

UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD

ANNUAL PROGRESS ASSESSMENT REPORT AND ACTION PLAN

United Nations Country Team in Bolivia 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 Bolivia.....	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 Bolivia 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

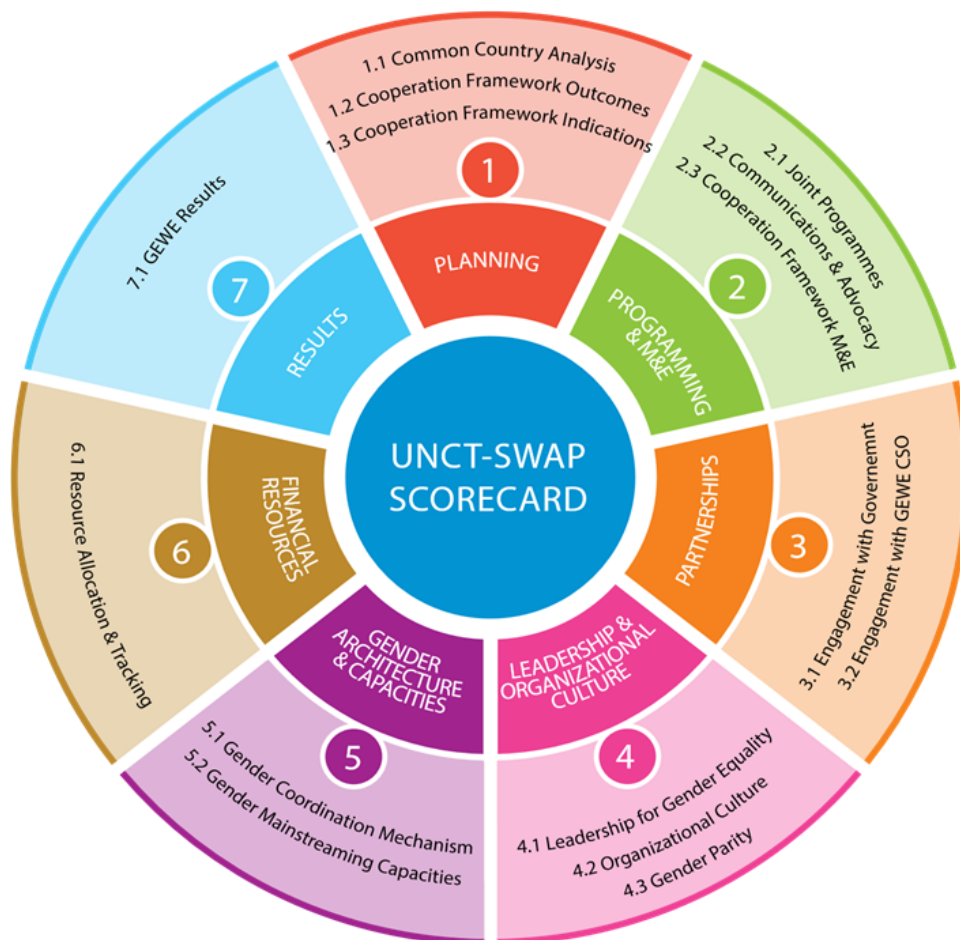
2.1 Performance Dimensions and Indicators

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 Bolivia

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

Se realizó un proceso participativo para la recolección de información y posterior selección de los indicadores que muestren objetivamente el desempeño del Sistema de Naciones Unidas en Bolivia en la aplicación del Gender Equality Scorecard. Este proceso incluyó reuniones con el Equipo Interagencial de Género, el CINU, la OCR, UNODC, UNFPA, OPS y ONU-HABITAT.

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

1. Equipo Interagencial de Género, 2. CINU, 3. OCR, 4. UNODC, 5. UNFPA, 6. OPS, 7. ONU HABITAT.

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

N/A

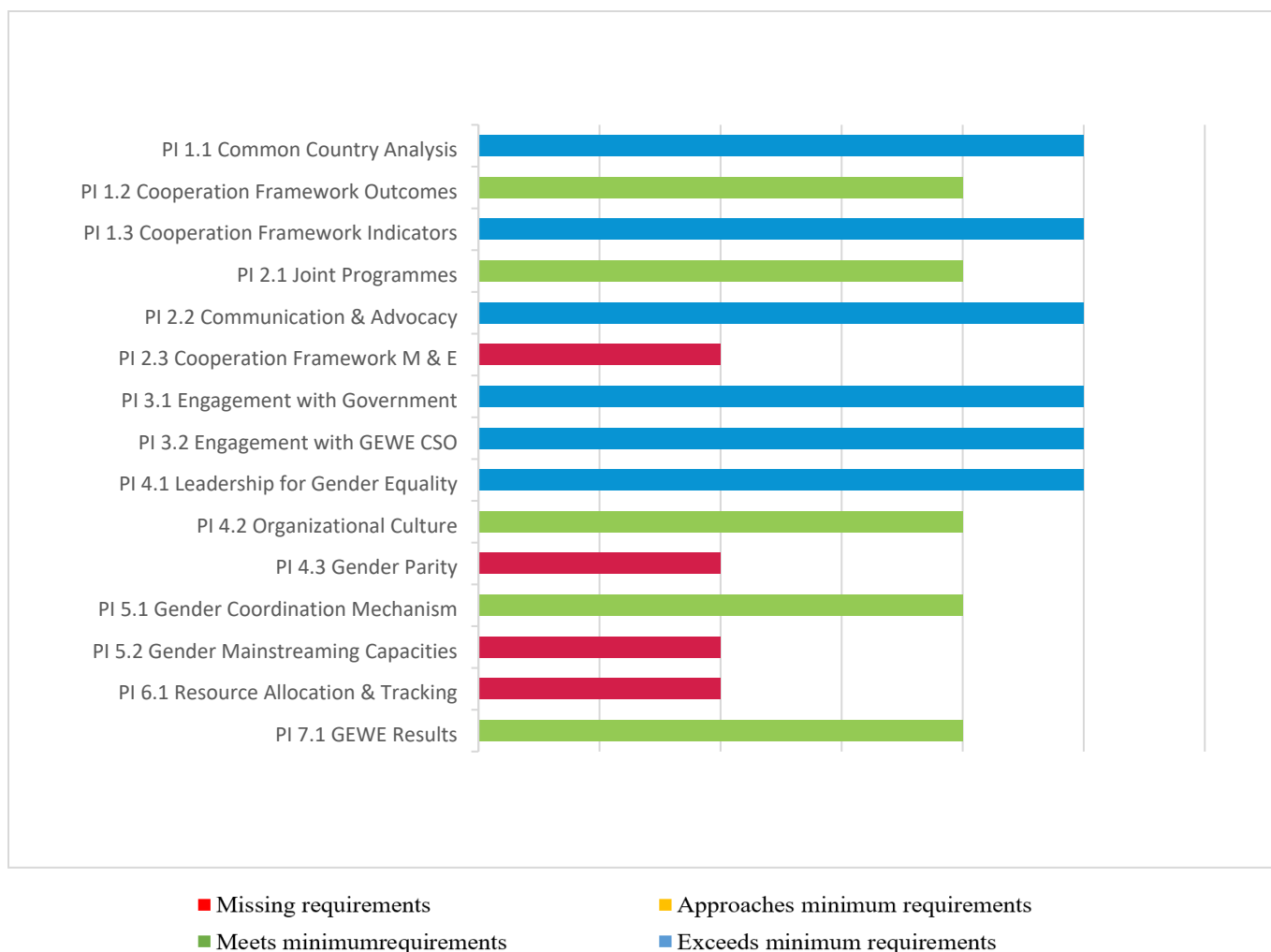
6. Overview of Performance Indicators Reassessed, and Performance Indicator Ratings

Table 1:

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

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

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



7. UNCT-SWAP Detailed Findings by Performance Indicators Reassessed

Dimension Area 1: Planning

PI 1.1 Common Country Analysis

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

Planning

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

Cumple con los tres criterios a), b) y c)

a) El Diagnóstico Común de País incluye en su desarrollo, el análisis de género de manera transversal y a lo largo del documento. De igual manera, no sólo transversaliza la perspectiva de género en las cuatro dimensiones del documento, incluyendo datos e información desagregada por sexo, donde existiera, sino que realiza un esfuerzo para relevar situaciones específicas que viven mujeres, niñas.

b) El Diagnóstico Común de País utiliza datos e información oficial. Se puede evidenciar que presenta datos desagregados por sexo y sensibles a género, no en todas las esferas, sino con particular importancia en violencia, empleo, educación, salud y pobreza. Se resalta la inexistencia de información en varios ámbitos e identifica la falta de información y datos desagregados

por sexo en particular.

c) El documento cuenta además con un apartado específico dirigido al análisis de la situación de las personas con mayor vulneración de derechos en el país, entre ellas niñas, niños adolescentes indígenas del área rural, mujeres indígenas del área rural; jóvenes mujeres con empleo en el sector informal, víctimas de trata de personas; poblaciones LGBTIQI+, entre otras. Igualmente incluye un análisis de riesgos multidimensionales existentes y potenciales que pueden afectar a las poblaciones más rezagadas.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

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

c) El documento cuenta además con un apartado específico dirigido al análisis de la situación de las personas con mayor vulneración de derechos en el país, entre ellas niñas, niños adolescentes indígenas del área rural, mujeres indígenas del área rural; jóvenes mujeres con empleo en el sector informal, víctimas de trata de personas; poblaciones LGBTIQI+, entre otras. Igualmente incluye un análisis de riesgos multidimensionales existentes y potenciales que pueden afectar a las poblaciones más rezagadas.

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

Diagnóstico Común de País. BOLIVIA 2021

PI 1.2 Cooperation Framework Outcomes

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

Planning

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

Cumple con el criterio b)

b) Cinco resultados (efectos) del UNSDCF se centran específicamente en la igualdad de género:

Efecto 1.2.: Niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, con énfasis en las poblaciones con mayor vulnerabilidad, ejercen su derechos a la educación en un sistema educativo plurinacional orientado hacia el ser humano integral, que asegure equidad, igualdad de género, calidad, pertinencia cultural y tecnológica, así como la participación de la comunidad educativa.

Efecto 1.3.: Los actores institucionales y de sociedad civil contribuyen en la disminución de los niveles de violencia contra las mujeres, niñas, niños, adolescentes, jóvenes y población LGTBIQ+, asegurando servicios esenciales para víctimas de violencia en razón de género y generacional, desarrollando estrategias de prevención y transformación de los patrones socioculturales que la sostienen.

Efecto 2.4.: Las mujeres, niños, niñas y jóvenes, con especial atención a la población indígena originaria campesina, afrodescendiente y población en situación de movilidad humana, ejercen plenamente sus derechos como agentes económicos en el desarrollo inclusivo del país.

Efecto 3.2.: El Estado consolida la democracia representativa, comunitaria y paritaria, y fortalece su institucionalidad. La administración de justicia, los órganos de seguridad, la transparencia y la rendición de cuentas.

Efecto 3.3.: El Estado y la sociedad fortalecen la cohesión social, la interculturalidad, la despatriarcalización y la transformación constructiva y pacífica de los conflictos y promueven sociedades libres de racismo y de toda forma de discriminación.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

If you met the requirement for criterion b), please identify the gender targeted Cooperation Framework outcome statement(s) below.

b) Cinco resultados (efectos) del UNSDCF se centran específicamente en la igualdad de género:

Efecto 1.2.: Niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, con énfasis en las poblaciones con mayor vulnerabilidad, ejercen su derechos a la educación en un sistema educativo plurinacional orientado hacia el ser humano integral, que asegure equidad, igualdad de género, calidad, pertinencia cultural y tecnológica, así como la participación de la comunidad educativa.

Efecto 1.3.: Los actores institucionales y de sociedad civil contribuyen en la disminución de los niveles de violencia contra las mujeres, niñas, niños, adolescentes, jóvenes y población LGBTQ+, asegurando servicios esenciales para víctimas de violencia en razón de género y generacional, desarrollando estrategias de prevención y transformación de los patrones socioculturales que la sostienen.

Efecto 2.4.: Las mujeres, niños, niñas y jóvenes, con especial atención a la población indígena originaria campesina, afrodescendiente y población en situación de movilidad humana, ejercen plenamente sus derechos como agentes económicos en el desarrollo inclusivo del país.

Efecto 3.2.: El Estado consolida la democracia representativa, comunitaria y paritaria, y fortalece su institucionalidad. La administración de justicia, los órganos de seguridad, la transparencia y la rendición de cuentas.

Efecto 3.3.: El Estado y la sociedad fortalecen la cohesión social, la interculturalidad, la despatriarcalización y la transformación constructiva y pacífica de los conflictos y promueven sociedades libres de racismo y de toda forma de discriminación.

List the Means of Verification. (E.g. Cooperation Framework document)

Aquí tenemos el vínculo que nos lleva al actual “Marco de Complementariedad de naciones Unidas para el vivir Bien en Bolivia 2023-2027” en cuyo Anexo No. 1 describe los indicadores de efectos y productos:
<https://bolivia.un.org/es/229336-marco-de-complementariedad-de-naciones-unidas-para-el-vivir-bien-en-bolivia-2023-2027>

PI 1.3 Cooperation Framework Indicators

Performance Indicator 1.3: Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS	Planning
--	-----------------

More than half 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.

De los 29 indicadores, 20 miden cambios en igualdad de género y empoderamiento de mujeres; es decir el 70% cumple con el criterio mencionado.

Los indicadores han sido formulados de manera cuantitativa con definición de Línea Base y metas; es decir se podrán evaluar al concluir la etapa del MANUD, en base a la línea base y a las metas definidas para cada indicador de resultado.

Se destacan los siguientes aspectos:

- La totalidad de las áreas y efectos del MANUD cuentan con indicadores de igualdad de género y empoderamiento a las mujeres: (Anexo 1)
- Los 20 indicadores identificados miden cambios en igualdad de género y el empoderamiento de mujeres en línea con los ODS; 15 están relacionados directamente con el ODS 5; y cinco indicadores abordan de manera transversal la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y presentan enfoque y son sensibles a género.
- El efecto 4.2 específicamente responde al fortalecimiento del ejercicio de los derechos de las mujeres y NNA, en el campo político, económico y para promover una vida sin violencia, en línea con los compromisos internacionales, recomendaciones del EPU; el PDES 2015 - 2020 y a la Agenda Patriótica 2025

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 MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

Programming and
M&E

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

Cumple con dos de los tres criterios: a) y b)

a) Actualmente, 3 programas conjuntos se encuentran vigentes (últimos 12 meses), los tres integran visiblemente la igualdad de género:

1. “Fortalecimiento multipaís de las capacidades para la preparación ante catástrofes y acciones anticipatorias en Ecuador y Bolivia” implementado por PNUD, OPS y Plan internacional en Bolivia. Este Programa Conjunto (PC) establece la incorporación de la temática de género a nivel de productos, entre los más destacables: los talleres sobre prevención de la violencia basada en género y protección de la infancia en situaciones de emergencia para el personal del proyecto, VIDECI, Unidad de Gestión de Riesgos Municipal (UGR), Defensorías de la Niñez y adolescencia (DNA) y Servicios Jurídicos Integrados Municipales (SLIMs).

2. “Restaurar la seguridad multidimensional para los jóvenes en la región de la Chiquitania, para promover una recuperación sostenible de COVID-19 que no deje a nadie atrás” implementado por ONU-Habitat, OIT, UNESCO.

Este PC ha logrado la firma de la “Declaración de Seguridad Humana de los Jóvenes en la Chiquitania” por diferentes autoridades municipales de la región (documento en drive), así como la elaboración del Diagnóstico de Seguridad Humana de la Chiquitania (documento en drive) y el empoderamiento de 3 importantes lideresas de esta comunidad: Jhoselin Quinteros, Presidente del Concejo Municipal de la Juventud de San José de Chiquitos; María Goretti, directora de la Orquesta Misional de Santa Ana y a la cacique de San Antonio de Lomerío, Rosalína Chuvirú. Las tres jóvenes se han apropiado del Programa Conjunto y junto a ellas se viene trabajando en las comunidades con distintos tipos de acción.

3. “Directrices de financiación para la respuesta a la violencia contra las mujeres y los niños”. Este PC fue implementado desde el 1ro de julio del 2020 hasta el 30 de junio del 2023 por UNICEF, ONU Mujeres y UNFPA. El proyecto integra la perspectiva de género a nivel de resultados y productos.

b) Se cuenta con un PC que promueve específicamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en línea con las prioridades de los ODS, incluido el SDG 5:

“Directrices de financiación para la respuesta a la violencia contra las mujeres y los niños”. Este PC fue implementado desde el 1ro de julio del 2020 hasta el 30 de junio del 2023 por UNICEF, ONU Mujeres y UNFPA. El proyecto integra la perspectiva de género a nivel de resultados y productos.

Este PC contribuyó a: a) la creación colaborativa de una propuesta para ajustar la Ley 348, diseñada para proteger a mujeres y niñas de la violencia, para que incluya medidas para incrementar los fondos estatales en la lucha contra la violencia de género y en el fortalecimiento de los servicios para las víctimas; b) cambios positivos en el Sistema Plurinacional de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia (SIPROINNA); y c) la creación de una serie de estudios clave, que deben mantenerse a la luz pública por su importancia al mostrar la necesidad de incrementar los presupuestos operativos del Sistema de Protección contra la Violencia, el nivel de atención disponible para las víctimas de violencia y cinco propuestas (modelos) para mejorar el acceso y la calidad de la atención a las víctimas que llegue a las zonas rurales y periféricas.

Sin embargo, es importante mencionar un ejemplo de buenas prácticas en la colaboración Inter agencial programática y financiera -a través de un fondo canasta- entre la Oficina de Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito (UNODC) y el Fondo de Población para las Naciones Unidas (UNFPA) que aunaron fuerzas a través de sus respectivos proyectos:

“Fortalecimiento del Sistema Judicial Penal en Bolivia y de las Instituciones Locales y Comunitarias para Prevenir y Responder Eficazmente a la Violencia de Género y el Feminicidio” en El Alto y La Paz; y “Promoción de la igualdad de género de adolescentes, a través de la mejora del acceso a la salud y de ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos” en las mismas ciudades. Para el desarrollo e implementación de Cursos Especializados en criminalística, investigación de delitos de violencia en razón de género, con énfasis en feminicidio y violencia sexual, a fin de fortalecer los conocimientos y habilidades de los actores de la cadena de atención e investigación de estos delitos. La cooperación entre ambas agencias ha garantizado una utilización eficiente de los

recursos disponibles, evitando la duplicidad de esfuerzos y saturación de cursos que a veces abordan temáticas similares y capacitan los mismos actores.

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:

“Directrices de financiación para la respuesta a la violencia contra las mujeres y los niños”. Este PC fue implementado desde el 1ro de julio del 2020 hasta el 30 de junio del 2023 por UNICEF, ONU Mujeres y UNFPA. El proyecto integra la perspectiva de género a nivel de resultados y productos.

Este PC contribuyó a: a) la creación colaborativa de una propuesta para ajustar la Ley 348, diseñada para proteger a mujeres y niñas de la violencia dirigida a incrementar los fondos estatales en la lucha contra la violencia de género y el fortalecimiento de los servicios para las víctimas; b) cambios positivos en el Sistema Plurinacional de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia (SIPROINNA); y c) la creación de una serie de estudios clave, para mostrar la necesidad de incrementar los presupuestos operativos del Sistema de Protección contra la Violencia, el nivel de atención disponible para las víctimas de violencia y cinco propuestas (modelos) para mejorar el acceso y la calidad de la atención a las víctimas que llegue a las zonas rurales y periféricas.

Es importante mencionar un ejemplo de buenas prácticas en la colaboración Inter agencial programática y financiera -a través de un fondo canasta- entre la Oficina de Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito (UNODC) y el Fondo de Población para las Naciones Unidas (UNFPA) que aunaron fuerzas para financiar actividades conjuntas de capacitación a los mismos actores en temáticas relacionadas con la violencia basada en género. Asimismo, UNODC, UNFPA y ONU Mujeres apoyaron al Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional en la realización del CONCURSO DE SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, una actividad dirigida a jueces, juezas, vocales, magistradas y magistrados del país, de todas las materias y jurisdicciones.

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

- Los documentos de respaldo del inciso a) se encuentran en un archivo drive cuyo vinculo es el siguiente:

JP a1: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1f6WyHd_HuOy0xcKITZocgnnJKgAPo3xp

JP a2: <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Mx9Jz6uKKWFwrOtIAetXVNuQrwGxKsEL>

- Los documentos de respaldo del inciso b) se encuentran en un archivo drive cuyo vinculo es el siguiente:

JP b1: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1N7-Hp__PIblOTC6zwEiudzAqEghTmYRA

Actividades conjuntas UNODC-UNFPA:

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1ScIpy8ZCxjoN9ogmVfuTFcDAB0j55bj>

- Los documentos de respaldo del inciso c) se encuentran en un archivo drive cuyo vinculo es el siguiente:

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1PGIjrgMOikcUJC2FSAYH8Xdxn1ASJHAX>

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.

Cumple con los tres criterios: a), b) y c)

a) Se ha promovido interagencialmente:

1. La campaña interagencial Únete para poner fin a la violencia de género, a través de la publicación de 59 artes para redes sociales, cada 25 de mes, y los 16 días de activismo (Ver documento adjunto:

<https://drive.google.com/file/d/1B7i18rMTELTSeHC2ytW3t3zQe5u1E6ds/view?usp=sharing>)

2. Campañas digitales en fechas conmemorativas como El Día Internacional de la Mujer; el Día de la Mujer Boliviana; la campaña Juventud Lidera, destacando el liderazgo de las mujeres jóvenes en el Día Internacional de la Juventud; Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Se ha promovido la igualdad en eventos públicos en el Día Internacional de la Alimentación (cineforo de las Fantásticas Andinas) y el Día de las Naciones Unidas, destacando los emprendimientos e historias de mujeres productoras, jóvenes brigadistas que previenen la violencia hacia las mujeres y niñas, y niñas destacadas en robótica y aplicaciones digitales. (Ver documento adjunto:

https://drive.google.com/file/d/1iocJcOQYwXDju2D_JqN2JVam3Evli6ct/view?usp=sharing)

3. Se produjo y difundió 172 noticias en boletines audiovisuales semanales sobre el trabajo de ONU Bolivia relacionado con la promoción de los derechos de las mujeres, el empoderamiento económico, migaciones, educación integral de la sexualidad, la violencia de género y otras acciones relacionadas al ODS 4 y ODS 5 (Ver reporte adjunto:

https://drive.google.com/drive/folders/1q2-J1-kBccdWln4LGMQJmIGzQvNmSaxd?usp=drive_link)

4. Se diseñó e implementó, en su primera fase, la estrategia interagencial para combatir estereotipos de género: “Ni príncipes ni princesas, cambia el chip”, en alianza con UNICEF, UNFPA, ONU Mujeres, OCR y CINU. Se lanzó una encuesta sobre estereotipos de género a más de mil jóvenes, a través de la plataforma U-Report, cuyo informe final se difundirá los 16 días de activismo de 2023. Se desarrolló la campaña “Construyamos una sociedad sin violencia, haz lo tuyo”, que incluyó la producción y difusión de 9 cuñas radiales en español, aymara y quechua, y un spot. Además se llevó adelante la campaña “Ni príncipes ni princesas, cambiemos el chip”, que incluyó talleres de hip hop contra estereotipos de género y el pintado de murales por la igualdad con estudiantes y brigadistas. (Ver reporte adjunto:

<https://drive.google.com/file/d/149TRrvYXRJFtfqROvClcDzb8ufBQ77m6/view?usp=sharing>)

b) El Grupo Interagencial de Comunicación (GIC) ha incluido al menos cinco acciones de comunicación interna y pública en su plan de trabajo 2023 (Ver documento adjunto:

<https://drive.google.com/file/d/16hutPFxOloqsyQH5Zum7AmhREZZ9TIZm/view?usp=sharing>)

c) Según el documento guía (pag.34. Technical Guidance) las áreas temáticas no tradicionales incluyen entre otros al comercio y la macroeconomía; infraestructura; adaptación al cambio climático y/o reducción de riesgo de desastres; extremismo violento; identidades de género, masculinidades y orientación sexual.

En este sentido, se desarrolló la campaña interagencial “Sí es de hombres”, en el marco de la estrategia de comunicación HeForShe, promoviendo nuevas masculinidades, a través de eventos públicos, redes sociales y productos audiovisuales. Se promovió la campaña “Sin máscaras, sin violencia” en carnavales, con mensajes de hombres para la prevención de la violencia hacia mujeres y niñas, con bailes de las entradas folklóricas más importantes y mediante las redes sociales. Se organizó un cine foro sobre nuevas masculinidades y prevención de la violencia digital hacia las mujeres con jóvenes universitarios de La Paz. Se publicaron mensajes de promoción de los derechos de las diversidades, en el Día Internacional del Orgullo LGBTQI y como parte de la campaña interagencial Únete (Ver reporte adjunto:

<https://drive.google.com/file/d/1Pf5C2HRM5emXnqwBUAz29ZCfrLgtZHga/view?usp=sharing>) Así también se elaboró el protocolo interagencial de comunicación en emergencias, con enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad (Ver documento adjunto: <https://drive.google.com/file/d/1TFoHEDkbnYtBZzHUzmSvewOZiNHtMRLc/view?usp=sharing>)

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

List Means of Verification. (E.g. Inter-Agency Communication Group Strategy and/or Annual Work Plan, evidence of joint communication activities and/or advocacy campaigns).

b) Se ha promovido interagencialmente:

1) La campaña interagencial Únete para poner fin a la violencia de género, a través de la publicación de 59 artes para redes sociales, cada 25 de mes, y los 16 días de activismo (Ver documento adjunto:

<https://drive.google.com/file/d/1B7i18rMTELTSeHC2ytW3t3zQe5u1E6ds/view?usp=sharing>)

2) Campañas digitales en fechas conmemorativas como El Día Internacional de la Mujer; el Día de la Mujer Boliviana; la campaña Juventud Lidera, destacando el liderazgo de las mujeres jóvenes en el Día Internacional de la Juventud; Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Se ha promovido la igualdad en eventos públicos en el Día Internacional de la Alimentación (cineforo de las Fantásticas Andinas) y el Día de las Naciones Unidas, destacando los emprendimientos e historias de mujeres productoras, jóvenes brigadistas que previenen la violencia hacia las mujeres y niñas, y niñas destacadas en robótica y aplicaciones digitales. (Ver documento adjunto:

https://drive.google.com/file/d/1iocJcOQYwXDju2D_JqN2JVam3Evli6ct/view?usp=sharing)

3) Se produjo y difundió 172 noticias en boletines audiovisuales semanales sobre el trabajo de ONU Bolivia relacionado con la promoción de los derechos de las mujeres, el empoderamiento económico, migaciones, educación integral de la sexualidad, la violencia de género y otras acciones relacionadas al ODS 4 y ODS 5 (Ver reporte adjunto:

https://drive.google.com/drive/folders/1q2-J1-kBccdWln4LGMQJmIGzQvNmSaxd?usp=drive_link)

4) Se diseñó e implementó, en su primera fase, la estrategia interagencial para combatir estereotipos de género: “Ni príncipes ni princesas, cambia el chip”, en alianza con UNICEF, UNFPA, ONU Mujeres, OCR y CINU. Se lanzó una encuesta sobre estereotipos de género a más de mil jóvenes, a través de la plataforma U-Report, cuyo informe final se difundirá los 16 días de activismo de 2023. Se desarrolló la campaña “Construyamos una sociedad sin violencia, haz lo tuyo”, que incluyó la producción y difusión de 9 cuñas radiales en español, aymara y quechua, y un spot. Además se llevó adelante la campaña “Ni príncipes ni princesas, cambiemos el chip”, que incluyó talleres de hip hop contra estereotipos de género y el pintado de murales por la igualdad con estudiantes y brigadistas. (Ver reporte adjunto:

<https://drive.google.com/file/d/149TRrvYXRJFtfqROvClcDzb8ufBQ77m6/view?usp=sharing>)

c) El Grupo Interagencial de Comunicación (GIC) ha incluido al menos cinco acciones de comunicación interna y pública en su plan de trabajo 2023 (Ver documento adjunto:

<https://drive.google.com/file/d/16hutPFxOloqsyQH5Zum7AmhREZZ9TIZm/view?usp=sharing>)

d) Se desarrolló la campaña interagencial “Sí es de hombres”, en el marco de la estrategia de comunicación HeForShe, promoviendo nuevas masculinidades, a través de eventos públicos, redes sociales y productos audiovisuales. Se promovió la campaña “Sin máscaras, sin violencia” en carnavales, con mensajes de hombres para la prevención de la violencia hacia mujeres y niñas, con bailes de las entradas folklóricas más importantes y mediante las redes sociales. Se organizó un cineforo sobre nuevas masculinidades y prevención de la violencia digital hacia las mujeres con jóvenes universitarios de La Paz. Se publicaron mensajes de promoción de los derechos de las diversidades, en el Día Internacional del Orgullo LGBTIQ y como parte de la campaña interagencial Únete (Ver reporte adjunto:

<https://drive.google.com/file/d/1Pf5C2HRM5emXnqwBUA29ZCfrLGtZHGa/view?usp=sharing>) Así también se elaboró el protocolo interagencial de comunicación en emergencias, con enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad (Ver documento adjunto: <https://drive.google.com/file/d/1TFoHEDkbnYTbzZHUzmSvewOZiNHtMRLc/view?usp=sharing>)

PI 2.3 Cooperation Framework M & E

Performance Indicator 2.3:

Cooperation Framework monitoring and evaluation measures progress against planned gender equality results

Programming and M&E

MISSING REQUIREMENTS

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 3: Partnerships

PI 3.1 Engagement with Government

Performance Indicator 3.1:

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

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.

• Criterio a: A partir de su compromiso con el GEWE, El UNCT, ha colaborado con diferentes instancias gubernamentales como ser el Ministerio de Gobierno, Órgano Electoral Plurinacional, Ministerio de Justicia y Transparencia Interinstitucional, y el Servicio Plurinacional de la Mujer y la Despatriarcalización (SEPMUD) en iniciativas conjuntas, promoviendo la Igualdad de Género, como por ejemplo en la elaboración de informes periódicos, listas de cuestiones a los Comités de la ONU; protocolos y otros instrumentos normativos con enfoque de género tales como el Protocolo Interinstitucional de Atención y Protección a la Niñez, Adolescencia y Mujer Víctima de Violencia y la Guía de Actuación para Mujeres en Situación de Violencia de Género, en Declaratoria de Cuarentena Total por el COVID-19. También, entre otras intervenciones centrales, se llevó adelante capacitaciones a servidores/as públicos en prevención y atención de violencia hacia las mujeres, trata y tráfico. Se contribuyó en la recolección de datos sobre violencia contra las mujeres para proyectar reformas e incorporarlas a la ley 348; se apoyó

técnicamente en la adaptación de instrumentos al contexto del COVID 19 para que brinden servicios esenciales de atención a la violencia hacia las mujeres y niñas durante y después de la pandemia; toma especial relevancia el apoyo al ejercicio de la paridad de género en el proceso electoral 2020, entre otras.

- Criterio b: ONU Mujeres conjuntamente con el Mecanismo Nacional de la Mujer (Dirección General de Prevención y Eliminación de Toda Forma de Violencia en Razón de Género y Generacional dependiente del Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional) y el Grupo Técnico de Género (GTG) trabajó y participó en la transversalización de la igualdad de género en todo el proceso del CCA y MANUD mediante reuniones previas y talleres para la construcción del CCA con expertas y expertos del gobierno y sociedad civil.

El proceso fue dirigido y supervisado por el Comité Directivo del MANUD, conformado por las máximas autoridades del Ministerio de Planificación para el Desarrollo y el CR de Bolivia. También, se conformó un equipo técnico del MANUD formado por la OCR – agencias del SNU, el gobierno, y el Comité Técnico Interagencial (CTI), para desarrollar el proceso de diseño, planificación, monitoreo y evaluación del mismo.

Se garantizó la implementación, priorización y M&E de la igualdad de género en el actual ciclo del MANUD a través del “Grupo de Resultados para el Efecto 4.2 (GR 4.2) del Área de Resultados 4 sobre Interculturalidad, Descolonización y Despatriarcalización.

- Criterio c: El UNCT ha reforzado significativamente la participación y el compromiso del gobierno en cuestiones de género y el posicionamiento de las ODS, especialmente del ODS 5, al alinearlos con el PDES 2015 – 2020 y la Agenda Patriótica 2025. instrumentos que están en concordancia con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030; además de efectivizar el compromiso asumido por el Estado boliviano para dar respuesta y colaborar con los desafíos globales que la ONU proyecta para el desarrollo sostenible; así como la implementación de programas y proyectos dirigidos a reducir la pobreza y brechas de desigualdad; promoviendo un modelo de desarrollo incluyente, equitativo y sostenible que garantice el ejercicio y la exigibilidad de las y los bolivianos al derecho de vivir bien.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 3.2 Engagement with GEWE CSO

**Performance Indicator 3.2:
UNCT collaborates and engages with women's/gender equality
civil society organizations
EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS**

Partnerships

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.

- Criterio a: El UNCT ha colaborado con GEWE a través de iniciativas conjuntas con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, enfocadas en lograr su participación activa en la planificación, implementación y monitoreo de normativa nacional e internacional en derechos sexuales y reproductivos, incluido el derecho a una vida libre de violencia, apoyo a la paridad de género, asistencia técnica a organizaciones económicas de mujeres, promoción de una cultura de paz, análisis del impacto socioeconómico causado por la crisis de COVID-19, entre otros.

- Criterio b: Las OSC han participado en el proceso de elaboración y validación del CCA por temáticas (LGBTI, Personas Privadas de Libertad, Pueblos Indígenas, Adultos/as Mayores, niñas y niños en situación de calle, jóvenes, afrodescendientes, personas en situación de discapacidad). Asimismo, participaron en talleres como parte del proceso mencionado: vivir bien, enfoque de género, gestión de riesgos y medio ambiente, entre otros.

- Criterio c: Destaca el PC realizado por UNICEF, WHO, UNFPA y la UNESCO que ha fortalecido significativamente la participación y el compromiso del Instituto Boliviano de la Ceguera (IBC), Federación Nacional de Ciegos de Bolivia (FENACIEBO), Federación Bolivianos de Sordos (FEBOS), Federación Deportiva Boliviana de Sordos (FEDEBOISO), Federación Boliviana de Personas con Discapacidad Física (FEBOPDIF), Federación Boliviana de Padres, Madres y Tutores de Personas con Discapacidad Intelectual (FEBOLDI), Federación Boliviana de Discapacidad Psíquica (FEBOLDIPSI), en coordinación con el

Comité Nacional de la Persona con Discapacidad, bajo tuición del Ministerio de Justicia en defensa, en temas de igualdad de género relacionadas con los ODS y en particular el ODS 5 mediante el Proyecto UN Partnership on the rights of persons with disabilities, contribuyendo a que NNA y mujeres con discapacidad puedan acceder a salud, justicia y educación, a través del fortalecimiento de la igualdad de género.

El cumplimiento de los tres criterios, da cuenta que el UNCT ha considerado desde la construcción del CCA y del MANUD, las necesidades y demandas de las OSC en relación a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres; poniendo en práctica su compromiso en el desarrollo de iniciativas conjuntas, logrando posicionar y fortalecer las mismas.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 4: Leadership & Organizational Culture

PI 4.1 Leadership for Gender Equality

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

**Leadership and
organizational culture**

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

- Criterio a: Según lo analizado, el tratamiento de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres GEWE es un tema recurrente en las reuniones del UNCT, está presente en las reflexiones, aunque de manera intermitente.

De las 9 actas de reuniones del UNCT realizadas en la presente gestión, en 6 de ellas se hace referencia en algún punto a la igualdad de género.

Los puntos a tratar generalmente son colocados por ONU Mujeres, aunque a veces también por otras agencias, poniendo énfasis de manera reiterada sobre la necesidad del tratamiento de la transversalización y la focalización de la igualdad de género en los programas conjuntos. Como tema de agenda, se trató y acordó la realización del Gender Equality Score Card por la importancia que ésta tiene dentro del Sistema.

En las entrevistas surgieron algunos puntos de interés que requieren mayor análisis dentro del UNCT, como, por ejemplo, la duplicidad de acciones que varias agencias implementan en las áreas del MANUD asignadas a grupos de resultados, tal el caso de violencia y seguridad.

Si bien existe acuerdo sobre la responsabilidad de ONU Mujeres en el liderazgo del tema, se recomendó que esta agencia mediante el GR 4-2, asuma ciertas responsabilidades de manera directa que le conciernen de acuerdo a su mandato, y delegue a otras agencias según las competencias específicas de cada una.

Se ha señalado así mismo, la necesidad de que el UNCT promueva acciones de modo que se fortalezcan las capacidades del personal de las agencias, allí donde sea necesario.

- Criterio b: La Coordinadora Residente ha liderado diversas acciones públicas en relación a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los últimos 12 meses. Se destaca su participación en la Campaña UNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres, logrando consolidar alianzas con máximas autoridades de los órganos ejecutivo, legislativo y judicial, a través de la firma de un pacto contra la violencia hacia las mujeres.

Resalta también su participación en el Diálogo “Cara a Cara con la ONU”, dirigida a jóvenes y adolescentes de todo el país conjuntamente con representantes de las Agencias del Grupo Interagencial de Jóvenes (GIAJ), escenario que se organizó como un espacio seguro para que expusiesen sus demandas y exigencias respecto a sus derechos.

- Criterio c: El resultado de la Encuesta de percepción de personal del ambiente organizacional para la promoción de la igualdad de género aplicada a 194 personas, indica que el 79% de los jefes de agencia del equipo de las Naciones Unidas están comprometidos con la igualdad de género en el lugar de trabajo.

- Criterio d: La igualdad de género se refleja en la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC por sus siglas en inglés) del UNCT durante los últimos 12 meses, específicamente en el 2020 UNCT Performance Appraisal (DRAFT), concretamente en el punto 5. Leaving No One Behind, Human Rights and Gender - Equality in the 2030 Agenda.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 4.2 Organizational Culture

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

**Leadership and
organizational culture**

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

La calificación del presente indicador señala que se cumple con los requisitos mínimos al encontrarse en la franja de calificación entre el 65% y el 80%.

El análisis de la encuesta de evaluación de igualdad de género y cultura organizacional (Anexo 2) fue enviada a 564 funcionarios del SNU y respondieron 194 que representa el 34% del personal del SNU en Bolivia. Los resultados registran una distribución de 58% de mujeres y 42% de hombres.

De acuerdo a los lineamientos de la realización de la encuesta sobre la igualdad de género al interior de la organización, se tiene un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del estudio es de 5,7%.

Las respuestas a las preguntas acerca de la percepción de igualdad de género, dieron como resultado general un 69% de respuestas afirmativas, expresando que el personal considera que el SNU cuenta con una representación equitativa en todos sus niveles; además que las cabezas de las agencias están comprometidas con la igualdad de género. Sienten que reciben un trato igualitario independientemente de su sexo, identidad sexual y de género y están conformes con los procedimientos de prevención y atención en casos de acoso sexual. Del total de respuestas afirmativas, el 77,3% de respuestas afirmativas corresponde a mujeres y el 80,9% a hombres.

Las respuestas a las preguntas referidas a la cultura organizacional, muestran que el 63% está de acuerdo con los paquetes de prestaciones de ayuda personal y de acuerdos laborales flexibles, también reconocen las acciones concretas de apoyo de las/os jefes de las agencias para que exista un equilibrio entre la vida familiar y trabajo del personal. El 23% no está de acuerdo ni en desacuerdo, y el 14% respondió negativamente. El personal femenino manifestó afirmativamente con el 57,7%; mientras que el masculino contestó afirmativamente con un 70,7%. Se observa una diferencia de más del 13% en relación a respuestas negativas por parte del personal femenino respecto a la cultura organizacional en lo que se refiere al equilibrio entre la vida familiar y trabajo del personal.

Existe una diferencia significativa del 50% que favorece al personal masculino en la función de supervisión al personal.

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
MISSING REQUIREMENTS**

**Leadership and
organizational culture**

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.

Cumple con tres de cuatro criterios: a), b) y d)

a) En 2023, se ha conformado el Equipo Especializado Inter agencial de Género en el marco del actual UNSDCF. Se encuentra liderado por la representante residente de ONU Mujeres, Nidya Pesantez.

b) El Equipo Inter agencial de Género tiene un plan de trabajo anual vigente y aprobado. Se tiene previsto tener reuniones mensuales. Durante la gestión 2023 se llevaron a cabo 3 reuniones, lo que denota un alto nivel de compromiso considerando que los equipos Inter agenciales y los grupos de resultados se establecieron a mediados de año.

d) El Grupo de Resultados 4.2, que cumplía tareas del Equipo Inter agencial de Género, previamente a su conformación, y bajo el liderazgo de ONU Mujeres, ha realizado aportes sustantivos al UNSCDF, durante el periodo de elaboración, incluyendo el análisis común de país, la priorización estratégica, el marco de resultados y el diseño del Monitoreo y Evaluación.

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)

Se adjuntan los Terminos de Referencia del Grupo Interagencial de Género.

PI 5.2 Gender Mainstreaming Capacities

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

Gender architecture and capacities

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

MISSING REQUIREMENTS

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

Results

MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

(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.

Los efectos de la crisis económica, política y sanitaria del periodo 2019 y 2020 condicionaron el desarrollo de los programas tendientes al logro de los indicadores del MANUD, aspecto que se ha considerado en el análisis que se reporta. Además, por el carácter de los indicadores GEWE propuestos, el logro de los mismos se encuentra en proceso como se especifica en cada criterio, tomando en cuenta que falta un año y medio para la conclusión del MANUD. Se tiene prevista la evaluación del MANUD para fines 2021 con resultados para el primer semestre 2022.

Se cuenta con un total de 29 indicadores, de los cuales el 70% proponen cambios en igualdad de género y el empoderamiento de mujeres GEWE en línea con los objetivos de los ODS incluyendo el ODS 5. De acuerdo a los criterios del UNCT sobre el avance y logro de resultados sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, se concluye que el logro de los resultados directos y resultados sensibles al género, se encuentra en proceso. De acuerdo a la base de información disponible se alcanza el nivel 3 con un porcentaje que se encuentra en el rango de 50 a 74%, cifra que establece los parámetros para determinar el progreso en materia de igualdad de género en la implementación del MANUD (UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard. Anexo 1). Este porcentaje se sustenta en el análisis que se presenta de acuerdo a cada criterio establecido:

- Criterio a: El UNCT está en vías de lograr algunos resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres GEWE según lo previsto en los resultados del MANUD, en consonancia/línea con las prioridades de los ODS, particularmente del ODS 5.

El UNCT impulsó la misión MAPS para crear una hoja de ruta para la implementación acelerada de los ODS en coordinación entre el Gobierno y el SNU. En este marco en el diagnóstico se identificaron distintas desigualdades y brechas existentes, definiéndose 6 áreas: 1) una vida libre de violencia, 2) trabajo digno y sin brechas de género, 3) política de cuidados, 4) institucionalidad para el vivir bien de las mujeres y la despatriarcalización, 5) fortalecimiento de presupuestos sensibles al género, uso del tiempo y cuentas satélites, y 6) salud y derechos sexuales y reproductivos.

Entre los temas prioritarios expuestos en los informes de resultados del SNU sobre el MANUD se realizaron las siguientes acciones.

Acompañamiento técnico en la creación de medidas y mecanismos para la igualdad de género:

☐ La Construcción de la Agenda de Despatriarcalización.

☐ La creación del Servicio Plurinacional de la Mujer y la Despatriarcalización (SEPMUD) para el seguimiento y coordinación de políticas integrales en favor de las mujeres en el marco de la Agenda Nacional de Despatriarcalización y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

Lucha contra la violencia hacia las mujeres y las niñas

☐ Las diferentes actividades realizadas con OSC y el Estado en la lucha contra la violencia, con particular importancia la Campaña UNETE.

Fortalecimiento a la participación política de las mujeres

☐ El seguimiento de la implementación de la Ley contra el Acoso y la Violencia Política

☐ Apoyo, asistencia y acompañamiento técnico al OEP y a la sociedad civil para el logro de la paridad y el impulso hacia la democracia paritaria a nivel nacional y subnacional.

COVID-19

☑ Los proyectos frente a la pandemia con énfasis en poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Apoyo a OSC

☑ El apoyo a colectivos de mujeres específicos como mujeres constructoras y afrodescendientes.

☑ Apoyo a la difusión de la Agenda Política de las personas LGBTI

Criterio b: Se registran una serie de acciones tendientes al logro de todos los resultados, sin embargo, estos se encuentran en proceso por lo que no se puede realizar una evaluación definitiva de este criterio, considerando, las constricciones sociales, la crisis económica, política y sanitaria.

Se destaca el logro de la paridad en las elecciones nacionales y subnacionales a nivel de los órganos legislativos que demuestra un cambio transformativo estructural en relación a la igualdad de género a nivel general y de la representación indígena.

La evaluación de este criterio trasciende y condiciona las acciones del SNU definidas en el MANUD.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

8. UNCT in Bolivia 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
Dimension 1 - Planning		
1.1 Common Country Analysis	<p>1. Ampliar el análisis de género en el nuevo CCA en las áreas prioritarias que no incluyen este análisis o lo hacen parcialmente , 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.</p> <p>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 información de las AFP, sobre desigualdades de género . 3.</p>	Actividad completada y reportada

	Promover investigaciones en áreas estratégicas y la producción de información desagregada por sexo que contribuya a visibilizar y adoptar acciones frente a temas clave.	
1.2 Cooperation Framework Outcomes	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 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	Actividad completada y reportada
1.3 Cooperation Framework Indicators	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 Comisión Interinstitucional y de expertos y expertas en estadísticas de género del SNU). 2.Mejorar cualitativamente el I plan de seguimiento y monitoreo del MANUD incorporando indicadores de género 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)	En proceso
Dimension 2 – Programming and M&E		
2.1 Joint Programs	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: - 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	Reportado

	donantes, considerando y recuperando las experiencias de las agencias.	
2.2 Communication and Advocacy	<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). 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. 3. Para la gestión 2022, elaborar una memoria publicable del proceso de los programas conjuntos del ciclo del MANUD 2018-2022</p>	Reportado
2.3 Cooperation Framework M&E	<p>1.Fortalecer la plataforma UN INFO incorporando indicadores de género del UNSDCF acompañado de un 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. 3. Incluir resultados específicos sobre el avancen en el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en los informes anuales</p>	N/A

Dimension 3 - Partnerships		
3.1 Government Engagement	<p>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.</p> <p>2 Programar e implementar procesos de devolución de resultados del MANUD con las 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>	Presenta avances. No reportado
3.2 GEWE CSO Engagement	<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, con contribuciones efectivas, incluyendo a OSC no tradicionales (ej. LGBTI).</p>	Presenta avances. No reportado
Dimension 4 – Leadership and Organizational Culture		
4.1 Leadership	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	Presenta avances. No reportado

	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	
4.2 Organizational Culture	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 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. 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.	Previsto para 2024
4.3 Gender Parity	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: - Poner en práctica un mecanismo de monitoreo de paridad de género en la contratación de personal que incluya la interseccionalidad. - 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 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.	Previsto para 2024

Dimension 5 – Gender Coordination and Capacities		
5.1 Gender Coordination Mechanism	1.Fortalecer la gestión del mecanismo de coordinación de género del SNU con una delegación expresa por parte del UNCT. 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. 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. 4. Mejorar el sistema de archivo de la documentación del mecanismo de coordinación de género. 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.	Presenta avances. Reportado.
5.2 Gender Capacities	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.	En proceso. Previsto para 2024
Dimension 6 - Resources		
6.1 Financial Resources	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 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. 3. Establecer acuerdos para garantizar que se aplique el 30% de piso presupuestario para la igualdad de género en los programas	Previsto para 2024

	<p>conjuntos y el UNSDCF, en línea con lo establecido con los Trust Funds. 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). 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 control, evaluación y seguimiento de resultados financieros en los proyectos.</p>	
Dimension 7 - Results		
7.1 GEWE Results	<p>1. Establecer objetivos intermedios y finales acordes al tiempo programado de aplicación del UNSDCF que permitan establecer los resultados previstos. 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>Previsto para recolectar información al finalizar el ciclo del UNSDCF</p>

9. Supporting Evidence

PI1.1: Indicator 1.1: Common country analysis integrates gender analysis EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
CCA or equivalent	Bolivia_CCA_2021	

PI 1.2: Indicator 1.2: Gender equality mainstreamed in Cooperation Framework outcomes MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	

Cooperation Framework	Bolivia UNSDCF 2023

PI 1.3: Indicator 1.3: Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
Cooperation Framework results framework	UNDAF 2018-2022 CON LOGOS	

PI 2.1: Indicator 2.1: Joint programmes contribute to reducing gender inequalities MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
Joint Program documents	Inf. UNODC- UNFPA	
Joint Program documents	Inf. UNODC- UNFPA- ONU Mujeres	
Joint Program documents	JP ONU Mujeres- UNICEF- UNFPA Informe JP SDG Fund	
Joint Program documents	JP UNTFHS Chiquitanía ONU Habitat- OIT- UNESCO	
Joint Program documents	JP ECHO PNUD- OPS Strengthening Capacities for disaster preparedness and anticipatory actions in Ecuador and Bolivia	

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	Plan trabajo GIC 2023	

PI 2.3: Indicator 2.3: Cooperation Framework monitoring and evaluation measures progress against planned gender equality results MISSING REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	CCA diagramado 2018	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	EVAL_FINAL_UNDAF_2013-2017	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	UNDAF 2018-2022 CON LOGOS	

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	CCA diagramado 2018	
Government engagement	Grupos validación CCA	
Government engagement	INFORME NARRATIVO 04 09 2021	
Government engagement	Road Map- enfoque género	
Government engagement	UNDAF 2018-2022 CON LOGOS	

PI 3.2: Indicator 3.2: UNCT collaborates and engages with women's/gender equality civil society organizations EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Partnerships
Category	Documents	
Other	Lista Asistentes Taller CCA género	
Other	Metodología taller Análisis 20072016	
Other	Road Map- enfoque género	

PI 4.1: Indicator 4.1: UNCT leadership is committed to championing gender equality EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
RC communications	ACTA UNCT 1 FEB	
RC communications	ACTA UNCT 22 FEB 2021	
RC communications	ACTA UNCT 31 MAY 2021	
RC communications	ACTA UNCT 5 ABR 2021	
RC communications	EVAL FINAL UNDAF 2013-2017	

PI 4.2: Indicator 4.2: Organizational culture fully supports promotion of gender equality and empowerment of women MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
Organizational culture survey results	Anexo 2 Encuesta de género y cultura organizacional	

Organizational culture survey results	Matriz OMT

PI 4.3: Indicator 4.3: Gender parity in staffing is achieved MISSING REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
UNCT BOS	Matriz 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	Términos de Referencia Grupo Interagencial de Género 13.09.2023	

PI 5.2: Indicator 5.2: UNCT has adequate capacities developed for gender mainstreaming MISSING REQUIREMENTS		Gender Architecture and Capacities
Category	Documents	
Capacity development	1637350880104 AGENDA CAPACITACION 2	

PI 6.1: Indicator 6.1: Adequate resources for gender mainstreaming are allocated and tracked MISSING REQUIREMENTS		Financial Resources
Category	Documents	
Financial resources	UNDAF 2018-2022 CON LOGOS	

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	DRAFT Informe ECG 2020 Rev IC_REVBZA.CEdocx	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	EVAL_FINAL UNDAF 2013-2017	

Cooperation Framework reviews/monitoring data	UNDAF 2018-2022 CON LOGOS

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

