



UN
DP



Panamá

ESTRATEGIA DE GÉNERO 2022 - 2025

Introducción

La Oficina del PNUD en Panamá ha venido trabajando consistentemente y de manera integral la perspectiva de género, tanto a lo interno (políticas, procedimientos y procesos) como a lo externo (programas, proyectos y comunicaciones) desde el año 2015. El cambio en la cultura institucional se ha realizado de manera progresiva, involucrando a todas las personas colaboradoras tanto de las áreas de programa como de operaciones. De este modo, en el año 2016 obtuvimos el Sello de Igualdad de Género del PNUD en categoría plata y en el año 2020, implementando un proceso de mejora continua, recibimos la categoría oro.

Este poderoso proceso ha permitido, no solo institucionalizar prácticas y procedimientos que contribuyen al logro de una mayor igualdad de género en nuestro accionar, sino que además ha permitido establecer procesos de acción-reflexión-aprendizaje-acción en cuanto a nuestro rol y contribuciones al logro de una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el país. Así como un mayor posicionamiento con los socios nacionales y organismos internacionales de la cooperación.

La presente estrategia está alineada con el Plan Estratégico del PNUD 2022-2025, la Estrategia Global de Género del PNUD 2022-2025, la Estrategia Regional para América Latina y el Caribe del PNUD 2022-2025, el Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas 2021-2025 (UNSDCF por sus siglas en inglés), el Programa de País 2021-2025 (CPD por sus siglas en inglés) y la Agenda de Desarrollo Sostenible al 2030.

La formulación de la estrategia se ha realizado de manera participativa con personal clave de las áreas de Programa y Operaciones y ha sido validada con actores clave de nuestras contrapartes nacionales como son instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil, específicamente del movimiento de mujeres y la diversidad sexual, con agencias del Sistema de Naciones Unidas en Panamá, organismos multilaterales y de la cooperación, la academia, así como con organizaciones y entidades del sector privado.

Esta estrategia ha sido construida sobre la base de experiencias y aprendizajes acumulados en este caminar. Toma como horizonte las transformaciones estructurales y de las normas sociales que se requieren alcanzar para promover una mayor igualdad de género tanto a lo interno del PNUD como en la sociedad panameña, con el fin de contribuir a un desarrollo sostenible que no deje a nadie atrás.

María del Carmen Sacasa
Representante Residente

Contenido

Introducción.....	1
Análisis de contexto	3
Pobreza	4
Inserción laboral	6
Protección Social	11
Acceso a la propiedad y al crédito	12
Participación política y en la toma de decisiones	13
Violencia contra las Mujeres y Acceso a la Justicia.....	15
Institucionalidad, Derechos Humanos y legislación para la igualdad de género.....	15
Lo que hemos aprendido	17
Prioridades.....	20
Mejorar la autonomía económica de las mujeres eliminando los obstáculos estructurales para su empoderamiento económico	20
Fomentar la gobernanza participativa e inclusiva y los derechos humanos en el ámbito social, político, ambiental y económico	21
Promover políticas, planes y soluciones de gestión, protección y conservación ambiental, incluyendo el Cambio Climático y la Reducción de Riesgos de Desastres, sensibles al género	23
Transformación institucional	25
Liderazgo.....	25
Integración y especialización	26
Aprendizaje continuo e innovación.....	26
Una cultura igualitaria e inclusiva	27
Recursos financieros	27
Rendición de cuentas	28
Comunicación	28
Alianzas.....	29
Coordinación con el Sistema de Naciones Unidas	29
Organizaciones de la Sociedad Civil y Academia	30
Instituciones Gubernamentales	31
Sector Privado	31
Instituciones Financieras Internacionales y Organismos de Cooperación Internacional.....	31
Bibliografía.....	32
Anexos	34
Listado de actores clave consultados	34

Análisis de contexto

Panamá es un país considerado de desarrollo humano muy alto, ocupando la posición 61 de 199 países en el ranking mundial del 2021¹, sin embargo, cuando se ajusta el índice por desigualdad, el país desciende a la posición 80 y cuando se aplica el índice de desigualdad de género el país pasa a ocupar la posición 96, esto refleja el potencial de desarrollo humano que el país pierde por las desigualdades estructurales.

El informe “La desigualdad en Panamá: su carácter territorial y el papel de las inversiones públicas” del Banco Interamericano de Desarrollo del 2019², reflejaba la relación de la persistente desigualdad interna con las inversiones públicas. A pesar de su dinamismo económico, Panamá continúa siendo uno de los países más desiguales de la región de América Latina y el Caribe, concentrándose la producción y la riqueza en las



¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe de Desarrollo Humano 2021-2022 “Tiempos inciertos, vidas inestables: Configurar nuestro futuro en un mundo en transformación”.

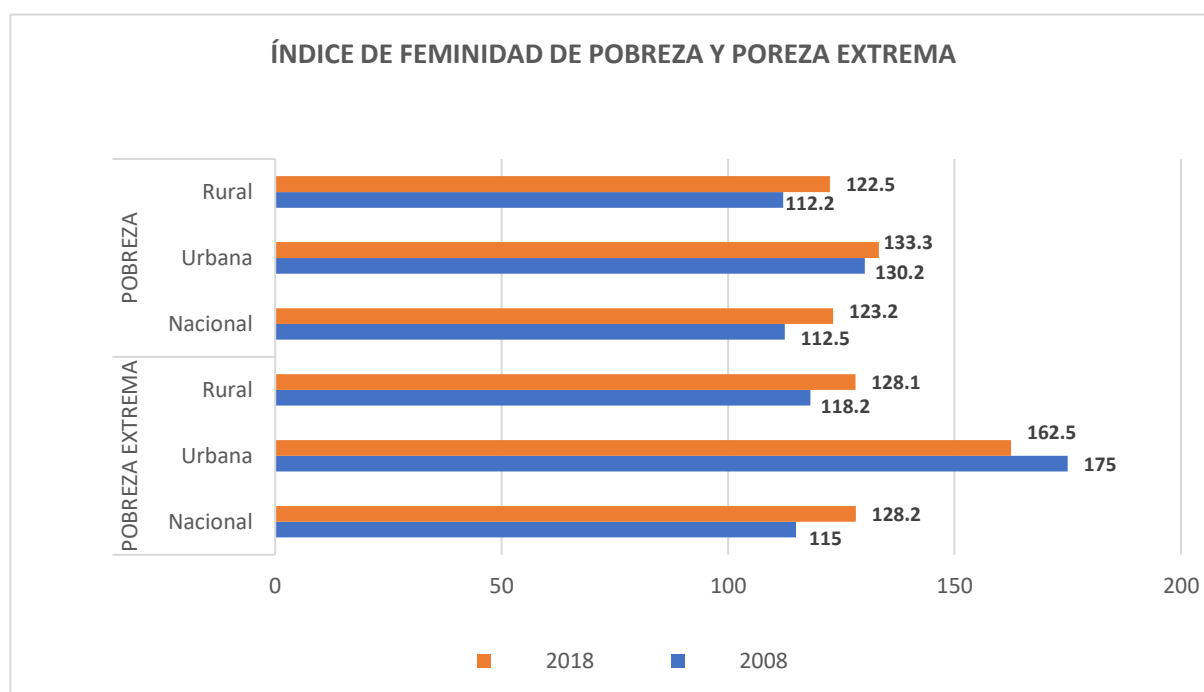
²<https://publications.iadb.org/es/la-desigualdad-de-panama-su-caracter-territorial-y-el-papel-de-las-inversiones-publicas#:~:text=Pese%20a%20que,inversi%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20recibida.>

provincias de Panamá y Colón (80% del PIB), así como una mayor inversión pública. Esto está limitando un desarrollo equilibrado territorialmente, manteniéndose la dinámica de concentración de producción y riqueza.

Para entender las desigualdades presentes en Panamá se requiere incorporar el análisis de género y el análisis interseccional pues factores como el sexo, la edad, la etnia, la raza, la condición de discapacidad y la ubicación geográfica, entre otros, condicionan fuertemente las situaciones de vida de las personas, sus oportunidades de desarrollo y, en definitiva, su desarrollo humano. A continuación, se muestran las principales brechas entre hombres y mujeres presentes en el país.

Pobreza

“La región, en las últimas décadas, ha experimentado un proceso de feminización de la pobreza y Panamá no escapa a tal efecto. Según datos estadísticos de la CEPAL, el índice de feminidad de la pobreza³ en el grupo de edad de 20 a 59 años, medida por ingresos, se ha profundizado en los últimos 10 años tanto para la pobreza extrema como para la pobreza total o general.



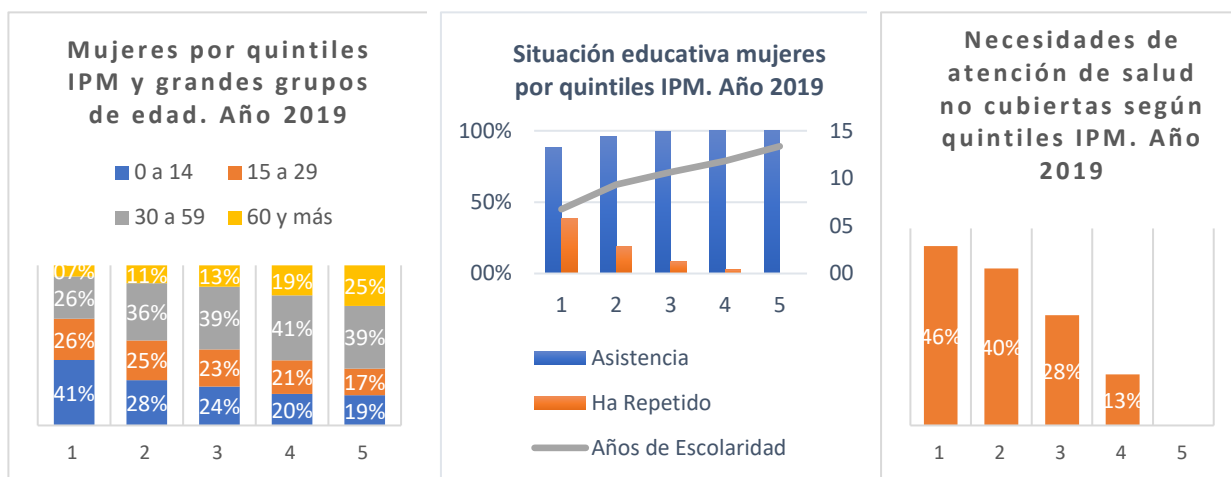
Fuente: <https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=3330&idioma=e>

Esta pobreza de ingreso tiene diferentes manifestaciones en función de la ubicación geográfica y la edad de las mujeres, siendo las más afectadas las mujeres rurales jóvenes. Más de la mitad de las mujeres rurales de entre 15 a 24 años y cuatro de cada

³ El Índice de feminidad en la pobreza extrema calcula la relación entre el número de mujeres en hogares pobres extremos de 20-59 años y el número de hombres en hogares pobres extremos de 20-59 años sobre la base de hombres y mujeres en hogares en el país

10 mujeres rurales de entre 25 y 34 años⁴ carecen de ingresos propios, con las implicaciones que esta situación tiene para su autonomía y empoderamiento”⁵.

Esta situación se corresponde con los datos disponibles del Índice de Pobreza Multidimensional del 2019, que señala que las mujeres de los quintiles 1 y 2 (con mayores carencias) son mujeres jóvenes, con menor grado de escolaridad y con un menor acceso a la atención de la salud.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IPM

A la pobreza de ingresos de las mujeres se les suma la pobreza de tiempo, la Encuesta del Uso del Tiempo en Panamá (INEC-INAMU, 2011), mostró la carga desproporcional de las tareas de cuidado y del hogar en las mujeres, lo que a su vez, limitaba el tiempo destinado a la generación de ingresos, al desarrollo personal y profesional, al ocio y al tiempo libre. En el caso de los hombres la dedicación en el trabajo remunerado suponía 45.2 horas semanales y al trabajo no remunerado 14.2 horas, lo que conlleva un tiempo total de trabajo de 59.4 horas a la semana. Para las mujeres, en cambio, el tiempo total de trabajo semanal fue de 68.2 horas, dedicando 38.3 horas al trabajo remunerado y 29.9 horas al trabajo no remunerado. Estos datos indican que, en cuanto al tiempo de trabajo total semanal, las mujeres panameñas dedican 9.2 horas más a la semana que los hombres en el país.

Además, esta encuesta arrojó que las mujeres en Panamá comienzan a cuidar desde muy pequeñas, al menos desde los 15 años, mientras que no es el caso de los hombres. Así mismo, las diferencias en el uso del tiempo libre son importantes, sobre todo a menor edad, esta brecha va cerrándose hasta situarse en una hora semanal de diferencia entre hombres y mujeres de más de 65 años.

⁴ CEPAL, Banco de Datos de Encuestas de Hogares.

⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Impacto socioeconómico: Estudio complementario: COVID-19 y género en Panamá, junio 2020, Panamá, pág. 3.

En cuanto al tiempo libre y de ocio, los hombres trabajadores gozaban de 31% más tiempo libre que las mujeres trabajadoras y contaban con 7% más tiempo para dedicarse a actividades de formación educativa y capacitación para desarrollar sus capacidades. Esto implica mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional, así como de establecer relaciones y vínculos que les permitan obtener mejores empleos con mejores condiciones.

A lo anterior se le suma, que desde el 2020 el mundo se ha visto convulsionado por la pandemia del virus SARS COVID-2. La crisis multidimensional producida por la pandemia ha afectado no solo la salud de las personas, sino también el bienestar económico, la cohesión social y ha profundizado las desigualdades estructurales (de género, etarias, étnicas, raciales, y de condiciones socioeconómicas) preexistentes en los países.

Si bien la pandemia ha afectado a la población mundial, sus efectos han tenido impactos diferenciados en hombres y mujeres, exacerbando las brechas de género y profundizando las situaciones de vulnerabilidad que viven mujeres y niñas. Los datos disponibles en Panamá indican que las mujeres se han visto afectadas de manera desproporcionada por las medidas tomadas por el gobierno para contener el virus, por ejemplo, se ha visto un aumento de la violencia doméstica y de género, una sobrecarga, aun mayor, de las tareas del hogar y de cuidados, una recuperación más lenta en cuanto a su incorporación al mercado laboral y han estado ausentes de los espacios de toma de decisiones para hacer frente a la pandemia y establecer medidas para la recuperación.

Estudios realizados durante la pandemia por COVID-19 han relevado que durante el tiempo del confinamiento la teleeducación de las y los niños ha recaído mayoritariamente en las mujeres, siendo estas en un 79% de los hogares las que acompañaron el proceso formativo de sus hijos e hijas, independientemente de que trabajaran de manera remunerada o no⁶.

Inserción laboral

En Panamá, las mujeres alcanzan mayores años de escolaridad que los hombres⁷ y, así mismo, su desempeño educativo es mayor; sin embargo, su inserción en el mercado laboral es menor. En este sentido, el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) para abril del 2022⁸ indica que la Población Económicamente Activa (PEA) en Panamá asciende al 76% de los hombres mientras que para las mujeres es apenas del 49.7%. De la PEA, el 8.8% de los hombres está desocupado mientras que de las mujeres este

⁶ Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, Cambios en la situación de las Familias con Niños, Niñas y Adolescentes durante el COVID-19: Segunda Encuesta Telefónica de Hogares, noviembre 2020, Panamá.

⁷ Según datos del 2019 para Panamá, el Índice de Desigualdad de Género establecía que las mujeres estudiaban 11.2 años mientras los hombres lo hacían por 10 años. Así mismo, el Índice de Desarrollo de Género estableció que el 74.8% de las mujeres alcanzaban la educación secundaria, mientras los hombres lo hacían en un 68.6%.

⁸ Instituto Nacional de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República de Panamá. Encuesta de propósitos múltiples, abril de 2022.

porcentaje asciende al 11.5%, mientras que cuando se analiza el desempleo las mujeres se encuentran en esta situación en un 9.9% y los hombres en 6.9%. Es decir, la mitad de las mujeres no están activas laboralmente, y de la mitad que, si lo están, 11.5% se encuentran desocupadas y 9.9% están desempleadas.



Datos del INEC (2019)⁹ refieren que de la población que no se encontraba económicamente activa, el 3% expresó que la razón por la cual no estaban buscando trabajo era porque no encontraba quien se ocupase de sus hijos e hijas y un 24% expresó, que el motivo era “otras responsabilidades familiares”. De ese grupo de personas, el 98% fueron, siendo la falta de un sistema de cuidados y de corresponsabilidad la principal barrera para su inserción laboral.

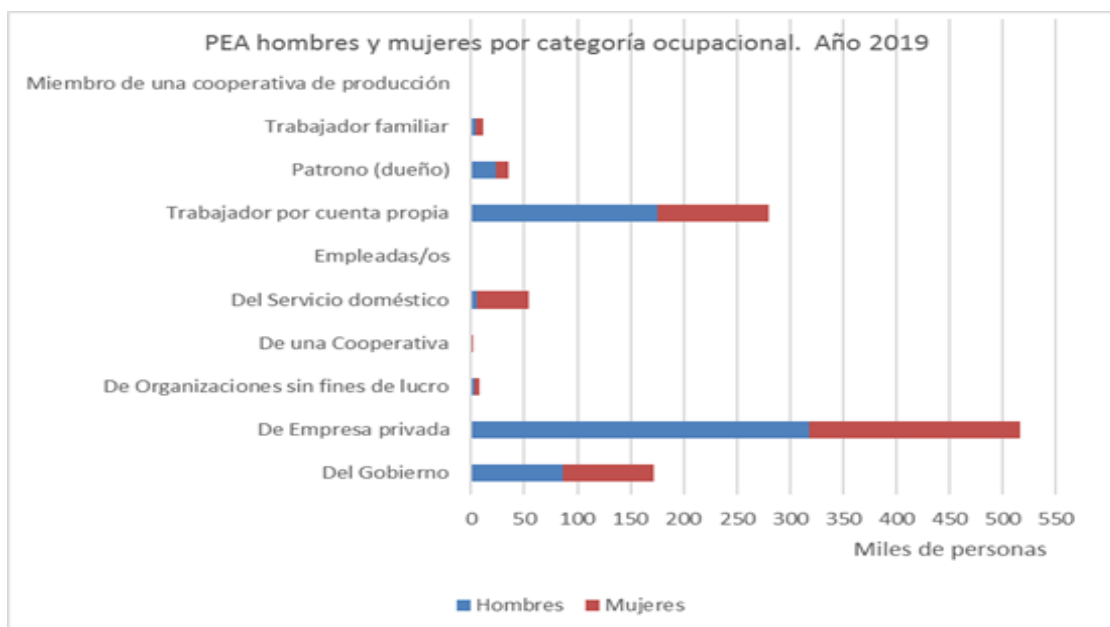
Al analizar las series temporales generadas por el INEC podemos afirmar que tras el impacto del COVID-19, la situación de las mujeres en el mercado laboral ha retrocedido, prácticamente en todos sus valores, a la situación que presentaban en 2009; es decir, el progreso logrado en la última década en cuanto a la incorporación de las mujeres panameñas en el mercado laboral en menos de dos años se ha esfumado.

⁹ Instituto Nacional de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República de Panamá NEA que no piensa buscar trabajo en los próximos seis meses, agosto 2019. <https://www.inec.gob.pa/archivos/P00140176420191127132548Cuadro%2032.pdf>

En cuanto a los niveles de informalidad, el impacto de la crisis generada por el COVID – 19, según los datos disponibles del INEC, ha sido mayor para los hombres que para las mujeres. En 2019, el 44.5% de los hombres trabajaba en el sector informal de la economía, mientras que para las mujeres este porcentaje ascendía al 45.4%. En 2022, la informalidad para los hombres se sitúa en 50.3% mientras que para las mujeres el porcentaje es de 45.4%. Del análisis de estos datos podemos inferir que las mujeres que han perdido su empleo en los últimos 2 años lo han hecho en el sector formal de la economía, mientras que, en el caso de los hombres, un porcentaje significativo (aproximadamente el 6%) ha pasado a la informalidad.

Los datos disponibles a nivel nacional relativos a la brecha salarial establecen que en Panamá las mujeres, en promedio, perciben un salario mensual inferior al 11% que los hombres, y en el caso del salario promedio por hora este porcentaje de diferencia estaba en torno al 5%.

Cuando se analizan las categorías y los sectores de ocupación, se aprecia una fuerte segregación horizontal por género en el mercado laboral. Según INEC (2019), el empleo formal en el sector privado y el empleo por cuenta propia e independiente adquieren más relevancia para los hombres que para las mujeres, las cuales se insertan en mayor medida el empleo en el sector público y en el servicio doméstico, en este último 9 de cada 10 personas empleadas son mujeres y presentan elevados grados de informalidad, solo una cuarta parte de ellas estaban inscritas en el seguro social.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC

En cuanto a los sectores de la economía en que se insertan hombres y mujeres, afloran así mismo las diferencias de género. Las mujeres, en 2019, se ocupaban mayoritariamente en el sector comercio (22%), en la enseñanza y los servicios de salud (9%), en hoteles y restaurantes (8.4%) y en la industria manufacturera (8%). Los hombres, en cambio, se concentraban en actividades agrícolas (16.8%), construcción (16.7%), comercio (15.7%) y transporte (11.3%).



Como se puede apreciar, en la segregación horizontal del mercado laboral están fuertemente presentes los roles tradicionales y estereotipos de género, insertándose las mujeres en actividades económicas vinculadas con las tareas del hogar y de cuidados (enseñanza, salud, cocina), mientras que los hombres lo hacen en ocupaciones tradicionalmente masculinas (agricultura, construcción, transporte). Dichas diferencias, inician mucho antes de su inserción en el mercado laboral, desde el proceso formativo, ya sea universitario o vocacional, las mujeres y los hombres seleccionan profesiones asociadas a los roles tradicionales de género, lo que impacta no solo en los niveles de informalidad/formalidad de los empleos, sino también en el acceso a mejores salarios y opciones de desarrollo profesional, así como a una mayor vulnerabilidad frente a crisis económicas como la que se vive actualmente.

Las diferencias de género en cuanto al empleo por cuenta propia son visibles. Si bien desde el 2011 el número de mujeres empresarias por cuenta propia el número de mujeres trabajando por cuenta propia se incrementó un 25% y, en el caso de las patronas o dueñas de negocio, ese aumento ha sido del 21%¹⁰, la pandemia también se ha hecho sentir en este sector, disminuyendo en 2.8% las mujeres trabajando por cuenta propia y en 2.5% las dueñas de negocio con respecto a las cifras del 2019.

Estas diferencias de género también están presentes cuando se analizan los sectores de la economía donde se insertan las mujeres y los hombres que trabajan por cuenta propia y las/os que son dueñas/os de negocios. “En 2021, 48.3% de las mujeres que reportaron trabajar por cuenta propia lo hacían en dos sectores económicos: el comercio al por menor y por mayor, y manufactura. Para los hombres cuentapropistas, los sectores de construcción, comercio y transporte y almacenamiento representaban 45.5% del total. El sector agropecuario juega un papel importante entre las personas que trabajan por cuenta propia, 26.6% de los hombres que reportan este tipo de trabajo lo hacen en el agro mientras que las mujeres lo hacen en un 10.6%. Las dueñas de negocio y patronas se enfocan principalmente en los sectores de hoteles y restaurantes, comercio y



¹⁰ OIT, CoNEP/ENRED, 2022, Las Mujeres en el Desarrollo Empresarial. Informe WED Panamá. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022. p.140.

manufactura (48.1% del total). Para los hombres dueños de negocio, los sectores principales son el comercio, la construcción y la manufactura (53.9%)”.¹¹

En cuanto al impacto de la pandemia por COVID-19 en el empleo, en Panamá se tomó la medida de la suspensión de contratos a partir del 20 de marzo del 2020. Según datos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral entre el 20 de marzo de 2020 y el 30 de mayo de 2021, se suspendieron 284,209 contratos a trabajadoras y trabajadores, correspondiendo el 43% de ellos a contratos de mujeres y el 57% de ellos a contratos de hombres. Durante este mismo periodo, se han reactivado 163,694 contratos, representando un 57.6% de los contratos suspendidos, de los cuales el 22% corresponden a contratos de mujeres y el 35% a contratos de hombres. Siendo que la inserción laboral de las mujeres en 2019 era del 55% y para los hombres del 78.8%, la incidencia de esta medida ha sido mayor para las mujeres, que han visto suspendidos sus contratos en mayor grado y, sin embargo, su reactivación ha sido menor y más lenta.

Protección Social

Cuando se analiza la cobertura de la Seguridad Social en Panamá datos del 2019¹² refieren que el 35% de la población no tiene acceso a la seguridad social, mientras que del 65% cubierto solo el 30% eran personas aseguradas directas, siendo el resto dependientes de estas primeras. Esta situación de desprotección social se profundiza en las mujeres, ya que 45% de ellas no tienen cobertura del seguro social y aproximadamente el 30%, poseen seguro social en calidad de personas beneficiarias o dependientes de su pareja. Solo el 18.5% de las mujeres, en comparación al 25% de los hombres, son aseguradas directas.

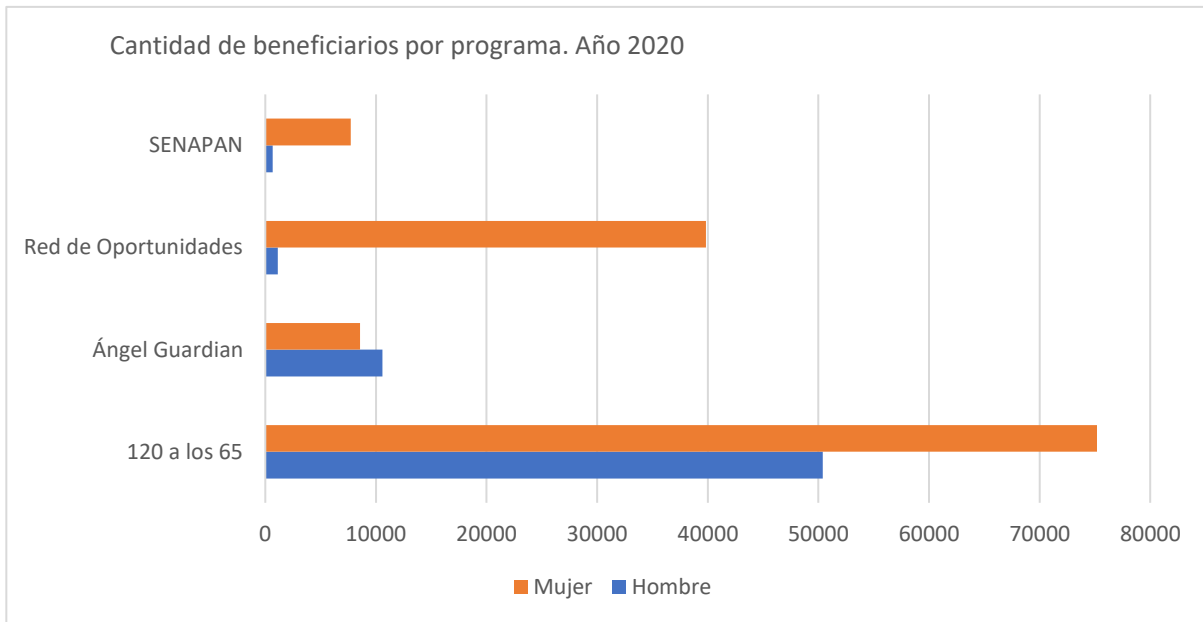
Al cruzar los datos de cobertura con el Índice de Pobreza Multidimensional se observa que en el Quintil 1 la seguridad social apenas cubre a un poco más del 20% de las mujeres y de éstas aproximadamente el 4% lo hace como asegurada directa frente al 35% de aseguradas directas en el Quintil 5.

En el caso de las Transferencias Monetarias Condicionadas, que maneja el Ministerio de Desarrollo Social, para el 2020 representaron aproximadamente \$220 millones de dólares, destinados a mejorar los ingresos de las familias de bajos recursos y sin sistema previsional. En cuanto a la proporción de mujeres beneficiadas con estos programas, en todos, excepto Ángel Guardian, las mujeres sobrepasan con creces a los hombres.

¹¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Principales dificultades de las PYMES lideradas por mujeres para el acceso a financiamiento, octubre 2022, Panamá.

¹² Naciones Unidas Panamá-PNUD, Impacto del COVID-19 en Panamá, análisis socioeconómico. Mayo 2020.

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/pa/UNDP-PA-Analisis-Socioeconomico-del-Impacto-del-COVID19-en-Panama.pdf>



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social de Panamá

Acceso a la propiedad y al crédito

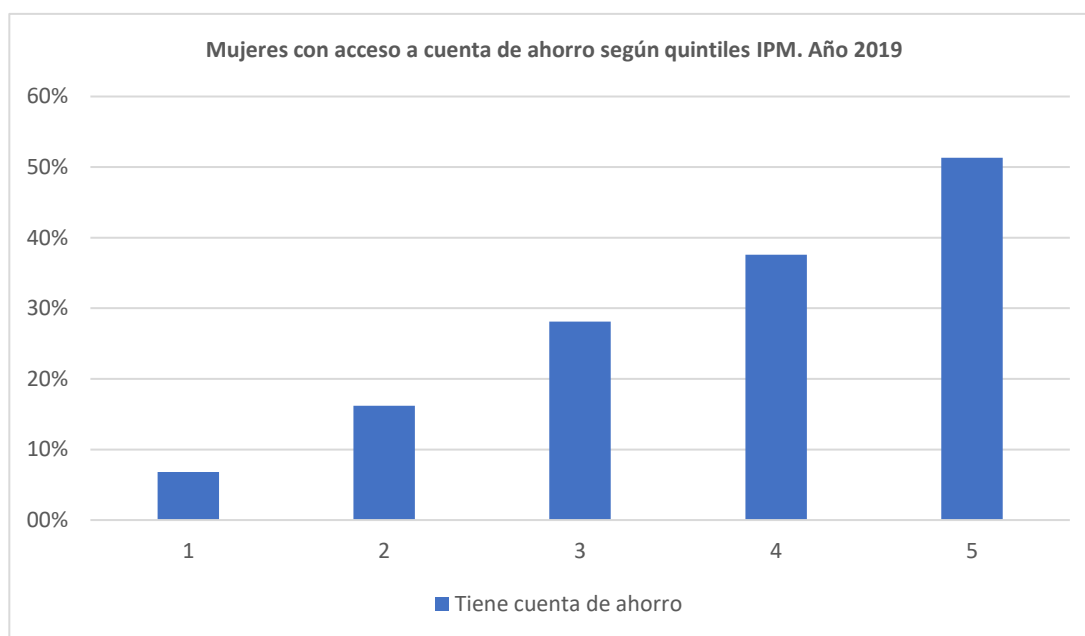
En cuanto al acceso a la tierra, siendo este un activo relevante para la autonomía económica de las mujeres, los datos con los que cuenta Panamá, a través del Registro Público, muestran un auge de estos a cargo de las mujeres, a partir de los años 80, y con una importante relevancia desde el 2010.

Cuadro 1. TÍTULOS DE MUJERES POR DÉCADAS			
Década	Cantidad	Década	Cantidad
1904	1	1970-1979	543
1914-1919	37	1980-1989	1,100
1920-1929	29	1990-1999	2,221
1930-1939	55	2000-2009	5,145
1940-1949	87	2010-2019	14,485
1950-1959	119	2020-2021	5,009
1960-1969	278	Total	29,109

Fuente: Elaboración propia a través de los datos del Registro Público

La posibilidad de contar con este activo no solo permite a las mujeres un medio para obtener ingresos económicos derivados de actividades productivas, sino que también posibilita el acceso a beneficios ambientales y a créditos bancarios al contar con garantías requeridas para su concesión, contribuye a la seguridad alimentaria y, en definitiva, a la autonomía en la toma de decisiones.

De acuerdo a datos del Global Findex (2017)¹³ el 50.1% de las mujeres vs el 41.7% de los hombres mayores de 15 años, informan que no tienen una cuenta (solos o junto con otra persona) en un banco u otro tipo de institución financiera, visibilizando una brecha de género significativa en desventaja de las mujeres de casi 10 puntos. Existe un elevado número de mujeres, principalmente de los primeros quintiles de ingresos, de áreas rurales, indígenas y afrodescendientes que ven limitadas sus oportunidades para la generación de medios de vida y su autonomía económica.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IPM

Participación política y en la toma de decisiones

La subrepresentación de mujeres en espacios de toma de decisión es otra de las desigualdades estructurales que el país no ha conseguido cerrar en las últimas décadas. Tras las elecciones en 2019, en el Órgano Judicial, solo el 22.5% de los escaños fueron ocupados por mujeres. Por su parte, las mujeres alcanzaron sólo el 14.8% de las alcaldías y el 10.3% de las personas representantes de corregimiento. Si bien ha habido leves avances en los escaños parlamentarios, la cifra más alta en las últimas dos décadas, el

¹³ Banco Mundial, la base de datos Global Findex, medición de la inclusión financiera y la revolución de la tecnología financiera. 2017.

acceso al poder local por parte de las mujeres se puede calificar en términos de estancamiento, como es el caso de la representación de corregimientos, e incluso de retrocesos en el caso de las alcaldías.

Este bajo desempeño del país en cuanto a la representación paritaria de las mujeres en el poder, muy alejada de la media regional del 30%, tiene relación directa con la ausencia de una norma electoral de paridad robusta, siendo que no se ha aprobado hasta el momento una paridad en los mandatos de posición con sanciones asociadas por su incumplimiento, a pesar de que las mujeres políticas organizadas han venido demandándola por más de 11 años.

En cuanto a los cargos por designación, el 38% de las carteras del ejecutivo son ocupadas por mujeres, si bien detentan cargos en Ministerios asociados a los roles reproductivos tradicionalmente asignados a las mujeres (educación, desarrollo social y cultura), una de ellas ocupa un cargo en una cartera de las denominadas de producción (trabajo) y dos de ellas ocupan cargos en carteras ministeriales consideradas de preservación del sistema (gobierno y relaciones exteriores) según la clasificación de Skard y Haavio-Manila.

Los progresos más notables, en cuanto a cargos de designación en posiciones de poder, se han visto en el Órgano Judicial, donde actualmente 5 de los 9 magistrados de la Corte Suprema de Justicia son mujeres y la misma es presidida por una mujer.

Finalmente, en relación con la toma de decisiones y acceso al poder en la esfera económica, se puede afirmar que el progreso de la representación de las mujeres tampoco es muy alentador. Para el 2018, el 71% de empresas panameñas tenía mujeres directivas en nivel de supervisión, porcentaje que aumentaba al 81% de las empresas con mujeres como directivas en nivel medio, descendiendo al 68% de empresas con mujeres directivas a nivel superior y tan solo un 29% de empresas con directivas en el nivel ejecutivo¹⁴.

Desde el año 2017, Panamá cuenta con una legislación (Ley 56 de 2017) que establece una participación mínima de mujeres en juntas directivas del sector público y privado de 30%, estableciendo, mediante esta ley de cuotas una inserción escalonada de las mujeres. Para el 2018 se esperaba un mínimo del 10%, para el 2019 del 20% y para el 2020 de 30%. Sin embargo, para el 2021, el porcentaje de cumplimiento de la Ley 56 fue de 22.5%.¹⁵

¹⁴ Consejo Nacional de la Empresa Privada y Organización Internacional del Trabajo, La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en Panamá, 2018, Panamá

¹⁵ Asociación de Directoras de Panamá. Estudio del Cumplimiento de la Ley 56 de 2017, con cifras a noviembre de 2021. https://www.adpanama.org/_files/ugd/3b05ca_1f4be9f3b7a54e1ea34e8a8cf6d4250e.pdf

Violencia contra las Mujeres y Acceso a la Justicia

La violencia es una de las expresiones de dominación de los hombres más explícita sobre las mujeres en el sistema patriarcal. Las estadísticas del Ministerio Público en el país revelan que aproximadamente cada 2 horas se recibe una denuncia por violencia doméstica, cifra que ha permanecido prácticamente invariable desde el 2013, año en que fue aprobada la Ley 82 que tipifica el femicidio.

A esta situación, se le suman los casos de femicidios que acontecen en el país. Desde el año 2014 hasta diciembre de 2022, han tenido lugar 206 femicidios de niñas, adolescentes y mujeres, mayoritariamente a manos de parejas, exparejas o familiares cercanos¹⁶.

Finalmente, si bien en los últimos años se han producido ciertos avances en cuanto a la administración y acceso a la justicia en los casos de violencia contra las mujeres, como la concesión de la asistencia jurídica gratuita a las supervivientes de delitos o las medidas adoptadas para agilizar los procedimientos judiciales en los tribunales de familia, como la utilización de equipos técnicos de audio y vídeo durante las audiencias judiciales o como los tribunales de familia móviles en algunas provincias donde existe un elevado número de mujeres indígenas en áreas de difícil acceso; aún persisten prácticas discriminatorias y que contravienen los estándares internacionales de atención de este tipo de delitos como son las negociaciones para las declaraciones de culpabilidad o inocencia en los casos de violencia de género contra las mujeres, incluidos los casos de femicidio¹⁷.

Institucionalidad, Derechos Humanos y legislación para la igualdad de género

Panamá es uno de los países de la región con una amplia legislación en cuanto a la protección de los derechos humanos de las mujeres. Así mismo, es signatario de los principales convenios internacionales relativos a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, sin embargo, la implementación y el cumplimiento efectivo de las mismas sigue siendo una asignatura pendiente para el país¹⁸.

En cuanto al Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres en el país, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), si bien hubo un progreso importante hace algo más de una década, cuando pasó a ser un ente autónomo dependiente jerárquicamente del Ministerio de Desarrollo Social, aun no se ha dado el paso de elevarlo a rango ministerial con la

¹⁶ Defensoría del Pueblo, observatorio panameño contra la violencia de género. Femicidios, tentativas y muertes violentas registrados a nivel nacional: 2014 – 31 de diciembre del 2022

¹⁷ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Panamá, CEDAW, 1 de marzo de 2022

¹⁸ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Panamá, CEDAW, 1 de marzo de 2022

consiguiente asignación de poder político y presupuesto para atender las necesidades e intereses de la mitad de la población. Conforme al estudio ONU Mujeres (2016)¹⁹, que comparó los rangos jerárquicos de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en la región, estableció que en el caso de Panamá su rango jerárquico es bajo, así como el presupuesto asignado, sin embargo, tiene un elevado número de funciones, muy por arriba de la media regional. Esta situación debilita aún más la institucionalidad de las mujeres en el país, siendo que debe cumplir un número importante de funciones sin recursos técnicos y financieros para ello.

Así mismo, la legislación mandata la creación de Oficinas de Género en las diferentes instituciones públicas. Si bien existe un número considerable de estas, la mayoría no cuentan con el rango jerárquico adecuado, con recursos humanos especializados ni con presupuesto propio para poder cumplir sus funciones.

En cuanto a la articulación interinstitucional y multisectorial, a pesar de la existencia de diversos mecanismos como el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU), el Comité Nacional contra la Violencia en la Mujer (CONVIMU) y la Red de Mecanismos Gubernamentales para la Igualdad de Oportunidades, su accionar es limitado, y en la mayor parte de los casos, no están cumpliendo los objetivos para los que fueron creados.

Recientemente, Panamá presentó su informe ante el Comité de Expertas de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer tras más de 10 años sin hacerlo. Son varias y múltiples las recomendaciones emitidas para el país que refieren repetidamente a varios aspectos que el Estado panameño debe tomar en consideración como son: (i) establecer mecanismos para vigilar la aplicación de las leyes y las políticas destinadas a garantizar la igualdad de género y la no discriminación, tanto de iure como de facto, (ii) establecer bases de datos y sistemas estadísticos exhaustivos para recopilar datos desglosados por sexo, género, edad, raza, origen étnico, condición de migrante, refugiada o solicitante de asilo, y discapacidad; y (iii) diseñar mecanismos, adoptar medidas y establecer indicadores que permitan un seguimiento y una evaluación sistemática del avance de la igualdad de género y las políticas públicas para tal fin.

¹⁹ ONU Mujeres, Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe hispano, 2016. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Imagenes/Publicaciones/2017/FINAL_ESTUDIO_MNM.pdf

Lo que hemos aprendido

Desde el año 2015, la Oficina del PNUD en Panamá ha venido trabajando consistentemente y de manera integral la perspectiva de igualdad de género, tanto a lo interno (políticas, procedimientos y procesos) como a lo externo (programas, proyectos y comunicaciones). En el año 2016 la Oficina obtuvo el Sello de Igualdad de Género del PNUD en categoría plata y en el año 2020 recibió la categoría oro.

En este caminar se han producido importantes avances en cuanto a la transversalización de género en la Oficina, que han relevado tanto Evaluación Temática acerca de las contribuciones del PNUD a la Igualdad de Género y el Empoderamiento de Mujeres en el marco del Programa de País 2016-2020 realizada en el año 2019 como el informe de la misión de evaluación del Sello de Igualdad de Género en PNUD realizada entre agosto y septiembre del 2020, como son: (i) el fortalecimiento de la arquitectura interna y los **recursos humanos especializados** en cuanto a la igualdad de género, (ii) un estilo de **liderazgo horizontal y participativo** enfocado en el bienestar del personal, (iii) la existencia de documentos de **planificación estratégica** para la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres, (iv) las **mejoras en el marco del ciclo de proyectos** de la Oficina en cuanto a la formulación, implementación y seguimiento de proyectos en relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, (v) la generación de **apropiación de la agenda de género de la Oficina** entre el personal, (vi) la implementación de **iniciativas sustantivas** de igualdad de género y empoderamiento de mujeres así como la movilización de recursos, (vii) el **fortalecimiento de las capacidades** internas y de los socios externos para la transversalización de la perspectiva de género, (viii) la cantidad, diversidad y sólido contenido de **productos de conocimiento**



relacionados con género, y (ix) el **valor agregado** que tiene la Oficina de País en cuanto al fomento de la igualdad de género en todas las **esferas de políticas públicas**.

Como parte de los aprendizajes relevados en ambos procesos y a lo largo de estos años en donde la Oficina ha ido identificando nichos de acción sobre la base de su valor agregado y posicionándose como socio estratégico para el avance de la igualdad de género en el país destacan:

1. La necesidad de gestionar las prioridades de género en la Oficina, con objetivos más estratégicos tanto a nivel programático como en el diálogo político que permitan transitar de los resultados sensibles al género, hasta ahora alcanzados, a resultados género transformadores, así como generar una planificación anticipada que permita establecer estrategias a medio plazo en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres.
2. Es necesario establecer una visión estratégica e integral de los resultados de reducción de inequidades de género y fomento del empoderamiento de las mujeres, que no remita a los proyectos de la Oficina y que permita un seguimiento periódico del marco de resultados de la estrategia y de la inversión para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el marco del Programa de País.
3. Es importante fomentar una mayor apropiación, en los niveles gerenciales, de la visión estratégica de la agenda de género de la Oficina que permita identificar oportunidades en el diálogo político y técnico contribuyendo a establecer políticas activas y estrategias innovadoras para avanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el país.
4. La disponibilidad de herramientas técnicas de género aplicadas a campos de trabajo específicos y la formación en género de todo el personal para la transversalización de género en programas y proyectos y abordar los retrocesos y reacciones negativas a la igualdad de género son claves para el trabajo que, en el marco de esta estrategia espera realizar la Oficina.
5. Para contribuir a eliminar las desigualdades de género se requiere una estrategia de comunicación sólida, que promueva mensajes positivos acerca de la importancia de la igualdad de género para el desarrollo sostenible del país, aborde temas sensitivos y eleve las voces, de hombres y mujeres, tanto en posiciones clave del gobierno como de la sociedad civil, que contribuyan a la incidencia y sensibilización en asuntos relacionados con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de mujeres en el país.

6. En cuanto al abordaje de las relaciones de poder y las normas culturales de género se requiere identificar las desigualdades estructurales en las que se enraízan los procesos de discriminación y dominación característicos de los sistemas patriarcales. A este fin se requiere el desarrollo de análisis multidimensionales e interseccionales que permitan desentrañar las interrelaciones de factores y causas que subyacen a la desigualdad de género en cada contexto específico con el fin de diseñar estrategias comprehensivas e innovadoras que permitan abordar y transformar las mismas.
7. La asignación e inversión de recursos específicos, tanto técnicos como financieros, es clave para poder implementar las estrategias, planes e iniciativas de género en el Programa de País y en los proyectos de la Oficina y contribuir al logro de los resultados previstos en la presente estrategia.
8. El fomento de alianzas estratégicas con socios nacionales, agencias del Sistema de Naciones Unidas, organismos multilaterales y de cooperación, academia, sociedad civil (particularmente del movimiento de mujeres y la diversidad sexual), así como entidades y organizaciones del sector privado son esenciales para avanzar en la agenda de igualdad de género, articulando acciones y estrategias que potencien los objetivos comunes y generen impactos transformadores.

Prioridades

Mejorar la autonomía económica de las mujeres eliminando los obstáculos estructurales para su empoderamiento económico

La Oficina del PNUD en Panamá contribuirá a poner fin a la pobreza a través del empoderamiento económico de las mujeres. Para tal fin, promoverá iniciativas encaminadas a fortalecer los servicios de protección social y cuidados para que sean universales, incorporen la perspectiva de género y respondan a las necesidades derivadas de la sobrecarga que viven las mujeres en este tipo de tareas.

Así mismo, contribuirá a reducir la segregación horizontal de género en los espacios formativos (tanto universitarios y de especialización como vocacionales) para favorecer una mayor y mejor inserción laboral de las mujeres en profesiones y sectores económicos tradicionalmente masculinizados.



Promoverá entornos laborales inclusivos que permitan desarrollar el pleno potencial de las mujeres y grupos LGBTIQ+ en el sector empresarial, así como impulsar el trabajo decente y mejorar las condiciones de inserción en el mercado laboral de las mujeres en los primeros quintiles del Índice de Pobreza Multidimensional, poniendo especial

atención a la interseccionalidad en las desigualdades de género derivadas de la edad, etnia, raza, condición migrante y ubicación geográfica.

Finalmente, el PNUD impulsará acciones para mejorar y sostener los medios de vida de las mujeres a nivel subnacional, incluyendo soluciones innovadoras, acceso a activos productivos y a financiamiento, y el cierre de la brecha digital.

Los principales aliados en esta prioridad serán el Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, la Autoridad del Canal de Panamá, el Ministerio de Comercio e Industria, la Autoridad para la promoción de exportaciones y la atracción de inversiones, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Instituto Técnico Superior de Educación, la banca pública, gobiernos locales, Sumarse, empresas integrantes del SIGénero, ONU Mujeres y OIT.

Fomentar la gobernanza participativa e inclusiva y los derechos humanos en el ámbito social, político, ambiental y económico

La Oficina del PNUD en Panamá, a través del fortalecimiento institucional contribuirá a generar instituciones más inclusivas y transparentes, promoviendo una mayor participación de las mujeres y la conciencia de estas acerca de las desigualdades de género, en todos los niveles de adopción de decisiones de las esferas social, política, ambiental y económica.

Así mismo, fortalecerá los mecanismos de articulación de las instituciones públicas y los gobiernos locales con la ciudadanía, particularmente con organizaciones de mujeres, promoviendo una activa participación ciudadana en las políticas públicas y la rendición de cuentas en cuanto al avance de las políticas públicas relativas a la igualdad de género en el país.

Pondrá a disposición de las instituciones públicas herramientas prácticas que permitan una verdadera transversalización de género en la arquitectura institucional contribuyendo al establecimiento de políticas públicas y a la asignación de recursos financieros (presupuestos basados en resultados sensibles a género) que aborden las desigualdades estructurales y las normas discriminatorias en cuanto a la igualdad de género. Para este fin, continuará fortaleciendo el Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres como ente rector de las políticas de igualdad de género en el país y su capacidad de articulación interinstitucional e intersectorial a través de la Red de



Mecanismos Gubernamentales para la Igualdad de Oportunidades, el CONVIMU y el CONAMU.

Para poder abordar la violencia de género, el PNUD acompañará el fortalecimiento de los servicios de atención a la violencia contra las niñas, las adolescentes y las mujeres en toda su diversidad, fomentando la coordinación interinstitucional para fortalecer los canales de denuncia, y diseñará estrategias en conjunto con organizaciones de la sociedad civil, especialmente organizaciones feministas y de la diversidad sexual, para contrarrestar la violencia digital, específicamente a través de redes sociales, así como protocolos específicos de atención a la violencia contra las mujeres con discapacidad y las mujeres migrantes, y a la violencia política.

Para contribuir a la transformación de las normas sociales, el PNUD trabajará a nivel nacional y subnacional, a través de procesos de sensibilización y de desarrollo de capacidades, en la promoción de masculinidades positivas. Es clave, para este fin, fortalecer la articulación del movimiento feminista y de la diversidad sexual, así como sus capacidades de incidencia y de movilización de recursos que permitan avanzar en una agenda de mínimos en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Así mismo es importante ampliar el alcance, más allá de la Ciudad de Panamá, de las acciones que desarrollan las organizaciones feministas y de la diversidad sexual con el fin de contrarrestar los retrocesos y reacciones negativas a la igualdad de género.

Los principales aliados en esta prioridad serán el Instituto Nacional de la Mujer, el Ministerio de Gobierno, las instituciones participantes del Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas, el Tribunal Electoral, el Ministerio de Economía y Finanzas, la

Fiscalía General Electoral, el Ministerio de Relaciones Exteriores, los gobiernos locales, las organizaciones de mujeres políticas, feministas y de la diversidad sexual, la Embajada de Canadá, la Embajada Británica, ONU Mujeres, UNFPA y OACNUDH.

Promover políticas, planes y soluciones de gestión, protección y conservación ambiental, incluyendo el Cambio Climático y la Reducción de Riesgos de Desastres, sensibles al género

La Oficina del PNUD en Panamá apoyará a las instituciones públicas en la formulación e implementación de leyes, políticas y planes vinculados a la conservación de la biodiversidad, la mitigación del cambio climático y la reducción de riesgos de desastres sensibles a género.

Potenciará la agencia de las mujeres en cuanto a la conservación ambiental, la economía verde-azul y el acceso a beneficios ambientales, contribuyendo así a generar alternativas de medios de vida y, por lo tanto, una mayor autonomía económica.

Así mismo, se diseñarán portafolios de experimento y soluciones innovadoras en temas



claves que afectan al bienestar de las mujeres y de las comunidades como son la

gestión de desechos sólidos, la protección de las fuentes de agua, la conservación de los recursos naturales y el acceso a energía limpia que potencien la autonomía económica y la autonomía política de las mujeres.

Los principales aliados en esta prioridad serán el Ministerio de Ambiente, la Autoridad del Canal de Panamá, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Gobierno, la Autoridad de los Recursos Acuáticos de Panamá, gobiernos locales y organizaciones de base comunitaria.

Transformación institucional

Ante este escenario tan complejo y cambiante, para avanzar la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres en el país, la Oficina del PNUD debe replantearse las prioridades e identificar estrategias innovadoras, lo suficientemente flexibles, para abordar los retos presentes y futuros. Para provocar los cambios individuales y colectivos que se requieren para avanzar en la igualdad de género, es clave que el personal pueda tener espacios de reflexión, aprendizaje, cuestionamiento, deconstrucción y de creación colectiva y participativa de nuevos paradigmas, estrategias y soluciones que permitan llevar a la organización al siguiente nivel de la igualdad de género, esto es, a generar resultados género transformadores. Para ello, la Oficina continuará trabajando en los siete elementos propios del Sello de Igualdad de Género del PNUD:

Liderazgo



Se continuará promoviendo estilos de liderazgo horizontales y participativos, enfocados en el bienestar del personal, en línea con la Estrategia de “People for 2030”, y en el cuestionamiento de las normas sociales y las estructuras de poder que están en la base de las desigualdades estructurales de género. En este sentido, se requiere de líderes

tanto en las áreas de Programa como de Operaciones que posibiliten espacios constantes de aprendizaje y autorreflexión, que lideren el diálogo político al más alto nivel contribuyendo a definir estrategias y establecer alianzas que permitan avanzar la agenda de igualdad de género del país.

La gerencia de la Oficina, de Programas y de Operaciones “abogarán sistemáticamente por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los discursos públicos, declaraciones y actividades de promoción, y velará por la paridad de género en las reuniones y en los eventos organizados por el PNUD”²⁰. Así mismo, establecerán el diálogo político al más alto nivel con las instituciones de gobierno que permita avanzar la agenda de igualdad de género en el país en los aspectos priorizados en el Programa de País y en la presente estrategia.

Integración y especialización

La Oficina del PNUD en Panamá continuará con la estrategia de fortalecimiento de la arquitectura de género interna. Por un lado, cuenta con una Experta de Género a nivel gerencial que asesora estratégicamente y acompaña técnicamente el trabajo que la Oficina realiza en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres. Por otro lado, se cuenta con experticia en género temática para cada área del programa, tanto a nivel de oficina como de los proyectos, que permite avanzar en la implementación de acciones e iniciativas a través de los proyectos de la Oficina.

Con el fin de articular y alinear el accionar de la Oficina del PNUD en Panamá en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres con la estrategia corporativa y el mandato organizacional se ha conformado un Grupo de Especialistas de Género (GEG), liderado por la Experta de Género de la Oficina e integrado por el personal con conocimiento, experiencia y desarrollo de sus funciones en cuanto al enfoque de género.

Así mismo, para determinadas iniciativas se cuenta con la asesoría estratégica y el acompañamiento técnico del Área de Género del Hub Regional y del roster de expertas y expertos global para temáticas específicas que no pueden ser abordadas a través del conocimiento y experiencia con el que cuenta la Oficina o que no se pueden conseguir localmente.

Aprendizaje continuo e innovación

La Oficina del PNUD en Panamá continuará invirtiendo recursos técnicos y financieros en la producción y gestión del conocimiento acerca de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres en el país, con el fin de contar con información actualizada,

²⁰ Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2022-2025, pag.16

basada en la evidencia, que informe las decisiones de política pública a nivel nacional y subnacional.

Así mismo, se trabajará en el desarrollo de capacidades del personal, tanto de la Oficina como de los proyectos con el fin de profundizar en los conocimientos necesarios para la transversalización de género en los programas y proyectos que lleva adelante en el país. A tal efecto, se elaborará un plan de desarrollo de capacidades generales y especializadas, en base a la encuesta realizada al personal de la Oficina y de los proyectos en el año 2021, que permita no solo generar capacidades para la transversalización de género en el ciclo programático, sino también el espacio para conocer nuevas experiencias, conocimiento de vanguardia y reflexionar sobre el rol que la Oficina puede y debe jugar en el logro de la igualdad sustantiva en el país. Para ello, es clave el conocimiento que el Laboratorio de Aceleración puede proporcionar, especialmente en el ámbito de las ciencias del comportamiento y la transformación de las normas sociales.

Una cultura igualitaria e inclusiva

La Oficina del PNUD en Panamá continuará el proceso de masculinidades iniciado en 2019, el cual ha ido aumentando progresivamente la conciencia de los colaboradores varones en el rol que tienen para contribuir a generar una cultura más inclusiva, tanto en la oficina como en su entorno cercano. Este proceso, además, beneficiará el accionar que la Oficina de país tiene hacia la sociedad panameña, generando un cambio positivo tanto en las instituciones públicas como en las comunidades con las que trabaja.

Así mismo, se continuará trabajando en profundizar las políticas corporativas y aterrizarlas con herramientas prácticas para su implementación. En este sentido, se espera poder difundir con mayor precisión y alcance entre las contrapartes nacionales y comunidades con las que trabaja, las políticas de Acoso Sexual y Explotación y Abuso Sexual de la organización como una de las acciones prioritarias en cuanto a la cero tolerancia contra el acoso sexual.

Finalmente, se analizará la cantidad de empresas lideradas por mujeres en cuanto a proveedores del PNUD en el país, así como los sectores de la economía a los que pertenecen con el fin de establecer estrategias para promover una mayor igualdad de género en los procesos de compras de la organización.

Recursos financieros

La Oficina del PNUD en Panamá continuará con el esfuerzo realizado, desde hace ya varios años, de progreso en el marcador de género. En este sentido, ningún proyecto nuevo será aprobado con un marcador de género inferior a 2, para ello se invertirán recursos técnicos y especializados en género en todas las fases del ciclo de proyectos como son la formulación, la implementación y la evaluación.

Para aumentar los proyectos con marcador de género 3, la Oficina priorizará propuestas dirigidas al empoderamiento de las mujeres y a la igualdad de género para ser presentadas ante Funding Windows, Multi Partner Trust Funds, Joint Programmes, así como convocatorias de donantes internacionales que cuenten entre sus prioridades el financiamiento de intervenciones que promuevan la igualdad de género.

Así mismo, se elaborará una estrategia de articulación con las IFÍ's, para ello, se identificarán las áreas de trabajo en género prioritarias para ellas y se analizará el valor agregado del PNUD para establecer diálogos políticos y técnicos donde poder conformar alianzas y movilizar recursos.

Rendición de cuentas

La presente estrategia cuenta con un Plan de Seguimiento y Evaluación el cuál será actualizado en el marco del Grupo Focal de Género establecido en la Oficina en 2015. Así mismo, se ha programado la realización de una evaluación, en 2023, de las contribuciones del Programa de País a la Igualdad de Género, como ya se realizó en 2019, que permita entender el alcance de las contribuciones de la organización a la igualdad de género en el país, así como generar aprendizajes y reflexiones de qué acciones estratégicas debe asumir la Oficina para accionar eficientemente en este ámbito. Aunado a esto, se continuará velando porque las evaluaciones temáticas y de proyectos incorporen los criterios relacionados a la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres en sus informes.

En cuanto a la rendición de cuentas del personal, se continuará incorporando en los planes de trabajo y evaluaciones de desempeño de la representación, oficiales de programas, asociadas de programas, asistentes de programas, especialistas técnicos, coordinadores de proyecto y técnicos de proyecto, objetivos y metas de género tanto en el área de Programas como de Operaciones.

Comunicación

La Oficina del PNUD en Panamá se ha trazado dos objetivos comunicacionales relacionados con la igualdad de género. Por un lado, establecer una narrativa fluida de las prioridades, estrategias y acciones del trabajo en desarrollo que realiza en el país. Para ello, se trabajará con el equipo de comunicación de la Oficina en establecer las principales contribuciones que la organización hace, desde las diferentes áreas del Programa, a la agenda de género del país y se innovará en las formas de contar historias y en el uso de la tecnología digital que permita transmitir la información de manera clara y concisa.

Por otro lado, la Oficina se ha propuesto dar un giro en su accionar comunicacional, y no solo contar lo que hace, sino contribuir, desde esta potente herramienta, a la transformación de las normas sociales y las dinámicas de poder.

Alianzas

Ante este contexto tan desafiante en cuanto a los retrocesos de los avances logrados en los últimos años en algunos aspectos de la igualdad de género, así como a las reacciones negativas de rechazo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, es clave generar alianzas con socios que compartan los objetivos de cuestionar las relaciones de poder para transformar las normas sociales que están en la base de las desigualdades de género.

Para la conformación de estas alianzas se requerirá un ejercicio de análisis de la experticia técnica del PNUD en las diversas áreas, que contribuya a determinar las ventajas comparativas de la organización y el valor agregado que puede aportar para alcanzar los objetivos comunes, encontrando así el nicho de trabajo desde el que potenciar los resultados en cuanto a la Igualdad de Género y Empoderamiento de Mujeres esperados para el país.

Coordinación con el Sistema de Naciones Unidas

La Oficina del PNUD en Panamá promoverá la coordinación interinstitucional en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres en el Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (UNSDCF, por sus siglas en inglés) para Panamá 2021-2025, integrando recursos técnicos y financieros que permitan avanzar en los resultados propuestos. En este sentido, la Oficina de Panamá continuará trabajando con las siguientes agencias en diversos temas de interés:

- ONU Mujeres: se promoverán sinergias para trabajar la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres en el sector privado articulando las iniciativas del Sello de Igualdad de Género en el sector privado (SIGénero Panamá) y los Principios de Empoderamiento de Mujeres (WEP) que ambas agencias implementamos en el país. Así mismo, se continuará la articulación de acciones de fortalecimiento del Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres (INAMU) y acciones relativas a la participación política de las mujeres y la paridad democrática (especialmente en el marco de la iniciativa ATENEA).
- Fondo de Población de Naciones Unidas: se continuará el trabajo relacionado con Violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres que se viene realizando de manera conjunta desde el 2012, particularmente en cuanto a la implementación del Piloto de Servicios Esenciales para la atención de violencia de niñas, adolescentes y mujeres en el municipio de La Chorrera y su escalamiento a otros gobiernos locales del país, donde se han sumado otras agencias presentes en el país como ACNUR, OIM y UNICEF.

- Organización Internacional del Trabajo: se continuará el trabajo iniciado en temas de corresponsabilidad social del cuidado con el Ministerio de Trabajo y el sector privado, así como en lo relativo a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en el país. Se explorarán articulaciones en los temas de Protección Social con enfoque de Género, empleo y medios de vida.
- Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos: se fomentarán, conjuntamente, estrategias que fortalezcan las capacidades de la sociedad civil, particularmente con los movimientos feminista y de la diversidad sexual, para contrarrestar la desinformación, el lenguaje de odio y las reacciones negativas y retrocesos en cuanto a la igualdad de género en el país. Así mismo se explorará el trabajo conjunto con el sector privado en cuanto a la inclusión laboral de la población LGBTIQ+.
- Así mismo, el PNUD continuará el co-liderazgo, con ONU Mujeres, del Grupo Interagencial de Género del Equipo de País de Naciones Unidas (UNCT, por sus siglas en inglés) cuyo trabajo tendrá un foco importante en el seguimiento a la implementación de las recomendaciones CEDAW al país, emitidas a inicios del 2022.

Organizaciones de la Sociedad Civil y Academia

La oficina del PNUD en Panamá ampliará las alianzas existentes con organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Particularmente se vinculará con los movimientos feminista, incluyendo la articulación con organizaciones y redes de mujeres jóvenes y mujeres indígenas, y de la diversidad sexual con el fin de potenciar sus capacidades de incidencia para hacer frente a las reacciones negativas y al rechazo a la igualdad de género, así como a la defensa de los Derechos Humanos de todas las personas.

En cuanto a las alianzas con las Universidades, el PNUD profundizará el trabajo realizado en los años previos en cuanto a la disponibilidad de una oferta amplia de formación especializada en género para generar las capacidades especializadas, tanto en las instituciones públicas como en el sector privado y la sociedad civil, que se requieren para el abordaje multisectorial de las desigualdades estructurales de Género.

Para la producción y gestión de conocimiento, el PNUD fortalecerá las alianzas establecidas con las Universidades y Centros de Investigación presentes en el país, con el fin de avanzar procesos de investigación que permitan abordar las causas estructurales de las desigualdades de género, las relaciones de poder y la transformación de las normas sociales de género. En este sentido, la disponibilidad de data desagregada y periódica, así como los análisis de género e interseccional serán elementos que se impulsarán desde el accionar de la organización con estos actores.

Instituciones Gubernamentales

La Oficina del PNUD en Panamá continuará trabajando consistentemente en el desarrollo institucional de las contrapartes de gobierno, tanto a nivel nacional como a nivel subnacional a través de herramientas prácticas como el Sello de Igualdad de Género en Instituciones Públicas. Continuará el trabajo de fortalecimiento institucional con el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), como ente rector de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el país, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), particularmente en temas de empleo, y el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), especialmente en temas relacionados con la Protección Social, y profundizará las alianzas con socios gubernamentales no tradicionales para avanzar la agenda de igualdad de género en el país como son el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), la Secretaría Nacional de Energía (SNE), el Ministerio de Ambiente (MIAmbiente), el Ministerio de Comercio e Industrias (MICI), el Ministerio de Relaciones Exteriores (MIRE), la Autoridad para la Atracción de Inversiones y Promoción de Exportaciones (PROPANAMÁ) e instituciones financieras públicas como son la Caja de Ahorros, el Banco Nacional y el Banco Hipotecario Nacional.

Sector Privado

La Oficina del PNUD en Panamá continuará y ampliará el trabajo que viene realizando con el sector privado en el marco del Sello de Igualdad de Género (SIGénero Panamá) para crear lugares de trabajo inclusivos que fomenten la participación de las mujeres e implementen medidas de equidad, así como fomenten la diversidad dentro de sus espacios.

Así mismo, profundizará las alianzas con los gremios empresariales como la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá (CCIAP), la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresas (APEDE) y el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) para fomentar un liderazgo y compromiso firme con la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres. Un socio clave para llevar adelante este trabajo lo constituye Sumarse, como la red que impulsa la Responsabilidad Social Empresarial en Panamá.

Instituciones Financieras Internacionales y Organismos de Cooperación Internacional

La Oficina del PNUD en Panamá profundizará las relaciones ya establecidas con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en temas relacionados con medios de vida, empleo, empoderamiento de las mujeres indígenas y sector privado; así como con el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), particularmente en iniciativas relativas a la inclusión financiera de mujeres a nivel nacional y al empoderamiento económico de las

mujeres rurales. Así mismo, profundizará las alianzas existentes y explorará otras nuevas con Organismos de Cooperación Bilateral como son la Embajada de Canadá, la Embajada Británica, la Embajada Francesa y la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID) en temáticas relacionadas con la participación política de mujeres y los derechos políticos de las mujeres indígenas.

Bibliografía

1. Agencia de las Naciones Unidas para las Mujeres, Los Mecanismos Nacionales y Regionales de las Mujeres en América Latina y el Caribe Hispano, ONU Mujeres, abril 2016, Panamá.
2. Agencia de las Naciones Unidas para las Mujeres, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Perfil de País según Igualdad de Género, junio 2020, Panamá.
3. Asociación de Directoras de Panamá. Estudio del Cumplimiento de la Ley 56 de 2017, con cifras a noviembre de 2021.
https://www.adpanama.org/files/ugd/3b05ca_1f4be9f3b7a54e1ea34e8a8cf6d4250e.pdf
4. Banco Interamericano de Desarrollo, La desigualdad en Panamá: su carácter territorial y el papel de las inversiones públicas, julio 2019, Panamá.
5. Banco Mundial, la base de datos Global Findex, medición de la inclusión financiera y la revolución de la tecnología financiera. 2017.
6. CEPAL, Banco de Datos de Encuestas de Hogares.
7. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Panamá, CEDAW, marzo 2022.
8. Consejo Nacional de la Empresa Privada y Organización Internacional del Trabajo, La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en Panamá, 2018, Panamá.
9. Defensoría del Pueblo, observatorio panameño contra la violencia de género. Femicidios, tentativas y muertes violentas registrados a nivel nacional: 2014 – 31 de diciembre del 2022.
10. Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, Cambios en la situación de las Familias con Niños, Niñas y Adolescentes durante el COVID-19: Segunda Encuesta Telefónica de Hogares, noviembre 2020, Panamá.
11. Informe Final de Evaluación Temática de las contribuciones del PNUD a la Igualdad de Género y el Empoderamiento de Mujeres, 2019, Panamá.
12. Informe de misión del Sello de Igualdad de Género del PNUD, 2020, Panamá.

13. Instituto Nacional de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República de Panamá NEA que no piensa buscar trabajo en los próximos seis meses, agosto 2019.
<https://www.inec.gob.pa/archivos/P00140176420191127132548Cuadro%2032.pdf>
14. Instituto Nacional de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República de Panamá. Encuesta de mercado laboral, 2019.
15. Instituto Nacional de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República de Panamá. Encuesta de propósitos múltiples, abril de 2022.
16. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Contratos suspendidos y reactivados al 31 de diciembre de 2020. Panamá: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2021. Panamá.
17. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Situación Laboral de las Mujeres en Panamá por efectos de la COVID-19: medidas aplicadas, respuestas y desafíos, octubre 2022, Panamá.
18. Naciones Unidas Panamá – PNUD, Impacto del COVID – 19 en Panamá: Análisis Socioeconómico, mayo 2020, Panamá.
19. ONU Mujeres, Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe hispano, 2016.
https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Imagenes/Publicaciones/2017/FINAL_ESTUDIO_MNM.pdf
20. OIT, CoNEP/ENRED, 2022, Las Mujeres en el Desarrollo Empresarial. Informe WED Panamá. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022. p.140.
21. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Estrategia de igualdad de género del PNUD para 2022-2025, junio 2022.
22. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Impacto socioeconómico: Estudio complementario: COVID-19 y género en Panamá, junio 2020, Panamá.
23. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe de Desarrollo Humano 2021-2022 “Tiempos inciertos, vidas inestables: Configurar nuestro futuro en un mundo en transformación”.
24. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Plan Estratégico del PNUD 2022-2025.
25. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Principales dificultades de las PYMES lideradas por mujeres para el acceso a financiamiento, octubre 2022, Panamá.
26. Tribunal Electoral, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Agencia de las Naciones Unidas para las Mujeres e Idea Internacional, Diagnóstico ATENEA: Mujeres panameñas en la ruta hacia la paridad, 2020, Panamá.

Anexos

Listado de actores clave consultados

1. Agencia de las Naciones Unidas para las Mujeres
2. ALC GLOBAL
3. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
4. ARGOS
5. Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
6. Autoridad del Canal de Panamá
7. Autoridad para la Atracción de Inversiones y Promoción de Exportaciones
8. Centro de Estudios y Capacitación Familiar
9. Coalición Internacional de Mujeres y Familia
10. Colegio Nacional de Abogados
11. Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres, capítulo panameño
12. Embajada de Canadá
13. Embajada de Costa Rica
14. Embajada de Holanda
15. Fondo de Población de Naciones Unidas
16. Foro Nacional de Mujeres de Partidos Políticos
17. Fundación para la Libertad Ciudadana, capítulo panameño de Transparencia Internacional
18. GHEELICIUS
19. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá
20. Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo Humano
21. Ministerio de Comercio e Industria
22. Ministerio de Desarrollo Social
23. Ministerio de Economía y Finanzas
24. Ministerio de Relaciones Exteriores
25. Oficina de la Coordinación Residente
26. Organización Internacional del Trabajo
27. Organización Internacional para las Migraciones
28. Palabras Poderosas
29. Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida
30. Secretaría Nacional de Energía
31. Sindicato de Industriales de Panamá
32. Sumarse
33. Tribunal Electoral
34. Voces de Mujeres Afrodescendientes de Panamá

