



UNCT SWAP Scorecard Panamá

Informe Final

Términos de referencia a asistencia técnica para la realización de un diagnóstico acerca de la transversalización del enfoque de género en el trabajo del Equipo de País de Naciones Unidas conforme a los criterios establecidos en el “Gender Scorecard”

Presentado por: Ana Landa Ugarte

Panamá, 9 de junio de 2017

GLOSARIO

ACRÓNIMO	DEFINICIÓN
ACNUR	Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados
ARC	Evaluación de Resultados y Competencias (por sus siglas en inglés)
DCP/CCA	Diagnóstico Conjunto de País/ Common Country Assessment
CEDAW	Convención para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés)
CINUP	Centro de Información de las Naciones Unidas en Panamá
CR/ RC	Coordinador Residente del UNCT/ UNCT Resident Coordinator
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GFATM	Fondo Global para la lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria
GRs/RGs	Grupos de Resultados / Result Groups
GTF	Gender Task Force / Equipo de Tareas sobre Igualdad de Género
HoAs	Representantes de agencias de la ONU (Por sus siglas en inglés, Head of Agency)
IGEM/GEWE	Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres / Gender Equality and Women's Empowerment
OIM/IOM	Organización Internacional para las Migraciones / International Organization for Migration
MAF	Marco de Aceleración de los Objetivos del Milenio
MANUD/ UNDAF	Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo 2016-2020/ United Nations Development Assistant Framework 2016-2020
MdV	Medios de verificación
OACNUDH/ OHCHR	Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos / Office of the High Commissioner for Human Rights
ODS/SDG	Objetivos de Desarrollo Sostenible/ Sustainable Development Goals
OIT/ILO	Organización Internacional del Trabajo / International Labour Organization
OMS/ WHO	Organización Mundial de la Salud/ World Health Organization
ONUMUJERES/UN WOMEN	Organización de las Naciones Unidas dedicada a Promover la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONUSIDA/ UNAIDS	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH-Sida /United Nations Joint Programme for HIV-Aids.
OPS/PAHO	Organización Panamericana de la Salud / Panamerican Health Organization
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PCs/JPs	Programas Conjuntos / Joint Programmes
PMA/WFP	Programa Mundial de Alimentos / World Food Programme
PNUD/UNDP	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo / United Nations Development Programme
PNUMA/ UNEP	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente / United Nations Environment Programme
RCAR	Informe Anual del/a Coordinador/ Residente / Resident Coordinator Annual Report

SICA	Sistema de Integración Centroamericana
EPNU/UNCT	Equipo de País de Naciones Unidas / United Nations Country Team
ToD	Teoría del Cambio
UNDG	Grupo de Naciones Unidas para el Desarrollo/ United Nations Development Group
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito / United Nations Office on Drugs and Crime
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNTFHS	Fondo de Naciones Unidas para la Seguridad Humana/United Nations Fund for Human Security

ÍNDICE

Introducción.....	5
1. Objetivos del diagnóstico y resultados esperados	5
2. El Equipo de País de Naciones Unidas en Panamá (UNCT Panamá).....	6
3. Metodología empleada	8
3.1 El marco de análisis del UNCT SWAP Scorecard	8
3.2 Métodos utilizados.....	10
3.3 Alcances y limitaciones	12
4. Hallazgos.....	13
Área 1. Planificación y programación.....	15
Área 2. Monitoreo y Evaluación	16
Área 3. Alianzas y coordinaciones	16
Área 4. Liderazgo y cultura organizacional	17
Área 5. Arquitectura de género y capacidades	18
Área 6. Recursos financieros.....	18
Anexo 1. Detalle de hallazgos UNCT SWAP-Scorecard Panamá. Mazo 2017.....	19
Anexo 2. Cuadros y tablas utilizadas para el análisis	43
Anexo 3. Resultados del sondeo de percepciones	46
Anexo 4. Personal de SNU Panamá según niveles (Indicador 4.3).....	48
Anexo 5. UNCT SWAP Scorecard – Panamá, propuesta de Plan de Acción 2017-2019....	50

Introducción

A continuación se presenta el informe de *“Diagnóstico acerca de la transversalización del enfoque de género en el trabajo del Equipo de País de Naciones Unidas en Panamá, conforme a los criterios establecidos en el UNCT SWAP Scorecard”*. El mismo tiene por objetivo central aportar recomendaciones para fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en el trabajo conjunto del Equipo de País de Naciones Unidas en Panamá.

El proceso se ha realizado aplicando la metodología del UNCT SWAP Scorecard. Este marco de análisis ha sido diseñado por el Grupo de Desarrollo de Naciones Unidas (UNDG) para promover que los equipos de país se adhieran a los estándares mínimos de transversalización de la perspectiva de género de Naciones Unidas, en conformidad al mandato del *Plan de Acción del Sistema de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y para el Empoderamiento de las Mujeres* (UN-SWAP) establecido por el Consejo Ejecutivo para la Coordinación (Chief Executive Board for Coordination) en 2006. Una primera versión del UNCT-SWAP Scorecard (anteriormente llamado Gender Scorecard) fue diseñada en 2008 y aplicada en varios países. Esta metodología fue recientemente revisada en septiembre 2016 con el objetivo de integrar las lecciones aprendidas y de alinearla a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), siendo esta última versión la que ha sido utilizada para el presente diagnóstico.

El informe que a continuación se presenta cuenta con unos primeros capítulos introductorios donde se retoman los objetivos del diagnóstico, un breve contexto del UNCT Panamá, los alcances y limitaciones encontrados y la metodología desarrollada. Posteriormente se sintetizan los resultados y las valoraciones para cada una de las dimensiones de análisis en función de los indicadores correspondientes. En anexo se presentan, con mayor detalle, la justificación de la valoración realizada para cada dimensión e indicador, los resultados del sondeo organizacional realizado, las tablas de datos utilizadas para el análisis y el Plan de Acción propuesto para los dos próximos años.

1. Objetivos del diagnóstico y resultados esperados

Objetivo General: Asistir técnicamente la realización de un diagnóstico sobre la transversalización de género en el Equipo de País de las Naciones Unidas en Panamá, que contribuya a reforzar el trabajo en materia de igualdad de género y empoderamiento de mujeres en el MANUD 2016-2020.

Objetivos Específicos:

1. Revisar y sistematizar las diferentes herramientas de las agencias del UNCT, la del Gender Scorecard y presentes en el país para elaborar una propuesta abarcadora en cuanto a la metodología de medición de la transversalización del enfoque de género en el UNCT de Panamá. ^[1]_{SEP}
2. Llevar a cabo un desk review de los documentos de referencia (documentos producidos por el UNCT y documentos de políticas y normas nacionales relevantes) desde una perspectiva de igualdad de género, y entrevistas con los miembros del UNCT y

contrapartes claves en la temática de igualdad de género en Panamá, según la metodología.^[1]^[SEP]

3. En base a los resultados iniciales del *desk review* y de las entrevistas, facilitar un diálogo constructivo en el UNCT, así como con las contrapartes de género en el País, acerca de la situación actual del apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y cómo puede mejorarse en el marco del MANUD 2016-2020.^[1]^[SEP]
4. Determinar aquellas áreas donde la asistencia técnica del UNCT pueda apoyar el cumplimiento de los requisitos mínimos.^[1]^[SEP]
5. Compartir buenas prácticas sobre el apoyo a las prioridades nacionales para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Los resultados esperados de esta consultoría incluyen los siguientes:

- a) Agencias del Equipo de País del SNU en Panamá conocen su situación en cuanto a los estándares corporativos del UNDG de transversalidad de género;^[1]^[SEP]
- b) Contrapartes en género involucradas en la definición de actividades estratégicas en el marco del MANUD 2016- 2020;
- c) Equipo de País conoce las percepciones y prioridades de las contrapartes intersectoriales e interinstitucionales en género del país de cara a la preparación de los planes de trabajo para implementar el MANUD 2016-2020, y
- d) Equipo de País del SNU en Panamá cuenta con un análisis, recomendaciones, buenas prácticas y un Plan de Mejora para la transversalización de género en el MANUD 2016-2020.^[1]^[SEP]

2. El Equipo de País de Naciones Unidas en Panamá (UNCT Panamá)

El Equipo de País de Naciones Unidas en Panamá engloba a todas las entidades de Naciones Unidas que trabajan localmente en Panamá. El país funciona además como Hub Regional para Latinoamérica y el Caribe, por lo que varias de las agencias que trabajan a nivel nacional tienen también oficinas subregionales y/o regionales con sede en Panamá, así como existen otras que teniendo sede en el país, trabajan únicamente a nivel regional y su actividad nacional es muy limitada.

La función del UNCT, liderado por el Coordinador Residente, es la de asegurar que las agencias planifican y trabajan juntas, con el objetivo de lograr resultados tangibles en apoyo a la implementación de la agenda de desarrollo del gobierno.

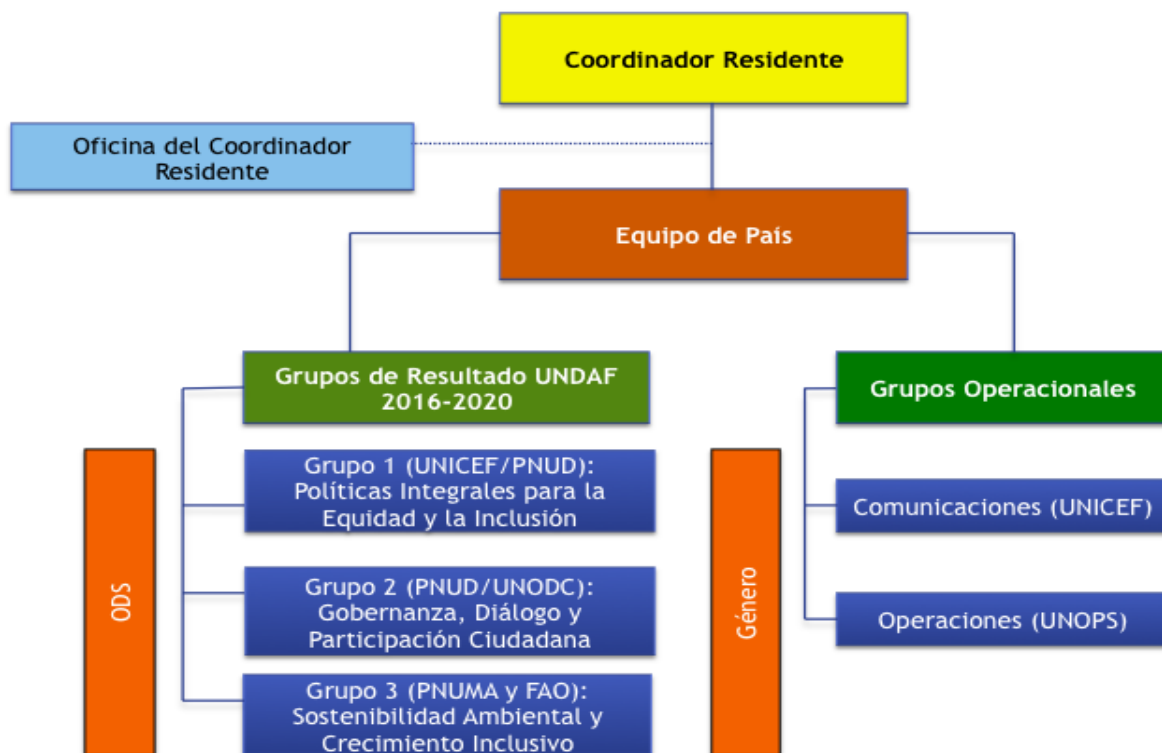
Las agencias firmantes del MANUD y por tanto corresponsables en su ejecución son diecisiete (17): ACNUR, FAO, OACDH, OIM, OIT/ILO, ONUSIDA/UNAIDS, OPS/OMS, PMA/WFP, PNUD, PNUMA, UNICEF, UNFPA, ONU Mujeres, UNESCO, UNFPA, UNODC, UNOPS. El Sistema de Naciones Unidas en Panamá puede considerarse como un equipo pequeño, tanto en tamaño como en personal y en manejo de recursos, en relación a otros UNCT de la región Latino Americana.

En el siguiente gráfico se explica la estructura de trabajo del UNCT. El Coordinador Residente cuenta con una Oficina del Coordinador Residente que sirve de apoyo a la coordinación. El Equipo de País, integrado por las agencias mencionadas, está organizado en tres Grupos de Resultados que corresponden a cada una de las tres Áreas de Cooperación del MANUD 2016-2020. Cada uno de ellos está liderado por una o dos agencias que lo hacen bien conjuntamente o bien se han organizado para liderarlo alternativamente. Existe además un grupo interagencial de Comunicaciones recientemente constituido. Se ha reactivado el Equipo de Manejo de las Operaciones (OMT) que está ya siendo formalmente conformado por puntos focales y próximamente iniciará actividades.

En relación a la transversalización de la Perspectiva de Género, si bien hasta 2014 existió un Grupo Interagencial de Género, actualmente se cuenta con un Gender Task Force, que tiene un nivel jerárquico inferior a un grupo de resultados. Cabe destacar sin embargo que en la última reunión del UNCT, celebrada el 16 de marzo 2017, se acordó volver a instituirlo como un Grupo Interagencial, estando pendiente de decidir qué agencia será la responsable de liderarlo.

También en esta última reunión del UNCT se acordó la puesta en marcha del Grupo de Trabajo para el Seguimiento de los ODS, que se espera comience a funcionar en breve.

Figura 1. Organización del UNCT en Panamá



Fuente: Oficina del Coordinador Residente

Un segundo elemento importante a tener en cuenta tal como se indica en el MANUD (pp.3), es que “el apoyo de la Organización de Naciones Unidas en el presente Marco de Cooperación corresponde a las características propias de Panamá, como país de renta media alta, pero donde persisten aún grandes asimetrías relacionadas con su desarrollo socioeconómico”. Por razones de esta calificación, en los últimos años la mayoría de las agencias de cooperación han retirado sus oficinas del país y la cooperación financiera es muy limitada. Consecuentemente, el Sistema de Naciones Unidas en Panamá está centrado fundamentalmente en “la asistencia técnica de alto nivel; el monitoreo de la situación de los Derechos Humanos; la formación y el desarrollo de capacidades”. Esto determina que no sean frecuentes por ejemplo los Programas de Trabajo Conjuntos, por lo que los indicadores relativos a *Programación* se analizarán teniendo en cuenta esta particularidad.

3. Metodología empleada

3.1 El marco de análisis del UNCT SWAP Scorecard

A continuación se describe la matriz aplicada para la realización del diagnóstico de género del trabajo del Sistema de Naciones Unidas en Panamá. Este cuadro de indicadores sobre Igualdad de Género corresponde a cuanto propone la versión actualizada de UNCT SWAP Scorecard de Septiembre, 2016. Como ya se indicó, esta versión, que parte de una inicial desarrollada en 2008 por el Grupo de Desarrollo de Naciones Unidas (UNDG), está actualmente en pilotaje y ha sido diseñada para asegurar una mayor coherencia con el UN-SWAP y con los ODS, tanto con el ODS5 como con las demás metas relacionadas con las mujeres y la igualdad de género contenidas en otros Objetivos¹.

El proceso planteado identifica este diagnóstico como la Fase 1 del UNCT SWAP Scorecard en Panamá y prevé, en correspondencia con el ciclo del MANUD, una segunda fase de diagnóstico en el Año 4 de implementación (2019), en la que se verificará el grado de avance existente como resultado de la implementación del Plan de Acción a dos años que surge a partir del diagnóstico y se presenta en anexo.

La metodología del UNCT SWAP Scorecard mide la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de trabajo conjunto y coordinado del Sistema de Naciones Unidas. El método se centra en evaluar los procesos, a partir de la lógica de que el Sistema es el único responsable de sus procesos, mientras que los resultados dependen del esfuerzo colectivo de numerosos actores y las variables externas que están más allá de su capacidad de control.

Figura 2. Proceso del UNCT SWAP-Scorecard

¹ Se consideran como tales un total de 16 metas que mencionan de forma específica al as mujeres y/o la igualdad de género, distribuidas en los ODS 1,2,4,6,8,11 y 13.



Fuente: Gender Task Force Panamá

El cuadro de indicadores se organiza en siete áreas o dimensiones de investigación: 1) *Planificación y Programación*, 2) *Monitoreo y Evaluación*, 3) *Alianzas*, 4) *Liderazgo y Cultura Organizacional*, 5) *Arquitectura de Género y Capacidades*, 6) *Recursos Financieros* y 7) *Resultados*. Estas siete dimensiones integran un total de 18 indicadores con los que se pretende lograr tener una visión integral de los procesos de incorporación de la perspectiva de género en el trabajo coordinado del Sistema de Naciones Unidas en el país.

El sistema de calificación de los indicadores consta de tres niveles y una cuarta opción “ausente”. Estos niveles son:

1. Supera el estándar mínimo
2. Cumple con el estándar mínimo
3. Se aproxima al estándar mínimo
4. Ausente

Cabe mencionar que los Equipos de País deberían aspirar al menos a la calificación de *Cumple con el Estándar Mínimo*, de acuerdo a las guías del UNDG. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, en el caso de Panamá, este diagnóstico está planteado como una línea base y punto de partida desde donde el UNCT Panamá podrá avanzar mediante la aplicación del plan de acción resultante, y superar los estándares mínimos establecidos en el plazo planteado de dos años.

En el siguiente cuadro se sintetizan las áreas de diagnóstico y los indicadores.

Cuadro 1. Matriz síntesis de Dimensiones e indicadores

ÁREA	INDICADOR
Área 1 – Planificación y programación	1.1 Diagnóstico conjunto de país (Country Common Assessment CCA)
	1.2 Resultados (ámbitos y efectos) del MANUD
	1.3 Indicadores del MANUD
	1.4 Programas conjuntos
	1.5 Comunicación y generación de conocimiento
Área 2 – Monitoreo y evaluación	2.1 Monitoreo del MANUD
	2.2 Capacidades de Monitoreo y Evaluación en el Sistema de Naciones Unidas
Área 3 – Alianzas y coordinaciones	3.1 Coordinación con la mecanismo de las mujeres
	3.2 Coordinación con el Gobierno en IGEM
	3.3 Coordinación y alianza con las organizaciones de la sociedad civil para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.
Área 4 – Liderazgo y cultura organizacional	4.1 Liderazgo
	4.2 Cultura organizacional
	4.3 Paridad de género
Área 5 – Arquitectura de género y capacidades	5.1 Membresía del GTF
	5.2 Funcionamiento del GTF
	5.3 Desarrollo de capacidades
Área 6 – Recursos financieros	6.1 Identificación y asignación de recursos
Área 7 – Resultados	7.1 Resultados a nivel de país

3.2 Métodos utilizados

Los métodos utilizados para la realización del del UNCT SWAP Scorecard en Panamá han sido los siguientes:

- a) Revisión y análisis de información documental: incluyó tanto toda la relacionada con el UNCT como con la planificación y el monitoreo del MANUD, los instrumentos desarrollados por las agencias en relación a la igualdad de género y los derechos de las mujeres, y documentos de planificación y ejecución de acciones coordinadas entre las distintas agencias.
- b) Consulta y análisis de informaciones, opiniones y recomendaciones de las personas/instituciones/organizaciones clave relacionadas con el trabajo del UNCT: cabe destacar que si bien la metodología del UNCT SWAP Scorecard no plantea la necesidad de desarrollar un proceso de consulta externo, en el caso de Panamá se consideró oportuno dedicar actividades específicas para recabar las opiniones tanto del personal de las instituciones de gobierno con las que el SNU trabaja, como de las organizaciones

de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de la IGEM. Para ello se desarrollaron dos tipos de actividades: entrevistas (individuales y grupales) y grupos focales. Las entrevistas se utilizaron para consultar tanto a personal del SNU como a representantes de instituciones de gobierno y del Estado. La metodología de grupos focales se utilizó para la consulta con representantes de la sociedad civil panameña, principalmente organizaciones de mujeres y feministas, y relacionadas con diversidad sexual. La Tabla N° 2 detalla cada una de estas actividades.

Además, se diseñó y se implementó una encuesta online, dirigida tanto al personal *fixed term* como *service contract*, enfocada en captar información directa en relación a la autopercepción de capacidades en género, y a los niveles de percepción y satisfacción personal en cuanto a la IGEM en el trabajo.

- c) Debriefing con el GTF y representantes de agencias líderes del mismo: se realizaron dos momentos de devolución de los resultados preliminares y discusión de propuestas de recomendaciones: uno con el GTF y otro con representantes de sus dos agencias líderes (PNUD y ONMUJERES).

Para el desarrollo de todo este trabajo ha sido fundamental el apoyo del GTF de Panamá, integrado por las referentes de género de PNUD, OCR, ONUMUJERES, UNFPA, OPS y FAO, y recientemente también de ACNUR, UNICEF y UNESCO. El GTF se encargó de asesorar y facilitar operativamente el trabajo de la consultora, proporcionando tanto la información necesaria como los contactos y las citas para las entrevistas y grupos focales realizados. En particular las referentes de PNUD, OCR y ONMUJERES asumieron el trabajo de seguimiento y apoyo cotidiano a la consultora externa, sin el cual no habría sido posible realizar este trabajo.

En la siguiente tabla se resumen las actividades desarrolladas, se nombran las organizaciones participantes y el número de personas consultadas en las distintas actividades.

Tabla 1. Participantes en actividades de consulta e información de campo

ACTIVIDADES		PARTICIPANTES					
		Organizaciones			Personas		
Método	Nº	Participantes		Nº	Mujeres	Hombres	Total
Entrevistas individuales/ grupales	16	Coordinador Residente			0	1	1
		Líderes de agencias	PNUD, ONUMUJERES, FAO, OPS, UNFPA,	6	1	1	2
		Grupos de Trabajo UNCT	UNICEF, OIM, ACNUR, UNODC, PNUMA,		4	2	6
		Representantes de instituciones de gobierno	AMPYME, INAMU, MIRE (Dirección de Cooperación Internacional Organismos y Conferencias Internacionales), MINSA, OSEGI, INEC/SIEGPA	6	7	7	14
		Representantes de instituciones del ámbito judicial	Tribunal Electoral, Defensoría del Pueblo	2	2	0	2
		Academia	Instituto de la Mujer, Universidad de Panamá	1	2	0	2
Grupos Focales	2	Organizaciones de mujeres	Alianza de Mujeres, Funda Género, Espacio de Encuentro de Mujeres	3	4	0	4
		Organizaciones de mujeres afrodescendientes	Voces de Mujeres Afrodescendientes, Afropanameña Soy	2	2	0	2
		Organizaciones de mujeres indígenas	CONAMUIP	1	2	0	2
		Organizaciones prevención VIH/ LGTBI	Asociación de Hombres y Mujeres Nuevos de Panamá AHMNP, Asociación de Planificación Familiar APLAFA	2	0	2	2
Encuesta de percepción	1	Encuesta de percepción			90	53	143
Debriefing	2	GTF	PNUD, OCR, ONUMUJERES, UNFPA, OPS,	8	5	1	6
		GTF y líderes de agencia	FAO, ACNUR, UNICEF		6	3	9
TOTAL	20			31	125	69	194
Distribución por sexo de participantes					64%	33%	100%

Fuente: elaboración Fuente: Elaboración propia

3.3 Alcances y limitaciones

El presente diagnóstico se ha realizado entre diciembre 2016 y abril 2017. Una primera etapa (diciembre a febrero) estuvo centrada en la recopilación y análisis de documentos relevantes. El mes de marzo se dedicó fundamentalmente al trabajo de recopilación de información en campo, a partir del cual durante el mes de abril se preparó y presentó este informe final.

Un primer elemento importante a tener en cuenta es que el UNCT SWAP Scorecard se centra en analizar la situación y los procesos de transversalización de la perspectiva de género en el trabajo conjunto y/o coordinado de las agencias de Naciones Unidas en Panamá, y no en el análisis de lo que realiza cada una de las agencias de forma individual. Se entiende aquí por trabajo conjunto o coordinado el que realizan de forma articulada al menos dos agencias del SNU. Esto es importante tenerlo en cuenta ya que limita claramente el ámbito de análisis. En este sentido es importante mencionar que en algunos casos ha sido difícil identificar este

tipo de acciones, dado que en la práctica el trabajo que realizan las agencias del SNU en Panamá es individual.

Es importante además tener en cuenta que en el momento de aplicar el UNCT Gender Scorecard, el MANUD 2016-2020 se encuentra en su segundo año de implementación. Por tanto, se diseñó antes de que estuvieran aprobados los ODS, por lo que todavía está en proceso de alineación con los mismos. De la misma manera, fue elaborado previamente al lanzamiento de la nueva guía para la elaboración del MANUD², por lo que no cuenta con una Teoría de Cambio actualizada como base de los efectos que se proponen. Ambas circunstancias son tenidas en cuenta a la hora de evaluar los indicadores.

Cabe destacar además que, si bien el UNCT Score Card está diseñado como un proceso de autodiagnóstico interno, el UNCT Panamá decidió ampliar el proceso en tres ámbitos:

- a) Mediante la contratación de una consultora externa que además de llevar adelante el diagnóstico, asegurara una mayor objetividad de los resultados obtenidos.
- b) Integrando las opiniones y percepciones tanto de las organizaciones de la sociedad civil relacionadas como de representantes de las organizaciones gubernamentales contrapartes del UNCT, con el propósito de contar con una visión externa desde actores y actoras clave, en relación particularmente a las dimensiones relacionadas con alianzas y coordinaciones y con el liderazgo del UNCT en IGEM.
- c) Ampliando el sondeo de percepciones del personal sobre IGEM para incluir un pequeño autodiagnóstico de formación y capacidades en género, que sustente las recomendaciones que eventualmente se realicen en ese ámbito.

4. Hallazgos

A continuación se desarrollan los hallazgos identificados para cada uno de las 7 dimensiones y 18 indicadores de análisis.

Antes de ello, es importante mencionar que es posible que en algunos indicadores la calificación sea “ausente” a pesar de que se identifiquen avances específicos en el ámbito relativo, cuando no se cumplen con los criterios de base establecidos para dicho indicador. En estas situaciones y a pesar de que la calificación sea “ausente”, se ha hecho el esfuerzo de analizar la situación relativa a todos los criterios que incluye el indicador.

² Interim UNITED NATIONS Development Assistance Framework Guidance. UNDG, Mayo 2016.

Cuadro 2. Matriz de resultados del UNCT SWAP Scorecard Panamá- Abril 2017

ÁREA/Indicador	Ausente	Se aproxima	Cumple	Supera
Área 1 – Planificación y programación				
1.1 Diagnóstico conjunto de país (Country Common Assessment CCA)				
1.2 Resultados (ámbitos y efectos) del MANUD				
1.3 Indicadores del MANUD				
1.4 Programas conjuntos				
1.5 Comunicación y generación de conocimiento				
Área 2 – Monitoreo y evaluación				
2.1 Monitoreo del MANUD				
2.2 Capacidades de Monitoreo y Evaluación en el Sistema de Naciones Unidas				
Área 3 – Alianzas y coordinaciones				
3.1 Coordinación con la mecanismo de las mujeres				
3.2 Coordinación con el Gobierno en IGEM				
3.3 Coordinación y alianza con las organizaciones de la sociedad civil para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.				
Área 4 – Liderazgo y cultura organizacional				
4.1 Liderazgo				
4.2 Cultura organizacional				
4.3 Paridad de género				
Área 5 – Arquitectura de género y capacidades				
5.1 Membresía del GTF				
5.2 Funcionamiento del GTF				
5.3 Desarrollo de capacidades				
Área 6 – Recursos financieros				
6.1 Identificación y asignación de recursos				
Área 7 – Resultados				
7.1 Resultados a nivel de país				

Como se puede apreciar en el cuadro, el UNCT Panamá ha logrado cumplir y/o superar los requerimientos mínimos en un total de 3 indicadores (17%). Otros 4 indicadores (22%) se evaluaron como cercanos a cumplir los estándares mínimos mientras que 11 indicadores (61%) resultaron ausentes, al no cumplir con los criterios mínimos establecidos por la metodología.

A continuación, se resumen los hallazgos principales para los indicadores de cada dimensión. Mayor detalle en relación a los mismos se presentan en el anexo 2.

Área 1. Planificación y programación

Es en esta dimensión donde el UNCT de Panamá obtiene en conjunto mejores resultados, con 2/5 indicadores que cumplen el estándar mínimo, 1 indicador que se aproxima al estándar y dos calificados como ausentes.

El Diagnóstico Conjunto de País no cumplió con el estándar mínimo ya que, si bien se detectan esfuerzos muy importantes en la transversalización de género en algunas áreas de análisis como pobreza y derecho a la salud, e incluye un capítulo específico relacionado con la no discriminación hacia las mujeres (la violencia contra las mujeres se aborda tanto en éste como en el apartado sobre derecho a la salud). Sin embargo, no se cumple el criterio base que establece la desagregación de datos por sexo y el uso de información sensible al género de forma sistemática. Tampoco es sistemático el análisis de las brechas de género en los distintos ámbitos, y solo en algunos casos se mencionan las causas subyacentes a la desigualdad.

Por su parte, el MANUD 2016-2020 cumple con los estándares mínimos por cuanto de los seis efectos/resultados que incluye, se identifican cuatro (1.2, 2.1, 2.2 y 3.1) que apuntan una o varias estrategias o acciones a desarrollar para avanzar en la IGEM, aunque con diferente nivel de profundidad y detalle. Ninguno de ellos está exclusivamente focalizado en este ámbito. De éstos, es particularmente el 2.2 (dentro del *Área de Cooperación de Gobernanza, Diálogo y Participación Social*) el que articula de forma más concreta objetivos y estrategias específicas, relacionadas con la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres. En el Área de Cooperación 3 *Sostenibilidad Ambiental y Crecimiento Inclusivo* es donde se identifican menos vinculaciones explícitas con la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Revisando los planes de trabajo 2016 de los GR, se evidencia que, para todos los efectos/resultados, la integración de la perspectiva de género se realiza mediante productos o acciones específicos de género, mientras no se han detectado acciones de transversalización (*mainstreaming*) en productos no específicos de IGEM.

En relación a los indicadores del MANUD, menos del 33% son sensibles al género o establecen la desagregación por sexo: solamente el 19% de los indicadores de resultado del MANUD 2016-2020 y el 6% de los indicadores de producto de los planes de trabajo de los Grupos de Resultado cumplen con estas características. En ambos casos, para la mayor parte de indicadores cuantitativos referidos a personas y/o familias, y por tanto desagregables por sexo o por sexo de la jefatura de hogar, no se establece la desagregación sino que se tratan de forma agregada.

En cuanto a programas conjuntos, se cumple con el estándar mínimo ya que de los tres programas conjuntos identificados, uno está específicamente enfocado en la prevención de las distintas formas de violencia contra las mujeres y los otros dos, si bien no son específicos, integran algunos aspectos importantes para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, particularmente también en relación a la prevención de la violencia de género.

Recientemente se ha constituido el Grupo Interagencial de Comunicaciones, el cual ha presentado al UNCT la *Propuesta Ejecutiva de Estrategia de Comunicación del Sistema de*

Naciones Unidas en Panamá que dibuja las líneas generales de lo que se espera sea la línea de comunicaciones del SNU en Panamá. Si bien esta propuesta es todavía preliminar y será definida en mayor medida en las próximas semanas, sí cabe mencionar que ésta carece de enfoque de género y no incluye de forma específica y visible objetivos y/o productos de promoción y conocimiento en relación con la IGEM, por lo que el indicador relacionado con Comunicaciones se ha valorado como “ausente”.

Área 2. Monitoreo y Evaluación

En esta dimensión, el UNCT Panamá no ha logrado cumplir con los estándares mínimos en ninguno de los dos indicadores planteados, y por tanto ambos califican como “ausente”. Esta ausencia deriva de un obstáculo de partida, que es que hasta la fecha no se cuenta con una base de datos para monitorear los indicadores de resultado del MANUD, ni se han producido informes narrativos de primer año.

Así, el monitoreo de datos e informaciones sensibles al género se limita a la sistematización de acciones y logros en relación a los productos de género específicos incluidos en los planes de trabajo de los GR 1 y 2. Es importante relevar que cuando en los informes se reportan datos cuantitativos referentes a personas (participantes, personas capacitadas etc.), en ninguno de los tres GR se desagregan por sexo.

En cuanto a capacidades de monitoreo y evaluación, si bien en los TdR de los GR se establece como una de sus funciones la de asegurar la incorporación del enfoque de género en su área de cooperación correspondiente, en la práctica no se evidencia un mecanismo claro y efectivo al respecto. Así, si bien se ha podido identificar evidencia de los aportes del GTF a la formulación de los documentos de posicionamiento estratégico de los GR, no queda claro cómo dichos aportes se tendrán finalmente en cuenta. Apoyar/dar seguimiento y monitorear la transversalización de la perspectiva de género tampoco está explícitamente incluido en los TdR del consultor contratado en 2016 para apoyar el monitoreo del MANUD.

Área 3. Alianzas y coordinaciones

En esta dimensión se identifican 1/3 indicador que supera el estándar mínimo mientras que los dos restantes se identifican como “ausentes” ya que, aunque cumplen varios de los criterios establecidos, no lo hacen con el criterio base para poder ser calificados. En términos positivos se destaca que el Sistema de Naciones Unidas en Panamá excede el estándar mínimo en cuanto a que ha colaborado y ha hecho más de una contribución colectiva, dentro del actual ciclo del MANUD, para abordar cuestiones relacionadas con IGEM y reforzar la capacidad del Estado al respecto. Se destaca el trabajo realizado coordinadamente por PNUD y ONUMUJERES con el Tribunal Electoral para promover la participación política de las mujeres en el marco de la iniciativa ATENEA, el realizado por PNUD y OIT con el MITRADEL en la promoción de la igualdad laboral, y la asistencia técnica provista por UNFPA con fondos del PNUD al Ministerio de Seguridad y al Ministerio de Educación en materia de prevención de la violencia juvenil y la violencia contra las mujeres, así como el efectuado por UNFPA y OIM a través del Programa de Prevención de la Violencia contra la

Mujer en Centroamérica impulsado desde el SICA en 7 países de la región incluido Panamá, y acompañado por el INAMU y el MINSEG.

En relación a la coordinación con el mecanismo nacional de las mujeres (INAMU), si bien éste participó en el taller de formulación del MANUD, no ha tomado parte en su monitoreo, ya que no participa en el Comité Directivo del MANUD, que es actualmente el único espacio de monitoreo/diálogo externo existente. Lo mismo ha sucedido con las organizaciones de la sociedad civil para los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Si bien el GTF tiene como potestad el establecer diálogo con organizaciones de la SOC y con entidades contrapartes de gobierno, hasta el momento actual no se ha puesto en práctica.

Área 4. Liderazgo y cultura organizacional

Los indicadores de esta dimensión tienen actualmente un nivel de desempeño bajo, identificándose dos indicadores, *Liderazgo* y *Cultura organizacional* que se aproximan al estándar mínimo, mientras el indicador relativo a *Paridad de Género* está ausente.

Para valorar el indicador de liderazgo, es necesario tener en cuenta que las reuniones del UNCT durante 2016-2017 han estado centradas en buena medida en cuestiones de coyuntura o de funcionamiento, y en menos medida de contenido como tal. En este marco, la igualdad entre los géneros ha estado presente en el 50% de las reuniones del UNCT, centrada fundamentalmente en el proceso del UNCT SWAP Scorecard y en la mención a las necesidades de capacitación del personal en materia de IGEM para asegurar un adecuado desempeño del MANUD. Por su parte, al igual que se identifica a nivel de resultados del MANUD, la promoción de la IGEM ha estado presente en los discursos del CR centrada en días y cuestiones específicas de género o derechos de las mujeres y, en mayor medida, ausente al abordar cuestiones no específicas de género como la situación de la población migrante o indígena. A pesar de ello, se ha considerado que el indicador se aproxima al estándar mínimo a partir del compromiso asumido por el UNCT de Panamá, de forma autónoma y sin demanda externa, de llevar a cabo el UNCT SWAP Scorecard.

En cuanto a *Cultura Organizacional*, en conjunto el 53,3% de las respuestas en relación a las afirmaciones planteadas relativas a percepción de igualdad de género, no discriminación y conciliación trabajo-familia en el ámbito laboral han sido positivas, por lo que este indicador se aproxima al estándar mínimo. Analizando de forma separada los tres ámbitos indagados se destaca que el 65,3% considera positiva la situación en relación a la no discriminación en el trabajo, y el 54% opina también positivamente en relación a igualdad de género. Donde la percepción positiva es menor es en relación a la conciliación trabajo familia que alcanza solamente un 40,5% de valoraciones positivas. En los tres ámbitos, y también globalmente, aunque las diferencias entre mujeres y hombres no son grandes, las valoraciones positivas de las mujeres son en todos los casos menores que las de los hombres.

A nivel de *Paridad de género*, el indicador resulta ausente ya que no se ha establecido un proceso a nivel del equipo país para monitorear la participación por sexo en los distintos niveles organizacionales, a lo que se suma el hecho de la persistencia de brechas de género importantes tanto a nivel de P4 y superiores como en Servicios Generales.

Área 5. Arquitectura de género y capacidades

Esta dimensión tiene una valoración baja en sus tres indicadores, ninguno de los cuales cumple con los criterios mínimos y por tanto se califican como ausentes. Si bien el GTF tiene un mandato claro para este periodo centrado en la viabilización y desarrollo del UNCT SWAP Scorecard, que además se ha llevado adelante como una iniciativa coordinada de las agencias que en él participan y han aportado conjuntamente los recursos para la contratación de la consultoría, y se reúne de forma periódica (6 reuniones en el año), no cuenta con un plan de trabajo anual que identifique responsabilidades y recursos específicos, por lo que el indicador de *Funcionamiento del GTF* no alcanza el criterio mínimo. Su aporte al diseño del MANUD fue activo, aunque de momento su participación en los procesos del monitoreo es limitada y depende sobre todo de la agencia líder del GR. Al no tener nivel de grupo interagencial, no es presidido por una jefa o jefe de agencia y por tanto no cumple el indicador relativo a *Membresía del GTF*.

Por último, en relación al desarrollo de capacidades en género la calificación se ha estimado también como ausente dado que, si bien en 2012, durante el periodo del anterior MANUD se desarrolló una evaluación de la capacidad del personal de las Naciones Unidas para analizar y abordar la desigualdad de género, no hay constancia de que las recomendaciones planteadas en dicha evaluación se llevaran a cabo.

Área 6. Recursos financieros

El único indicador asignado a esta dimensión se ha calificado como ausente. Esta ausencia no es específica de la medición de la asignación de recursos en IGEM, sino que deriva, al igual que otros indicadores anteriores, de la ausencia de sistemas de monitoreo efectivo de la inversión presupuestaria asignada y/o efectivamente gastada en cada uno de los programas y productos incluidos en el MANUD. El único seguimiento existente actualmente refiere a los datos estimados de inversión/gasto que cada una de las agencias indica para cada producto del MANUD bajo su responsabilidad. Igualmente, tampoco existe un objetivo de gasto específico en IGEM.

Área 7. Resultados

En este ámbito, se ha elegido la opción B como criterio de calificación, que mide la contribución de Naciones Unidas a lograr resultados de género a nivel de país en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5, según lo previsto en el MANUD. Si bien es cierto que todavía es pronto para poder calificar de forma certera este indicador, se valora su cumplimiento como “se aproxima al estándar mínimo” por cuanto ya se pueden aproximar algunos resultados específicos. Entre ellos destacan, aunque no son cuantificables en el momento actual debido a la ausencia de data reciente y fiable al respecto, la previsible disminución de la mortalidad materna a través de la implementación del Plan de Reducción de Mortalidad Materna 2016-2020 que contó con el apoyo del PNUD (apoyó la realización de un MAF sobre mortalidad materna en la Comarca Ngöbe), OPS y UNFPA, o el previsible incremento del acceso de las mujeres a la denuncia en casos de violencia de género a partir del fortalecimiento de capacidades realizado al INAMU, y la ampliación de

los servicios que presta a todas las provincias y comarcas de Panamá por medio de los 14 CINAMU.

Anexo 1. Detalle de hallazgos UNCT SWAP-Scorecard Panamá. Mazo 2017.

A continuación, y para cada uno de los 18 indicadores, se presenta la tabla de calificación con los criterios, seguido de los medios de verificación utilizados, y la explicación de los hallazgos.

Indicador 1.1 Diagnóstico conjunto de país (Country Common Assessment CCA)

Este indicador establece cuatro niveles de análisis en función de si el CCA incluye los siguientes:

CRITERIOS	Calificación
A) El uso sistemático de datos desagregados por sexo y sensibles al género.	<u>A y B</u> : Se aproxima al estándar mínimo
B) El análisis de género en todos los sectores, incluidas las causas subyacentes de la desigualdad de género y la discriminación.	<u>A, B y C</u> : Cumple con el estándar mínimo <u>A, B, C y D</u> : Supera el estándar mínimo
C) Análisis de la ventaja comparativa del UNCT para abordar la desigualdad de género.	<u>No cumple A y B</u> :
D) Análisis específicos de grupos excluidos o marginados por razones de género.	Ausente

⇒ Calificación: Ausente.

- Medios de verificación: *Informe de Situación de País; Marco de Cooperación para el Desarrollo 2016-2020 (Cap. III. Contexto Nacional, pp.12-18).*
 - Explicación: Para el caso de Panamá, el CCA se denomina *Informe de Situación de País*. Se ha analizado también el Capítulo introductorio del MANUD.
- A) El uso de datos desagregados por sexo y sensibles al género, si bien es abundante en varios de los apartados, no es sistemático y está ausente de varias áreas relevantes como seguridad alimentaria, niñez, población indígena y afrodescendiente, personas adultas mayores, con discapacidad, refugiadas y apátridas. También es escasa en relación a la administración de justicia.
- B) No hay análisis de género en todos los sectores, y las referencias a las causas subyacentes de la desigualdad de género y la discriminación son escasas, a excepción del capítulo referido específicamente a *Igualdad de Género y No Discriminación contra las Mujeres*, son limitadas.
- C) Dentro de las seis ventajas comparativas que se identifican en relación con el UNCT, no se identifica ni analiza una ventaja comparativa para el abordaje de las desigualdades de género. Tampoco se identifican como parte de las ventajas comparativas que se mencionan en los capítulos introductorios del MANUD.
- D) Si bien hay capítulos específicos dedicados a las mujeres y a la población LGTB como colectivos marginados por razones de género, en el segundo caso no hay análisis de las especificidades en cuanto a situación y demandas de las mujeres lesbianas, transexuales y transgénero dentro del colectivo. Tampoco existen datos específicos en relación a las mujeres rurales, las mujeres indígenas y afrodescendientes o las jefas de hogar monoparentales.

Indicador 1.2 Resultados (ámbitos y efectos) del MANUD

CRITERIOS	Calificación
A) Los resultados del MANUD incluyen <u>alguna referencia</u> de cómo se promoverá la igualdad de género.	<u>A</u> : Se aproxima al estándar mínimo
B) <u>Un resultado del MANUD refiere claramente</u> cómo se promoverá la igualdad de género	<u>B o D</u> : Cumple con el estándar mínimo
C) Un resultado del MANUD <u>articula claramente</u> cómo se promoverá la igualdad de género	<u>C + D</u> : Supera el estándar mínimo
D) La <u>perspectiva de género se integra de manera visible</u> en todas las esferas de resultado	<u>No cumple A</u> : Ausente

⇒ **Calificación: Cumple con el estándar mínimo.**

- **Medios de verificación:** *Marco de Cooperación al Desarrollo 2016-2020*; matrices de planes de trabajo de los Grupos de Resultado de cada una de las tres áreas de cooperación.

- **Explicación:**

El documento oficial MANUD 2016-2020 cuenta con tres Áreas de Cooperación: 1. *Políticas Integrales para la Equidad y la Inclusión*; 2. *Gobernanza, diálogo y participación social*; 3. *Sostenibilidad Ambiental y Crecimiento inclusivo*, que se desglosan en 6 Efectos Directos (Resultados) y 53 indicadores³. De los seis efectos, si bien todos mencionan de alguna manera objetivos de igualdad de género o de promoción de derechos de las mujeres, los efectos 1.2, 2.1, 2.2 y 3.1 apuntan una o varias estrategias o acciones a desarrollar para lograrlos. No hay ningún efecto enfocado exclusivamente en la promoción de la IGEM.

A nivel operativo, en las matrices de trabajo de las tres áreas de cooperación, que son las que en la práctica expresan los procesos en marcha, se identifican un total de 41 subresultados y 112 productos. De ellos, catorce (12.5%) están específicamente relacionados con la IGEM, cuatro en el Área de Cooperación 1, y 10 en el Área 2. Los temas que abordan son igualdad laboral (1.1.2.3), reducción de la mortalidad materna (1.1.2.7), Informe CEDAW (1.1.3.7), fortalecimiento del INAMU (1.2.1.3), mujeres indígenas (2.1.8.1), participación política (2.1.9.1 y 2.1.9.2), y prevención y atención de violencia contra las mujeres (2.2.1.1 a 2.2.1.6, y 2.2.2.3). En el Área de Cooperación 3 no hay ningún subresultado o producto dirigido a la IGEM. El abordaje en todos los casos es hacia acciones dirigidas específicamente a las mujeres o las problemáticas que les afectan particularmente, mientras no es visible la transversalización en los subresultados y productos no específicos.

Indicador 1.3 Indicadores del MANUD

³ Si bien en la parte narrativa del MANUD se indica que son 51, en realidad las tres áreas de cooperación incluyen 53 indicadores.

CRITERIOS	Calificación
A) Menos de un tercio (33%) de los indicadores de resultado y de producto del MANUD dan seguimiento al progreso hacia los resultados de la igualdad de género (en consonancia con las prioridades de los ODS incluido el ODS 5).	A: Se aproxima al estándar mínimo B : Cumple con el estándar mínimo C: Supera el estándar mínimo
B) Entre un tercio (33%) y la mitad (50%) de los indicadores de resultado y de producto del MANUD dan seguimiento al progreso hacia los resultados de la igualdad de género, (en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5).	No cumple A: Ausente
C) Más de la mitad (50%) de los indicadores de resultado y de producto del MANUD dan seguimiento al progreso hacia los resultados de la igualdad de género, (en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5)	

⇒ Calificación Indicador 1.3: **Se aproxima al estándar mínimo**, dado que no se alcanza el mínimo de 33% de indicadores sensibles al género o desagregados por sexo.

- Medios de verificación: MANUD 2016-2020; matrices de planes de trabajo 2016 de los Grupos de Resultado.

- Explicación:

De los 53 indicadores de resultado incluidos en el MANUD 6 (11.3%) se relacionan de forma expresa, en su narrativa, con la consecución de avances en materia de igualdad de género, y 4 (7,5%) incluyen la desagregación por sexo, haciendo un total de 19% de indicadores sensibles al género. De ellos, 3 responden a los efectos del Área de Cooperación 1 y 7 al Área de Cooperación 2, mientras que no se identifica ninguno a nivel del Resultado 3. Además de los anteriores, existen un total de 9 indicadores referidos a personas o familias, que si bien podrían ser sensibles al género si se desagregaran por sexo (en el caso de las personas) o por tipo de jefatura de hogar (familias), dicha desagregación no se plantea.

De los 198 indicadores de producto incluidos en las matrices de trabajo de los tres grupos (88, 72 y 48 indicadores respectivamente), solamente 11 (6%) son indicadores sensibles al género. En los 34 (18%) indicadores referidos a personas no se explicita en ningún caso la desagregación por sexo.

Indicador 1.4 Programas conjuntos

CRITERIOS	Calificación
-----------	--------------

A) Un programa conjunto para la promoción de la IGEM está en funcionamiento.	A: Se aproxima al estándar mínimo
B) El género se incorpora sistemáticamente en otros PC.	A o B : Cumple con el estándar mínimo
	A + B: Supera el estándar mínimo
	No cumple A: Ausente

⇒ **Calificación Indicador 1.4: Cumple el estándar mínimo.**

- **Medios de verificación:** Documentos de los programas conjuntos “Prevención de la violencia contra las Mujeres en Centroamérica”, “Mejoramiento de la Seguridad Humana de Migrantes Temporales de las Etnias Ngöbe and Buglé en Costa Rica y Panamá”; Joint Programme Monitoring System on Aids y JPMS report 2017 Draft Summary.

- **Explicación:**

A efectos de este diagnóstico se han tenido en cuenta tres programas conjuntos financiados con fondos de diversas fuentes⁴Dos de ellos, si bien fueron diseñados en el marco del anterior MANUD, finalizaron su implementación en 2016, refieren a resultados que siguen estando incluidos en los resultados del actual marco de cooperación. Estos programas conjuntos fueron el proyecto B.A.1 “Prevención de la violencia contra las Mujeres en Centroamérica”, y el programa “Mejoramiento de la Seguridad Humana de Migrantes Temporales de las Etnias Ngöbe and Buglé en Costa Rica y Panamá”, el primero desarrollados de forma coordinada por OIM y UNFPA, y el segundo por estas dos agencias junto con PNUD. El tercero denominado Programa Conjunto para el Sistema de Monitoreo del VIH-Sida⁵ está actualmente en ejecución y refiere a la prevención del VIH y la erradicación de la discriminación por esta razón, y es ejecutado por PNUD, PAHO y UNAIDS, con las que UNFPA colabora puntualmente en ámbitos relacionados con salud sexual y reproductiva en adolescentes. De estos tres, uno es específico de género (BA1) y los otros dos integran estrategias y acciones específicas relacionadas, en un caso con la prevención de la violencia contra las mujeres indígenas y en el segundo, además de violencia, acciones para la promoción de la salud sexual y reproductiva.

Indicador 1.5 Comunicación y generación de conocimiento

CRITERIOS	Calificación
-----------	--------------

⁴ Los fondos de estos programas conjuntos provienen de diversas fuentes: Fondo para los ODM, UNTFHS, Noruega y Países Bajos canalizados a través del eje de integración del SICA y USD GFATM.

⁵ Joint Programme Monitoring System on Aids

A) El plan de comunicación del UNCT incluye, de forma específica y visible, productos de promoción y conocimiento de la IGEM.	A: Se aproxima al estándar mínimo A + B o C : Cumple con el estándar mínimo
B) El Sistema de las Naciones Unidas ha contribuido de forma colaborativa, a al menos una campaña de promoción conjunta sobre IGEM en el último año.	A+B+C: Supera el estándar mínimo
C) El Sistema de las Naciones Unidas ha producido de manera colaborativa al menos un producto de conocimiento que promueve la IGEM en el último año.	No cumple A: Ausente

⇒ Calificación Indicador 1.5: Ausente.

- Medios de verificación: *Propuesta Ejecutiva de Estrategia de Comunicación del Sistema de Naciones Unidas en Panamá 2016-2020.*

- Explicación:

El UNCT Panamá no contaba hasta fecha reciente con un grupo de trabajo en comunicaciones y por tanto no existían estrategias de trabajo conjunto en este ámbito. El grupo se constituyó en enero 2017 y está integrado por la mayor parte de las agencias del UNCT⁶ y es liderado por UNICEF. La *Propuesta Ejecutiva de Estrategia de Comunicación del Sistema de Naciones Unidas en Panamá* fue recientemente presentado al UNCT en su reunión del 16 de abril 2017. Este plan se plantea como objetivo externo central la promoción y el posicionamiento de los ODS en Panamá. A nivel interno se centra en fortalecer la imagen de UN en Panamá, potenciar la alineación de los mensajes y fortalecer los canales de comunicación interagencial.

La Propuesta Ejecutiva de Estrategia de Comunicación del UNCT Panamá, si bien es un documento preliminar y que se espera se defina en mayor medida a corto plazo, es ciega al género, y no incluye como objetivo el asegurar que toda la comunicación que se pretende generar en torno a los ODS promueva, por ejemplo, la deconstrucción de estereotipos discriminatorios, la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres. No se han identificado tampoco documentos producidos/publicados conjuntamente por más de dos agencias, y por tanto no se ha podido analizar cómo se transversaliza la perspectiva de IGEM en los documentos de comunicación. En términos positivos se ha identificado un producto de conocimiento que promueve la IGEM publicado por PNUD y ONUMUJERES en 2015 en el marco de la iniciativa ATENEA (*Electoras pero no elegidas, es el tiempo de las ciudadanas*). A partir de cuanto se señala, la calificación es ausente dado que:

- A) El plan de comunicación del UNCT no incluye, de forma específica y visible, productos de promoción y conocimiento de la IGEM.
- B) No se han identificado campañas de promoción conjunta del SNU sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el último año.

⁶ UNICEF, UNESCO, ACNUR, OCHA, OIM, UNISDR, FAO, UNOPS, UNOCD, PNUMA, PNUD, OPS, ONUMUJERES

- C) Tampoco se ha identificado un producto de conocimiento elaborado por el Sistema de las Naciones Unidas que promueve la IGEM en el periodo 2016-2017.

Indicador 2.1 Monitoreo del MANUD

CRITERIOS	Calificación
A) Los datos para los indicadores sensibles al género de la matriz de resultados del MANUD se recogen según lo previsto, incluidos los datos desagregados por sexo.	A o B: Se aproxima al estándar mínimo A + B: Cumple con el estándar mínimo
B) Los informes/evaluaciones del MANUD (anuales, intermedios y/o finales) evalúan el progreso con respecto a los resultados específicos de género para cada resultado y producto.	A+B+C: Supera el estándar mínimo No cumple A: Ausente
C) Durante el ciclo del MANUD, los datos del seguimiento y las revisiones/evaluaciones del MANUD se han utilizado para reforzar o ajustar la programación en consonancia con los resultados, a fin de promover más eficazmente los resultados en materia de igualdad entre los géneros.	

⇒ Calificación Indicador 2.1: Ausente.

- Medios de verificación: Planes de trabajo de Grupos de Resultado; matrices y presentaciones de revisión anual 2016 de los Grupos de Resultado; informe de presentación al Comité Directivo del MANUD marzo 2017.
- Explicaciones:

En esta dimensión, el UNCT Panamá no ha logrado cumplir con los estándares mínimos en ninguno de los dos indicadores planteados, y por tanto ambos califican como “ausente”. Esto se debe en primer lugar, más allá de las consideraciones de género, a que los procesos de monitoreo del MANUD en Panamá están todavía en una etapa inicial. Hasta la fecha no se cuenta con una base de datos para monitorear los indicadores de resultado del MANUD, ni se han producido informes narrativos de primer año. Según las informaciones recabadas, se prevé recopilar los datos referentes a indicadores del MANUD bianualmente, aunque no está definido como se hará ya la recopilación de los datos, que para varios de ellos no depende directamente del SNU.

Como reporte de avance 2016, cada GR ha producido una matriz de informe anual en la que cada agencia indica, para los productos bajo su responsabilidad, las actividades desarrolladas y/o los avances logrados, aunque el reporte no corresponde en todos los casos a los indicadores de producto comprometidos en los planes de trabajo. Así, el monitoreo de datos e informaciones sensibles al género se limita a la sistematización de acciones y logros en relación a los productos de género específicos incluidos en los planes de trabajo de los

GR 1 y 2. Es importante relevar que cuando se reportan datos cuantitativos referentes a personas (participantes, personas capacitadas etc.), en ninguno de los tres GR se desagregan por sexo.

Indicador 2.2 Capacidades de Monitoreo y Evaluación en el SNU

CRITERIOS	Calificación
A) El Grupo de M&E o equivalente tiene entre sus TdRs la responsabilidad de asegurar la integración del enfoque de género en los marcos conjuntos de M&E, y proporciona apoyo técnico en consecuencia.	A o B: Se aproxima al estándar mínimo A + B: Cumple con el estándar mínimo
B) El Grupo de M&E o equivalente ha recibido capacitación técnica sobre M&E sensible al género al menos una vez durante el actual ciclo del MANUD.	A+B+C: Supera el estándar mínimo
C) El Grupo de M&E o su equivalente ha apoyado la labor de otros grupos interagenciales (por ejemplo, UNCG, GTF, grupos de resultados) al menos una vez durante el ciclo del MANUD, para abordar cuestiones específicas de género en los sistemas de M&E.	No cumple A: Ausente

⇒ Calificación Indicador 2.2: Ausente.

- Medios de verificación: Matrices y presentaciones de informe anual de GR; minutas de reuniones de GRs; TdR de consultor contratado para apoyar el proceso de monitoreo del MANUD; TdR Grupos de Resultado; TdR Gender Task Force.
- Explicación:

En el UNCT Panamá no existe un grupo de M&E. Según los TdR definidos para los GR, éstos tienen entre sus funciones “Incorporar los principios normativos de programación y los temas transversales (Enfoque basado en Derechos Humanos, Sostenibilidad Ambiental, Igualdad de Género, Desarrollo de Capacidades y Gestión basada en Resultados) en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Trabajo Conjunto”. Se establece también en ellos que “dentro de los miembros del GR del Sistema de Naciones Unidas se escogerán puntos focales para los temas de: Género, de Monitoreo y Evaluación (M&E) y de DDHH”.

Según información recabada en las actividades de consulta, solo el GR 3 indica claramente contar con punto focal de género, a pesar de lo cual ésta es el Área de cooperación donde más invisible es el trabajo por la IGEM. No se identifican puntos focales tampoco en los demás GR ni en el Grupo de Comunicaciones.

Si bien se ha podido constatar que el GTF ha hecho aportes relevantes a los documentos de posicionamiento de los tres GR, todavía no está claro cómo estos serán tomados en cuenta.

Hasta la fecha los GR tampoco han designado especialistas en M&E. Entre abril y diciembre 2016 se contó con el apoyo de una consultoría que apoyó en la elaboración de planes de trabajo de las matrices de los GR y acompañó a los GR en la definición de los documentos de posicionamiento estratégico, y a la OCR en la consolidación de los distintos insumos. En sus TdR, si bien se solicita tener conocimientos sobre enfoque de género, no se incluye como responsabilidad el orientar, apoyar o asesorar a los GR para asegurar que la perspectiva de género sea visiblemente transversalizada.

Indicador 3.1 Coordinación con el mecanismo nacional de las mujeres

CRITERIOS	Calificación
A) El mecanismo de la mujer participa en las consultas del MANUD: en el análisis de país, la planificación estratégica y el M&E.	A: Se aproxima al estándar mínimo A + B+C: Cumple con el estándar mínimo
B) El mecanismo de la mujer es socio en una iniciativa conjunta que aborda la desigualdad de género, durante el período del MANUD.	A+B+C+D: Supera el estándar mínimo
C) El mecanismo de la mujer participa en las reuniones del GTF por lo menos una vez al año.	No cumple A: Ausente
D) El Sistema de las Naciones Unidas ha hecho al menos una contribución colectiva, dentro del actual ciclo del MANUD, para reforzar las capacidades del mecanismo de la mujer.	

⇒ Calificación Indicador 3.1: Ausente.

- Medios de verificación: Listado de participantes en taller de elaboración del MANUD; entrevista al personal clave del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU); Acuerdo de contribución entre agencias UNFPA-PNUD 2015-2016; actas de reuniones de los GR y el GTF; minutas de reuniones del Comité Directivo del MANUD.

• Explicación:

A) El INAMU, como mecanismo nacional de la Mujer de Panamá, participó en el taller de formulación del MANUD. Sin embargo, hasta la fecha no ha tenido participación en el proceso de monitoreo y seguimiento del mismo, y no participa en el Consejo Directivo del MANUD que es actualmente el único mecanismo externo al SNU para su monitoreo y rendición de cuentas; tampoco forma parte de las instituciones de gobierno que integran la Concertación Nacional para el Desarrollo, integrante del Comité Directivo del UNDAF. Por todo ello no se cumple la línea base de este indicador.

B) El INAMU es socio y ha recibido apoyo coordinado de una iniciativa conjunta de UNFPA y PNUD 2015-2016, para la prevención de la violencia contra las mujeres, que incluyó la asistencia técnica para el desarrollo de capacidades institucionales y al nivel comunitario, así como el desarrollo de materiales, talleres y otros eventos en este ámbito.

C) El INAMU no ha participado hasta la fecha en ninguna de las reuniones del GTF, ni se han mantenido diálogos o contactos específicos entre ambos.

D) PNUD está apoyando actualmente el fortalecimiento institucional del INAMU, mediante la elaboración de su próximo plan estratégico. Así mismo, junto con el UNFPA han apoyado el desarrollo de capacidades institucionales para la atención a la violencia de género contra las mujeres a través del desarrollo de los CINAMU y la asistencia técnica para la elaboración de la reglamentación de la Ley 82. Si bien todo ello no ha sido parte de una iniciativa conjunta como tal, sí ha habido acciones de coordinación interagencial.

Indicador 3.2 Coordinación con el Gobierno en Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres

CRITERIOS	Calificación
El Sistema de las Naciones Unidas ha:	A o B: Se aproxima al estándar mínimo
A) Colaborado <u>con al menos una institución del Estado*</u> , dentro del actual ciclo del MANUD, en una iniciativa conjunta que aborda la desigualdad de género.	A + B: Cumple con el estándar mínimo
B) Hecho <u>al menos una contribución</u> colectiva, dentro del actual ciclo del MANUD, para reforzar la capacidad del Estado de promover la IGEM.	C+D: Supera el estándar mínimo
C) Colaborado <u>con más de una institución del Estado*</u> , dentro del actual ciclo del MANUD, en una iniciativa conjunta que aborda la desigualdad de género.	No cumple A: Ausente
D) Hecho <u>más de una contribución</u> colectiva, dentro del actual ciclo del MANUD, para reforzar la capacidad del Estado de promover la IGEM.	

*Cuando se habla de institución del Estado se excluye al INAMU, que ya ha sido considerado en el indicador anterior.

⇒ Calificación del Indicador 3.2: Supera el estándar mínimo.

- Medios de verificación: Documento de *Diagnóstico Institucional de Género y Plan de Igualdad Laboral del MITRADEL*; minutas de reuniones; entrevista a magistrada del Tribunal Electoral; documentación iniciativa ATENEA; LOA UNFPA-PNUD 2015-2016.
- Explicación:

El SNU en Panamá (OIT y PNUD) ha apoyado al MITRADEL en 2016 para la elaboración de un Diagnóstico Institucional de Género y un Plan de Igualdad de Oportunidades Laborales, que está actualmente en proceso de aprobación por parte del ministerio. Además, se ha dado asistencia al Tribunal Electoral (ONMUJERES y PNUD) para promover la participación política de las mujeres y la paridad, mediante la aplicación en Panamá del Mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres en América Latina y Caribe (ATENEA). Destaca además el trabajo conjunto PNUD-UNFPA ya mencionado en

relación al INAMU, donde también se ha apoyado al Ministerio de Seguridad en prevención y atención de la violencia de género contra las mujeres. Por su parte, UNFPA y UNICEF están trabajando de forma coordinada en apoyo al MINSA para la implementación de los Servicios de Salud Amigables para Adolescentes (se menciona por su importancia aunque no ha sido posible obtener la documentación que sustenta el trabajo conjunto en esta intervención. Todas las iniciativas han estado enfocadas tanto en promover la IGEM como en fortalecer las capacidades de las instituciones en la materia. Otras agencias del UNCT apoyan también el fortalecimiento de capacidades para la IGEM en el Ministerio de Salud (UNFPA, OPS) pero, aunque las agencias indican mantienen un buen nivel de coordinación operativo, no se han identificado evidencias que permitan calificarlas como iniciativas conjuntas.

Indicador 3.3 Coordinación y alianza con las organizaciones de la sociedad civil para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

CRITERIOS	Calificación
A) Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que trabajan en la IGEM y personas expertas nacionales en cuestiones de género participan en las consultas del MANUD: análisis de países, planificación estratégica, M&E.	A: Se aproxima al estándar mínimo A+B+C: Cumple con el estándar mínimo
B) OSC y personas expertas nacionales en cuestiones de género son socias en una iniciativa conjunta de la ONU (por ejemplo, programa conjunto, campaña de promoción, producto del conocimiento) que aborda la desigualdad de género.	A+B+C+D: Supera el estándar mínimo No cumple A: Ausente
C) OSC y personas expertas nacionales en cuestiones de género participan en las reuniones del GTF al menos una vez al año.	
D) El Sistema de las Naciones Unidas ha hecho al menos una contribución colectiva, dentro del actual ciclo del MANUD, para fortalecer las capacidades de las OSC nacionales que trabajan por la IGEM.	

⇒ Calificación del Indicador 3.3: Ausente.

- Medios de verificación: Documentos de los procesos del MANUD; listados de participantes en los retiros de priorización estratégica del MANUD; documentos de proyectos conjuntos; actas de reuniones de los GR y el GTF; resultados de grupos focales con organizaciones de mujeres y que trabajan por la IGEM.
- Explicación:

A) Si bien algunas organizaciones de mujeres y de diversidad sexual participaron en los talleres de diseño del MANUD, no han participado posteriormente en su monitoreo. La representación de la SOC en el Comité Directivo del MANUD la ostenta la Concertación Nacional para el Desarrollo. Si bien este espacio indica en su web contar con representaciones de organizaciones de mujeres, no se ha podido identificar quienes exactamente están en su membresía y cómo participan; además, los hallazgos derivados del análisis de su página web, de la percepción del GTF y de las consultas realizadas con las OSC consultadas en los grupos focales, no permiten afirmar que la Concertación funcione como espacio de las OSC que se ocupan de IGEM.

B) No se han identificado OSC y/o personas expertas nacionales socias en iniciativas conjuntas por la igualdad de género en el marco de este MANUD.

C) Hasta la fecha no ha habido participación de OSC y/o de personas expertas en IGEM en las reuniones del GTF, aunque sí se incluye esta potestad como parte de sus TdR.

D) No se han encontrado evidencias de que el SNU haya hecho alguna contribución colectiva para fortalecer las capacidades de las OSC nacionales que trabajan en IGEM durante el periodo del actual MANUD.

Indicador 4.1 Liderazgo

CRITERIOS	Calificación
A) La igualdad entre los géneros es un tema permanente de la agenda y se aborda de manera significativa para las reuniones de las y los directores de las agencias del UNCT (HoAs).	A: Se aproxima al estándar mínimo A+B+C: Cumple con el estándar mínimo
B) El informe anual del Coordinador Residente cubre los principales resultados relacionados con género.	A+B+C+D: Supera el estándar mínimo
C) El Coordinador Residente demuestra liderazgo en la promoción pública de la igualdad de género en nombre del UNCT.	No cumple A: Ausente
D) La igualdad de género se refleja en la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC) de UNCTs.	

⇒ Calificación del Indicador 4.1: Se aproxima al estándar mínimo.

- Medios de verificación: Agendas y minutas de reuniones/retiros del UNCT 2016-2017; minutas de reuniones del Comité Directivo del MANUD; Evaluación de Resultados y Competencias del RC y del UNCT; Informe Anual del Coordinador Residente; discursos del Coordinador Residente 2016.
- Explicaciones:

A) Es importante destacar que las reuniones del UNCT en este periodo han abordado temas más de proceso y de organización que de contenido en sí mismo. En este contexto, cuestiones relacionadas con la IGEM se han abordado de alguna manera en cinco de ocho reuniones mantenidas en 2016 y 2017⁷. Las menciones han estado centradas en informar de la situación del proceso del UNCT SWAP Scorecard y en dos casos en acuerdos relativos a desarrollar procesos de formación en género para el UNCT. Cuando se han abordado temas de contenidos específicos, como el diálogo de educación, o la situación de las personas migrantes, no se han identificado menciones específicas relacionadas con este ámbito. A pesar de ello, no es posible afirmar que la igualdad entre los géneros sea un tema permanente de la agenda del UNCT ni que se aborde significativamente en sus reuniones. A pesar de ello, dado el contexto indicado de las reuniones del UNCT, y el hecho de que el UNCT Panamá haya asumido de forma autónoma la aplicación del UNCT SWAP Scorecard y sea el primer país de América en aplicarlo indica un nivel de liderazgo y compromiso que es importante rescatar, por lo que se ha considerado que este indicador se aproxima al estándar mínimo.

B) El informe anual del Coordinador Residente 2016 RCAR incluye exclusivamente la referencia a desarrollar el UNCT SWAP Scorecard en Panamá pero no cubre otros resultados relacionados con género e incluidos en el MANUD, ni acciones conjuntas en materia de IGEM realizadas por el SNU.

C) De los discursos del CR a los que se ha tenido acceso, un total de 10, se identifican tres relacionados con ámbitos específicos de IGEM, además de otros dos en los que la IGEM es de alguna manera mencionada. Se identifican además otros cinco discursos sobre temas diversos, la mayor parte dirigidos a público externo, donde no se han encontrado menciones a la situación o problemáticas de las mujeres o de desigualdad de género.

D) En la Evaluación de Resultados y Competencias (ARC) del RC se incluye 1/15 indicadores clave relacionado con la IGEM, así como también 1/12 en el ARC del UNCT. En el primer caso se refiere a facilitar el establecimiento del GTF, actualmente en funcionamiento, como el instrumento necesario para implementar el UNCT SWAP Scorecard. En el segundo caso, el indicador se refiere también a la implementación de la herramienta de diagnóstico como medio para fortalecer capacidades del SNU en el desarrollo de leyes y políticas con perspectiva de género.

Indicador 4.2 Cultura organizacional

CRITERIOS	Calificación
-----------	--------------

⁷ Correspondientes a las minutas a las que se ha tenido acceso.

Los resultados de la encuesta de la percepción del personal sobre el ambiente organizacional para la igualdad de género alcanzaron una calificación positiva del:	A: Se aproxima al estándar mínimo
A) 50-65 %	B: Cumple con el estándar mínimo
B) 66-80 %	C: Supera el estándar mínimo
C) Más del 80%	No cumple A: Ausente

⇒ **Calificación del Indicador 4.2: Se aproxima al estándar mínimo.**

- **Medios de verificación:** Resultados de la encuesta en línea sobre percepciones del personal del SNU Panamá.
- **Explicaciones:**

Se realizó una encuesta en línea para conocer las valoraciones del personal en relación a 10 percepciones agrupadas en tres temas: capacidades en género, igualdad de género y discriminación en el lugar de trabajo y conciliación trabajo-familia. Esta encuesta fue respondida por un total de 146 personas, 90 mujeres, 53 hombres y 1 no identificado, que corresponden a cerca del 59% del personal de UN que trabaja localmente en Panamá⁸.

En términos globales el 53,3% de las respuestas en relación a las afirmaciones planteadas relativas a percepción de igualdad de género, no discriminación y conciliación trabajo-familia en el ámbito laboral han sido positivas, por lo que este indicador se aproxima al estándar mínimo (50-65%).

La puntuación más alta la obtuvo la afirmación de que “El personal de UN en Panamá es tratado con respeto, sin que exista discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual”, mientras que la más baja fue “Los mecanismos de flexibilización laboral existentes (teletrabajo, horarios, etc.) son adecuados y suficientes para facilitar la conciliación trabajo-familia” que únicamente alcanzó una valoración positiva del 34,3%.

Correspondientemente, y analizando de forma separada los tres ámbitos indagados, se observan diferencias importantes. Así, el 65,3% considera positiva la situación en relación a la no discriminación en el trabajo y el 54% opina también positivamente en relación a igualdad de género. Donde la percepción positiva es menor es en relación a la conciliación trabajo familia que alcanza menos de la mitad de las respuestas (40,5%). En los tres ámbitos, y también globalmente, las valoraciones positivas de las mujeres son en todos los casos menores que las de los hombres (56,6% mujeres frente a 53,1% hombres). Mayor detalle se encuentra en el Anexo 2.

⁸ Es importante mencionar que dada la complejidad del SNU en Panamá, con agencias a distintos niveles (nacional, subregional, regional), se tomó la decisión de enviar el sondeo a todo el personal de las oficinas nacionales, y a todo el personal en el caso de aquellas agencias que solo tienen oficina regional pero que realizan acciones nacionalmente y son firmantes del MANUD. Como universo, se han considerado los datos relativos a personal *fixed term* que las agencias, con estas mismas consideraciones, enviaron a la Oficina del Coordinador Residente a efectos de evaluación del indicador 4.3 sobre Paridad de Género.

Cabe mencionar además que el sondeo incluyó un apartado abierto para comentarios personales en relación a los ámbitos sondeados. Un primer elemento que se destaca es que las personas normalmente conocen las condiciones laborales de su agencia, pero no hay una idea de la situación en el conjunto del SNU. Resalta la solicitud de mayor apoyo y orientación por parte del SNU a las personas, particularmente a las mujeres, que enfrenten discriminación y/o violencia de género fuera del ámbito de trabajo. Según señalan, los casos son frecuentes y ni las agencias ni el SNU en su conjunto cuentan con protocolos y herramientas para apoyarlas y asesorarlas en este tipo de situaciones. Otro de los aspectos mencionado reiterativamente tiene que ver con la precariedad laboral de los contratos de consultoría a medio y largo plazo, que en algunos casos en la práctica cubren puestos permanentes. Al respecto, destacan la falta de estabilidad y de prestaciones por maternidad (licencias, seguro médico etc.). Por último varios comentarios indican la necesidad de mayores esfuerzos de formación y capacitación en igualdad de género, no sólo en relación al trabajo con terceros sino para potenciar y asegurar la igualdad real dentro del SNU.

Indicador 4.3 Paridad de Género

CRITERIOS	Calificación
A) El equipo en el país ha establecido un proceso para monitorear la participación de mujeres y hombres en el personal de Servicios Generales, Oficiales NOC (nacionales), P4 (internacionales) y categorías superiores.	A: Se aproxima al estándar mínimo A+B: Cumple con el estándar mínimo
B) El equipo en el país ha alcanzado una representación paritaria de mujeres y hombres en el personal de Servicios Generales, NOC / P4 y categorías superiores.	B+C: Supera el estándar mínimo
C) Existe un plan para lograr mantener la paridad de género.	No cumple A: Ausente

⇒ Calificación del indicador: Ausente.

- Medios de verificación: Datos consolidados desagregados por sexo proporcionados por las agencias del UNCT⁹ (UNDSS, UNDOC, UNICEF, UNWOMEN, UNESCO, PA-OCHA/OACNUDH, FAO, PNUD, UNISDR, OPS, OIM, ACNUR).

- Explicación:

Según los datos proporcionados por las agencias indicadas, las mujeres son mayoría dentro del personal del SNU Panamá, alcanzando el 58,2% de los puestos; son mayoría tanto a nivel de servicios generales (75%) como a nivel de personal técnico nacional NO (60%). Por el contrario, son minoría a nivel de puestos internacionales, tanto nivel P (42,5%) como D (28,6%).

Dentro del grupo de Servicios Generales, la participación de las mujeres se incrementa a medida que se sube de G2 a G7, e igual ocurre desde N1 a N3. Por el contrario, a nivel

⁹ No se pudo contar con los datos referidos a UNOPS, UNFPA, OIT y PMA. Sin embargo no se considera que esto sea una limitante ya que el número de personal nacional de estas agencias en Panamá es muy limitado.

del grupo P, la participación de las mujeres disminuye a medida que asciende el nivel, pasando del 100% en P1 al 35,3% en P4 (35,3%), con un ligero ascenso en P5 (42,1%). El detalle de los datos se presenta en el Anexo 3.

Así, según los criterios establecidos para este indicador, la calificación es ausente ya que:

A) El equipo en el país no ha establecido un proceso para monitorear la participación de mujeres y hombres en el personal de Servicios Generales, Oficiales NOC (nacionales), P4 (internacionales) y categorías superiores.

B) El equipo en el país no ha alcanzado una representación paritaria de mujeres y hombres en el personal de Servicios Generales, NOC / P4 y categorías superiores¹⁰. Sin embargo cabe destacar que la paridad está cercana tanto a nivel de personal técnico nacional (grupo N) como a nivel de personal internacional (grupo P), donde el ratio de participación mujeres/hombres en el primer caso es de 60/40, y aún más en el segundo grupo, donde la relación es 43/58 respectivamente. Donde la brecha de género es mayor es a nivel de Servicios Generales, sobreocupada por mujeres (75%) y en los niveles directivos más altos (categoría D) donde, al contrario, las mujeres ocupan una posición minoritaria con el 28,6% de los puestos. También es significativo que dentro del grupo P la participación de las mujeres disminuye a medida que se incrementa el nivel.

C) Al igual que en el criterio A, no existe un plan en el UNCT para lograr mantener la paridad de género.

Indicador 5.1 Membresía del GTF

CRITERIOS	Calificación
A) El GTF es presidido por un director o directora de agencia	A + 1 o 2 adicionales:
B) Las contribuciones de todas las personas integrantes del GTF están reflejadas en sus evaluaciones de desempeño;	Se aproxima al estándar mínimo
C) El GTF incluye la participación de todos los organismos de las Naciones Unidas en el país;	A+ 3 o 4 adicionales:
D) La membresía del GTF incluye al menos un 50% de personal de nivel superior (P4 o equivalente y superior).	Cumple con el estándar mínimo
E) Los miembros del GTF incluyen al menos un/a representante de cada uno de los otros grupos transversales (por ejemplo, grupos de resultados, UNCG, grupo de M&E);	A+ 5 adicionales:
	Supera el estándar mínimo
	No cumple A: Ausente

¹⁰ Se define como paridad un equilibrio del 50% +/- 5% para cualquier de los dos sexos, parámetro que también se ha utilizado en los SWAP Scorecard de los 6 países pilotos realizados recientemente.

- F) El GTF involucra actores externos como socios estratégicos (por ejemplo, el mecanismo para mujeres, sociedad civil, donantes).

⇒ Calificación del indicador: Ausente.

- Medios de verificación: Memorias de reuniones del GTF; términos de referencia del GTF; entrevistas e información facilitada por las integrantes del GTF y por personal del UNCT.
- Explicaciones:

En Panamá existió hasta 2014 el Grupo Interagencial de Género, que posteriormente fue rebajado a Gender Task Force, el cual funciona actualmente. Según sus TdR, sus funciones son la de apoyar el cumplimiento de las metas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres establecidas en el MANUD 2016-2020, asegurar que los planes de trabajo desarrollados por los tres Grupos de Resultados del MANUD integren plenamente la igualdad de género, así como coordinar y dar seguimiento al proceso de implementación del UNCT SWAP-Scorecard de Panamá. Está integrado por representantes de 10 agencias (PNUD, ONUMUJERES, FAO, UNFPA, OPS, UNICEF, ACNUR, OACDH, con la incorporación reciente de UNESCO y OCHA).

Cabe destacar, sin embargo, que el UNCT acordó en su última reunión (marzo 2017) volver a poner en marcha el Grupo Interagencial de Género, decisión que se espera se implemente en breve. Esta decisión permitirá entonces cumplir con la línea de base del indicador y por tanto mejorar automáticamente la calificación actual.

En relación a los criterios establecidos para este indicador, la calificación es ausente dado que:

- A) Según los TdR aprobados en mayo 2016, la coordinación del GTF está a cargo de ONUMUJERES. En la práctica, sin embargo, está liderado de forma conjunta por PNUD y ONUMUJERES, aunque no está presidido por las jefaturas de estas agencias, que no participan en sus reuniones. La convocatoria y el funcionamiento lo garantizan fundamentalmente la responsable de género de PNUD y la delegada de ONUMUJERES, con el apoyo de la oficial de coordinación de la OCR.
- B) Del total de representantes de agencias que participan en el GTF, ha sido posible solamente obtener información de detalle de PNUD, UNFPA, OPS, ONUMUJERES y ACNUR. De estas cinco, cuatro tienen su participación en el GTF considerada como parte de su evaluación de desempeño.
- C) Actualmente, de las 17 agencias de UN en el país, 10 han nombrado representantes en el GTF, aunque hasta la fecha solamente 8 de ellas han participado en alguna de las reuniones mantenidas desde 2016 y 2017.

- D) La membresía del GTF incluye un 20% de personal de nivel P4, equivalente o superior. De las cinco representaciones a las que se ha tenido información, cuatro cuentan con contratos de *Service Contract* o de consultoría.
- E) Hasta el momento, no se ha identificado que haya representantes formales del GTF en los cinco grupos transversales (3 G. de Resultado, G. Comunicaciones y G. Operaciones). Si bien es cierto que algunas integrantes del GTF participan en los GR, no está claro que esta participación esté claramente vinculada al rol de apoyar a los GR en la transversalización de la perspectiva de género.
- F) Durante el periodo del actual MANUD el GTF no ha involucrado en ningún caso actores externos, si bien en sus TdR se establece que puede interactuar e invitar a sus reuniones a representantes de otras entidades externas al SNU, si lo considera oportuno. Se espera que una vez comience de nuevo a trabajar como Grupo Interagencial, esta función sea retomada y desarrollada como tal.

Indicador 5.2 Funcionamiento GTF

CRITERIOS	Calificación
A) El GTF tiene un mandato y un plan de trabajo anual aprobado que especifica los recursos y las responsabilidades.	A+ 1 (B, C o D): Se aproxima al estándar mínimo
B) El GTF se reúne regularmente (al menos cuatro veces en el último año calendario).	A+ 2 (B, C o D): Cumple con el estándar mínimo
C) El GTF ha contribuido de forma sustantiva en las fases clave del MANUD.	A+ B+C+D: Supera el estándar mínimo
D) El GTF ha coordinado al menos una iniciativa en el último año enfocada en la desigualdad de género en el país, de acuerdo con las prioridades del ODS, incluyendo el ODS 5.	No cumple A: Ausente

⇒ Calificación del indicador: Ausente.

- Medios de verificación: Términos de referencia del GTF; actas de reuniones del GTF; documentación de planificación y monitoreo del GTF.
- Explicaciones:

El GTF cuenta con unos TdR aprobados en mayo 2016, que establecen sus funciones en tres ámbitos claramente definidos: “El apoyo al cumplimiento de las metas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres establecidas en el MANUD de Panamá 2016-2020; b) Asegurar que los planes de trabajo desarrollados por los tres grupos de resultados del MANUD integren plenamente la igualdad de género, tanto en su enfoque como en los indicadores que se seleccionen; c) Coordinar y dar seguimiento al proceso de implementación del Gender Scorecard en el UNCT de Panamá”. En estos TdR se indica que el TFG estará integrado por representantes de las agencias, aunque no indica que todas las

que integran el SNU Panamá deben de nombrar representantes; también en ellos se recomienda que su participación en este espacio forme parte de las respectivas evaluaciones de desempeño.

La revisión de los distintos aspectos que incluye el indicador determinan la calificación de ausente en este caso dado que:

A) El GTF tiene un mandato claro explicitado en los TdR aprobados en mayo 2016. Sin embargo no se ha podido identificar que cuente con un plan de trabajo anual aprobado que identifique recursos y responsabilidades asignadas en cada caso. En términos positivos cabe destacar que todas las agencias participantes han contribuido presupuestariamente al pago de la consultoría para la realización de este UNCT SWAP Scorecard, lo que permite evidenciar un nivel compartido de compromiso en el trabajo que se realiza.

B) En los TdR del GTF se indica que las reuniones se realizarán con la periodicidad y/o frecuencia que el propio grupo determine según las necesidades. Según los registros revisados, el GTF se ha reunido 3 veces en 2016 y 3 en lo que va de 2017, en este último caso centradas fundamentalmente en el proceso del UNCT SWAP-Scorecard.

C) El GTF participó activamente en el proceso de diseño del MANUD y en la priorización de acciones, particularmente en las áreas de cooperación 1 y 2. Además sus integrantes han hecho aportes sustantivos a los *documentos de posicionamiento* elaborados por cada GR, aunque todavía no está claro cómo éstos serán tenidos en cuenta. No hay constancia sin embargo de que hayan participado en el monitoreo de su implementación.

D) La principal iniciativa conjunta desarrollada por el GTF es la implementación del UNCT SWAP Scorecard Panamá, para el cual todas las agencias participantes han asignado recursos y han apoyado activamente en la recolección de información y la organización de entrevistas y grupos focales con actores externos.

Indicador 5.3 Desarrollo de capacidades

CRITERIOS	Calificación
A) Al menos una vez por ciclo del MANUD, se realiza una evaluación de la capacidad del personal de las Naciones Unidas para analizar y abordar la desigualdad de género.	A: Se aproxima al estándar mínimo
B) Al menos una vez por ciclo del MANUD se establece o actualiza un plan de desarrollo de capacidades en género basado en la evaluación de capacidades.	A+ B+C: Cumple con el estándar mínimo
C) El plan de desarrollo de capacidades en género está en marcha.	A+B+C+D: Supera el estándar mínimo
D) El paquete de inducción de UN incluye orientación sensible al género en relación a asuntos críticos en el país y las estrategias de la ONU.	No cumple A: Ausente

⇒ Calificación del Indicador 5.3: Ausente.

- Medios de verificación: Informe de Consultoría para la Revisión y Evaluación de la Capacidad Técnica sobre Género en Panamá (ONUMIJERES, 2012); programa, contenidos y listado de participantes en talleres y eventos de formación desarrollados en 2013; resultados del sondeo de autopercepción de capacidades realizado en el marco del UNCT SWAP-Scorecard.
- Explicaciones:

El GTF desarrolló un diagnóstico sobre capacidades técnicas en Género en el SNU Panamá en diciembre 2012, liderado por ONUMIJERES. En aquel momento el 59,8% de las personas encuestadas indicaron haber recibido alguna capacitación en la materia. El diagnóstico concluyó “que la inclusión de la perspectiva de género es todavía una tarea pendiente para el SNU”. Señaló además que a lo interno de las agencias no se habían generado las capacidades necesarias que facilitaran al personal una visión clara de la conexión entre sus áreas de trabajo y las desigualdades de género. Indicaba también como una cuestión crítica la conceptualización del término “género” como vinculado exclusivamente a las mujeres. Entre las recomendaciones que planteó en cuanto a fortalecimiento de capacidades estaba la de promover la capacitación técnica más allá de la sensibilización, promover debates relacionados con IGEM a nivel de las gerencias, y difundir herramientas prácticas para su transversalización aplicadas a las distintas fases del ciclo de proyectos.

De entonces hasta hoy solo consta que se haya realizado una capacitación en género al personal del UNCT, de dos días de duración (27 oct y 4 oct 2013), en la que participaron 29 personas de 10 agencias, mientras no se ha desarrollado ninguna durante el actual ciclo del MANUD, a pesar de que aunque la necesidad de desarrollar este tipo de procesos ha sido mencionada varias veces en las reuniones del UNCT durante 2016 y 2017.

En el sondeo realizado para este UNCT SWAP Scorecard se incluyeron 7 preguntas de autovaloración sobre capacidades en género, basadas en las utilizadas en un sondeo de capacidades realizado al interno del PNUD en fecha reciente. Globalmente, más de la mitad del personal considera que sus capacidades son excelentes o adecuadas (59%) mientras que el restante 41% considera que son inadecuadas. La pregunta donde hay mayor autopercepción de conocimiento refiere a las propias capacidades para explicar aspectos clave de género relacionados con el propio trabajo, mientras que la menos positiva se relaciona con la propia capacidad de incidencia para influir “a nivel interno para promover la transversalización del enfoque de género con mis contrapartes de gobierno”. Llama la atención, sin embargo, que de las 146 que contestaron el sondeo, solamente 85 (58%) contestaron las preguntas relacionadas con haber recibido o no formación en género, y de estas, 17 (30%) indicaron no haber recibido ninguno. Los datos indicarían entonces un rango de entre un 30% y un 53% de la muestra que no cuenta con formación al respecto¹¹.

¹¹ El rango considera como máximo todas las personas que no contestaron más las que contestaron que no tienen formación, mientras que el mínimo incluye solo a las que reconocieron no tener formación.

Estos datos requieren pues una investigación y análisis más profundo a nivel del conjunto del SNU para verificar si efectivamente los cursos obligatorios de cada agencia en temas de igualdad de género se están en realidad haciendo o no, así como para conocer y estandarizar en mayor medida los conocimientos obligatorios necesarios en cualquier agencia. Además, cabe destacar que el propio análisis del MANUD, y las percepciones recabadas durante el desarrollo de esta consultoría, indicarían que la visión sobre IGEM con la que se trabaja se refiere fundamentalmente al trabajo específico con mujeres o sobre problemáticas que les afectan directamente, y en escasa medida en términos de transversalización.

A partir de cuanto se señala, el indicador se considera ausente dado que:

A) durante el ciclo del presente MANUD no se han realizado diagnósticos o evaluaciones de capacidades en género del personal del SNU. Tampoco se han identificado en el pasado acciones para poner en marcha las recomendaciones surgidas del diagnóstico previo realizado en 2012 por ONUMUJERES para el UNCT.

B) Hasta la fecha el SNU no cuenta con un plan de desarrollo de capacidades en género, a pesar de que este tema ha sido mencionado varias veces en las reuniones del UNCT.

C) En correspondencia con el anterior, no hay un plan de formación en género en marcha.

D) No existe hasta la fecha un paquete de inducción común para el personal de UN en Panamá, por lo que tampoco se cuenta con orientaciones comunes sensibles al género en relación a asuntos críticos en el país y las estrategias de la ONU.

Indicador 6.1 Identificación y asignación de recursos

CRITERIOS	Calificación
A) El UNCT ha establecido un sistema para rastrear y utilizar algunos datos presupuestarios a nivel de país para asegurar una asignación adecuada de recursos para IGEM	A: Se aproxima al estándar mínimo B: Cumple con el estándar mínimo
B) El UNCT ha establecido un sistema para <u>rastrear y utilizar datos presupuestarios detallados</u> a nivel de país para asegurar una asignación adecuada de recursos para IGEM	B+C: Supera el estándar mínimo
C) El UNCT ha establecido un objetivo de gastos de programa que se asignarán al IGEM y ha alcanzado el objetivo.	No cumple A: Ausente

⇒ Calificación del Indicador 6.1: Ausente.

- Medios de verificación: Planes de trabajo de GR; Matrices de reporte de resultados 2016 por GR.
- Explicaciones:

Al igual que en el caso de los indicadores de monitoreo, no existe hasta la fecha un sistema de monitoreo de ejecución presupuestaria, sino que son las propias agencias las que

informan del monto que tienen previsto invertir en un determinado producto o actividad. No existen mecanismos de monitoreo que permitan verificar si los montos asignados han sido finalmente ejecutados como tal. Hasta la fecha no se han establecido porcentajes mínimos de presupuesto asignado a IGEM, ni se solicita a las agencias que desglosen el presupuesto a invertir en una determinada actividad en función de su impacto de género.

En términos de montos, la única aproximación que se puede realizar es estimar el monto indicado por la agencia correspondiente para ejecutar las acciones específicas de género incluidas en los tres Grupos de Resultado del MANUD, ya que es imposible estimar inversión en género en los productos no específicos ya que no explicitan ninguna estrategia/acción en la materia. Según los cálculos sobre el presupuesto de los GR en 2016, la asignación a productos/acciones específicas de IGEM habría sido del 1.7%.

Indicador 7.1 Resultados a nivel de país

CRITERIOS	Calificación
OPCIÓN A El sistema de Naciones Unidas ha contribuido a la igualdad de género en el país, A) <u>Beneficiando a las mujeres y las niñas</u> (hombres y niños) como grupo objetivo (resultados de género) en los programas. B) <u>Atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres</u>, niñas y niños, y compensando las desigualdades en la distribución de beneficios, recursos, estatus y / o derechos. C) El sistema de Naciones Unidas ha contribuido a la igualdad de género en el país contribuyendo <u>al menos a un cambio generalizado de normas, valores, estructuras de poder u otras raíces</u> de la desigualdad y la discriminación de género. *Los resultados están en consonancia con las prioridades de los ODS, incluidas las del ODS5, según lo previsto en el MANUD.	A: Se aproxima al estándar mínimo B: Cumple con el estándar mínimo B+C: Supera el estándar mínimo No cumple A: Ausente
OPCIÓN B El sistema de Naciones Unidas ha contribuido a lograr resultados de género a nivel de país en consonancia con las prioridades de los ODS, incluido el ODS 5, según lo previsto en el MANUD. A) Se requieren esfuerzos adicionales para asegurar el logro de los resultados previstos al final del ciclo del MANUD. B) El logro de los resultados previstos al final del ciclo del MANUD está en camino. C) Los resultados previstos se han alcanzado o superado antes del final del ciclo del MANUD.	A: Se aproxima al estándar mínimo B: Cumple con el estándar mínimo B+C: Supera el estándar mínimo No cumple A: Ausente

⇒ Calificación del Indicador 7.1 : Se aproxima al estándar mínimo

- Medios de verificación: Informes de avance de los grupos de resultado a fines 2016; documentos de programas conjuntos; Marco de Aceleración del ODM 5 en Panamá; Plan de Reducción de Mortalidad Materna 2016-2020, documentos de programa conjunto BA1 Prevención de la violencia contra las mujeres en Centro América; documentos de programa conjunto Seguridad Humana de la población migrante temporal Ngöbe y Bugle en Costa Rica y Panamá; Acuerdo de contribución entre agencias UNFPA-PNUD 2015-2016.
- Explicaciones:

Para este indicador, la herramienta del UNCT SWAP-Scorecard da la posibilidad de poder elegir entre la opción A o la B para calificar. En este caso, se ha elegido la opción B por cuanto facilita la identificación de resultados al centrarse en aquellos resultados o indicadores de género específicos incluidos en el MANUD.

Es importante mencionar que la medición de este indicador en el momento actual se asume que es más orientativa que objetiva, por cuanto el MANUD está en su primer año de implementación y también por la dificultad de medir cambios a nivel de resultado dada la limitación de datos existente en algunos ámbitos. Es de tener en cuenta también que varios de los cambios a los que el SNU espera aportar son cambios de más largo plazo que el periodo de cinco años que el MANUD comprende.

Los indicadores de género incluidos en el MANUD se centran en dos ámbitos específicos: participación política y prevención y atención de la violencia contra las mujeres. Son los siguientes:

- ⇒ Indicador 2.1.7 *Número de mujeres, por grupo étnico, que ocupan cargos en puestos de elección popular, de alta jerarquía en el poder Ejecutivo y Judicial; y en directivas de los partidos políticos y Tribunal Electoral.*^{[1][2][3]}
- ⇒ Indicador 2.2.1 *Medidas de protección contra la violencia doméstica y servicios de atención integral implementadas según institución, y población beneficiada por sexo, identidad de género, grupo etario, grupo étnico y área (urbana, rural, indígena).*
- ⇒ Indicador 2.2.2: *Número de acciones y disposiciones implementadas de dos leyes de protección de las mujeres contra la violencia según número de población atendida (incluyendo mujeres trans y trabajadoras del sexo femenino).*
- ⇒ Indicador 2.2.3: *Número de sentencias en firme en casos de femicidio y de violencia contra las mujeres (incluyendo mujeres trans y trabajadoras sexuales del sexo femenino).*^{[1][2][3]}

Como ya se comentó, al no haberse establecido un sistema para la medición de los indicadores, no es posible aproximar su evolución en este primer año de implementación del MANUD. Sin embargo, es posible pensar que el apoyo PNUD y UNFPA al fortalecimiento de las capacidades del INAMU para la prevención y la atención de la violencia de género, facilite un mayor acceso de las mujeres víctimas a la atención y la denuncia, a través de la ampliación de servicios a nivel territorial por medio de los CINAMU. También, y a pesar de que el MANUD no incluye un indicador de medición específico a este nivel, es posible pensar que la implementación del Plan de Reducción de

Mortalidad Materna 2016-2020 que ha sido apoyado por UNFPA y PNUD esté incidiendo ya en su reducción, sobre todo entre las mujeres indígenas. Por esta razón se considera que este indicador se aproxima al estándar mínimo.

En cuanto a otros resultados posibles en IGEM a los que el UNCT contribuye, es posible apuntar que el trabajo que están realizando UNFPA y UNICEF para apoyar el desarrollo de los Servicios de Salud Amigables para Adolescentes pudiera repercutir eventualmente en una bajada de las tasas de embarazo adolescente.

Al nivel de otras políticas, existen posibilidades de obtener resultados positivos en el contexto del “Diálogo por el Compromiso Nacional con la Educación”, que apoyan UNICEF y PNUD, para integrar la perspectiva de género en el proceso y por tanto mejorar el desarrollo educativo y sin discriminación de las niñas y niños panameños. Sería importante también poder visibilizar a futuro los resultados que en términos de género se pueden alcanzar de la implementación de la Política Nacional de Salud 2016-2025 apoyada por OPS, UNFPA y PNUD, y cuya Política 4 refiere “el acceso universal de la población a la salud con equidad, eficiencia y calidad, incorporando el enfoque de derechos humanos, género e interculturalidad”.

Anexo 2. Cuadros y tablas utilizadas para el análisis

A.2. a) Análisis de la lógica MANUD-Planes de Trabajo GR 2016 en IGEM (Área 1. Planificación y Programación)

EFFECTOS	Menciones en la explicación del Efecto en el MANUD	Estrategias en MANUD	Indicadores de Género del MANUD	Estrategias en Documentos de posicionamiento	Productos en Planes Operativos GR 2016	Nº Indicadores Sensibles al Género PO GR 2016	Transversalización en PO GR 2016
Efecto 1.1	“El Estado implementará políticas públicas integrales y presta servicios sociales de calidad con enfoque de equidad, igualdad de género y atención a las poblaciones priorizadas, según estándares internacionales de Derechos Humanos”.	No se indican	1.1.5	No se indican	3/24 (13%): Plan de Igualdad Laboral MITRADEL, Plan para la reducción de la mortalidad materna e informe CEDAW	3/49	No se evidencian
Efecto 1.2	menciona la promoción de políticas públicas con enfoque de género , a través del apoyo al CONAVIMU, Comisión Nacional contra la Trata de Personas, Comisión Técnica de Género y Salud y Plan Estratégico de la Transversalización de Género en Salud 2014-2018, Consejo Nacional de la Mujer y Plan de Acción 2015-2020 de la PPIOM		1.2.1	No se indica	1/17 (6%): fortalecimiento o INAMU	2/25	No se evidencia
Efecto 2.1	1/3 ejes de trabajo: “ gobernanza desde una mayor igualdad de género , para que las mujeres indistintamente de su origen étnico al año 2020 ocupen en mayor número cargos en puestos de	Aplicación de medidas de protección contra la violencia doméstica, fortalecimiento de	2.1.7	Aplicación Ley 82, apoyo CONVIMU, divulgación PPIOM, desarrollo	3/12 (25%): participación política y mujeres indígenas.	2/22	No se evidencia

EFFECTOS	Menciones en la explicación del Efecto en el MANUD	Estrategias en MANUD	Indicadores de Género del MANUD	Estrategias en Documentos de posicionamiento	Productos en Planes Operativos GR 2016	Nº Indicadores Sensibles al Género PO GR 2016	Transversalización en PO GR 2016
	elección popular, ... y en directivas de los partidos políticos y el Tribunal Electoral”	capacidades institucionales para cumplimiento de leyes 82 y 79, el registro de casos y el monitoreo de sentencias en firme en los casos de femicidio.		capacidades de org. de base, sistematización experiencias, herramientas, base de datos.			
Efecto 2.2	Se compromete a incidir a favor de “sistemas más efectivos para la prevención y atención integral de todo tipo de violencia, incluyendo la de género ”	No se indican	2.2.1 2.2.2 2.2.3	Abogacía a distintos niveles.	7/34 (20%): prevención y atención violencia de género contra las mujeres.	4/50	No se evidencia
Efecto 3.1	En el marco del apoyo al Programa de Trabajo Decente 2015-2019, se contempla la preparación de un Plan Nacional para la promoción del empleo juvenil con enfoque de género.	No se indican	No hay	No se indican	No se identifican	0/15	No se evidencia
Efecto 3.2	Indica la necesidad de “consolidar un marco político-institucional que priorice la prevención y reducción de los riesgos de desastres naturales... para la respuesta a las emergencias con perspectiva de género e interculturalidad ”.	No se indican	No hay	No se indican	No se identifican	0/33	No se evidencia

A.2. b) Análisis cuantitativo de la presencia de subresultados, productos e indicadores dirigidos a IGEM en los PT de los GR 2016. (Área 1. Planificación y Programación)

EFECTO	SUBRESULTADOS			PRODUCTOS		
	TOTAL	IGEM	TG	TOTAL	IGEM	GT
1.1	3	0	0	24	3	0
1.2	3	1	0	17	1	0
Subtotal 1	6	1	0	41	4	0
%	100	16,7	0	100	9,8	0
2.1	12	2	0	12	3	0
2.2	7	1	0	34	7	0
Subtotal 2	19	3	0	46	10	0
%	100	15,8	0,0	100	21,7	0
3.1	19	0	0	9	0	0
3.2	16	0	0	16	0	0
Subtotal 3	35	0	0	25	0	0
%	100	0,0	0,0	100	0	0
TOTAL	60	4	0	112	14	0
%	100,0	6,7	0,0	100,0	12,5	0,0

IGEM: Subresultados/productos/indicadores específicos de Igualdad de género y Empoderamiento de las Mujeres.

TG: Transversalización de género en subresultados/productos/indicadores no específicos de IGEM.

A.2. c) Análisis cuantitativo de indicadores sensibles al género en MANUD y en PT de los GR 2016. (Área 1. Planificación y Programación)

EFECTOS	IND. RESULTADO MANUD					INDICADORES PRODUCTO PT GR 2016				
	TOTAL	IGEM	DG	NDG	NA	TOTAL	IGEM	DG	NDG	NA
1.1	9	1	0	4	4	49	3	0	4	42
1.2	8	0	1	3	4	39	2	0	12	25
Subtotal 1	17	1	1	7	8	88	5	0	16	67
%	100,0	5,9	5,9	41,2	47,1	0	5,7	0,0	18,2	76,1
2.1	7	2	0	0	5	22	2	0	1	19
2.2	11	3	2	0	6	50	4	0	14	32
Subtotal 2	18	5	2	0	11	72	6	0	15	51
%	100,0	27,8	11,1	0,0	61,1	0,0	8,3	0,0	20,8	70,8
3.1	10	0	0	0	10	15	0	0	0	15
3.2	7	0	0	2	5	33	0	0	3	30
Subtotal 3	17	0	0	2	15	48	0	0	3	45
%	100,0	0,0	0,0	11,8	88,2	100	0	0	6,25	93,75
TOTAL	42	6	3	9	24	208	11	0	34	163
%/TOTAL	100,0	14,3	7,1	21,4	57,1	100,0	5,3	0,0	16,3	78,4

DG: Indicadores desagregables, donde se establece la desagregación

NDG: Indicadores desagregables por sexo donde no se establece la desagregación

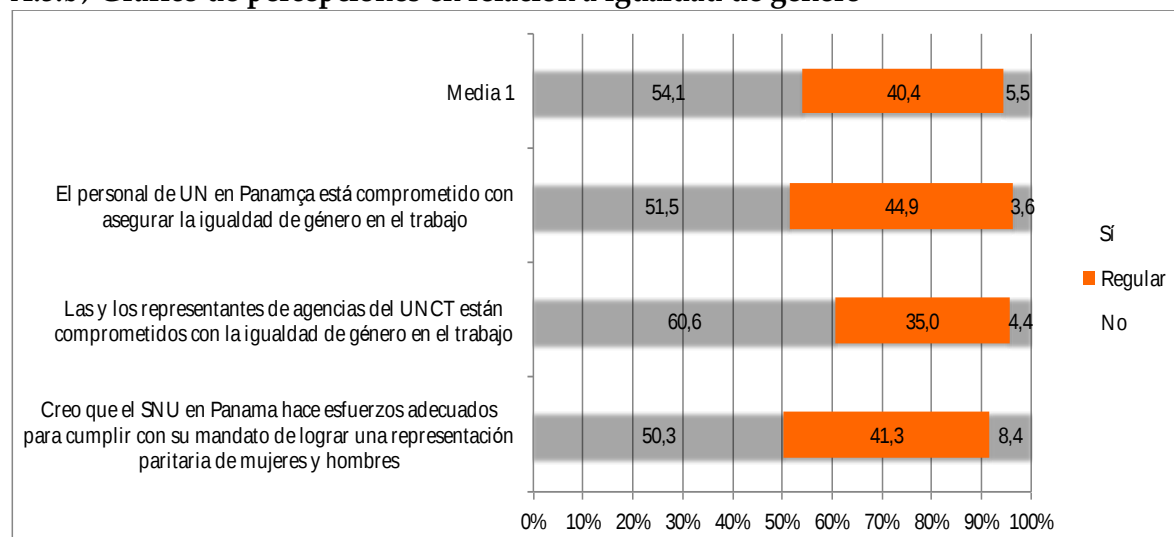
NA: Indicadores que en principio no pueden ser sensibles al género tal como están planteados.

Anexo 3. Resultados del sondeo de percepciones

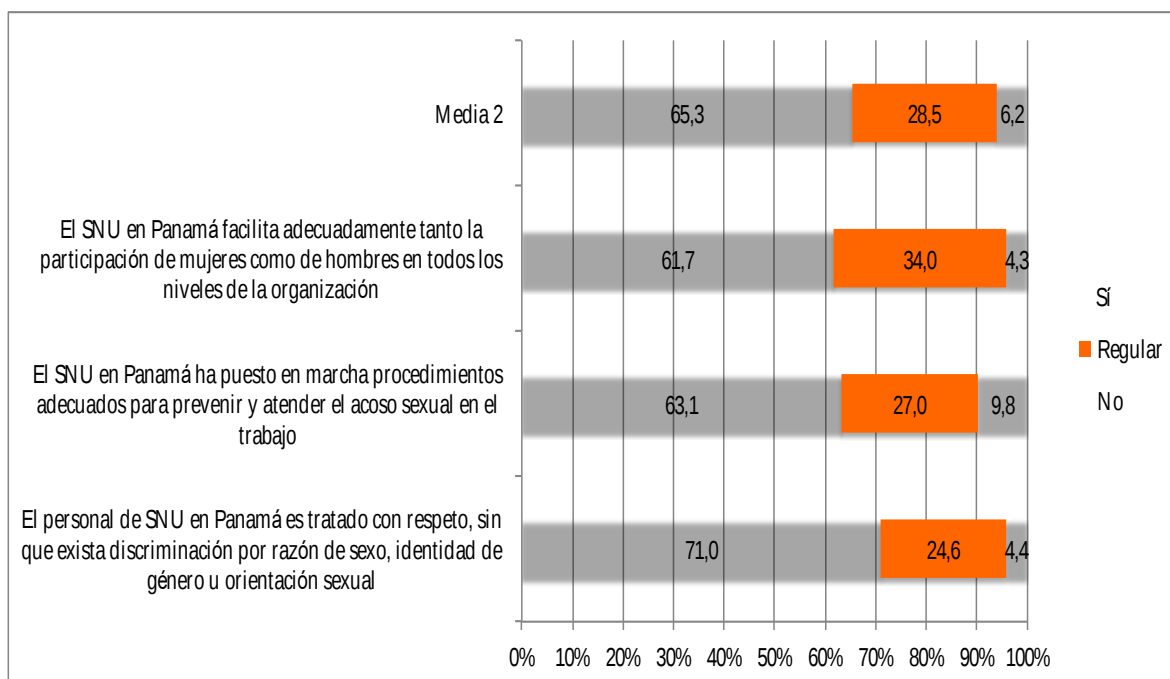
A.3.a) Tabla consolidada de resultados (Indicador 4.2)

AMBITO DE ANÁLISIS	Total			Mujeres			Hombres		
	Sí	Regular	No	Sí	Regular	No	Sí	Regular	No
PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO									
Creo que el SNU en Panama hace esfuerzos adecuados para cumplir con su mandato de lograr una representación paritaria de mujeres y hombres	50,3	41,3	8,4	47,2	46,1	6,7	55,1	34,7	10,2
Las y los representantes de agencias del UNCT están comprometidos con la igualdad de género en el trabajo	60,6	35,0	4,4	61,2	37,7	1,2	63,8	27,7	8,5
El personal de UN en Panamá está comprometido con asegurar la igualdad de género en el trabajo	51,5	44,9	3,6	49,4	48,3	2,3	57,4	36,2	6,4
Media 1	54,1	40,4	5,5	52,6			58,8		
DISCRIMINACIÓN									
El personal de SNU en Panamá es tratado con respeto, sin que exista discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual	71,0	24,6	4,4	71,7	24,7	3,5	75,0	20,8	4,2
El SNU en Panamá ha puesto en marcha procedimientos adecuados para prevenir y atender el acoso sexual en el trabajo	63,1	27,0	9,8	63,8	26,3	10,0	66,7	27,1	6,3
El SNU en Panamá facilita adecuadamente tanto la participación de mujeres como de hombres en todos los niveles de la organización	61,7	34,0	4,3	61,4	34,1	4,6	64,6	31,3	4,2
Media 2	65,3	28,5	6,2	65,6			68,8		
CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO									
Las prestaciones existentes (maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de menores dependientes etc.) son adecuadas y suficientes para facilitar la conciliación entre trabajo y familia	40,7	45,0	14,3	43,7	43,7	12,7	37,5	47,9	14,6
Los mecanismos de flexibilización laboral existentes (teletrabajo, horarios, etc.) son adecuados y suficientes para facilitar la conciliación trabajo-familia	34,3	45,0	20,1	32,6	52,3	15,1	40,8	32,6	26,5
Las y los representantes de las agencias apoyan y facilitan la existencia y el funcionamiento de medidas de conciliación trabajo-familia	41,5	47,2	11,3	40,0	50,0	10,0	46,8	40,4	12,8
Estoy satisfecho/a con el equilibrio que tengo actualmente entre mi vida familiar y mi trabajo	45,5	41,2	13,3	47,7	40,9	11,4	44,0	42,0	14,0
Media 3	40,5	44,6	14,8	41,0	46,7	12,3	42,3	40,7	17,0
Media	53,3	37,8	8,8	53,1	15,6	4,1	56,6	13,6	5,7

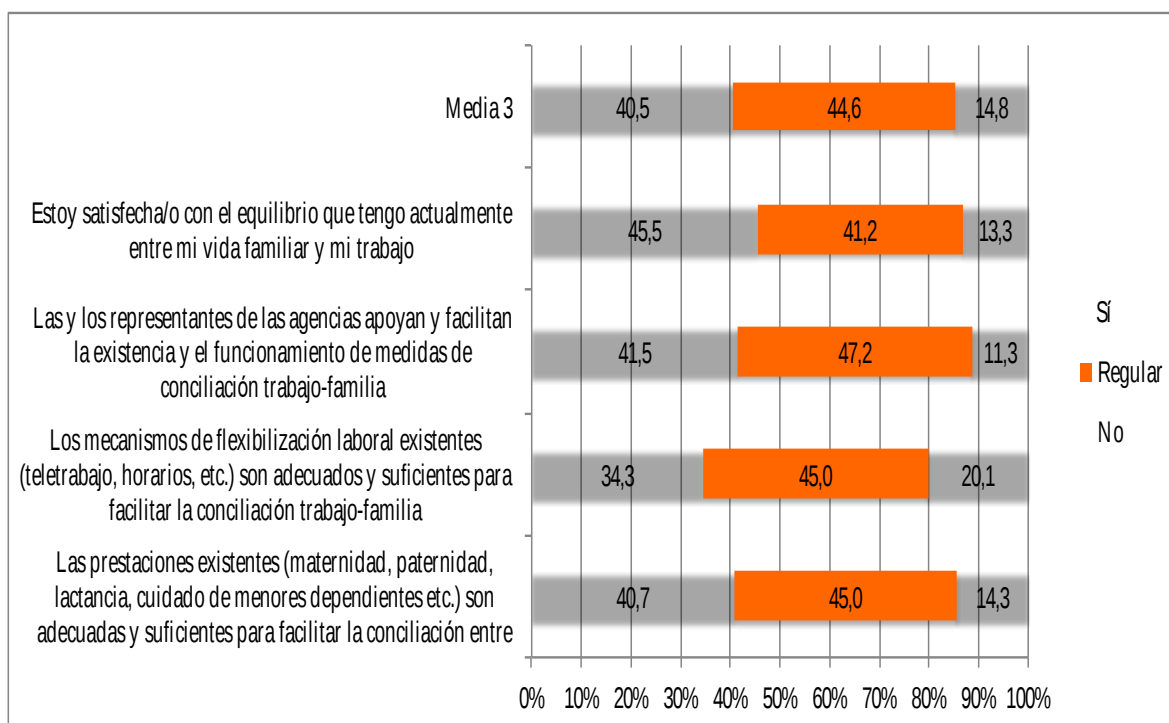
A.3.b) Gráfico de percepciones en relación a igualdad de género



A.3.c) Gráfico de percepciones en relación a no discriminación



A.3.d) Gráfico de percepciones en relación a conciliación trabajo familia

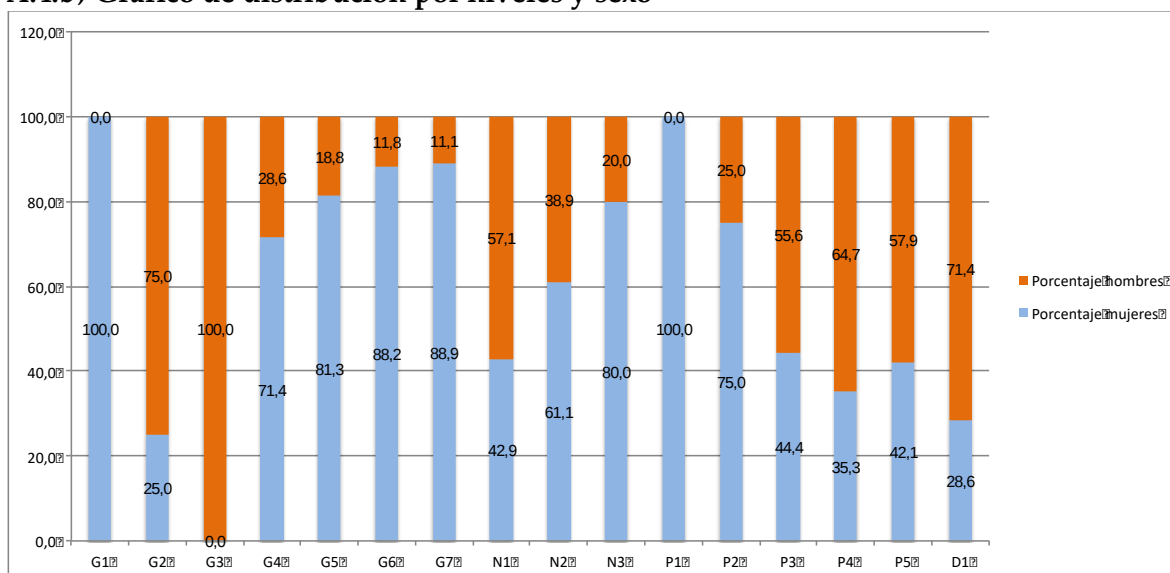


Anexo 4. Personal de SNU Panamá según niveles (Indicador 4.3)

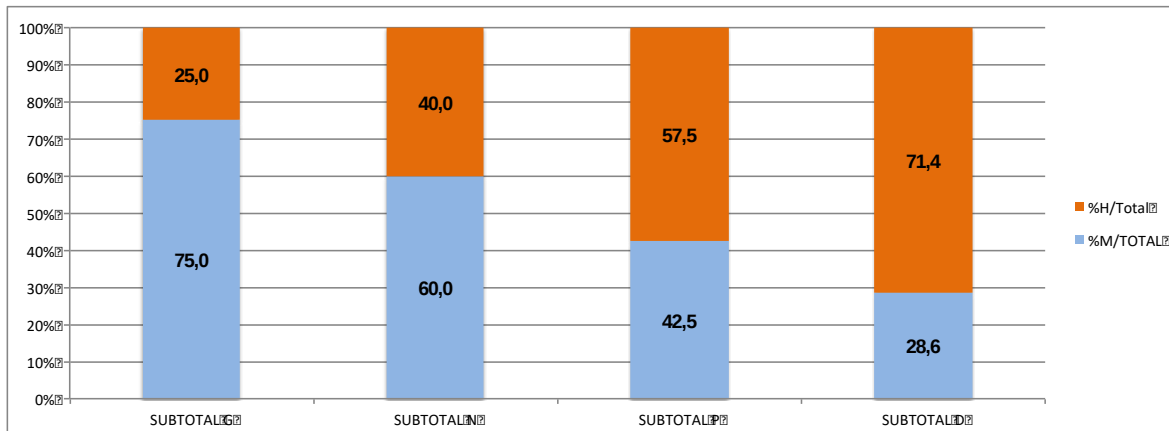
A.4.a) Consolidado de datos

NIVELES	Mujeres	Hombres	Total	%M/TOTAL	%H/Total
G1	1	0	1	100,0	0,0
G2	1	3	4	25,0	75,0
G3	0	7	7	0,0	100,0
G4	15	6	21	71,4	28,6
G5	26	6	32	81,3	18,8
G6	30	4	34	88,2	11,8
G7	8	1	9	88,9	11,1
SUBTOTAL G	81	27	108	75,0	25,0
N1	3	4	7	42,9	57,1
N2	11	7	18	61,1	38,9
N3	4	1	5	80,0	20,0
SUBTOTAL N	18	12	30	60,0	40,0
P1	1	0	1	100,0	0,0
P2	6	2	8	75,0	25,0
P3	12	15	27	44,4	55,6
P4	18	33	51	35,3	64,7
P5	8	11	19	42,1	57,9
SUBTOTAL P	45	61	106	42,5	57,5
D1	2	5	7	28,6	71,4
SUBTOTAL D	2	5	7	28,6	71,4
TOTAL	146	105	251	58,2	41,8
%/TOTAL	58,2	41,8	100,0	58,2	41,8

A.4.b) Gráfico de distribución por niveles y sexo



A.4.c) Distribución por sexo consolidada por grupo



A.4.d). Estimación presupuestaria de la inversión en género en el MANUD (Indicador 6.1)

Presupuesto \$	1	2	3	TOTAL
Resultados	3.861.800	9.968.842	1.802.600	15.633.242
Productos de género	121.000	142.769	0	263.769
% presupuesto IGEM	3,1%	1,4%	0,0%	1,7%
Nº productos	1.1.2.3, 1.1.2.7, 1.1.3.7, 1.2.1.3	2.1.8.1, 2.1.9.1, 2.2.1.1, 2.2.1.2, 2.2.1.3, 2.2.1.4, 2.2.1.5, 2.2.1.6, 2.2.2.3		

Anexo 5. UNCT SWAP Scorecard – Panamá, propuesta de Plan de Acción 2017-2019

A continuación se presenta la propuesta de Plan de Acción 2017-2019 para el avance de los indicadores del UNCT SWAP Scorecard-Panamá. El Plan incluye 13 medidas (recomendaciones), indica los recursos necesarios y los tiempos en los que se recomienda se pongan en práctica, así como el impacto potencial de estas medidas en el avance de los indicadores.

Las dos últimas columnas indican el nivel de prioridad de la medida (1-3, siendo 1 mayor prioridad), y una estimación de la complejidad que pueden plantear (1-3, siendo 1 la menor complejidad). En la segunda parte de este anexo se presenta la matriz de indicadores con su desempeño potencial a 2019 en caso de que todas las medidas incluidas en el Plan de Acción se lleven a cabo.

Plan de Acción UNCT SWAP Scorecard Panamá 2017-2019

Recomendación	Recursos necesarios	Tiempos	Impacto potencial en el UNCT SWAP Scorecard Panamá a 2019
1. Incluir en las matrices operativas de los GR (Planes de Trabajo e Informes de Avance) indicadores/metas de género para todos los productos del UNDAF, donde sea factible.	No se requieren recursos adicionales, sino el trabajo de identificación de cada una de las agencias, consolidado por los GR.	Fin de 2017, aprovechando la evaluación de medio término del MANUD <u>Prioridad: 1</u> <u>Complejidad: 2</u>	Permitiría mejorar la calificación del Indicador 1.3 de <i>Se Aproxima a Cumple con el estándar mínimo</i> . Facilitaría además la identificación de productos/resultados de género en cada una de las áreas del MANUD por lo que incidiría positivamente en los indicadores 2.1 y 2.2 (Monitoreo del MANUD), y 7.1 (Resultados).
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ Se recomienda que la OCR revise los lineamientos para el diseño y el llenado de los planes de trabajo y de los informes de avance de los GR, asegurando la inclusión de una columna adicional donde se expliciten indicadores de género para cada producto; estos lineamientos deberían explicitar además la obligatoriedad de indicar la desagregación por sexo de todos los indicadores referidos a personas, y por sexo de la jefatura de hogar en caso de indicadores relativos a familias.			

Recomendación	Recursos necesarios	Tiempos	Impacto potencial en el UNCT SWAP Scorecard Panamá a 2019
⇒ Se recomienda que, en el marco de la evaluación de medio término del MANUD (fin 2017-inicios 2018), el Comité Directivo del MANUD asegure la desagregación por sexo de todos los datos relativos a indicadores de personas o familias del MANUD.			
2. Identificar y poner en marcha un programa conjunto específicamente enfocado en promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género, con el INAMU como socio estratégica, y en lo posible también con involucramiento de organizaciones de la sociedad civil.	Se requiere identificar una fuente de financiación específica.	2019-2020 (antes de que finalice el único programa conjunto actualmente en ejecución). Prioridad: 2 <u>Complejidad: 3</u>	Permitirá mantener la calificación del Indicador 1.4 (Programas Conjuntos) en <i>Cumple el estándar mínimo</i> . Permitirá, junto con las recomendaciones 6 y 8, mejorar el Indicador 3.1 (Coordinación con el Mecanismo de las Mujeres) de <i>Ausente a Cumple con el estándar mínimo</i> , y el Indicador 3.3 (Coordinación con las OSC) de <i>Ausente a Cumple con el estándar mínimo</i> .
3. Asegurar la integración de la perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres en el trabajo del Grupo de Comunicaciones diseño de la campaña de comunicación sobre los ODM.	La consultoría ya cuenta con fondos y está en proceso de elaboración de TdR y contratación.	2017 Prioridad: 1 <u>Complejidad: 1</u>	Permitirá incrementar el Indicador 1.5 (Comunicación y Generación de Conocimiento) de <i>Ausente a Cumple con el estándar mínimo</i> .
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ Se recomienda que el desarrollo del Plan de Comunicaciones incluya objetivos y productos específicos encaminados no solo a posicionar las metas de género del ODS5, sino a visibilizar las implicaciones de género en los demás ODS y a deconstruir estereotipos discriminatorios.			
4. Garantizar que la consultoría de apoyo a los procesos de monitoreo y evaluación del UNDAF incluye como parte de sus responsabilidades el asegurar la transversalización de la IGEM en los PT de	Ya existen fondos asignados para la contratación de la consultoría de apoyo al monitoreo del MANUD,	Abril 2017. En este momento se está en proceso de revisión de los TDR y contratación de la	Se mejoran los Indicadores 2.1 y 2.2 (Monitoreo del MANUD y Capacidades de Monitoreo y Evaluación en el SNU) de <i>Ausente a Se aproxima al estándar mínimo</i> .

Recomendación	Recursos necesarios	Tiempos	Impacto potencial en el UNCT SWAP Scorecard Panamá a 2019
los GR, así como la recopilación de información específica sensible al género en los informes anuales y bianuales.	por lo que no debería de ser necesarios más recursos.	consultoría. Prioridad: 1 <u>Complejidad: 1</u>	
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ Para lograr el cumplimiento de los objetivos de esta recomendación se debería solicitar en los TDR de la persona o equipo consultor el contar con conocimientos y experiencia específica en IGEM. De la misma manera, sería importante que esta persona/equipo coordinara de forma permanente con el GIG, cuando éste se constituya, para dar seguimiento a los acuerdos que allí se tomen en relación al MANUD. ⇒ Se podría pensar que las responsabilidades de la consultoría incluyeran la producción de un informe anual sobre el grado de avance de la transversalización de la perspectiva de género en la ejecución del MANUD.			
5. Valorar la posibilidad de que el INAMU se integre formalmente como miembro al Comité Directivo del UNDAF.	No se requieren recursos.	Fin de 2017 en el marco del proceso de revisión de medio término del MANUD y su articulación con el ODS5. Prioridad: 3 <u>Complejidad: 2</u>	Se mejorará el Indicador 3.1 (Coordinación con el mecanismo de las mujeres) de <i>Ausente a Se aproxima al estándar mínimo.</i>
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ Si bien es cierta la debilidad institucional del INAMU, también lo es que el Comité Directivo del UNDAF se reúne únicamente dos veces al año, por lo que no debería suponer una sobrecarga de trabajo para el INAMU. Al contrario, permitiría incidir en su mayor reconocimiento por parte del resto de instituciones del gobierno y agencias presentes, y también en visibilizar su responsabilidad en la promoción de la IGEM en el marco del MANUD.			
6. Diseñar y poner en marcha un mecanismo para que los GR desarrollen la función de	No son necesarios	2017 Prioridad: 1	Mejorará el Indicador 3.1 (Coordinación con el Mecanismo Nacional de las

Recomendación	Recursos necesarios	Tiempos	Impacto potencial en el UNCT SWAP Scorecard Panamá a 2019
sus TdR en relación a IGEM y al diálogo con instituciones de gobierno y sociedad civil.	recursos adicionales.	<u>Complejidad: 2</u>	Mujeres), y el 3.3 (Coordinación con las OSC) de <i>Ausente</i> a <i>Se Aproxima al estándar mínimo</i> . Se potenciarían además los Indicadores 1.2, 1.4, 1.5, 2.1, 2.2.
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ El/la líder de GR debe asegurar que cumple con lo establecido en los TdR, en relación al nombramiento formal de un/dos puntos focales de género dentro de cada GR (que deberían ser a su vez parte del GIG) y al cumplimiento de las funciones asignadas a los GR en materia de IGEM. ⇒ Se recomienda además que todos los GR incluyan dentro de su calendario de reuniones anuales una sesión para monitorear el avance en IGEM de los productos y resultados de su plan de trabajo.			
7. Fortalecer la integración de los asuntos de igualdad de género en la agenda del UNCT y del CR.	No requiere recursos adicionales	2017 Prioridad: 1 <u>Complejidad: 1</u>	Mejorará el Indicador 4.1 (Liderazgo) de <i>Se aproxima</i> a <i>Cumple con el estándar mínimo</i> .
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ Se recomienda establecer que al menos una reunión anual del UNCT se focaliza en analizar el trabajo del UNCT en materia de IGEM, asegurando que los avances se plasman en el Informe Anual del CR. ⇒ Es importante garantizar desde la OCR que en el Informe Anual del CR se incluyen las acciones desarrolladas y los avances en IGEM. ⇒ Se recomienda además incluir siempre en los discursos y comunicaciones públicas del CR menciones a la IGEM y los derechos de las mujeres en el ámbito de que se trate. ⇒ Se recomienda que en todas las reuniones del Comité Directivo del UNDAF se incluye un punto específico sobre rendición de cuentas en IGEM.			
8. Poner en marcha un GT integrado por las gerencias de RH de las agencias, con apoyo del GIG, para abordar las necesidades de conciliación y de rutas de atención a violencia y discriminación por razones de	Recursos para contratación de una consultoría que diseñe la ruta y los instrumentos de	2018 Prioridad: 2 <u>Complejidad: 2</u>	El objetivo de este GT será el de contribuir a mejorar el Indicador 4.2 (Cultura Organizacional) desde el nivel actual de <i>Se Aproxima</i> hasta <i>Cumple con el Estándar Mínimo</i> .

Recomendación	Recursos necesarios	Tiempos	Impacto potencial en el UNCT SWAP Scorecard Panamá a 2019
género.	atención.		
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ Este GT podría ser uno específico o bien podría incluirse esta función como parte de las responsabilidades del Grupo de Operaciones que ha sido recientemente conformado. ⇒ El sondeo de percepciones realizado durante la realización del UNCT SWAP Scorecard puede servir como punto de partida para este trabajo. El GIG tendría entre sus funciones asesorar a este GT. ⇒ Tomando de base las políticas de RRHH de las distintas agencias, se podría elaborar una política interna del SNU en Panamá sobre “Mejoramiento del Ambiente Laboral”, que pudiera constituirse como la primera herramienta interna común de RRHH del SNU en Panamá.			
9. Establecer un sistema de monitoreo sencillo de la paridad de género en el UNCT.	Se podría realizar internamente como una función del Grupo de Operaciones, o una función de la OCR a partir del envío de informes periódicos de las gerencias de RRHH de las agencias.	2018 <u>Prioridad: 2</u> <u>Complejidad: 1</u>	Se mejorará el indicador 4.3 (Paridad de Género) de <i>Ausente</i> a <i>Se aproxima al estándar mínimo</i> .
<u>Comentarios adicionales:</u> El sistema de monitoreo puede ser sencillo (con actualización semestral o anual) mediante una hoja de excel. Se podría elaborar un formato base, de manera que cada agencia lo complete con la periodicidad establecida y la OCR lo consolide.			
10. Poner en marcha, a la mayor brevedad posible, el Grupo Interagencial de Género.	Se requeriría asignar una presupuesto mínimo anual al GIG, con contribución de cada una de las agencias, para el	Segundo semestre 2017 <u>Prioridad: 1</u> <u>Complejidad: 2</u>	Los Indicadores 5.1 y 5.2 (Membresía y Funcionamiento del GTF) pasarán de <i>Ausente</i> a <i>Cumple con el estándar mínimo</i> .

Recomendación	Recursos necesarios	Tiempos	Impacto potencial en el UNCT SWAP Scorecard Panamá a 2019
	desarrollo de las actividades externas.		
<u>Comentarios adicionales :</u> ⇒ Como grupo interagencial, el GTF estaría presidido por un/a líder de agencia y deberá reunirse al menos 3 veces por año. Debería elaborar un plan de trabajo e informe de avance anual y contar con un presupuesto propio mínimo. ⇒ Sus responsabilidades deberían incluir el asesoramiento a los GR y el GC, y el establecimiento de mecanismos de diálogo con el INAMU y con organizaciones de mujeres y feministas y otras organizaciones de la sociedad civil relacionadas. ⇒ Las contribuciones de todas las personas integrantes del GTF deberían estar reflejadas en sus evaluaciones de desempeño, incluyendo este trabajo como un porcentaje suficientemente representativo de sus atribuciones. ⇒ El GIG deberá incluir al menos un/a representante de cada uno de los otros grupos transversales.			
11. Desarrollar una evaluación de capacidades de género en el SNU, a partir de la cual poner en marcha un programa de capacitación en IGEM enfocado en el personal clave del SNU, específicamente dirigido en función de ámbitos de responsabilidad (GR, programas, gerencias).	Se requieren recursos para realizar la evaluación externa de capacidades en género. Se requerirán recursos para desarrollar algunas jornadas de formación presencial.	Durante todo el periodo del MANUD. Podría comenzar por el GIG cuando se conforme, GR, gerencias y programas. Prioridad: 1 Complejidad: 2	Mejoraría la calificación del Indicador 5.3 (Desarrollo de capacidades) de <i>Ausente a Cumple con el estándar mínimo</i>. Además facilitaría el avance en todos los demás indicadores, particularmente en el 1.2, 1.5, 2.1, 2.2, 4.2 y 7.1.
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ ONUMUJERES cuenta ya con una batería de cursos online y presenciales diseñados para distintos niveles y necesidades, que podrían estandarizarse como línea base de todo el SNU, adicionalmente a los establecidos por cada agencia (por ejemplo <i>I Know Gender</i> del Centro Global de Capacitación de ONU Mujeres, disponible en español, inglés y francés, entre otros). ⇒ Como parte del diagnóstico de capacidades en género, cada HOA debería comprometerse (dando indicaciones a las gerencias respectivas de RRHH) a poner en marcha y emitir periódicamente informes sobre el monitoreo del cumplimiento de requisitos			

Recomendación	Recursos necesarios	Tiempos	Impacto potencial en el UNCT SWAP Scorecard Panamá a 2019
mínimos de formación del personal en género, según establecido en cada agencia. ⇒ Las actividades de formación en IGEM deberían estar incluidas en los planes de trabajo anuales e informes de los grupos transversales.			
12. Apoyar y fortalecer las capacidades de la Concertación para asegurar de forma visible y evidente la vinculación del Plan Panamá 2030 con el ODS5 y la transversalización de la IGEM.	El PNUD está ya apoyando a la Concertación, por lo que se puede incluir este objetivo dentro del apoyo que ya se le está dando.	2017, dado que el Plan se espera terminar de consensuar y presentar a la Presidencia durante este año. <u>Prioridad: 1</u> <u>Complejidad: 3</u>	Junto con las recomendaciones 6 y 10, se potenciaría la progresión del indicador 3.3 (Coordinación con las OSC) que pasaría de <i>Ausente</i> a <i>Cumple con el Estándar Mínimo</i>.
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ Este apoyo podría incluir además el desarrollo de estrategias para potenciar la participación de las organizaciones de mujeres en el espacio de la Concertación, de manera que sus voces y necesidades sean tenidas en cuenta en las plataformas de demanda que se elaboren.			
13. Devolución de los resultados del UNCT SWAP Scorecard a las personas de SOC y gobierno consultadas. <u>Prioridad: 1</u> <u>Complejidad: 1</u>	No se requieren recursos adicionales.	Junio 2017. Debería realizarse lo antes posible, por transparencia y responsabilidad a las organizaciones de la sociedad civil e instituciones participantes en la consulta.	Si bien no impactaría directamente en ningún indicador, incidiría positivamente en la progresión del Indicador 3.3 (Coordinación con las OSC).
<u>Comentarios adicionales:</u> ⇒ Realizar esta devolución se considera muy importante, como ejercicio de transparencia y responsabilidad con las OSC informantes de este proceso, que además contribuirá a mejorar las relaciones del SNU con el movimiento de mujeres y sentar las bases para futuros diálogos.			

El cumplimiento del Plan de Acción arriba indicado supondría una mejora muy significativa de la situación del SWAP Scorecard Panamá. En azul se indica la situación actual mientras que en verde su situación potencial en caso de que se desarrollen adecuadamente las medidas indicadas.

Tabla A.5.a) Matriz potencial SWAP Scorecard Panamá 2019

ÁREA/Indicador	Ausente	Se aproxima	Cumple	Supera
Área 1 – Planificación y programación				
1.1 Diagnóstico conjunto de país (Country Common Assessment CCA)				
1.2 Resultados (ámbitos y efectos) del MANUD				
1.3 Indicadores del MANUD			Acción 1	
1.4 Programas conjuntos			Acción 2	
1.5 Comunicación y generación de conocimiento		Acción 3		
Área 2 – Monitoreo y evaluación				
2.1 Monitoreo del MANUD		Acción 4		
2.2 Capacidades de Monitoreo y Evaluación en el Sistema de Naciones Unidas		Acción 4		
Área 3 – Alianzas y coordinaciones				
3.1 Coordinación con la mecanismo de las mujeres		Acciones 5 y 6		
3.2 Coordinación con el gobierno en IGEM				
3.3 Coordinación y alianza con las organizaciones de la sociedad civil para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.		Acciones 6, 12 y 13		
Área 4 – Liderazgo y cultura organizacional				
4.1 Liderazgo			Acción 7	
4.2 Cultura organizacional			Acción 8	
4.3 Paridad de género		Acción 9		
Área 5 – Arquitectura de género y capacidades				
5.1 Membresía del GTF		Acción 10		
5.2 Funcionamiento del GTF		Acción 10		
5.3 Desarrollo de capacidades		Acción 11		
Área 6 – Recursos financieros				
6.1 Identificación y asignación de recursos				
Área 7 – Resultados				
7.1 Resultados a nivel de país				

El cumplimiento de este Plan de Acción supondría incrementar el cumplimiento de indicadores desde el 23% actual hasta el 67%, lo que evidentemente supondría un avance sustancial en el compromiso del UNCT Panamá en la promoción del

empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. La evolución se presenta en el siguiente gráfico.

Gráfico A.5.a) Evolución potencial del avance de cumplimiento de indicadores del UNCT SWAP Scorecard Panamá en caso de implementarse el Plan de Acción.

