

UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD

ANNUAL PROGRESS ASSESSMENT REPORT AND ACTION PLAN

United Nations Country Team in Colombia 2021

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 Colombia	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 Colombia 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

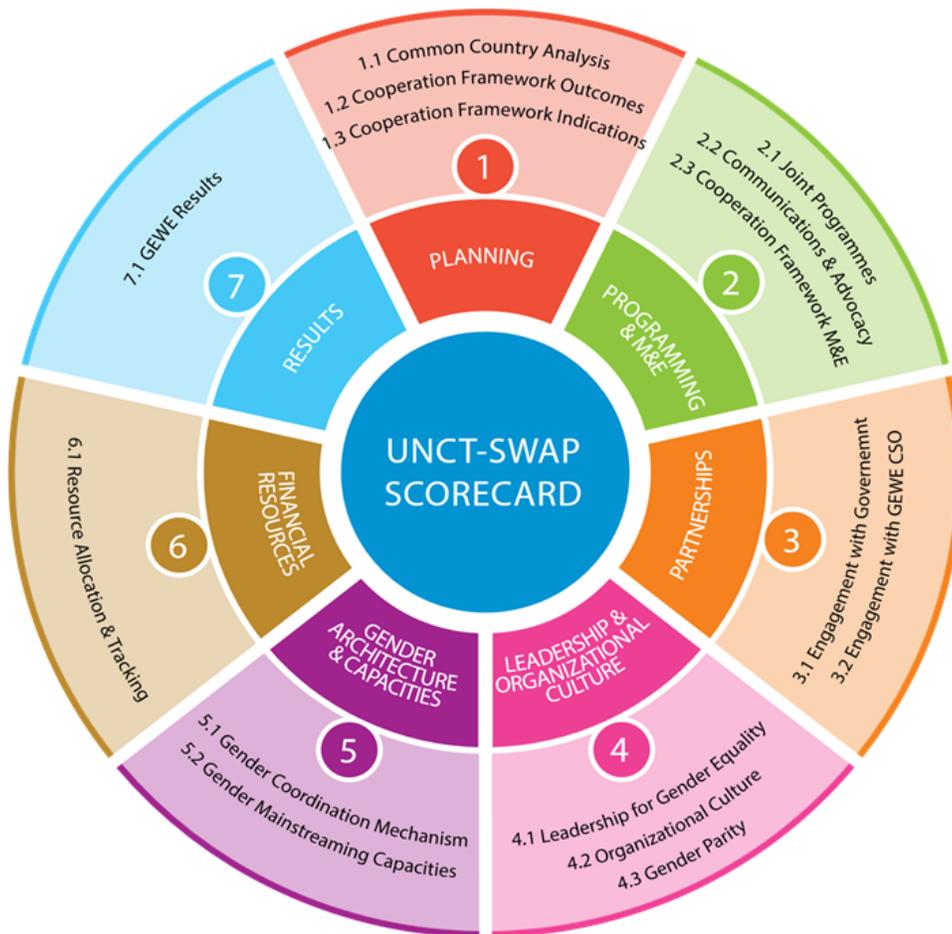
2.1 Performance Dimensions and Indicators

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 Colombia

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

El proceso para reportar el progreso anual al UNCT -SWAP se lideró desde el Grupo Interagencial de Género liderado por UNFPA y ONU Mujeres junto con la Oficina de la Coordinadora Residente. De manera conjunta se revisaron cada uno de los indicadores de desempeño, primero revisando los insumos previamente reportados para el año 2019 y posteriormente revisando los criterios de cada uno de los indicadores para ver si era necesario o no actualizar el indicador de desempeño. Cada integrante del grupo coordinador revisó y dio sus insumos en cada uno de los indicadores garantizando la coherencia y el reporte actualizado a cada uno de ellos. Así mismo se identificaron los medios de verificación y se incluyeron en el reporte de progreso anual.

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

Coliderazgo grupo interagencial de género del UNCT: ONU Mujeres y UNFPA con el apoyo de la Oficina de la Coordinadora Residente.

RCO:

- Luis Canal luis.canal@un.org

UNFPA

- Laura Lozano llozano@unfpa.org
- Yessica Carabalí carabali@unfpa.org
- Rubby Martinez rmartinez@unfpa.org

UN Women:

- Diana Espinosa diana.espinosa@unwomen.org
- Lucio Severo lucio.severo@unwomen.org
- Karen Valero karen.valero@unwomen.org

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

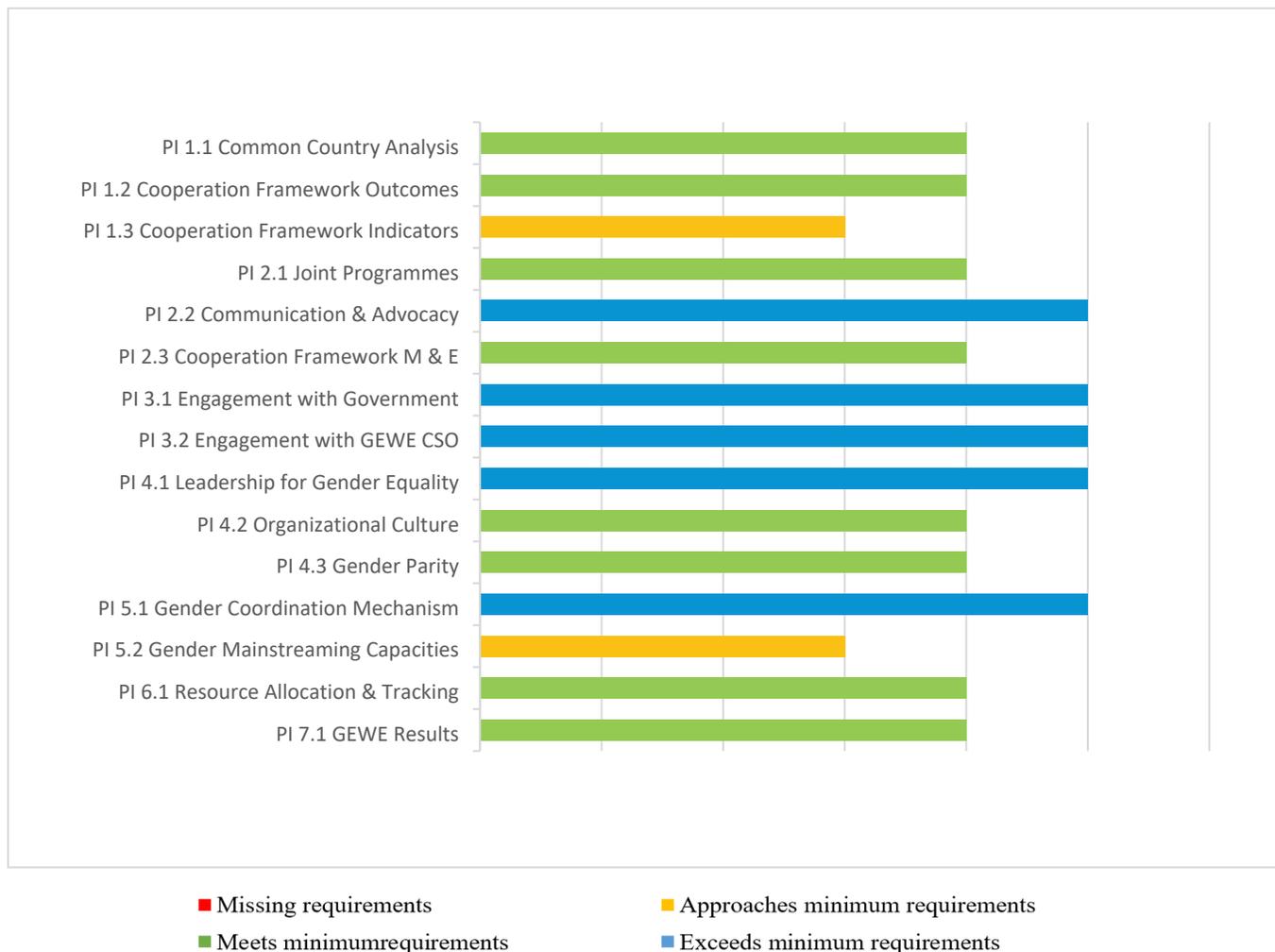
6. Overview of Performance Indicators Reassessed, and Performance Indicator Ratings

Table 1:

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

The findings presented in the below table indicate the ratings scored by the UNCT in Colombia for each Performance Indicator across the seven dimensions of analysis as they stand in 2021. It includes the ratings reassessed in 2021, and ratings carried from previous reporting years.

Table 2: Overview of UNCT-SWAP Cumulative Results in 2021



7. UNCT-SWAP Detailed Findings by Performance Indicators Reassessed

Dimension Area 1: Planning

PI 1.1 Common Country Analysis

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

CCA or equivalent includes: (a) Gender analysis across all sectors, including underlying causes of

gender inequality and discrimination in line with SDG priorities, including SDG 5; AND (b) Consistent sex-disaggregated and gender sensitive data.

El actual CCA analiza la situación del país de manera participativa y aplicando los enfoques de derechos humanos, género, sostenibilidad ambiental y gestión por resultados, con el fin de proveer el insumo principal para el desarrollo del Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible. Este ha servido como insumo para desarrollar una teoría de cambio y culminar en la definición de objetivos conjuntos y un marco común de resultados del UNSDCF actual.

El análisis ha seguido los siguientes criterios:

1) análisis colectivo del Sistema de Naciones Unidas (SNU) con sus contrapartes estratégicas de la situación del país, 2) basado en evidencia, 3) que dé cuenta de la situación de aquellas personas en riesgo de ser “dejados atrás” en el goce efectivo de derechos, 4) aborda el avance y los desafíos para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de las relación entre los mismos, 5) incluye un análisis con enfoque de derechos humanos, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, sostenibilidad y resiliencia, y 6) y provee elementos de análisis de los potenciales vínculos entre las necesidades humanitarias y de desarrollo. El CCA fue elaborado en 2019, actualizado en 2020 con el análisis de impacto socioeconómico por la pandemia elaborado por el UNCT y en 2021 el UNCT abordó una conversación que empezó a identificar las apuestas transformadoras para promover el desarrollo en Colombia de cara al proceso electoral. En las respectivas actualizaciones y procesos de actualización se ha transversalizado el enfoque de género con en varios sectores y con datos desagregados por sexo.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

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

CCA, Análisis de Impacto Socioeconómico.

PI 1.2 Cooperation Framework Outcomes

Performance Indicator 1.2:

Gender equality mainstreamed in Cooperation Framework outcomes

Planning

MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

(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.

En el MARCO DE COOPERACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE 2020 – 2023 – UNSDCF, el Gobierno y las Naciones Unidas en Colombia han identificado tres grandes prioridades para el logro de los ODS, en las cuales se identifican valores agregados de las Naciones Unidas en Colombia. Se apuntó a tres resultados estratégicos: 1) Estabilización: Paz con Legalidad. Apoyo a la política Paz con Legalidad, fortaleciendo la implementación de los PDET, la reincorporación de los excombatientes y el apoyo a la sustitución de cultivos ilícitos. 2) Migración como factor de desarrollo. Apoyo para la integración socioeconómica de migrantes de Venezuela de modo que pueda ser entendido como un factor de desarrollo, reforzado por una respuesta humanitaria que incluya acceso a los servicios de salud, educación y bienestar; seguridad alimentaria y nutricional, la incorporación laboral; y convivencia y seguridad ciudadana. 3) Apoyo a los ODS catalizadores. Asistencia técnica para la aceleración de los ODS catalizadores en prioridades como: ordenamiento territorial, prevención de riesgos y desastres, adaptación y mitigación al cambio climático; preservación y uso sostenible de los recursos naturales, producción y consumo sostenibles; seguridad alimentaria y nutricional, igualdad de género y poblaciones étnicas; economía naranja, circular desarrollo productivo y acceso a mercados, emprendimientos y empleabilidad para jóvenes; fortalecimiento institucional de los organismos de vigilancia y control, con funciones jurisdiccionales, de esclarecimiento y de investigación judicial y no judicial, medición de indicadores y financiamiento para los ODS.

Estas tres prioridades responden a desafíos que tiene el país para su desarrollo sostenible e incluyente, cuya aceleración tendrá un impacto sustancial en el logro de los ODS y en donde el Estado colombiano ha identificado valores agregados y requiere cooperación del Sistema de Desarrollo de las Naciones Unidas.

UNSDCF se propuso contribuir al cierre de brechas sociales y de género partiendo de un enfoque diferencial y género mediante la adaptación de las intervenciones a las características y necesidades de los grupos de población más excluidos, entre ellos las mujeres y las niñas. Sobre salen los énfasis de materia de prevención de las violencias de género, reincorporación económica de las mujeres, empoderamiento económico, políticas públicas de igualdad de género y presupuestos con perspectiva de género. Así mismo, de manera transversal se espera una efectiva incorporación del enfoque de género.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 1.3 Cooperation Framework Indicators

Performance Indicator 1.3:

Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality

Planning

APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS

Between one-fifth and one-third (20-32 percent) of Cooperation Framework outcome (and output) indicators measure changes in gender equality and the empowerment of women in line with SDG targets, including SDG 5.

El Marco de Monitoreo del UNSDCF contempla una batería de indicadores con 97 indicadores, 14 de ellos de resultado y 83 de ellos de producto. En su redacción 5 dan cuenta de cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres pero el total de los indicadores (17 en total) cuya unidad de medida son personas cuentan con desagregaciones por sexo y en adición 39 indicadores pueden dar cuenta sobre el involucramiento de hombres y mujeres en los diferentes productos del Marco de Cooperación. Los 5 indicadores que en su redacción cuentan con estos indicadores son:

1.1.4 Apoyo para la estructuración e implementación de estrategias e iniciativas para la reincorporación económica y social de las mujeres, con énfasis en proyectos productivos, vinculación laboral, economías solidarias, economía del cuidado, prevención de violencia de género; y de atención integral en salud sexual y reproductiva y atención a niños, niñas y adolescentes, y jóvenes.

1.2.4. Iniciativas PDET que promueven el empoderamiento económico, la promoción de relaciones de igualdad de género, el liderazgo y participación de las mujeres y niñas en su diversidad étnica, etaria y sexual.

3.2.1. Los municipios, de categoría 5 y 6 cuentan con capacidades para la implementación de mecanismos institucionales y políticas de igualdad de género a través de la documentación y transferencia de conocimiento y buenas prácticas, haciendo uso de la metodología Col-Col.

3.2.2. Acompañamiento técnico para la puesta en marcha del trazador presupuestal de igualdad de género a nivel nacional y territorial, y el fortalecimiento institucional para el diseño e implementación políticas, planes, programas y proyectos de igualdad de género.

3.2.3. Acompañamiento técnico para el diseño e implementación de una política pública para el cuidado que contribuya a mejorar el bienestar de las personas que reciben y proveen cuidado.

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

Programming and
M&E

MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

(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.

Con el objetivo de identificar los proyectos del SNU que incorporan el enfoque de género se utilizaron 3 métodos de análisis: 1) identificación a través de los outputs. 2) Selección de iniciativas con base en tema de igualdad de género, VBG, DSDR, economía del cuidado. 3) Búsqueda de proyectos por palabras claves: Género, igualdad, empoderamiento, entre más de 500 iniciativas vigentes en el sistema.

De esta manera y con base al reporte de proyectos se identificaron 91 proyectos con enfoque de género en ejecución y finalizados, de los cuales son responsables 11 agencias del SNU. Actualmente, 57 de estas iniciativas se encuentran en ejecución, y vale la pena destacar que 13 de ellas complementan algunos de los aspectos previstos en el UNSDCF. Las áreas temáticas con mayor presupuesto: Inclusión socioeconómica, igualdad de género, derechos de salud sexual y reproductiva. De las agencias del Sistema, OIM, ONU Mujeres y UNFPA son las agencias que reportan el presupuesto más alto para iniciativas con enfoque de género. Respecto al presupuesto, se ha identificado que entre 2020 - 2023 hay disponibilidad de USD 165.2 millones para la igualdad de género. En 2020 se ejecutaron USD 41.2 millones de este presupuesto. El 11.8% del presupuesto total del UNSDCF representa iniciativas con enfoque de género. Y por agencias, actualmente se identifica que OIM, ONU Mujeres y UNFPA son las agencias que reportan el presupuesto más alto para iniciativas con enfoque de género.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

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.

La Coordinadora Residente y del equipo de país sobre resultados en materia de comunicación y abogacía. Algunos de estos incluyen la formulación, implementación y resultados de la estrategia de comunicación conjunta del equipo de país, una rendición de cuentas efectiva para los diferentes públicos sobre los resultados del Marco de Cooperación y la comunicación de mensajes alineados con mandatos normativos en situaciones de crisis o de incidentes.

El Marco de Cooperación debe acompañarse de una estrategia de comunicaciones que: 1) ayude a difundir los mensajes prioritarios del Sistema para mostrar los logros con respecto a los del Marco de Cooperación, 2) influya sobre percepciones e impulse procesos de cambio para el logro de los resultados del Marco, 3) responda e incida de manera coordinada y efectiva a coyunturas políticas, emergencias y crisis, 4) comunique de manera efectiva al interior del sistema.

Como anclaje para avanzar en una nueva manera de comunicar, se ha avanzado en la integración de los Centros de Información de Naciones Unidas (CINUs) al sistema de coordinadores residentes. Esto ha asegurado una mejor alineación con la estrategia de comunicación global liderada por el nuevo Departamento de Comunicaciones Globales y el trabajo de comunicación para el desarrollo, ligados al Marco de Cooperación de los equipos de país.

En términos generales este año:

El equipo de país ha contribuido de manera colaborativa con al menos una actividad de comunicación conjunta para avanzar hacia la igualdad de género.

El equipo de país ha contribuido de manera colaborativa con al menos una campaña de Abogacía conjunta para avanzar hacia la igualdad de género.

El Plan de Trabajo del GIG contempla una línea específica relacionada con: Conmemoración observancias internacionales y nacionales

Finalmente, este año se trabajó de la mano de ONU mujeres en dos grandes campañas. Una fue la de “mas mujeres, mas democracia, rumbo a la paridad”, donde se pretendía promover una mayor participación de las mujeres en el ámbito político con miras a las elecciones del 2022. La otra gran actividad fue el apoyo a la campaña UNETE, donde a través de las redes de ONU Colombia y su página web, estuvimos replicando información de los 16 días de activismo. Por otra parte, se promovieron campañas de otras agencias como el día de la mujer rural, promovido por FAO o el día de la infancia, promovido por UNICEF y que estuvo enfocado en los derechos de las niñas.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

PI 2.3 Cooperation Framework M & E

Performance Indicator 2.3:

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

Programming and M&E

MEETS MINIMUM REQUIREMENTS

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

El Marco de Monitoreo del UNSDCF contempla una batería de indicadores con 97 indicadores, 14 de ellos de resultado y 83 de ellos de producto. En su redacción 5 dan cuenta de cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres pero el total de los indicadores (17 en total) cuya unidad de medida son personas cuentan con desagregaciones por sexo y en adición 39 indicadores pueden dar cuenta sobre el involucramiento de hombres y mujeres en los diferentes productos del Marco de Cooperación.

El reporte sobre el progreso sobre los resultados específicos de género se midió en el informe de resultados en la matriz de marco de monitoreo del UNSDCF en la mayoría de los casos identificando la participación de hombres y mujeres en los indicadores con unidad de medida de personas. Esto permitió visibilizar durante el primer trimestre de 2021 los resultados específicos al enfoque de género al interior de informe anual.

Para ello se tuvieron sesiones de socialización con los grupos de resultado y el grupo de monitoreo y evaluación sobre el proceso de reporte buscando que el enfoque se pudiera transversalizar en el reporte anual.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

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

Presentación sobre el Marco de Monitoreo, Presentación sobre el informe anual y el Marco de Monitoreo del UNSDCF

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 ONE government agency 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.

- En el marco del GIG, bajo el coliderazgo de ONU Mujeres y UNFPA y en coordinación con OCR, se avanzó en la aplicación de un ejercicio de check list, para incorporar el enfoque de género en proyectos y programas conjuntos y proyección de Gender Marker como ruta hacia el Marcador de Género, articulando con los Grupos de Resultados del UNSDCF y brindando apoyo al UNCT para el fortalecimiento del SNU bajo el objetivo de "No Dejar a Nadie Atrás". Considerando los resultados con base a los 65 suboutputs del UNSDCF analizados, el 17% y 29% se articulan con el Mecanismo Nacional de Género y el Mecanismo Territorial de Género, respectivamente.
- UNFPA ha fortalecido las capacidades en temas de género, violencias de género, rutas de atención, enfoque centrado en las sobrevivientes de VBG a instituciones a nivel territorial y nacional como Secretarías de Salud, Secretarías de mujer, Alcaldías, Gobernaciones, Defensorías del Pueblo, Procuraduría General de la Nación, notarias, entre otras.
- El UNFPA suscribió un convenio con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), para fortalecer el ejercicio de ciudadanía activa de mujeres en proceso de reincorporación a través de ejercicios de fortalecimiento de capacidades técnicas y habilidades blandas, el diálogo político y la consolidación de propuestas e impulso de proyectos de carácter comunitario. Este proyecto, está siendo implementado en 12 municipios priorizados.
- La oficina de UNFPA Colombia, en conjunto con el PMA y la Unidad de Restitución de Tierras serán implementadoras de un proyecto financiado por el MPTF que le apunta al fortalecimiento de proyectos productivos y la reconstrucción del tejido social en territorios priorizados que han sido sujetos a procesos de restitución de tierras. Este proyecto tiene un fuerte componente de género, pues prioriza a las mujeres, a las personas mayores y a las jóvenes como beneficiarias directas e indirectas
- Desde UNFPA en articulación con aliadas como el DANE y Ministerio de Salud se ha incentivado la generación de evidencia a partir de los datos para visibilizar brechas sociales y de género. Con el objetivo de hacer incidencia a nivel local y nacional para aportar a la construcción de políticas públicas, programas y proyectos que permitan cerrar brechas y desigualdades.
- El UNFPA junto al grupo de trabajo ODS del DANE han liderado la construcción de la medición de indicadores del ODS 5, como el indicador 5.3.1 "Proporción de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia física, sexual o psicológica a manos de su actual o anterior pareja en los últimos 12 meses" a partir del Barómetro (Mecanismo para el seguimiento en el proceso de medición de los indicadores, esta herramienta ha sido desarrollada por el DANE pensando en la importancia de establecer criterios homogéneos que permitan conocer el estado de la medición de los indicadores para dinamizar el trabajo con el SNU, así como lograr una efectiva comunicación entre los socios involucrados en la medición y reporte de los indicadores). Adicional, se contó con la participación de las siguientes agencias del Sistema de Naciones Unidas (SNU): UNICEF, ONU Mujeres, UNODC; por parte del Gobierno Nacional con: MSPS y del Sector Privado: Profamilia.

Con entidades de Gobierno como la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento nacional de Planeación, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Hacienda y otros socios del Gobierno se adelantan diferentes estrategias para la inclusión del enfoque de género en trzadores presupuetales y diferentes instancias del diseño y la implementación de políticas públicas.

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.

Para el Sistema de Naciones Unidas es fundamental la articulación con organizaciones de sociedad civil, de mujeres y jóvenes, que desarrollan liderazgos y activismos por la garantía de los Derechos Humanos de las personas, en especial de aquellas que han sido dejadas más atrás. En el marco del GIG, bajo el coliderazgo de ONU Mujeres y UNFPA y en coordinación con OCR, se avanzó en la aplicación de un ejercicio de check list, para incorporar el enfoque de género en proyectos y programas conjuntos y proyección de Gender Marker como ruta hacia el Marcador de Género, articulando con los Grupos de Resultados del UNSDCF y brindando apoyo al UNCT para el fortalecimiento del SNU bajo el objetivo de "No Dejar a Nadie Atrás". Considerando los resultados con base a los 65 suboutputs del UNSCDF analizados, el 68% se articulan con Organizaciones de la Sociedad Civil por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como estrategia para la formulación e implementación de los proyectos alineados al suboutput.

El UNFPA, ha establecido una buena articulación con Organizaciones de Sociedad Civil de Mujeres y que trabajan por la igualdad de género. Muestra de ello, recientemente se realizó fortalecimiento de capacidades a mujeres líderes del Distrito de Santa Marta en temas de género, datos con enfoque de género, exigibilidad de la IVE y autocuidado. De esta manera se han brindado herramientas a las organizaciones para llevar a cabo sus procesos de incidencia a nivel local. De la misma manera, el trabajo de ONU Mujeres, ACNUR, OIM se ha logrado establecer un trabajo con 9 organizaciones de la sociedad civil lideradas por mujeres bien para acelerar y promover el enfoque de género en la implementación de estrategias, programas o proyectos bajo el Marco de Cooperación con un presupuesto cercano los 45 millones de dólares en el primer semestre de 2021. El trabajo con organizaciones de mujeres en procesos de empoderamiento económico alrededor de la consolidación de la paz a través del apoyo a la reincorporación social y económica de excombatientes y el apoyo a los proyectos productivos y de empoderamiento económico con enfoque de género y étnico en municipios PDET se convierte en otro de los espacios para el apoyo a organizaciones de la sociedad civil.

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.

A. La igualdad de género ha sido un tema abordado en las reuniones del UNCT en el transcurso del año. Específicamente las sesiones del mes de septiembre y noviembre tuvieron un punto específico para el Grupo Interagencial de Género. Actas y agendas de las sesiones como soporte (OCR).

- En seguimiento a los procesos intergubernamentales, con el liderazgo del GIG, se llevó a cabo la preparación del informe confidencial del UNCT al Comité CEDAW respecto a las cuatro recomendaciones específicas relacionadas con atención a casos de violencia contra las mujeres y la aceleración de la implementación de las medidas de género en el Acuerdo de Paz.

B. A través de la participación de la coordinadora Residente en diferentes espacios del UNCT como con otros actores, ha manifestado públicamente su respaldo y compromiso con la agenda de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Ejemplo de esto ha sido su participación y respaldo en espacios de alto nivel de la estrategia en contexto electoral Más Mujeres Más Democracia: Rumbo a la Paridad, en el marco de la alianza multiactor liderada por la Mesa de Género de la Cooperación Internacional (MGCI). Asimismo, en los eventos conmemorativos y de observancia internacional relacionados con la igualdad de género y derechos de las mujeres (Resolución 1325, 25N, 29N, entre otros).

C. En el marco de las acciones para contribuir a la transversalización de género dentro del Sistema de las Naciones Unidas en cuanto al Seguimiento a la implementación del UNSDCF para la transversalización del enfoque de género en la programación conjunta, el UNCT manifestó su apoyo y animó la participación de sus equipos de trabajo para la articulación y puesta en marcha de las acciones previstas para la puesta en marcha del check list en el ejercicio de análisis articulando con los líderes de los grupos de resultados del UNSDCF, puntos focales de género, equipos programáticos y equipos de monitoreo.

D. La evaluación dual entre la coordinación residente y los miembros del UNCT según el MAF implica una evaluación del desempeño de los del RC y miembros del UNCT. Los sistemas incluyen indicadores de desempeño relacionados con uno o más de los siguientes: comunicaciones y divulgación sobre los ODS, promoviendo normas y género igualdad (basándose en el UNCT SWAP Equidad de género). Con el despliegue de la reforma y la llegada de nueva RC en julio de 2021 se ha discutido en el retiro del UNCT en diciembre el nuevo capítulo de países del MAF entre ellos el proceso de evaluación del desempeño.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

List of Means of Verification. (E.g. UNCT HOA meeting minutes, ARC, RC speeches or other communications that champion gender equality, results from organizational culture survey)

- Lanzamiento contador de la paridad Más Mujeres Más Democracia: [https://es-](https://es-la.facebook.com/568315093214793/videos/309057830990403/?__so__=channel_tab&__rv__=all_videos_card)

la.facebook.com/568315093214793/videos/309057830990403/?__so__=channel_tab&__rv__=all_videos_card

- Lanzamiento Más Mujeres Más Democracia y firma del Pacto: [https://www.mesadegenerocolombia.org/noticias-](https://www.mesadegenerocolombia.org/noticias-eventos/noticia-de-la-mesa-de-genero/se-firma-pacto-para-promover-la-participacion-politica)

eventos/noticia-de-la-mesa-de-genero/se-firma-pacto-para-promover-la-participacion-politica. (Video evento: https://www.facebook.com/onumujerescol/videos/823779318300863/?__so__=channel_tab&__rv__=all_videos_card)

Presentación UNSCT grupo interagencial de género y acta reunión

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.

Este indicador se mantiene igual, dado que no se ha aplicado nuevamente una encuesta corporativa similar.

953 funcionarios y funcionarias del SNU y la Misión de Verificación de las Naciones Unidas respondieron la encuesta sobre

cultura organizacional de las cuales, 543 son mujeres (57%) y 410 (43%) hombres. De las 953 personas, 892 hacen parte del SNU y 49 de la Misión de Verificación. El 60 por ciento de las personas se encuentra ubicado en Bogotá y el 40 por ciento restante está en el territorio nacional.

En términos generales, la encuesta registra un porcentaje por encima del 55 por ciento de las personas que reconocen los esfuerzos de los jefes y jefas de agencia en su liderazgo y compromiso hacia la igualdad de género. Pese a este compromiso, las mujeres tienen una mayor inconformidad, y esta diferencia se hace predominante con su relación a su perspectiva sobre los compromisos de sus colegas y el resto del personal.

En cuanto al trato igualitario entre hombres y mujeres, un alto porcentaje manifiesta estar “muy de acuerdo” y “de acuerdo” con las respuestas. El 11.48 por ciento de las mujeres, el 6.9 por ciento de los hombres y el 25 por ciento de las personas que se identifican con otro género, manifiestan que no hay un trato equitativo.

En las últimas respuestas referentes al balance vida – trabajo se observa que las tendencias “neutral”, “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo” aumentan. El 47 por ciento de las personas respondió “neutral”, “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo”, siendo las mujeres entre los 30 a 50 años las que manifiestan mayor nivel de insatisfacción. Aunque estas respuestas no representan mayoría en los porcentajes, sin duda constituyen áreas de atención y de mejora.

(Ver informe completo para más detalles).

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
MEETS MINIMUM REQUIREMENTS**

**Leadership and
organizational culture**

Approaches minimum requirements AND (b) The UNCT can demonstrate positive trends towards achieving parity commitments.

A) El porcentaje de mujeres en con Fixed term appointments que incluye los puestos de servicios generales (GS) y de NO y P corresponde al 52.1 por ciento del porcentaje del total de puestos ocupados. Aunque no se tiene una base actualizada desagregada por tipo de contrato en el momento de este reporte no se cuenta con esa desagregación. Sin embargo se estima que el porcentaje total de mujeres en puestos a nivel NO y superior corresponde al 70 por ciento de puestos ocupados con base en datos históricos. La modalidad de contrato por prestación de servicios (service contract) se utiliza de manera amplia entre los funcionarios/as del SNU, en especial, entre quienes trabajan en las oficinas territoriales. De una muestra de 1468 contratos, el 52,3 por ciento corresponde a mujeres. Con la información histórica a 20219 el porcentaje de mujeres en los puestos de servicios generales (GS) corresponde al 51.6 por ciento del porcentaje del total de puestos GS ocupados. El porcentaje total de mujeres en puestos a nivel NOA y superior corresponde al 70 por ciento de puestos ocupados, valor que asciende al 84 por ciento al examinar los cargos a nivel NOC y NOD entre las agencias reportadas. Los cargos a nivel P2 y superior muestran un balance en paridad de género, aunque el dato solo corresponde a un porcentaje de las agencias presentes. Los dos cargos de mayor jerarquía reportados corresponden a D1 y D2 ejercidos por un hombre y una mujer respectivamente. Sobre la base de esta evaluación la ONU ha alcanzado una representación equitativa de hombres / mujeres para el personal superior (P4 y superior), con una sobre representación femenina, hecho que pone a la oficina de Colombia por fuera de los estándares para el personal NO/ A, B, C y D. La modalidad de contrato por prestación de servicios (service contract) se utiliza de manera amplia entre los funcionarios/as del SNU, en especial, entre quienes trabajan en las oficinas territoriales. De una muestra de 428 contratos, el 57 por ciento corresponde a mujeres y el 43 por ciento a hombres.

B) Cada agencia de la ONU puede desglosar con precisión las posiciones ocupadas por sexo, extrayendo datos del módulo de recursos humanos de los sistemas de gestión bajo los que operan. Si bien, los datos son de fácil acceso, UNDS5 también lleva un registro del personal de la ONU. En total y procesando las bases de datos de UNDS5 desde la ONU se encuentra que a agosto de 2021 3.871 persona contratadas bajo todas las modalidades contractuales de las cuales mujeres son 54.6% son mujeres. El mecanismo de Duty of Care debido a la pandemia ha permitido hacer un seguimiento desde la OCR junto con el

UNCT al personal del sistema.

C El equipo quipo de Gestión de Operaciones (OMT) en nombre del Equipo País de las Naciones Unidas para Colombia (UNCT), a través de los grupos de trabajo del OMT hizo un inventario de las actividades operativas comunes a las agencias como adquisiciones, finanzas, tecnológicas, recursos humanos, servicios generales, administrativos, para identificar, priorizar e implementar la Estrategia de Operaciones Comunes, es así como en reunión del UNCT del 11/09/2018, el OMT presenta los avances de implementación del BOS y priorización de acciones y es aprobado por el UNCT con las siguientes siete iniciativas a priorizar: 1.LTA Servicios de Internet, 2. LTA Servicio de Aseo y Cafetería e Insumos, 3. LTA Servicios de Agencia de Viajes y Tiquetes Aéreos, 4. LTA Servicios logísticos para eventos y transporte, 5. LTA de Servicios de laboratorio, oftalmología y exámenes médicos de ingreso y periódicos, 6. Sitio WEB BOS Interno UN para consulta y detalle y 7. LTA para Reembolso de dinero en efectivo a beneficiarios y reembolso para actividades en el terreno. Con la implementación de las anteriores iniciativas se esperaba para el periodo de 2019 – 2023 tener un beneficio, de por lo menos de COP\$3.418'037.592 (US\$1'139.346). Dentro de los resultados del OMT y en apoyo al despliegue del BOS el grupo de recursos humanos se ha buscado Fortalecer capacidades del personal en temas transversales al SNU via: i) El Subgrupo está trabajando de manera articulada con el Grupo Interagencial de Género para avanzar en una propuesta que permita fortalecer las capacidades del personal del SNU en temas de igualdad de género; ii) se está trabajando en un laboratorio piloto sobre masculinidades

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
EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS

Gender architecture and capacities

Meets all four 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.

A) El Grupo Interagencial de Género (GIG) hace parte de los mecanismos formales de coordinación del UNCT en Colombia y es presidido por las Representantes de ONU Mujeres y UNFPA y se ha establecido un co-liderazgo rotativo con el fin de que todas las agencias desde el alto nivel involucren en este coliderazgo con ONU Mujeres.

B) El Grupo Interagencial de Género cuenta con términos de referencia específicos y un plan de trabajo aprobado anualmente que incluye asignación de responsabilidades. Al analizar en detalle el plan de trabajo, se observa que gran parte de las responsabilidades, aporte y gestión de los recursos corresponde a ONU Mujeres y UNFPA como colideres, siguiendo las recomendaciones de los resultados iniciales del SWAP para la participación de otros líderes de agencia en el coliderazgo. El plan de trabajo establecido para 2021 no cuenta con recursos financieros por parte de otras agencias.

C) La membresía GIG incluye a 16 de las 25 agencias residentes de la ONU, sumado a la presencia de la Misión de Verificación y la OCR, aunque la presencia y participación activa se concentran en once agencias. Las agencias que participan son: UNHCR; UNIC; FAO; UNHCHR; IOM; PAHO / WHO; WFP; UNDP; UNFPA; UNICEF; UNWOMEN y UNODC. Asimismo, participa la OCR y la Misión de Verificación.

Si bien, por vías formales no ha sido posible consolidar información sobre el nivel del personal, la evidencia señala que menos del 50 por ciento de los puntos focales de género de las agencias son “fixed term” y su vinculación mayoritaria se da a nivel IC o SC. Esto significa que los miembros del GIG tienen un nivel principalmente técnico y que en ningún caso cumplen con el criterio establecido de tener al menos el 50 por ciento de su personal a nivel NOD o P4.

Aunque el GIG opera como un grupo formal del UNCT y su plan de trabajo es aprobado en esta instancia, el máximo nivel político del GIG en relación con el UNCT ha sido el apoyo brindado a la consolidación del informe de equipo país respecto a la CEDAW, y su liderazgo en la conmemoración de fechas emblemáticas. Viene al caso mencionar su rol de apoyo en la elaboración de anteriores ejercicios del Gender Scorecard, incluyendo el presente ejercicio SWAP.

D) Cabe resaltar que, en el marco de la programación conjunta, en 2021, el GIG apoyó el proceso de análisis de incorporación del enfoque de género en este ejercicio de programación conjunta a través de la puesta en marcha de un check list para realizar un análisis a nivel de suboutputs y proyección de Gender Marker como ruta hacia el Marcador de Género.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

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)

- Terminos de Referencia Grupo Interagencial de Género (GIG)
- Plan de Trabajo GIG 2021-2022
- Ayuda memoria sesión GIG

PI 5.2 Gender Mainstreaming Capacities

Performance Indicator 5.2:

UNCT has adequate capacities developed for gender mainstreaming

Gender architecture and capacities

APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS

(a) At least one substantive inter-agency capacity development activity for UN personnel has been carried out during the past year.

A) Comprometidos con la política de Tolerancia Cero frente a la explotación y el abuso sexual

la Oficina de la Coordinadora Residente y el UNCT han establecido el Task Force Interagencial de Prevención de Explotación y Abuso Sexual (Task Force PEAS) con el objetivo de coordinar iniciativas que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades de las entidades del Sistema de Naciones Unidas (SNU) y sus socios para desarrollar una cultura de prevención y respuesta frente a la explotación y el abuso sexual.

De acuerdo con sus términos de referencia, el Task Force PEAS, se elaboró un plan de acción correspondiente al periodo 2021–2022. Sus tres outcomes se orientan a compartir herramientas e información para abordar este aspecto. En este sentido, en coordinación con ELCs y GIFMMs locales, UNFPA y ONU Mujeres conjuntamente brindaron formación sobre PEAS a integrantes del Centro de Atención Sanitaria y Transitoria Los Patios (CASLP) de Norte de Santander; se contó con asistencia de 73 integrantes de entidades SNU, organizaciones y personas de la comunidad.

Se brindó asistencia técnica a puntos focales PEAS del GIFMM y ELC Arauca sobre: i) manejo de piezas comunicativas; ii) recomendaciones sobre el mapeo de mecanismos de queja para las comunidades y iii) orientaciones sobre el manejo de posibles casos o sospechas de EAS, con énfasis en la emergencia de Arauquita.

Se desarrolló un piloto interagencial para el fortalecimiento de capacidades en PEAS con socios implementadores en Ipiales, Nariño. Este proceso liderado por WFP está alineado con el piloto global del instrumento del IASC (2020).

Sobre acceso del personal del SNU a materiales de sensibilización de prevención y respuesta frente a acoso sexual se establecieron acuerdos con las jefes de recursos humanos de PNUD y ONU Mujeres para elaborar un material comunicativo sobre prevención y respuesta frente al acoso sexual y se elaboraron los contenidos de un video dirigido al personal SNU sobre prevención del acoso sexual y PEAS, gracias al apoyo de ONU Mujeres.

B) En el marco de Las actividades de desarrollo de capacidades en 2021 se pueden en marcha una encuesta corporativa para ofrecer insumos al proceso de fortalecimiento de capacidades del personal del SNU en el país, bajo el coliderazgo de ONU Mujeres y UNFPA, en coordinación con la OCR, dirigida a todo el personal del SNU en Colombia, incluyendo a la Misión de Verificación.

Esta encuesta se está realizando actualmente y tiene como objetivo obtener una mirada interna para conocer las necesidades de formación y capacitación de personal ONU en cuanto a la agenda de igualdad de género y para asegurar su aceleramiento así, como la plena realización de los derechos de las mujeres y las niñas y con base en los hallazgos establecer una ruta de desarrollo de capacidades en igualdad de género y derechos de las mujeres para todo el personal ONU en el país.

C) No se dispone de un paquete de inducción común al SNU para el personal de la ONU orientado específicamente a asuntos de género. Varias agencias cuentan con material con estas características.

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
MEETS MINIMUM REQUIREMENTS**

Resources

Approaches minimum requirements AND (b) The UNCT has established and met a financial target for programme allocation for gender equality and empowerment of women.

A) Entre 2020 y 2021, en Seguimiento a la implementación del UNSDCF para la transversalización del enfoque de género en la programación conjunta, el GIG avanzó en la metodología de Gender Marker como una directriz a nivel global, que se ha aplicado con base en las guías existentes. Se puso en marcha la aplicación de un ejercicio de check list, para incorporar el enfoque de género en proyectos y programas conjuntos y proyección de Gender Marker como ruta hacia el Marcador de Género, articulando con los Grupos de Resultados del UNSDCF y brindando apoyo al UNCT para el fortalecimiento del SNU bajo el objetivo de "No Dejar a Nadie Atrás". Este ejercicio contó con la participación de los/as líderes de EJE UNSDCF, los puntos focales de género, los equipos programáticos y los equipos de monitoreo.

B) El UNCT estableció su nuevo marco de cooperación (UNSDCF) 2020 – 2023. Entre 2020 y 2023 se presupuestaron 165.2 millones a la igualdad de género, de los cuales se han ejecutado 41.2 millones en 2020. 11.8% del presupuesto UNSDCF son iniciativas con enfoque de género. (UNSDCF)

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

Dimension Area 7: Results

PI 7.1 GEWE Results

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

Results

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

El UNCT estableció su nuevo marco de cooperación (UNSDCF) 2020 – 2023 con tres áreas de resultados y 13 resultados específicos entre los cuales se cuenta con un resultado orientado a la igualdad de género, en el marco de la asistencia técnica para la aceleración de los ODS catalizadores. Entre algunos productos logrados bajo este resultado se destaca el esfuerzo por acompañar a entidades gubernamentales en la formulación de planes y programas para la igualdad de género donde más de 40 entidades recibieron acompañamiento y asistencia técnica. También se avanzó en la implementación del Trazador Presupuestal de Género buscando incluir dentro de la presupuestación nacional un enfoque de género.

Así mismo, hay un progreso en términos de medición respecto al uso del tiempo de las mujeres y de labores de cuidado en el país, incluyendo su impacto en el contexto pandemia. Se han diseñado y puesto en marcha herramientas estratégicas para apoyar a las y los tomadores de decisión en el diagnóstico territorial y el diseño de políticas públicas, como el Triage Poblacional de Género que incluye indicadores sociales y económicos por Regiones PDET. En términos de planeación se han establecido resultados estratégicos en términos de acompañamiento técnico a instituciones de municipios priorizados para el desarrollo o fortalecimiento del componente de género, VBG y/o prácticas nocivas en instrumentos de planeación, política pública o programas. Es importante anotar que desde el Grupo Interagencial de Género se ha coordinado y apoyado técnicamente la transversalización del enfoque de género en el UNSDCF Colombia de manera coordinada con las agencias del Sistema.

Es importante anotar que estos logros se destacan en un nivel más sobre los ejercicios de planeación y que algunos de ellos en la implementación requieren una participación más activa por parte del UNCT para considerarse el producto de un ejercicio conjunto y colectivo de implementación y no sobre acciones individuales asociadas a unos productos y un resultado específico del UNSDCF. Aun hay oportunidades de mejora para consolidar un ejercicio de planeación, programación e implementación conjunta por parte del UNCT en los años siguientes de tal forma que se aporte con acciones transformativas asociadas a la transversalización del enfoque de género.

Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

List Means of Verification. (E.g. Cooperation Framework annual and mid-term reviews, annual Cooperation Framework Results Group reports, results framework monitoring data).

Marco de Cooperación Naciones Unidas Colombia: <https://cooperaciononu.nacionesunidas.org.co/wp-content/uploads/2020/07/UNSDCF-2020-2023-original-firmado-completo.pdf>

Informe anual resultados UNSDCF

8. UNCT in Colombia 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	- Asegurar de manera periódica la actualización del CCA respecto al análisis de género y derechos de las mujeres y las niñas en todos los ejes planteados en el CCA.	Desde la elaboración del CCA en 2019 se han incorporado actualizaciones principalmente vía el análisis de impacto socioeconómico por el covid 19 y más recientemente han iniciado las discusiones sobre las apuestas transformadoras de Colombia ante el proceso de elecciones presidenciales en 2022 por lo cual el UNCT ha empezado a priorizar incluida la trasversalización del enfoque de género en aquellos temas más relevantes al desarrollo.

1.2 Cooperation Framework Outcomes	- Asegurar transversalización de Género en todos los resultados del UNDCSF e incorporar resultado específico de género.	Bajo el coliderazgo de ONU Mujeres y UNFPA en el GIG y en coordinación con OCR, avanzó en la aplicación de un ejercicio de check list, para incorporar el enfoque de género en proyectos y programas conjuntos y proyección de Gender Marker como ruta hacia el Marcador de Género, articulando con los Grupos de Resultados del UNSDCF y brindando apoyo al UNCT para el fortalecimiento del SNU bajo el objetivo de "No Dejar a Nadie Atrás".
1.3 Cooperation Framework Indicators	- Incorporar al menos 33% de indicadores específico de género.	A través de este ejercicio de check list, se incentivó la articulación entre los/as líderes de EJE, los puntos focales de género, los equipos programáticos y los equipos de monitoreo. El liderazgo de los/as líderes de Eje fue fundamental y permitió identificar oportunidades de mejora para la incorporación del enfoque de género en programas, proyectos e iniciativas, el ejercicio en general permitirá contar con elementos clave de cara al próximo ejercicio de programación conjunta.
Dimension 2 – Programming and M&E		
2.1 Joint Programs	- Prototipo para la formulación de proyectos y programas conjuntos (que incluya marco lógico, actividades, indicadores, presupuestos específicos, mecanismos, resultado de M&E, análisis de género y uso de datos) con lógica territorial focalizados en el logro de los ODS y específicamente del ODS 5	En el contexto del ejercicio de planeación conjunta del UNCT bajo el UNSDCF el Grupo Interagencial de Género junto con la OCR desplegaron un checklist de enfoque de género en proyectos y programas conjuntos en el marco de los grupos de resultados del UNSDCF. Fue socializado con las agencias y utilizado para alinear programas existentes y por movilizar bajo los joint workplan y específicamente para tomar como inusmo en la definición de los marcadores de género.
2.2 Communication and Advocacy	- Fortalecimiento de las acciones de comunicación conjuntas como SNU alineadas con los ODS	Articulación entre las agencias del Sistema de Naciones Unidas que participan en el GIG para el desarrollo de la Campaña ÚNETE en el marco del 25N Día de Eliminación de la violencia

	para el avance hacia la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres y las niñas.	en contra de las mujeres y los 16 días de activismo.
2.3 Cooperation Framework M&E	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y puesta en marcha de un sistema eficaz de monitoreo, evaluación y reporte que sea capaz de medir con indicadores pertinentes los cambios en el avance y empoderamiento de las mujeres a nivel de resultado y en concordancia con el cumplimiento de ODS. - Fortalecimiento de capacidades técnicas sobre monitoreo y evaluación con perspectiva de género. 	El UNCT en alineación con el gobierno de Colombia ha definido una batería de 97 indicadores para monitorear las contribuciones del UNCT al empoderamiento de las mujeres y seguimiento a acciones con enfoque de género bajo el UNSDCF. En todos los indicadores cuya unidad de medida son personas se estipulan las respectivas desagregaciones para medir avances en este sentido. En el checklist desarrollado se han diseñado además indicadores de gestión del enfoque de género en iniciativas ejecutadas en el eje 1 del marco de cooperación de las naciones unidas para el desarrollo sostenible. colombia 2020-2023. El trabajo con las agencias sobre este checklist busca fortalecer las capacidades técnicas sobre el monitoreo, así mismo el desarrollo de 97 fichas metodológicas busca generar un proceso de fortalecimiento de capacidades técnicas.
Dimension 3 - Partnerships		
3.1 Government Engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento y soporte al Mecanismo Nacional de Género, los mecanismos del nivel territorial y la sociedad civil, en el marco del cumplimiento de la Agenda 2030, específicamente para la localización e implementación del ODS 5. 	Con entidades de Gobierno como la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento nacional de Planeación, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Hacienda y otros socios del Gobierno se adelantan diferentes estrategias para la inclusión del enfoque de género en trzadores presupuetales y diferentes instancias del disñeo y la implementación de políticas públicas.
3.2 GEWE CSO Engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento y soporte al Mecanismo Nacional de Género, los mecanismos del nivel territorial y la sociedad civil, en el 	Articulación con Organizaciones de Sociedad Civil de Mujeres y que trabajan por la igualdad de género. Muestra de ello, recientemente se realizó fortalecimiento de capacidades a mujeres líderes del Distrito de Santa

	<p>marco del cumplimiento de la Agenda 2030, específicamente para la localización e implementación del ODS 5.</p>	<p>Marta en temas de género, datos con enfoque de género, exigibilidad de la IVE y autocuidado. De esta manera se han brindado herramientas a las organizaciones para llevar a cabo sus procesos de incidencia a nivel local. De la misma manera, se ha logrado establecer un trabajo con 9 organizaciones de la sociedad civil lideradas por mujeres bien para acelerar y promover el enfoque de género en la implementación de estrategias, programas o proyectos bajo el Marco de Cooperación con un presupuesto cercano los 45 millones de dólares en el primer semestre de 2021. El trabajo con organizaciones de mujeres en procesos de empoderamiento económico alrededor de la consolidación de la paz a través del apoyo a la reincorporación social y económica de excombatientes y el apoyo a los proyectos productivos y de empoderamiento económico con enfoque de género y étnico en municipios PDET se convierte en otro de los espacios para el apoyo a organizaciones de la sociedad civil.</p>
--	---	--

Dimension 4 – Leadership and Organizational Culture

<p>4.1 Leadership</p>	<p>N/A</p>	<p>A través de la participación de la coordinadora Residente en diferentes espacios del UNCT como con otros actores, ha manifestado públicamente su respaldo y compromiso con la agenda de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Ejemplo de esto ha sido su participación y respaldo en espacios de alto nivel de la estrategia en contexto electoral Más Mujeres Más Democracia: Rumbo a la Paridad, en el marco de la alianza multiactor liderada por la Mesa de Género de la Cooperación Internacional (MGCI). Asimismo, en los eventos conmemorativos y de observancia internacional relacionados con la igualdad de género y derechos de las mujeres (Resolución 1325, 25N, 29N, entre otros).</p>
-----------------------	------------	---

4.2 Organizational Culture	<p>- Analizar, identificar y poner en marcha “new ways of working”, a nivel nacional y territorial, que permitan mayor flexibilidad laboral y el incremento del % de satisfacción en balance vida/trabajo del personal de Naciones Unidas en Colombia.</p> <p>- Intensificar y generar mayor divulgación de los procedimientos y políticas establecidas para el manejo de PSEA a nivel nacional y territorial.</p>	No se ha aplicado nuevamente una encuesta corporativa que permita tener una nueva medición.
4.3 Gender Parity	<p>- Diseño e implementación de un sistema centralizado con la información sobre el total del personal (staff y no staff) del SNU en Colombia.</p>	Cada agencia de la ONU puede desglosar con precisión las posiciones ocupadas por sexo, extrayendo datos del módulo de recursos humanos de los sistemas de gestión bajo los que operan. Si bien, los datos son de fácil acceso, UNDSS también lleva un registro del personal de la ONU. En total y procesando las bases de datos de UNDSS desde la ONU se encuentra que a agosto de 2021 3.871 personas contratadas bajo todas las modalidades contractuales de las cuales mujeres son 54.6% son mujeres. El mecanismo de Duty of Care debido a la pandemia ha permitido hacer un seguimiento desde la OCR junto con el UNCT al personal del sistema.
Dimension 5 – Gender Coordination and Capacities		
5.1 Gender Coordination Mechanism	<p>- Establecer un mecanismo de colaboración en el Grupo Interagencial de Género a nivel de Jefes/as y Representantes de las Agencias del SNU en el marco contribuyendo a fortalecer la participación del alto</p>	Desde mediados de 2020 el Fondo de Población de Naciones Unidas - UNFPA y ONU MUJERES inician el coliderazgo del Grupo Interagencial de Género. Este coliderazgo se ha establecido por un periodo de dos años y ha tenido una frecuencia de reunión bimensual y tiene representación en el comité directivo del UNSDCF.

	nivel y la apropiación de la agenda de género por parte de todas las agencias presentes en Colombia.	
5.2 Gender Capacities	<p>- Diseño y puesta en marcha de una evaluación de necesidades de formación en género en el SNU.</p> <p>- Formulación y puesta en marcha de un plan de acción para el fortalecimiento de capacidades en género en todo el SNU.</p>	<p>En cumplimiento a la ruta prevista para ofrecer insumos al proceso de fortalecimiento de capacidades del personal del SNU en el país, bajo el coliderazgo de ONU Mujeres y UNFPA, en coordinación con la OCR, desde el GIG se llevó a cabo la construcción de una encuesta, dirigida a todo el personal del SNU en Colombia, incluyendo a la Misión de Verificación para establecer necesidades en temas de género para desarrollar un plan de acción de fortalecimiento en el 2022. El subgrupo de Recursos humanos del OMT está trabajando de manera articulada con el Grupo Interagencial de Género para avanzar en una propuesta que permita fortalecer las capacidades del personal del SNU en temas de igualdad de género; ii) se está trabajando en un laboratorio piloto sobre masculinidades</p>
Dimension 6 - Resources		
6.1 Financial Resources	<p>- Incluir el UNSDCF 2020-2023 un Gender Marker para asegurar un objetivo financiero con resultados medibles en la implementación.</p>	<p>Teniendo en cuenta los resultados del Checklist se avanzó en la metodología de Gender Marker como una directriz a nivel global, que se ha aplicado con base en las guías existentes. De esta manera, se realizó una primera valoración de aplicación de Gender Marker. Así mismo, se ha incentivado en el ejercicio de programación conjunta la incorporación de los criterios del Checklist para incorporar efectivamente la perspectiva de género.</p>
Dimension 7 - Results		
7.1 GEWE Results	N/A	<p>El UNCT estableció su nuevo marco de cooperación (UNSDCF) 2020 – 2023 con tres áreas de resultados y 13 resultados específicos entre los cuales se cuenta con un resultado orientado a la igualdad de género, en el marco de la asistencia</p>

		técnica para la aceleración de los ODS catalizadores
--	--	--

9. Supporting Evidence

PI1.1: Indicator 1.1: Common country analysis integrates gender analysis MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
CCA or equivalent	Análisis-de-Impacto-Socio-economico-en-la-crisis-COVID-19-sin-Prologo-VF_compressed1(1)	
Other joint analysis	Análisis-de-Impacto-Socio-economico-en-la-crisis-COVID-19-sin-Prologo-VF_compressed1(1)	

PI 1.2: Indicator 1.2: Gender equality mainstreamed in Cooperation Framework outcomes MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
Cooperation Framework	UNSDCF 2020-2023 original firmado completo(3)	

PI 1.3: Indicator 1.3: Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS		Planning
Category	Documents	
Cooperation Framework results framework	UNSDCF indicadores	

PI 2.1: Indicator 2.1: Joint programmes contribute to reducing gender inequalities MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
Other	Propuesta por Area Estrategica V6	

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	COLOMBIA UNIC-Communication Strategy 2017-2020 (1)	

Communication/Advocacy	Plan de Trabajo_GIG_2020.docx (2)

PI 2.3: Indicator 2.3: Cooperation Framework monitoring and evaluation measures progress against planned gender equality results MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Programming and M&E
Category	Documents	
Cooperation Framework reviews/monitoring data	UNSDCF Marco Monitoreo	
Other	Marco de Monitoreo UNSDCF	
Other	Presntación Informe Anual 2020	

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	
Other	Informe Anual 2020 UNSDCF - Versión Final	
Other	Check list - GEM_ final 2021.	

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	Dashboard UNCT Socios implementadores	
Other	Propuesta por Area Estrategica V6	
Other	Check list - GEM_ final 2021.	

PI 4.1: Indicator 4.1: UNCT leadership is committed to championing gender equality EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
Other	2 Minuta UNCT 3 septiembre v2	
Other	3 Presentación UNCT 3 septiembre	

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	
	No documents uploaded	

PI 4.3: Indicator 4.3: Gender parity in staffing is achieved MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
Other	Presentacion OMT a OCR	

PI 5.1: Indicator 5.1: Gender coordination mechanism is empowered to influence the UNCT for gender equality and empowerment of women EXCEEDS MINIMUM REQUIREMENTS		Gender Architecture and Capacities
Category	Documents	
GTG TOR/AWP	Tors GIG	
Other GTG documents	Ayuda de memoria GIG_2021.06.03	
Other GTG documents	Plan de TrabajoGIG 2021-2022	

PI 5.2: Indicator 5.2: UNCT has adequate capacities developed for gender mainstreaming APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS		Gender Architecture and Capacities
Category	Documents	
Capacity development	Infome PEAS primer semestre 2021 (1)	

PI 6.1: Indicator 6.1: Adequate resources for gender mainstreaming are allocated and tracked MEETS MINIMUM REQUIREMENTS		Financial Resources
Category	Documents	
Other	PPT HALLAZGOS EJERCICIO CHECK-LIST	

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	UNSDCF-2020-2023-original-firmado-completo
Other	Informe Anual 2020 UNSDCF - Versión Final

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

