



República de Panamá



PAN/B7-3010/95/100



Unión Europea

*Programa
Promoción de la Igualdad
de Oportunidades en Panamá*

**Estudio de Impacto
de la Capacitación
en Género a Funcionarios y Funcionarias
de Instituciones Públicas
en el marco del Sistema Nacional
de Capacitación en Género
(SNCG)**

*Logro: Se avanza
en la institucionalización de la Perspectiva
de Género en el Ámbito Estatal*

Junio 2,002

**Estudio de Impacto de la Capacitación en Género
a Funcionarios y Funcionarias de Instituciones Públicas
en el marco del Sistema Nacional de Capacitación en Género
(SNCG)**

Investigadoras: María José Mena y María José Rodríguez
Consultoras Internacionales.
Amelia Plasencia Larraín, Consultora Nacional.

PRESENTACIÓN

El Programa Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá (PROIGUALDAD) nace como resultado del consenso entre el movimiento de mujeres y el Estado Panameño, para contribuir a la ejecución del Plan Nacional Mujer y Desarrollo, concertación que logró la firma de un Convenio de Financiación entre la Comunidad Europea y la República de Panamá en 1996. PROIGUALDAD inicia sus actividades en octubre de 1997 y su cumplimiento está previsto para octubre del año 2002.

PROIGUALDAD ha centrado sus esfuerzos, en conjunto con sus organizaciones ejecutoras, en "Contribuir a mejorar la situación de las mujeres panameñas mediante el incremento cualitativo y cuantitativo de su participación en el desarrollo político, social y económico en igualdad de condiciones dentro de un marco democrático".

Esta experiencia única en Centroamérica a favor de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito nacional, se ha combinado los esfuerzos de la Comunidad Europea, el Gobierno Panameño y Organizaciones No gubernamentales. **El Programa Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá (PROIGUALDAD)** ha logrado fortalecer la capacidad institucional de entidades públicas y privadas, para contribuir al progreso de las mujeres panameñas.

De esta forma, luego de cinco años de ejecución se puede afirmar que **se ha completado una primera fase creando las principales condiciones para continuar en la lucha por la igualdad de oportunidades en Panamá, destacándose los siguientes logros:**

- **Las organizaciones de mujeres que participaron con PROIGUALDAD resultan fortalecidas.** Las distintas organizaciones urbanas y rurales: indígenas, campesinas y sindicales se han capacitado y sensibilizado en el tema de género y la defensa de los derechos de las mujeres. Están en capacidad de continuar en la promoción de igualdad de oportunidades.

- **Se avanza en la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito estatal.** Las normas legales que se han establecido, la creación del Sistema Nacional de Capacitación en género, la incorporación de la perspectiva de género en las Estadísticas Nacionales, el fortalecimiento de las Redes de Mecanismos Gubernamentales, la dotación de herramientas para continuar esta labor, entre otros aspectos refuerzan este logro.

- **Se avanza en la incorporación de la perspectiva de género en el Sistema Educativo Panameño.** Se ha trabajado a nivel de la Educación Básica General, Alfabetización Bilingüe Intercultural, Formación Profesional y Educación Superior, dotándolas de metodologías e instrumentos para promover la equidad de género.

- **Se establecen las acciones para incorporar la perspectiva de género en los medios masivos de comunicación,** a través de la sensibilización a comunicadores/as sociales, la ejecución de una campaña a nivel nacional sobre estereotipos sexistas que logra visibilizar y sensibilizar sobre este tema, la realización de dos concursos anuales de prensa escrita "La Mujer como sujeto de información" y la producción de programas radiales para mujeres rurales y urbanas.

Es así como el presente documento refuerza uno de los logros a visibilizar en esta etapa de culminación.

Luz Mery Lasso
Codirectora Nacional

Pilar González Blanco
Codirectora Europea

Resumen Ejecutivo

Una parte significativa de las acciones llevadas a cabo en el marco del Programa PROIGUALDAD estuvo destinada a configurar, mediante procesos sistemáticos de formación en género, equipos de personas capaces de incorporar la perspectiva de género en su quehacer laboral y de multiplicar sus aprendizajes a otros colectivos homólogos.

Tratándose de la administración pública, una de las intervenciones más relevantes por su trascendencia y potencial multiplicador es la capacitación del Equipo Especializado en Género (EEG) realizada en el marco del Sistema Nacional de Capacitación en Género (SNCG) creado por la Dirección de Capacitación del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia.

El Equipo Especializado en Género está conformado por 65 personas, en su mayoría funcionarias/os públicos cuya misión es la sensibilización y/o capacitación del colectivo meta final del SNCG, este último constituido por el funcionariado público responsable del diseño o implementación de políticas públicas que puedan generar un mayor impacto sobre las mujeres y/o por el funcionariado público en contacto directo con la ciudadanía. El EEG también incluye un número limitado de funcionarias/os de ONGs y/o representantes de la Sociedad Civil que ocupan un papel o tienen funciones comparables a las descritas para el caso del funcionariado público.

El presente documento corresponde al Informe Final del "Estudio de Impacto de la capacitación en género de funcionarios/as de instituciones públicas" realizado como parte de las actividades de culminación del Programa Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá.

El objetivo de este estudio fue "valorar la capacidad de los/as funcionarios/as capacitados por el SNCG, el Equipo Especializado en Género (EEG), para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas gubernamentales", a partir de actividades de sensibilización y capacitación de otros funcionarios/as del Sector Público que, con su práctica, puedan impactar en la consolidación de relaciones sociales de género más equitativas en la población meta final.

La población en estudio es la integrada por la primera generación de personas capacitadas como EEG para desempeñar ese rol, y los análisis y conclusiones del mismo refieren a tendencias y comportamientos del conjunto, a fin de producir recomendaciones a ese nivel.

En este resumen se engloban los principales hallazgos de este estudio que recogen también las conclusiones más significativas para los actores involucrados en el Sistema: sus responsables técnicas/os, PROIGUALDAD e integrantes del Equipo de Especialistas en Género.

- Los/as integrantes del Equipo conformado en el marco del Sistema, aún cuando sea pertinente fortalecer su rol, están en condiciones de replicar acciones de sensibilización y capacitación destinadas a otros funcionarios y funcionarias de instituciones públicas y definidas en función de las necesidades específicas de cada ámbito institucional. Es el EEG hasta el momento, el único actor legitimado para capacitar en género a sus colegas, por la calidad de la formación recibida y por las capacidades adquiridas.
- Las **fortalezas de su rol** radican en la adquisición de competencias para trabajar con otros/as los conceptos y herramientas constituyentes del enfoque de género; transferir a otros/as la relevancia de analizar con género el impacto de las políticas públicas, del orden público, de las intervenciones puntuales del Estado y del ejercicio de funciones críticas desde el punto de vista del impacto sobre las relaciones de género; y en consecuencia para trabajar con ellos/as instrumentos de análisis y planificación. Son efectivos/as a la hora de cumplimentar las actividades propuestas y de adecuar su naturaleza a las necesidades identificadas, o aún más, de modificar algunos rumbos en el proceso.

- Un elemento de alto impacto ha sido **el enfoque conceptual y metodológico adoptado en la estrategia de capacitación**. Esta forma de trabajar con otros/as ha sido considerada un sello o **marca de calidad de las actividades de formación desarrolladas en el marco del Sistema**. El enfoque de competencias y de género aplicado a la formación, que hace foco en el sujeto individual o colectivo destinatario de la misma, se caracteriza por valorar la voz y la experiencia de los otros como fuente de saber, por facilitar el intercambio y el trabajo en equipo y por contextualizar los problemas a partir de los cuales se orienta el aprendizaje.

- En qué debiera **fortalecerse el accionar del EEG como agente capacitador multiplicador?**
 - Acompañar el proceso de apropiación del **enfoque de género** por parte del EEG.

 - Fortalecer sus saberes en cuanto a capacidades operacionales concretas que movilizan el trabajo en el sector público en diferentes sectores y niveles, para lograr la plena incorporación del enfoque en las prácticas institucionales

 - Fortalecer sus capacidades para diseñar y aplicar procedimientos de evaluación de los/as destinatarios/as y de seguimiento de las actividades de capacitación.

 - Mejorar sus competencias para el análisis de las condiciones de viabilidad institucional para la implementación efectiva de las acciones planificadas y para identificar con otros los problemas más relevantes de la institución desde el punto de vista de género. Se observó una distancia entre las capacidades puestas en juego a la hora de planificar y el desempeño real.

- Promover espacios de síntesis y reflexión sobre el proceso de capacitación así como arbitrar distintas modalidades de apoyo, seguimiento, formación y actualización en torno a este Equipo.
- Los y las integrantes del EEG pueden constituirse en agentes multiplicadores para mejorar la gestión pública desde la óptica de la equidad. Ahora bien, la institucionalización y continuidad del Sistema dependen de la concurrencia de otros mecanismos que la consoliden como una política de Estado. Como tal se requiere de compromisos y acuerdos a nivel nacional e institucional especialmente en un momento de tránsito entre una iniciativa impulsada por la cooperación externa, hacia una implementación dependiente de la asunción de definiciones exclusivamente nacionales.
- En el proceso de fortalecimiento institucional del SNCG algunos elementos parecen centrales:
 1. La ratificación de compromisos asumidos por los organismos y el establecimiento de sinergias al nivel central (SNCG/DINAMU/MINJUHNF).
 2. La dotación de recursos humanos técnicos comprometidos con los objetivos y las temáticas abordadas al nivel del equipo técnico central.
 3. La disponibilidad de financiamiento para el Sistema.
 4. La implementación de acciones de inmersión en los objetivos del Sistema destinadas a los mandos directivos o con poder de decisión en los organismos que lo integran.
- Es necesario desarrollar un trabajo "hacia fuera" del Sistema, en el sentido de asociar a otros actores de la sociedad civil organizada y de la población directa en el logro de avances que impactarán sobre sus condiciones de vida y desarrollo.

- Por último, este estudio provee recomendaciones sobre los **criterios de selección de funcionarios/as para desempeñar el rol de EEG**. En síntesis se concluye que para dicha selección el **tipo de formación** adquirida (más ligada a las ciencias sociales/humanísticas, que a las instrumentales/naturales); **la experiencia** (no sólo como capacitador/a sino de trabajo con población en situación de vulnerabilidad, pobreza, el trabajo con mujeres); y **la motivación**, son el terreno necesario para construir un rol de capacitador/a en género a partir de un buen proceso de inmersión y formación (como el desarrollado para la primera promoción del EEG, por el Equipo de Asistencia Técnica Internacional, a través de cuatro paquetes pedagógicos). La heterogeneidad de saberes y experiencias de esa primera promoción complejizó el proceso de capacitación, pero enriqueció la conformación de equipos con personas que aportan competencias y trayectorias diversas y complementarias.