

HOJA DE RUTA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESULTADOS EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE PANAMÁ

Parte II- Hoja de Ruta 2018-2020



Presentado por: Ana Landa Ugarte

16 de Noviembre 2018

SIGLAS

ARAP: Autoridad de los Recursos Acuáticos de Panamá

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

CFP: Centro de Formación Profesional

CONATO: Central Nacional de Trabajadores de Panamá

CoNEP: Comisión Nacional de la Empresa Privada

FOIL: Proyecto Fortalecimiento a la Formación Profesional

FP: Formación Profesional

INADEH: Instituto Nacional de Desarrollo Humano

INAMU: Instituto Nacional de la Mujer

IPEC: Coalición Internacional para la Igualdad Salarial

IPG: Iniciativa Paridad de Género

MEDUCA: Ministerio de Educación

MITRADEL: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

NT: No tradicionales

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SENACYT: Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación

STEM: por sus siglas en inglés *Science, Technology, Engineering, Mathematics*

TICs: Tecnología de la Información y las Comunicaciones

WEF: World Economic Forum (Foro Económico Internacional)

WEPS: Women Empowerment Principles (Principios para el Empoderamiento de las Mujeres)

ÍNDICE

<u>PRESENTACIÓN</u>	4
<u>1. SÍNTESIS DE LAS MEDIDAS</u>	5
<u>2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS</u>	6
2.1 MEDIDAS DE CORTO PLAZO: DICIEMBRE 2018 A DICIEMBRE 2019.	6
2.2 MEDIDAS DE MEDIO PLAZO: ENERO – DICIEMBRE 2020	11
<u>3. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LA HOJA DE RUTA</u>	16
3.1 INDICADORES DE MONITOREO DE AVANCE DE LA REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ	16
3.2 MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO	18

PRESENTACIÓN

A continuación se presenta la Hoja de Ruta para la Igualdad de Oportunidades y Resultados entre Mujeres y Hombres en la Formación Profesional en Panamá. El diagnóstico que ha servido de base para ello se presenta en documento anexo.

La Hoja de Ruta presenta en primer lugar el listado de las medidas propuestas, agrupadas términos de su factibilidad para realizarse en el corto plazo (1 año) o en el medio plazo (2 años). En segundo lugar se describen de forma detallada, indicando para cada una de ellas el nombre de la medida, la brecha cuya reducción se pretende abordar con la medida y el marco legal que la justifica. Se describe la medida y se indican las oficinas del INADEH que son responsables de su implementación, asesoría y monitoreo, así como los recursos necesarios para su implementación. Por último se indica en cada caso la medida del Plan Estratégico Institucional con la que se relacionan.

Como tercer apartado de la hoja de Ruta se presenta la propuesta de mecanismos de monitoreo y seguimiento de la implementación de la Hoja de Ruta. En cuarto y último lugar se presentan la matriz de indicadores de seguimiento del mismo.

1. SÍNTESIS DE LAS MEDIDAS

MEDIDAS DE CORTO PLAZO: Diciembre 2018 a Diciembre 2019.

Nº	MEDIDAS DE LA HOJA DE RUTA
C.1	Incluir el campo sexo y otros relevantes en todos los formularios institucionales
C.2	Desarrollar una campaña de difusión para erradicar estereotipos de género en la FP en Panamá
C.3	Revisar y actualizar todos los materiales de información y promoción institucional para incluir el mensaje “EL INADEH incentiva la formación de las mujeres en áreas técnicas”
C.4	Revisión de los nombres de todos los cursos y programas para asegurar denominaciones inclusivas y no sexistas
C.5	Elaborar y difundir un Decálogo para la Convivencia en los centros del INADEH que incluya la prohibición de cualquier forma de discriminación y acoso por razón de sexo.
C.6	Incluir en los convenios de colaboración con empresas el compromiso de éstas para aceptar a mujeres en prácticas en áreas técnicas y el aseguramiento de ambientes libres de acoso y discriminación en las empresas.
C.7	Poner en marcha cursos piloto solo para mujeres en áreas técnicas en cuatro centros de formación.
C.8	Priorizar el acceso de las mujeres a los cursos y programas NT, en cumplimiento con los requisitos establecidos para cada curso.

MEDIDAS DE MEDIO PLAZO: Enero – Diciembre 2020

Nº	MEDIDAS DE LA HOJA DE RUTA
M.1	Incrementar el número de mujeres instructoras en áreas técnicas donde están infra-representadas.
M.2	Revisión de contenidos de formación de personal instructor
M.3	Diseñar, difundir e implementar un Protocolo de prevención y atención de situaciones de discriminación y acoso (por razón de género y sexual) en el INADEH.
M.4	Poner en marcha centros de orientación infantil a nivel piloto en los centros que presenten más necesidades y condiciones más propicias
M.5	Revisión de la Norma Institucional de Supervisión con enfoque no sexista
M.6	Poner en marcha un área de formación relacionada con la formación de capacidades nacionales en materia de provisión de servicios de trabajo doméstico y de cuidado de personas con calidad.
M.7	Puesta en marcha de un sistema de sondeo periódico para monitorear la inserción laboral de las personas formadas en el INADEH
M.8	Revisión y actualización del departamento de Orientación Vocacional del INADEH en correspondencia con cuando se indica en la normativa legal del INADEH

2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

2.1 MEDIDAS DE CORTO PLAZO: Diciembre 2018 a Diciembre 2019.

Nombre de la Medida	C.1 Incluir el campo sexo y otros relevantes en todos los formularios institucionales		
Reducción de brecha	Generación de información para facilitar la toma de decisiones		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.2 ,6, 9 y 14) Ley N°4 (29/1/1999) de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Reglamento DE-53 (25/6/2002). DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, N°11		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
Incluir los campos Sexo, Edad y Nivel Educativo en los siguientes formularios: - Preinscripción - Inscripción - Listados de asistencia a cualquier actividad - Formularios de supervisión (administrativa, metodológica, autoevaluación instructor/a y evaluación participantes).	<u>Implementación:</u> - Oficina de Orientación - Todas las oficinas - Oficina de Supervisión <u>Monitoreo:</u> Oficina de Género	Nota de la dirección	R.3.3 INADEH con mayor conocimiento sobre la oferta de formación profesional y capacitación laboral a nivel nacional.

Nombre de la Medida	C.2. Desarrollar una campaña de difusión para erradicar estereotipos de género en la FP en Panamá		
Reducción de brecha	Acceso de mujeres y hombres a FP donde están infra-representados		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.2) Ley N°4 (29/1/1999) de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y DE-31 (16/4/2001) de Creación del Sistema Nacional de Capacitación en Género. DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, N° 6 y 9		
Descripción	Responsables	Recursos necesarios	Articulación PES 2016-2020
- Lanzar y difundir de forma sostenida y permanente una campaña para la erradicación de estereotipos de género en la FP en Panamá, a través de los medios de comunicación y redes que utiliza normalmente el INADEH: radio, televisión, prensa escrita, redes sociales, página web.	<u>Implementación:</u> - Oficina de Relaciones Públicas - Direcciones de centros de formación.	Nota de la dirección. Solicitar Materiales gráficos de la de	R.1.1 La FP posicionada favorablemente en la sociedad panameña.

- Solicitar a OIT los materiales gráficos ya diseñados para este tipo de campañas en otros países (Costa Rica y El Salvador) y adaptarlos al contexto del INADEH.	- Oficina y personal de Orientación - Mercadeo <u>Asesoría y monitoreo:</u> - Oficina de Género	otras campañas de la región OIT/ REDIFP Impresiones (afiches, banners, videos)	
---	--	---	--

Nombre de la Medida	C.3. Revisar y actualizar todos los materiales de información y promoción institucional para incluir el mensaje “EL INADEH incentiva la formación de las mujeres en áreas técnicas”		
Reducción de brecha	Acceso de mujeres y hombres a FP donde están infra-representados		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.2) Ley N°4 (29/1/1999) de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Reglamento DE-53 (25/6/2002). DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, N°6 y 9.		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
- Revisar y actualizar todos los materiales de información y promoción institucional para incluir el mensaje “EL INADEH incentiva la formación de las mujeres en áreas técnicas.” - Asegurar la visibilización, en todos los materiales de información y comunicación (videos de orientación, folletos, catálogos etc.) imágenes de mujeres y hombres en áreas NT.	<u>Implementación:</u> Oficina de Relaciones Públicas <u>Asesoría y monitoreo:</u> Oficina de Género	Nota de la dirección.	R.1.1 La FP posicionada favorablemente en la sociedad panameña.

Nombre de la Medida	C.4. Revisión de los nombres de todos los cursos y programas para asegurar denominaciones inclusivas y no sexistas		
Reducción de brecha	Acceso de mujeres y hombres a FP donde están infra-representados		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.2 ,6 y 9) Ley N°4 (29/1/1999) de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Reglamento DE-53 (25/6/2002). DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, N°1		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
- Revisar todos los nombres de cursos y programas para asegurar lenguaje inclusivo y no sexista, incluyendo la revisión de los certificados que se	<u>Implementación:</u> - Dirección de Formación Profesional	Nota de la dirección.	R.1.1 La FP posicionada favorablemente en

<p>entregan a la finalización. Para ello es importante tomar de referencia los avances ya existentes en el nombre de los cursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar la existencia de una lista estándar de cursos y programas, comunicada y compartida por todos los centros de formación, de manera de asegurar la estandarización y la coherencia en el uso de los títulos tanto en los documentos de difusión como en los certificados de finalización. 	<p>- Oficina de Relaciones Públicas <u>Asesoría y monitoreo:</u> - Oficina de Género</p>		<p>la sociedad panameña.</p>
--	--	--	------------------------------

Nombre de la Medida	C.5. Elaborar y difundir un Decálogo para la Convivencia en los centros del INADEH que incluya la prohibición de cualquier forma de discriminación y acoso por razón de sexo.		
Reducción de brecha	Prevención y erradicación de la discriminación y el acoso sexual en los CF del INADEH.		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.6 y 9) Ley 7 (14/2/2018) contra el Acoso Sexual. DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, Nº 1 y 3.		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
<ul style="list-style-type: none"> - Constituir un grupo de trabajo que elabore una lista de un Decálogo para la Convivencia para los centros de formación del INADEH, que incluya: 1) la prohibición de toda forma de discriminación y 2) la prohibición de toda forma de acoso sexual o de género. Este decálogo debería de contar con un documento explicativo de la definición y el alcance de cada de las normas que en el se incluyan, particularmente en relación al acoso por razón de sexo y el acoso sexual. - Instalar en un lugar visible el decálogo a la entrada de todos los centros de formación del INADEH. - Transmitir oficialmente el Decálogo para la convivencia a todo el personal de los centros de formación. - Incluir la explicación de este decálogo en todas las sesiones de inducción de cursos y programas. - Desarrollar jornadas de sensibilización con el personal para la erradicación de la discriminación y el acoso sexual. 	<p><u>Implementación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Direcciones provinciales y jefaturas de centros. - Jefatura de supervisión y supervisiones de centro. - Oficina de Género. - Coordinaciones de área <p><u>Asesoría y monitoreo:</u></p> <p>Oficina de Género.</p>	<p>Nota de la dirección.</p>	<p>R.2.1 El INADEH cuenta con espacios de aprendizaje apropiados para la FP</p>

Nombre de la Medida	C.6. Incluir en los convenios de colaboración con empresas el compromiso de éstas para aceptar a mujeres en prácticas en áreas técnicas y el aseguramiento de ambientes libres de acoso y discriminación en las empresas.			
Reducción de brecha	Promoción del acceso de las mujeres a la inserción laboral en área NT			
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.2 ,6y 9) Ley 4 (29/1/1999) de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Ley 7 (14/2/2018) contra el Acoso Sexual. DG-76-10, Resolución 2, N°5.			
Descripción		Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
- Identificar empresas aliadas abiertas a promover un mayor acceso de las mujeres a áreas laborales NT. - Incluir en los convenios con las empresas: - El compromiso para aceptar a mujeres en prácticas en áreas técnicas. - El aseguramiento de ambientes libres de acoso y discriminación en las empresas. - El acompañamiento al INADEH en actividades de promoción del acceso de las mujeres a cursos y programas NT.	<u>Implementación:</u> - Oficina de Cooperación - Oficina de Supervisión <u>Asesoría y Monitoreo:</u> Oficina de Género	Nota de la dirección.	R. 3.1 Participantes formados con las competencias requeridas por el mercado laboral	

Nombre de la Medida	C.7. Poner en marcha cursos piloto solo para mujeres en áreas técnicas en cuatro centros de formación.			
Reducción de brecha	Acceso de las mujeres a áreas de formación técnica			
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.2 ,6) Ley N°4 (29/1/1999) Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Reglamento DE-53 (25/6/2002). DG-76-10 Oficina de Género Resolución 2, N° 6,7,8,9.			
Descripción		Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
- Poner en marcha en 4 centros de formación para el 2019 cursos de formación solo para mujeres en las áreas de electricidad, operación y mantenimiento de equipo pesado, metalmecánica y portuario. - En lo posible, asegurar que estos cursos sean impartidos por mujeres instructoras. - Realizar acciones de promoción dirigidas a mujeres en escuelas e institutos técnicos.	<u>Implementación:</u> - Dirección de Formación Profesional. - Direcciones de los centros de formación priorizados (Tocumen, Chorrillo, Howard y Penonomé).	- Nota de la dirección. - Aulas, instructores y equipos - Recursos para actividades y	R. 3.1 Participantes formados con las competencias requeridas por el mercado laboral	

- Establecer alianzas con empresas de la zona que potencialmente puedan contratar a las mujeres formadas.	- Oficina de Relaciones Públicas. - Oficina y personal de orientación. <u>Asesoría y Monitoreo:</u> - Oficina de Género.	materiales de promoción.	
---	---	--------------------------	--

Nombre de la Medida	C.8. Priorizar el acceso de las mujeres a los cursos y programas NT, en cumplimiento con los requisitos establecidos para cada curso.		
Reducción de brecha	Acceso de las mujeres a áreas de formación técnica		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.2 ,6 y 9) Ley N°4 (29/1/1999) Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Reglamento DE-53 (25/6/2002). DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2 N°8		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que las listas de preinscripción incluyan el campo “sexo”. - Priorizar la inscripción de las mujeres en los cursos y programas técnicos donde actualmente están infra-representadas. - Desarrollar jornadas de sensibilización con las y los instructores que imparten cursos y programas en áreas técnicas sobre formación profesional con enfoque no sexista. 	<u>Implementación:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Direcciones provinciales y jefaturas de los centros de formación - Oficina de orientación <u>Monitoreo:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina de género 	Nota de la dirección.	R. 3.1 Participantes formados con las competencias requeridas por el mercado laboral

2.2 MEDIDAS DE MEDIO PLAZO: Enero – Diciembre 2020

Nombre de la Medida	M.1. Incrementar el número de mujeres instructoras en áreas técnicas donde están infra-representadas.		
Reducción de brecha	Segmentación por sexo del cuerpo de instructores de áreas técnicas.		
Mandato legal	Ley N°4 (29/1/1999) Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Reglamento DE-53 (25/6/2002). DG-76-10 Oficina de Género		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
Poner en marcha acciones dirigidas para incrementar el número de mujeres instructoras en áreas no tradicionales. Para ello, en el momento en que se requiera la acreditación de nuevo personal instructor en áreas NT, el INADEH debería buscar explícitamente a mujeres que se han formado en la institución y que son profesionales en su área.	<u>Implementación:</u> - Dirección de Formación Profesional - Oficina de Relaciones Públicas <u>Monitoreo:</u> - Oficina de Género	Nota de la dirección	R. 3.1 Participantes formados con las competencias requeridas por el mercado laboral

Nombre de la Medida	M.2. Revisión de contenidos de formación de personal instructor		
Reducción de brecha	Eradicación de estereotipos y prácticas sexistas de la formación profesional		
Mandato legal	Ley N°4 (29/1/1999) Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Reglamento DE-53 (25/6/2002). Ley 7 (14/2/2018) contra el Acoso Sexual. DG-76-10 Oficina de Género		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
<ul style="list-style-type: none"> - Recuperar los módulos de formación sobre formación profesional no sexista desarrollados por el INAFORP en el contexto del proyecto PROIGUALDAD, revisarlos e integrarlos como parte de la formación docente obligatoria del personal instructor tanto nuevo como el ya existente. - Revisar los contenidos formativos y el enfoque de los cursos de habilitación de instructores, para integrar como parte de su formación los principios y las prácticas de la docencia no sexista. 	<u>Implementación:</u> - Dirección de Formación Profesional - Jefatura de Supervisión - Oficina de Género <u>Monitoreo:</u> - Oficina de Género	Nota de la dirección. Capacitación a personal instructor.	R. 3.1 Participantes formados con las competencias requeridas por el mercado laboral

Nombre de la Medida	M.3. Diseñar, difundir e implementar un Protocolo de prevención y atención de situaciones de discriminación y acoso (por razón de género y sexual) en el INADEH.		
Reducción de brecha	Prevención y erradicación de la discriminación y el acoso sexual en los CF del INADEH.		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.6 y 9) Ley 7 (14/2/2018) contra el Acoso Sexual. DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, N° 1 y 3.		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
<ul style="list-style-type: none"> - Revisar y actualizar el Manual del Participante para erradicar contenidos discriminatorios no justificados por el contenido de los cursos, e integrar claramente la prohibición del acoso sexual, por razón de género u otro en la institución. - Diseñar un mecanismo para que las víctimas sepan dónde y con quién reportar las situaciones que enfrentan, con la seguridad de que su caso será tratado con imparcialidad, confidencialidad, libre de prejuicios y con rapidez. - Desarrollar un proceso de formación y sensibilización sostenido sobre qué es y en qué consiste la discriminación de género y el acoso sexual. 	<u>Implementación:</u> - Oficina de Género - Oficina de atención a la discapacidad	Nota de la dirección. Contratación de consultoría	R.1.1 La FP posicionada favorablemente en la sociedad panameña.

Nombre de la Medida	M.4.Poner en marcha centros de orientación infantil a nivel piloto en los centros que presenten más necesidades y condiciones más propicias		
Reducción de brecha	Acceso de las mujeres a la formación en centros fijos		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.6 y 9) DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, N° 1 4.		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020

Nombre de la Medida	M.4.Poner en marcha centros de orientación infantil a nivel piloto en los centros que presenten más necesidades y condiciones más propicias			
Reducción de brecha	Acceso de las mujeres a la formación en centros fijos			
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.6 y 9) DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, N° 14.			
- Poner en marcha centros de cuidado infantil como experiencia piloto para menores entre 2 y 6 años hijas e hijos de participantes, para facilitar su acceso a los cursos de formación del INADEH, asegurando que el INADEH presupueste los recursos adecuados y suficientes para ello.	<u>Implementación:</u> Oficina de Género	- Nota de la dirección - Convenio con el MIDES - Estudio de factibilidad - Habilitación de infraestructura - Equipos - Personal capacitado	R.1.1 La FP posicionada favorablemente en la sociedad panameña.	

Nombre de la Medida	M.5. Revisión de la Norma Institucional de Supervisión con enfoque no sexista			
Reducción de brecha	Eradicación de estereotipos y prácticas sexistas en la formación profesional			
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.6 y 9) Ley 7 (14/2/2018) contra el Acoso Sexual. DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, N° 1 y 3.			
Descripción		Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
- Aprovechar el proceso actual de revisión de la Norma Nacional de Supervisión para incluir como parte de los elementos a supervisar la práctica de las y los instructores en relación al trato (consciente o inconsciente) que dan a mujeres y hombres con el objetivo de erradicar progresivamente prácticas sexistas.		<u>Implementación:</u> Jefatura de Supervisión <u>Monitoreo y asesoría:</u> Oficina de Género	Nota de la dirección.	R. 3.1 Participantes formados con las competencias requeridas por el mercado laboral

Nombre de la Medida	M.6. Poner en marcha un área de formación relacionada con la formación de capacidades nacionales en materia de provisión de servicios de trabajo doméstico y de cuidado de personas con calidad.		
Reducción de brecha	Reducción de la brecha de género salarial en el mercado laboral.		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.6 y 9) DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2, N° 8 y 9.		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
- Reactivar el área de formación planteada en 2012 sobre la formación en áreas de cuidado y atención a personas dependientes. Esta área, que actualmente no se imparte, apoyaría la mejora de la cualificación de las mujeres que se dedican a las actividades de trabajo doméstico, cuidado de mayores, atención de niños y personas enfermas, y cuya demanda en el mercado laboral está creciendo.	<u>Implementación:</u> Dirección de Formación Profesional <u>Monitoreo y asesoría:</u> Oficina de Género	Nota de la dirección. Consultoría para diseño curricular.	R. 3.1 Participantes formados con las competencias requeridas por el mercado laboral

Nombre de la Medida	M.7. Puesta en marcha de un sistema de sondeo periódico para monitorear la inserción laboral de las personas formadas en el INADEH		
Reducción de brecha	Reducción de la brecha de género salarial en el mercado laboral. Reducción de la segregación horizontal y vertical por sexo en el mercado laboral.		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional (Art.2 ,6 y 9) Ley N°4 (29/1/1999) Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Reglamento DE-53 (25/6/2002). DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2 N°8		
Descripción	Responsables	Recursos	Articulación PES 2016-2020
- Poner en marcha un sistema de encuesta telefónica o online permanente para muestrear la inserción laboral efectiva de las mujeres en todas las áreas, particularmente en las NT.	<u>Implementación:</u> - Dirección de formación profesional - Direcciones y jefaturas de centros. <u>Asesoramiento y monitoreo:</u> - Oficina de Género	- Nota de la dirección. - Líneas telefónicas. - Contratación de consultoría para diseño sistema de sondeo (formulario, periodicidad, mecanismo).	R.1.1 La formación profesional posicionada favorablemente en la sociedad panameña.

Nombre de la Medida	M.8. Revisión y actualización del departamento de Orientación Vocacional del INADEH en correspondencia con cuando se indica en la normativa legal del INADEH		
Reducción de brecha	Eradicación de estereotipos y prácticas sexistas en la formación profesional Incremento de la inscripción de mujeres y hombres en áreas no tradicionales.		
Mandato legal	Ley N°8 (15/2/2018) que reestructura el Sistema de Formación Profesional Ley N°4 (29/1/1999) Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su Reglamento DE-53 (25/6/2002). DG-76-10 Oficina de Género: Resolución 2 N°8		
Descripción	Responsables	Recursos necesarios	Articulación PES 2016-2020
- Rediseño del departamento de Orientación Vocacional del INADEH para que cumpla de forma efectiva con la función de orientación vocacional no sexista y desde la perspectiva de género de las personas interesadas en acceder a la formación profesional. Ello deberá incluir la revisión tanto de la misión del departamento como de su estructura, organización, alcance y procedimientos, asegurando además su presencia en todos los centros de formación del INADEH y la formación pertinente de todo el personal a cargo.	<u>Implementación:</u> - Dirección de formación profesional - Direcciones y jefaturas de centros. <u>Asesoramiento y monitoreo:</u> - Oficina de Género	- Nota de la dirección. - Consultoría para elaborar manual y protocolos de orientación vocacional. - Consultoría para capacitación al personal del área. - Contratación de personal específico y elaboración de manuales de puesto.	R. 3.1 Participantes formados con las competencias requeridas por el mercado laboral

3. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LA HOJA DE RUTA

A continuación se proponen en primer lugar los indicadores de monitoreo de resultados de la Hoja de Ruta. En segundo lugar se proponen los pasos y mecanismos para su implementación y monitoreo.

3.1 Indicadores de monitoreo de avance de la reducción de brechas de género en la Formación Profesional en Panamá

A continuación, se sugieren seis indicadores cuantitativos, de fácil control y seguimiento a partir de los datos que actualmente ya sistematiza el INADEH. Estos indicadores deberán ser calculados y monitoreados semestralmente, como parámetros de medición de resultados de la implementación de la Hoja de Ruta. La evolución temporal de estos indicadores deberá ser incluida en el Informe Anual que produce cada año el INADEH en el mes de septiembre.

La tabla de indicadores señala, para cada indicador, los niveles de desagregación que han de calcularse, y la situación de la línea de base a noviembre 2018. Las dos columnas siguientes, sugieren las metas que el INADEH puede plantearse para los dos próximos años. Estas metas deberán de ser revisadas y aprobadas por el INADEH.

CUADRO N°.1 Indicadores sugeridos para monitorear el avance de la participación de las mujeres en carreras NT en el INADEH.

Nº	Indicador	Desagregación	Línea de base Nov 2018 * M (mujeres) H (hombres)	Metas	
				2019	2020
1	Distribución por sexo de la inscripción en el del INADEH.	Por cursos y programas	Programas: 25% M / 75% H Cursos: Se desconoce	26% M / 74% H	27% M / 75% H
		Por tipo de acción (fija y móvil)	Fija: 62% M / 38% H Móvil: 50% M / 50% H	65% M	68% M

Nº	Indicador	Desagregación	Línea de base Nov 2018 * M (mujeres) H (hombres)	Metas	
				2019	2020
		Por área técnica especificada	Cons. Civil: 20%M/ 80%H El.El.Re: 12% M/ 88% H Marítimo: 17% M/ 83% H Mec. Aut: 7% M/ 93% H Metal Mec.: 6% M/ 94% H O.M.E.P: 7% M/ 93% H Transporte: 7 %M/ 93% H		Cons. Civil: 23% M El.El.Re: 15% M Marítimo: 20% M Mec. Aut: 10% M Metal Mec.: 8% M O.M.E.P: 10% M Transporte: 10 %M
2	Nº y porcentaje de áreas formativas donde uno de los dos sexos participa menos del 25%		9 áreas masculinizadas (sobre 28) 32% áreas masculinizadas 3 áreas feminizadas (sobre 28) 10% áreas feminizadas		25% masculinizadas 7% feminizadas
3	Tasa de deserción por sexo	Global	Mujeres: 18.8% Hombres: 19.2%		16% M y H
		Por área formativa	Mec. Aut.: 28%M/23%H El. El. Re: 28%M/24%H		Mec. Aut.: 25% M/20% H El. El. Re: 25% M/20% H
5	Porcentaje de Mujeres instructoras por área formativa	Global	48,5% M 51,5% H		
		Por área de formación técnica	Agropecuario: 16,9% M Cons. Civil: 5,3% M Eban. y Tap.: 5,6% M El. El. y Re.: 3,5% M En. Ren.: 0,0% M		Agropecuario: 18% M Cons. Civil: 7% M Eban. y Tap.: 7% M

Nº	Indicador	Desagregación	Línea de base Nov 2018 * M (mujeres) H (hombres)	Metas	
				2019	2020
			Mar: 9,5% M Metal Mec.: 7,3% M Mec. Aut.: 0,0% M O.M.E.P: 8,7% M Portuario: 0,0% M Seg. e Hi. Oc.: 12,0% M		El. El. y Re.: 5% M En. Ren.: 5% M Mar: 12% M Metal Mec.: 10% M Mec. Aut.: 5% M O.M.E.P: 12% M Portuario: 5% M Seg. e Hi. Oc.: 15% M
5	Porcentaje de formularios que incluyen el campo sexo (pre inscripción, inscripción, supervisión etc.)	Formularios: preinscripción (2) inscripción (1) supervisión (4)	1 de 7: 14%		100%

Cons. Civil: Construcción Civil; El.El.Re.: Electricidad, electrónica y refrigeración; En. Ren.: Energías Renovables; Eban. y Tap.: Ebanistería y Tapicería; Mar.: Marítimo; Mec. Aut.: Mecánica Automotriz; Metal Mec.: Metalmecánica; O.M.E.P: Operación y mantenimiento de equipo pesado; Seg. e Hi. Oc.: 12,0% M

3.2 Mecanismos de implementación y monitoreo

La implementación de la Hoja de Ruta es una responsabilidad compartida de las distintas direcciones y oficinas institucionales, en función de sus ámbitos específicos de responsabilidad. Por ello, para cada una de las acciones, se identificó las oficinas responsables de su implementación. Por su parte, el rol de la Oficina de Género debe centrarse en el cumplimiento de cuando establece su Decreto Ejecutivo de creación que señala como la primera de sus funciones “garantizar la institucionalización de la aplicación de la perspectiva de género en todos los planes, programas y proyectos y estrategias de desarrollo que el INADEH desarrolle. En consonancia, su rol en relación a la Hoja de Ruta debe centrarse fundamentalmente en impulsar y asesorar a las oficinas y direcciones implementadoras para que puedan desarrollar adecuadamente las medidas de su competencia, y monitorear y rendir cuentas a la dirección sobre los avances en la implementación de la Hoja de Ruta y sus resultados.

Los pasos necesarios para la implementación efectiva de la Hoja de Ruta son los siguientes:

1. La Dirección del INADEH revisa la propuesta final de la Hoja de Ruta y ajusta la priorización. La Dirección del INADEH presenta formalmente al Consejo Directivo la Hoja de Ruta a la mayor brevedad posible.
2. La Dirección, en coordinación con las direcciones y oficinas competentes establece las metas esperadas a fines 2019 y 2020 para cada uno de los indicadores cuantitativos de la Hoja de Ruta (ver apartado siguiente).
3. La Dirección del INADEH gira indicaciones por escrito a las diferentes oficinas y direcciones competentes para que pongan en marcha las acciones establecidas.
4. La Oficina de Género establece mecanismos de coordinación concretos con cada dirección u oficina para asesorar y apoyar a cada una de ellas en la implementación de las acciones.

Por ello se recomienda además una **revisión profunda de la estructura, alcance y forma de funcionamiento de la actual Oficina de Género**, de manera que pueda ejercer sus funciones como promotora y supervisora de la implementación de esta Hoja de Ruta y el cumplimiento de las funciones establecidas en su decreto de creación. La Dirección del INADEH debe asegurar tanto el fortalecimiento de capacidades de su personal, como la dotación de recursos humanos, materiales y financieros adecuados para que pueda desarrollar dichas funciones.

Por su parte, se propone que se pongan en marcha de forma inmediata los siguientes mecanismos de monitoreo y mejora continua:

5. Conformación de una **mesa técnica tripartita** INADEH,-CONATO-CoNEP para la Igualdad de Género como mecanismo para promover la implementación de la Hoja de Ruta y potenciar su sostenibilidad a futuro. Estaría integrada por la Oficina de Género del INADEH, representantes de la Comisión de Género del CONATO y representantes de la Comisión de Género del CoNEP. El objetivo de esta comisión será el de potenciar la implementación de las acciones y articular los esfuerzos tripartitos de cara sobre todo a promover la apertura y la alianza de las empresas a la entrada de prácticas y eventual contratación de mujeres en áreas técnicas. Esta
6. Trimestralmente, las **direcciones y oficinas responsables giran informe** a la Oficina de Género sobre el avance en la implementación y los resultados que se van obteniendo.
7. Trimestralmente la **Oficina de Género consolida la información y elaborar un informe** que presenta a la Dirección Ejecutiva.
8. Trimestralmente la **Dirección Ejecutiva presenta el informe de avance al Consejo Directivo.**

9. La Oficina de Planificación y Evaluación incluye dentro del Informe Anual del INADEH que se elabora en septiembre 2018, un apartado que reporte la evolución de los indicadores cuantitativos de seguimiento de la Hoja de Ruta.
10. La Oficina de Planificación y Evaluación incluye dentro de su plan operativo la realización bianual **de estudios y análisis sobre la evolución de la inserción de mujeres y hombres en la formación profesional**, con perspectiva de género.
11. La Dirección Ejecutiva del INADEH **asegura la actualización bianual del diagnóstico con perspectiva de género de la situación de la formación profesional en Panamá, y la elaboración con esa misma periodicidad de una nueva Hoja de Ruta** que responda a los avances logrados y los retos identificados en la implementación de esta primera Hoja de Ruta.