



**República de Panamá**  
**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL**

Resolución No 24-219-2023 Panamá, 5 de junio de 2023.

**POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2022-2025 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL**

**LA MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL**  
**En uso de sus facultades legales,**

**CONSIDERANDO:**

Que la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Panamá en el año 1981, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Panamá en el año 1995, los Convenios de la OIT sobre igualdad y no discriminación; y otros instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos establecen la obligatoriedad del Estado Panameño para tomar medidas y desarrollar acciones a fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;

Que la Ley 4 de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, establece en su artículo 4 que el principio de igualdad de oportunidades para las mujeres regirá en todas las acciones, medidas y estrategias que implemente el gobierno.

Que el Plan Estratégico del Gobierno aprobado mediante Decreto Ejecutivo 606 de 31 de diciembre de 2019, reconoce en su Pilar N° 5 “Combate a la Pobreza y Desigualdad” que las mujeres y los hombres deben ser valorados y reconocidos por igual y que es necesaria la presencia de las mujeres y su participación en todos los ámbitos de toma de decisiones, en igualdad y solidaridad, estableciendo como una de sus principales tareas: “Ampliar el programa de sello de equidad de género a nuevas empresas del sector privado y entidades del sector gubernamental”.

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral como ente rector de las políticas públicas en materia laboral, está comprometido con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y en particular con la promoción y desarrollo de acciones para contribuir con el logro del ODS 5 sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y Niñas y el ODS 8 sobre Crecimiento Económico y Trabajo Decente;

Que para asegurar la igualdad laboral entre hombres y mujeres, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tiene el compromiso de fortalecer su recurso humano y a la vez prestar un servicio público, libre de discriminación y de cero tolerancia ante cualquier manifestación de violencia basada en el género, para lo cual, entre otras acciones se ha comprometido en participar de la iniciativa que desarrolla el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en conjunto con instancias del gobierno denominada “Reconocimiento del Sello Público de Igualdad de Género” y según el plan de acción de esta iniciativa se requiere la aprobación de la actualización del Plan Institucional de Igualdad Laboral (PIIL) 2022-2025 en el marco del cumplimiento de los compromisos que establecen tanto las normas internacionales como las leyes panameñas.



**RESUELVE:**

**PRIMERO:** Aprobar el Plan Institucional de Igualdad Laboral (PIIL) 2022-2025 con el fin de promover la igualdad laboral y así lograr un funcionamiento más eficiente y de calidad del mercado de trabajo. En el marco del cumplimiento de los compromisos que establecen tanto las normas internacionales como las leyes panameñas. El cual debe constituirse como la hoja de ruta institucional para la puesta en marcha de acciones concretas y efectivas, tanto al interior del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como en los servicios que éste presta a la población (a personas, empresas u otras organizaciones), y en el marco de su ámbito de trabajo y competencias específicas, para obtener resultados medibles en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y particularmente en los grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad, como las mujeres afro-descendientes e indígenas, y las mujeres jóvenes en general.

**SEGUNDO:** Que este Plan Institucional de Igualdad de Género 2022-2025 cuenta con una matriz con nueve resultados esperados definidos, surgidos a partir de las conclusiones del Diagnóstico Institucional de Igualdad Laboral.

Para cada resultado se indican además las oficinas o direcciones directamente responsables de su implementación en cada caso.

Nº	RESULTADOS	Área responsable
R. 1	Se ha mejorado la legislación nacional en materia de igualdad laboral y su conocimiento por parte del personal del MITRADEL.	Oficina de Asesoría Legal
R. 2	Los procesos de conciliación individual y colectiva, atienden de manera más efectiva las violaciones de los derechos laborales de las mujeres.	Dir. de Trabajo y Dir. de Asesoría gratuita a trabajadores (as)
R. 3	Se han reducido significativamente las brechas de desigualdad de género y étnicas/raciales en el acceso a los programas de empleabilidad y empleo y sus resultados.	Dir. General de Empleo
R. 4	Los procesos de inspección verifican y dan seguimiento específico a la vulneración de derechos laborales de las mujeres, particularmente aquellas que están en condiciones de mayor vulnerabilidad.	Dirección General de Inspección
R. 5	El IPEL promueve activamente la igualdad laboral desde las actividades que realiza.	Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL)
R. 6	Los sistemas de planificación y monitoreo promueven la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional.	Dir. de Planificación y Presupuesto
R. 7	El MITRADEL cuenta con una Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades con mandato y funciones claras, capacidad de asesoría e incidencia efectiva en el quehacer del Ministerio y la transversalización del enfoque de género dentro de la institución.	Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades
R. 8	Se han reducido las brechas de desigualdad de género existentes en la organización y se promueve de forma sistemática una cultura de igualdad.	Oficina de Recursos Humanos
R. 9	Toda la comunicación institucional contribuye activamente a promover la igualdad laboral.	Oficina de Relaciones Públicas

**TERCERO:** Cada área y resultado, que se incluye cuenta con una propuesta de indicadores de monitoreo de igualdad laboral. Se trata de indicadores de producto y resultado que por tanto no van asociados únicamente a una de las metas propuestas, pero que se pretende sirvan para definir los



indicadores de seguimiento sobre los que reportaría periódicamente el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en relación a los avances en la igualdad laboral.

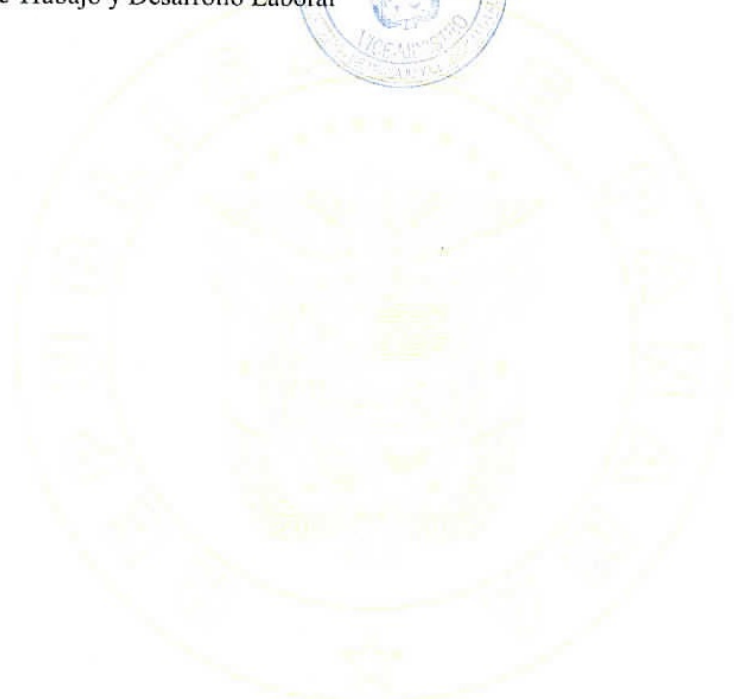
**FUNDAMENTO DE DERECHO:** Decreto Ejecutivo 606 de 31 de diciembre de 2019 y Ley 4 de 1999.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

*Doris Zapata*  
**DORIS ZAPATA ACEVEDO**  
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral



*Fernando A. Castillero E.*  
**FERNANDO A. CASTILLERO E.**  
Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral



**PLAN INSTITUCIONAL DE  
IGUALDAD LABORAL  
(Actualizado)  
2022-2025**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y  
DESARROLLO LABORAL  
MITRADEL**

**PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO  
(PNUD)**

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)**

## INDICE

<b>Nº</b>	<b>APARTADO</b>	<b>Nº PAG</b>
	SIGLAS Y ACRÓNIMOS	
	PRESENTACIÓN	
1	CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD LABORAL	3
2	¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PROMOVER LA IGUALDAD LABORAL DESDE EL MITRADEL?	6
3	OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL- MITRADEL	8
4	BREVE DESCRIPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD LABORAL	8
5	MATRIZ DE ACCIONES	10
6	AREAS DE TRABAJO	11
6.1	AREA 1: OFICINA LEGAL	11
6.2	AREA 2: DIRECCIÓN DE TRABAJO Y DIRECCIÓN DE ASESORÍA GRATUITA A LOS TRABAJADORES	13
6.3	AREA 3: DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO	16
6.4	AREA 4: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN	20
6.5	AREA 5: INSTITUTO PANAMEÑO DE ESTUDIOS LABORALES	23
6.6	AREA 6: DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	24
6.7	AREA 7: OFICINA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES	27
6.8	AREA 8: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	32
6.9	ÁREA 9: OFICINA DE RELACIONES PÚBLICAS	34
7.	MECANISMOS DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO	36
8.	CONDICIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN	36
	ANEXO 1. CUADRO DE NORMATIVAS	38
	ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS	38

## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AMPYME	Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
CEACR	Comité de Expertos de la aplicación de los Convenios de la OIT
CEDAW	Convención sobre la Erradicación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (por sus siglas en inglés)
COMMCA	Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana
CONAMUIP	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de Panamá
CONATO	Consejo Nacional de Trabajadores Organizados
CONEP	Consejo Nacional de la Empresa Privada
CONUSI	Confederación Nacional de la Unión Sindical Independiente
CONVIMU	Comité Nacional contra la Violencia de la Mujer
DAPP	Departamento de Análisis de Políticas y Programas
FENASEP	Federación Nacional de Asociaciones de Servidores Públicos
IDH	Índice de Desarrollo Humano
INADEH	Instituto Nacional para el Desarrollo Humano (anterior INAFORP)
INADI	Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censo
IPEL	Instituto Panameño de Estudios Laborales
FODA	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
MEDUCA	Ministerio de Educación
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
MITRADEL	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OE	Objetivo Específico
DIGYEO	Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PAIL	Programa de Apoyo a la Inserción Laboral
PEA	Población Económicamente Activa
PEG	Plan Estratégico de Gobierno
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PIIL	Plan Institucional de Igualdad Laboral

PNUD	Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo
POVE	Programa de Orientación Vocacional y Empleo
PPIOM	Políticas Públicas para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres
PRIEG	Política Regional de Igualdad y Equidad de Género
RE	Resultado Esperado
SERPE	Servicio Público de Empleo
SIEGPA	Sistema de Indicadores con Enfoque de Género de Panamá
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana

## PRESENTACIÓN

A partir del Plan de Iniciación firmado entre el MITRADEL y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el cual contó con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se realizó entre octubre de 2015 y febrero de 2016 un Diagnóstico Institucional de Género participativo producto del cual se diseñó el Plan Institucional de Igualdad Laboral del MITRADEL.

Para el año 2022, bajo el liderazgo de la Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades del MITRADEL, se llevó a cabo un proceso de revisión, validación y actualización de la matriz de resultados, metas, actividades e indicadores de dicho Plan, que ha sido sometido a la aprobación del personal directivo de la institución a su más alto nivel.

Tal como fue planteado desde su primera versión, el Plan pretende ser un documento sencillo, breve, útil, práctico y de fácil comprensión. Por ello contiene en primer lugar, un breve marco teórico<sup>1</sup> que hace referencia a los principales conceptos sobre igualdad laboral o igualdad de género en el trabajo, que además sustenta la importancia de la integración del enfoque de género en el trabajo del MITRADEL, en el marco del cumplimiento de los compromisos que establecen tanto las normas internacionales como las leyes panameñas. En segundo lugar, se presenta un apartado breve que justifica la importancia de promover la igualdad laboral para lograr un funcionamiento más eficiente y de calidad del mercado de trabajo.

A continuación, se presentan los objetivos del Plan, así como las principales recomendaciones que surgieron en el Diagnóstico Institucional de Igualdad Laboral. En el capítulo siguiente se exponen, en formato de matriz, y por área de trabajo identificada como prioritaria: los resultados esperados y las acciones propuestas para alcanzarlos, las áreas de apoyo que deberán involucrarse también en su materialización, y la prioridad estimada para cada una de ellas. En el penúltimo capítulo se proponen los mecanismos de coordinación, monitoreo y seguimiento previstos. Y finalmente se incluye un breve capítulo donde se establecen algunas consideraciones a tomar en cuenta para que el MITRADEL materialice la ejecución de este Plan.

---

<sup>1</sup> La versión completa se encuentra como anexo del documento de Diagnóstico Institucional.



## 1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD LABORAL

En este capítulo se exponen de manera muy sucinta algunos conceptos clave que sustentan el diseño y puesta en marcha del Plan Institucional de Igualdad Laboral del MITRADEL. Todos ellos se encuentran desarrollados en mayor medida en el **Glosario** anexo del presente documento.

### **Igualdad Laboral o Igualdad de Género en el trabajo**

La **Igualdad Laboral**, desde la perspectiva de género, implica que el hecho de ser hombre o mujer no debe de limitar, condicionar o determinar en ningún caso las oportunidades, posibilidades y resultados de las personas en términos de su desarrollo laboral. Los datos disponibles indican, sin embargo, que ésta es una aspiración todavía pendiente de alcanzar, no solo en Panamá sino en todo el mundo.

La Igualdad Laboral como objetivo institucional del MITRADEL, forma parte de la aspiración nacional del Estado Panameño en relación a la Igualdad de Género. La **Igualdad de Género** es una aspiración de justicia social cuya finalidad es que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, cualquiera que sea su origen racial, étnico, edad, identidad de género o identidad sexual, se consideren, valoren y promuevan de igual forma. Esta aspiración está recogida en distintos instrumentos legales vigentes en Panamá.

Un primer paso para lograr la Igualdad Laboral Real es asegurar la **Igualdad de Oportunidades**. Ésta supone “la equiparación de las condiciones de partida entre hombres y mujeres, para que ambos tengan las mismas posibilidades de acceder por sí mismos a la garantía de los derechos que establece la Ley” (PNUD, 2015). Siendo fundamental, la Igualdad de Oportunidades no es suficiente para alcanzar la Igualdad Laboral. Aspiramos entonces a lograr la **Igualdad de Resultados**, que implica que los recursos, bienes y servicios que, en este caso, el MITRADEL desarrolle, promueva o entregue estén equitativamente distribuidos entre mujeres y hombres.

### **No discriminación en el ámbito laboral**

El derecho humano a la **No-discriminación** confiere a cada mujer u hombre, de cualquier edad y condición, el derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de género, raza, color, origen nacional o étnico, religión, opinión política u otra, edad o cualquier otra condición, que tenga el propósito de disminuir, restringir o deteriorar el goce completo de los derechos y libertades fundamentales.

Por el contrario, la **Discriminación** es el acto de clasificar y agrupar a las personas según algún criterio elegido, y usado para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad. El artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), ratificado por Panamá, define la **Discriminación laboral** como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, color, pertenencia étnica, origen social, opinión política, religión u otros que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Es importante notar

que la **Ley Nº 11 (2005)** prohíbe la discriminación laboral, por razones de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión, ideas políticas o edad.

La discriminación no siempre es obvia y reconocible: así podemos distinguir entre Discriminación Directa y Discriminación Indirecta.

**Discriminación Directa** es cuando una norma, del tipo que sea, explícitamente margina a mujeres o a hombres, o a ambos a partir de su origen/raza/etnia u otra condición, de un determinado ámbito u oportunidad. En Panamá hoy, la mayor parte de la **Discriminación es indirecta**, o lo que es lo mismo cuando, sin estar explícitamente indicado o escrito en una norma, las formas de hacer de las personas o las condiciones que se establecen para acceder a una determinada oportunidad dan lugar a que uno de los dos sexos enfrente mayores restricciones para acceder a ella. La Discriminación Indirecta se expresa en **Prácticas discriminatorias**, es decir, formas de hacer, maneras o métodos institucionalizados, formales o no, instalados en la vida cotidiana –en el trabajo o fuera de él– que determinan sistemáticamente la discriminación de un sexo frente al otro, normalmente de las mujeres. Las bases de la discriminación son numerosas y se interseccionan entre sí. Así hablamos de:

- **Discriminación por razones de género**, como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Artículo 1 Convención sobre la Erradicación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW).
- **Discriminación múltiple**, como la superposición, en una misma persona o grupo de personas, de un conjunto de características identitarias, que determinan todavía mayores niveles de discriminación y exclusión social. Esta discriminación la sufre una persona o grupo de personas cuando concentran en ellas distintas características que generan discriminación social. Esto se expresa por ejemplo en el menor acceso al empleo de calidad en mujeres indígenas o afrodescendientes, y en mayor medida si son jóvenes o tienen alguna discapacidad.

Un fenómeno persistente que deriva de la discriminación de género en el ámbito laboral es la **segregación por sexo** de la formación profesional, la formación superior y el mercado de trabajo, que indica la existencia de trabajos (tipos y jerarquías) distintos para mujeres que para hombres. Así, se puede manifestar de dos formas:

- **Segregación horizontal**: cuando existen claramente áreas de trabajo o tipos de empleo ocupados mayoritariamente por hombres y otros mayoritariamente ocupados por mujeres. De nuevo la diferencia no es el problema *per se*, sino las consecuencias de dichas diferencias. Así, los trabajos “tradicionalmente masculinos” gozan normalmente de mayores salarios, acceden en mayor medida a la formalidad y a las prestaciones, y son reconocidos y valorados socialmente en mayor medida.
- **Segregación vertical**: refiere a la desigual distribución de mujeres y hombres en los puestos de decisión y de poder, tanto en las instituciones como en las empresas, donde de nuevo las mujeres están sub-representadas.

En este contexto, la categoría de **Género** es una construcción teórica y analítica que refiere a los diferentes roles, espacios, valores y expectativas que una sociedad, en un momento histórico concreto, asigna de forma diferente a mujeres y a hombres simplemente por el hecho de ser biológicamente distintos. Permite visibilizar además las desigualdades que esta diferente asignación determina para unas y otros, y las relaciones de poder que les subyacen.

Se definen entonces, en una sociedad y momento concreto, los **Roles de Género** como las tareas y competencias que una sociedad asigna como “mandatos sociales” a mujeres o a hombres, y por tanto que son consideradas tradicionalmente masculinas o femeninas. De nuevo, el problema no está necesariamente en la asignación diferente de tareas, sino la desigualdad que esta distinta distribución genera. Numerosos ejemplos de estas desigualdades se evidencian en el Diagnóstico realizado como punto de partida para el diseño de este Plan de Igualdad. Los roles de género funcionan como imperativos éticos y su no cumplimiento con frecuencia acarrea algún tipo de sanción social (críticas, pérdida de apoyos familiares o de la pareja, entre otros).

Los roles de género tienen que ver fundamentalmente con el ámbito donde se desarrollaran así:

- **Rol reproductivo:** enfocado en el trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes, que se realiza dentro del hogar y se asigna tradicionalmente a las mujeres.
- **Rol productivo:** enfocado en la generación de ingreso, se realiza en el ámbito público (fuera del hogar) y es asignado como primera responsabilidad a los hombres.

Pero, además, el género está a la base del sistema de clasificación y valoración de las personas, que se entrecruza, con los otros factores de jerarquización y diferenciación presentes en la sociedad (PNUD, 2015). Esto es lo que llamamos **Interseccionalidad**, que refiere a cómo diferentes categorías de discriminación, como el origen racial, la pertenencia étnica, la edad, el origen social, la discapacidad o la identidad sexual, interactúan en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles.

Para poder diseñar un Plan de Igualdad Laboral, que trate de abordar como puede hacer el MITRADEL, en el marco de sus competencias, para eliminar progresivamente la discriminación y la segmentación tanto en el mercado de trabajo como en los servicios que entrega a la población, y a lo interno de la institución utilizamos el **Enfoque de Género** como herramienta fundamental de análisis. Este enfoque supone una nueva forma de mirar la realidad, que tiene por objetivo visibilizar esos diferentes roles, expectativas, espacios y valores asignados a mujeres y hombres, y las desigualdades que determinan en términos de acceso a las oportunidades, los recursos, la participación y el poder, para transformarlos positivamente y avanzar hacia una sociedad más justa, una sociedad con igualdad de género. El Enfoque de Género tiene por tanto un claro objetivo transformador, de cambio y avance social.

De esta manera, el **Plan de Igualdad Laboral del MITRADEL**, se debe de constituir en la hoja de ruta institucional para la puesta en marcha de acciones concretas y efectivas, tanto al interior del Ministerio como en los servicios que éste presta a la población (a personas,

empresas u otras organizaciones), y en el marco de su ámbito de trabajo y competencias específicas, para obtener resultados medibles en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y particularmente en los grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad, como las mujeres afro-descendientes e indígenas, y las mujeres jóvenes en general.

A continuación, se sintetizan, a partir de las experiencias previas en muchos países y las recomendaciones de numerosas organizaciones internacionales, algunos aspectos fundamentales que se han tomado en cuenta en el diseño y para la implementación de este

**Plan:**

- Considerar que mujeres y hombres están en condiciones distintas, y tienen necesidades e intereses diferenciados para poder acceder al trabajo remunerado y desarrollarse laboralmente. Por ello, en muchos casos requieren atenciones diferenciadas o específicas por parte de la institucionalidad pública.
- Reconocer y asumir que los condicionantes de género (como la maternidad, la responsabilidad asignada sobre el trabajo doméstico, o la existencia de determinadas ocupaciones que les son vedadas) ponen mayores obstáculos a las mujeres que a los hombres para poder insertarse y progresar en el mundo del trabajo, promover la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres, familias, Estado y empresas es una tarea pendiente.
- Visibilizar y reconocer que existen fenómenos asociados a la discriminación de género, que inciden muy negativamente en el desarrollo laboral de las mujeres, como el acoso laboral o el acoso sexual, y que es necesario visibilizarlos y abordarlos.
- Erradicar los prejuicios y estereotipos de género y raciales, y dar oportunidad a las mujeres y a los hombres, de cualquier procedencia, condición social y pertenencia étnica y racial, de demostrar sus capacidades.
- Valorar la diversidad reconociendo que, a partir de los diferentes roles sociales, las mujeres y los hombres tienen diferentes experiencias, conocimientos, valores y perspectivas que son importantes para el mundo del trabajo.

## 2. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PROMOVER LA IGUALDAD LABORAL DESDE EL

**MITRADEL? La igualdad es rentable y fundamental para el Desarrollo Económico y Empresarial**

Hoy son ya muchas las instituciones y empresas que señalan la importancia de la igualdad de género en el trabajo en términos de desarrollo económico, social y empresarial de los países. Los beneficios principales son los siguientes:

- **Las empresas** que practican la igualdad pueden contar con una mano de obra más diversificada y extensa, reclutan y retienen mejor al personal talentoso, reducen el ausentismo y aumentan la productividad, y tienen relaciones más fuertes con la clientela porque su personal refleja mejor la diversidad de la sociedad, y porque proyectan una imagen positiva hacia el personal, su entorno social, el estado, la opinión pública y los y las consumidoras. Además, tienden a tomar mejores decisiones de negocios porque se toman en cuenta más puntos de vista (PNUD Colombia 2015, McKinsey &Co, 2014).

- **Las empresas** con más mujeres en puestos ejecutivos y de dirección tienen mejores resultados:
  - Según Credit Suisse, desde el 2005 el Rendimiento sobre el capital (ROE por sus siglas en inglés) promedio ajustado por sector de las empresas con al menos una mujer en la alta gerencia, ha sido del 14.1% frente al 11.2% que registran aquellas empresas sin representación femenina (Forbes, 2015).
  - En un estudio con 366 empresas en distintos países, aquellas con papeles de liderazgo más balanceados entre hombres y mujeres tienen más probabilidades de reportar resultados financieros mejores que el promedio nacional del sector (McKinsey & Co, 2014).
- **Las trabajadoras y trabajadores** que gozan de mayores niveles de igualdad disfrutan de mejores condiciones laborales ya que acceden en mayor medida a la formación, suelen percibir unos salarios más elevados, pueden conciliar mejor la vida familiar y laboral y mejoran la calidad general de la mano de obra y tienden a tener mayor satisfacción con el trabajo que desempeñan en la empresa (PNUD Colombia 2015 y OIT 2003).
- **Los Estados** obtienen resultados concretos en la eliminación de discriminaciones y brechas de género, y en el cumplimiento de sus compromisos internacionales en materia de derechos laborales. Logran así también construir escenarios más propicios para la innovación económica, social y cultural (PNUD Colombia 2015).
- **La distribución de los beneficios** de una economía globalizada es más justa en una sociedad igualitaria, lo que genera mayor estabilidad social y contribuye de forma determinante a la reducción de la pobreza.
  - Según la Corporación Financiera Internacional (IFC 2010) el empoderamiento económico de las mujeres es uno de los motores más importantes para el crecimiento económico y la lucha contra la pobreza. El Banco Mundial (2014) también afirma que las mujeres desempeñan un papel vital en el impulso del crecimiento sólido y compartido, que se necesita para acabar con la pobreza extrema y construir sociedades con capacidad de adaptación. Sin embargo, en la mayor parte de los países todavía se subvalora y desaprovecha su potencial, participación y capacidad productiva.
  - Si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres aumentarían el rendimiento de sus explotaciones agrícolas en un 20% a 30%, y la producción agrícola total en los países en desarrollo aumentaría de un 2,5 % a 4 %, con lo que se reduciría el número de personas hambrientas en el mundo entre un 12 % y un 17 % (FAO 2010).
  - Según Booz & Company, empresa de investigación internacional, incrementar el nivel y la calidad de empleo de las mujeres al nivel de los hombres, tendría un impacto directo en el incremento del PIB, que por ejemplo en Japón aumentaría un 9% y un 34% en Egipto (Banco Mundial 2010).

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL-MITRADEL

#### A. Objetivo General:

Servir de **hoja de ruta institucional del MITRADEL** como ente rector de la política laboral del país para el cumplimiento del marco legal nacional e internacional en materia de igualdad laboral y no discriminación, mediante la puesta en marcha de acciones concretas y efectivas, tanto al interior del Ministerio como en los servicios que éste presta a la población (a personas, empresas u otras organizaciones), y en el marco de su ámbito de trabajo y competencias específicas.

#### B. Objetivos específicos:

- Asegurar que los servicios y programas que el MITRADEL brinda a la población (trabajadores/as, empresas, sindicatos) promueven e impactan en la reducción de brechas de desigualdad y la **erradicación de la discriminación** en el mundo del trabajo (por razón de género, pertenencia étnica o racial, edad, entre otros).
- Promover activamente **la igualdad laboral dentro del MITRADEL**, asegurando la igualdad de acceso, oportunidades y resultados de mujeres y hombres, y la erradicación de cualquier práctica discriminatoria, promoviendo además la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad de mujeres y hombres al respecto.
- **Fortalecer los conocimientos y las capacidades institucionales** para la promoción de la igualdad laboral en las áreas de competencia del **MITRADEL**, según establece el marco legal panameño.

### 4. BREVE DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD LABORAL

A continuación, se presenta la parte central del Plan de Igualdad Laboral del MITRADEL, donde se proponen los resultados esperados de su implementación, las metas previstas en cada uno de ellos y las acciones propuestas para lograrlas. Para ello, en primer lugar, se sintetizan en una matriz los nueve resultados esperados definidos, surgidos a partir de las conclusiones del Diagnóstico Institucional de Igualdad Laboral. Para cada resultado se indican además las oficinas o direcciones directamente responsables de su implementación en cada caso.

A continuación, y para cada una de las 9 áreas y resultados definidos, se presenta una matriz que incluye tanto las metas esperadas por área y resultado, como las actividades que se proponen realizar para alcanzarlas, el nivel de prioridad considerado para cada acción y los indicadores de proceso que servirán para medir el avance de las actividades planteadas. Los niveles de prioridad se han establecido de 1 a 3, siendo el 1 el más prioritario y el 3 el más posterior. Así mismo, como se puede apreciar en algunos casos se ha situado un asterisco de color naranja al lado del nivel de prioridad, para indicar aquellas

acciones que, además de prioritarias, se considera que pueden ser implementadas de forma rápida, sencilla y sin inversión o costo específico.

En segundo lugar, para cada área y resultado, se incluye un segundo apartado que enlista una propuesta de indicadores de monitoreo de igualdad laboral para el área. Se trata de indicadores de producto y resultado que por tanto no van asociados únicamente a una de las metas propuestas, pero que se pretende sirvan para definir los indicadores de seguimiento sobre los que reportaría periódicamente el MITRADEL en relación a los avances en la igualdad laboral. Como se indica además repetidamente, es fundamental que progresivamente, en cuanto a los indicadores que refieran a personas, se desagreguen los datos siempre por sexo y se vaya avanzando en la desagregación por grupo étnico o racial, ya que esta discriminación, si bien está presente en el mercado laboral panameño, el MITRADEL no registra estas variables en sus diferentes servicios, por lo que conocer el estado actual de situación es muy difícil, y por tanto también los avances que en este ámbito se vayan realizando progresivamente.

Por último, si bien es posible que una o más acciones ubicadas en distintas áreas son parecidas o incluso iguales, se han colocado donde están para asegurar que ambas direcciones relacionadas son responsables de ese proceso, y por tanto deben de coordinar y articularse conjuntamente para llevarla a cabo.

## 5. MATRIZ DE ACCIONES

Tabla 1 RESULTADOS ESPERADOS Y ÁREAS INVOLUCRADAS

Nº	RESULTADOS	Área responsable
R. 1	Se ha mejorado la legislación nacional en materia de igualdad laboral y su conocimiento por parte del personal del MITRADEL.	Oficina de Asesoría Legal
R. 2	Los procesos de conciliación individual y colectiva, atienden de manera más efectiva las violaciones de los derechos laborales de las mujeres.	Dir. de Trabajo y Dir. de Asesoría gratuita a trabajadores (as)
R. 3	Se han reducido significativamente las brechas de desigualdad de género y étnicas/raciales en el acceso a los programas de empleabilidad y empleo y sus resultados.	Dir. General de Empleo
R. 4	Los procesos de inspección verifican y dan seguimiento específico a la vulneración de derechos laborales de las mujeres, particularmente aquellas que están en condiciones de mayor vulnerabilidad.	Dirección General de Inspección
R. 5	El IPEL promueve activamente la igualdad laboral desde las actividades que realiza.	Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL)
R. 6	Los sistemas de planificación y monitoreo promueven la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional.	Dir. de Planificación y Presupuesto
R. 7	El MITRADEL cuenta con una Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades con mandato y funciones claras, y capacidad de asesoría e incidencia efectiva en el quehacer del Ministerio.	Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades
R. 8	Se han reducido las brechas de desigualdad de género existentes en la organización y se promueve de forma sistemática una cultura de igualdad.	Oficina de Recursos Humanos
R. 9	Toda la comunicación institucional contribuye activamente a promover la igualdad laboral.	Oficina de Relaciones Públicas



## 6. AREAS DE TRABAJO

### 6.1 AREA 1: OFICINA DE ASESORÍA LEGAL

**AREAS DE APOYO:** Oficina de Cooperación Técnica Internacional, Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, Dirección de Trabajo y Comité de Igualdad de Género.

**MARCO LEGAL QUE MANDATA:** Convenio 111-OIT, Conferencias Regionales sobre la Mujer en AL y Caribe 2007/2010/2013, Ley 82/2013, Ley 11/2005 y Ley 4/1999.

#### 6.1.1 Matriz de trabajo: Resultado del área, metas, actividades, prioridad e indicadores de proceso.

Resultado 1: Se ha mejorado la legislación nacional en materia de igualdad laboral y su conocimiento por parte del personal del MITRADEL			
Meta propuesta	Actividades propuestas	Prioridad	Indicadores de proceso
1.1 Armonizar toda la normativa interna del MITRADEL a la legislación nacional de igualdad laboral.	1.1.1 Identificación de la normativa interna del MITRADEL a actualizar.	1*	I.1.1.1 N° de normas y procedimientos identificados.
	1.1.2 Actualización y revisión de normativa interna.	2	I.1.1.2 N° de normas y procedimientos actualizados.
1.2 Ratificación de Convenios 156, 189 y 190.	1.2.1 Emisión de criterio jurídico en relación a la adecuación de la normativa nacional en relación al contenido de los convenios.	1*	I.1.2.1 Criterio jurídico emitido.
	1.2.2 Actividades de incidencia para lograr la ratificación de los Convenios.	2	I.1.2.2 N° de acciones de incidencia desarrolladas. I.1.2.3 Convenios ratificados.
1.3 No existen obstáculos legales a la incorporación de mujeres a las diversas áreas de trabajo.	1.3.1 Revisar la normativa del MITRADEL que define las actividades insalubres, de manera que las mujeres puedan acceder a estas áreas, respetando la normativa de salud y seguridad en el trabajo.	1*	I.1.3.1 Normativa MITRADEL revisada y actualizada.
	1.3.2 Incidir para la derogación del Art.104 del Código de Trabajo "está prohibido el trabajo de la mujer en las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social", abiertamente discriminatorio y contrario al Convenio 111 OIT, ratificado por Panamá.	3	I.1.3.2 Art. 104 Código de trabajo derogado.
1.4 El Código de Trabajo facilita la resolución de las demandas de las y los trabajadores por incumplimiento de derechos laborales.	1.4.1 Revisar los reglamentos internos de la Dirección de Trabajo para ver la posibilidad de reducir el número de boletas que un trabajador o trabajadora han de presentar a su empleador para lograr la conciliación.	1	I.1.4.1 Reglamentos internos de la Dirección de Trabajo revisados y actualizados.
	1.4.2 Incidir en la reforma al Código de Trabajo para acortar y facilitar el proceso de conciliación trabajador/a-empleador, disminuyendo el número de boletas a entregar, e incrementando la capacidad disuasoria de las multas.	3	I.1.4.2 Código de Trabajo reformado.

6.1.2 Indicadores (de producto y resultado) de igualdad laboral para el Área Legal:

- Porcentaje de normas internas del MITRADEL pendientes de armonización con la normativa nacional en materia de igualdad laboral.
- N° convenios de la OIT relacionados con la igualdad laboral y la no discriminación pendientes de ratificación.
- N° de leyes y normas que contienen artículos discriminatorios en materia laboral.

\* Nota: la aspiración del PIIL sería que estos tres indicadores tendieran y alcanzaran el 0 en un medio plazo.

**6.2 AREA 2: DIRECCIÓN DE TRABAJO y DIRECCIÓN DE ASESORÍA GRATUITA A LOS TRABAJADORES**

**AREAS DE APOYO:** Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, Oficina de Coordinación de las Direcciones Regionales y Direcciones Regionales.

**MARCO LEGAL QUE MANDATA:** Convenio 3, 111 y 189 OIT; Código de Trabajo; Ley 9/1994, Ley 44/1995, Ley 82/2013 (Art.29), Ley 51/2015; Decretos ejecutivos, 53/2002, 1457/2012 y 464/2012.

6.2.1 Matriz de trabajo: Resultado del área, metas, actividades, prioridad e indicadores de proceso.

<b>Resultado 2: La conciliación individual y colectiva atienden de manera efectiva las violaciones de derechos laborales de las mujeres</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso*</b>
2.1 Está en marcha un Protocolo de Actuación para casos de personas que realizan trabajo doméstico.	2.1.1. Organizar reunión-taller con el personal de orientación y conciliación para revisar el procedimiento existente, limitaciones y mejoras para la atención de estos casos.	1	I.2.1.1 N° de reuniones realizadas.
	2.1.2. Elaborar, con base en la consulta, un Protocolo específico de atención para personas que realizan Trabajo Doméstico.	1	I.2.1.2 Protocolo sobre Trabajo Doméstico en marcha.
2.2 Modelo de "Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial 2019" es presentado y difundido para que sirva de guía orientativa para la identificación, prevención y atención de la Violencia de Género en el ámbito laboral dentro de las empresas.	2.2.1 Organizar talleres dirigidos al personal de la Dirección de Trabajo en especial al de la Sección de Orientación Laboral y Conciliación Individual y a la Dirección de Asesoría Gratuita de los y las trabajadoras sobre el protocolo.	1	I.2.2.1 N° de talleres dirigidos al personal de la Dirección de Trabajo en especial al de la Sección de Orientación Laboral y Conciliación Individual y a la Dirección de Asesoría Gratuita de los y las trabajadoras realizados.
	2.2.2 Realizar talleres para difundir el protocolo dirigido a empresas.	1	I.2.2.2 N° de talleres dirigido a empresas realizados.

<b>Resultado 2: La conciliación individual y colectiva atienden de manera efectiva las violaciones de derechos laborales de las mujeres</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso*</b>
2.3 El personal cuenta con conocimiento de la legislación sobre derechos laborales de las mujeres y violencia de género.	2.3.1. Elaborar un mapeo de necesidades de capacitación en igualdad laboral con el personal de la Dirección de Trabajo y la Dirección de Asesoría Gratuita de los y las trabajadoras.	1	I.2.3.1 Plan de necesidades de capacitación elaborado. I.2.3.2 N° personas que han participado en eventos de capacitación. I.2.3.3 N° de eventos de capacitación y sensibilización donde ha participado el personal de la dirección.
2.4 Se cuenta con un mecanismo de seguimiento a los casos de reintegro de mujeres bajo protección del fuero de maternidad, para prevenir acoso laboral por esta causa.	2.4.1. Diseñar sistema de registro de casos, con un formato específico para dar seguimiento a los casos de reintegro de mujeres embarazadas, para conocer las condiciones de reintegro y detectar posibles casos de acoso laboral.	1*	I.2.4.1 Mecanismo en marcha.
	2.4.2. Elaborar el protocolo del seguimiento de casos de reintegro de mujeres embarazadas que debe seguir la Dirección de Inspección	2	I.2.4.2 N° visitas/caso realizadas a las mujeres atendidas.
2.5 Los reportes de casos de conciliación individual y colectiva incluyen tipificación específica de violación de derechos laborales de las mujeres.	2.5.1. Incorporar en el sistema de registro todos los tipos de violaciones de derechos laborales de las mujeres (pruebas de embarazo, fuero de maternidad, acoso laboral, acoso sexual, discriminación por responsabilidades familiares, etc).	1*	I.2.5.1 Formularios de registros actualizados.
	2.5.2. Incorporar en los reportes información específica sobre los datos recopilados.	1	I.2.5.2 Formularios de reporte mensual modificados.
2.6 MITRADEL cuenta con un registro actualizado de sindicatos con información desagregada por sexo.	2.6.1. Solicitar información anual a los sindicatos sobre la integración por sexo de sus órganos de decisión.	1*	I.2.6.1 Registro sindical analizado anualmente.
	2.6.2 Actualizar anualmente el registro sindical incluyendo información desglosada por sexo sobre afiliación y puestos de decisión.	2	
	2.6.3. Elaborar informe anual.	2	

\* Los indicadores de proceso referidos a personas, deberán siempre ser desagregados por sexo y en lo posible por grupo étnico/racial y edad.

6.2.2 Indicadores de monitoreo (producto y resultado) de igualdad laboral de la Dirección de Trabajo:

- N° casos de trabajadoras domésticas atendidos, según resolución final.
- N° casos de acoso laboral atendidos, según resolución final.
- N° casos de acoso sexual atendidos, según resolución final.
- N° y porcentaje de casos de mujeres reintegradas bajo fuero de maternidad.
- N° y porcentaje de casos de mujeres reintegradas bajo fuero de maternidad a las que se ha dado seguimiento.
- Porcentaje de mujeres participantes en los sindicatos, por tipo de sindicato.
- Porcentaje de mujeres integrantes de los órganos de decisión de los sindicatos, por tipo de sindicato.
- Porcentaje del personal de la Dirección de Trabajo que conoce y aplica la legislación sobre derechos de las mujeres (encuesta anual)

\*Nota: cuando refieran a un conjunto de personas, todos los indicadores, en la medida de lo posible y progresivamente, deberán ser desagregados por sexo, pertenencia étnica/racial y edad.

**6.3 AREA 3: DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO**

**AREAS DE APOYO MITRADEL:** Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, Dirección de Inspección y Comité de Igualdad de Género.

**INSTITUCIONES DE APOYO EXTERNAS:** Ministerio de la Mujer, INADEH, MEDUCA, Organizaciones de personas con discapacidad, SENADIS, CONADIS, SUMARSE, Universidades Públicas, Organización de mujeres indígenas y afrodescendientes, Empresas de construcción con proyectos adjudicados por el Estado.

**MARCO LEGAL:** Ley 4/1999 (Art.4 y 11), Ley 11/2005 (Art.4), Ley 79/2011, Ley 82/2013 (Art.29); Decreto Ejecutivo 53/2002 (Art.42), Decreto Ejecutivo 464/2012; Plan Nacional contra la Trata de Personas 2012-2017, DM-203-2021 del 4 de octubre del 2021.

6.3.1 Matriz de trabajo: Resultado del área, metas, actividades, prioridad e indicadores de proceso.

<b>Resultado 3: Reducir las brechas de desigualdad de género y étnicas/raciales en el acceso y resultados de los programas de empleabilidad y empleo</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
3.1 Los servicios de Empleo aseguran la igualdad e inclusión.	3.1.1 Revisar formularios y sistemas de registro de personas atendidas que permita el análisis de género y condición etaria, racial o étnica.	1*	I.3.1.1 Porcentaje de formularios revisados.
	3.1.2 Desarrollar un protocolo para la prevención, atención y erradicación de discriminación en las ferias de empleo (sexo, raza, origen étnico).	1	I.3.1.2 Protocolo diseñado I.3.1.3 N° jornadas de sensibilización realizadas.
	3.1.3. Organizar sesiones de sensibilización de los sectores priorizados por la Política Pública de Empleabilidad e Inserción laboral de las Jóvenes y Mujeres en Condiciones de Vulnerabilidad Socioeconómica en Panamá (PEIM).	2	I.3.1.4. N° de acciones implementadas establecidas en las medidas del Plan de Acción de la PEIM.
	3.1.4 Implementación de las medidas establecidas en el Plan de Acción de la PEIM.	1	I.3.1.5 N° de reuniones de coordinación realizadas.
	3.1.5 Establecer mecanismos de coordinación y articulación entre todos los programas de empleo para evitar duplicar acciones y generar sinergias, particularmente en cuanto a la identificación de empresas y personas buscadoras de empleo, y la identificación de empresas abiertas a la contratación de mujeres en áreas no tradicionales.	1	

<b>Resultado 3: Reducir las brechas de desigualdad de género y étnicas/raciales en el acceso y resultados de los programas de empleabilidad</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
3.2 50% de las personas participantes en Aprender Haciendo son mujeres y un 25% se han insertado en ocupaciones no tradicionales.	3.2.1 Establecer cuotas de participación de mujeres, personas afrodescendientes y personas indígenas.	1	I.3.2.1 Manuales y reglamentos de programa modificados.
	3.2.2 Establecer criterios de priorización con enfoque de género e igualdad laboral (jóvenes, madres adolescentes, afrodescendientes, indígenas).	1	I.3.2.2 Manuales de capacitación revisados con enfoque de género.
	3.2.3. Revisar los módulos de capacitación en habilidades blandas que utiliza el programa para incorporar el enfoque de género.	2	I.3.2.3 N° de jornadas de sensibilización con sector empresarial desarrolladas.
	3.2.4 Organizar jornadas/talleres de sensibilización al sector empresarial para promover la entrada de mujeres en ocupaciones no tradicionales.	1	I.3.2.4 Ruta de apoyo específico diseñada y en implementación.
	3.2.5 Establecer ruta de apoyo específico a mujeres insertadas en ocupaciones no tradicionales.	1	
3.3 Orienta Panamá contribuye de manera activa a eliminar los estereotipos de género.	3.3.1 Coordinar con el MEDUCA en la revisión de los contenidos del programa para promover la deconstrucción de estereotipos sexistas.	1	I.3.3.1 Contenidos Orienta Panamá revisados (manual de orientación y otros).
	3.3.2 Incorporar en el Manual de Orientación del programa la orientación libre de estereotipos sexistas.	1	I.3.3.2. Registro de mujeres y hombres interesados en áreas no tradicionales.
	3.3.3. Identificar mujeres y hombres con vocación de carreras no tradicionales.	2	I.3.3.3 Protocolo de coordinación funcionando.
	3.3.4 Diseñar y poner en marcha un protocolo de coordinación Aprender Haciendo-INADEH-Orienta Panamá para incorporar mujeres y hombres en ocupaciones no tradicionales.	1	
3.4 Mujeres con discapacidad aumentan su inserción al mercado laboral a través de los servicios del MITRADEL.	3.4.1 Organizar un foro anual sobre Mujeres, discapacidad y empleo, en coordinación con las organizaciones de personas con discapacidad.	2	I.3.4.1 N° de personas participantes (sexo y tipo de discapacidad).
	3.4.2 Establecer coordinaciones con las organizaciones de personas con discapacidad para promover los servicios del MITRADEL para las mujeres.	2*	I.3.4.2 N° de organizaciones colaboradoras por tipo de discapacidad.
	3.4.3 Establecer una ruta específica para atender a las mujeres con discapacidad, dado su bajo nivel de inserción.	1	I.3.4.3 Ruta de atención a mujeres establecida.
	3.4.4 Incluir, en los módulos de apoyo a las mujeres con discapacidad, información sobre sus derechos y empoderamiento.	1	

<b>Resultado 3: Reducir las brechas de desigualdad de género y étnicas/raciales en el acceso y resultados de los programas de empleabilidad y empleo</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
3.5 El eje de empleabilidad comunitaria, contribuya con la inserción laboral de mujeres en ocupaciones no tradicionales.	3.5.1 En coordinación con las universidades locales, desarrollar un diagnóstico de oportunidades de empleo para las mujeres en los proyectos de construcción a través del eje de empleabilidad comunitaria	1	I.3.5.1 Diagnóstico desarrollado. I.3.5.2 N° de colegios técnicos visitados. I.3.5.3 N° de mujeres orientadas a áreas técnicas. I.3.5.4 N° de mujeres afrodescendientes insertadas en las empresas contratistas. I.3.5.5 N° de personas de las empresas capacitadas. I.3.5.6 Sistematización realizada y difundida.
	3.5.2 En coordinación con Orienta Panamá, visitar los colegios técnicos de la ciudad para identificar mujeres indígenas y afrodescendientes interesadas en estudiar carreras no tradicionales y otras carreras.	1	
	3.5.3 Establecer alianza estratégica con INADEH para insertar a las mujeres identificadas en las carreras seleccionadas.	1	
	3.5.4 En coordinación con Aprender Haciendo, insertar a las mujeres en la empresa adjudicataria de las obras y otras que trabajen, en las ocupaciones no tradicionales que han estudiado.	2	
	3.5.5. En coordinación con la DIGYEO se sensibiliza y capacita en equidad de género al personal de las empresas.	2	
	3.5.6 Evaluar y sistematizar el impacto de la experiencia.	3	
3.6 Los permisos de trabajo a migrantes (por ejemplo Trabajadoras sexuales) aseguran que no se vulneren sus derechos laborales	3.6.1 Levantar un registro sistemático de los permisos de trabajadoras sexuales emitidos con nombre, datos de la empresa, dirección y medios de contacto.	1*	I.3.6.1 Registro de permisos funcionando. I.3.6.2 Procedimiento de coordinación entre el Departamento Migración y la Dirección de Inspección en marcha y funcionando. I.3.6.3 Requisito de prueba de VIH eliminado.
	3.6.2 Llevar un registro al día de las personas con solicitud de permiso temporal que indican no tener su pasaporte en mano.	1*	
	3.6.3 Poner en marcha un procedimiento para que mensualmente Migración envíe a la Dirección de Inspección y a las Direcciones Regionales la notificación de los permisos concedidos, para que den seguimiento y monitorean las condiciones de trabajo (riesgos de trata de personas, violencia de género y sexual, etc.).	1*	
	3.6.4 Establecer un protocolo según el cual, todas aquellas personas que soliciten el permiso de trabajadoras sexuales, reciban orientación y asesoría laboral sobre sus derechos, con el objeto de prevenir situaciones de trata de personas.	1	
	3.6.5 Eliminar de los requisitos para concesión de permisos de trabajadoras sexuales, la prueba del VIH por ser un requisito altamente discriminatorio.	1	



6.3.2 Indicadores de monitoreo (producto y resultado) de Igualdad Laboral en la Dirección de Empleo.

INDICADORES	SERPE	PANAMA APRENDER HACIENDO	PAIL	DISCAPACIDAD	ORIENTA PANAMÁ	DIRECCIÓN DE MIGRACIÓN
E.1 Porcentaje de mujeres participantes.	X	X	X	X	X	
E.2 Porcentaje de mujeres insertadas laboralmente sobre total de participantes.	X	X	X	X		
E.3 Porcentaje de mujeres insertadas en áreas no tradicionalmente femeninas.	X	X		X		
E.4 Porcentaje de mujeres que se orientan por continuar su formación en áreas no tradicionalmente femeninas.					X	
E.5 Porcentaje de mujeres y hombres capacitados por el INADEH en áreas no tradicionales.	X			X	X	
E.6 Porcentaje de mujeres participantes en las ferias de empleo.	X			X		
E.7 Porcentaje de empresas, sobre el total de participantes en el programa, que aceptan mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas.	X	X	X	X		
E.7 Porcentaje de empresas participantes en las ferias de empleo que no discriminan a las mujeres para ninguna ocupación.	X			X		
E.8 Porcentaje de ferias de empleo que cuentan con facilidades para el cuidado de menores dependientes.	X			X		
E.9 N° de situaciones de discriminación identificadas en cada programa (por tipo de discriminación).	X	X	X	X	X	
E.10 N° de permisos de trabajadoras sexuales solicitados y entregados mensualmente.						X
E.11 Porcentaje de personas sobre el total de personas que solicitan permisos temporales, desagregado por sexo y nacionalidad, que indican no tener su pasaporte original cuando van a traer su permiso al MITRADEL.						X

\*Nota: cuando aplique a un conjunto de personas, todos los indicadores, en la medida de lo posible y progresivamente, deberán ser desagregados por sexo, pertenencia étnica/racial y edad.

**6.4 AREA 4: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN**

**AREAS DE APOYO MITRADEL:** Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, Dirección de Trabajo, Dirección de Empleo.

**INSTITUCIONES DE APOYO EXTERNAS:** Caja del Seguro Social

**MARCO LEGAL QUE MANDATA:** Ley 9/94 (Art.138, 152,153 y 154), Ley 4/1999 (Art.11), Ley 44/1995 (Art.127 y 128), Ley 11/2005, Ley 79/2011, Ley 82/2013 (Art.29), Ley 51/2015 (Art.66.2), DE 1457/2012, DE 464/2012, DE 53/2002 (Art.41).

6.4.1 Matriz de trabajo: Resultado del área, metas, actividades, prioridad e indicadores de proceso.

<b>Resultado 4:</b> Los procesos de inspección verifican y dan seguimiento específico a la vulneración de derechos laborales de las mujeres, particularmente aquellas que están en condiciones de mayor vulnerabilidad.			
<b>Metas</b>	<b>Actividades Propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
	4.1.2 Asegurar, en los formularios de inspección, el registro de datos desagregados por sexo de todos los datos referidos a personas. Lactancia, y ambientes libres de mensajes sexistas y discriminatorios.	1*	I.4.1.2 Guía y Manual de Inspección con enfoque de género lanzada e implementada.
	4.1.3 Incluir en la inspección a las empresas, la verificación de la existencia de políticas explícitas o prácticas que discriminan a las mujeres o a los hombres para acceder a determinadas ocupaciones.	1*	
	4.1.4 Incluir en la inspección a las empresas, la verificación de la existencia del protocolo de violencia de género.	1	
	4.1.5 Lanzamiento e implementación de la Guía y Manual de Inspección con Enfoque de Género	1	

**Resultado 4:** Los procesos de inspección verifican y dan seguimiento específico a la vulneración de derechos laborales de las mujeres, particularmente aquellas que están en condiciones de mayor vulnerabilidad.

Metas	Actividades Propuestas	Prioridad	Indicadores de proceso
4.2 El personal de la Dirección General de Inspección conoce la legislación laboral específica para la protección de los derechos laborales de las mujeres.	4.2.1 Capacitar y sensibilizar a todo el personal de la Dirección de Inspección sobre la legislación laboral en materia de derechos de las mujeres relacionada con salud y seguridad, derechos laborales por maternidad y lactancia, y prevención, detección y atención al acoso laboral y sexual y la trata de personas.	1	I.4.2.1 N° y porcentaje de personal capacitado en cada una de las áreas señaladas.
	4.2.2 Capacitar a todo el personal de la Dirección de Inspección en el tratamiento específico del acoso laboral y sexual en el proceso de inspección.	2	I.4.2.2 N° de reuniones anuales desarrolladas
	4.2.4 Capacitar y sensibilizar a todo el personal de la Dirección de Inspección sobre la legislación laboral en materia de prevención, detección y atención a la trata de personas.	2	
	4.2.5 Desarrollar de forma sistemática reuniones periódicas (bimensuales), en coordinación con la Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, para compartir experiencias y aprendizajes sobre las acciones desarrolladas para promover la igualdad laboral desde la inspección.	1	
	4.3 Desde la Dirección de Inspección se promueve activamente la igualdad laboral	4.3.1 Elaboración de un protocolo de actuación, en coordinación con el Ministerio Público, para la atención y derivación de casos de acoso sexual.	1
	4.3.2 Elaboración de un informe anual sobre las principales causas de denuncia o hallazgos de inspección relacionados con los derechos de las mujeres, a presentar al Comité de Igualdad, que sirva de base para los procesos de sensibilización que realizan otras áreas (que incluya también los resultados de las inspecciones realizadas a centros de trabajo con trabajadoras "trabajadoras sexuales").	2	I.4.3.2 Informe anual elaborado y presentado.
4.4 Se ha puesto en marcha un protocolo para la prevención de la trata de personas en el marco de la inspección migratoria.	4.4.1 Diseñar y poner en marcha, en coordinación con el Departamento de Migración Laboral de la Dirección de Empleo, un protocolo para la prevención, detección y erradicación de la trata de personas en el contexto de las inspecciones migratorias.	1	I.4.4.1 Protocolo de prevención elaborado y funcionando.

<b>Resultado 4:</b> Los procesos de inspección verifican y dan seguimiento específico a la vulneración de derechos laborales de las mujeres, particularmente aquellas que están en condiciones de mayor vulnerabilidad.			
<b>Metas</b>	<b>Actividad propuesta</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
	4.4.2 Establecer, en coordinación con la Dirección de Migración Laboral de la Dirección de Empleo, un mecanismo para realizar inspección de oficio y continuada a centros de trabajo donde se registren trabajadoras con permiso de "trabajadoras sexuales", que incluya en lo posible acompañamiento de trabajo social.	1	I.4.4.2 Convenio firmado
	4.4.3 Establecer un convenio con la Comisión Nacional contra la Trata de Personas, para fortalecer la inspección migratoria en aras de la prevención e identificación de personas trabajando en esta situación.	2	I.4.4.3 Informe anual elaborado
4.5 Se ha fortalecido el Programa Yo Sí Cumpló incluyendo como parte de los criterios para la certificación, el respeto y la protección de los derechos laborales de las mujeres.	4.5.1 Revisar el manual operativo del programa y las condiciones para el otorgamiento de las certificaciones, de manera que se incentive a aquellas empresas que, además de cumplir la normativa laboral, realizan acciones concretas de responsabilidad social corporativa.	1	I.4.5.1 Manual operativo revisado.
	4.5.2 Revisión del manual operativo del programa para incluir dentro de los criterios de inspección todos aquellos aspectos relacionados con la protección de los derechos laborales de las mujeres y la prevención y atención del acoso laboral y sexual.	2	I.4.5.2 Criterios de priorización de empresas establecidas.
	4.5.3 Priorizar, dentro de las empresas a certificar, aquellas que tengan mayor número de empleadas mujeres, o bien que den trabajo o estén abiertas a la contratación de mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas (construcción, naviera, mecánica, transporte etc.).	1	
	4.5.4 Identificar, en coordinación con la Dirección de Empleo, dentro de las empresas participantes en Yo Sí Cumpló, aquellas dispuestas a contratar mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas, para vincularlas con las empresas colaboradoras de los programas de empleo.	1*	

6.4.2 Indicadores de monitoreo de igualdad laboral de la Dirección de Inspección

- Número de solicitudes de inspección relacionadas con la vulneración del fuero de maternidad, según tipo de resolución.

- Número de solicitudes de inspección relacionadas con situaciones de acoso laboral, según tipo de resolución.
- Número de solicitudes de inspección relacionadas con situaciones de acoso sexual, según tipo de resolución.
- Tiempo medio de inspección de denuncias relacionadas por vulneración de los derechos laborales de las mujeres.
- Porcentaje de empresas certificadas por Yo Sí Cumpro que tienen al menos el 50% de la plantilla formada por mujeres.
- Porcentaje de empresas certificadas por Yo Sí Cumpro que contratan mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas.

\* Nota: cuando refieran a un conjunto de personas, todos los indicadores, en la medida de lo posible y progresivamente, deberán ser desagregados por sexo, pertenencia étnica/racial y edad.

**6.5 AREA 5: INSTITUTO PANAMEÑO DE ESTUDIOS LABORALES**

**AREAS DE APOYO MITRADEL:** Dirección de Trabajo, Dirección de Equidad de Género y Comité de Igualdad de Género.

**INSTITUCIONES DE APOYO EXTERNAS:** Sindicatos, Fundación del Trabajo.

**MARCO LEGAL:** Código de Trabajo (Art.10), Ley 82/2013

6.5.1 Matriz de trabajo: Resultado del área, metas, actividades, prioridad e indicadores de proceso.

<b>Resultado 5: El IPEL promueve activamente la igualdad laboral desde las actividades que realiza.</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
5.1 Se incrementa la sensibilidad en el sector sindical y trabajador sobre el marco legal para la igualdad laboral y la protección de los derechos de las mujeres.	5.1.1. Revisión de los módulos de capacitación del IPEL al sector sindical para asegurar que incorporan el enfoque de género, incluyen la normativa nacional en materia de igualdad laboral, los derechos específicos de las mujeres y no discriminación en el empleo y las normas de prevención, atención y sanción de la violencia de género	2	I.5.1.1. Porcentaje de módulos revisados.
5.2 Se logra un mayor acceso de las mujeres a los programas de becas para estudios formales.	5.2.1 Llevar un registro actualizado desagregado por sexo, edad y pertenencia étnica/racial de participantes en los programas de becas de estudio.	1*	I.5.2.1 Criterios de concesión de becas revisadas. I.5.2.2 N° de campañas de sensibilización realizadas.

	5.2.2 Revisar los criterios de concesión de becas de estudio, para evitar sesgos discriminatorios y asegurar la participación prioritaria de mujeres, y contribuir a la reducción de las brechas de desigualdad de género en el sector sindical.	1*	I.5.2.3 N° de instituciones con las que se coordinan las acciones de sensibilización.
	5.2.3 Desarrollar campañas de sensibilización y programa de capacitación dirigida al personal de MITRADEL y al sector sindical sobre igualdad laboral, derechos de las mujeres, formación y liderazgo de las mujeres en los sindicatos.	1	I.5.2.4 N° y porcentaje de sindicatos que participan en las actividades de sensibilización.

6.5.2 Indicadores de monitoreo de igualdad laboral del IPEL

- N° y porcentaje de sindicatos que han recibido formación específica sobre derechos laborales de las mujeres e igualdad laboral.

\* Nota: cuando refieran a un conjunto de personas, todos los indicadores, en la medida de lo posible y progresivamente, deberán ser desagregados por sexo, pertenencia étnica/racial y edad.

6.6 AREA 6: DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

**AREAS DE APOYO MITRADEL:** Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, Oficina de RRHH, Oficina de Desarrollo Institucional, Oficina de Coordinación de Direcciones Regionales, Direcciones Regionales y Comité de Igualdad de Género.

**INSTITUCIONES DE APOYO EXTERNAS:**

**MARCO LEGAL:** Ley 4/1999 (Art.11), Decreto Ejecutivo 53/2002 (Art.43), Ley 82/2013

6.6.1 Matriz de trabajo: Resultado, Metas, actividades propuestas, prioridad e indicadores de proceso

Resultado 6: Los sistemas de planificación y monitoreo promueven la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional			
Metas	Actividades propuestas	Prioridad	Indicadores de proceso
6.1 Todas las oficinas y direcciones del MITRADEL integran en su POA acciones concretas para avanzar en	6.1.1 Reuniones de inducción con el personal de las oficinas y direcciones para apoyar la integración de las acciones del PIIL en el POA.	1	I.6.1.1 N° de reuniones de inducción realizadas.

<b>Resultado 6: Los sistemas de planificación y monitoreo promueven la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
la promoción de la igualdad laboral y la transversalización del enfoque de género.	6.1.2 Modificación del formato del POA para poder incluir actividades con metas cualitativas o de producto.	1	I.6.1.2 Formato POA 2021 actualizado.
	6.1.3 Revisión de los POA por dirección u oficina para integrar de forma explícita las acciones correspondientes establecidas en el PIIL.	2	I.6.1.3 POA 2021 revisado.
6.2 Los informes de monitoreo y seguimiento periódicos que producen oficinas y direcciones reportan sistemáticamente sobre sus avances en la implementación del PIIL.	6.2.1 Revisión de los formatos de informe periódico para incluir apartado sobre avances en la implementación del Plan de Igualdad Laboral.	2*	I.6.2.1 Formatos de informes mensuales áreas modificados.
	6.2.2. Elaboración de un informe anual sobre avances en la implementación del PIIL.	3	1.6.2.2 Informe anual sobre avances PIIL elaborado.
	6.2.3 Reuniones periódicas con las distintas oficinas para analizar los avances en la presentación de POA e informes.	2	
6.3 Los datos que se registran en el MITRADEL sobre personas usuarias de los servicios y programas se desagregan por sexo y pertenencia étnica/racial.	6.3.1 Revisión y actualización de los sistemas de registro de datos (Excel u otros) para asegurar la integración de los campos necesarios.	1*	I.6.3.1 Registros de datos revisados.
	6.3.2 Producción de un informe anual sobre personas usuarias de servicios y causales de atención, así como participantes de programas, desagregado por sexo, grupos de edad, étnico/racial y región.	2	I.6.3.2 Informe anual producido.
6.4 Los formularios y formatos de registro de casos de las distintas oficinas (en particular Empleo, Trabajo e Inspección) permiten registrar casos de vulneración de derechos laborales relacionados con la igualdad laboral.	6.4.1. Reuniones con direcciones y oficinas para revisar y analizar formularios de registro.	1	I.6.4.1 Nº de reuniones realizadas.
	6.4.2 Actualización progresiva de formularios de registro de personas usuarias de los servicios de Trabajo, (Mediación y Conciliación), Empleo e Inspección para asegurar la inclusión de causales relacionadas con la demanda de servicios al MITRADEL (Ver resultados 2, 3 y 4).	1*	I.6.4.2 Porcentaje de oficinas y áreas participantes. I.6.4.3 Porcentaje de área u oficinas que han actualizado sus registros.

#### 6.6.2 Indicadores de monitoreo de igualdad laboral de la Dirección de Planificación y Presupuesto

- Porcentaje de formatos de instrumentos de planificación (POA, informes etc.) que incluyen explícitamente apartados para que las áreas reporten sobre sus esfuerzos por promover la igualdad laboral.
- Porcentaje de áreas y oficinas que desagregan sus datos sistemáticamente por sexo de las personas participantes.
- Porcentaje de áreas y oficinas que desagregan sus datos sistemáticamente por sexo y origen racial/étnico de las personas.
- Porcentaje de áreas y oficinas que incluyen en sus POA acciones del PIIL.

\* Nota: cuando refieran a un conjunto de personas, todos los indicadores, en la medida de lo posible y progresivamente, deberán ser desagregados por sexo, pertenencia étnica/racial y edad.



**6.7 AREA 7: DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES**

**AREAS DE APOYO MITRADEL:** DAPP, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Desarrollo Institucional, Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Cooperación Internacional, Oficina de Coordinación de las Direcciones Regionales, Direcciones Regionales y Comité de Igualdad de Género.

**INSTITUCIONES DE APOYO EXTERNAS:** Ministerio de la Mujer, Organizaciones de mujeres Indígenas y afrodescendientes, Comité Permanente de Género de la Fundación del Trabajo.

**MARCO LEGAL QUE MANDATA:** Ley 4/1999 (Art.11), Decreto Ejecutivo. 53/2002 (Art.43), Ley 82/2013

6.7.1 Matriz de trabajo: resultado, metas, actividades propuestas, prioridad e indicadores de proceso.

<b>Resultado 7: Contar con una Dirección de Género con mandato y funciones claras y capacidad de asesoría e incidencia en el MITRADEL.</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuesta</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
7.1 La DIGYEO cumple su función de asesoría y el monitoreo a las demás oficinas institucionales (centrales y regionales) en la transversalización de género y la implementación del PIIL.	7.1. Asesora y monitorea al conjunto del MITRADEL y sus oficinas regionales, en la implementación de la normativa nacional de igualdad laboral, y el cumplimiento del Plan de Igualdad Laboral.	1*	1.7.1.1 N° de acciones de asesoría y monitoreo registrado a nivel nacional en los informes anuales de gestión.
	7.1.2 Reuniones con las distintas oficinas y direcciones para coordinar las acciones de implementación del PIIL.	2	1.7.1.2 N° de reuniones realizadas para coordinar las acciones de implementación del PIIL.
7.2 La DIGYEO establece mecanismos de articulación y trabaja de forma coordinada tanto a nivel interno del MITRADEL, como con instituciones claves a nivel nacional para el avance de la igualdad laboral.	7.2.1 Instalación y puesta en marcha del Comité de Igualdad Laboral, con participación de los niveles directivos de las direcciones asesoras y operativas del ministerio, para apoyar a la DIGYEO en el monitoreo de los avances en materia de igualdad laboral y potenciar la transversalización del enfoque de género en el MITRADEL.	1	1.7.2.1 Porcentaje de áreas representadas en el Comité de Igualdad laboral.

	7.2.2 Designación de referentes de género en cada una de las direcciones y oficinas ministeriales.	1	1.7.2.2 N° reuniones anuales del Comité.
	7.2.3 Elaboración y presentación de informes trimestrales al Comité de Igualdad, donde se reportan avances y dificultades en la implementación del PIIL.	2	1.7.2.3 N° de informes elaborados y presentados por la DIGYEO al Comité.
	7.2.4 Coordinar la mesa de trabajo doméstico y promover la implementación de las propuestas que se generen en este espacio	1	1.7.2.4 N° de propuestas de la Mesa de Trabajo Doméstico implementadas.
7.3 Todas las oficinas y departamentos cuentan con materiales y suficiente información sobre la normativa laboral en materia de igualdad.	7.3.1 Elaboración de material divulgativo. Una serie anual de material elaborada sobre leyes y convenios relacionados.	1	1.7.3.1 N° materiales elaborados.
	7.3.2 Presentación y difusión del material elaborado a todas las oficinas y direcciones del MITRADEL.	2	1.7.3.2 N° actividades de difusión y sensibilización desarrolladas.
	7.3.3 Desarrollo de una encuesta anual sobre conocimiento del marco jurídico relacionado con igualdad laboral, según áreas de competencia.	3	1.7.3.3 N° y porcentaje de personas, desagregado por sexo y área de trabajo, que conocen la legislación sobre igualdad laboral.
7.4 Incrementada la sensibilidad del personal en relación a la importancia de la integración del enfoque de género en las distintas áreas de trabajo.	7.4.1 Diseño e implementación de un Plan de Formación en Igualdad Laboral y Género a todo el personal por diferentes medios, sostenido y desarrollado a nivel central y regional, que incluya materiales audiovisuales, cartelería y otros.	1	1.7.4.1 Plan de formación diseñado.
	7.4.2 Desarrollo de al menos dos actividades conmemorativas de días clave en los derechos de las mujeres y la igualdad laboral, con metodologías y contenidos innovadores, a nivel nacional y regional.	1*	1.7.4.2 N° de actividades de formación desarrolladas.  1.7.4.3 N° de eventos conmemorativos de días emblemáticos realizados.
7.5 Un diagnóstico de capacidades de género del personal i relacionado con la toma de decisiones y el diseño/formulación de y políticas, planes y programas / programas, y un plan de capacitación	7.5.1. Elaborar un mapeo de necesidades de capacitación en igualdad laboral del personal relacionado con la toma de decisiones y el diseño/formulación de y políticas, planes y programas		1.7.5.1 Plan de necesidades de capacitación elaborado.

<p>sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>7.5.2. Diseño y puesta en marcha de plan de capacitación sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres dirigido a personal relacionado con la toma de decisiones y el diseño/formulación de y políticas, planes y programas.</p>	<p>1</p>	<p>1.7.5.2 N° personas que han participado en eventos de capacitación. 1.7.5.3 N° de eventos de capacitación y sensibilización donde ha participado el personal relacionado con la toma de decisiones y el diseño/formulación de y políticas, planes y programas / programas y políticas/programas</p>
<p>7.6 Redefinición, institucionalización y fortalecimiento de las/os Enlaces de Género en las Oficinas Regionales.</p>	<p>7.6.1 Revisión y actualización de funciones y perfil de Enlaces de Género.</p>	<p>1</p>	<p>1.7.6.1. Definido y aprobado por el Despacho Ministerial el rol y las funciones de enlaces de género.</p>
	<p>7.6.2 Diseñar y poner en marcha un plan de fortalecimiento de sus capacidades y mecanismos de comunicación y articulación con la DIGYEO</p>	<p>1</p>	<p>1.7.6.2 N° de reuniones anuales de coordinación entre la Dirección de Equidad de Género y enlaces de género regionales.</p>
	<p>7.6.3 Diseño de un plan operativo anual por cada oficina regional que, en función del contexto territorial y de acuerdo con la DIGYEO, establezca las prioridades de trabajo de sus Enlaces.</p>	<p>2</p>	<p>1.7.6.3 Porcentaje de enlaces que participan en las reuniones.</p>

7.7 El MITRADEL implementa el Sello de Igualdad Laboral en las Empresas "SIGénero Panamá."	7.7.1 Capacitación al personal de las direcciones claves para que conozcan el mecanismo del sello de igualdad y sus implicaciones para MITRADEL y para las empresas.	3	1.7.7.1 N° y porcentaje de personas participantes en los talleres de formación y difusión del Sello de Igualdad de género. 1.7.7.2 Campaña de sensibilización al Sector empresarial diseñada y desarrollada.
	7.7.2 Campaña de sensibilización al sector empresarial sobre la relevancia del sello.	3	1.7.7.3 N° empresas interesadas en participar en el programa del Sello.
	7.7.3 Identificación de empresas interesadas en participar en el programa del Sello de Igualdad de Género "SIGénero Panamá".	3	
	7.7.4 Fortalecer capacidades y designar personal del Ministerio para el buen desarrollo del Programa "SIGénero Panamá".	3	1.7.7.4 No de funcionarios/as designados para el Programa SIGénero Panamá.
	7.7.5. Gestión y acompañamiento institucional del Proceso de Certificación de Empresas en el Programa "SIGénero Panamá".	3	1.7.7.5 No. de empresas que se incorporan al Programa SIGénero Panamá.
	7.7.6 Certificación de empresas privadas con el sello de igualdad de género en el ámbito empresarial.		1.7.7.6 No. de empresas que obtienen el Sello de Igualdad de Género.

**6.7.2 Indicadores de monitoreo de igualdad laboral de la Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades**

- Porcentaje de áreas que participan al menos en el 80% de las reuniones del Comité de Igualdad.
- N° de reuniones anuales del Comité de Igualdad con participación del Ministro o la Viceministra.
- Porcentaje de áreas con las que la DIGYEO mantiene una coordinación sistemática y fluida para la transversalización de género.

- Porcentaje de personas del MITRADEL que conocen el mandato y el trabajo que realiza la DIGYEO (encuesta anual).
- N° de solicitudes de apoyo y asesorías solicitadas anualmente por las áreas y oficinas a la DIGYEO (por tipo).
- N° de medidas anuales a favor de la Igualdad Laboral que el MITRADEL ha aprobado y en las cuales la DIGYEO ha participado activamente (acciones afirmativas, modificación de normativas, formularios, registros etc.).

\* Nota: cuando refieran a un conjunto de personas, todos los indicadores, en la medida de lo posible y progresivamente, deberán ser desagregados por sexo, pertenencia étnica/racial y edad.

**6.8 AREA 8: OFICINA INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS**

**AREAS DE APOYO MITRADEL:** Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, Oficina de Desarrollo Institucional, Oficina de Coordinación de las Direcciones Regionales y Comité de Igualdad de Género.

**INSTITUCIONES DE APOYO EXTERNAS:**

**MARCO LEGAL QUE MANDATA:** Ley 9/1994 (Art. 138, 152, 153 y 154), Ley 44/1995, Ley 4/1999 (Art. 4 y 11), Ley 11/2005 Art.4, DE 1457/2012.

6.8.1 Matriz de trabajo: resultado, actividades propuestas, prioridad e indicadores de proceso

Resultado 8: Eliminar las brechas de desigualdad de género existentes en la organización y promover una cultura de igualdad			
Metas	Actividades propuestas	Prioridad	Indicadores de proceso
8.1 El personal del MITRADEL ha fortalecido sus conocimientos y capacidades para la promoción de la igualdad laboral desde sus áreas específicas de trabajo.	8.1.1 Diseño de un manual de capacitación interno con un módulo de capacitación general para todo el personal y módulos específicos por área de trabajo prioritaria del PIII, en función de las competencias y responsabilidades de cada dirección de trabajo (Ver meta 2.2 y 4.2)	2	I.8.1.1 Manual diseñado.
	8.1.2 Diseño y desarrollo de un programa de capacitación específico para las referentes de género en las áreas de trabajo institucionales, promoviendo su acceso a programas de especialización sobre igualdad de género y sus competencias específicas.	1	I.8.1.2 Curso básico implementado. I.8.1.3 Porcentaje de áreas con personal capacitado.
8.2 Ha mejorado el clima laboral del MITRADEL y la percepción sobre la igualdad dentro del ministerio.	8.2.1 Implementación anual de una encuesta de clima laboral enfocada en identificar y analizar las percepciones de mujeres y hombres sobre el ambiente de trabajo, y la detección de situaciones de discriminación, acoso u otros problemas.	2	I.8.2.1 Porcentaje de personas que participan en la encuesta.
	8.2.2 Puesta en marcha de un grupo interno de mejora del clima laboral, que apoye a RRHH en la identificación y puesta en marcha de medidas para el mejoramiento.	1	I.8.2.2 Grupo interno de clima laboral funcionando.

	8.2.3 Difusión y puesta en marcha el Manual de Atención de Denuncias o Quejas por Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo	1	I.8.2.3 El Manual de Atención de Denuncias o Quejas por Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo diseñado, aprobado y funcionando. I.8.2.4 Campaña de sensibilización para la prevención de la discriminación y el acoso sexual desarrollado.
	8.2.4 Desarrollo de una campaña de difusión al interno para promover el conocimiento sobre estas temáticas, sensibilizar, y prevenir la discriminación y el acoso, laboral y sexual, dentro del MITRADEL.	1	
8.3 Se reduce la segregación horizontal y vertical por sexo en el personal del MITRADEL y la brecha salarial.	8.3.1 Actualizar semestralmente el análisis de género de la estructura de recursos humanos del MITRADEL, e incluir progresivamente otras variables (étnica y racial), y presentación al Despacho Superior.	2*	I.8.3.1 Análisis de género actualizado semestralmente. I.8.3.2 Plan de reducción de brechas de género en el MITRADEL diseñado, aprobado y en marcha.
	8.3.2 Elaborar un plan anual para reducir progresivamente las brechas de desigualdad de género identificadas.	2	
8.4 Existen mecanismos suficientes para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad masculina en los cuidados.	8.4.1 Desarrollo y difusión interna de una investigación con enfoque de género sobre las formas de conciliación de la vida laboral y familiar que desarrolla el personal del ministerio y el ausentismo laboral.	3	I.8.4.1 N° de acciones concretas en marcha para promover la conciliación y la corresponsabilidad masculina.
	8.4.2 Diseñar y poner en marcha acciones concretas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad masculina en los cuidados (flexibilización de horarios, trabajo a distancia, entre otros).	3	I.8.4.2 Investigación desarrollada y difundida.

6.8.2 Indicadores de monitoreo de igualdad laboral de la Oficina de Recursos Humanos

- Porcentaje de mujeres y hombres que trabajan en el MITRADEL, por tipo de ocupación y por nivel jerárquico (central y regional).
- Porcentaje de mujeres y hombres que trabajan en el MITRADEL por sexo y por origen étnico/racial.
- Distribución bruta de ingresos por sexo, por nivel jerárquico y tipo de ocupación.
- Brecha de género salarial entre mujeres y hombres (por nivel jerárquico y tipo de ocupación) y distribución bruta de ingresos por sexo.
- Distribución por sexo de las causas de solicitud de permiso.
- N° de eventos anuales de prevención y atención de acoso laboral y sexual en el MITRADEL.
- N° de casos atendidos de acoso laboral y sexual, por sexo y origen étnico/racial.

Nota: cuando refieran a un conjunto de personas, todos los indicadores, en la medida de lo posible y progresivamente, deberán ser desagregados por sexo, pertenencia étnica/racial y edad.

**6.9 ÁREA 9: OFICINA DE RELACIONES PÚBLICAS**

**AREAS DE APOYO MITRADEL:** Dirección de Equidad de Género y Equiparación de Oportunidades, IPEL, Oficina de RRHH, Oficina de Desarrollo Institucional, Oficina de Coordinación de Direcciones Regionales, Direcciones Regionales y Comité de Igualdad de Género.

**INSTITUCIONES DE APOYO EXTERNAS:** Ministerio de la Mujer

**MARCO LEGAL QUE MANDATA:** Ley 9/1994 (Art. 138, 152, 153 y 154), Ley 44/1995, Ley 4/1999, Ley 1457/1995, Ley 4/1999 (Art. 4 y 11), Ley 11/2005 Art.4, DE 1457/2012.

**6.9.1 Matriz de trabajo: resultado, metas, actividades propuestas, prioridad e indicadores de proceso.**

<b>Resultado 9: Asegurar que toda la comunicación institucional contribuya activamente a promover la igualdad laboral</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
9.1 La comunicación institucional externa e interna del MITRADEL está libre de estereotipos y muestra su compromiso con la igualdad laboral.	9.1.1 Diseñar y publicar una GUÍA CONCEPTUAL PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO como herramienta práctica de obligado cumplimiento que guíe toda la producción de materiales impresos, página web, comunicados, redes sociales, y otros medios de comunicación, asegurando que contribuyen a la erradicación de estereotipos (por sexo, raza, origen étnico etc.), promueven la igualdad laboral y el uso de un lenguaje e imágenes inclusivos y no sexistas.	2	I. 9.1.1 Guía diseñada, publicada y difundida
	9.1.2 Capacitar a todo el personal relacionado con la comunicación institucional en el uso de esta <i>Guía de estilo de comunicación para la igualdad laboral</i> .	2	I.9.1.2 N° y porcentaje del personal capacitado en comunicación inclusiva, por sexo y área



<b>Resultado 9: Asegurar que toda la comunicación institucional contribuye activamente a promover la igualdad laboral</b>			
<b>Metas</b>	<b>Actividades propuestas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Indicadores de proceso</b>
9.2 Lanzamiento de una Campaña Nacional de difusión y promoción de la Igualdad Laboral y deconstrucción de estereotipos discriminatorios en el mundo del trabajo.	9.1.3 Crear una pestaña en la página web del MITRADEL para informar sobre los avances en la implementación del Plan de igualdad laboral.	1	I.9.1.3 Pestaña en la página web creada y actualizada trimestralmente
	9.1.4 Elaborar, en coordinación con las oficinas regionales, un boletín semestral con información actualizada sobre las acciones del MITRADEL para promover la igualdad y erradicar la discriminación laboral.	2	I.9.1.4 Boletín semestral elaborado y difundido periódicamente
	9.2.1 Realizar un estudio sobre vigencia de los estereotipos discriminatorios en la sociedad panameña en relación al ámbito laboral.	2	.9.2.1 Estudio realizado, validado con organizaciones externas y presentadas públicamente.
	9.2.2 Diseñar una campaña con mensajes y materiales específicos para distintos públicos (empleadores, trabajadores y población en general) combatiendo los estereotipos discriminatorios y promoviendo la igualdad	1	I.9.2.2 Campaña diseñada e implementada

#### 6.9.2 Indicadores de monitoreo de igualdad laboral para la Oficina de Relaciones Públicas

- Porcentaje de instrumentos de comunicación impresos (por tipo: revistas IPEL, flyers, afiches....) que promueven la deconstrucción de estereotipos discriminatorios.
- Porcentaje de mensajes institucionales al público en general (discursos, comunicados de prensa etc.) en relación a la igualdad laboral y el compromiso del MITRADEL.
- N° de noticias de la página web referidas a la promoción de la igualdad laboral.

\* Nota: cuando refieran a un conjunto de personas, todos los indicadores, en la medida de lo posible y progresivamente, deberán ser desagregados por sexo, pertenencia étnica/racial y edad.

## 7. MECANISMOS DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Para que el PIIL vaya siendo implementado progresivamente, se han establecido e institucionalizarán mecanismos adecuados y suficientes para monitorear su cumplimiento. Se reconoce que estos mecanismos son particularmente importantes para retroalimentar el propio plan y a las direcciones y oficinas ejecutoras, como para asegurar el aprendizaje conjunto y que las acciones implementadas no sean intervenciones aisladas, sino que se potencien y articulen entre ellas.

La mayor parte de los mecanismos de monitoreo forman parte de las acciones del PIIL ya definidas, sin embargo, se mencionan nuevamente aquí para aclarar su función en el seguimiento del Plan.

- I. Funcionamiento del **Comité de Igualdad Laboral**: este Comité tiene la función de impulsar y acompañar a la DIGYEO en la implementación del PIIL en las diferentes oficinas y direcciones. El mismo está integrado por personas de un nivel jerárquico suficiente para garantizar un mayor apoyo para la implementación de las medidas.
- II. Integración, dentro de los **informes mensuales** que las oficinas y direcciones envían a la DAPPI, de un apartado específico sobre el avance en la implementación de las acciones del PIIL que les corresponden. DIGYEO será la encargada de asesorar a las distintas áreas tanto en la implementación de las acciones que les correspondan como en la elaboración de estos informes. La DAPPI será en este caso la responsable de asegurar que estos apartados siempre se completan y contienen información sustantiva.
- III. Incorporación de los **indicadores de monitoreo del PIIL** (producto y resultado) en el sistema de estadísticas e indicadores a poner en marcha próximamente en el ministerio.
- IV. Integración dentro **del POA de las direcciones y oficinas de** las acciones que les correspondan en relación a la implementación del PIIL. Cada Oficina, con el apoyo de la DIGYEO, deberá anualmente establecer las acciones que considera prioritarias y su alcance, de manera que formen parte del POA anual de dicha área.
- V. Elaboración de un **informe anual de avances del PIIL** para presentación al Despacho y al Comité de Igualdad del Ministerio. Este informe deberá ser elaborado por la DIGYEO, a partir de los insumos proporcionados por las distintas áreas en sus informes mensuales, el análisis de la evolución de los indicadores de monitoreo y entrevistas a personas clave de la organización y personas usuarias.
- VI. Evaluación externa del grado de avance logrado. Cada finalización de periodo gubernamental deberá realizarse en lo posible una evaluación externa del grado de avance de lo logrado.

## 8. CONDICIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Es importante señalar que los resultados, metas y acciones que fueron planteadas en su primera versión y presentadas al 2019 han sido revisadas y actualizadas al 2022 por equipo técnico de MITRADEL para contar con la aprobación de la alta autoridad ministerial.

Por otro lado, si bien varias de las acciones que se incluyen en el Plan no implican inversión de recursos económicos particulares, más allá de la dedicación de tiempo y esfuerzo de las personas y áreas involucradas, otras son acciones que **requerirán de una asignación presupuestaria** específica y anual, para poder llevarse a cabo. En otros casos deberían suponer una asignación presupuestaria mayor para la oficina o dirección responsable de desarrollarla.

Con este plan, el MITRADEL se compromete a poner el mayor énfasis posible en **comunicar tanto interna como externamente la decisión** que ha tomado en promover activamente la igualdad y la no discriminación en el mundo del trabajo y a transmitir este mensaje de forma clara, continuada y sistemática tanto al público en general, como al sector empresarial y los sindicatos, como al personal del MITRADEL, para que se vayan progresivamente generando las condiciones que faciliten la implementación de las acciones y el avance hacia las metas y resultados propuestos.

## ANEXO 1. CUADRO DE NORMATIVAS

NORMATIVA	TEMÁTICA
Ley 9/1994 (Art. 138, 152, 153 y 154)	Ley 9 de 20 de junio de 1994, Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa"
Ley 4/1999 (Art. 4 y 11)	Ley 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.
Decreto Ejecutivo. 53/2002 (Art.43)	Por el cual se reglamenta ley no. 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.
Ley 82 del 24 de octubre de 2013	La Ley núm. 82 de 24 de octubre de 2013, en virtud de la cual se tipifica el femicidio y se establece la asistencia jurídica gratuita para las mujeres víctimas de
Ley 44/1995	Por la cual se dictan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales.
Decreto 1457/2012	Reglamenta la Ley que tiene por objetivo fomentar y proteger la lactancia materna, principalmente mediante la educación, de forma tal que se garantice una nutrición segura y eficiente al lactante, y se procure a éste y a la madre el más completo bienestar físico, mental y social.
Ley 11/2005 Art.4	Ley núm. 11 de 22 de abril de 2005 que prohíbe la discriminación laboral y adopta otras medidas.
Convenio 3 OIT	Sobre la protección de la maternidad.
Decreto 464/2012	Del 2 de julio del 2012, sobre el cual se aprueba el Plan Nacional contra la Trata de Personas.
Ley 51/2015	Se refiere al deber de promover y facilitar la incorporación de todos los trabajadores de la República de Panamá a la Caja de Seguro Social para protegerlos sin discriminación por razones de salud, sexo, condición social, política y económica, con el fin de ampliar su cobertura.
Convenio 100 OIT	Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.
Convenio 189 OIT	Sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.
DM-203-2021 del 4 de octubre de 2021	Por la cual se aprueba la política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en panamá.

## ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

### A

**Acciones Afirmativas o Medidas de Acción Positiva:** son aquellas acciones o medidas específicas encaminadas a reducir y/o erradicar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Son también las que tienen por objetivo eliminar las brechas de desigualdad entre distintos grupos raciales, étnicos o culturales excluidos históricamente, como las poblaciones afro-descendientes o indígenas. Pueden ser normas legales, decisiones judiciales, medidas de política pública o directrices programáticas. No son un fin en sí mismas, sino que responden a una situación concreta, por lo que son temporales, es decir, duran mientras dura la desigualdad.

**Acoso laboral:** según la OIT (2000) es “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. Las situaciones de acoso laboral se dan en el contexto de las relaciones asimétricas de poder existentes entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo. Puede ser ejercido no solo por quienes ostentan cargos de jefatura, sino también por quienes tienen un rango laboral similar a la persona acosada o por ambos. Como tal, genera daño psicológico importante a la persona acosada e impacta negativamente en su rendimiento.

**Acoso sexual:** El Art.4 de la Ley 82 define el acoso sexual (también llamado hostigamiento sexual) como “todo acto o conducta de carácter sexual no deseada que interfiere en el trabajo, en los estudios o en el entorno social, que se establece como condición de empleo, o crea un entorno intimidatorio, o que ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico o psicológico”. Una de sus principales características es el desequilibrio de poder entre quien acosa y su víctima. El acoso impacta de forma muy negativa en el bienestar y el desarrollo personal de la víctima y también, lógicamente, en su rendimiento laboral. La Ley 44 (Arts. 16, 18), incorpora la figura del acoso sexual como causa justa de despido al acosador y la prohibición para el empleador de cometer esta conducta y establece normas favorables a las mujeres. La Ley 82 (Art.29), establece como responsabilidad específica del MITRADEL la prevención del acoso sexual en el trabajo y el desarrollo de acciones que aseguren un ambiente laboral libre de hostigamiento y acoso

**Análisis de género:** Proceso teórico-práctico que permite analizar de forma diferenciada los roles, los espacios y los atributos que la construcción social adjudica tanto a las mujeres como a los hombres, ubicándolos además en un sistema de relaciones de poder. Es decir, permite detectar la situación de las relaciones de género en un ámbito analizado, y los ajustes que han de realizar las instituciones y/o organizaciones correspondientes para alcanzar la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres. El análisis de género no se limita a analizar la situación de las mujeres, sino que refiere al análisis de la situación de unas y otros de forma comparativa. Entre las variables más importantes a considerar en el análisis de género están: la división sexual del trabajo, el acceso y control de los recursos y beneficios y la participación en la toma de decisiones.

**Androcentrismo:** Manifestación del sexismo que se expresa cuando un estudio, un análisis, una investigación o ley, se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, y

presenta la experiencia masculina como central, única y relevante a la experiencia humana (Ley 4, Art. 3). Así, la experiencia masculina es presentada como el parámetro estándar a tomarse en cuenta, y como el criterio más relevante.

**Autonomía personal:** La capacidad de controlar, afrontar y tomar decisiones personales acerca de cómo vivir, de acuerdo con las normas y preferencias propias.

**Autonomía Económica:** La capacidad de contar con ingresos propios y el control sobre su uso. Históricamente, las mujeres han estado excluidas del control, acceso y uso de los recursos productivos (capital, tierra, trabajo) lo que ha limitado y limita en muchos casos su autonomía económica, y por tanto su autonomía personal y empoderamiento. Con frecuencia, su ausencia subyace a la dificultad que enfrentan las mujeres víctimas de violencia de género por parte de sus parejas, para salir de ella.

## B

**Brechas de desigualdad de género (brechas de género):** Datos objetivos sobre la diferente situación de mujeres y hombres en un ámbito determinado, que normalmente ubican a las mujeres en posición de inferioridad y/o en peores condiciones.

**Brechas de desigualdad de género en el trabajo:** Datos objetivos sobre la diferente situación de mujeres y hombres en relación a su participación en el mercado laboral. Las brechas expresan desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a oportunidades, y en el acceso, uso y control de los recursos para su desarrollo laboral. Las brechas de desigualdad de género generalmente varían en función de la pertenencia étnica y racial, el origen geográfico y/o la edad.

**Brechas (de género) salarial:** Diferencias salariales globales entre mujeres y hombres en un determinado puesto, categoría o área laboral. Estas brechas, hoy por hoy ya no se explican por diferencias en el nivel educativo y de formación de mujeres y hombres, sino que derivan de prácticas de discriminación en la economía que penalizan a las mujeres, y particularmente a las mujeres jóvenes, afro-descendientes e indígenas.

## C

**Competencia profesional:** Conjunto de capacidades, conocimientos y comportamientos necesarios para la ejecución de una determinada actividad laboral. La elección de determinadas competencias profesionales puede ser discriminatoria para mujeres u hombres, por lo que es necesario incorporar el enfoque/ perspectiva de género a la hora de definirlos.

**Conciliación:** Supone asegurar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales para todas las personas. Tradicionalmente ha aparecido ligada exclusivamente a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos, hijas y otras personas dependientes. La asunción en solitario por parte de las mujeres de estos derechos, choca con su derecho a acceder y permanecer en el empleo.

**Condición de la mujer:** Son los factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen a las mujeres en una situación desventajosa y subordinada en relación con los hombres. La forma en que se expresa esta subordinación varía según el contexto histórico y cultural. Supone tomar en cuenta el bienestar material el que se encuentran las mujeres, que se expresa en el nivel de satisfacción de sus “necesidades prácticas”, como son el acceso a servicios agua, electricidad, vivienda, atención sanitaria, empleo e ingresos, etc., y que tienen que ver con los roles y funciones que la sociedad les asigna.

**Corresponsabilidad familiar:** Supone el reparto equitativo de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares entre todas las personas que integran un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que conviven en el mismo domicilio.

**Corresponsabilidad Social en el Cuidado.** Según OIT-PNUD (2009) los cuidados son una responsabilidad social, no solo familiar y mucho menos exclusiva de las mujeres. Por tanto, la corresponsabilidad social no implica solamente repartir las responsabilidades entre hombres y mujeres dentro de la familia, sino asegurar también que el Estado, el Mercado y la Sociedad en su conjunto asumen su parte de responsabilidad en la reproducción de vida. Para ello, las Políticas de Corresponsabilidad deben formar parte de la corriente principal de las políticas y programas sociales de gobierno.

**Curriculum oculto:** prácticas y contenidos educativos que reproducen y refuerzan los patrones culturales del entorno social y cultural que discriminan y subordinan a las mujeres.

## D

**Desigualdad de trato:** Ausencia de igualdad en el trato entre varios colectivos, de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo a un colectivo por encima de los demás.

**División Sexual del Trabajo:** Es la división del trabajo socialmente establecida con base en las diferencias sexuales, es decir, al simple hecho de ser hombre o mujer. Incluye la noción de “división genérica del trabajo”, que alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. En todas las sociedades, socialmente al hombre se le ha dado el rol de “proveedor” de la familia y a la mujer el de “reproductora”, responsable del hogar y la crianza de las hijas, hijos y de las personas dependientes. Sin embargo, esta división va evolucionando históricamente y adquiere características distintas según momentos históricos y culturas.

**Desagregación por sexo:** Se entiende como la “descomposición” de los datos y la información estadística desglosándolos por sexo, de manera que se puedan analizar de forma específica la situación de mujeres y hombres en un ámbito determinado. Es importante además, para lograr un mejor análisis, desagregar la información por edad, pertenencia racial o étnica y origen geográfico, entre otros. Los datos desagregados por sexo son necesarios para tomar decisiones, y fundamentales para elaborar una línea base que permita abordar las políticas y programas públicos atendiendo la situación, intereses y necesidades específicas de mujeres y hombres.

**Discriminación:** Es el acto de clasificar y agrupar a las personas según un criterio determinado, y que se usa para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad, “ya

que implica un posicionamiento jerarquizado entre grupos sociales, es decir, cuando se erige un grupo con más legitimidad o poder que el resto” (INADI 2015).

**Discriminación contra la mujer:** 1. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo cuyo objeto o resultado sea menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, por parte de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil u otra; 2. La existencia de leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico, cuyo espíritu, contenido o efectos, contengan ventajas o privilegios del hombre sobre la mujer; 3. La existencia de circunstancias o situaciones fácticas que desmejoren la condición de la mujer y, aunque amparadas por el derecho, sean producto del medio, la traición o la idiosincrasia individual o colectiva; 4. El vacío o deficiencia, legal o reglamentario, en un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos (Ley 4. Art.3).

**Discriminación laboral:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, color, pertenencia étnica, origen social, opinión política, religión u otro aspecto, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Art. 1a Convenio nº 111 de la OIT sobre la Discriminación en el empleo y la Ocupación, 1958). La Ley Nº 11 (2005) prohíbe la discriminación laboral, por razones de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión, ideas políticas o edad.

**Discriminación múltiple:** Superposición, en una misma persona o grupo de personas, de un conjunto de características identitarias, que determinan todavía mayores niveles de discriminación y exclusión social. Esta discriminación la sufre una persona o grupo de personas cuando concentran en ellas distintas características que generan discriminación social, y se expresa, por ejemplo, en el menor acceso al empleo de calidad en mujeres indígenas o afro-descendientes, en relación a las mujeres mestizas o blancas, y en mayor medida si son jóvenes o tienen alguna discapacidad.

**Discriminación por razones de género:** es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Art.1 Convención sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW).

**Discriminación directa:** cuando explícitamente se margina a mujeres o a hombres, o a ambos, a partir de su origen, en un determinado ámbito u oportunidad.

**Discriminación indirecta:** cuando, sin estar explícitamente indicado y siendo aparentemente neutras, las formas de hacer de las personas o las condiciones que se establecen para acceder a una determinada oportunidad, dan lugar a que uno de los dos sexos, o ambos por pertenecer a un determinado grupo, tengan restricciones para acceder a ella.

**Doble jornada:** Suma de la jornada laboral remunerada y una jornada posterior dedicada principalmente a las tareas del hogar y al cuidado de personas dependientes, y que recae mayoritariamente en las mujeres.



## E

**Empoderamiento:** Proceso mediante el cual las personas, – tanto mujeres como hombres –, de forma individual o colectiva, asumen el control de sus propias vidas, priorizando sus necesidades y formulando su propia agenda. En este proceso se adquieren destrezas y se desarrolla la auto confianza. Es importante mencionar que ninguna persona puede empoderar a otra, se trata de un proceso de “ganar poder desde dentro”, una persona solo puede empoderarse a sí misma para tomar decisiones o expresar sus puntos de vista si esta persona identifica este proceso como “su” necesidad.

**Equidad.** Condición que permite a la persona en desventaja participar en igualdad de condiciones (Ley 4. Art.3)

**Equidad de género:** Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad. La Equidad, en el ámbito del MITRADEL, implica que las políticas y prácticas que el Ministerio desarrolla tengan en consideración de forma específica las necesidades e intereses propios de cada grupo de población, y en particular de las mujeres. Es condición previa e indispensable para lograr la Igualdad de Género en el trabajo. Las acciones positivas, definidas más adelante, son un ejemplo de la aplicación del principio de Equidad de Género.

**Estereotipos de género:** Son el principal mecanismo de reproducción de la discriminación y la desigualdad. Se trata de ideas preconcebidas sobre las mujeres y los hombres, con las cuales se califican y generalizan opiniones, y se justifican como naturales y propias de cada sexo a pesar de que no están basadas en datos objetivos. Nos remiten a una “idea” de cómo es esa persona simplemente por su aspecto externo. Aunque todos los estereotipos generan discriminación, los femeninos tienen peor valoración social y refuerzan en mayor medida la discriminación hacia las mujeres.

**Estereotipos de género en el trabajo:** son ideas preconcebidas sobre las capacidades y “lo que es propio” de mujeres y hombres en el ámbito del trabajo. Generan discriminación y por tanto limitan las oportunidades, particularmente de las mujeres, para acceder y progresar en el empleo en condiciones dignas.

**Estereotipos raciales o étnicos:** dan lugar a valoraciones sobre el ser o las capacidades de las personas simplemente por su pertenencia racial o étnica. Generan discriminación y por tanto limitan las oportunidades, particularmente de las personas afro-descendientes e indígenas (y dentro de éstas sobre todo de las mujeres), para acceder y progresar en el empleo en condiciones dignas.

**Evaluación del impacto de género:** Valoración del efecto que una propuesta de actuación tiene sobre las mujeres y los hombres, para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades y resultados.

## F

**Feminismo:** Movimiento social y político que tiene origen en la Ilustración, que denuncia la desigualdad de género y exige cambios políticos y sociales en las relaciones entre mujeres y hombres, para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en la sociedad. Tiene

como fin alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, tanto material (acceso, uso y control de los recursos) como simbólica (reconocimiento y poder). Al contrario de cómo muchas veces se cree, no es el opuesto de Machismo, puesto que no pretende “dar la vuelta a la balanza” y que sean las mujeres las que detenten el poder, ubicando a los hombres en una posición de inferioridad, sino erradicar la desigualdad para que mujeres y hombres puedan contar y ejercer efectivamente los mismos derechos.

**Feminización de la pobreza:** Tendencia actual, comprobada a nivel mundial, que señala el aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres. Evidencia que las mujeres son mayoría dentro de las personas pobres, y que esta tendencia va en aumento, principalmente debido a la inestabilidad laboral, la falta de derechos a la Seguridad Social derivados del régimen de cotización, el desempleo y la asunción de responsabilidades familiares.

## G

**Género:** Construcción teórica y analítica, que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, y establece distintos roles, espacios, valores y expectativas que una sociedad, en un momento histórico concreto, asigna de forma diferente a mujeres y a hombres simplemente por el hecho de ser biológicamente distintos. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres. Como sistema de relaciones, no es una categoría estática y fija, sino que varía a lo largo del tiempo en cada sociedad concreta y adquiere múltiples y diversos matices.

## H

**Hostigamiento.** Acto u omisión, no necesariamente con motivaciones sexuales, con abuso de poder, que daña la tranquilidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la equidad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño e incluye la negativa a darle las mismas oportunidades de empleo a las mujeres, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación basada en su condición de mujer (Ley 82, Art.4).

**Horario flexible:** Fórmula de jornada laboral que ofrece diferentes posibilidades en cuanto a horas trabajadas, rotaciones, turnos y horarios de trabajo.

## I

**Igualdad Laboral o Igualdad de Género en el trabajo:** Implica que el hecho de ser hombre o mujer no debe de limitar, condicionar o determinar en ningún caso las oportunidades, posibilidades y resultados de las personas en términos de su desarrollo laboral.

**Igualdad de Género:** Aspiración de justicia social cuya finalidad es que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, cualquiera que sea su origen racial, étnico, edad, identidad de género o identidad sexual, se consideren, valoren y promuevan de igual forma. Requiere necesariamente considerar las diferencias y desigualdades que derivan de las relaciones de género, para que los derechos, las

responsabilidades y las oportunidades de mujeres y hombres no dependan de su sexo, y sean reconocidos y ejercidos con igual valor.

**Igualdad Formal, de Derecho o de *jure*:** Es la igualdad ante la ley de hombres y de mujeres. Indica la no existencia en la legislación de normas que discriminen o penalicen específicamente a uno de los dos sexos. Supone la prohibición normativa o legal de discriminar a una persona o grupo de personas, por cualquier razón. Si bien es muy importante como primer paso por sí misma, es insuficiente para garantizar la Igualdad Sustantiva entre hombres y mujeres.

**Igualdad Sustantiva, Igualdad Real o de *Facto*:** Supone la igualdad de resultados entre hombres y mujeres y es todavía una aspiración en la mayoría de los ámbitos de la vida. Alcanzarla supone la vigencia de la igualdad de oportunidades y la corrección de desigualdades por medio de acciones de equidad (Acciones Afirmativas).

**Igualdad de Oportunidades:** Supone “la equiparación de las condiciones de partida entre hombres y mujeres, para que ambos tengan las mismas posibilidades de acceder por sí mismos a la garantía de los derechos que establece la Ley. La igualdad de oportunidades es la igualdad en el acceso al inicio del proceso, que supone el pleno ejercicio del derecho o la garantía (PNUD, 2015). Siendo fundamental, la Igualdad de Oportunidades no es suficiente para alcanzar la Igualdad Real.

**Intereses Estratégicos de Género:** Refieren a todo aquello que hay que remediar para superar la posición subordinada de las mujeres a los hombres en la sociedad, y por tanto a mejorar su visibilidad, su participación y su reconocimiento social, y acceso a la toma de decisiones. Algunos intereses estratégicos en el ámbito laboral se refieren a la capacitación de las mujeres para que accedan a oportunidades de trabajo y de información, a la obtención de una remuneración igual que la de los hombres por trabajo de igual valor, al derecho a la propiedad de la tierra, la prevención del acoso sexual en el trabajo, la violencia de género en el hogar y su libertad de elección acerca de la maternidad.

**Indicador sensible al género (o de género):** Medida, número, hecho, opinión o percepción que muestra la situación específica de mujeres y de hombres en un ámbito concreto, así como los cambios que se producen en los dos grupos a través del tiempo. Es una representación de un fenómeno determinado, que muestra total o parcialmente una realidad, y que tiene la función de hacer visibles los cambios sociales en términos de relaciones de género, a lo largo del tiempo.

**Interseccionalidad:** Refiere a cómo diferentes categorías de discriminación, como el origen racial y la pertenencia étnica, la edad, la clase social, la discapacidad o la identidad sexual, interactúan en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles, generando mayores niveles de discriminación. El Comité de la CEDAW, se refiere a la **interseccionalidad** en la Recomendación General 28 párrafos 18, 26 y 31 y la describe en el 18 de la siguiente forma: “La interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados partes en virtud del artículo 2. La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos

en diferente medida o forma que a los hombres. Los Estados partes deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas **formas entrecruzadas de discriminación** y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas (...).

## M

**Machismo:** Conjunto de actitudes y comportamientos que atribuyen superioridad al hombre y que rebajan la dignidad de las mujeres por razón de sexo y sin ninguna otra justificación. Exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad y el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.

**Masculinidad:** Alude la manera en que los hombres viven la sexualidad, la afectividad, el trabajo, la vida diaria y en la cual “deben” cumplir con determinados roles sociales y sexuales. La masculinidad hegemónica o tradicional se expresa mediante el machismo. Cada vez más se habla de Nuevas Masculinidades, entendiendo por estas las corrientes del pensamiento que tratan de formular y definir nuevas formas de ser hombre en la sociedad actual, exentas de machismo.

## N

**Necesidades prácticas de género:** Son las que derivan de las actividades o roles que desempeñan hombres y mujeres, y que se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. Para las mujeres, a partir de sus roles tradicionales asignados como cuidadoras, estas necesidades se relacionan con la sobrevivencia y el bienestar familiar (alimentos, agua potable, vivienda, energía eléctrica, instalaciones sanitarias, ingresos, etc.).

**No Discriminación:** Es el derecho humano que confiere a cada hombre, mujer, de cualquier edad y condición el derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de género, raza, color, origen nacional o étnico, religión, opinión política u otra, edad o cualquier otra condición, que tenga el propósito de disminuir, restringir o deteriorar el goce completo de los derechos y libertades fundamentales.

## P

**Paridad.** Participación igualitaria, en términos cuantitativos, de mujeres y hombres en un determinado ámbito o espacio.

**Patriarcado.** Alude a la hegemonía masculina en las sociedades antiguas y modernas (Amorós, 1995). Se refiere entonces el modo de dominación masculino institucionalizado en una sociedad, donde priman los intereses de los hombres sobre las mujeres a lo largo del ciclo de vida, y se establecen relaciones sociales desiguales entre mujeres y hombres, asegurando el monopolio del poder en manos de los hombres.

**Poder:** Capacidad de decidir sobre la propia vida, que trasciende la persona, afecta a otras personas y se manifiesta como afirmación, satisfacción de necesidades y consecución de objetivos. También refiere a la capacidad para tomar decisiones de carácter colectivo dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas.

**Política o Plan de Igualdad:** Documento, elaborado de forma participativa, que se constituye en la hoja de ruta de una organización o institución determinada para el avance de la equidad y la igualdad de género en sus ámbitos de actuación. Supone la puesta en marcha de acciones concretas y efectivas, tanto al interior de la organización (o Ministerio), como en los productos o servicios que éste presta a la población, en el marco de su ámbito de trabajo y competencias específicas, encaminadas a obtener resultados medibles en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y particularmente en los grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad, como las mujeres afro-descendientes e indígenas, y las mujeres jóvenes en general.

**Posición de género:** Hace referencia al diferente reconocimiento, valoración y participación social de mujeres y hombres, y a su acceso a la toma de decisiones y el poder en un contexto y ámbito determinado, que ubican a las mujeres como género en una posición de inferioridad y subordinación (diferencias salariales, menores oportunidades de acceso al empleo de calidad, sub representación en espacios de decisión, vulnerabilidad ante la violencia de género, etc.). Cualquier cambio en la posición de las mujeres con respecto a la de los hombres cuestiona las estructuras de poder existentes, y por tanto enfrenta resistencias importantes por parte del Patriarcado.

**Prácticas discriminatorias:** Formas de hacer, maneras o métodos institucionalizados, formales o no, instalados en la vida cotidiana –en el trabajo o fuera de él– que determinan sistemáticamente la discriminación de un sexo, o de un grupo social determinado frente al otro.

**Perspectiva/Enfoque de Género:** Forma de ver y entender las múltiples formas de subordinación y discriminación que, frente a los hombres, experimentan las mujeres de distintas edades, etnias, razas o condiciones socioeconómicas, o por discapacidades, preferencias sociales, ubicaciones geográficas y otras, dando lugar a la diversidad entre las mujeres que influye en la manera como se experimenta, dicha subordinación y discriminación (Ley 4, Art.3). Se trata pues de una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis imprescindible para abordar las relaciones sociales PNUD (2015a). Tiene un claro objetivo transformador, de cambio y avance social, ya que pretende erradicar las desigualdades para avanzar hacia una sociedad más justa, una sociedad con igualdad de género. Implica el estudio de las mujeres y los hombres por separado, y debe estar presente en todas las etapas del proceso de desarrollo de la norma, política o programa de qué se trate.

**Proceso de selección igualitario:** Procedimiento por el que una organización escoge, para ocupar un puesto de trabajo determinado, a la persona que más se adecua a las necesidades de la organización, sin aplicar ningún tipo de discriminación por razón de sexo, origen racial o pertenencia étnica.

**Protocolo de actuación:** Instrumento elaborado y consensuado por las y los agentes implicados en una problemática determinada, que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y de hombres y facilita el desarrollo de intervenciones coordinadas y eficaces.

**Publicidad ilícita:** Publicidad que atenta contra la dignidad de la persona o vulnera los valores y derechos reconocidos en las leyes nacionales. Se incluyen particularmente todos aquellos que presentan a las mujeres de forma vejatoria, utilizando directamente su cuerpo

o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o imágenes asociadas a comportamientos estereotipados.

## R

**Responsabilidad Social Empresarial:** Contribución activa y voluntaria de una empresa en la gestión ética y responsable de un proyecto, para conseguir mejoras en el ámbito social, económico y ambiental, con lo cual la empresa gana prestigio. Supone el desarrollo de acciones empresariales orientadas a contribuir positivamente al desarrollo de su personal, las comunidades y el entorno donde se inserta, y deben de ir más allá de las obligaciones que la ley establece.

**Roles de género:** Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Tareas y competencias que una sociedad asigna como “mandatos sociales” a mujeres o a hombres, y por tanto que son consideradas tradicionalmente masculinas o femeninas. El problema no está necesariamente en la asignación diferente de tareas, sino en lo que esto implica. El sistema social e género asigna a las tareas tradicionalmente masculinas se les asigna mayor valor (económico y simbólico) que a las femeninas. Los roles de género funcionan como imperativos éticos y su no cumplimiento acarrea algún tipo de sanción social.

**Rol productivo:** Mandato social de género enfocado en la generación de ingresos, que normalmente se ejerce en el ámbito público (fuera del hogar), y es tradicionalmente asignado como primera responsabilidad a los hombres.

**Rol reproductivo:** Mandato social de género enfocado en el trabajo doméstico y el cuidado de personas dependientes, que se realiza dentro del hogar y se asigna tradicionalmente a las mujeres.

## S

**Segregación horizontal:** Desigual distribución de mujeres y hombres según áreas de trabajo y tipos de empleo, que determina que las mujeres se ubiquen mayoritariamente en las ocupaciones relacionadas con los servicios y el cuidado de personas (educación, salud, turismo, trabajo doméstico etc.), y los hombres en otras, “tradicionalmente masculinas” relacionadas con el trabajo manual y técnico (conductores, electricistas, mecánico, ingenieros etc.). El problema no está tanto en la diferente ubicación sino en que los trabajos tradicionalmente masculinos gozan normalmente de mayores salarios, acceden en mayor medida a la formalidad y a las prestaciones sociales, y son más reconocidos y valorados socialmente.

**Segregación laboral:** Indica la existencia de trabajos (tipos y jerarquías) distintos para mujeres que para hombres.

**Segregación vertical:** Desigual distribución de mujeres y hombres en los puestos de decisión y de poder, donde las mujeres están sub-representadas, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Sello de Igualdad de Género:** Distintivo especialmente diseñado para reconocer el avance de una determinada institución o empresa en el cumplimiento de los requisitos establecidos por el Sistema de Gestión de Igualdad de Género. El Sello testimonia la adecuada adopción de objetivos, metas y medidas organizacionales concretas para el avance de la igualdad y la equidad dentro de la organización, y por tanto para la reducción de brechas de género.

**Sensibilización en género:** Proceso que supone un cambio de actitud hacia la igualdad de género, a partir del reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.

**Sexo:** Conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen a las y los individuos de una especie en machos y hembras.

**Sexismo:** Actitud o acción que subvalora, excluye, sub-representa y estereotipa a las personas por su sexo. Contribuye a la creencia de que las funciones y roles diferentes asignados a hombres y mujeres son consecuencia de un orden natural, inherentes a las personas por el sólo hecho de haber nacido de sexo masculino o femenino (Ley 4, Art.3). Aunque se ha avanzado en su reconocimiento y erradicación, todavía está presente en múltiples formas en la vida social y todos los ámbitos de las relaciones humanas.

**Sistema sexo / género:** Conjunto de estructuras sociales, económicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales de lo masculino y lo femenino y los roles atribuidos a hombres y a mujeres, a quienes se les asignan distintos trabajos con diferente valor, obligaciones y responsabilidades. El sistema sexo/género vigente promueve y se sostiene en una relación desigual de poder entre mujeres y hombres que se traduce en una distribución desigual de la propiedad, los ingresos y otros recursos, los conocimientos, las responsabilidades y los derechos.

**Sistemas de Igualdad de Género:** Son un conjunto organizado y sistemático de instrumentos para la transversalización del enfoque de género en las organizaciones, y por tanto para el avance de la equidad y la igualdad de género tanto al interno de la organización como en los bienes y servicios que ésta entrega a la sociedad. Son sistemas enfocados en la generación de procesos de gestión y acciones superadoras de las desigualdades en las distintas dimensiones identificadas. Proponen acciones, mecanismos dirigidos a la promoción efectiva de la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

**Socialización:** Proceso mediante el cual la persona aprende los patrones de conducta que son aceptados, obligados, permitidos o prohibidos en una sociedad. Es el mecanismo por el cual, a través de distintas instancias, se reproducen, perpetúan y legitiman las condiciones materiales e ideológicas prevalecientes en el sistema social (Ley 4, Art.3).

## T

**Techo de cristal:** Metáfora utilizada para describir la baja presencia de mujeres en los cargos más altos de la pirámide ocupacional, a pesar de contar con las credenciales educativas, el compromiso con el trabajo y los años de trabajo en términos análogos al de los hombres. Expresa la existencia de barreras invisibles, relacionadas con la condición y posición de género subordinada de las mujeres, que evidencian discriminación y constituyen un impedimento real para el ascenso de las mujeres en las organizaciones.

**Trabajo Decente:** Contar con “oportunidades de un trabajo productivo y que produzca un ingreso digno, contar con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las

familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” (OIT). Resume por tanto las aspiraciones de las personas en relación a los beneficios del trabajo.

**Trabajo no remunerado:** refiere al trabajo que se realiza sin remuneración, por lo que frecuentemente no es reconocido como trabajo. En este caso se refiere particularmente al trabajo que las mujeres realizan en el hogar, al que realizan niños y niñas en apoyo a las tareas agrícola o las ventas de sus progenitores, entre otros.

**Trabajo productivo:** Conjunto de actividades remuneradas que producen bienes y servicios en la economía mercantil y formal, pero también en la economía sumergida e informal, y que generan ingresos a quien lo realiza.

**Trabajo remunerado:** refiere al trabajo que se realiza en el mercado, es decir, cuya realización genera ingreso.

**Trabajo reproductivo:** Trabajo doméstico y de cuidado de personas realizado en el hogar para el cuidado y desarrollo de las personas que integran la familia, asignado tradicionalmente a las mujeres. No se reconoce usualmente como trabajo, y cuando se paga (trabajo doméstico remunerado), se hace en las condiciones más precarias y con los salarios más bajos del mercado laboral.

**Transversalización del enfoque de género:** La promoción de la igualdad de género mediante la integración sistemática del enfoque de género en todos los sistemas y las estructuras, en todas las políticas, los procesos y los procedimientos, en la organización y su cultura, en las formas de ver y hacer. El término fue acuñado por los organismos internacionales en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985) y queda instalado como estrategia, de trabajo en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995). En concreto, tiene el propósito de integrar la promoción de la igualdad de género en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización.

**Triple jornada:** Doble jornada a la que se añade una jornada posterior dedicada principalmente a actividades políticas y comunitarias.

## V

**Violencia de género.** Es cualquier comportamiento, palabra o gesto que pueda atentar contra la dignidad y la integridad física o emocional de una persona en razón de su género. Según el Art. 3 de la Ley 4, se trata de formas que perpetúan la dicotomía entre las mujeres y los hombres y que aseguran la interioridad de un género sobre el otro. Tales formas violan derechos humanos como el derecho a la vida, a la libertad, a la integridad física, menta y moral, así como la seguridad de la persona y su dignidad. Esta forma de discriminación inhibe seriamente las habilidades de las mujeres para disfrutar de los derechos y libertades sobre la base de la igualdad con los hombres.

**Violencia contra las mujeres.** Cualquier acción o conducta contra personas del sexo femenino que tenga, o pueda tener, como resultado el daño o el sufrimiento físico, sexual, psicológico o muerte de la mujer, así como también las amenazas, la coacción o la privación



de libertad, ya sea en la vida pública o privada. Se reconoce que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de la relaciones de poder históricamente desigual entre hombres y mujeres. De acuerdo con el comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (CEDAW), la discriminación y la violencia contra las mujeres son dos caras de la misma moneda cuando, establece que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre (Recomendación General 19, CEDAW). En 1980 Naciones Unidas reconoció que es el crimen encubierto más frecuente en el mundo.

**Violencia institucional.** Aquella ejercida por personal al servicio del Estado, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier Órgano o Institución del Estado, a nivel nacional, local o comarcal, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a los recursos para su desempeño, y ejerzan los derechos previstos en esta Ley o cualquier otra.

**Violencia laboral y salarial.** Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye acoso sexual, hostigamiento por pertenencia al sexo femenino, explotación, desigualdad salarial por trabajo comparable y todo tipo de discriminación basada en su sexo.

**Violencia mediática.** Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que directa o indirectamente, promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, deshonne, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, así como la utilización de mujeres en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o que construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.