEASE VISIT

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

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

GENDERSCORECARD.HELPDESK@UNWOMEN.ORG



UNITED NATIONS
SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GROUP

