

# UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD

## ANNUAL PROGRESS ASSESSMENT REPORT AND ACTION PLAN

### United Nations Country Team in Mali 2023

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



# Contents

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

## 1. Background

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

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

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

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

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

### Cooperation Framework Guidance (2019)

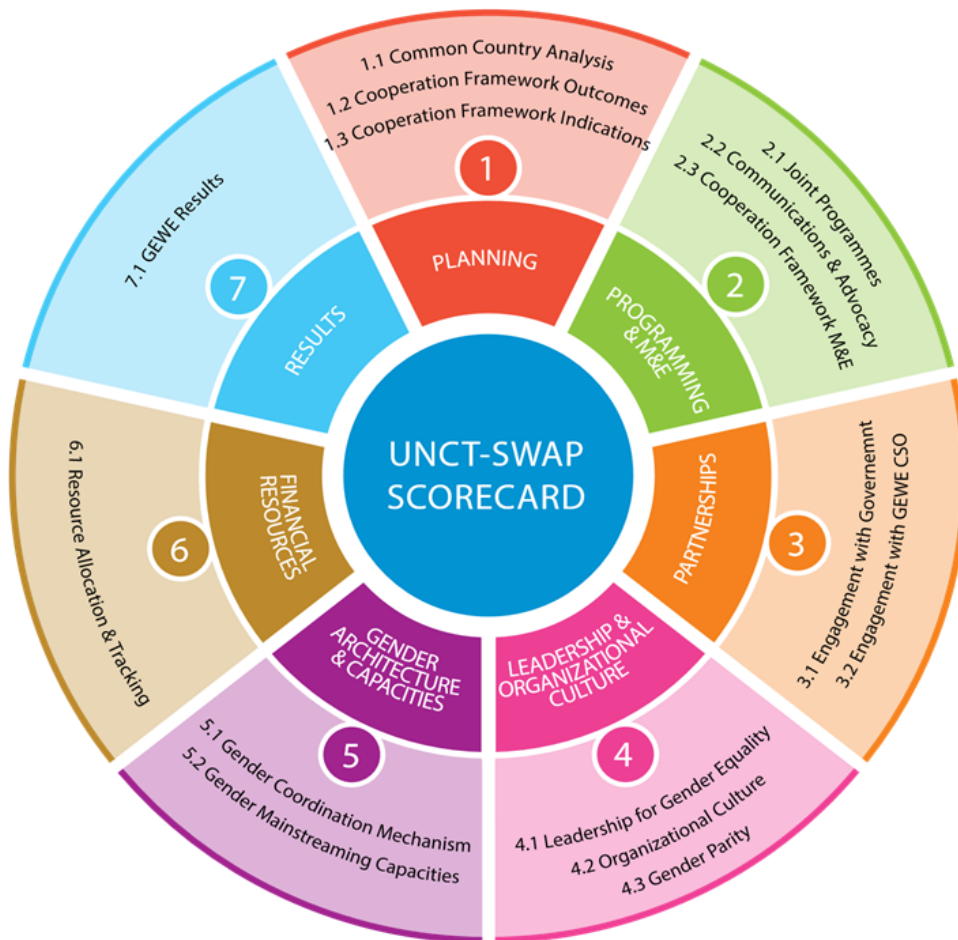
Gender equality and women's empowerment are integral to realizing the 2030 Agenda and all of the SDGs. To integrate a focus on these issues throughout the Cooperation Framework, UN development entities should put gender equality at the heart of programming, driving the active and meaningful participation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

(Para 20, page 11).

## 2. The UNCT-SWAP Framework

### 2.1 Performance Dimensions and Indicators

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



## 2.2 Performance Indicator Ratings and Explanation

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

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

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

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

## 3. The UNCT-SWAP Methodology – Annual Progress Reporting

### 3.1 Participatory Self-Assessment

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

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

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

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

### 3.2 UNCT-SWAP Annual Progress Assessments

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

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

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

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

### 3.3 Supporting Evidence and Knowledge Hub

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

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

## 4. Quality Assurance and Global Reporting

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

## 5. The UNCT-SWAP Process in Mali

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

Le scorecard de genre est basé sur la performance de l'équipe-pays des Nations Unies (UNCT), et non sur la performance individuelle des agences et fournit une évaluation sur la prise en compte de la problématique de genre par l'équipe pays et de la contribution du SNU à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le pays.

Le UNCT-SWAP Gender Score Card scorecard de l'équipe-pays fournit une évaluation et une notation à au moins 5 indicateurs sur les 15 indicateurs issus 7 dimensions abordant qui touchent les éléments clés relatifs à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le choix des 5 indicateurs sur lesquels le l'équipe pays a rapporté est lié aux domaines d'interventions des différentes agences du SNU.

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

RCO  
UN WOMEN  
UNDP  
ONUDC  
UNICEF  
OIM  
UNESCO  
OMS  
FAO  
ONUSIDA  
ONUDI

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

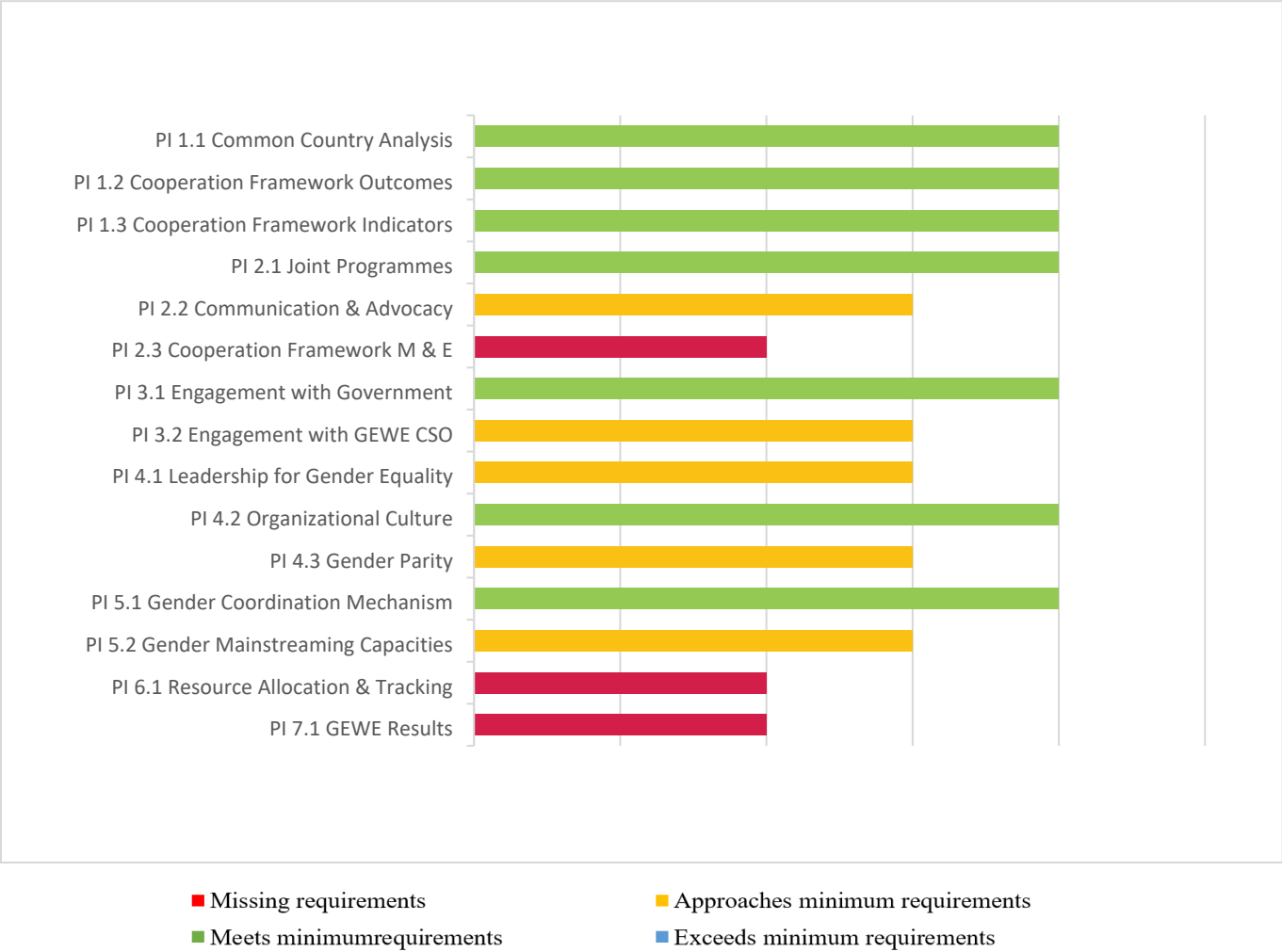
## 6. Overview of Performance Indicators Reassessed, and Performance Indicator Ratings

Table 1:

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

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

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



7. UNCT-SWAP Detailed Findings by Performance Indicators Reassessed

Dimension Area 1: Planning

PI 1.1 Common Country Analysis

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

Planning

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

Le bilan commun du pays est intégré dans l'actuel document UNSDCF (2020-2024). L'analyse de genre est intégrée dans la majorité des secteurs du bilan commun du pays, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes, conformément aux ODD, y compris l'ODD 5. Ceci à travers l'attention portée et le souci affirmé de contribuer à accroître la représentation des femmes dans les instances décisionnelles. Le gouvernement du Mali et l'UNCT se engagé pour assurer la prise en compte du genre dans les reformes institutionnelles, politiques et administratives à travers l'élaboration de la feuille genre. Tous les secteurs du bilan commun du pays intègrent l'analyse de genre, à l'exception du secteur du développement durable où seules des références implicites y figurent. Il y a également la question des ménages les plus pauvres, qui concernent beaucoup les femmes, ou du secteur agricole qui, implicitement concernent en majorité les femmes. Les analyses faites se fondent sur des données sexospécifiques ou désagrégées selon les sexes. Le GTG du SNU a recruté un expert pour assurer la prise en compte du genre dans les processus d'évaluation finale de l'UNSDCF du Mali 2020-2024, d'élaboration du CCA et de la note d'orientation du nouveau cadre de coopération UNSDCF 2025-2029.

**Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year**

- No

*PI 1.2 Cooperation Framework Outcomes*

<b>Performance Indicator 1.2: Gender equality mainstreamed in Cooperation Framework outcomes MEETS MINIMUM REQUIREMENTS</b>	<b>Planning</b>
---	-----------------

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

L'actuel PNUAD 2015-2019 comprend 5 résultats répartis sur 4 axes correspondant à 4 priorités du Gouvernement du Mali.

a) Le genre est visiblement intégré dans les 4 résultats sur les 5. Dans certains domaines des résultats, une analyse par sexe et l'autonomisation des femmes est visiblement intégrée conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5 (produits 4.1, 4.2, 4.3, 4.5 du résultat 4)

b) Deux résultats du PNUAD (résultats 4 et 5) définissent clairement la promotion de l'égalité des genres (la protection des groupes vulnérables (jeunes filles, garçons et femmes, accès égalitaires aux paquets complets d'interventions nutritionnelles au niveau des communautés et des services...)

c) On ne trouve pas dans le PNUAD un résultat qui vies une évolution transformative en matière de genre

**Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year**

- No

*PI 1.3 Cooperation Framework Indicators*

<b>Performance Indicator 1.3: Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality MEETS MINIMUM REQUIREMENTS</b>	<b>Planning</b>
--	-----------------

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

Sur les 70 indicateurs, 27 (38,57%) permettent de suivre les progrès en matière d'égalité de genre. L'analyse a mis en lumière des niveaux nettement plus ou moins supérieurs de prise en compte des disparités entre les sexes pour l'axe 3 et des niveaux



inférieurs pour les axes 1, 2 et 4.

Il convient à l'avenir d'accorder plus d'attention à la cohérence de l'intégration de la sensibilité genre dans la formulation des indicateurs. Pour l'axe 1, 22 % (6 sur 27) des indicateurs sont admissibles ; pour l'axe 2, 23 % (5 sur 22), pour l'axe 3, 40 % (13 sur 32) des indicateurs sont admissibles et pour l'axe 4, 20 % (4/20) des indicateurs sont admissibles.

L'évaluation recommande la reformulation des indicateurs suivants afin de les rendre plus sensible au genre de façon plus désagrégée: Indicateurs de résultats 1.1.1 à combiner avec 1.1.3/1.3.3/1.4.1/1.4.3/Indicateur Effet 2/Indicateurs de résultats 2.2.2 à combiner 2.2.3/2.3.3/ Indicateur 2 de l'Effet 3/ Indicateurs de résultats 3.1.1/1.2/3.5.1/3.5.3/3.6.3/Indicateurs 2, 3, 4, 5 et 6 de l'effet 4/ Indicateurs de résultats 4.2.1/ 4.3.2/4.5.5/4.6.2/ 4.6.3/Indicateurs 1 et 3 de l'Effet 4/Indicateurs de résultats 5.2.3/5.4.1/5.4.2/5.5.2/5.6.3/

L'évaluation a estimé « Non applicable » le genre dans les indicateurs suivants : AXE 1 : indicateurs 1.1.1 ; 1.2.1 ; 1.2.2. ; 1.4.2. ; 2.1.1. ; 2.2.1. ; 2.3.2. ; 2.4.1. ; 2.4.2 ; 2.4.3 ; / AXE 2 : Indicateurs 3.1.3 ; 3.2.1. ; 3.2.3 ; 3.3.1 ; 3.3.1. ; 3.4.1 ; 3.6.1 ; 3.6.2 ; 3.7.1 ; 3.7.2 ; / AXE 3 : Indicateurs 4.1.3 ; 4.2.3 ; 4.3.4 ; 4.5.4 ; 4.6.1 ; /AXE 4 : Indicateurs 5.1.4 ; 5.2.1 ; 5.5.1 ; 5.5.3 ; 5.6.1 ; 5.6.2.

L'évaluation recommande, à l'avenir, d'accorder plus d'attention à la cohérence de l'intégration de la sensibilité genre dans la formulation des indicateurs.

### Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

## Dimension Area 2: Programming and M & E

### PI 2.1 Joint Programmes

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

Programming and  
M&E

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

L'égalité des sexes est visiblement intégrée dans les 7 programmes conjoints opérationnels révisés du Fonds de consolidation de la paix (PBF) au moment de l'évaluation. Conformément aux procédures du Bureau d'appui à la consolidation de la paix, les programmes intègrent le genre à hauteur de 40%:

- Projet d'Appui aux Réformes et aux Elections au Mali 2021 – 2023 (UNDP, MINUSMA, UNWOMEN )
- Projet d'Appui à la prévention des violences préélectorales et la promotion de la gouvernance démocratique 2022-2023 (UNDP, MINUSMA, UNWOMEN)
- Projet d'approche intégrée pour lutter contre l'impunité et pour un accès amélioré à la justice dans le centre du Mali (aout 2020 - février 2023) (HCDH, UNDP, UNWOMEN, INTERPEACE )
- Femmes illuminant le chemin vers la paix (UNDP, UNWOMEN)
- Bani Fondo: Femmes régulatrices d conflits et actrices de paix (UNWOMEN, UNFPA WILDAF)
- Programme d'appui à la Stabilisation du Mali à travers le renforcement de l'Etat de Droit – PROSMED (octobre 2022-mars 2025) (UNDP, UNWOMEN)
- Project to build the capacity of women's organisations and create a strong women's movement for peace in the Sahel region (octobre 2022 – septembre 2025) (UN Women Mali, Niger, Burkina Faso, Chad and Mauritania)

### Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

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

- Projet d'Appui aux Réformes et aux Elections au Mali 2021 – 2023 (UNDP, MINUSMA, UNWOMEN )
- Projet d'Appui à la prévention des violences préélectorales et la promotion de la gouvernance démocratique 2022-2023 (UNDP, MINUSMA, UNWOMEN)
- Projet d'approche intégrée pour lutter contre l'impunité et pour un accès amélioré à la justice dans le centre du Mali (aout 2020 - février 2023) (HCDH, UNDP, UNWOMEN, INTERPEACE )

- Femmes illuminant le chemin vers la paix (UNDP, UNWOMEN)
- Bani Fondo: Femmes régulatrices d conflits et actrices de paix (UNWOMEN, UNFPA WILDAF)
- Programme d'appui à la Stabilisation du Mali à travers le renforcement de l'Etat de Droit – PROSMED (octobre 2022-mars 2025) (UNDP, UNWOMEN)
- Project to build the capacity of women's organisations and create a strong women's movement for peace in the Sahel region (octobre 2022 – septembre 2025) (UN Women Mali, Niger, Burkina Faso, Chad and Mauritania)

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

La liste des programmes conjoints

**PI 2.2 Communication & Advocacy**

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

**Programming and  
M&E**

**(a) The UNCT has contributed collaboratively to at least one joint communication activity on GEWE during the past year.**

Le SNU au Mali a contribué d'une façon significative aux activités conjointe de communication sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle évalué. Il existe une stratégie commune de communication du SNU, néanmoins cette stratégie n'identifie pas visiblement les activités de communication et de plaidoyer en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation.

2. Des initiatives conjointes sont mises en œuvre, actuellement le Mali compte 5 programmes conjoint, mais chaque programme posse une activité ou mécanismes visant à assurer la visibilité de l'action. Il revient à UNCGU de mettre en place un mécanisme pour assurer une conformité des actions communication robustes dans les programmes conjoints en lien avec la prise en compte du genre dans ces projets .

3. Le SNU possède un plan de travail assorti du plan de la stratégie de communication UNCG mais les activités plaidoyer en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes n'y figurent pas.

4. Deux notes de plaidoyer visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont été élaborées conjointement et dont le lead a été assuré par GTG-SNU et le UNCT

**Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year**

- No

**PI 2.3 Cooperation Framework M & E**

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

**Programming and M&E**

**Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year**

- No

## Dimension Area 3: Partnerships

### PI 3.1 Engagement with Government

**Performance Indicator 3.1:**  
**UNCT collaborates and engages with government on gender equality and empowerment of women**  
**MEETS MINIMUM REQUIREMENTS**

Partnerships

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

a) Collaboration avec des agences gouvernementales dans le cadre du cycle actuel de l'UNSDCF:

- Collaboration ONU Femmes/Gouvernement du Mali en appui au Ministère de la Promotion, de la Femme, de l'Enfant et de la Famille.

- Collaboration conjointe ONU Femmes/UNDP en appui au Ministère de l'Administration Territoriale et au Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille pour la mise en œuvre des actions de genre du projet PBF «mécanismes d'alerte précoce contre la crise»;

- Collaboration conjointe ONU Femmes/PNUD pour l'Autorité Indépendante de Gestion des Elections (AIGE).

b) Participation des mécanismes nationaux aux consultations dans le cadre du cycle actuel de l'UNSDCF:

- Les Mécanismes nationaux et institutionnels comme le Ministère PFEF et les points focaux Genre des Ministères, sont impliqués dans le processus d'élaboration, de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de l'UNSDCF;

- La tenue des Dialogues politiques entre le MPFEF et le Groupe de Dialogue Autonomisation des Femmes.

c) Renforcement de la participation et l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en matière de genre dans le cadre du cycle actuel de l'UNSDCF:

- Mise à disposition par le SNU à travers ONU Femmes, d'un expert genre du SNU auprès du MPFEF;

- Appui au gouvernement pour le Projet d'appui à la mise en œuvre des plans d'action régionaux et locaux de la Résolution 1325 pour la consolidation de la paix dans la Région de Ségou.

### Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

**List Means of Verification. (E.g. list of contributors to the CCA, M&E reviews, documentation of the Cooperation Framework strategic prioritization event, joint UNCT-Government reviews of Cooperation Framework implementation, knowledge products, JP project documents, and documentation of SDG initiatives)**

- Contrat UNW/UNDP/MPFEF

- Documents AIGE

### PI 3.2 Engagement with GEWE CSO

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

Partnerships

**(a) The UNCT has collaborated with GEWE CSO and women's rights advocates on AT LEAST ONE joint initiative that fosters gender equality and empowerment of women within the current Cooperation Framework cycle.**

Les OSC sont des partenaires de mise en œuvre de la majorité des programmes joints exécutés au Mali. Par exemple les OSC comme CAFO, WILDAF, ont mise en œuvre des programmes appuyés par le SNU et participées aux suivis et évaluation de ces initiatives.

b. La participation des OSC aux consultations du PNUAD, analyse de pays, hiérarchisation stratégique, mise en œuvre, suivi et évaluation

c. L'atelier national de priorisation des ODD a consisté en une localisation des ODD selon les besoins du Mali, à cet effet, le SNU a facilité la participation des OSC à ces travaux.

### Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

## Dimension Area 4: Leadership & Organizational Culture

### PI 4.1 Leadership for Gender Equality

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

**Leadership and  
organizational culture**

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

Au cours de 12 derniers mois, l'égalité des genres a été traitée de façon judicieuse dans 3 réunions sur les 9 réunions effectuées dans le cadre de l'UNCT au Mali. L'égalité des genres n'a pas souvent été un point à l'ordre du jour distinct, toutefois, elle a été traitée de façon judicieuse dans d'autres sujets de discussion et dans les divers.

b) La coordonnatrice résidente a fait état d'un statut public de chef de file et de champion de l'égalité des genres au nom de l'équipe de pays des Nations Unies. Des nombreux éléments de discussion et discours de la coordonnatrice résidente sur une période de 12 mois ont mentionné les questions liées au genre. Néanmoins, ces éléments et discours ont été plusieurs fois prononcées par délégation par le Directeur d'ONU Femme, car ayant le lead dans la promotion de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au sein des nations unies.

c) Les résultats de l'enquête sur le genre et la culture organisationnelle montrent que le 74% du personnel considère que les directeurs des agences s'engagent pour l'égalité des genres sur le lieu de travail.

d) L'équipe pays des Nations Unies au Mali utilise le modèle de la nouvelle évaluation des résultats et des compétences. Les résultats et indicateurs de UNCT et de la RC sont définis et le niveau de performance suivant les indicateurs sont renseignés par les Chefs d'agences en ligne. Chaque chef d'agence définit ses indicateurs sur la plateforme et fait son évaluation. Les résultats et indicateurs UNCT définis sur les 2 dernières années ne sont pas sensibles au genre.

### Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

### PI 4.2 Organizational Culture

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

**Leadership and  
organizational culture**

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

L'enquête a été téléchargée sur Survey Monkey et envoyé à toutes les agences, pour diffusion auprès du personnel. Les résultats ont marqué une estimation positive générale en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes pour le 69,6 % des répondants (négative pour le 13,2 % et neutre pour le 17,1 %).

La norme minimale est respectée en moyenne à travers toutes les dix questions, qui traitent des questions d'égalité des sexes, de discrimination et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En outre, les normes minimales ont été respectées par 8 sur les 10 questions, avec seulement deux résultats en dessous du seuil de 65% (équilibre entre vie personnelle et professionnelle : 57,6% ; soutien des chefs d'agence pour l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle 52,6%)

Le score pour les procédures NU contre le harcèlement sexuel était le plus élevé, avec une note positive de 79,2%. La perception sur l'engagement des chefs d'agence et du personnel des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail était également élevée (avec une note positive de 74,1%).

Les résultats de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée étaient légèrement inférieurs en moyenne aux autres dimensions. Cependant, 69,7% des personnes interrogées étaient satisfaites de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et seulement 11,7% étaient déçues. Une explication simple de cette note plus basse peut être trouvée étant le Mali une « non family duty station » pour le SNU.

## Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

### PI 4.3 Gender Parity

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

Leadership and  
organizational culture

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

a) L'UNCT n'a pas un mécanisme conjoint et intégré régulier de suivi de la parité genre au sein de ses ressources humaines, cependant ce suivi est fait au niveau de chaque agence par les points focaux genre des différentes agences.

b) Dans le but de faire des recommandations dans le cadre de l'atteinte de la parité genre dans les HR du SNU (50% hommes et 50% femmes d'ici 2026, le GTG a fait une analyse sur la base des données collectées dans les agences du SNU. Selon cette analyse, les femmes sont moins représentées au niveau professionnels (P3, P4, P5, D1, D2) et sont beaucoup plus représentées dans les postes avec moins d'influences (NOB, NOA, G7 à G1 etc.).

NB: A noter que l'analyse de la parité genre des ressources humaines ci-dessous est faite sur la base des Agences ayant répondu à la collecte des données en renseignant le questionnaire HR envoyé par le GTG à travers le RCO.

## Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

## Please select minimum requirement(s) met:

- The UNCT can demonstrate positive trends towards achieving parity commitments.

## Gender parity data

General Service and National/International Professional Staff Category	Number of Women Staff in Category	Number of Men Staff in Category
G1	0	1
G2	1	51
G3	2	12

G4	8	27
G5	25	33
G6	19	25
G7	4	9
NOA	7	14
NOB	18	44
NOC	17	33
NOD	1	0
P1	0	1
P2	8	7
P3	22	41
P4	6	20
P5	4	10
P6	0	0
D1	0	3
D2	0	1

### List Means of Verification. (E.g. UNCT BOS, UNCT Human Resource Plan, sex-disaggregated staffing data)

- Outil de collecte des données sur les HR
- La présentation PPT sur la parité genre

## Dimension Area 5: Gender Architecture and Capacities

### PI 5.1 Gender Coordination Mechanism

#### Performance Indicator 5.1:

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

**Gender architecture and capacities**

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

a) Le mécanisme de coordination en place est le Groupe Thématique Genre du Système des Nations Unies (GTG-SNU), présidé par la Représentante Résidente d'ONU Femmes. Ce groupe se réunit régulièrement sur une base mensuelle et une retraite annuelle. Le GTG-SNU veille à la prise en compte de la dimension dans évaluations et planifications stratégiques du SNU ainsi les documents politiques et les programmes conjoints (UNSDCF, CCA, politiques nationales etc.). Comme mécanisme de coordination, il existe également le Groupe de Dialogue Autonomisation des Femmes (GDAF) qui regroupe les Agences du SNU, les PTF et les coopérations internationales. ONU Femmes assure le secrétariat permanent au titre de mémoire institutionnelle en référence à son mandat de coordination;

b) Le GTG dispose des termes de référence révisés à sa retraite annuelle du 29 au 30 novembre 2022. Le groupe dispose également d'un plan de travail élaboré lors de la même retraite pour l'année 2023;

c) Le GTG est composé des points focaux représentants de toutes les agences du SNU et leurs alternates.

d) Le GTG a apporté des contributions dans l'analyse commune des pays, l'établissement des priorités stratégiques et le cadre de résultats. Le groupe a contribué à la prise en compte du genre dans les processus d'évaluation finale de l'UNSDCF du Mali 2020-2024, d'élaboration du CCA et de la note d'orientation du nouveau cadre de coopération UNSDCF 2025-2029 avec le recrutement d'un expert genre. Le GTG est en cours de recrutement d'une équipe de consultants pour l'évaluation et l'élaboration de la stratégie genre du SNU et d'un consultant pour l'élaboration de la cartographie des interventions du GTG sur le genre. Le GTG est en cours de la création d'une plateforme d'information et de documentation (Knowledge Hub) sur le

genre en collaboration avec le HQ d'ONU Femmes. Le assure la coordination des appuis de l'UNCT au gouvernement et aux OSC.

### Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- Yes

### Please select minimum requirement(s) met:

- The group has made substantive input into the Cooperation Framework including the country analysis, strategic prioritization, results framework and M&E.
- The group has a TOR and an approved annual work plan.

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

- TDR du GTG;
- PTA 2023 du GTG;
- Rapport de la retraite du GTG, 29-30 novembre 2023;
- TDR de l'expert genre de l'UNSDCF
- TDRs consultants Stratégie genre et la cartographie
- TDR du Knowledge Hub

#### PI 5.2 Gender Mainstreaming Capacities

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

**Gender architecture and capacities**

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

Deux activités interinstitutionnelles de développement des capacités en matière de genre ont été exécutées au bénéfice de membres du GTG-SNU sur l'égalité des sexes et les ODD, et les stratégies d'exécution des initiatives conjointes en matière de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

9. Néanmoins, un travail robuste mérite d'être effectué à ce niveau, allant de l'élaboration d'un plan de développement des capacités en matière de genre à la conception d'un kit d'induction des Agences contenant les informations relatives aux engagements de l'UNCT en faveur de l'égalité des sexes.

### Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

#### Dimension Area 6: Financial Resources

##### PI 6.1 Resource Allocation & Tracking

**Performance Indicator 6.1:**  
**Adequate resources for gender mainstreaming are allocated and tracked**  
**MISSING REQUIREMENTS**

**Resources**

### Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

## Dimension Area 7: Results

### PI 7.1 GEWE Results

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

Results

### Did you reassess the Performance Indicator in this reporting year

- No

## 8. UNCT in Mali Action Plan

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

Link to Performance Indicator	Action Points	ACTIVITIES UNDERTAKEN IN YEAR 1	ACTIVITIES UNDERTAKEN IN YEAR 2
<b>Dimension 1 - Planning</b>			
1.1 Common Country Analysis	Lors de l'élaboration du prochain rapport Bilan commun des pays : (a)s'assurer que l'utilisation de données ventilées par sexe couvre tous les secteurs ou les données sont disponibles ;b)mener des analyses pointues sur les causes immédiates, sous-jacentes et profondes des égalités des sexes dans les secteurs où ces analyses sont possibles.(c ) L'analyse doit inclure les plus marginalisés, en fonction de leur sexe.	Contribuer à la revue à mi-parcours de CCA et UNSCDF	Contribuer à la revue à mi-parcours de CCA et UNSCDF



1.2 Cooperation Framework Outcomes	En formulant les résultats plus explicitement, faire ressortir clairement l'ODD-5 dans les effets et produit du prochain PNUAD (Réf. Stratégie commune Genre du SNU)	Identifier et recruter un.e consultant.e en charge de l'évaluation et élaboration de la stratégie genre du SNU 2016-2019	Identifier et recruter un.e consultant.e en charge de l'évaluation et élaboration de la stratégie genre du SNU 2016-2019
1.3 Cooperation Framework Indicators	Reformuler les indicateurs signalés dans le rapport enfin qu'ils soient sensibles au genre (Effet 2, 3 et 4) Combiner les indicateurs signalés dans le rapport et les rendre sensible au genre (Effets 1 et 2) Pour le nouvel UNDAf, rendre systématique la prise en compte du genre dans la formulation des indicateurs	N/A	N/A
Dimension 2 – Programming and M&E			
2.1 Joint Programs	Affecter un staff professionnel Conseiller en Genre auprès du RCO afin d'assurer un suivi pointu de l'intégration du genre au sein des programmes conjoints mis en œuvre par le SNU au Mali. Rendre disponible le « Canevas d'orientation sur l'élaboration de projet sensible au genre », et le mettre à disposition des agences du SNU	Mettre en place un mécanisme au sein du GTG en étroite collaboration avec le RCO pour suivre et garantir de l'intégration systématique du genre sur l'ensemble des programmes conjoints exécutés par le SNU	Mettre en place un mécanisme au sein du GTG en étroite collaboration avec le RCO pour suivre et garantir de l'intégration systématique du genre sur l'ensemble des programmes conjoints exécutés par le SNU
2.2 Communication and Advocacy	Identifier visiblement Et assurer le des activités de communication et de plaidoyer en matière	Mettre en place un mécanisme au sein du GTG en étroite collaboration avec le RCO pour suivre	Mettre en place un mécanisme au sein du GTG en étroite collaboration avec le RCO pour suivre

	d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le plan d'action UNCG 2018. Sur base des identifications faites, procéder à un renforcement de capacités inter-agences sur le « gender sensitive messaging » ou « gender sensitive communication »	et garantir de l'intégration systématique du genre sur l'ensemble des programmes conjoints exécutés par le SNU	et garantir de l'intégration systématique du genre sur l'ensemble des programmes conjoints exécutés par le SNU
2.3 Cooperation Framework M&E	Prise en compte de' ODD 5 dans la formulation du nouveau PNUAD, pour assurer un le Plan S&E tenant compte des disparités entre les sexes	Renforcer les capacités du personnel des agences membres des groupes (GTG, PMT, OMT, GTSE, GR, UNCG sur le processus	Renforcement des capacités des points focaux genre des départements ministériels
Dimension 3 - Partnerships			
3.1 Government Engagement	En vue d'une meilleure coordination et partenariat, développer un canevas conjoint de rapportage entre le gouvernement et les agences du SNU	Renforcement des capacités des points focaux genre des départements ministériels	Renforcement des capacités des points focaux genre des départements ministériels
3.2 GEWE CSO Engagement	N/A	N/A	N/A
Dimension 4 – Leadership and Organizational Culture			
4.1 Leadership	N/A	N/A	N/A
4.2 Organizational Culture	Instaurer des séances d'information périodiques sur le genre au sein des agences	Mettre à jour la liste des Points Focaux Genre par les Chefs d'Agences selon les critères des TdR validés	Mettre à jour la liste des Points Focaux Genre par les Chefs d'Agences selon les critères des TdR validés
4.3 Gender Parity	La mise en place d'un mécanisme de	Mettre en place un mécanisme de suivi	Mettre en place un mécanisme de suivi

	surveillance de parité des sexes au sein de l'UNCT Créer un programme de renforcement des capacités des potentielles candidates. Attente compilation des données des staffs UNCT.	de la mise en œuvre de la politique des Nations Unies de recrutement sensible au Genre	de la mise en œuvre de la politique des Nations Unies de recrutement sensible au Genre
<b>Dimension 5 – Gender Coordination and Capacities</b>			
5.1 Gender Coordination Mechanism	Plaidoyer pour la participation des cadres supérieurs dans le GTG (P-5, P-4) Elaborer un Cadre de résultat de la Stratégie Commune du Système des Nations Unies pour La Promotion de l'Egalite des droits et L'Autonomisation des Femmes au Mali 2016- 2019 Elaborer une stratégie de Communication sur la Stratégie Commune du Système des Nations Unies pour La Promotion de l'Egalite des droits et L'Autonomisation des Femmes au Mali 2016-2019. Proposer ces 2 documents pour le cycle d'élaboration du nouvel UNDAF et veiller à ce que les indicateurs soient pris en compte	Réviser et valider le PTA du GTG par UNCT	Réviser et valider le PTA du GTG par UNCT
5.2 Gender Capacities	Un plan de développement des capacités en matière de genre élaboré à partir d'une évaluation interagence Mettre en place un	Renforcement des capacités des points focaux genre des départements ministériels	Renforcement des capacités des points focaux genre des départements ministériels

	mécanisme de suivi pour vérifier la compliance Le plan de développement est mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNDAF+ Inclure dans les kits d'induction des Agences un Flyer avec les informations relatives aux engagements de l'UNCT en faveur de l'égalité des sexes		
<b>Dimension 6 - Resources</b>			
6.1 Financial Resources	Allocation du budget pour l'ESAF requise au stade de la planification du nouveau PNUAD	Il n'y a pas de budget spécifique alloué au GTG, le financement se fait sur la base du cost-sharing	Il n'y a pas de budget spécifique alloué au GTG, le financement se fait sur la base du cost-sharing
<b>Dimension 7 - Results</b>			
7.1 GEWE Results	N/A	N/A	N/A

## 9. Supporting Evidence

<b>PI1.1: Indicator 1.1: Common country analysis integrates gender analysis</b> <b>MEETS MINIMUM REQUIREMENTS</b>		<b>Planning</b>
Category	Documents	
CCA or equivalent	<a href="#">CCA Révisé 30Juin2022</a>	
CCA or equivalent	<a href="#">GDAF- MATD-MPFEE- FEUILLE DE ROUTE (GER) COREC. FINALE (07 Sept 23) (1)</a>	
CCA or equivalent	<a href="#">TDRs consultant UNSDCF UNW_signed</a>	
CCA or equivalent	<a href="#">ONU Femmes-ANALYSE RAPPORT DE DEMARRAGE</a>	

<b>PI 1.2: Indicator 1.2: Gender equality mainstreamed in Cooperation Framework outcomes</b> <b>MEETS MINIMUM REQUIREMENTS</b>		<b>Planning</b>
Category	Documents	
	No documents uploaded	

<b>PI 1.3: Indicator 1.3: Cooperation Framework indicators measure changes on gender equality</b> <b>MEETS MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Planning
Category	Documents	
	No documents uploaded	

<b>PI 2.1: Indicator 2.1: Joint programmes contribute to reducing gender inequalities</b> <b>MEETS MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Programming and M&E
Category	Documents	
<b>Joint Program documents</b>	<a href="#">Projets conjoints 2023 (003) Updated 10-11_2023</a>	

<b>PI 2.2: Indicator 2.2: Communication and advocacy address areas of gender inequality</b> <b>APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Programming and M&E
Category	Documents	
	No documents uploaded	

<b>PI 2.3: Indicator 2.3: Cooperation Framework monitoring and evaluation measures progress against planned gender equality results</b> <b>MISSING REQUIREMENTS</b>		Programming and M&E
Category	Documents	
	No documents uploaded	

<b>PI 3.1: Indicator 3.1: UNCT collaborates and engages with government on gender equality and empowerment of women</b> <b>MEETS MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Partnerships
Category	Documents	
<b>Government engagement</b>	<a href="#">Amendement contrat MPFEF-Sept 2023-Signé</a>	

<b>PI 3.2: Indicator 3.2: UNCT collaborates and engages with women's/gender equality civil society organizations</b> <b>APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Partnerships
Category	Documents	
	No documents uploaded	

<b>PI 4.1: Indicator 4.1: UNCT leadership is committed to championing gender equality</b> <b>APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
	No documents uploaded	

<b>PI 4.2: Indicator 4.2: Organizational culture fully supports promotion of gender equality and empowerment of women</b> <b>MEETS MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
	No documents uploaded	

<b>PI 4.3: Indicator 4.3: Gender parity in staffing is achieved</b> <b>APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Leadership and Organizational Culture
Category	Documents	
UNCT BOS	<a href="#">GPS Questionnaire HR Gender FTA</a>	
UNCT BOS	<a href="#">Gender Parity Strategy</a>	

<b>PI 5.1: Indicator 5.1: Gender coordination mechanism is empowered to influence the UNCT for gender equality and empowerment of women</b> <b>MEETS MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Gender Architecture and Capacities
Category	Documents	
GTG TOR/AWP	<a href="#">TdR GTG-SNU au Mali</a>	
GTG TOR/AWP	<a href="#">Rapport de la retraite annuelle du GTG-SNU du 29 au 30 2022</a>	
GTG TOR/AWP	<a href="#">TDRs consultant UNSDCF UNW signed</a>	
GTG TOR/AWP	<a href="#">Plan d'actions du GTG-SNU Mali 2023</a>	
GTG TOR/AWP	<a href="#">TDRs CARTOGRAPHIE EFH-SNU-GTG</a>	

<b>PI 5.2: Indicator 5.2: UNCT has adequate capacities developed for gender mainstreaming</b> <b>APPROACHES MINIMUM REQUIREMENTS</b>		Gender Architecture and Capacities
Category	Documents	
	No documents uploaded	

<b>PI 6.1: Indicator 6.1: Adequate resources for gender mainstreaming are allocated and tracked</b> <b>MISSING REQUIREMENTS</b>		Financial Resources
Category	Documents	
	No documents uploaded	

PI 7.1: Indicator 7.1: UN programmes make a significant contribution to gender equality in the country		Results
MISSING REQUIREMENTS		
Category	Documents	
	No documents uploaded	

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

FOR MORE INFORMATION ON THE UNCT-SWAP GENDER EQUALITY SCORECARD

PLEASE VISIT

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

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

[GENDERSCORECARD.HELPDESK@UNWOMEN.ORG](mailto:GENDERSCORECARD.HELPDESK@UNWOMEN.ORG)



UNITED NATIONS  
SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GROUP

