



DICIEMBRE DE 2019

UNCT SWAP GENDER

SCORECARD COLOMBIA

Valoración • Resultados • Plan de Trabajo

DICIEMBRE DE 2019

UNCT SWAP GENDER

SCORECARD COLOMBIA

Valoración • Resultados • Plan de Trabajo

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ARC	Assesment Resident Coordinator
ART	Agencia de Renovación del Territorio
BOS	Bussiness Operations Strategy
DNP	Departamento Nacional de Planeación
CCA	Common Country Assessment
CEB	Coordination Executive Board
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEPEM	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
ELC	Equipos Locales de Coordinación
ETCR	Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación
GCNU	Grupo de Comunicaciones de las Naciones Unidas
GenCap	Gender Standby Capacity Project
GENDER MARKER	Marcador de Género
GENDER SCORE CARD	Sistema de valoración por indicador
GIG	Grupo Interagencial de Género
HIV/AIDS	Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH)
IAT	Interagency Assessment Team
JEP	Jurisdicción Especial para la Paz
LGBTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexuales e Intersexuales
MPTF	Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Postconflicto
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ODSS	Objetivo de Desarrollo Sostenible para lograr la igualdad entre
PDET	los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
PEAS	Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial
SINACU	Prevención de la Explotación y Abuso Sexual
SIVJRNR	Sistema Nacional de Cuidados
SNU	Sistema Integral de Verdad, Juiticia, Reparación y No Repetición
TASK FORCE	Sistema de las Naciones Unidas
UNCT	Grupo de Trabajo
UNCT-SWAP	United Nations Country Team (Equipo de País de las Naciones Unidas) UN System-Wide Action Plan
UNDAF	United Nations Development Asistance Framework (Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo)
UNSDCF	United Nations Sustainable Development Cooperation Framework (Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible)
VBG	Violencia Basada en Género

TABLA DE CONTENIDO

I ANTECEDENTES	5
II METODOLOGÍA	6
III CONTEXTO DE PAÍS	7
IV HALLAZGOS	9
1. Eje Planeación	10
2. Eje Programación	11
3. Eje Comunicación	12
4. Eje Monitoreo y evaluación	12
5. Eje Alianzas	13
6. Eje Cultura organizacional	13
7. Eje Arquitectura de género y capacidades	14
8. Eje Presupuesto	15
9. Eje Resultados	16
ANEXO B. UNCT SWAP Gender Scorecard, Valoraciones por indicador	17
1. Eje Planeación	17
2. Eje de Programación, Monitoreo y Evaluación	20
3. Eje Construcción de alianzas	25
4. Eje Liderazgo y Cultura Organizacional	33
5. Eje Arquitectura de género y capacidades	38
6. Eje Recursos	40
7. Resultados	42
ANEXO C. Análisis de las respuestas a la Encuesta sobre Cultura Organizacional	43
ANEXO D. Propuesta Plan de Acción UNCT Colombia UNCT SWAP Gender Equality Scorecard	50

I. ANTECEDENTES

En cumplimiento con lo establecido por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNDG por sus siglas en inglés) para evaluar el desempeño del sistema de la ONU para la incorporación del enfoque de género a través de los equipos de país, se estableció la aplicación de la herramienta UNCT SWAP Gender Scorecard.

El UNCT SWAP Gender Scorecard es una evaluación estandarizada a nivel mundial. El marco está diseñado para fomentar adherencia a unos estándares mínimos establecidos por el UNDG en los procesos de igualdad de género¹.

El SWAP GenderScorecard se centra en el desempeño del sistema de la ONU como un todo, en lugar de los logros de una sola agencia. Al centrarse en los procesos de transversalización de género a nivel de país, la herramienta destaca la creciente importancia de la colaboración y coordinación interagencial para alcanzar resultados en el logro de la igualdad y empoderamiento de las mujeres.

El Scorecard fue endosado por el UNDG en 2008 como respuesta a las políticas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres de la Junta Ejecutiva para la Coordinación del año 2006 (CEB/2006/2), encaminadas a establecer un marco de rendición de cuentas para evaluar la efectividad de la incorporación de la perspectiva de género por parte de los equipos de país de las Naciones Unidas. El plan de acción de todo el Sistema de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (UN-SWAP) constituye también parte central de este marco de rendición de cuentas, centrándose en la implementación de la política en el Sistema de las Naciones Unidas. El Scorecard (ahora UNCT SWAP-Scorecard) fue revisado en 2016-2017 en conjunto con UN-SWAP para asegurar una mayor alineación entre las herramientas disponibles y para reflejar una nueva guía en los procesos interagenciales comunes de los países. Las nuevas versiones están más alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), reconociendo la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el logro de los ODS y goce y disfrute de los derechos humanos.

En el marco del Grupo Interagencial de Género (GIG) y bajo la coordinación de la Oficina de la Coordinadora Residente y ONU Mujeres, el UNCT en Colombia inició la medición a mediados de 2019 y se estableció un grupo interagencial de apoyo según las indicaciones del UNCT. Se presentan a continuación los principales hallazgos y recomendaciones que tras el desarrollo de este proceso se concluyeron, con énfasis en los elementos de mayor utilidad para el nuevo UNSDCF.

¹ <https://undg.org/document/unct-swap-gender-equality-scorecard/>

II. METODOLOGÍA

El SWAP Gender Scorecard mide la transversalización de género en los procesos conjuntos de programación a través de siete ejes que se sustentan en 15 indicadores. **Los siete ejes son: 1) Planeación; 2) programación, monitoreo y evaluación; 3) alianzas; 4) liderazgo y cultura organizacional; 5) arquitectura de género y construcción de Capacidades; 6) recursos financieros y, 7) resultados.** La metodología participativa se basa en un análisis cruzado entre sectores y un análisis colectivo para medir el desempeño del equipo de país para cada indicador contra unos estándares mínimos.

En Colombia, como en otros países, la aplicación de la herramienta UNCT SWAP fue un ejercicio de auto evaluación adelantado por el Interagency Assessment Team (IAT) conformado por 15 mujeres y dos hombres, con una amplia participación de 12 agencias representadas en el país (ONU MUJERES, PNUD, UNODC, PMA, UNFPA, CINU, OIM, ACNUR, OACNUDH, UNOPS, UNDSS, UNMAS y la Oficina de la Coordinadora Residente de las Naciones Unidas). Se llevaron a cabo reuniones previas con los miembros del Grupo Interdisciplinario Interagencial (IAT) quienes llevaron a cabo la revisión individual y posteriormente de manera colectiva de los medios de verificación utilizados y de común acuerdo para cada uno de los indicadores y, de esta manera, otorgar la valoración con base en los hallazgos. El ejercicio contó con el apoyo de una consultora externa quien facilitó y prestó apoyo técnico a lo largo del proceso para asegurar la validez de los hallazgos y rigor en el análisis. La metodología permitió llevar a cabo un ejercicio de introspección sobre el grado de cumplimiento por parte del UNCT de cada uno de los criterios establecidos para cada indicador.

La validación de los hallazgos se llevó a cabo de manera conjunta entre el IAT y el Grupo Interagencial de Género (GIG) quienes emitieron propuestas para el plan de acción basado en los hallazgos del ejercicio.

Como parte del ejercicio de aplicación del SWAP Gender Scorecard, se realizó la adaptación y aplicación de la Encuesta sobre Cultura Organizacional y Género, incorporando aspectos demográficos, información adicional sobre edad, lugar de trabajo (Bogotá u oficinas territoriales) y procedencia (nacionales e internacionales), con el fin de contar con información más precisa sobre las percepciones del personal de las Naciones Unidas en Colombia frente a los asuntos de género y sus políticas, así como de la manera en que impactan la cultura organizacional en un entorno laboral diverso teniendo en cuenta el contexto de país.

III. CONTEXTO DE PAÍS

El ejercicio del UNCT SWAP Gender Scorecard se realizó en Colombia entre julio y noviembre de 2019 coincidiendo con la finalización del UNDAF 2015-2019 y el inicio del ejercicio para definir en conjunto con el Gobierno Nacional el nuevo Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDCF por sus siglas en inglés) que responda y apoye de manera estratégica los esfuerzos nacionales conducentes a cerrar brechas, hacer frente a necesidades de la población más rezagada, reducir las vulnerabilidades poblacionales y a gestionar los riesgos con miras al logro de los ODS.

Estos retos, contenidos en algunos de los puntos del Acuerdo de Paz entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP² y en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por la Equidad” del presente gobierno continuarán marcando la cooperación entre Colombia y el Sistema de la ONU en el quinquenio 2020-2024.

El Sistema de Naciones Unidas (SNU) seguirá priorizando una mayor inclusión de propuestas que reconozcan el potencial transformador de las mujeres y un mayor nivel de compromiso para la inclusión del enfoque de género en los elementos de política pública, y en la implementación de los programas conjuntos. El trabajo para el empoderamiento de las organizaciones de mujeres en los territorios y el acompañamiento técnico a la arquitectura institucional para la paz, que garantice el derecho a la igualdad de las mujeres, continuarán de igual manera, marcando el trabajo interagencial en el próximo ciclo de programación.

El SNU acompañará el desarrollo de estrategias y campañas institucionales para fomentar la participación política de las mujeres y la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación contra ellas. En términos de igualdad de género y eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas, se requiere mejorar la coordinación y aumentar los esfuerzos que garanticen eficiencia y coherencia con las normas y los enfoques internacionales y nacionales en la materia. Para ello es necesario considerar la incorporación de enfoques multisectoriales, sistemas de referencia, coordinación y apoyo sólido a las autoridades locales para fortalecer los entornos de protección y las medidas de protección y reconocimiento de derechos frente a la violencia de género, muy en línea con el ODS 5 Equidad de Género³.

² Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, firmado entre el gobierno del presidente Juan Manuel Santos Calderón y delegados de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-Ejército del Pueblo (FARC), el 26 de septiembre de 2016.

³ “Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es sólo un derecho humano básico, sino que también es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial”.

<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

La formulación del UNSDCF se nutrirá de las prioridades establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022 en el que, por primera vez en la historia reciente de Colombia se incorpora un pacto por la equidad de género. El Common Country Assessment (CCA), en proceso, es un instrumento de planeación útil para el SNU ya que ofrece orientaciones en términos de identificación de brechas que afectan de manera particular a las mujeres y las niñas, las causas de esas afectaciones y los contextos de riesgo en que ocurren.

Estos elementos de análisis, nutridos con datos discriminados por sexo, facilitarán la localización de los ODS y el desarrollo de una teoría de cambio. Con base en el análisis realizado se han identificado cuatro ejes orientadores para la definición de objetivos y marcos comunes de resultados del UNSDCF, incluyendo resultados específicos en género como los siguientes: 1) Fortalecer la inclusión y la igualdad; 2) cerrar las brechas de prosperidad; 3) avanzar en la construcción de la paz, de seguridad, de legalidad y de convivencia para asegurar el goce efectivo de derechos humanos y la participación democrática, y 4) transitar hacia la sostenibilidad ambiental.

En la actualidad el equipo de país del SNU está conformado por 22 agencias con representación en Colombia y cinco agencias no representadas. El SNU tiene más de 170 oficinas en 67 localidades del país que sirven a 24 de los 32 departamentos que integran el territorio nacional; con aproximadamente 3000 funcionarios/as, de los/las cuales, el 94 por ciento corresponde a nacionales. El SNU en el nivel territorial ha establecido mecanismos de coordinación para mejorar su respuesta conjunta. Los doce Equipos Locales de Coordinación (ELC) están integrados por personal de las agencias de la ONU y de la Misión de Verificación de Naciones Unidas, ONG internacionales y personal de socios implementadores, bajo el liderazgo de un coordinador humanitario y uno de paz y desarrollo. Este esquema ha facilitado la realización de ejercicios de planeación conjunta con impactos positivos en el desempeño de varios de los indicadores del SWAP Gender Scorecard en regiones caracterizadas por niveles de conflictividad, pobreza y por la baja presencia del Estado.

IV. HALLAZGOS

El sistema de calificación se estableció en torno a los siguientes cuatro niveles sugeridos por la herramienta:

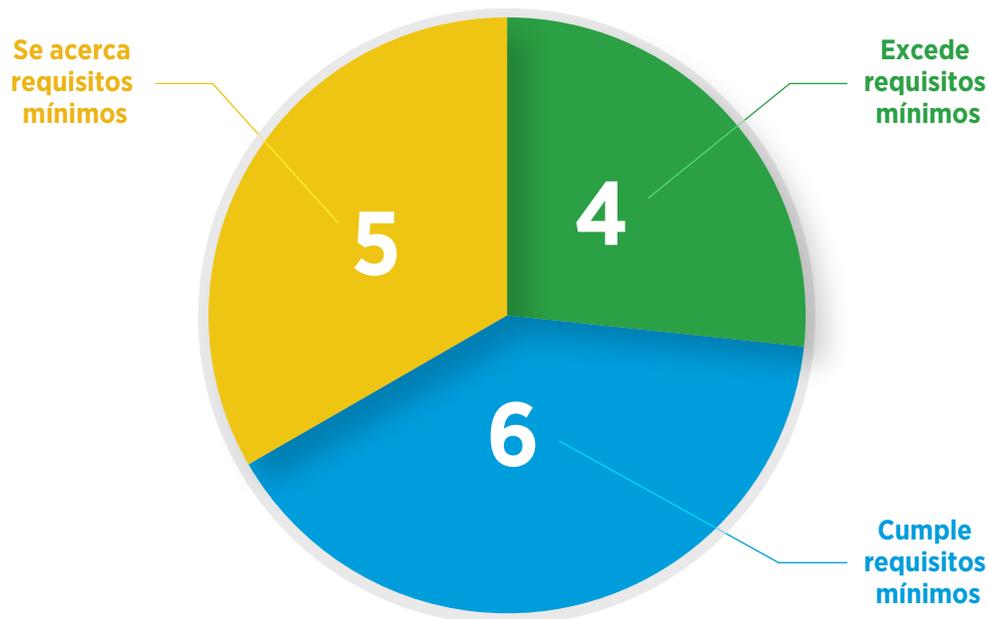
**EXCEDE LOS
REQUISITOS
MÍNIMOS**

**CUMPLE CON
LOS REQUISITOS
MÍNIMOS**

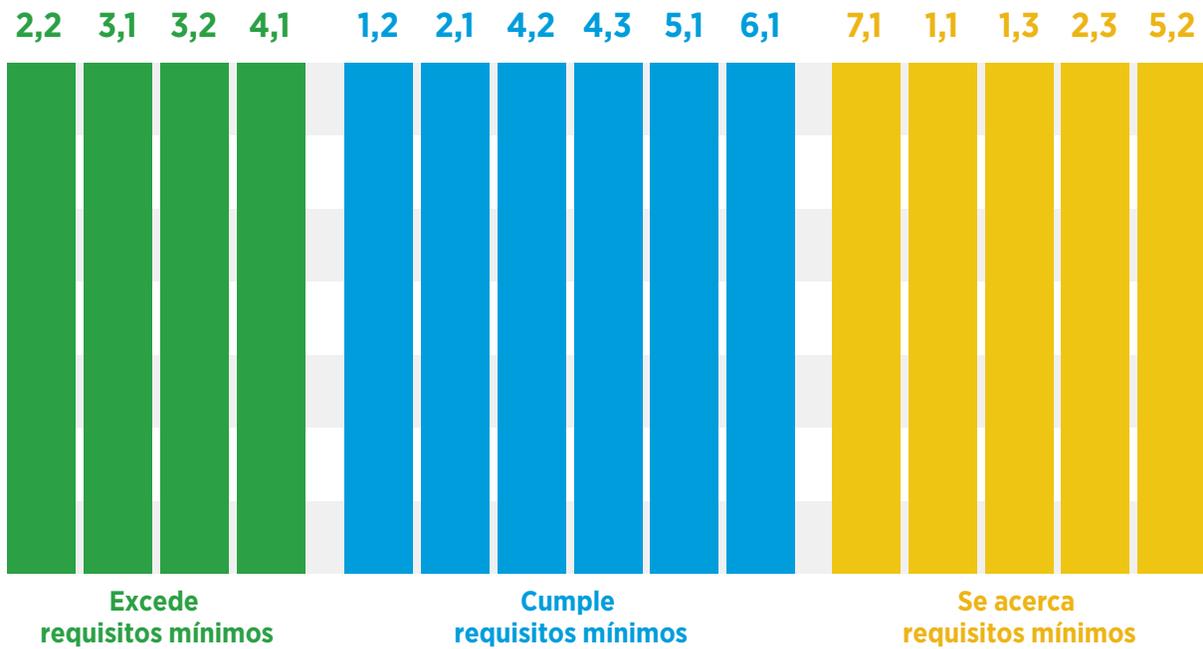
**SE ACERCA A
LOS REQUISITOS
MÍNIMOS**

Si bien la metodología para el SWAP Gender Scorecard de 2013 y 2016 no es enteramente comparable con la nueva metodología en cuanto a selección y definición de ejes temáticos, criterios para la valoración y número de indicadores, se puede concluir que Colombia presenta avances en las calificaciones obtenidas entre los dos periodos observados, en particular, en los ejes temáticos relacionados con Comunicación y Abogacía, construcción de alianzas dentro y fuera del Sistema, cultura organizacional arquitectura de género y financiamiento.

Figura 1 Hallazgos



El resultado final muestra que el UNCT Colombia excedió los requisitos en cuatro de los indicadores. Seis cumplen con los requisitos mínimos y cinco se acercan a los requisitos mínimos.

Figura 2 Resultado general de indicadores

A continuación, se presenta un resumen por cada dimensión o eje. Los detalles completos sobre cada indicador se encuentran en el Anexo B.

1. EJE PLANEACIÓN

Calificación: se acerca a los requerimientos mínimos

El (SNU) en Colombia se acerca a los requerimientos mínimos al no contar con un análisis de género en todos los sectores, y presentar un número relativamente bajo (22%) de indicadores y resultados relacionados con la igualdad de género.

El CCA parte de un diagnóstico general para entrar luego en un análisis de brechas por grupos poblacionales y territoriales, (incluyendo condiciones asociadas a la desigualdad de género) y algunos datos discriminados por sexo. **Se recomienda enriquecer el análisis de género en todos los ejes planteados en el CCA**, se propone además del análisis de las causas subyacentes a la desigualdad y discriminación. Se recomienda el uso de enfoques empoderantes que saquen a flote el potencial y el talento transformador de las mujeres, aspectos que serían de mucha utilidad en el desarrollo de una Teoría de Cambio y en el abordaje de los desafíos para el cumplimiento de los ODS, específicamente el ODS5, así como a cambios transformadores relacionados con el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género.

Con el fin de avanzar hacia estándares más altos en un próximo ejercicio del Gender Scorecard es necesario que al menos un 33 por ciento de los indicadores de resultados y de productos contemplados en el nuevo Marco de Cooperación (UNSDCF), visibilicen y den cuenta de los avances en la transversalización de género, así como la pertinencia de contar con un objetivo específico de género, todos ellos soportados con mejores análisis de situación y disponibilidad de datos discriminados por sexo para una mejor identificación de brechas y de causas subyacentes a las condiciones de desigualdad y discriminación, en concordancia con la Teoría de Cambio⁴ y las prioridades establecidas para el cumplimiento del ODS 5.

2. EJE PROGRAMACIÓN

Calificación: cumple con los requerimientos mínimos

Se reconoce la importancia que el equipo de país ha otorgado a la programación conjunta (PC) en el presente ciclo 2015-2019, como producto del impulso al trabajo interagencial y a los estímulos otorgados por esquemas de financiamiento como el MPTF que han incorporado buenas prácticas en sus procesos de financiamiento mediante normas para impulsar la transversalización de género en toda su programación, lo que incluye la aplicación de la herramienta Gender Marker 2.

Para el presente ejercicio se identificaron 30 Programas Conjuntos (PC) de los cuales se analizaron 16 (53% del total) con objetivos diversos entre sí, 8 (ocho) de los cuales con objetivos específicos de Género, muestran avances en el uso de enfoques diferenciales de género, selección de indicadores sensibles al género y detalle de actividades con propuestas de acciones afirmativas encaminadas a brindar oportunidades a mujeres y jóvenes para mejorar sus condiciones y el goce y garantía de sus derechos, aun en programas interagenciales coordinados por agencias distintas a ONU Mujeres. El hecho de contar con programas destinados exclusivamente a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, aunado a la evidencia de su transversalización en el resto de los programas analizados, permite concluir que esta dimensión cumplió con los mínimos requerimientos.

No obstante, lo anterior, la profundidad y el alcance de la transversalización no ha sido consistente, y aún faltan esfuerzos en el uso de técnicas rigurosas para incorporar en las propuestas programáticas, análisis de género y uso de datos que faciliten la calidad de la transversalización de género en toda la programación conjunta.

⁴ La Teoría del Cambio es una metodología de diseño de proyectos que se utiliza para explicar cómo y por qué las actividades de un proyecto van a dar lugar a los cambios deseados. Proporciona una hoja de ruta para el cambio, basada en una evaluación del entorno en el que está trabajando.

3. EJE COMUNICACIÓN

Calificación: excede los requisitos mínimos

El trabajo del Grupo de Comunicaciones del SNU excedió los requisitos mínimos al cumplir con todos los criterios establecidos para el indicador, soportados en planes de trabajo, programación, financiamiento y el conjunto de actividades y campañas de Abogacía en diversos medios escritos, radiales y plataformas virtuales. Ejemplo de ello lo constituye, entre otros, la campaña 16 días de activismo contra la violencia de género y la celebración conjunta del Día de la Mujer. El GCNU ha incorporado progresivamente en su programación temas no tradicionales como cambio climático y género, migración y género, población LGBTI, machismo y nuevas masculinidades.

4. EJE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Calificación: se acerca a los requisitos mínimos

En coincidencia con el Informe de Evaluación del UNDAF, la valoración inicial del SWAP Gender Scorecard registra la **ausencia de un sistema eficaz de monitoreo, evaluación y reporte 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 los ODS**, particularmente el ODS 5.

A lo largo de la implementación del UNDAF se han puesto en marcha iniciativas que privilegian las exigencias de reporte de las entidades rectoras de la cooperación y donantes. Estas iniciativas, como es el caso del 4W, se caracterizan por ser una herramienta de recolección de insumos frente a los avances interagenciales con un carácter más cuantitativo que cualitativo sobre la eficacia de las intervenciones planteadas y mucho menos analítico sobre los efectos transformadores en la condición de las mujeres. No es un mecanismo permanentemente activado ni vinculado a un ejercicio de monitoreo regular y, por tanto, no refleja el nivel de cumplimiento en la implementación de las tareas contenidas en los planes de acción de la programación conjunta. Es entonces deseable que en los ejercicios de reporte y evaluación se incorporen los avances obtenidos en los resultados específicos de género para con posterioridad ser utilizados en las evaluaciones del SWAP Gender Scorecard.

Es también necesario que el grupo de monitoreo y evaluación reciba un entrenamiento técnico sobre cómo monitorear y evaluar de manera adecuada desde una perspectiva de género, todas las iniciativas conjuntas interagenciales, en el transcurso del ciclo de programación del UNDAF. Desde esta dimensión se busca determinar el grado de participación entre el SNU con las contrapartes del

5. EJE ALIANZAS

Calificación: excede los requisitos mínimos

gobierno nacional, en particular con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM). El indicador 3.1 excede los requisitos mínimos por cumplir con todos los criterios, puesto que aun cuando la CPEM no participó de forma activa en la formulación del UNDSF en curso, son numerosas las alianzas construidas entre diferentes instituciones públicas, incluida la CPEM, organizaciones de la sociedad civil y el SNU con el espíritu colectivo de avanzar en las agendas de igualdad y equidad. Sobresalen las iniciativas conjuntas para fortalecer la prevención y la respuesta comunitaria e institucional a todo tipo de violencias ejercido contra las mujeres y las niñas y el desarrollo de políticas públicas a favor de entornos facilitantes para el empoderamiento económico, político y social de las mujeres, que remueva las inequidades en su contra y favorezca la eliminación de la violencia y pobreza que las afecta.

En un futuro cercano se requiere seguir acompañando a la CPEM y al nuevo Sistema Nacional de Mujeres, amparado bajo el Plan Nacional de Desarrollo (artículo 222 del 2018), para seguir en la ruta del cumplimiento de la Agenda 2030, en específico, lo relacionado con la localización e implementación del ODS 5. Bajo este marco, la CPEM debe ser actor coparte del desarrollo de todo el ciclo de cooperación de Naciones Unidas en Colombia, más allá del diseño de los resultados específicos de género.

Tal como se señala en la ficha correspondiente al indicador 3.2, las plataformas de mujeres también han acogido, promovido e implementado en asocio con diferentes agencias del SNU, innumerables iniciativas dirigidas al logro de la igualdad de género, fortaleciendo el diálogo necesario para la resolución de conflictos y siendo parte de una ciudadanía actuante en defensa de los derechos de las mujeres, muchas de ellas víctimas del conflicto armado colombiano.

6. EJE CULTURA ORGANIZACIONAL

Calificación: excede requerimientos mínimos

La calificación se otorga por haber excedido el cumplimiento de los cuatro criterios establecidos para el indicador 4.1. La valoración encontró evidencias bien justificadas en piezas de comunicación, campañas, plan del Assessment Resident Coordinator (ARC) y minutas de reuniones de jefes/as de agencia, en las cuales se deja constancia del número de veces en que los temas de género han sido tratados en discursos, reuniones de alto nivel con contraparte nacionales, donantes y organismos multilaterales y al interior de las reuniones periódicas del UNCT. Adicionalmente el UNCT ha incluido

en la valoración del ARC del año 2018 un indicador específico sobre género establecido con el fin de rendir cuentas de manera conjunta y concertada sobre las metas establecidas por el coordinador residente y UNCT.

En cuanto al resultado 4.2 de la encuesta sobre Cultura Organizacional, aplicada a 1 de cada 3 de los y las funcionarias del Sistema de Naciones Unidas en Colombia, da cuenta en términos generales de una percepción positiva sobre los esfuerzos del Sistema de Naciones Unidas enfocados hacia la Igualdad y Equidad de Género y plantea algunos desafíos de trabajo. El 75 por ciento de las personas reconoce los esfuerzos de los jefes/as de agencia en su liderazgo y compromiso hacia la igualdad de género. El estándar mínimo promedio del 65 por ciento se supera en los resultados de la encuesta, razón por lo cual se le otorga una calificación de cumplimiento con los requerimientos mínimos. En las últimas respuestas referentes al balance vida trabajo, se observa que la tendencia de las respuestas “neutral, en desacuerdo y muy en desacuerdo” aumenta hasta alcanzar el 47 por ciento de respuestas “neutral, en desacuerdo”. Este tema, junto con el paquete de flexibilidad laboral, constituyen focos de atención que ameritan ser tratados de manera particular por parte de los jefes/as de agencia, máxime cuando son las mujeres en rangos de edad comprendido entre los 30-50 años quienes manifiestan mayor insatisfacción frente a este asunto.

7. EJE ARQUITECTURA DE GÉNERO Y CAPACIDADES

Calificación: cumple con los requisitos mínimos

El Grupo Interagencial de Género (GIG) es uno de los más dinámicos entre las estructuras de coordinación del equipo de país en Colombia. Es el único equipo temático liderado por una jefa de agencia (ONU MUJERES). Está conformado por 16 de las 25 agencias del SNU en Colombia⁵, incluyendo a miembros de la Misión de Verificación, Oficina del Coordinador Residente y el GENCap (Gender Standby Capacity Project). De todos ellos, diez personas participan de manera regular. Este grupo es concebido como un espacio de reflexión estratégica para estructurar una agenda común y refrendar el compromiso del Sistema con la igualdad de género a lo largo de todo el proceso del UNDCSF.

Si bien el GIG es presidido por la Representante de ONU MUJERES, se podría considerar un sistema de coliderazgo con otro/otra jefe de agencia que permita generar una mayor corresponsabilidad y apropiación de la agenda de género por parte de otras agencias miembros del GIG con un carácter habitual y no coyuntural, como es la tendencia actual.

⁵ ACNUR, CEPAL, CINU, UNDSS, UNODC, UNOPS, OIM, PMA, OIT, UNFPA, ONU DDHH, OCHA, GENCAP, FAO, PNUD, UNICEF, ONU MUJERES, Oficina de la Coordinadora Residente.

El cumplimiento de un plan de capacitaciones sobre violencia basada en género desarrollado por el subgrupo de violencia de género del GIG y de otros grupos interinstitucionales hecho justificó la calificación otorgada al indicador 5.2

Queda pendiente como reto realizar la evaluación de necesidades de aprendizaje, acompañada de un plan estructurado para el fortalecimiento de capacidades en género. Está pendiente de elaborar por parte del GIG un paquete de inducción en género común a todas las agencias para los/las funcionarios que ingresen al SNU, tal como lo ofrece PNUD y ONU MUJERES de manera individual.

8. EJE PRESUPUESTO

Calificación: cumple con los requisitos mínimos

Dos hechos justifican esta calificación; de una parte, en el último año el equipo de país cumplió con los requisitos mínimos al haber impartido sesiones de información y capacitación sobre el Gender Marker a todas las agencias interesadas en aplicar al Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Sostenimiento de la Paz (MPTF), teniendo como insumo las guías técnicas desarrolladas para tal fin⁶. El UNDAF 2016-2019 no estableció objetivos financieros para asignación de fondos dirigidos a alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y por lo tanto ninguno de los proyectos inicialmente formulados establecía marcadores de género. Con la entrada en operación de los Fondos MPTF, se ha venido incrementado la destinación financiera al pasar del 15% de asignación de fondos con destinación específica en el 2018 al 30% de los recursos asignados en el 2019, equivalente a US\$3.8 millones presentando al final del 2019 una ejecución acumulada del 18.35% para las Fases 1 y 2 de dicho fondo.

A partir del año 2016 el Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el sostenimiento de la Paz (MPTF) ha demostrado ser un incentivo económico y metodológico efectivo en la promoción del trabajo conjunto entre las agencias del Sistema de las Naciones Unidas y muy particularmente en el establecimiento de condiciones en la formulación de proyectos para avanzar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En la actualidad todos los proyectos financiados por el MPTF cuentan con un gender marker 2. Se propone que el nuevo marco de cooperación 2020-2023 incluya un gender marker para asegurar un objetivo financiero en línea con lo planteado en el indicador 6.1 del SWAP Gender Score Card, siempre y cuando venga acompañado de resultados positivos y medibles en la implementación.

⁶ (Pendiente)

9. EJE RESULTADOS

Calificación: se acerca a los requerimientos mínimos

Los informes periódicos de avance del UNDAF reportan cumplimiento y superación de metas en términos de procesos hacia el logro del resultado específico sobre igualdad de género: “Colombia habrá avanzado en la disminución de las brechas de género para los años 2019 y en el goce de los derechos de las mujeres bajo los principios de igualdad y no discriminación”⁷. No hay evidencias que den cuenta de los resultados obtenidos. Podría decirse que ha habido acercamientos con contrapartes nacionales y se trabaja en la dirección correcta, pero se requieren mayores esfuerzos para reclamar resultados más contundentes.

⁷ <https://undg.org/wp-content/uploads/2017/03/UNDG-Gender-Equality-Marker-Guidance-Note-Final-Sep-2013.pdf>

ANEXO B. UNCT SWAP Gender Scorecard, Valoraciones por indicador

1. EJE PLANEACIÓN

INDICADOR: 1.1

COMMON COUNTRY ASSESSMENT INTEGRAL ANÁLISIS DE GÉNERO

Calificación: se acerca a los requerimientos mínimos

Hallazgos y explicación

- A.** El CCA en su versión preliminar parte de un diagnóstico general para entrar luego en un análisis de brechas por grupos territoriales y poblacionales, incluyendo condiciones asociadas a la desigualdad de género. El CCA está estructurado en torno a cuatro ejes principales: 1) Igualdad e inclusión social. 2) Cerrar las brechas de prosperidad. 3) Avanzar en la construcción de la paz, de seguridad, de legalidad y de convivencia para asegurar el goce efectivo de DDHH y la participación democrática. 4) Transitar hacia la sostenibilidad ambiental. Cada uno de los énfasis parte de un diagnóstico general para entrar luego en un análisis de causas y brechas generacionales por grupos de población (incluyendo mujeres y niñas) y por grupos territoriales.
- B.** La mayoría de los ejes contiene datos discriminados por sexo (incluyendo condiciones asociadas a la desigualdad de género). Se aportan cifras para evidenciar la persistencia de patrones culturales (incluyendo violencia de género) y sus afectaciones en mujeres y niñas.

Evidencia o medios de verificación

La versión actual es un documento en construcción en consenso con el Gobierno Nacional.

INDICADOR: 1.2

IGUALDAD DE GÉNERO COMO PRINCIPIO EN LOS RESULTADOS DEL UNDAF

Calificación: cumple con los requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

UNDAF en Colombia apuntó a la promoción de los DDHH, la igualdad de género y la sostenibilidad, alineándose con los instrumentos y las normativas internacionales vigentes en el momento de su formulación en los dos resultados puntuales: construcción de paz y desarrollo sostenible.

UNDAF se propuso contribuir a la eliminación de cualquier forma de discriminación o exclusión partiendo de un enfoque diferencial 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. Sobresalen los énfasis puntuales en materia de género dirigidos entre otras, a fortalecer los mecanismos de participación y vocería de las mujeres en espacios de debate político y en mecanismos nacionales y locales para el alistamiento para la paz, en procesos de verdad, justicia, reparación y no repetición, resolución de conflictos, promoción de **su liderazgo en el desarrollo económico local y en los procesos de implementación del Acuerdo de Paz.**

Bajo el área de desarrollo sostenible se contempla un resultado específico vinculado a la igualdad de género: “Colombia habrá avanzado en la disminución de las brechas de género y en el goce efectivo de los derechos de las mujeres bajo los principios de igualdad y no discriminación”.

Se destaca el apoyo a programas dirigidos al cierre efectivo de brechas poblacionales y territoriales y a la implementación de políticas y estrategias para la reducción de la pobreza monetaria y multidimensional, y a la atención de las desigualdades económicas y sociales como condición para el progresivo goce efectivo de derechos fundamentales en las poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad (niños, niñas, adolescentes y jóvenes) en línea con el ODS5. Se presta especial atención al fortalecimiento de la participación de las mujeres en la promoción de la gestión sostenible de los recursos naturales, la conservación y el uso sostenible de la biodiversidad, que incluye el desarrollo de servicios ecosistémicos.

No es posible hacer una valoración explícita frente a la Teoría de Cambio puesto que para el año 2015 la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible aún se encontraba en discusión por parte de los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Por tanto, el UNDAF no presenta un análisis detallado de alineación frente a los ODS, incluyendo el ODS5. Cabe señalar que, si bien las áreas y resultados definidos incorporan acciones específicas para avanzar en la igualdad de género, no es un elemento transversal a todos los resultados, y no cuenta con metas establecidas para alcanzar la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Evidencia o medios de verificación

Fuente: UNDAF, 2015-2019

INDICADOR: 1.3**INDICADORES UNDAF MIDEN LOS CAMBIOS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Calificación: se acerca a los requerimientos mínimos

Hallazgos y explicación

La matriz de resultados del UNDAF no observa indicadores de productos, solo de resultado, puesto que la guía vigente para 2015 no exigía que la estructura incluyera productos. Entre las dos áreas de resultados construcción de paz y desarrollo sostenible, la matriz del UNDAF contempla un total de 18 indicadores de resultado (seis en el área de construcción de paz y 12 en el área de desarrollo sostenible). Del total de indicadores, se estima que únicamente cuatro indicadores pueden dar cuenta de cambios en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que representa un 22 por ciento. Estos indicadores son los siguientes:

1.3.2 “Proyectos Nacionales y Subnacionales con capacidades fortalecidas para implementar la estrategia de respuesta rápida para la estabilización de temas priorizados”.

2.1.4 “Estrategias apoyadas y/o implementadas para el mejoramiento de la seguridad alimentaria y nutricional (SAN)”

2.2.1 “Entidades Públicas nacionales y territoriales apoyadas para la inclusión y/o fortalecimiento de la perspectiva de género en políticas, programas, proyectos, planes y/o estrategias”.

2.3.2 “Estrategias de desarrollo rural integral y de fortalecimiento de los pequeños/as productores/as y de sus organizaciones apoyadas y/o implementadas”.

Con miras a mejorar la calificación en una próxima valoración, se requiere elevar el porcentaje de indicadores de resultado a una cifra entre 33-50 por ciento para acercarse a los requisitos mínimos y, superior al 50 por ciento para exceder los criterios establecidos.

Evidencia o medios de verificación

UNDAF 2015-2019. Matriz de resultados. Fichas técnicas de indicadores

2. EJE DE PROGRAMACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN

INDICADOR: 2.1

PROGRAMAS CONJUNTOS CONTRIBUYEN A REDUCIR DESIGUALDADES DE GÉNERO

Calificación: cumple con los requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

Para el presente ejercicio se seleccionaron 16 programas conjuntos equivalentes al 53 por ciento de un universo de 30, ocho de los cuales, estaban dirigidos en específico a mejorar la igualdad y promover la equidad de género, en tanto que los ocho programas restantes incluían género como eje transversal. Del análisis de la totalidad de los proyectos revisados se concluye que el indicador cumple con los requisitos mínimos, calificación que se sustenta, según los criterios establecidos, en las siguientes apreciaciones y evidencias:

A) La mayoría de las iniciativas revisadas tienen la perspectiva de género como un enfoque transversal y/principio rector. Se evidencia la inclusión de elementos de enfoque de equidad de género y priorización de mujeres y niñas como beneficiarias de los proyectos. Algunas iniciativas sobre la base del análisis de contexto y de la Teoría de Cambio contemplan y ponen de relieve las necesidades específicas de niñas, adolescentes y mujeres en diferentes sectores, incluyendo no tradicionales, para el abordaje de los asuntos de género.

Se encuentran avances importantes en el fortalecimiento de capacidades institucionales locales con respecto a la inclusión de enfoques de género y fortalecimiento de capacidades de las mujeres y las adolescentes para gestionar liderazgos e incidir en los espacios locales de decisión, como, por ejemplo, planes locales de desarrollo.

Hasta donde la disponibilidad de datos lo permite, se encuentra información estadística desagregada por sexo tanto en los análisis de situación como en la presentación de resultados. Algunos proyectos tienen indicadores y cuentan con presupuesto específico para acciones de género.

“Promover el fortalecimiento de los medios de vida compuesto por sistemas productivos y agroalimentarios en las comunidades víctimas del desplazamiento”, ejecutado por el PMA y la FAO, es un ejemplo de cómo un buen análisis de género facilita su transversalización en actividades y resultados. Tiene marcador de género (Gender marker 2), lo que implica la priorización y contribución significativa a la igualdad.

“Estrategia de reincorporación socio económica de excombatientes de las FARC, con enfoque comunitario, de género, étnico y poblacional”, ejecutado por PNUD, UNICEF y ONU MUJERES se concibe desde la incorporación de enfoques diferenciales de género, étnico y territorial, apuntalando también a una perspectiva de derechos, participación y a su propia sostenibilidad. Considerando que el 23 por ciento de la población reincorporada corresponde a mujeres (según censo adelantado por la Universidad Nacional) y a que existen provisiones específicas en materia de género en el Acuerdo Final de Paz, el proyecto contempla un énfasis particular en el enfoque diferencial de género que garantice una reincorporación económica y social que promueva los derechos de las mujeres y su empoderamiento, de acuerdo con sus intereses, necesidades y capacidades.

B) El programa conjunto “*Promover enfoques sensibles al género para la gestión de los recursos naturales para la paz*” ejecutado por UN Environment, PNUD y ONU MUJERES es coherente con los ODS y hace referencias específicas al ODS5. Los ejemplos de intervención son totalmente sensibles al género y en su análisis se contó con la mayor participación posible de las personas involucradas, incluyendo a las mujeres.

Modelo Territorial de Garantías de no repetición y empoderamiento ciudadano de jóvenes y mujeres víctimas de violencia sexual y desaparición forzada durante el conflicto armado para obtener acceso efectivo al Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y no Repetición (SIVJRNR)” ejecutado por ONU MUJERES, registra un Gender Marker 2B y responde a los cuatro resultados del UNDAF y hace relación al ODS 5 y al ODS 16.

Programas formulados y aprobados de manera reciente, establecen vínculos directos con los ODS, en particular con el Objetivo 5. Asimismo, deja planteada una Teoría de Cambio desde un enfoque de género desde lo personal, institucional y comunitario. Tal es el caso del programa conjunto *Desarrollo de capacidades locales para la promoción y garantía del derecho a la salud sexual y reproductiva, salud mental, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, atención a la infancia y salud nutricional en 14 departamentos y 25 municipios en los que se ubican 26 ETCR*, ejecutado por la OPS, OIM y UNFPA. En la revisión documental se destaca el programa interagencial FAO, ONU MUJERES *Construcción de paz territorial en clave PDET para Chocó, Meta y Guaviare* por su rigor en los análisis de género desde una perspectiva étnica, sustentado en datos desagregados por sexo y herramientas técnicas que se han transferido a los enlaces de género de las dieciséis zonas PDET priorizadas.

C) En cuanto al control de calidad de los programas conjuntos revisados, se reitera la falta de un sistema de monitoreo interno con mecanismos desarrollados y en marcha para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas de conjuntos. En términos

generales los informes dan cuenta de procesos/actividades realizados y del número de participantes, en tanto que el análisis de resultados en términos de beneficios obtenidos por las mujeres, cambios institucionales o transformaciones a favor de la igualdad de género son débilmente reflejados y o argumentados.

Se evidencia la necesidad de mejorar el análisis relacional del enfoque de género con los demás componentes, procesos y resultados de los proyectos y el fortalecimiento de capacidades que faciliten el análisis de situación diferencial desde sus afectaciones diversas, incluyendo entornos culturales, étnicos y territoriales.

Los proyectos financiados por el Fondo Multidonante de Naciones Unidas (MPTF) tienen mayores mecanismos de exigibilidad y control frente a la incorporación del enfoque de género. Todos sus proyectos presentan marcadores de género lo cual en principio facilita la ejecución del gasto orientado a resultados.

Evidencia o medios de verificación

- Documentos de programas conjuntos
- Informes de seguimiento y evaluación de medio término y final de proyectos 2019.
- Presentaciones de resultados

INDICADOR: 2.2

COMUNICACIÓN Y ADVOCACY ORIENTADO A LAS ÁREAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Calificación: excede requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

La calificación otorgada se basa en el cumplimiento verificado de todos los criterios establecidos, tales como los siguientes:

- 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 Grupo de comunicación de Naciones Unidas (GCNU) incluye, entre otros, tanto temas de comunicación como de abogacía en género. El equipo de país ha contribuido de manera colaborativa tanto en actividades de comunicación como de Abogacía en al menos una temática no convencional en el año. 2019, como se señala más adelante.

1. Grupo de Comunicación del Sistema de las Naciones Unidas (GCNU)

Se reúne una vez al mes y coordina la estrategia de comunicación interagencial bajo el liderazgo del CINU. El GCNU diseñó en el 2017 una estrategia de comunicación para los siguientes cuatro años en la cual género es un tema transversal en las tres prioridades definidas en la estrategia, son estas: cultura de paz (#PazSostenible), derechos de las personas (#PorTusDerechos) y No dejar a nadie atrás (#NadieAtras).

GCNU implementa la estrategia común de UNCT a través de varias herramientas y de recursos compartidos: Fondo Interagencial para Financiar las Actividades y Campañas de Comunicación Comunes del UNCT. Presupuesto: US\$131.200 2019, lo cual ha permitido al GCNU mantener una visibilidad fuerte y unificada en el país. - El fondo interinstitucional financia Voces Unidas, el programa de radio del sistema de la ONU en Colombia. <https://vocesunidas.unic.org.co/>. - También financia a un webmaster que y administra el sitio web de la ONU en Colombia en 2018. <https://nacionesunidas.org.co/>

2. Igualdad de género en el plan de trabajo anual

El UNCT sigue un plan de trabajo anual común. El plan de trabajo anual establece prioridades comunes relacionadas con los ODS y días internacionales para cada mes del año. El ODS 5 Igualdad de Género es una prioridad compartida del UNCT para los meses de marzo y noviembre de cada año y el UNCT contribuye conjuntamente a un mínimo de dos actividades de comunicación conjuntas (alrededor del 8 de marzo y el 25 de noviembre) y una campaña común sobre igualdad de género por año (16 días de activismo). Los materiales de las redes sociales están disponibles en un sitio web interno administrado por el CINU.

En el año 2018 el UNCT organizó una serie de eventos / campañas en colaboración con dos o más agencias, algunos de los cuales sobre temas no tradicionales. A manera de ejemplo, PMA, el PNUMA y el CINU organizaron en alianza con la Pontificia Universidad Javeriana y el Fondo de Adaptación una proyección y simposio sobre Cambio Climático y Género, con énfasis en las mujeres afrocolombianas: “Soluciones creativas al cambio climático con enfoque de género y cultural. Otra iniciativa conjunta fue el desarrollo de la campaña en curso “Somos panas” por parte de ONU Mujeres y ACNUR, en alianza con la Fundación Plan, dirigida a disminuir el estigma y la discriminación de las mujeres migrantes venezolanas.

3. Igualdad de Género y temas no tradicionales en el programa de radio de la ONU

Voces Unidas, el programa de radio interinstitucional del SNU, tiene un fuerte enfoque en igualdad de género. La tercera parte de su programación está dedicada a asuntos relacionados con esta perspectiva. El programa radial se emite todos los viernes por la Radio Nacional de Colombia (alcance: 90% del territorio colombiano). El programa presta atención a la participación de las mujeres en el programa bien sea como expertas o como locutoras/moderadoras.

En el año 2019, más del 50% de participantes ha sido mujeres. El programa en las últimas emisiones ha abierto los micrófonos a otras voces - LGBTI - para que sean escuchadas con regularidad (cuatro personas trans han participado este año). Masculinidades, identidades trans y orientaciones sexuales son otros temas no tradicionales tratados durante el último año.

4. Igualdad de género en las redes sociales y el sitio web del equipo de país

Igualdad de género ha sido una prioridad en las redes sociales de la ONU en Colombia, privilegiando las historias de las protagonistas desde el territorio, la comunicación y la promoción de la Igualdad.

Evidencia o medios de verificación

- <https://uncg.nacionesunidas.org.co/>
- https://uncg.nacionesunidas.org.co/documentos_uncg/UNIC-Communication%20Strategy%202017-2020.pdf
- https://uncg.nacionesunidas.org.co/documentos_uncg/Estrategia%20de%20comunicaci%C3%B3n%20UNCG.pdf
- <http://www.somospanascolombia.com/valientes>

INDICADOR: 2.3

PROGRESO DE LAS MEDIDAS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL UNDAF CONTRA RESULTADOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO PLANEADOS

Calificación: se acerca a los requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

A. UNDAF dispone de un marco de resultados que se complementa con las respectivas fichas técnicas para cada uno de sus indicadores. Sin embargo, carece de un mecanismo de monitoreo y evaluación debidamente definido e implementado desde una perspectiva técnica y metodológica.

B. A lo largo de su implementación se han utilizado herramientas de reporte consideradas como básicas en respuesta a los requerimientos de las contrapartes nacionales o donantes que no reflejan de forma debida los progresos y logros obtenidos con relación a la igualdad de género. Estas herramientas no se activan ni se actualizan con la frecuencia y profundidad en el análisis necesario para determinar los avances obtenidos.

De otra parte, se cuenta con un reporte para el año 2018 en el cual se evidencia que los cuatro indicadores relacionados con la igualdad y equidad de género han alcanzado todas sus metas. Inclusive, el indicador “Entidades públicas nacionales y territoriales apoyadas para la inclusión y o fortalecimiento de la perspectiva de género en políticas, programa, proyectos planes y estrategias” reporta en tal año un 33 por ciento de avance con relación a la meta establecida en 2015.

Si bien los términos de referencia de la evaluación externa del UNDAF 2015/2019 incluían como eje transversal la evaluación del enfoque de género, el informe final no presenta una evaluación en profundidad, ni muestra evidencia triangulada sobre el logro de los resultados de género. c. En el presente periodo de implementación del UNDAF se realizó una capacitación en temas de género para los equipos locales de coordinación presentes en los territorios, pero no ha habido capacitaciones específicas sobre Monitoreo & Evaluación con sensibilidad de género para los puntos focales de M&E de las agencias, tema que se hace necesario emprender en el camino hacia la excelencia en el desempeño del indicador.

Evidencia o medios de verificación

- UNDAF: Matriz de resultados, 2015-2019.
- Reporte Anual UNDAF 2017, 2018.
- UNDAF evaluación final, versión borrador, 2019.

3. EJE CONSTRUCCIÓN DE ALIANZAS

INDICADOR: 3.1

UNCT APOYA Y SE COMPROMETE CON EL GOBIERNO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Calificación: excede requerimientos mínimos

Hallazgos y explicación

Año tras año el SNU ha venido colaborando mano a mano con diversas entidades públicas en iniciativas conjuntas, entre las cuales sobresalen las siguientes:

- SNU brindó apoyo a las mujeres en la formulación de un manifiesto que se plasmó en los principales acuerdos y en la agenda para la refrendación, seguimiento e implementación de los Acuerdos de Paz, definiendo un plan de trabajo que garantizó la participación de las mujeres en el proceso.
- SNU trabajó en la conformación de una agenda de trabajo y un cronograma de implementación de paz con espacios de interlocución como el subgrupo de trabajo de mujeres en el marco de la Mesa Nacional de Garantías (MNG) o el Programa para el Fortalecimiento de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos.

2017

- Bajo el liderazgo del DNP, ONU Mujeres y UNFPA lograron avanzar en la formulación de las bases para la creación del Sistema Nacional de Cuidado (SINACU), iniciativa coordinada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP).
- El DANE, UNFPA y ONU Mujeres continuaron apoyando la construcción de un sistema integrado de datos sobre violencia basada en género, a través del diagnóstico y la caracterización de las variables de los registros administrativos que recogen datos respecto a dicha violencia, con el fin de avanzar en la consolidación del Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE).
- ONU Mujeres y PNUD apoyaron el relanzamiento de la estrategia Más Mujeres, Más Democracia del Ministerio del Interior, con el propósito de promover la participación política de las mujeres. Así se contribuyó a lograr la firma del “Pacto por la paz y la inclusión de las mujeres en la participación electoral” con los partidos y movimientos políticos. A esta iniciativa, liderada por el Ministerio del Interior y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, se adhirió el Presidente de la Cámara de Representantes y la Presidenta de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso.
- FAO y ONU Mujeres cooperaron en la campaña del Departamento de Prosperidad Social para la eliminación de la violencia contra la mujer, que logró la inclusión de este enfoque en el programa Familias Rurales.
- ONU Mujeres, PNUD y PMA en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y la alcaldía de Quibdó, desarrollaron actividades de formación dirigidas en entidades territoriales de los sectores educación, salud, protección y justicia, logrando fortalecer las rutas de atención a casos de violencia sexual y otros tipos de violencia basada en género.

- ONU Mujeres y FAO apoyaron a la Agencia de Renovación de Territorio (ART) para mejorar la participación de las mujeres en el proceso de formulación de los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), con el desarrollo de herramientas técnicas que se han transferido a los enlaces de género de las dieciséis (16) zonas PDET priorizadas.
- OIM, ONU Mujeres y el Consejo Superior de la Judicatura sumaron esfuerzos para fortalecer la articulación interinstitucional y los sistemas propios de justicia de los pueblos étnicos a través de documentos de recomendaciones para facilitar el acceso a la justicia a las mujeres indígenas, especialmente en casos de violencia sexual y la prevención del reclutamiento forzado.
- FAO y el equipo local de coordinación prepararon una guía para la incorporación de los enfoques de género, edad y etnia en programas de Seguridad Alimentaria y Nutricional para la Gobernación de Nariño y el desarrollo de capacidades comunitarias para etnia en programas de seguridad alimentaria y nutricional para la gobernación de Nariño. UNFPA, OPS/OMS, UNICEF y PMA capacitaron a cincuenta funcionarios del sector salud, a través la reducción de la mortalidad materna, principalmente en niñas, adolescentes y mujeres gestantes de poblaciones indígenas transfronterizas en los departamentos del Cesar y La Guajira.
- OIM y UNODC fortalecieron las capacidades de dieciséis comités departamentales contra la trata de personas para mejorar la prevención, investigación y judicialización de delitos asociados como la explotación sexual.
- Bajo un esfuerzo conjunto entra la UARIV, OIM y UNFPA se ha logrado avanzar en la incorporación del enfoque de género y diferencial en las estrategias de recuperación a víctimas en 26 municipios.

2018

- El SNU también apoyó a la Subdirección de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) en la consolidación de los enfoques diferenciales que han servido para la creación de la “Comisión de Género” y el “Comité de Enfoques Diferenciales” por medio de los cuales se ha fortaleció el enfoque diferencial de atención a víctimas, y como consecuencia, los procedimientos, decisiones y controles tienen un enfoque de género que facilita la adopción de medidas adecuadas y suficientes a favor de los sujetos de especial protección constitucional. Adicionalmente se integran también aspectos relacionados con los niños, niñas y adolescentes promoviendo la inclusión de medidas del Código de Procedimiento en materia de atención de violencia sexual a niñas y mujeres adolescentes.
- Las acciones desarrolladas por el SNU han permitido aumentar las oportunidades de las mujeres para contribuir al desarrollo de políticas públicas para la recuperación, la conservación y la

propiedad de los recursos naturales. Al respecto se resalta el apoyo a mujeres lideresas para la contribución a la elaboración de las políticas sobre participación ciudadana y conocimiento tradicional en articulación con el ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible. También es importante resaltar que, a través de la iniciativa conjunta sobre reincorporación económica, el SNU contribuye al posicionamiento del enfoque de género en actores claves como la Agencia para la Reincorporación y la Estabilización y el Consejo Nacional para la Reincorporación, logrando con ello fortalecer el vínculo entre el empoderamiento económico de las mujeres con las agendas de desarrollo local.

En el marco de las garantías de protección para las mujeres lideresas y defensoras de derechos humanos en coordinación con el ministerio del Interior y la Unidad Nacional de Protección, el SNU ha contribuido a fortalecer los mecanismos para proteger a las mujeres, siendo ejemplo de ello el apoyo a la implementación del Decreto 2078 de 2017 por el cual se establece la ruta de protección colectiva de los derechos a la vida, la integridad, la libertad y la seguridad personal de grupos y comunidades; la incorporación del enfoque de género en procesos de formación de analistas de riesgo y escoltas, así como en procedimientos internos para la evaluación y la gestión del riesgo; y el mejoramiento de las reglas y procedimientos para la aplicación de medidas integrales de protección para mujeres en riesgo en el marco del Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM de Mujeres).

- Respecto de la reincorporación integral en entornos productivos, el SNU trabajó con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) para beneficiar a personas en proceso de reincorporación y sus comunidades por medio de su formación técnica, la puesta en marcha de los proyectos productivos y el desembolso del capital semilla (PNUD y OIM). Asimismo, PNUD, ACNUR, UNICEF, ONU Mujeres, FAO y PMA junto con Pastoral Social y la ART, implementaron el proyecto Construcción de Confianza y Paz Territorial en clave PDET.
- Del mismo modo, en colaboración con la Agencia de Renovación del Territorio (ART), FAO, PNUD, PMA, UNICEF, ACNUR y ONU Mujeres han apoyado la participación de 7.402 personas en los procesos comunitarios participativos de los PDET de los departamentos de Antioquia, Cauca, Chocó, Guaviare, Meta, Nariño y Valle del Cauca.
- En otras acciones, PNUD, OIM, OACNUDH y ONU Mujeres han enfocado esfuerzos en fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición (SIVJRNR), así como la participación de las víctimas en los mismos, apoyando sus procesos de pedagogía, de preparación psicosocial y de preparación de informes, incluyendo la documentación de casos y la preparación de testimonios.

A) El Mecanismo Nacional de Género en Colombia es la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) instancia que no participó del proceso de formulación del UNDAF, según consta en las listas de asistencia respectivas. Sin embargo, como puede verificarse en los puntos de los informes anuales, el mecanismo nacional de género ha participado en los procesos de implementación.

- Gracias a los aportes, en el marco de la Mesa de Género de la Cooperación Internacional (MGCI) se logró que lideresas de diferentes regiones del país incidieran en la creación de la Dirección Nacional de Mujer Rural y en la formulación de la Política Pública de Mujer Rural. Este espacio de coordinación de la cooperación internacional facilitó espacios de articulación entre las lideresas de los departamentos de Antioquia, Cauca, Meta y Nariño y las entidades claves del gobierno nacional como la CPEM, iniciativa que aún se mantiene.
- En este mismo marco de la MGCI, ONU Mujeres y PNUD apoyaron el relanzamiento de la estrategia Más mujeres, Más Democracia del Ministerio del Interior con el propósito de promover la participación política de las mujeres. Así se contribuyó a lograr la firma del Pacto por la Paz y la Inclusión de las Mujeres en la Participación Electoral con los partidos y movimientos políticos. A esta iniciativa, liderada por el ministerio del Interior y la CPEM se adhirió el presidente de la Cámara de Representantes del Congreso de la República.
- Con base en las dificultades observadas en los territorios víctimas de la violencia y del conflicto armado, ONU Mujeres, UNICEF, ACNUR y UNFPA, en conjunto con la Defensoría del Pueblo y la CPEM, a través del proyecto Territorios de Paz Libres de Violencia contra Mujeres y Niñas, acompañaron 15 iniciativas productivas de mujeres para fortalecer su empoderamiento y resiliencia en las comunidades allegadas a los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación (ETCR) de los departamentos de Chocó, Nariño, Norte de Santander y Putumayo. Asimismo, se acompaña la implementación de estrategias para el empoderamiento y la protección de las niñas y las adolescentes en entornos particularmente vulnerables a nuevas dinámicas de violencia. Estas comunidades se beneficiaron con la consolidación de estrategias de medios de vida de mujeres de las zonas y con la generación de alianzas estratégicas con Cámaras de Comercio, alcaldías y la Universidad Tecnológica del Chocó.

Se indica también como PNUD y ONU Mujeres participaron conjuntamente con la Consejería para la Equidad de la Mujer en la evaluación institucional y de resultados de la Política Pública Nacional para la Equidad de Género para las Mujeres (PPNEGM) (CONPES 161 de 2013) publicada en 2018, destacando en estas dos contribuciones significativas el Sello Equipares de Equidad Laboral y la iniciativa Más Mujeres Más Democracia.

C. En el marco de las acciones coordinadas por el grupo de trabajo sobre ODS, el UNFPA prestó asesoría al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en la desagregación de datos, incluyendo estadísticas de género.

ONU Mujeres, PNUD, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ONU DD.HH.), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Oficina para la Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCHA), se articularon con las secretarías de Planeación de los municipios y departamentos para asesorar los planes de desarrollo e incorporar en estos aspectos de equidad de género, reparación integral de las víctimas, salud, medioambiente, seguridad y convivencia y cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otros aspectos.

Evidencia o medios de verificación

- Informes anuales del UNDAF - CCA
- UNDAF contributors, Participants at planning retreat, and M&E reviews
- Documentos de Programación Conjunta

INDICADOR: 3.2

COMPROMISO Y APOYO DEL UNCT CON LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

Calificación: excede requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

Con base en las siguientes evidencias, se concluye que el SNU excedió los requisitos mínimos al cumplir con todos los criterios. Veamos.

2016

ACNUR en coordinación con el SNU ha liderado el fortalecimiento de 175 estructuras organizativas (entre ellas 20 pueblos indígenas, y 50 organizaciones de mujeres) en sus capacidades de autodeterminación y gestión para su participación significativa en los procesos de soluciones duraderas con un enfoque diferencial de género, étnico y niñez.

OIM, en conjunto con ONU Mujeres, ha promovido la formación de mujeres y hombres de las FARC en tránsito a la vida civil como formadoras/es y promotoras/es del enfoque de género y prevención de

la violencia basada en género (VBG). También se ha gestionado en la cualificación de capacidades en participación y comunicación en 12 Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación (ETCR).

2017

- ONU DDHH, UNICEF, ACNUR y ONU Mujeres trabajaron juntos para realzar el liderazgo de organizaciones de mujeres (por ejemplo, Sisma Mujer) para promover campañas de prevención de la violencia basada en género y promoción de la igualdad, brindando así atención a la población femenina víctima del conflicto armado.
- ONU-DD. HH apoya a la Alianza Multisector para erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas liderada por Sisma Mujer junto con otras organizaciones de mujeres, entidades estatales, PNUD, ONU Mujeres, UNICEF, ACNUR, en el proceso de convocatoria de agencias de publicidad pro-bono para la realización de una campaña sobre igualdad de género y la construcción de una propuesta para la búsqueda de apoyo a esta iniciativa.
- A través del trabajo conjunto de la ONU DDHH y PNUD se ha fortalecido la territorialización de la Mesa Nacional de Garantías implementando la secretaría técnica de ocho espacios territoriales (ETCR).
- Se formalizó el subgrupo de mujeres a cargo de hacer seguimiento a la implementación de la política pública de garantías para lideresas. Sumado a lo anterior, mediante el desarrollo de un ejercicio de investigación aplicada, el PMA y ONU Mujeres han desarrollado acciones encaminadas a indagar sobre la relación entre el empoderamiento económico y violencia basada en género. Como parte de estas acciones, se han realizado diferentes procesos de formación, que hasta el momento ha vinculado a más de 1500 mujeres rurales en cuatro departamentos, logrando avances significativos en la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres al interior de los hogares.

2018

- Sumado a lo anterior se ha apoyado la preparación de informes nacionales frente a marcos normativos internacionales como el IX informe a la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), acción que ha implicado procesos intergubernamentales como la visita de expertas y el apoyo a delegaciones de sociedad civil en sesiones preparatorias (OACNUDH y ONU Mujeres).
- Debido a las dificultades observadas en los territorios víctimas de la violencia y del conflicto armado, ONU Mujeres, UNICEF, ACNUR y UNFPA, en conjunto con la Defensoría del Pueblo y CPEM

a través del proyecto Territorios de Paz Libres de Violencia contra Mujeres y Niñas, acompañaron 15 iniciativas productivas de mujeres para fortalecer su empoderamiento y resiliencia en las comunidades allegadas a los ETCR de los departamentos de Chocó, Nariño, Norte de Santander y Putumayo. También se acompaña la implementación de estrategias para el empoderamiento y la protección de las niñas y las adolescentes en entornos particularmente vulnerables a nuevas dinámicas de violencia. Estas comunidades se beneficiaron con la consolidación de estrategias de medios de vida de mujeres de las zonas y con la generación de alianzas estratégicas con Cámaras de Comercio, alcaldías y la Universidad Tecnológica del Chocó.

Según los listados de consultas para construcción del CCA y formulación respectiva, como también basados en reportes de implementación, se hace evidente la participación de organizaciones de mujeres de la sociedad civil.

- El SNU durante este ciclo del UNDAF se articuló con múltiples organizaciones de la sociedad civil de los ámbitos nacional y territorial y contó con la participación de al menos siete agencias (ONU DDHH, UNICEF, ACNUR, ONU Mujeres, OIM, PNUD, UNFPA). Según listados de consultas, en la formulación del UNDAF participaron varias organizaciones de mujeres. Han sido además aliadas para impulsar en lo local el cumplimiento de los resultados del UNDAF del con la mirada puesta en los compromisos de la Agenda 2030 y el cumplimiento del ODS 5.
- Se hace evidente que las organizaciones de mujeres de la sociedad civil han sido quienes han contribuido a la aplicación del ODS 5 en lo local y al cumplimiento de la agenda 2030, con su activa participación en acciones relacionadas con el ODS16 y a la formulación de los planes territoriales de desarrollo.

Evidencia o medios de verificación

- **Informes anuales del UNDAF.**
- **CCA - Lista de participantes en el retiro de planificación y revisiones de M&E del UNDAF (2015-2019).**
- **Documento de proyectos conjuntos**
- **Materiales de promoción que incluyen nombres de contribuyentes y/o Actas de reuniones de planificación.**

4. EJE LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

INDICADOR: 4.1

LÍDERES DEL UNCT COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

Calificación: excede requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

A. La igualdad de género ha sido un tema recurrente en las reuniones de los jefes/as de agencia en los últimos doce meses. A manera de ejemplo, se pueden mencionar los acuerdos alcanzados entre ellos y ellas para brindar apoyo estratégico y técnico al DNP, al DANE y al Ministerio de Relaciones Exteriores para el desarrollo del documento de política pública CONPES 3918, por medio del cual se establecen metas y estrategias para el cumplimiento de la Agenda 2030 y sus ODS en Colombia, y se genera una hoja de ruta para cada una de las metas establecidas, incluyendo indicadores, entidades responsables y los recursos requeridos para llevarlas a buen término.

Cabe mencionarse los diversos esfuerzos conjuntos por parte del UNCT que abarcan desde diálogos al más alto nivel con el Ministerio del Interior, Alta Consejería para los Derechos Humanos, Alta Consejería de Seguridad Nacional, Procuraduría General de la Nación, representantes de comunidades y defensores de derechos humanos con el fin de definir un Plan de Acción para la protección de los/las defensoras de derechos humanos, excombatientes y líderes y hacer visible la violencia ejercida contra las lideresas defensoras de derechos humanos. En el marco de estas reuniones, han sido varios los llamados a mejorar el acceso efectivo de las mujeres a la justicia para disminuir la impunidad, en casos de violencia de género.

La reunión de alto nivel con el director de Asuntos Políticos y Multilaterales de la Cancillería de Colombia respecto a los 17 temas y 69 preguntas planteadas por la Comisión de la CEDAW al IX informe presentado por el Estado colombiano en 2019, fue ocasión propicia para analizar con el nuevo gobierno las tareas pendientes por parte del Estado identificadas en el Informe en materia de igualdad de género, y hacer visible los avances y posibilidades de trabajo conjunto entre gobierno y SNU. La Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas ha sido un tema tratado de manera recurrente por parte del Coordinador Residente en sus pronunciamientos públicos a manera de llamada de atención sobre las implicaciones negativas de la violencia sexual contra la mujer en el camino que conduzca a consolidar la paz y la seguridad.

B. Bajo el co-liderazgo de ONU Mujeres y ACNUR, la OCR estableció un grupo de tarea sobre la prevención de la explotación y el abuso sexual (PSEA) con el fin de fortalecer las capacidades del SNU,

generar una mayor conciencia y fortalecer de manera coordinada las capacidades del personal del SNU en Colombia a todos los niveles, incluyendo personal humanitario. El grupo cuenta con términos de referencia, plan de acción y una estrategia aprobada por el UNCT para el periodo 2018-2020.

C. Los resultados de la encuesta sobre Género y Cultura Organizacional muestran que el 75 por ciento del total de funcionarios de ambos sexos está de acuerdo y muy de acuerdo con el compromiso y liderazgo de los jefes/jefas de agencia hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo. Al discriminar por sexo se encuentra que el 14.72 por ciento de los hombres y el 32.24 por ciento de las mujeres manifestaron estar “neutral, en desacuerdo y muy en desacuerdo” sobre el mismo tema.

D. El ARC establece como meta: “En Colombia, Agenda 2030 enfatiza en la implantación de los ODS y el mejoramiento de la presencia del Estado para estabilizar las antiguas regiones en conflicto”. Posiciona como criterio de éxito, la igualdad de género como una prioridad clave en el nuevo plan de desarrollo del gobierno del presidente Iván Duque y garantiza la participación de las mujeres en la implementación de la paz. Promueve el posicionamiento político común y la vocería del SNU sobre cuestiones de empoderamiento, derechos de las mujeres y las niñas y la igualdad de género en el proceso electoral. El SNU identifica los grupos y regiones más vulnerables a través del monitoreo de los ODS y la inclusión de preguntas relevantes relacionadas con las minorías en Colombia.

Evidencia o medios de verificación

- ARC DRAFT, 2019.
- Reunión de alto nivel sobre derechos humanos, Embajada de Noruega, 28 de septiembre de 2018.
- Actas de reunión del director de Asuntos Políticos y Multilaterales, septiembre 2019.

INDICADOR: 4.2

CULTURA ORGANIZACIONAL PROMUEVE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Calificación: cumple con requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

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.

Llama la atención el hecho de contar con un importante porcentaje de respuestas en la opción “neutral”; la más baja es 17 por ciento y la más alta 28 por ciento. Sería interesante que en levantamientos futuros se elimine esta opción para así impulsar una reflexión entre estar “de acuerdo” o en “desacuerdo” con las afirmaciones.

Se requiere prestar mayor atención a las mujeres entre los 30 a 50 años tanto en lo territorial como en Bogotá, dado que constituyen el grupo con mayor inconformidad con los esfuerzos y compromisos hacia la igualdad de género.

Se requiere revisar las condiciones laborales del personal internacional en edades inferiores a los 30 años y al ambiente laboral en el cual se desempeñan.

Dado que se presenta mayor inconformidad en las mujeres menores de 50 años con relación a los procedimientos para la prevención del acoso sexual y los procedimientos enfocados en la seguridad e integridad personal, se considera relevante intensificar y generar una mayor divulgación de los procedimientos y políticas establecidas para el manejo de estos asuntos dentro del SNU tanto en lo territorial como en Bogotá. De esta forma, será posible determinar si las falencias identificadas

se encuentran arraigadas a un desconocimiento de dichos procedimientos o si se consideran insuficientes para el abordaje de diferentes situaciones a las que se exponen los/las funcionarios en el ambiente laboral.

El mayor punto de debilidad del SNU se encuentra enfocado en el balance entre vida laboral y personal. Es menester trabajar en el cumplimiento y garantía de los derechos laborales de los trabajadores, puesto que es un tema relevante para todo el personal independiente de su género, edad, función y ubicación. Sumado a lo anterior, se requiere proponer nuevas maneras de trabajo que permitan obtener mayor flexibilidad laboral, por ejemplo, el teletrabajo o la reorganización de horarios. Por último, se cree conveniente realizar una puesta en común de los alcances que pueden tener los jefes/as para permitir un mayor apoyo al staff de manera consensuada con referencia a este asunto.

Se reconoce la buena gestión y compromiso en temas de igualdad y equidad de género en territorio, el cual se ve reflejado en mayores niveles de conformidad con todos los abordajes de la encuesta y los menores niveles de neutralidad entre funcionarios.

Evidencia o medios de verificación

- Encuesta sobre cultura organizacional Colombia, SWAP Gender Scorecard Colombia, 2019.
- Análisis de resultados UNCT -Encuesta Scorecard Colombia 2019, procesamiento ONU Mujeres.
- Interpretación de los resultados de la encuesta: 1: relación entre variables. 2. Análisis de las preguntas 3. Diferencias entre grupos por preguntas. 4. Recomendaciones generales, procesamiento Mercedes Borrero, Camila Sáenz, 2019.

INDICADOR: 4.3

PARIDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE LA ONU

Calificación: cumple con requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

- A)** 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, no se cuenta con un sistema centralizado que permita obtener información sobre el total del personal (staff y no staff) del SNU en Colombia discriminado por sexo, razón por la cual no fue posible hacer un análisis colectivo sobre un universo estimado en 3000 personas.
- C)** La estrategia de Operaciones Comunes o Business Operation Strategy (BOS) formulada para el periodo 2018-2023 por el Office Management Team (OMT) no contiene en ninguna de sus áreas referencia específica a género. Aunque no se mencione, el BOS presenta en su implementación oportunidades para la participación de las mujeres, particularmente en lo que atañe a una participación equitativa para las mujeres como proveedoras de servicios comerciales y/o comunes requeridos por las agencias participantes y /o parte de la oferta incluida en el Roster de consultores/as individuales por categoría y nivel profesional.

Evidencia o medios de verificación

- Gender parity table: PNUD, UNFPA, UNICEF, CINU, UNMAS, UNOPS, ONU-DDHH*, OCHA*, UNDSS*, ONU MujeresS, PMA* (*solo datos staff nacional).
- Business Operations Strategy (BOS)
- Estrategia de Operaciones Conjuntas (EOC) de las Naciones Unidas Colombia, 2018-2023

5. EJE ARQUITECTURA DE GÉNERO Y CAPACIDADES

INDICADOR: 5.1

MECANISMO COORDINADOR DE GÉNERO EMPODERADO PARA INFLUIR ANTE EL UNCT ALREDEDOR DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Calificación: cumple con requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

- A)** El Grupo Interagencial de Género (GIG) hace parte de los mecanismos formales de coordinación del UNCT en Colombia y es presidido por la Representante de ONU Mujeres.
- B)** Según actas de las reuniones periódicas, cuenta con términos de referencia específicos y un plan de trabajo aprobado anualmente que incluye recursos y asignación de responsabilidades. Al analizar en detalle el plan de trabajo y el presupuesto, se observa que gran parte de las responsabilidades, aporte y gestión de los recursos corresponde a ONU Mujeres.
- C)** La membresía GIG incluye a 16 de las 25 agencias residentes de la ONU, sumado a la presencia de la Misión de Verificación, la OCR y la GENCAP, aunque la presencia y participación activa se concentran en diez agencias. Las agencias que participan son: UNHCR; UNIC; FAO; UNHCHR; OCHA; IOM; ILO; UNIDO; PAHO / WHO; WFP; UNDP; UNFPA; UNHABITAT; UNICEF; UNWOMEN y UNODC. Asimismo, participa la OCR, la GENCAP 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. Cabe resaltar que como GIG, este grupo no tiene rol directo de articulación en procesos claves del marco de cooperación,

circunstancia que podría ser considerada a futuro: consulta específica con GIG sobre CCA y sobre apuestas desde la perspectiva de género para la formulación del marco de cooperación (UNSCDF), así como acuerdos en torno a copartes claves de género a lo largo de la implementación y en procesos de M&E.

Se recomienda que otros jefes de agencia participen de forma directa y de manera habitual –no eventual- en las sesiones del GIG.

Evidencia o medios de verificación

- Informes anuales del UNDAF
- Informes de la OCR.
- CCA.
- Lista de participantes al retiro de planificación y revisiones de M&E del UNDAF.
- Términos de referencia del GIG.
- Planes Anuales del GIG.
- Ayudas memoria de las sesiones del GIG.

INDICADOR: 5.2

UNCT HA ADECUADO DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Calificación: se acerca a los requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

A) Las actividades de desarrollo de capacidades en el último año han incluido capacitación específica para el GIG y otros grupos interinstitucionales en relación con violencia basada en género. Tras la revisión de este tipo de actividades se identificó que el subgrupo de violencia basada en género del GIG y el Task Force para la Prevención de la Explotación y Abuso Sexual (PEAS) han desarrollado materiales de utilidad para capacitación de todo el personal en esta materia. Estos materiales han sido usados en algunas sesiones con grupos locales de coordinación del SNU en terreno, como fue el caso del trabajo adelantado con el personal de la Misión de Verificación.

B) El UNCT como tal no ha realizado ninguna evaluación de las necesidades de aprendizaje, ni se cuenta con un plan de desarrollo de capacidades basado en la misma.

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, como es el caso del PNU, UNICEF y ONU Mujeres.

Evidencia o medios de verificación

- Informes OCR.
- Planes de trabajo del GIG- Subgrupo VBG y Task Force PEAS.
- Ayudas memoria de reuniones del GIG- Subgrupo VBG y Task Force PEAS.

6. EJE RECURSOS

INDICADOR: 6.1

RECURSOS SUFICIENTES ASIGNADOS Y MONITOREADOS

Calificación: cumple con los requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

A) El UNCT ha tenido capacitaciones del Gender Marker en los siguientes años:

2016

GenCap contribuyó al desarrollo de una guía para ser utilizada en todas las capacitaciones humanitarias y a la revisión de la Guías Operacionales del Fondo Humanitario para mejorar la transversalización de género. Estos instrumentos están a disposición de todos los actores humanitarios interesados en acceder al financiamiento para acciones interagenciales en temas humanitarios.

2017

GenCap facilitó en octubre / noviembre una sesión de información del IASC GM a las organizaciones interesadas en postular al MPTF.

2018

El MPTF apoyó con sesiones de capacitación a las agencias interesadas en la aplicación del gender marker

2019

En mayo del 2019 OCHA facilitó cuatro sesiones de información sobre el gender marker a miembros de los clusters seguridad alimentaria y nutrición, protección, WASH y albergues.

B) El UNCT no estableció un objetivo financiero para la asignación de fondos destinados al logro de la igualdad de género en el UNDAF 2016-2019 ni un gender marker. El nuevo marco de cooperación (UNSDf) 2020-2023 incorporará este componente.

Desde 2016 el MPTF promueve la construcción de paz y el desarrollo sostenible mediante la movilización, coordinación de financiación y la cofinanciación de intervenciones estratégicas que arrojan resultados concretos en materia de estabilización, reincorporación, víctimas, justicia transicional y comunicación. A diciembre de 2018, el Fondo ha puesto en marcha un total de 109 proyectos llegando a 1.5 millones de colombianos y colombianas, de los cuales el 49 por ciento corresponde a mujeres, el 46 por ciento a hombres, el 3 por ciento a niños y el 2 por ciento a niñas.

Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Sostenimiento de la Paz en Colombia (MPTF) estableció y alcanzó en la primera fase de implementación 2018 el objetivo financiero de 15 por ciento de fondos para temas de género. La segunda fase de 2019 del MPTF estableció una destinación del 30 por ciento de recursos a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y logró llegar. El MPTF es el único Fondo de las Naciones Unidas en el mundo que asigna el 30 por ciento de sus recursos a la igualdad de género.

En la segunda fase se han aprobado cuatro proyectos y se ha destinado el 31.5 por ciento de ellos género para un total de 3,8 millones de dólares. Todos los proyectos son marcador 2^a (tiene potencial para contribuir de manera significativa a la igualdad de género)

Evidencia o medios de verificación

- **Lista de reuniones de capacitaciones de gender marker durante el ciclo del UNDAF 2016-2019.**
- **Informe monitoreo UNDAF 2017, 2018.**
- **Informe MPTF implementación fase 1. Informe MPTF implementación fase 2. Gender Marker en contexto humanitario y MPTF.**
- **IASC Gender Marker (2016, 2017 y 2018).**
- **IASC Gender with Age Marker (2019).S.**

7. EJE RESULTADOS

INDICADOR: 7.1

CONTRIBUCIONES A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL PAÍS

Calificación: se acerca a los requisitos mínimos

Hallazgos y explicación

El documento de evaluación de UNDAF no da cuenta del cumplimiento del outcome específico de género 2.2.1. Entidades públicas nacionales y territoriales apoyadas para la inclusión y/o fortalecimiento de la perspectiva de género en políticas, programas, proyectos, planes y/o estrategias. En 2017, el reporte anual de resultados del UNDAF en su página 31 registra un aporte al indicador por parte del SNU de 6 entidades públicas nacionales o territoriales apoyadas para la inclusión de la perspectiva de género, superando la meta global definida en 6..

Evidencia o medios de verificación

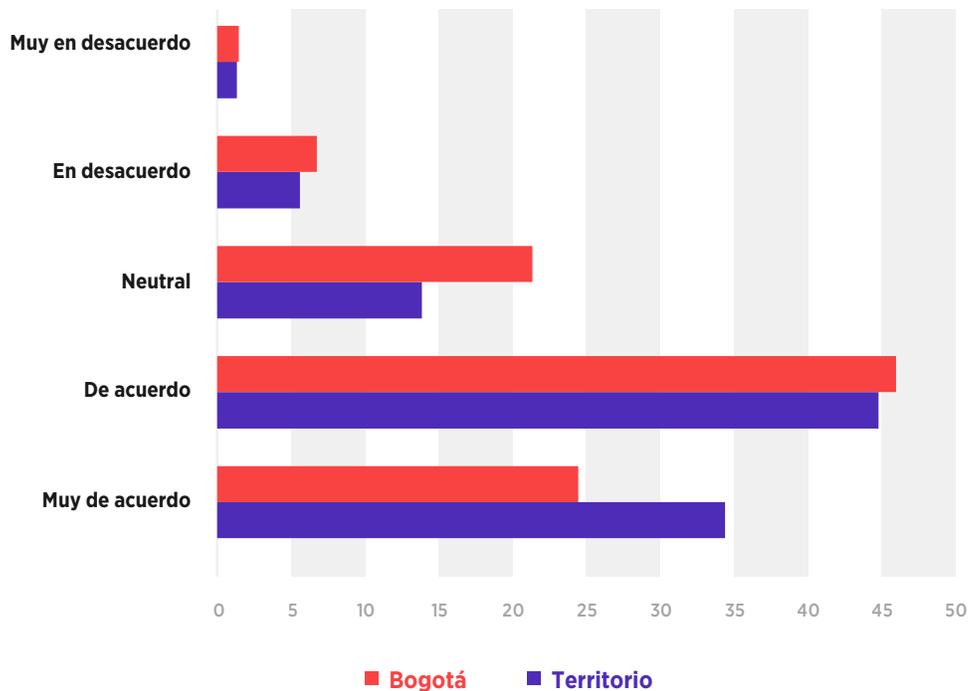
- Informes UNDAF

ANEXO C. Análisis de las respuestas a la Encuesta sobre Cultura Organizacional

ASPECTOS PARA RESALTAR POR PREGUNTAS

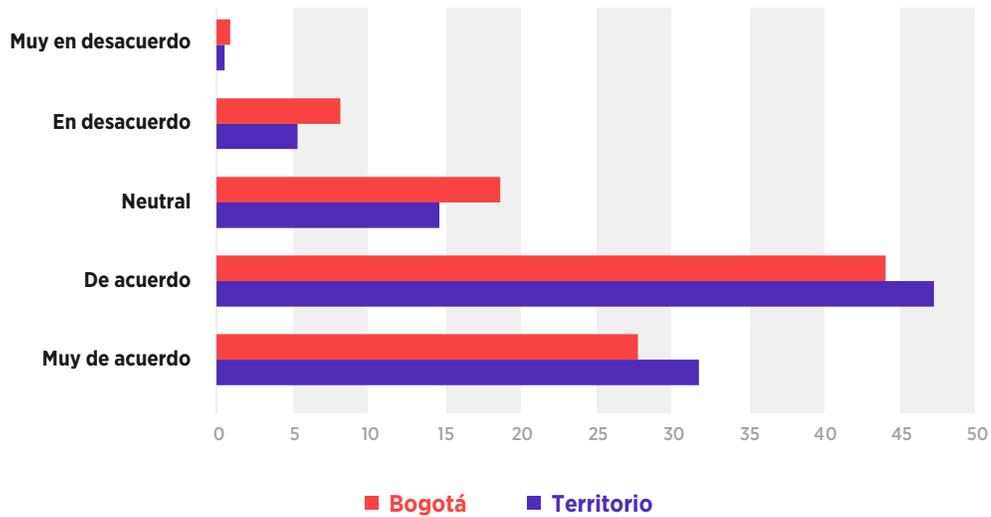
- Más del 55 por ciento de las personas reconoce los esfuerzos de los y las jefes/as de agencia en su liderazgo y compromiso hacia la igualdad de género en las diferentes agencias/fondos/programas. Esta pregunta refleja que la mayoría de las personas se encuentran “muy de acuerdo” y “de acuerdo” (16.88% y 38.78%, respectivamente).
- Frente al tema de igualdad de género, en la pregunta Q7, el 16.67 por ciento de los hombres manifestó estar “neutral”, “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”, en comparación con el 32.69 por ciento de las mujeres.

Q7 El sistema de Naciones Unidas en este país hace esfuerzos adecuados para cumplir el mandato de lograr la paridad y representación igualitaria de mujeres y hombres a todos los niveles



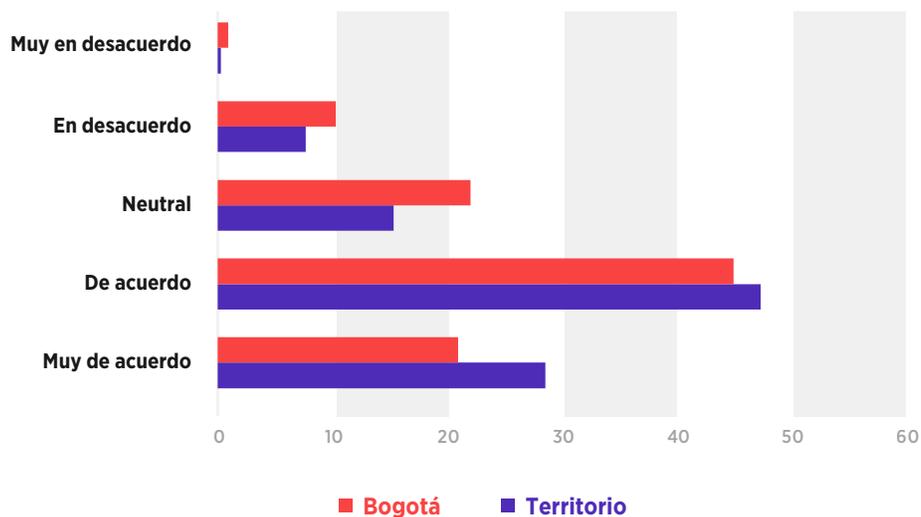
- En la pregunta Q8, el 14.72 por ciento de los hombres señaló estar “neutral”, “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”, en comparación con el 32.24 por ciento de las mujeres.

Q8 Los y las jefes/as de las agencias en este equipo país de las Naciones Unidas demuestra liderazgo y compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo



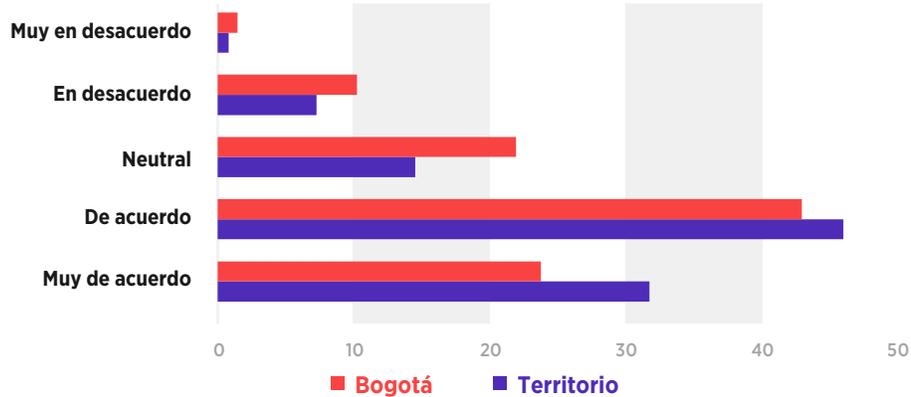
- En la pregunta Q9, el 18.64 por ciento de los hombres indicó estar “neutral”, “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”, en comparación con el 37.79 por ciento de las mujeres. El aumento significativo en las respuestas de las mujeres frente a la pregunta Q9 evidencia la necesidad de trabajar a fondo el tema de igualdad de género entre los y las funcionarios de las agencias, así como también mejorar los esfuerzos orientados a la paridad y la igualdad de género.

Q9 Las y los funcionarios/os de las Naciones Unidas en este país demuestra compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo



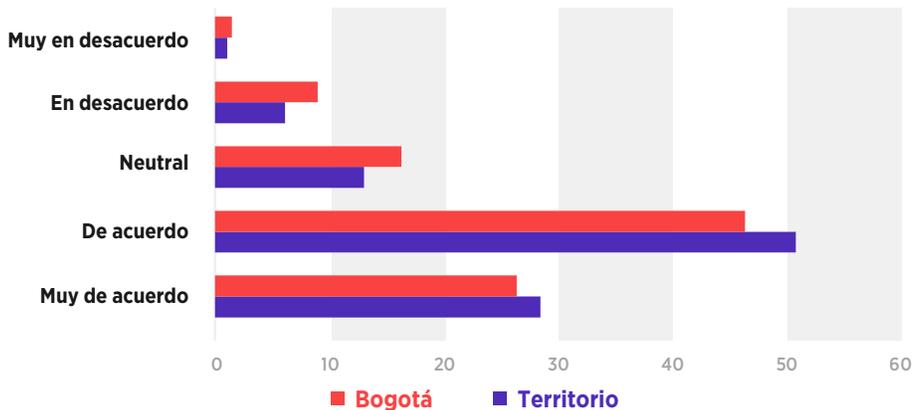
• Pregunta Q10.

Q10 El sistema de las Naciones Unidas en este país facilita adecuadamente la participación igualitaria tanto de mujeres como de hombres en todos los niveles de la organización



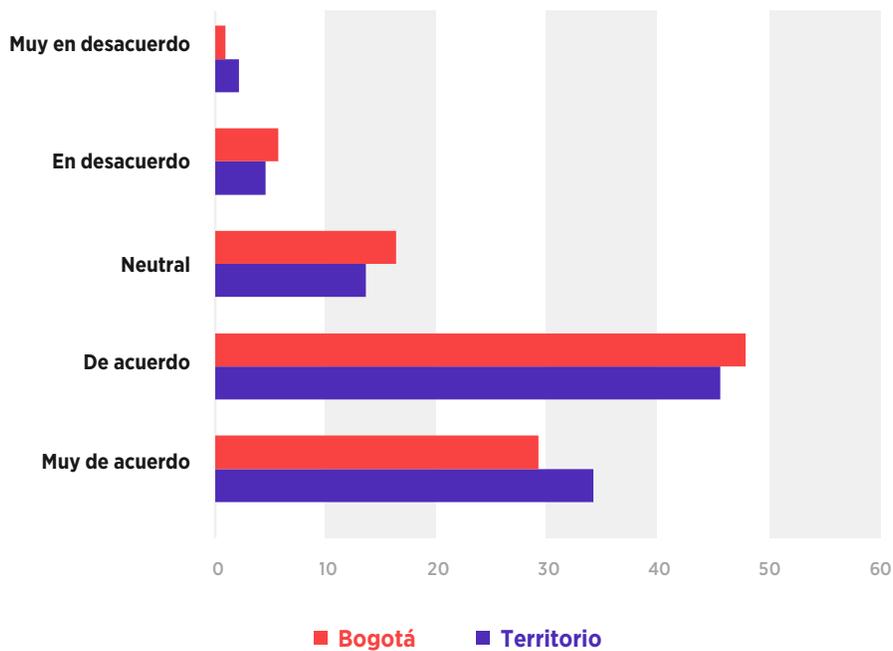
- Frente a la pregunta Q11, llama la atención que el 4 por ciento de quienes respondieron pasó la pregunta y 25.79 por ciento de personas se ubiquen las respuestas “neutral”, “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”. Estas respuestas llaman la atención ya que es una pregunta de percepción y demuestra que una cantidad importante de personas ha visto o vivido que el trato no es equitativo. Es una de las áreas en donde se debe mejorar. A pesar de que la mayoría de las respuestas hayan sido “de acuerdo”, es importante cerrar la brecha con las otras respuestas.
- En preguntas como la siguiente: Q12, sería interesante saber si las personas conocen los procedimientos para prevenir y abordar el acoso sexual, ya que más del 70 por ciento de las personas respondió “de acuerdo o muy de acuerdo”.

Q12 El sistema de las Naciones Unidas en este país tiene procedimientos adecuados establecidos para prevenir y abordar el acoso sexual

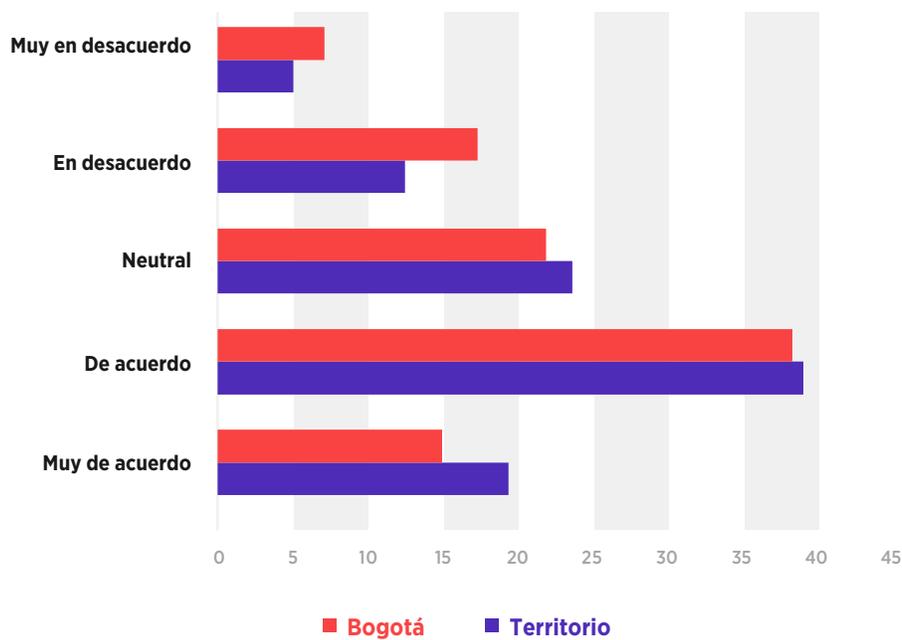


• Preguntas Q 13 y Q 14

Q13 El sistema de las Naciones Unidas en este país tiene procedimientos adecuados establecidos para proteger mi seguridad e integridad personal

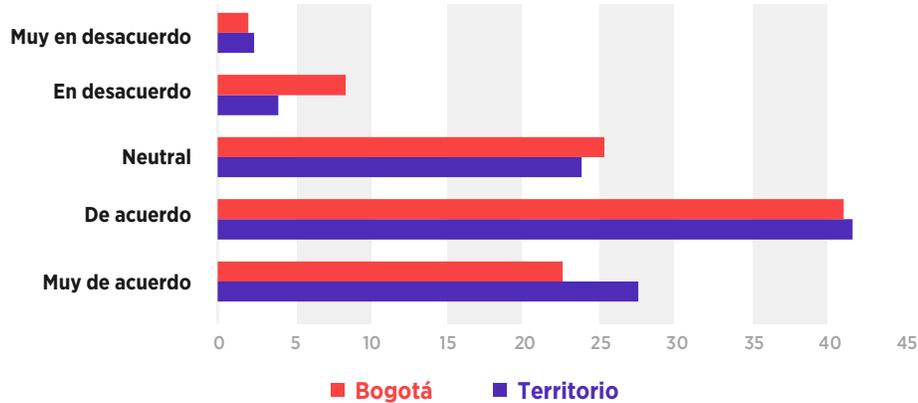


Q14 Los y las jefes/as de las agencias apoyan al personal a la hora de establecer un balance adecuado entre la vida laboral y familiar/personal



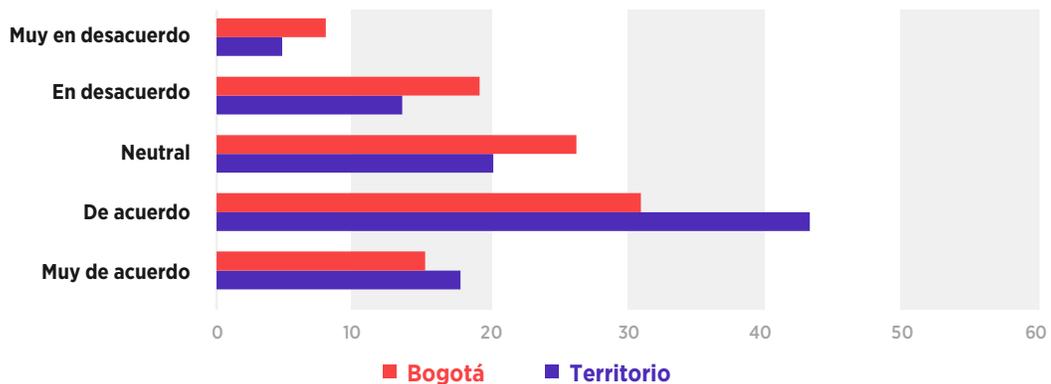
- En la pregunta Q15 más del 33 por ciento de las personas respondió “neutral”, “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”.

Q15 El paquete de derechos laborales (por ejemplo, permisos de maternidad, paternidad, lactancia) apoyan al staff para lograr un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal



- La pregunta Q16 “El paquete de flexibilidad laboral (por ejemplo, teletrabajo, sistema escalonado de entrada, horario de trabajo intensivo) apoya a las y los funcionarios/os para lograr un balance entre vida laboral y personal” más del 47 por ciento respondió “neutral”, “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo”. Siendo la pregunta con mayor porcentaje de respuesta en esas opciones. De esta forma se identifica como una de las principales áreas de mejora. Ya que no es posible hacer la diferencia de las respuestas por agencia, sería interesante evaluar qué prácticas adicionales a las comunes en el SNU (como teletrabajo) se están implementando en cada agencia para fortalecer el balance vida-trabajo.

Q16 El paquete de flexibilidad laboral (por ejemplo, teletrabajo, sistema escalonado de entrada, horario de trabajo intensivo) apoya a las y los funcionarios/os para lograr un balance entre vida laboral y personal



ANÁLISIS RESPUESTAS TERRITORIO - BOGOTÁ

En esta sección se encuentran los gráficos de cada pregunta y las respuestas comparadas en porcentajes entre Bogotá y personal en terreno. Las respuestas se encuentran entre el 0 por ciento y el 50 por ciento en lo cual los porcentajes fueron sacados de acuerdo con la cantidad de personas que respondieron la pregunta.

- En términos generales las tendencias en las respuestas son muy similares en territorio y en Bogotá, sin embargo, las preguntas relacionadas con igualdad de género tuvieron respuestas más positivas en territorio, en particular en la pregunta Q8 “Los y las jefes/as de las Agencias en este Equipo País de las Naciones Unidas demuestran liderazgo y compromiso hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo”. Lo anterior evidencia que los y las jefes/jefas de agencia son reconocidas en territorio por evidenciar su compromiso hacia la igualdad de género.
- Frente a la pregunta Q11, un 33 por ciento de las personas en territorio manifiesta estar “muy de acuerdo” frente al 25 por ciento en Bogotá que respondió de la misma forma. Lo anterior parece evidenciar que las dinámicas laborales en territorio son más positivas por lo cual resulta llamativo evaluar algunas de las prácticas que se tienen en territorio o las posibles causas de la percepción del personal.
- En general frente a las preguntas de balance vida-trabajo, el personal en territorio tiene una percepción más positiva con respecto a los/as funcionarios/as en Bogotá.

ASPECTOS GENERALES

- De las personas que respondieron, el 59.62 por ciento se encuentra ubicado en Bogotá y el 40.38 por ciento está en territorio. Para identificar las principales diferencias en las respuestas se realizaron los gráficos que se encuentran en el Anexo C. La diferencia o la conservación en las tendencias de las respuestas es un insumo para identificar si las prácticas establecidas desde las oficinas centrales están teniendo impacto y se ven reflejadas en las oficinas en territorio.
- En términos generales se identifica que un porcentaje alto de las personas que respondieron la encuesta se encuentra “De acuerdo y muy de acuerdo” con las afirmaciones.
- Un alto porcentaje manifiesta estar “muy de acuerdo y de acuerdo” en las respuestas frente al trato igualitario entre hombres y mujeres.

- Sin embargo, llama la atención que el 25 por ciento tenga una posición neutral o no esté de acuerdo con la afirmación “Las y los funcionarias/os de las Naciones Unidas en este país son tratados equitativamente independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual”.
- En las preguntas más relacionadas con el compromiso para la igualdad de género (7, 8, 9), se evidencia que las mujeres presentan mayor inconformidad frente a los hombres. Esto rectifica que las mujeres son quienes más sufren de desigualdad en los ámbitos laborales.
- En las últimas respuestas referentes al balance vida-trabajo se observa que la tendencia de las respuestas “Neutral, en desacuerdo y muy en desacuerdo” aumenta). Aunque estas respuestas no representan mayoría en los porcentajes, es importante tenerlas en cuenta ya que son las áreas en las cuales se deben encontrar oportunidades de mejora.
- Un porcentaje importante de las respuestas se encuentra en la opción “neutral”, la más baja corresponde al 17 por ciento y la más alta al 28 por ciento. Sería interesante que esta opción no se diera y así impulsar una reflexión entre estar “de acuerdo o en desacuerdo” con las afirmaciones. Una de las razones para obtener tantas respuestas en esta categoría se podría atribuir a que algunas afirmaciones pueden contener lenguaje que no todo el personal maneja de forma suficiente (por ejemplo, paridad). Es posible que, al no existir una apropiación de conceptos, algunas personas opten por la opción “neutral”.
- Resulta pertinente establecer áreas puntuales de fortalecimiento para trabajar en conjunto con otras agencias del SNU para mejorar los “neutro, en desacuerdo y muy en desacuerdo”; esto con el fin de y evaluar si hay un cambio en la percepción de las/los funcionarias/os del sistema cuando se realice nuevamente la medición.

En 2019, Colombia sustentó su IX Informe ante CEDAW en el marco de la implementación de la Agenda 2030 y el Acuerdo de Paz reafirmando su compromiso en el seguimiento de las recomendaciones dadas por el Comité <https://bit.ly/2tcVc2E>

ANEXO D. Propuesta Plan de Acción UNCT Colombia UNCT SWAP Gender Equality Scorecard

EJE	ACCIÓN PROPUESTA	RESPONSABILIDAD	RECURSOS REQUERIDOS	TIEMPO	OBSERVACIONES
Planeación	Asegurar transversalización de Género en todos los resultados del UNDCSF e incorporar resultado específico de género, al menos 33% de indicadores	Agencias del GIG con el apoyo de OCR para vincular comunicación entre grupos y subgrupos de trabajo UNSDCF. (Elección de un punto focal del GIG por grupo UNSDCF)		2020 - 2023	Revisión con ONU Mujeres/ equipo técnico del GIG los indicadores del UNSDCF
	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	UNCT con apoyo técnico del GIG	Insumos sobre Análisis de causas subyacentes a la desigualdad y discriminación en contextos locales determinados	2020 - 2022	Se puede proponer conformación de Task Force por eje del CCA para apoyo de preparación de insumos Apoyo de OCR en el proceso de revisión del CCA, involucrando al GIG compartiendo el proceso de revisión y el documento para la revisión técnica de los aspectos de género
Programación	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	UNCT/ con apoyo técnico del GIG y el Grupo Interagencial de ODS	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos on-line existentes • Recursos de formación existentes a nivel de las agencias de la ONU 	2021	
Comunicación	Fortalecimiento de las acciones de comunicación conjuntas como SNU alineadas con los ODS para el avance hacia la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres y las niñas	UNCG / CINU con apoyo de OCR en la divulgación del material de comunicación		2021 - 2023	

EJE	ACCIÓN PROPUESTA	RESPONSABILIDAD	RECURSOS REQUERIDOS	TIEMPO	OBSERVACIONES
Monitoreo y Evaluación	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	UNCT con apoyo de OCR para el Monitoreo de Proyectos UNSDCF para el Monitoreo de proyectos UNSDCF (compartir borrador sistema manejo de información HPC tools y 345W (RCO-OCHA))		2020 - 2022	
	Fortalecimiento de capacidades técnicas de funcionarias/os del SNU sobre monitoreo y evaluación con perspectiva de género	UNCT con apoyo de OCR en la coordinación y el GIG en la recomendación de las herramientas para el ejercicio		2020 - 2021	<ul style="list-style-type: none"> • 2020: Identificar, cursos on-line y recursos de formación existentes a nivel de las agencias de la ONU • 2021: Puesta en marcha acciones de fortalecimiento
Alianzas	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	UNCT /Con apoyo del GIG en articulación con el Grupo de ODS		2020 - 2023	
Cultura organizacional	Analizar, identificar y poner en marcha acciones de comunicación a nivel nacional y territorial, que permitan visibilizarla importancia del balance vida/trabajo del personal de Naciones Unidas en Colombia	OCR / OMT / UNCG	Encuesta sobre cultura organizacional en el marco del SWAP Gender Scorecard	2020 - 2023	2020. Considerar los riesgos y las cargas de las mujeres en teletrabajo, no solo en etapa Covid-19, sino en el proceso posterior y vincular el tema de balance, vida trabajo con acciones vigentes de comunicaciones del SNU en términos de acciones en marcha al interior del Sistema

EJE	ACCIÓN PROPUESTA	RESPONSABILIDAD	RECURSOS REQUERIDOS	TIEMPO	OBSERVACIONES
Cultura organizacional	Diseño e implementación de un sistema centralizado con la información sobre el total del personal (staff y no staff) del SNU en Colombia	OMT, OCR	Soporte de IT a nivel UN	2020 - 2021	2020. Se sugiere un diálogo a nivel de UNCT con OMT para incidir en la priorización de acciones al respecto. Desagregación de datos por sexo, modalidad de contrato, nivel de cargos
Arquitectura de Género y capacidades	Establecer un mecanismo de co-liderazgo 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 nivel y la apropiación de la agenda de género por parte de todas las agencias presentes en Colombia	OCR/UNCT/ONU Mujeres/GIG		2020	UNFPA ofreció coliderar el GIG
	Diseño y puesta en marcha de una evaluación de necesidades de formación en género en el SNU	GIG con apoyo de OCR		2020	
	Formulación y puesta en marcha de un plan de acción para el fortalecimiento de capacidades en género en todo el SNU	GIG con apoyo de OCR y Sub-Grupo VBG		2021 - 2022	
Presupuesto	Incluir el UNSDCF 2020-2023 un Gender Marker para asegurar un objetivo financiero con resultados medibles en la implementación	UNCT con apoyo de GIG y OCR para garantizar el gender marker en el ejercicio final de landscape del UNSDCF		2020 - 2022	En línea con lo planteado en el indicador 6.1 del SWAP Gender Score Card

**UNCT SWAP GENDER
SCORECARD COLOMBIA**

The UNCT Gender Scorecard exercise was conducted in Colombia between July and November 2019, coinciding with the completion of the UNDAF 2015-2019 and the negotiation phase of the new United Nations Development Cooperation Framework (UNSDCF), signed in March 2020.

Due to the response to the COVID-19 pandemic, which involved the whole UNCT since March of the current year, the implementation of the UNCT Action Plan developed in 2019 as a result of the SWAP Gender Equality Scorecard has been unfortunately delayed.

While the UNCT SWAP Gender Scorecard Assessment 2019 represents the main document for justifying the current gender assessment reported in the IMS, this short note is a complementary explanation for four indicators that changed throughout 2020: 1.2; 1.3; 2.3; 6.1.

Please consider that this review exercise has been conducted with the support of UN Women and UNFPA – leaders of the Interagency Gender Group of Colombia.

Indicator 1.1 – approaches minimum requirements

COMMON COUNTRY ANALYSIS INTEGRATES GENDER ANALYSIS

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 1.2 – meets minimum requirement

GENDER EQUALITY MAINSTREAMED IN UNDAF/UNSDCF OUTCOMES

This indicator has been reassessed considering the UNSDCF 2020-2023. UNCT of Colombia meets minimum requirements.

In the UNSDCF, gender equality and women empowerment (GEWE) - as well as a differential and rights-based approach - underpin the work of the United Nations System in Colombia and are explicitly mainstreamed across the three strategic areas of work agreed with the Colombian Government. Four UNSDCF outcomes are also explicitly related to GEWE.

In particular, outcome 3.2 focuses on the support of the UNCT for the implementation of policies, plans, programmes and projects on gender equality, highlighting the importance of specific products such as the implementation of institutional mechanisms and gender equality policies; the implementation of budget tracking at national and territorial level; technical support for the design and implementation of public policies on the care economy.

For the realization of these three outputs of Outcome 3.2 alone, the United Nations System proposes to invest more than US\$ 100 million in the next 4 years.

Indicator 1.3 – meets minimum requirements

UNDAF/UNSDCF INDICATORS MEASURE CHANGES ON GENDER EQUALITY

There are 96 indicators across the 13 outcomes of the UNSDCF. The indicator 1.3 was marked as “Meets minimum requirements” considering that 20,8% of the UNSDCF indicators (20 indicators) can measure changes towards gender equality. In addition, almost half of the 96 indicators have different disaggregation levels -including sex. It is important to note that even though some indicators have disaggregated data, they do not have the potential to measure changes towards gender equality, and therefore are not consider for the answer to indicator 1.3.



Indicator 2.1 – meets minimum requirements

JOINT PROGRAMS CONTRIBUTE TO REDUCING GENDER INEQUALITIES

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 2.2 – exceeds minimum requirements

COMMUNICATION AND ADVOCACY ADDRESS AREAS OF GENDER INEQUALITY

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 2.3 – approaches minimum requirements

UNDAF MONITORING AND EVALUATION MEASURES PROGRESS AGAINST PLANNED GENDER EQUALITY RESULTS

The new UNSDCF plans to assess early progress against gender-specific results. The first review/evaluation will take place in March 2021. Therefore, this indicator approaches minimum requirements.

Indicator 3.1 – exceeds minimum requirements

UNCT COLLABORATES AND ENGAGES WITH GOVERNMENT ON GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 3.2 – exceeds minimum requirements

UNCT COLLABORATES AND ENGAGES WITH WOMEN'S/GENDER EQUALITY CSO

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 4.1 – exceeds minimum requirements

UNCT LEADERSHIP IS COMMITTED TO CHAMPIONING GENDER EQUALITY

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 4.2 – meets minimum requirements

ORGANIZATIONAL CULTURE FULLY SUPPORTS PROMOTION OF GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 4.3 – meets minimum requirements

GENDER PARITY IN STAFFING IS ACHIEVED

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 5.1 – meets minimum requirements

GENDER COORDINATION MECHANISM IS EMPOWERED TO INFLUENCE THE UNCT FOR GEEW

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 5.2 – approached minimum requirements

UNCT HAS ADEQUATE CAPACITIES DEVELOPED FOR GENDER MAINSTREAMING

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.

Indicator 6.1 – missing minimum requirements

ADEQUATE RESOURCES FOR GENDER MAINSTREAMING ARE ALLOCATED AND TRACKED



During 2020 which marks the beginning of the new UNSDCF cycle, the UNCT could not carry out any capacity building event on the gender marker. Therefore, the score changed and the UNCT of Colombia is currently missing the minimum requirement.

As part of the Action Plan for the UNCT SWAP Gender Scorecard there will be a capacity building session in 2021.

Indicator 7.1 – approaches minimum requirements

UN PROGRAMMES MAKE A SIGNIFICANT CONTRIBUTION TO GENDER EQUALITY IN THE COUNTRY

The 2019 assessment is still valid. The assessment is unchanged.