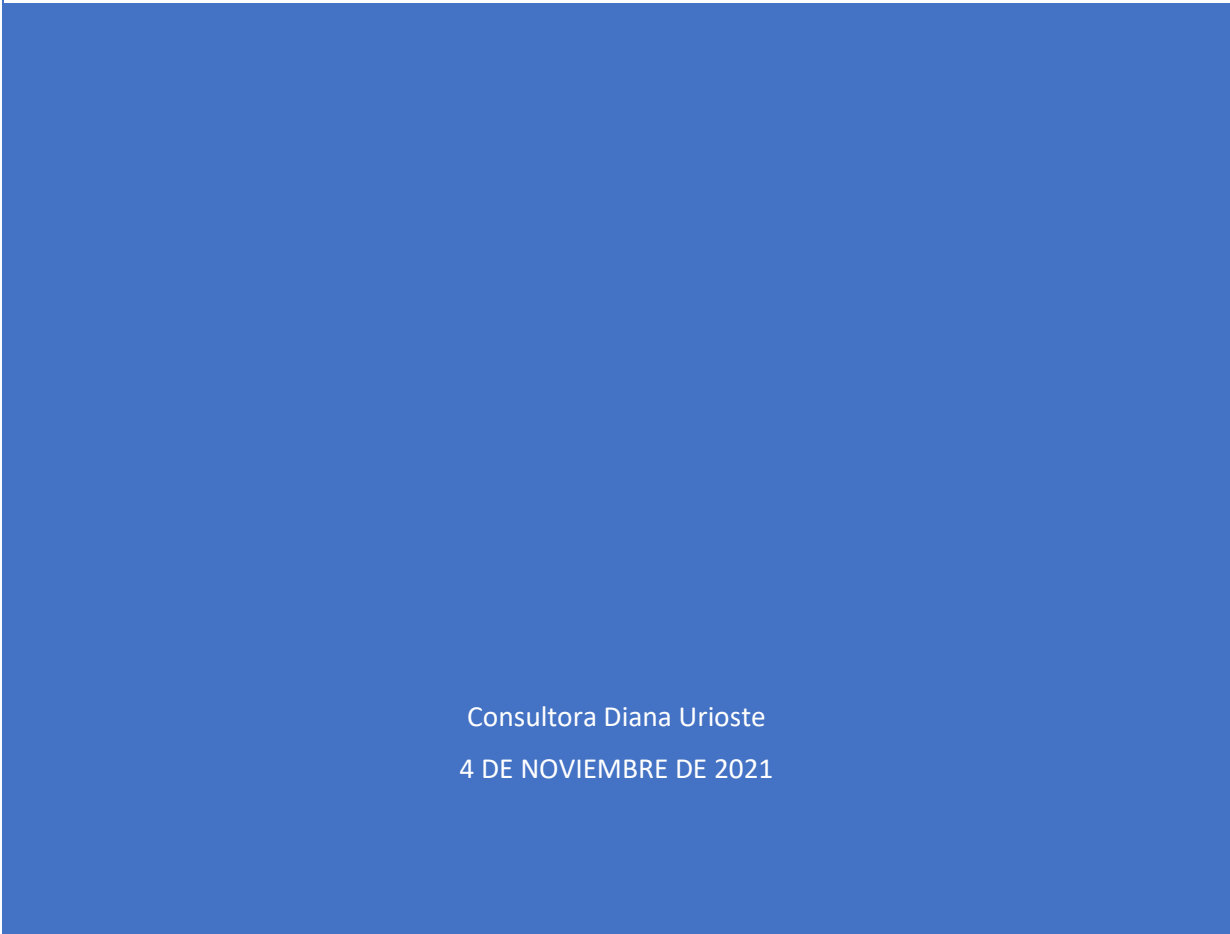




PLAN DE ACCIÓN FINAL



Consultora Diana Urioste
4 DE NOVIEMBRE DE 2021

Introducción

Uno de los productos a elaborar en el marco de la evaluación de desempeño para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es el Plan de Acción para responder a los hallazgos del UNCT-SWAP. Este plan propone medidas, mecanismos e iniciativas para mejorar los resultados alcanzados en la evaluación del actual MANUD. El Plan de Acción deberá ser considerado en la formulación del nuevo UNSDCF y en la coordinación del trabajo del UNCT.

Los resultados alcanzados reportan que, de los 15 indicadores, 8 exceden los requisitos mínimos (53.4%); 3 cumplen con los requisitos mínimos (20%); 2 se acercan a los requisitos mínimos (13.3); y 2 no cumplen con los requisitos mínimos (13.3%). El cuadro siguiente grafica los resultados:

DIMENSIONES E INDICADORES	No cumple con los requisitos mínimos	Se acerca a los requisitos mínimos	Cumple con los requisitos mínimos	Excede los requisitos mínimos
1. PLANIFICACIÓN				
1.1. Análisis Común de País (CCA)				
1.2. Resultados del MANUD				
1.3. Indicadores del MANUD				
2. Programación y M&E				
2.1. Programas Conjuntos				
2.2. Comunicación y Abogacía				
2.3. Monitoreo y Evaluación del MANUD				
3. ALIANZAS				
3.1. Compromiso con el Gobierno.				
3.2. Compromiso con las OSC				
4. LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL				
4.1. Liderazgo				
4.2. Cultura organizacional				
4.3. Paridad de género				
5. ESTRUCTURA DE GÉNERO Y CAPACIDADES				
5.1. Mecanismo de coordinación de género				
5.2. Capacidades de género				
6. RECURSOS FINANCIEROS				
6.1. Recursos				
7. RESULTADOS				
7.1. Resultados de género				

En el Plan de Acción se plantea mantener y mejorar los indicadores que están muy bien valorados; mientras que propone avanzar y generar acciones prioritarias para el cumplimiento de los demás.

La propuesta de Plan de Acción se elabora a partir de una primera propuesta diseñada por la consultora sobre la base de las recomendaciones recogidas en el informe de la evaluación que fue compartido y ajustado en reunión con el *Grupo de Resultados 4.2*. El presente documento es producto de este trabajo compartido.

El Plan presenta las responsabilidades dentro del UNCT, los recursos necesarios y la fuente de los mismos; el plazo que se requiere para la realización de las acciones, expresado en un cronograma, la explicación y la relación con los indicadores de la evaluación. El plazo contempla algunas acciones a realizarse en el periodo que queda de implementación del MANUD 2018-2022, otras se orientan hacia el nuevo CCA y UNSDCF.

Este plan es a 4 años, una vez aprobado, el mecanismo de coordinación de género (GR 4.2) desarrollará planes y metas anuales, así como informes anuales para el seguimiento global.

1. DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN					
INDICADORES	ACCIÓN/ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS Y FUENTE	PLAZO	EXPLICACIÓN Y VÍNCULO CON LA EVALUACIÓN
1.1. CCA	1. Ampliar el análisis de género en el nuevo CCA en las áreas prioritarias que no incluyen este análisis o lo hacen parcialmente ¹ , y garantizar la incorporación de resultados transversales y resultados específicos para alcanzar la igualdad de género en el UNSDCF, desde la perspectiva de la interseccionalidad, con respaldo de datos estadísticos consistentes desagregados por sexo, sensibles al género.	UNCT GR 4.2 M&E	Recursos Humanos	Abr. 2022	La evaluación del indicador ha detectado áreas en las que hace falta desarrollar algunos aspectos. El propósito es contar con un análisis completo de género incorporando este análisis en el CCA del UNSDCF en las áreas y esferas en las que el CCA vigente no las ha desarrollado de modo que proporcionen información para los reportes de M&E del MANUD y se logre visibilizar las brechas de género. Indicadores asociados: 1.1. Análisis Común de País (CCA) 1.3. Indicadores del MANUD 2.3. Monitoreo y Evaluación del MANUD
	2. Contar con el documento “Perfil de Género” en Bolivia para la definición del CCA, para la toma de decisiones en el UNSDCF y, de ser el caso, contribuir con su actualización, ampliando la base informativa de fuentes oficiales y de estudios realizados por instituciones de desarrollo, incluida	GR 4.2	Recursos humanos	Feb. 2022	

¹ Seguridad y soberanía alimentaria, investigación, formación especializada y desarrollo tecnológico sostenible e innovador, planificación participativa para la implementación de las políticas públicas, esfera de madre tierra con temas relacionados al cambio climático y cuidado de la Madre Tierra.

	información de las AFP, sobre desigualdades de género ² . 3. Promover investigaciones en áreas estratégicas y la producción de información desagregada por sexo que contribuya a visibilizar y adoptar acciones frente a temas clave.	UNCT GdR 4.2	Recursos Humanos		7.1 Resultados Consulta con AFP sobre inv.
1.2 MANUD/ UNSDCF	1. Velar porque el UNSDCF cuente con análisis de género incluyendo las áreas en las que el MANUD 2018-2022 no ha considerado estos aspectos ³ y tenga además un ámbito específico para superar las barreras de género. 2. Establecer objetivos intermedios y finales en el UNSDCF realistas en términos del tiempo programado de ejecución del UNSDCF	UNCT GR 4.2 M&E	Recursos Humanos	Dic. 2020	Se trata de ampliar el análisis de género en áreas no consideradas en el MANUD, precisando objetivos intermedios y finales realizables y alcanzables en el UNSDCF. Indicadores asociados: 1.1 Análisis Común de país (CCA) 1.2 Indicadores 2.3.M&E
1.3. INDICADORES	1. Desarrollar resultados específicos sobre igualdad de género e Incluir indicadores correspondientes en todas las áreas del UNSDCF (se considerará los indicadores elaborados por la	M&E GR 4.2	Recursos humanos	Dic. 2021	La evaluación ha constatado que no se realiza M&E para medir el avance hacia el logro de los indicadores del MANUD. La acción se propone para el UNSDCF.

² OEP/TSE: Acoso y Violencia Política; Autonomías y Autonomías Indígena originaria campesinas; Otra organizaciones: INE: Encuesta de hogares; UDAPE; CEDLA: Empleo y participación laboral de las mujeres; Pobreza multidimensional; Coordinadora de la Mujer: Políticas Públicas de cuidado; Acoso y Violencia Política; Democracia Paritaria; OXFAM: Presupuestos Sensibles a Género, Paridad; ONU Mujeres: Inclusión de mujeres a los servicios financieros; Digitalización; UNICEF: Trabajo infantil; Uniones forzadas de niñas y adolescentes.

³ Madre tierra, pueblos indígenas, racismo y discriminación, población afrodescendiente, enfermedades transmisibles y no transmisibles, acceso a servicios de agua y saneamiento de calidad, nutrición, prevalencia de desnutrición crónica en menores de 5 años, seguridad y soberanía alimentaria, investigación, formación especializada y desarrollo tecnológico sostenible e innovador, y planificación participativa.

	<p>Comisión Interinstitucional y de expertos y expertas en estadísticas de género del SNU).</p> <p>2. Mejorar cualitativamente el plan de seguimiento y monitoreo del MANUD incorporando indicadores de género</p> <p>3. Fortalecer las capacidades del grupo de seguimiento, monitoreo y evaluación sobre indicadores de género y empoderamiento de las mujeres y desarrollar los instrumentos de medición de los indicadores. (Anualmente)</p>	G M& E GdR 4.2	Recursos Humanos	Mar. 2022	<p>Indicadores asociados: 1.2 UNSDCF 2.3 M&E</p> <p>Procesos de capacitación en coordinación con Grupo M&E</p>
		GdR 4.2 M&E	Recursos Humanos	Dic. 2026	

2. DIMENSIÓN: PROGRAMACIÓN Y M&E					
INDICADORES	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS Y FUENTE	PLAZO	EXPLICACIÓN Y VÍNCULO CON LA EVALUACIÓN
2.1. PROGRAMAS CONJUNTOS	<p>1.Elaborar una propuesta de instrumentos que permita asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todos los Programas Conjuntos (PC), recuperando las buenas prácticas de lo desarrollado hasta la fecha, que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una guía de estándares mínimos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para garantizar su incorporación e implementación sostenible en los nuevos PC, garantizando que éstos incluyan objetivo, presupuesto e indicadores específicos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, para garantizar su sostenibilidad. - Un Gender Marker conjunto del SNU, específico para la validación del análisis de género en los PC previo el envío de las propuestas a los donantes, considerando y recuperando las experiencias de las agencias. 	GR 4.2 M&E	Recursos humanos	Sep. 2022	<p>El propósito es contar con instrumentos que faciliten la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la planificación, programación e implementación de los nuevos PC.</p> <p>Indicadores asociados:</p> <p>1.2. MANUD/UNSDCF</p> <p>1.3. Indicadores</p> <p>2.3. M&E</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplido e incluir procesos anuales para compartir Gender Marker

2.2. COMUNICACIÓN Y ABOGACÍA	<p>1.Promover que el GIC proporcione herramientas que visibilicen las acciones y reportes de las AFP a través de infografías, mapas de información de los territorios, respecto a la igualdad de género, incluyendo la utilización de un lenguaje inclusivo, en coordinación con el mecanismo de coordinación de género</p> <p>2.Incluir un acápite específico en el Annual Work Plan sobre las acciones que se realizarán en comunicación y abogacía respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (anualmente).</p> <p>3.Definir algunas acciones que garanticen que cada informe anual y cada plan anual del UNSDCF cuente con la información referida al adelanto de las mujeres y la igualdad de género dentro del SNU.</p> <p>3. Para la gestión 2022, elaborar una memoria publicable del proceso de los programas conjuntos del ciclo del MANUD 2018-2022</p>	GIC GR 4.2 OCR	Recursos Humanos	Jun. 2022	Se trata de mejorar la visibilización de las acciones realizadas por el UNCT respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Identificar
		UNCT GIC OCR	Recursos Humanos	Dic. 2026	Indicadores asociados: 1.2. UNSDCF 2.1. Programas conjuntos 2.3. M&E
		UNCT GIC OCR	Recursos Humanos	Dic. 2026	
		GIC OCR	Recursos Humanos	Jun .2023	
2.3. MONITOREO Y EVALUACIÓN	1. Fortalecer la plataforma UN INFO incorporando indicadores de género del UNSDCF acompañado de un	M&E GR 4.2	\$us 10.000 Basket Fund	Sep. 2022	Se ha observado que no existe un mecanismo (plataforma) de M&E que posibilite valorar el avance de los indicadores del MANUD, por lo

DEL MANUD/ UNSDCF	<p>Dashboard y un repositorio de documentos y evidencias. Esto posibilitará medir de manera más efectiva los avances y logros en términos cuantitativos y cualitativos para un análisis más preciso e identificar aprendizajes a ser tomados en cuenta en los procesos de planificación siguientes. Permitirá, así mismo, reflejar objetivamente los resultados del MANUD 2018 – 2022 y proyectar su utilización sostenida para el próximo UNSDCF 2023-2027.</p> <p>2.Implementar un proceso de capacitación en género e indicadores de género al Grupo de M&E y al OMT en el periodo de aplicación actual del MANUD, y a futuro, al menos una vez al inicio de la planificación del UNSDCF y otro a la mitad de la implementación del mismo, a modo de fortalecer sus capacidades respecto a la importancia de la medición de resultados con enfoque de género.</p> <p>3. Incluir resultados específicos sobre el avancen en el empoderamiento de las mujeres y la</p>	<p>GdR 4.2 OMT M&E</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Dic. 2026</p>	<p>que se requiere contar con este instrumento para la medición de avance de resultados en el UNSDCF.</p> <p>Indicadores asociados:</p> <p>1.2 MANUD/UNSDCF 1.3 Indicadores 7.1 Resultados</p>
------------------------------	---	--------------------------------	-----------------------------	----------------------	--

	igualdad de género en los informes anuales				
--	--	--	--	--	--

3. DIMENSIÓN: ALIANZAS					
INDICADORES	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS Y FUENTE	PLAZO	EXPLICACIÓN Y VÍNCULO CON LA EVALUACIÓN
3.1 COMPROMISO CON EL GOBIERNO 3.2. COMPROMISO CON ORGANIZACION ES DE LA SOCIEDAD CIVIL	1 Considerar en el UNSDCF el procedimiento participativo efectuado en el proceso de elaboración del CCA y MANUD del periodo 2018-2022, tomando en cuenta la participación de diversos actores: servidoras y servidores públicos, academia, empresa privada, ONG, organizaciones sociales y productivas, cooperación internacional, con énfasis en organizaciones e instancias públicas, civiles y privadas que trabajen por la igualdad de género, relacionados con los ODS, Agenda 2030, alineados a las prioridades de país y al cumplimiento de los compromisos internacionales.	M&E UNCT OCR	Recursos Humanos	Dec 2021	El propósito es recuperar las buenas prácticas asumidas en el proceso de consulta para la elaboración del MANUD 2021-2022 con instancias gubernamentales y de sociedad civil socializando los resultados con los actores involucrados.
	2 Programar e implementar procesos de devolución de resultados del MANUD con las	M&E UNCT OCR	Recursos Humanos	Ago. 2022	Indicadores asociados: 1.3 MANUD/UNSDCF

	<p>instancias que han participado en la elaboración del CCA y MANUD 2018-2022: gubernamentales, públicas, en particular al Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (VIO), la Dirección de Género, el SEPMUD y el SEPDAVI, Viceministerio de Descolonización, organizaciones sociales y de sociedad civil.</p> <p>3. Revisar y actualizar la composición de las y los actores involucrados en los procesos de consulta para garantizar que la representación por los derechos de las mujeres, tanto de la sociedad civil como del Estado Plurinacional estén presentes en el proceso completo de formulación del UNSDCF (no solamente cuando se toca el tema específico de la situación de las mujeres).</p> <p>4. Contemplar en la elaboración del UNSDCF el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), organizaciones no gubernamentales (ONG) y organizaciones sociales respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres,</p>	GdR 4.2	Recursos Humanos	Dic. 2021	
	<p>4. Contemplar en la elaboración del UNSDCF el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), organizaciones no gubernamentales (ONG) y organizaciones sociales respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres,</p>	GdR 4.2	Recursos Humanos	Dic. 2021	

	con contribuciones efectivas, incluyendo a OSC no tradicionales (ej. LGBTI).				
--	--	--	--	--	--

4. DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL					
INDICADORES	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS Y FUENTE	PLAZO	EXPLICACIÓN Y VÍNCULO CON LA EVALUACIÓN
4.1. LIDERAZGO	1 Mantener la visibilidad del SNU mediante la difusión de las actividades desarrolladas en las áreas y esferas de trabajo del MANUD relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres	OCR AFP GIC	Recursos Humanos	Dic. 2026	Se trata de mantener visibles en la agenda pública, las acciones del SNU respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
	2 Mantener el liderazgo, defensa y promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres manifestado públicamente por la Coordinadora Residente y las cabezas máximas de las AFP	OCR GIC	Recursos Humanos	Dic. 2026	Indicadores asociados: 2.2. Comunicación y Abogacía 7.1. Resultados
4.2. CULTURA ORGANIZACIONAL	1 Diseñar y aplicar una propuesta teórico-práctica de formación a todo el personal del SNU relacionado con cada uno de los objetivos de la Agenda 2030: ¿por qué, para qué y cómo transversalizar el enfoque de	OCR GR 4.2 UNCT	Recursos Humanos	Oct. 2022	Se trata de contar con un plan de desarrollo de capacidades en género dirigida al personal del sistema. Indicador asociado:

	<p>género y empoderar a las mujeres en cada uno de los ámbitos de acción de los ODS, incluyendo los protocolos de no discriminación con que cuenta el SNU dando a conocer las acciones de UN Globe. El proceso de formación será sistemático y contará con actividades prácticas para el diseño y aplicación del UNSDCF.</p> <p>2. Incluir en el formato de evaluación de desempeño del personal un punto referido a las acciones por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se propone iniciar con los puntos focales para el grupo Interagencial sobre igualdad de género.</p>	OMT GdR 4.2	Recursos Humanos	Ago. 2022	<p>5.2 Capacidades de Género</p> <p>Coordinar con OMT, inclusión de referencias de acoso sexual</p>
<p>4.3.</p> <p>PARIDAD DE GÉNERO</p>	<p>1. Desarrollar mecanismos y medidas para garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades a hombres y mujeres que trabajan dentro del sistema, así como a las contrapartes y proveedores. Se sugiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poner en práctica un mecanismo de monitoreo de paridad de género en la contratación de 	<p>OCR</p> <p>OMT UNCT</p> <p>OCR</p> <p>OMT</p> <p>M&E</p> <p>GR 4.2</p>	Recursos Humanos	Mar. 2024	<p>El propósito es que el BOS cuente con acciones e indicadores específicos de género en al menos un área de la operación de negocios para promover/fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres</p> <p>Indicador asociado:</p>

	<p>personal que incluya la interseccionalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción conjunta de principios comunes de vida laboral y prácticas de no discriminación - Metas y estrategia común para mejorar el equilibrio de género y la condición de las mujeres dentro del UNCT <p>2. Identificar las necesidades específicas de las mujeres que no están contempladas en los paquetes de prestaciones y de acuerdos laborales flexibles a las/os funcionarios del SNU, a través de evaluaciones específicas de manera anónima que nos permita conocer qué ámbitos de la salud no están completados.</p>	<p>OCR OMT UNCT OCR OMT M&E GR 4.2</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Mar. 2024</p>	<p>4.2 Cultura organizacional</p>
--	--	--	-------------------------	------------------	-----------------------------------

5. DIMENSIÓN: ESTRUCTURA DE GÉNERO Y CAPACIDADES

INDICADORES	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS Y FUENTE	PLAZO	EXPLICACIÓN Y VÍNCULO CON LA EVALUACIÓN
5.1. MECANISMO DE COORDINACIÓN DE GÉNERO	1. Fortalecer la gestión del mecanismo de coordinación de género del SNU con una delegación expresa por parte del UNCT. OK	OCR UNCT GR 4.2 OMT	\$us 40.000 anuales Basket Fund	Dic. 2026	El propósito es que el mecanismo de coordinación de género cuente con las condiciones necesarias que aseguren su funcionamiento.
	2. Actualizar los TdR del mecanismo de coordinación de género en concordancia con prioridades de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres definidas en el UNCT.	OCR UNCT GR 4.2	Recursos humanos	Feb. 2022	Indicadores asociados: 4.1 Liderazgo 5.2 Recursos financieros
	3. Los TdR de las personas delegadas a este espacio deben contemplar las responsabilidades asignadas a su desempeño en el mecanismo de coordinación de género, e incluir esta participación en sus indicadores de desempeño.	OMT GdR 4.2 UNCT	Recursos humanos	Ago. 2022	Identificar buenas prácticas de agencias, para
	4. Mejorar el sistema de archivo de la documentación del mecanismo de coordinación de género.	GdR 4.2	Recursos humanos	Dic. 2022	Repositorio/ clasificado de buenas prácticas, coordinando con el M&E 24
	5. Sistematizar los procesos de trabajo, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres una vez al año.	GdR 4.2	Recursos humanos	Dic 2026	

5.2. CAPACIDADES DE GÉNERO	1.Desarrollar e implementar un plan de formación para que el personal del SNU reciba capacitación en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, incluyendo el personal de la OMT y de M&E una vez al año mediante la implementación de un plan de desarrollo de capacidades actualizado, así como mantener la estrategia de inducción en este aspecto para el nuevo personal que se incorpora al SNU.	UNCT OCR GR 4.2 AFP OMT M&E	Recursos Humanos	Dec 2026	Se trata de que el personal del SNU cuente con los conocimientos y capacidades requeridas respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para desarrollar su trabajo Indicadores asociados: 4.2 Cultura organizacional 5.1 Mecanismo de coordinación de género Encuesta par identifica necesidades de capacitación e Identificar lo existente
6. DIMENSIÓN: RECURSOS FINANCIEROS					
INDICADORES	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS Y FUENTE	PLAZO	EXPLICACIÓN Y VÍNCULO CON LA EVALUACIÓN
6.1. RECURSOS	1.Establecer un objetivo financiero en el UNCT para la acción por la igualdad de género al interior del SNU y para el UNSDCF. 2. Definir un presupuesto específico para las actividades que el mecanismo de coordinación de género (GR.4.2) desarrolla	UNCT OCR OMT UNCT	Recursos Humanos Recursos Humanos	Abr 2022 Abr. 2022	Se trata de contar con un objetivo financiero para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de modo que los recursos asignados se visibilicen tanto en la transversalización de género como en el objetivo específico de género.

	<p>respecto al trabajo de inclusión de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el CCA, UNSDCF y en los Programas Conjuntos de modo que éste sea presentado, analizado y aprobado por el UNCT.</p> <p>3. Establecer acuerdos para garantizar que se aplique el 30% de piso presupuestario para la igualdad de género en los programas conjuntos y el UNSDCF, en línea con lo establecido con los Trust Funds.</p>	UNCT	Recursos Humanos	Abr. 2022	<p>Se requiere contar con un sistema de M&E a la ejecución presupuestaria.</p> <p>Indicadores asociados:</p> <p>1.2 MANUD/UNSDCF 1.3 Indicadores 2.3 Monitoreo y Evaluación</p>
	<p>4. Contar con una herramienta que posibilite al UNCT registrar la inversión diferenciada para la igualdad de género en los programas y acciones conjuntas (etiquetado de presupuesto).</p>	UNCT OMT OCR	Recursos humanos	Abr. 2022	
	<p>5. Realizar seguimiento a los desembolsos de proyectos programados y avance de nuevos proyectos que apunten a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para que las inversiones futuras sean correspondientes a las necesidades del Área, y a la construcción de indicadores de</p>	UNCT OMT OCR	Recursos Humanos	Dic. 2026	

	control, evaluación y seguimiento de resultados financieros en los proyectos.				
7. DIMENSIÓN: RESULTADOS					
INDICADORES	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS Y FUENTE	PLAZO	EXPLICACIÓN Y VÍNCULO CON LA EVALUACIÓN
7.1 RESULTADOS	<p>1. Establecer objetivos intermedios y finales acordes al tiempo programado de aplicación del UNSDCF que permitan establecer los resultados previstos.</p> <p>2. Alimentar la plataforma para el monitoreo de los indicadores del UNSDCF con información de modo que se evidencien los resultados logrados respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y se disponga de información actualizada en forma progresiva anualmente con contribución de todas las agencias que intervienen en el UNSDCF. Se deben definir fuentes y medios de verificación para las evidencias.</p>	<p>OCR UNCT M&E</p> <p>OCR M&E</p>	<p>Recursos Humanos</p> <p>Recursos Humanos</p>	<p>Abr. 2022</p> <p>Dic. 2026</p>	<p>La evaluación ha observado que los resultados esperados planteados en el MANUD trascienden el periodo de ejecución del mismo por lo que se dificulta su medición.</p> <p>Indicadores asociados:</p> <p>1.2. UNSDCF 1.3. Indicadores 2.3. M&E</p>