**INFORME SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO EN PNUD PANAMÁ: HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES**

**Área de Género del Centro Regional de PNUD**

**1. HALLAZGOS**

En general, **un mayor número de mujeres participaron en la encuesta** (24 mujeres vs. 16 hombres).

**Gráfico 1:**



Respecto a la capacitación en género a lo largo de la experiencia profesional en PNUD, **más de la mitad del personal afirmó haber realizado los cursos “I know gender” y “Gender Journey**”, además de asistir a charlas y webinars del PNUD y cursos de capacitación como el curso “Claves para la Igualdad de género” o sesiones sobre masculinidades dentro de la propia oficina.

El personal que contestó la encuesta **considera que tiene conocimientos/competencias intermedias/altas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres**. Además, en general considera que conoce bastante bien la relación entre la igualdad de género y el enfoque de derechos humanos.

Se **identifica una menor capacidad para**:

* Identificar y priorizar las desigualdades y brechas de género en el trabajo (por ejemplo, análisis de contexto, elaboración de teorías de cambio con perspectiva de género, desarrollar un marco de resultados con perspectiva de género, desarrollo de proyectos, planificación, preparación de los términos de referencia para los consultores/as)
* Revisar documentos desde una perspectiva de género e identificar brechas en datos y análisis.
* Formular indicadores sensibles al género (más allá de la desagregación de datos) y monitorear y rastrear cambios en las relaciones de género en un programa determinado
* Aplicar instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género (por ejemplo, CEDAW, disposiciones constitucionales y legislativas)
* Discutir y promover cuestiones relevantes de igualdad de género en conferencias, talleres, conferencias de prensa, eventos mediáticos y funciones oficiales
* Preparar y llevar a cabo sesiones de capacitación e información sobre la incorporación de la perspectiva de género para socios y colegas.

Las personas que contestaron la encuesta **indicaron que las siguientes temáticas resultan de su interés para ampliar conocimientos** (de mayor a menor número de respuestas):

* Incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto (22)
* Presupuestos sensibles al género (20)
* Soluciones basadas en la naturaleza, cambio climático, Ambiente y Género (20)
* Autonomía económica de las mujeres (17)
* Interseccionalidades y no dejar a nadie atrás (LNOB) (17)
* Diversidad sexo genérica: más allá del binarismo (17)
* Comunicación y lenguaje inclusivo (15)
* Igualdad de género en el sector privado (14)
* Masculinidades (13)
* Mercado laboral (Brechas/Formalidad/Informalidad/PYMEs) (12)
* Protección social y cuidados (12)
* Eliminación de la VCM (10)

En cuanto a la posible **duración del módulo de capacitación, la opción favorita fue 2 horas**, representando un 53% del total. Un 26% se decantó por la opción de una mañana o una tarde y un 21% indicó preferencia por una duración de 1 hora.

**Gráfico 2:**



El personal indicó que le gustaría que **la capacitación incorpore los siguientes materiales** (de mayor a menor número de respuestas):

* Presentaciones de expertas/os (32)
* Estudios de caso (30)
* Ejercicios prácticos (26)
* Video (22)
* Sesiones de trabajo en grupo (16)
* Lecturas previas/complementarias (13)

Las **listas de verificación fueron el material que despertó un menos interés** (solo 3 personas escogieron esta opción).

De acuerdo con las respuestas, **los principales desafíos para incorporar el enfoque de género en el trabajo cotidiano son los siguientes** (opciones con más de 10 respuestas):

* Desarrollo de indicadores sensibles al género
* Incorporar la igualdad de género en el marco de resultados
* Desarrollar un plan de acción de género
* Elaborar un presupuesto sensible al género
* Incorporar la igualdad de género en la narrativa de un proyecto
* Identificar consideraciones de género
* Establecer un monitoreo y evaluación sensibles al género

**2. RECOMENDACIONES**

**2.1. Recomendaciones generales:**

* Las sesiones de capacitación deberían tener una duración máxima de 2 horas, ya que se constata que es complicado que el personal se mantenga con motivación y atención más allá de este tiempo.
* Durante las capacitaciones combinar el contenido teórico conceptual con ejercicios más prácticos que puedan fomentar el diálogo y el intercambio (ej.: trabajar estudios de caso, invitar a una persona experta en un determinado tema vinculado a igualdad de género para que comparta su experiencia y conocimiento y luego facilitar un espacio de conversación, realizar ejercicios prácticos por grupos, etc.).
* En la medida de lo posible, y tomando en cuenta las medidas de bioseguridad que correspondan, considerar una modalidad híbrida para el ciclo de capacitación, que combine la virtualidad y la presencialidad. En el contexto actual existe bastante fatiga por las reuniones de Zoom/Teams.
* Desarrollar un calendario de capacitaciones que considere distintos contenidos de capacitación en función de los resultados de la encuesta en general y para las distintas áreas de la oficina.
* Realizar un ciclo de capacitación que contenga:
	+ Módulo de repaso de ABC de Género, Planificación con Enfoque de Género (Teoría de Cambio, Marco de Resultados, Indicadores, M&E de Género, Gender Marker)
	+ Módulos de trabajo de al menos 4 áreas (Areas de Desarrollo Sostenible y Cambio Climático, Área de Gobernabilidad y Paz, Área de Inclusión social, Económica y Ambiental y Área de operaciones.

**2.2. Recomendaciones específicas para las distintas áreas de PNUD Panamá:**

En base a las respuestas del personal que trabaja en el **Área de Desarrollo Sostenible y Cambio Climático**, la capacitación dirigida a este equipo debería incluir las siguientes temáticas:

* Incorporación del enfoque de género en el ciclo de proyecto (8/12);
* Soluciones basadas en la naturaleza, cambio climático, ambiente y Género (7/12);
* Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista (4/12);
* Eliminación de las violencias contra las mujeres y las niñas (4/12);
* Autonomía económica de las mujeres (4/12);
* presupuestos sensibles al género (3/12);
* Interseccionalidades y LNOB (3/12);
* Diversidad sexo genérica: más allá del binarismo (3/12)

En base a las respuestas del personal que trabaja en el **Área de Gobernabilidad y Paz**, la capacitación dirigida a este equipo debería incluir las siguientes temáticas:

* Incorporación del enfoque de género en el ciclo de proyecto (7);
* Presupuestos sensibles al género (5/10)
* Interseccionalidades y LNOB (6/10);
* Diversidad sexo genérica: más allá del binarismo (6/10)
* Igualdad de género en el sector privado (5/10)
* Masculinidades (5/10)
* Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista (4/10);

En base a las respuestas del personal que trabaja en el **Área de Inclusión Social, Económica y Ambiental**, la capacitación dirigida a este equipo debería incluir las siguientes temáticas:

* Presupuestos sensibles al género (5/6)
* Interseccionalidades y LNOB (5/6);
* Autonomía económica de las mujeres (3/6);
* Masculinidades (3/6)
* Soluciones basadas en la naturaleza, cambio climático, ambiente y Género (3/6);

En base a las respuestas del personal que trabaja en el **Área de Operaciones** (Recursos Humanos, Adquisiciones, Finanzas, IT), la capacitación dirigida a este equipo debería incluir las siguientes temáticas:

* Incorporación del enfoque de género en el ámbito de finanzas (3/6)
* Incorporación del enfoque de género en el ciclo de proyecto (3/6);
* Mercado laboral (Brechas/Formalidad/Informalidad/PYMEs) (3/6)
* Autonomía económica de las mujeres (3/6)