



GACETA OFICIAL

DIGITAL

Año CXX

Panamá, R. de Panamá jueves 07 de octubre de 2021

N° 29392-B

CONTENIDO

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Decreto N° 31
(De jueves 30 de septiembre de 2021)

QUE MODIFICA EL DECRETO NO. 20 DE 19 DE AGOSTO DE 2021, QUE NOMBRA AL MAGISTRADO CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO PRINCIPAL DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO TRIBUTARIO

Decreto N° 32
(De jueves 30 de septiembre de 2021)

QUE MODIFICA EL DECRETO NO. 19 DE 19 DE AGOSTO DE 2021, QUE NOMBRA A DOS MAGISTRADOS Y SUS RESPECTIVOS SUPLENTE EN EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO TRIBUTARIO

Decreto N° 35
(De jueves 07 de octubre de 2021)

QUE DESIGNA AL MINISTRO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL, ENCARGADO

Decreto N° 36
(De jueves 07 de octubre de 2021)

QUE DESIGNA AL VICEMINISTRO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL, ENCARGADO

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Resolución N° DM-203-2021
(De lunes 04 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.

**REPÚBLICA DE PANAMÁ**

DECRETO N.º 31
De 30 de Septiembre de 2021

Que modifica el Decreto No.20 de 19 de agosto de 2021, que nombra al magistrado Contador Público Autorizado principal del Tribunal Administrativo Tributario

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que mediante Ley 8 de 15 de marzo de 2010, se reformó el Código Fiscal, se adoptaron medidas fiscales y se creó el Tribunal Administrativo Tributario;

Que el artículo 157 de la precitada Ley establece que el Tribunal Administrativo Tributario estará integrado por tres magistrados así: dos Abogados y un Contador Público Autorizado, los cuales serán nombrados por el Presidente de la República, con sus respectivos suplentes;

Que mediante Decreto No.20 de 19 de agosto de 2021, se nombró al magistrado Contador Público Autorizado principal del Tribunal Administrativo Tributario;

Que en el precitado decreto se cometieron errores involuntarios, por lo que hay proceder con su subsanación.

DECRETA:

Artículo 1. Se modifica el artículo 1 del Decreto No.20 de 19 de agosto de 2021, para que quede así:

Artículo 1. Nómbrase a **ANEL JESÚS MIRANDA BATISTA**, con cédula de identidad personal No.8-407-13, como magistrado Contador Público Autorizado principal del Tribunal Administrativo Tributario, en reemplazo de Allan Barrios:

Posición: 3
Código de Cargo: 8015090
Salario Mensual: B/4,000.00
Gastos de Representación: B/3,000.00
Partida Presupuestaria: G.002610101.001.001
Partida Presupuestaria: G.002610101.001.030

Artículo 2. El presente Decreto empezará a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá, a los ~~Trinta~~(30) del mes de ~~Septiembre~~ del año dos mil veintiuno (2021).


LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República

**REPÚBLICA DE PANAMÁ**

DECRETO N.º 32
De 30 de Septiembre de 2021

Que modifica el Decreto No.19 de 19 de agosto de 2021, que nombra a dos magistrados y sus respectivos suplentes en el Tribunal Administrativo Tributario

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que mediante Ley 8 de 15 de marzo de 2010, se reformó el Código Fiscal, se adoptaron medidas fiscales y se creó el Tribunal Administrativo Tributario;

Que el artículo 157 de la precitada Ley establece que el Tribunal Administrativo Tributario estará integrado por tres magistrados así: dos Abogados y un Contador Público Autorizado, los cuales serán nombrados por el Presidente de la República, con sus respectivos suplentes;

Que mediante Decreto No.19 de 19 de agosto de 2021, se nombraron a dos magistrados y sus respectivos suplentes en el Tribunal Administrativo Tributario;

Que en el precitado decreto se cometieron errores involuntarios, por lo que hay proceder con su subsanación.

DECRETA:

Artículo 1. Se modifica el artículo 1 del Decreto No.19 de 19 de agosto de 2021, para que quede así:

Artículo 1. Nómbrase a **MARIA ELENA MORENO DE PUY**, con cédula de identidad personal No.8-763-1352, como magistrada abogada principal del Tribunal Administrativo Tributario, en reemplazo de Ana Mac Jiménez Guerra:

Posición: 1
Código de Cargo: 8015090
Salario Mensual: B/. 4,000.00
Gastos de Representación: B/.3,000.00
Partida Presupuestaria: G.002610101.001.001
Partida Presupuestaria: G.002610101.001.030

Artículo 2. Se modifica el artículo 3 del Decreto No.19 de 19 de agosto de 2021, para que quede así:

Artículo 3. Nómbrase a **RAFAEL KARL BROWN RANGEL**, con cédula de identidad personal No.8-499-241, como magistrado abogado principal del Tribunal Administrativo Tributario, en reemplazo de Marion Lorenzetti:

Posición: 2

Código de Cargo: 8015090
Salario Mensual: B/.4.000.00
Gastos de Representación: B/.3.000.00
Partida Presupuestaria: G.002610101.001.001
Partida Presupuestaria: G.002610101.001.030

Artículo 3. El presente Decreto empezará a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá, a los ~~veinte~~ ³⁰ del mes de ~~agosto~~ ^{septiembre} del año dos mil veintiuno (2021).


LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República





DECRETO No. 35
(Del 7 de Octubre de 2021)

**QUE DESIGNA AL MINISTRO DE TRABAJO Y DESARROLLO
LABORAL, ENCARGADO**

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
En uso de sus facultades constitucionales y legales,

D E C R E T A:

ARTICULO 1: Desígnese a **ROGER ALBERTO TEJADA BRYDEN**, actual Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, como Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, encargado, del 9 de octubre de 2021 al 17 de octubre de 2021, mientras dure la ausencia de la titular **DORIS ZAPATA ACEVEDO**.

PARÁGRAFO: Esta Designación rige a partir de la Toma de Posesión del cargo

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Panamá, a los 7 días del mes de Octubre de 2021.


LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República



DECRETO No. 36
(Del 7 de Octubre de 2021)

**QUE DESIGNA AL VICEMINISTRO DE TRABAJO Y DESARROLLO
LABORAL, ENCARGADO**

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
En uso de sus facultades constitucionales y legales,

D E C R E T A:

ARTICULO 1: Desígnese a **WINSTON IVAN SANCHEZ APARICIO**, actual Secretario General del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, encargado, del 9 de octubre de 2021 al 17 de octubre de 2021, mientras el titular **ROGER ALBERTO TEJADA BRYDEN**, ejerce como Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral.

PARÁGRAFO: Esta Designación rige a partir de la Toma de Posesión del cargo

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Panamá, a los 7 días del mes de Octubre de 2021.


LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República



REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Resolución N° DM-203-2021 de 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"

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

CONSIDERANDO

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral es la institución encargada de desarrollar y ejecutar las políticas públicas de empleo, mediante el desarrollo de planes y programas orientados a generar empleomanía en el país;

Que con el propósito de mejorar la empleabilidad de las jóvenes y mujeres panameñas, en particular de las más afectadas por condiciones de vulnerabilidad frente al empleo, se requiere desarrollar una estrategia de capacitación que refuerce sus habilidades blandas, cognitivas e interpersonales;

Que el diagnóstico sobre la situación de empleo y empleabilidad de las mujeres en Panamá, realizado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, evidencia cómo las dinámicas económicas y de empleo en nuestro país en los últimos años y, particularmente, a raíz de la pandemia, ha marcado un comportamiento en mujeres y en hombres, en cuanto a los sectores de generación de empleo, calidad de los mismos y evolución del desempleo;

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, atendiendo a los compromisos suscritos por el Gobierno Nacional a nivel internacional en materia de igualdad de género en el ámbito económico, así como del principio transversal de igualdad establecido en el Plan Estratégico de Gobierno 2019-2024 y el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado Panamá 2030, impulsa el desarrollo de una intervención específica e integrada que incremente las oportunidades de empleo para las mujeres del país, en particular las que se encuentran en condiciones de especial vulnerabilidad frente al empleo;

Que esta política regirá la labor del Gobierno y sus instituciones hasta el año 2030, alineándose de este modo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 y, en concreto, con la meta marcada de crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en especial atención a las jóvenes y mujeres en condición de vulnerabilidad, dentro del Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado Panamá 2030;

Que adicional al reforzamiento de las habilidades blandas, se requiere mejorar la oferta de capacitación a las jóvenes y mujeres en todo lo referente a competencias digitales, competencias lingüísticas, atención al cliente y educación técnico profesional, con la finalidad de facilitar su acceso a mejores y mayores oportunidades de empleo;

Que conseguir unos mismos beneficios para las mujeres y los hombres en términos de inclusión e inserción laboral requiere de una intervención específica que acelere las oportunidades a las que acceden las mujeres, asegurando que no se queden atrás de la recuperación y del desarrollo económico del país;

Que con el objetivo de facilitar este acceso, se hace necesario promover la sensibilidad en igualdad de género y la eliminación de barreras y prejuicios, tanto en el sector público como en el sector privado;

Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha desarrollado una política pública basada en planes y programas orientados a la participación económica e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en todos los sectores de la economía, así como a la sensibilización sobre la importancia de su autonomía económica;

En virtud de lo anterior,

RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar e implementar el texto de la "Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá", elaborada por este ministerio; la cual se adjunta a esta Resolución.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Constitución Política de la República de Panamá, Decreto de Gabinete No. 249 de 16 de julio de 1970.

Dado en la ciudad de Panamá, a los cuatro (4) días del mes de octubre de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral





ROGER ALBERTO TEJADA
Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral

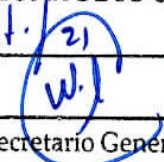


MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
SECRETARIA GENERAL

CERTIFICO:

ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

Fecha: 05/10/21

Firma: 

Secretario General





REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL



Política pública de empleabilidad e inserción laboral de
las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad
socioeconómica en Panamá

Elaborada por



MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL

Con el apoyo de



Equipo de coordinación en el MITRADEL:

- Doris Zapata Acevedo
- Roger Tejada Bryden
- Winston Sánchez A.
- Johanna González
- Yelitza González
- Alfredo Mitre
- Layda Mojica

Consultoras principales

- M. Ángeles Sallé
- Leonor Calderón
- Laura Molpeceres
- ENRED Panamá S.L.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Índice

PRESENTACIÓN

4

POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL PARA LAS MUJERES

7

ACCELERAR LAS OPORTUNIDADES A LAS MUJERES: UNA POLÍTICA DE EMPLEABILIDAD PARA ELLAS

8

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA PEIM 2030

11

PLAN DE ACCIÓN DE LA PEIM 2021-2024

14

ANEXO

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN PANAMÁ

49

PUNTO DE PARTIDA: MERCADO LABORAL, RASGOS Y TENDENCIAS

50

LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL: CARACTERÍSTICAS Y RASGOS PROPIOS

61

EFFECTOS DE LA PANDEMIA SOBRE EL EMPLEO

84

REACTIVACIÓN DE EMPLEO

99

FACTORES Y PERFILES DE VULNERABILIDAD SOCIOECONÓMICA PARA LAS MUJERES

106

PROYECCIONES Y TENDENCIAS DE EMPLEO

116

ACTORES Y PROGRAMAS CLAVE CON IMPACTO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

125

BIBLIOGRAFÍA

134

APUNTE METODOLÓGICO: PROCESO SEGUIDO PARA LA REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO Y DISEÑO DE LA PEIM

138



Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

PRESENTACIÓN

MENSAJE DE LA MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL, DORIS ZAPATA ACEVEDO

La PEIM o Política Pública de Empleabilidad e Inserción Laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá, es mucho más que cambios de conceptos y redacción, esta política nos propone retos y acciones que debemos desarrollar en equipo, no como islas. El proceso de recuperación económica tras los efectos de la Pandemia ya inició, y es momento de mirar al frente, y avanzar: empresas, trabajadores y gobiernos, todos tenemos la misma misión.

Como Gobierno asumiremos la misión de promover la empleabilidad mediante nuestros proyectos y programas de orientación, inserción e intermediación laboral, con enfoques completamente inclusivos, basados en resultados y proyecciones medibles, con objetivos claros, porque es indispensable saber lo que estamos haciendo, por qué los estamos haciendo y los resultados que esperamos alcanzar.

Las acciones y objetivos de interés público que aquí se presentan, surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad. La política con enfoque de género busca aumentar la integración de la mujer en condiciones de vulnerabilidad, que garantice la equidad entre hombres y mujeres frente a las oportunidades de empleo, siguiendo el principio transversal de igualdad establecido en el Plan Estratégico de Gobierno y el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado Panamá 2030.

Invertir en la justicia social es apostar al futuro, pero mucho más allá, es hacer justicia a todas las personas que, por diferentes razones, no han podido acceder a oportunidades de desarrollo humano, profesional o vocacional. Un modelo que, con el paso de los años, ha condenado a la pobreza a miles de mujeres, personas con discapacidad y jóvenes, que a falta de oportunidades de integración, pierden la fe de desarrollar sus talentos en beneficio del país y de sus propias familias.

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas es más que una meta global, es una necesidad humana; es el camino a seguir, porque una nación no se construye pensando en algunos, sino incluyendo a todos.

La igualdad de género, en principio, es un asunto de derechos humanos. Nos exige que tanto mujeres y hombres tengan el mismo acceso a los beneficios, obligaciones y oportunidades, pero para lograr esto, tenemos que creer en lo que proponemos, porque el papel firmado puede ser letra muerta, no es lo que cambiará nuestras acciones; solo cambiaremos cuando logremos convencer a todos que la integración y la inclusión es el camino para el verdadero desarrollo.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Esta política es un gran paso y llega justo en el momento en el que el país más lo necesita, porque recuperarnos de la Pandemia es solo el primer paso en este proceso humano, el más complicado será recuperarnos del letargo social que nos dejó el mal de la discriminación en nuestra sociedad, pero que poco a poco combatimos, reforzando la educación y procurando oportunidades como estas que hoy presentamos, sin preconditionantes de género o condición social.

Deseo agradecer el apoyo técnico y acompañamiento del Banco de Desarrollo Interamericano (BID), quienes han trabajado hombro a hombro con el personal técnico interinstitucional que desarrolló esta propuesta que hoy se oficializa, y con la que deseamos impulsar el desarrollo de una intervención específica e integrada.

El reto está lanzado, desde el Gobierno Nacional y muy especialmente desde el MITRADEL, seguiremos impulsando esta visión de futuro y desarrollo, y la invitación seguirá en pie, para que juntos procuremos que las oportunidades lleguen a quienes tengan que llegar.

Doris Zapata Acevedo

4 de octubre de 2021

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL PARA LAS MUJERES



ACCELERAR LAS OPORTUNIDADES A LAS MUJERES: UNA POLÍTICA DE EMPLEABILIDAD PARA TODAS

El diagnóstico sobre la situación de empleo y empleabilidad de las mujeres en Panamá (ver Anexo) evidencia cómo las dinámicas económicas y de empleo en nuestro país en los últimos años y, particularmente, a raíz de la pandemia, muestran un distinto comportamiento en mujeres y en hombres, en cuanto a los sectores de generación de empleo, calidad de los mismos y evolución del desempleo. Los primeros indicios de la reactivación económica apuntan, además, a que las mujeres se están incorporando de manera más lenta a la recuperación.

Conseguir unos mismos beneficios para las mujeres y los hombres en términos de inclusión e inserción laboral requiere de una intervención específica que acelere las oportunidades a las que acceden las mujeres, asegurando que no se queden atrás de la recuperación y del desarrollo económico y prosperidad que están por venir.

Factores como la edad (mujeres jóvenes), el nivel educativo, el hábitat, la etnia, la composición del hogar, la informalidad o la discapacidad, agravan sustancialmente las situaciones de vulnerabilidad frente al empleo, lo que requiere considerar, dentro de esta intervención específica: i) una visión focalizada hacia las condiciones particulares que atraviesan estos grupos de mujeres, ii) su priorización en el marco de las acciones que sean promovidas en el marco de la misma.

El Gobierno de Panamá, atendiendo a los compromisos suscritos a nivel internacional en materia de igualdad de género en el ámbito económico, así como del principio transversal de igualdad establecido en el **Plan Estratégico de Gobierno 2019-2024** y el **Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado Panamá 2030**, desea impulsar el desarrollo de una intervención específica e integrada que incremente las oportunidades de empleo para las mujeres del país, en particular las que se encuentran en condiciones de especial vulnerabilidad frente al empleo.

Con tal propósito, se presentan a continuación los objetivos estratégicos y líneas de intervención que componen la **Política Pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá (en adelante PEIM)**.

ALCANCE

La **PEIM** regirá la labor del Gobierno y sus instituciones hasta el año 2030, alineándose de este modo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 y, en concreto, con la meta marcada de crecimiento económico sostenido, inclusivo y sos'tenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, dentro del **Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado**



Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Panamá 2030. Sus objetivos estratégicos, por consiguiente, se encuentran formulados con horizonte 2030.

La **PEIM** incorpora un **Plan de Acción**, que traduce los objetivos estratégicos en compromisos concretos, con alcance 2024, asumiendo el periodo de la presente administración, con miras a ser revisado y reformulado en función los resultados alcanzados, lo que dará lugar a un nuevo Plan de Acción con vigencia 2025-2030.

El momento en el que está formulada la Política y su Plan de Acción, no obstante, se caracteriza por importantes cambios y transformaciones en el empleo y la matriz productiva del país, intensificados en el contexto de la pandemia de la COVID-19. En ese sentido, la **PEIM** es concebida como una política “viva”, sujeta a los cambios y actualizaciones que sean necesarios acometer ante una evolución del empleo imprevista.

ENTE RECTOR E INSTITUCIONES ARTICULADAS

El ente rector de impulso de la política será el **Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)**, quien:

- i) será el encargado de la ejecución de la mayoría de las acciones contempladas en la política;
- ii) coordinará las acciones con otros organismos del Gobierno con un papel clave en la política;
- iii) realizará el seguimiento anual de las realizaciones y resultados, plasmado en un Informe Anual de Ejecución;
- iv) se responsabilizará de la evaluación del impacto del Plan de Acción 2024 y la redacción de una propuesta de líneas maestras de cara a un nuevo Plan con miras 2030.

Además de MITRADEL participan como entes ejecutores de la Política las siguientes agencias del Gobierno:

- o Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH).
- o Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).
- o Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE).
- o Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

Para la concertación y coordinación de las acciones comprendidas en el Plan se prevé la creación de una **Comisión de Monitoreo de la PEIM**, con representación de las instituciones citadas, quien se reunirá anualmente, mediante convocatoria del MITRADEL, para la presentación del Informe Anual de Ejecución, revisión de compromisos y readaptación del Plan de Acción, en su caso.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

La Comisión de Monitoreo de la PEIM tendrá, entre sus primeras funciones, establecer los mecanismos y herramientas de monitoreo, incluidos los indicadores de realización, resultados e impactos de la Política.

El impulso de la Política espera poder darse, además, en concertación y colaboración con los principales agentes y organismos del sector privado que forman parte del ecosistema de empleo y formación en el país, como son las asociaciones empresariales, gremios, sindicatos, agencias de colocación, entidades formativas y de capacitación, asociaciones sin ánimo de lucro, organizaciones de mujeres, organismos multilaterales y grandes empresas. Para ello se crearán espacios de diálogo e intercambio dentro de las medidas la buena gobernanza de la Política.

GRUPOS PRIORITARIOS DE ATENCIÓN

Alineado con el propósito de la Política, de impactar sobre aquellos perfiles de mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad laboral, en aquellas actuaciones no focalizadas sobre perfiles concretos, en las que la demanda supere la cobertura de las acciones ofertadas, tendrán preferencia como beneficiarias los siguientes grupos de mujeres:

- **Mujeres con niveles educativos no universitarios.**
- **Mujeres menores de 30 años.**
- **Mujeres rurales.**
- **Empleadas domésticas.**
- **Mujeres indígenas.**
- **Mujeres afrodescendientes.**
- **Mujeres jefas de hogar monoparentales.**
- **Mujeres con algún tipo de discapacidad.**

Para priorizar a estos perfiles, se adecuarán los instrumentos necesarios de identificación de perfiles y baremos de candidaturas en las fases previas de acceso a las acciones.

COMPLEMENTARIEDAD DE LA POLÍTICA CON OTRAS ESTRATEGIAS DEL GOBIERNO

Complementariedad de la política con otras estrategias del gobierno

La **PEIM** se articula con otras cuatro estrategias que el Gobierno ha diseñado dirigidas a fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres y mejorar sus oportunidades económicas y de empleo. Estas estrategias son las siguientes:

- **Estrategia Nacional para la integración de niñas y jóvenes en las disciplinas y empleos STEM**, impulsada por la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

- o **Estrategia Nacional de Emprendimiento Femenino**, coordinada desde la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME).
- o **Plan de Empoderamiento Económico de Mujeres Indígenas**, liderada por el Ministerio de Gobierno (MINGOB).
- o **Estrategia Nacional de Cuidados**, cuyo diseño está a cargo del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

La **PEIM** estará alineada, asimismo, con la **Política Pública de Juventud** en lo que las dimensiones de educación, capacitación y empleo joven, con enfoque de género, se refiere.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS - VISIÓN 2030

La **PEIM** se rige por **12 objetivos estratégicos transversales**, que afectan a las mujeres de cualquier perfil, priorizando aquellas que se encuentran en condiciones de especial vulnerabilidad frente al empleo, complementados por **6 objetivos focalizados** en aquellos grupos de mujeres que requieren de una intervención específica.

OBJETIVOS TRANSVERSALES [OT]

- OT1.** Mejorar la empleabilidad de las mujeres panameñas, en particular de las más afectadas por condiciones de vulnerabilidad frente al empleo, mediante el refuerzo de habilidades blandas, habilidades cognitivas y habilidades interpersonales, que deberán ser consideradas como parte esencial de cualquier acción de empleo en la que participen.
- OT2.** Incrementar la base de competencias transversales entre las mujeres, que les permitan acceder a mayores oportunidades de empleo, en especial las competencias digitales, lingüísticas, de atención al cliente..., mediante una oferta de capacitación en estas áreas adecuada a sus necesidades.
- OT3.** Garantizar el acceso de las mujeres a la oferta educativa, especialmente en el área de la educación técnico profesional, vinculada a los sectores de mayor oportunidad presente (sector logístico, agroindustria, turismo, comercio) y futura (energía, medio ambiente, ciencia e innovación, tecnología, cultura...).
- OT4.** Junto al objetivo anterior, orientar y propiciar el acceso de las mujeres hacia los sectores de oportunidad mencionados, diversificando sus opciones profesionales desde la base de cualquier servicio de orientación que sea prestado, con especial énfasis a los sectores de empleo del futuro.



Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

- OT5.** Considerar los sectores de alta concentración de empleo de las mujeres (comercio, hotelería, restaurantes, empleo doméstico, industria manufacturera) como sectores prioritarios en los planes y políticas de empleo.
- OT6.** Fomentar los procesos de inserción laboral de las mujeres en la oferta y estrategias de empleo público y/o comunitarios.
- OT7.** Promover la sensibilidad en igualdad de género y la eliminación de barreras y prejuicios de género en el sector privado que limitan la contratación y el acceso al empleo por cuenta ajena de las mujeres.
- OT8.** Incentivar los procesos de formalización entre las trabajadoras y las empresas, en particular en sectores de alta concentración de empleo de mujeres.
- OT9.** Avanzar en la instalación de un Sistema Nacional de Cuidados, asegurando la corresponsabilidad social del Gobierno, el sector privado y las familias con este trabajo, posibilitando oportunidades equitativas de empleo para mujeres y hombres, en especial a aquellas mujeres con mayores dificultades.
- OT10.** Integrar el enfoque de género en cualquier actuación de empleo, particularmente considerando: i) la diversificación de las opciones profesionales de las mujeres; ii) los procesos de empoderamiento individual y colectivo; iii) las posibles barreras para la posterior contratación de mujeres; iv) la adecuación de las actuaciones a las necesidades de conciliación con las responsabilidades familiares y domésticas que son asumidas en su mayoría por las mujeres; v) el uso de una comunicación inclusiva, garantizando canales de información que lleguen a todas las mujeres.
- OT11.** Mejorar la sensibilización y capacitación en igualdad de género de los y las agentes que intervienen en el ecosistema de empleo y formación, para el logro de una mayor pertinencia de los servicios de empleo prestados.
- OT12.** Establecer una adecuada Gobernanza para el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Política, mediante: i) sistemas de generación de conocimiento que provean información acerca de la situación de empleo y empleabilidad de las mujeres; ii) espacios para el intercambio y el diálogo entre los y las agentes implicados; iii) instrumentos de monitoreo y evaluación sobre el cumplimiento de la política.

OBJETIVOS FOCALIZADOS [OF]

- OF1.** Dotar de primeras oportunidades de empleo a las mujeres jóvenes, en particular a las de bajos niveles educativos y con personas dependientes a cargo, mediante el



Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

refuerzo de sus competencias técnico-profesionales, transversales y habilidades blandas, acompañando este proceso de sistemas de pasantías y/o incorporándolas como grupos prioritario en los programas de formación dual.

El OF1 se verá complementado con los objetivos enmarcados en la **Estrategia Nacional para la integración de niñas y jóvenes en las disciplinas** y empleos STEM y en la **Política Pública de Juventud**.

OF2. Empoderar el papel económico de las mujeres de ámbito rural fortaleciendo sus capacidades agroproductivas, apoyando su participación en la generación de empleos rurales no agrícolas (ERNA), en particular los vinculados a la economía verde, y mejorando el acceso y las condiciones laborales en la industria agro-manufacturera.

OF3. Profesionalizar, certificar y formalizar el trabajo de las empleadas domésticas.

El OF3 se verá complementado con los objetivos enmarcados en la **Estrategia Nacional de Cuidados**.

OF4. Empoderar el papel económico de las mujeres indígenas, incrementando su capacidad en la toma de decisiones, mejorando sus capacidades productivas, apoyando la comercialización de sus productos y fortaleciendo sus iniciativas de autoempleo.

El OF4 se verá complementado con los objetivos enmarcados en la **Estrategia Nacional de Emprendimiento Femenino y en el Plan de Empoderamiento Económico de Mujeres Indígenas**.

OF5. Romper con las barreras que impiden el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres afrodescendientes, sensibilizando frente a actitudes y prejuicios xenófobos, y poniendo en valor la riqueza de la diversidad étnica en el empleo y el mundo del trabajo.

OF6. Fomentar la participación económica y laboral de las mujeres con discapacidad, sensibilizándolas a ellas y su entorno sobre la importancia de la autonomía económica, encauzando oportunidades de empleo en el marco de los sistemas de empleo protegidos y otorgándoles prioridad en los programas de empleo generalistas.

PLAN DE ACCIÓN DE LA PEIM 2021-2024

El **Plan de Acción de la PEIM 2021-2024** se articula en torno a 12 Medidas, las cuales persiguen impactar sobre los Objetivos Estratégicos y Focalizados señalados en el epígrafe anterior.

Las 12 Medidas de la PEIM son las siguientes:

- Medida 1.** Atención integral.
- Medida 2.** Orientación profesional y vocacional.
- Medida 3.** Capacitación laboral.
- Medida 4.** Apoyo a la inserción laboral.
- Medida 5.** Empleo público.
- Medida 6.** Conciliación y cuidados.
- Medida 7.** Cumplimiento de las normativas en las áreas de trabajo.
- Medida 8.** Intermediación laboral.
- Medida 9.** Empleo internacional.
- Medida 10.** Sensibilización y colaboración con empresas.
- Medida 11.** Información sobre mercado de trabajo.
- Medida 12.** Mejora de la pertinencia, calidad e institucionalidad de los programas e iniciativas.

MEDIDA 1. ATENCIÓN INTEGRAL

Acción 1.1. Ventanilla única de oportunidades (VUO)

Entidad responsable

MITRADEL (en colaboración con INADEH, AMPYME, ITSE, SENACYT e IPACOOOP).

Objetivo

Contribuir al funcionamiento del mercado de trabajo mejorando las oportunidades de los hombres y mujeres, facilitando satisfacer las necesidades de personal en las empresas, prestando para ello en un solo lugar, ya sea físico o virtual, los servicios de intermediación, apoyo al emprendimiento, orientación, información, economía social y solidaria, formación e innovación y atención específica.

Descripción

Se dirige a personas desempleadas y pretende aunar, en una misma ventanilla de atención, la oferta de servicios de empleo, capacitación, emprendimiento e intermediación.

Metodología

El servicio de la VUO se caracteriza por la involucración de las distintas organizaciones de acuerdo a las siguientes responsabilidades:

MITRADEL:

- Realizar una captación de datos, para mantener un registro actualizado de todos los usuarios y usuarias que visitan la VUO.
- Orientar, brindar seguimiento y remitir en base a las necesidades a la institución que se ajuste más a sus necesidades.
- En caso de requerir oportunidad de empleo, se hace intermediación laboral por medio de la plataforma “Empleos Panamá”.
- Coordinar reuniones de evaluación de resultados.

AMPYME:

- Orientar a los usuarios y usuarias.
- Brindar información sobre todos los programas existentes dentro de su institución.
- Captar los datos y remitir a su institución para su debido proceso.

ITSE:

- Orientación sobre los Técnicos disponibles.
- Indicar fechas de Matrículas.
- Realizar procesos de Pre-Inscripción.

INADEH:

- Orientar a los usuarios y usuarias.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

- Brindar información sobre todos los cursos disponibles dentro de su institución.
- Captar los datos.
- Pre-inscribir y remitir a su institución para su debido proceso de inscripción.

IPACCOOP:

- Orientación sobre las diferentes modalidades de cooperativismo.
- Captación de datos sobre personas interesadas.

Impactos esperados

Participantes en la VUO

	2021	2022	2023	2024
Hombres	425	1,025	1,200	1,350
Mujeres	425	1,025	1,200	1,350
Total	850	2,050	2,400	2,700
% mujeres	50%	50%	50%	50%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1 OT2 OT3 OT4 OT7 OT10 OT11

Acción 1.2. Servicio de Autonomía Económica (SAE)

Entidad responsable

INAMU

Objetivo

Promover la autonomía económica de las mujeres, por medio de su participación laboral y la generación de ingresos económicos propios, mediante un servicio de atención y orientación integral y derivación de las mujeres usuarias de los CINAMU.

Descripción

Servicio que actualmente se está implantando en la Red de Centros territoriales de los que dispone el INAMU, los denominados CINAMU. Se encuentra enfocado a promover la autonomía económica de las mujeres usuarias de los CINAMU, mediante un proceso atención integral.

Metodología

El proceso de atención integral transcurre por las siguientes fases:

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

- Acogida de la usuaria, en la que se identifica el perfil de empleabilidad y de sus necesidades en materia de inserción laboral.
- Definición de un itinerario de inserción, ya sea por cuenta propia y ajena, identificando los elementos del perfil que deben ser reforzados y las rutas por las que debe transitar la usuaria.
- Derivación de la usuaria, hacia aquellos servicios disponibles por los que debe transcurrir la usuaria (ya sea internos o externos).
- Seguimiento individual y colectivo de las usuarias.

El SAE se encuentra en fase de implantación piloto en una serie de CINAMU seleccionados y, una vez evaluada su pertinencia, la idea es extenderla al resto de la red de CINAMU.

Impactos esperados
(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT2	OT3	OT4	OF1	OF2	OF3	OF4	OF5	OF6
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

MEDIDA 2. ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y VOCACIONAL

Acción 2.1. Programa de Orientación Vocacional y Empleo (Orienta Panamá)

Entidad responsable
MITRADEL (en colaboración con MEDUCA).

Objetivo
Orientar a los y las estudiantes de colegios públicos y particulares, facilitándoles información sobre la tendencia ocupacional y las carreras con mayor oportunidad de inserción al mercado laboral, apoyando el proceso de toma de decisión vocacional y profesional, y trabajando específicamente en estos procesos los sesgos y factores de género que limitan las opciones y el desarrollo profesional de las (los) jóvenes.

Descripción
El Programa se dirige al siguiente público objetivo:

- Estudiantes de educación Pre – Media que estén próximos a graduarse de noveno grado e iniciar un bachillerato (14 – 16 años de edad).
- Estudiantes que estén finalizando sus estudios medios a punto de iniciar una carrera universitaria (16 – 19 años de edad).
- Estudiantes que finalizan estudios de educación media de otros centros de formación académica adscritos al ministerio de educación (16 – 19 años de edad).



Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Las modalidades de participación en las acciones de orientación son presenciales o a distancia o virtuales:

- Alternativas presenciales. Orientación Vocacional y de Empleo en los Colegios: charlas de orientación vocacional que benefician a estudiantes de colegios públicos y particulares del territorio nacional, incluyendo las comarcas; Orienta Panamá Focalizados: atención de orientación vocacional para áreas rurales e indígenas; Talleres para profesores de orientación: jornadas de capacitación en temas relacionados al mercado laboral para profesores y profesoras de orientación pre-seleccionados(as) por MEDUCA; Talleres para estudiantes líderes: es un espacio de encuentro y formación para los/las estudiantes que han participado del panel de estudiantes líderes del programa.
- Alternativas a distancia o virtuales. Webinar ACTIVA TÚ FUTURO: espacio en donde se brinda información sobre temas relevantes vinculados a la necesidad y tendencia del mercado laboral, el mismo es transmitido a través del canal de YouTube de MITRADEL, para que gran parte de la población pueda tener acceso a la información; Guías de Orientación Vocacional: manual de orientación vocacional con perspectiva de género, cuyos beneficiarios(as) son estudiantes de duodécimo grado, profesores y profesoras de orientación.

En el marco de las acciones de orientación se aborda un temario con los siguientes Temas:

- Aptitudes, intereses, conocimiento del mercado laboral y actitudes.
- ¿Cómo hacer una hoja de vida? (Hoja de vida ciega).
- Lo que se debe y no se debe hacer en una entrevista laboral.
- El emprendimiento.
- Mi proyecto de vida.
- Autoconocimiento y autoestima.
- Trabajo juvenil.
- Bachilleres y Centros de Estudio Superior.

Dentro de este proceso se atienden los factores de género que afectan a los procesos de orientación laboral de mujeres y hombres, considerando:

- El abordaje de estos factores y cómo trabajarlos, en los Talleres que son organizados para el profesorado de orientación.
- Introduciendo en el Temario de las acciones de orientación contenidos dirigidos a abordar los sesgos de género, como son:
 - a. ABC de género elementos conceptuales;
 - b. diversificación de las opciones de profesionales, abriendo la posibilidad hacia actividades económicas no tradicionales para mujeres y hombres;
 - c. la centralidad del empleo en el proyecto de vida para las mujeres, y la relevancia de la corresponsabilidad y el cuidado en el caso de los varones;

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

- d. el refuerzo de la autoestima y de la valoración de las capacidades (especialmente las vinculadas a las áreas STEM).
- e. La consideración de todos estos sesgos en los contenidos en las Guías de Orientación Vocacional, así como la utilización de un uso de una comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes).
- f. La entrega de Guías de orientación en las Comarcas y en las comunidades indígenas para orientar a las mujeres estudiantes de la comunidad, integrando en ellas la perspectiva de género e intercultural, así como sensibilizando y capacitando a los equipos de orientación en la aplicación de ambos enfoques.

Metodología

- Planificación de cada una de las actividades: se elabora el cronograma y se diseña la estructura de cada una de las actividades que se realizarán durante el año. En esta etapa se establece la modalidad de las orientaciones, las cuales pueden ser virtuales o presenciales.
- Coordinación Interinstitucional: el equipo coordinador del proyecto coordina en conjunto con el equipo de la Dirección Nacional de Orientación de MEDUCA la ejecución de las actividades.
- Ejecución de actividades: proceso mediante el cual se realizan las capacitaciones de orientación vocacional para los/las estudiantes de noveno y duodécimo grado de los diferentes colegios particulares y públicos, también se llevan a cabo los talleres para profesores de orientación y estudiantes líderes.
- Seguimiento de cumplimiento a las metas establecidas: en esta etapa se le da seguimiento a cada una de las actividades ejecutadas, para la recaudación de evidencias y datos estadísticos que validen la ejecución exitosa de cada una de ellas, incorporando el análisis de género en los resultados.

Impactos esperados

Participantes en el Programa Orienta Panamá

	2021	2022	2023	2024
Hombres	3,750	3,750	6,000	7,500
Mujeres	3,750	3,750	6,000	7,500
Total	7,000	7,000	12,000	15,000
% mujeres	50%	50%	50%	50%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT4	OT10	OF1
-----	-----	------	-----

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Acción 2.2. Política de Juventud

Entidad responsable

MIDES

Objetivo

Incorporar acciones de apoyo al desarrollo laboral de las mujeres en el marco de la Política de Juventud, especialmente orientadas hacia su ubicación en sectores y empleos de oportunidad.

Descripción

Actualmente se está desarrollando la Política de Juventud, basada en el diagnóstico de Juventud 2021, fuentes del INEC e insumos de Ágora 2020.

Dentro de las principales líneas temáticas, la juventud se inclina, además de por otros temas, por la preocupación en materia de desarrollo laboral. En ese sentido, en materia laboral, hay una amplia tendencia a depender de los progenitores, inclusive aquellos y aquellas jóvenes entre el rango de los 24-29 años de edad.

Metodología

En el marco de la construcción de la Política de Juventud se está trabajando en:

- Ajustar la orientación de carreras para aquella que sean realmente funcionales al mercado.
- Potenciar las carreras STEM en mujeres, pero más allá de promoción, generar tendencia en contratación de mujeres en campo STEM.
- Generar espacios de formación en materia digital para que se logre potenciar el trabajo local remoto, dándole más facilidad a las mujeres de atender temas en paralelo relacionados a la crianza.

Impactos esperados

(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT3	OT4	OF1
-----	-----	-----

MEDIDA 3. CAPACITACIÓN LABORAL

Acción 3.1. Participación de las mujeres en áreas de formación técnico-profesional con mayores oportunidades presentes y futuras

Entidad responsable:

INADEH

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Objetivo

Incrementar la representación de mujeres en las áreas de formación profesional y cursos de capacitación ofertados por el INADEH con mayores oportunidades de empleo, presente y futuro, en los que se haya identificado una baja participación.

Descripción

El INADEH, como ente rector de la formación profesional en Panamá desarrolla, a través de sus 23 Centros de Formación, cursos, talleres y programas en 29 áreas formativas. Aunque las mujeres son mayoría de las personas participantes y egresadas de la oferta formativa del INADEH, se observa una importante segregación por sexos según las áreas formativas.

Se pretende, en tal sentido, incrementar la participación de las mujeres, en especial de las jóvenes y las que presentan algún tipo de vulnerabilidad socioeconómica, en aquellas áreas formativas tradicionalmente masculinizadas que presentan mayor demanda de empleo presente y futuro, como son: Transporte (8% de mujeres beneficiarias sobre el total en 2021), Metal Mecánica (10%), Mecánica Automotriz (12%), Electricidad y Electrónica (16%), Equipo Pesado (22%), Ebanistería (37%), Construcción Civil (31%), Energías Renovables (31%) y Marítimo (34%) (INADEH, 2021).

Metodología

Para fomentar la participación de mujeres en áreas formativas no tradicionales con oportunidades de empleo presente y futuro se prevé:

- Revisión y actualización de las competencias en materia de igualdad de género del Departamento de Orientación Vocacional del INADEH.
- Incorporación del objetivo de diversificación profesional de las mujeres y orientación hacia profesiones no tradicionales en los Manuales y Guías existentes para la Oficina de Orientación del INADEH.
- Realización de capacitación sobre los sesgos de género en la orientación profesional y laboral a los equipos de la Oficina de Orientación.
- Revisión de los soportes de comunicación y difusión sobre la oferta formativa del INADEH para asegurar el uso de una comunicación inclusiva de género, tanto a nivel de lenguaje como de imágenes.
- Lanzamiento de campañas específicas de información y divulgación de cursos, talleres y programas en áreas no tradicionales en colaboración con INAMU y asociaciones de mujeres, y en Ferias de Empleo.
- Puesta en marcha de cursos piloto sobre Construcción Civil y Energías Renovables solo para mujeres en cuatro centros de formación que sirvan para cubrir la oferta de empleo público comunitario prevista ofertar en los próximos años.

Impactos esperados

(Por determinar)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT3. OT4.OT6. OT10. OT11. OF1.

Acción 3.2. Participación de mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en la oferta formativa técnico-profesional

Entidad responsable:

INADEH

Objetivo

Fomentar y apoyar la participación de mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica, particularmente de las mujeres indígenas, rurales, jefas de hogar monoparentales y con algún tipo de discapacidad, en la oferta de formación técnico profesional.

Descripción

Dentro de la oferta formativa del INADEH, a través de sus 23 Centros de Formación en 29 áreas formativas, se pretende dotar de oportunidades de accesibilidad a las mujeres que, por distintos factores de vulnerabilidad, muestran mayores dificultades para ingresar en la oferta formativa, como son mujeres indígenas (por nivelación educacional, falta de oferta formativa en las Comarcas...), rurales (por menor oferta en los territorios más alejados), jefas de hogar monoparentales (por dificultades para compatibilizar las responsabilidades familiares con la dedicación exigida a la formación) y con mujeres con algún tipo de discapacidad (por barreras físicas, audiovisuales...).

Metodología

Para fomentar la participación de mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica se prevé:

- Incremento de la oferta formativa en los territorios más alejados, especialmente en las áreas rurales y Comarcas indígenas.
- Lanzamiento de una oferta de calidad en modalidad online, accesible desde cualquier territorio y con garantías de accesibilidad web para todas las personas.
- Adaptaciones curriculares para mujeres de bajos niveles educativos y/o necesidades particulares.
- Incorporación de criterios de pertinencia cultural, además de la de género, en la oferta dirigida a las mujeres que residen en Comarcas y territorios indígenas.
- Programación de las sesiones en horarios compatibles con las responsabilidades familiares y domésticas, así como provisión de alternativas innovadoras para el cuidado de hijas, hijos y dependientes de las participantes.
- Alianzas de colaboración para la promoción de la oferta formativa a través de espacios y asociaciones que representan los intereses de estos grupos de mujeres.

Impactos esperados

(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT3	OT4	OF1	OF2	OF4	OF6
-----	-----	-----	-----	-----	-----

Acción 3.3. Programación de área formativa en servicio doméstico y de cuidados

Entidad responsable:

INADEH, en coordinación con el MIDES (en el marco de la acción del diseño de una Hoja de Ruta hacia el Sistema Nacional de Cuidados).

Objetivo

Profesionalizar y acreditar la formación en competencias profesionales en el sector del empleo doméstico y de cuidados, al tratarse de un sector con potencial de empleo para las mujeres, pero caracterizado por la informalidad y escasa profesionalización.

Descripción

Poner en marcha un área de formación relacionada con la mejora de las capacidades nacionales en materia de provisión de servicios de trabajo doméstico y de cuidado de personas con calidad.

Se trataría de reactivar el área de formación, planteada en 2012, sobre la formación en áreas de trabajo doméstico y cuidado y atención a personas dependientes. Esta área, que actualmente no se imparte, apoyaría la mejora de la cualificación de las mujeres que se dedican a las actividades de trabajo doméstico, cuidado de mayores, atención de niños, niñas y personas enfermas, y cuya demanda en el mercado laboral está creciendo y se prevé que lo haga aún más en el futuro.

Metodología

- Diseño, entre 2021 y 2022, de un Programa Formativo en competencias de servicio doméstico y de cuidados, que sea impartido en modalidad presencial y virtual en los Centros de Formación de varias provincias.
- Incorporación, a partir del 2023, del Programa Formativo en competencias de servicio doméstico y de cuidados en los Planes Anuales de Formación del INADEH.

Impactos esperados

(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT5	OT8	OT9	OF3
-----	-----	-----	-----	-----

Acción 3.4. Programación de área formativa en competencias digitales

Entidad responsable:
INADEH

Objetivo
Incorporar en la oferta formativa del INADEH nuevos cursos orientados a fortalecer competencias digitales básicas y transversales, para la mejora de la empleabilidad, entre los grupos de población más alejados de los procesos de aceleración tecnológica, entre los que se da una mayor presencia de mujeres.

Descripción
La digitalización en todas las esferas y ámbitos del empleo venía imponiéndose como tendencia en la última década, pero se ha acelerado a partir de la pandemia. Las competencias digitales orientadas a utilizar de forma eficiente recursos y herramientas digitales, buscar y gestionar la información, comunicarse digitalmente, trabajar en red y teletrabajar, o el aprendizaje continuo a través de los medios digitales, resultan indispensables para el desempeño de cualquier trabajo.

Las mujeres, al respecto, presentan mayores dificultades para incorporarse a dichos procesos de digitalización, al tener menores oportunidades de acceso a equipos y de conectividad, pero también al presentar menores habilidades tecnológicas, sobre todo entre los perfiles de mayor vulnerabilidad socioeconómica.

La incorporación de una oferta formativa en el INADEH orientada a trabajar estas competencias reforzará, de este modo, la empleabilidad de las personas más alejadas de los procesos de digitalización y, en particular, de las mujeres.

- Metodología**
- Diseño, entre 2021 y 2022, de un Programa Formativo en competencias digitales, que sea impartido en modalidad presencial y virtual en los Centros de Formación de varias provincias.
 - Incorporación, a partir del 2023, del Programa Formativo en competencias digitales a los Planes Anuales de Formación del INADEH.

Impactos esperados
(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT2
-----	-----

Acción 3.5. Integración del enfoque de género en el nuevo Sistema de la Formación Dual

Entidad responsable:

INADEH, en coordinación con el MITRADEL y la Fundación del Trabajo.

Objetivo

Integrar el enfoque de género en el nuevo Sistema de la Formación Dual vinculado a la actualización de la Ley 4 del 1 de 1997 sobre la Formación Profesional Dual en Panamá.

Descripción

El Sistema de la Formación Dual en Panamá está siendo actualizado mediante la revisión de la Ley que lo ampara (Ley 4 del 1 de 1997 sobre la Formación Profesional Dual en Panamá), la misma que dará lugar al relanzamiento de esta modalidad de formación que permitirá la práctica y la inserción laboral de miles de jóvenes en el país. La revisión y actualización de dicha Ley, así como su reglamentación e implementación posterior, incorporará el enfoque de género, considerando los siguientes aspectos esenciales:

- 1- la participación equilibrada de mujeres y hombres como beneficiarios de la formación;
- 2- la incorporación de mujeres en formaciones dentro de ámbitos laborales en los que se encuentren infrarrepresentadas, en áreas tecnológicas y en todas aquellas otras relacionadas con los sectores de mayor demanda laboral;
- 3- la realización de acciones positivas dirigidas a favorecer, muy especialmente, la participación de mujeres jóvenes en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica tales como indígenas, afrodescendientes y jefas de hogares monoparentales,
- 4- la sensibilización y capacitación en género del personal de las unidades operativas, así como del personal formador de los centros y de las empresas receptoras;
- 5- el análisis de género en la evaluación del sistema, incluyendo la desagregación por sexo de la información suministrada y la descripción de los resultados en mujeres y hombres,
- 6- el cumplimiento de la legislación nacional en materia de igualdad de género por el conjunto de las partes implicadas, en particular las relativas a la igualdad de género y no discriminación, la libre elección de empleo, la igualdad salarial, la protección de la maternidad, la licencia de paternidad, la atención a las responsabilidades familiares y de cuidados, y el acoso en el lugar del trabajo.

Metodología

- Incorporación de un artículo específico que garantice el enfoque de género en la actualización de la Ley 4 del 1 de 1997 sobre la Formación Profesional Dual en Panamá, dentro de proceso coordinado desde el INADEH en el que participa MITRADEL, la Fundación del Trabajo, los gremios y los sindicatos.
- Establecimiento de criterios específicos de género en el marco del reglamento que operativice la actualización de la Ley.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

- Implementación y seguimiento de los compromisos establecidos para la integración del enfoque de género en la Ley actualizada.

Impactos esperados
(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT3	OT4	OT5	OF1
-----	-----	-----	-----	-----

Acción 3.6. Programa de Empoderamiento y Recursos para La Autonomía Económica (PERLA)

Entidad responsable
INAMU

Objetivo
Apoyar la identificación de los proyectos de vida de las mujeres y reforzar sus habilidades blandas, en particular de aquellas mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.

Descripción
PERLA es un programa de capacitación modular orientado a la definición del proyecto de vida de las mujeres participantes y a la adquisición de habilidades transversales básicas relacionadas con los procesos de autonomía económica.

Se trata de un programa que ha sido diseñado para ser prestado por la red de centros territoriales del INAMU (CINAMU) y que prevé implantarse en los próximos meses.

De forma previa a su integración completa en todos los CINAMU se ha considerado oportuno testar el enfoque y contenido del programa con algunas experiencias piloto. De la experiencia que se desarrolle en ellas y con los resultados de la posterior evaluación, se ajustará el enfoque y contenido del programa a las mejoras que sean identificadas para su inclusión definitiva en los demás Centros.

Metodología
El curso se estructura en cuatro Módulos formativos, más una sesión de bienvenida y una de cierre, con una carga lectiva estimada de 24 horas de duración. Cada Módulo, a su vez, está compuesto por temas, actividades prácticas y dinámicas de grupo.

Se encuentra concebido para ser impartido en modalidad presencial, por parte de las trabajadoras de los CINAMU, pero también cuenta con una versión para su desarrollo online.

Impactos esperados
(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT2	OF1	OF2	OF3	OF4	OF5	OF6
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Acción 3.7. Establecer una estrategia para la educación en carreras de nivel técnico superior con enfoque de género.

Entidad responsable:

ITSE

Objetivo

Reducir la brecha de género en los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) por medio de la incorporación de mujeres a las carreras Técnicas de Nivel Superior.

Descripción

Lograr una mayor participación de la mujer en carreras técnicas de nivel superior, de manera que se impacte en distintos sectores de la económica no tradicionales de participación de la mujer y se incrementen los espacios de acceso a la educación para ellas.

Metodología

- Establecer objetivos estratégicos, diseñando una estrategia para abordar las acciones formativas del ITSE con perspectiva de género.
- Adecuar los planes y programas de la oferta formativa del ITSE con enfoque de género y que puedan impulsar una mayor participación de las mujeres.
- Asegurar la educación de calidad a nivel nacional y regional para mujeres.

Impactos esperados

(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT2
-----	-----

MEDIDA 4. APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL

Acción 4.1. Proyecto “Aprender Haciendo”

Entidad responsable:

MITRADEL (en colaboración con AMPYME, INADEH, MEDUCA, IFARHU y Caja de Ahorros)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Objetivo

El proyecto persigue contribuir a la disminución de la tasa de desempleo de jóvenes, mediante pasantías laborales que faciliten su primera experiencia laboral en un entorno empresarial, supervisados y guiados por especialistas en empleabilidad, preparándolos para la inserción en el mercado laboral y el emprendimiento sostenible.

Se promoverá la participación de mujeres dentro del proyecto, contemplando que, al menos, la mitad de las personas participantes sean mujeres, y se trabajarán los factores de género que afectan a los procesos de inserción laboral.

Descripción

El proyecto se dirige a jóvenes entre 17 y 24 años de edad que sean bachilleres, universitarios (as) o cuenten con formación técnica del INADEH. Adicional, deben ser jóvenes que no cuenten con previa experiencia laboral.

El proyecto consiste en una pasantía laboral por tres meses en empresas privadas, remunerada parcialmente por MITRADEL, y un incentivo fiscal para las empresas que, transcurrido el tiempo de la pasantía, inserten formalmente al o la joven.

Metodología

El proceso por el que transcurre el proyecto es el siguiente:

1. Reclutar a los/las jóvenes aprendices por medio de las plataformas digitales que establezca MITRADEL o con el apoyo de MEDUCA dentro de las escuelas. La selección es aleatoria, aunque respetando que, al menos, la mitad de las personas participantes sean mujeres.
2. Coordinar y capacitar en habilidades socioemocionales para la vida. Dentro de estas habilidades se reforzarán aquellos componentes actitudinales que eviten sesgos de género en el proceso de inserción laboral: empoderamiento y centralidad del empleo en el proyecto de vida en las mujeres; corresponsabilidad y nuevos roles de masculinidad entre los varones.
3. Ingresar a los/las jóvenes en pasantías laborales por tres meses en empresas privadas, promoviendo la participación en igualdad de género en actividades económicas no tradicionales, donde MITRADEL realiza el pago de B/.300.00 por cada mes de la pasantía por un periodo de tres meses y la empresa privada paga el restante para completar el salario mínimo de la actividad económica correspondiente donde el/la joven se encuentra realizando la pasantía laboral.
4. Remitir a los y las jóvenes interesados en emprender a la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana empresa (AMPYME).
5. Componente de incentivo fiscal para las empresas que posterior a culminar los tres meses de pasantía laboral, inserten formalmente a el/la joven a su empresa y que este cumpla al menos seis meses ejerciendo sus funciones. En la comunicación con las empresas se utilizarán mensajes de sensibilización hacia la contratación de mujeres, superando posibles prejuicios de género relacionados con el “riesgo reproductivo”.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

6. IFARHU otorgará becas, previa evaluación socioeconómica individualizada, a favor de jóvenes sobresalientes provenientes del Proyecto, a fin de que realicen estudios de educación media, universitaria o postgrado.

Impactos esperados

Participantes en el Proyecto "Aprender Haciendo"

	2021	2022	2023	2024
Hombres	500	500	1,000	1,250
Mujeres	500	500	1,000	1,250
Total	1,000	1,000	2,000	2,500
% mujeres	50%	50%	50%	50%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT7	OT10	OF1
-----	-----	------	-----

Acción 4.2. Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL)

Entidad responsable:

MITRADEL

Objetivo

Insertar al mercado Laboral a la población vulnerable con menos oportunidades de obtener un empleo, en concertación o acuerdo con las empresas, que requieran de capital humano, por medio de una beca Laboral.

Descripción

El programa consiste en la inserción de personas en condiciones de vulnerabilidad, en empresas interesadas en ello, mediante el apoyo de una beca laboral equivalente al salario mínimo mensual por tres meses, con el aporte del 50% del MITRADEL y otro 50% por la Empresa privada. En el caso de que esta persona sea una persona con discapacidad, MITRADEL asume el 100% del pago del salario mínimo por tres meses.

Dentro de los procesos de selección de personas beneficiaras en la PEIM se atenderá a que, más de la mitad de las personas participantes en el programa sean mujeres, con preferencia en los grupos de mujeres a los que se dirige la PEIM, especialmente a las mujeres indígenas.

Metodología

La metodología del programa se basa en lo siguiente:

- Reclutar a buscadores y buscadoras de empleo que deseen participar del programa. Se persigue que en el proceso de reclutamiento más a mitad de las personas sean mujeres, para lo que se utilizarán canales de comunicación preferente con asociaciones y

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

organizaciones que trabajan con los distintos grupos de mujeres a los que se dirige la PEIM, al objeto de alcanzar dicho objetivo.

- Sensibilizar a los buscadores y buscadoras de empleo en cuanto a la importancia del servicio de excelencia al cliente, reforzando hábitos y conductas laborales apropiadas.
- Hacer alianzas estratégicas con las empresas por medio de acuerdos de voluntades donde se establezca las condiciones del apoyo económico brindado por MITRADEL para la inserción laboral de los buscadores de empleo. En el marco de la comunicación con las empresas se utilizarán mensajes de sensibilización hacia la contratación de mujeres.
- Dar seguimiento a las personas beneficiarias del programa para verificar su desempeño dentro de las empresas.

Impactos esperados

Participantes en el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL)

	2021	2022	2023	2024
Hombres	43	72	120	160
Mujeres	64	109	180	240
Total	107	181	300	400
% mujeres	60%	60%	60%	60%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT7	OF2	OF4	OF5	OF6
-----	-----	-----	-----	-----	-----

Acción 4.3. Programa de Mejoramiento de Empleo de Personas con Discapacidad

Entidad responsable:

MITRADEL (en colaboración con SENADIS)

Objetivo

Contribuir al cumplimiento de las normativas de inclusión de personas con discapacidad en la sociedad, por medio de intermediación laboral para que obtengan un trabajo digno y productivo, para garantizar el cumplimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016, la cual indica que las empresas deben tener un mínimo de 2% de personas con discapacidad en su planilla, asegurando una participación equilibrada de mujeres y de hombres en el programa de mejoramiento de empleo de personas con discapacidad.

Descripción

El programa contribuye al cumplimiento de las normativas de inclusión de personas con discapacidad en la sociedad, por medio de intermediación laboral, para que obtengan un trabajo digno y productivo, para garantizar el cumplimiento de la ley 15 del 31 de mayo de

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

2016, la cual indica, que las empresas deben tener un mínimo de 2% de personas con discapacidad en su planilla.

Metodología

El proceso del programa transcurre por las siguientes fases:

1. Se realiza sensibilización a las empresas sobre la inclusión de personas con discapacidad. Dentro de esta sensibilización se incluye el enfoque de género dentro del ambiente laboral y de las normativas vigentes.
2. Se contacta a las empresas para conseguir vacantes u ofertas de empleo disponibles para las personas con discapacidad.
3. Se alimenta una base de datos de personas con discapacidad que deseen obtener un empleo con todos sus datos. En la construcción de esta base de datos se contactará con asociaciones de personas con discapacidad, especialmente de mujeres, para labores de sensibilización y captación específica de mujeres.
4. Se hacen evaluaciones sin sesgos de género de los perfiles disponibles y las vacantes de las empresas, para proceder a realizar una intermediación laboral efectiva.

Impactos esperados

Participantes en el Programa de mejoramiento de empleo de personas con discapacidad

	2021	2022	2023	2024
Hombres	150	165	225	250
Mujeres	150	165	225	250
Total	300	330	450	500
% mujeres	50%	50%	50%	50%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1

OF6

Acción 4.4. Programa Padrino Empresario

Entidad responsable
MIDES

Objetivo
Brindar al o la joven la oportunidad de aprender y desarrollar destrezas a través de una experiencia laboral y un proceso de formación integral a través de capacitaciones.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Descripción

Programa de autogestión, que cuenta actualmente con 34 años de fundación.

Atiende a adolescentes en situación de vulnerabilidad social y/o pobreza, entre los 14 y 18 años. A través del programa se busca disminuir la deserción escolar y aumentar las oportunidades de inclusión social y productiva, capacitando a los y las jóvenes en habilidades blandas y ofreciéndoles una experiencia laboral con el patrocinio de empresas privadas.

Metodología

Los y las jóvenes seleccionadas reciben una beca laboral, la cual le contribuye a disminuir los problemas económicos y psicosociales propios de su entorno y núcleo familiar, a fin de que puedan mejorar su calidad de vida.

Las empresas patrocinadoras los preparan laboralmente para que un futuro sea colaborador o colaborada dentro de la misma y competitivos en el mercado laboral.

Durante su estadía en la empresa, se le da seguimiento al o la adolescente a nivel integral (familiar, escolar y laboral).

Dentro de este proceso se atiende a una participación equilibrada de mujeres y hombres.

Impactos esperados

(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT1	OT2	OT7	OF1
-----	-----	-----	-----

MEDIDA 5. EMPLEO PÚBLICO

Acción 5.1. Programa de Empleabilidad Comunitaria

Entidad responsable

MITRADEL (en colaboración con todas las instituciones del Estado que se encuentren desarrollando o ejecutando obras de infraestructura pública).

Objetivo

Realizar intermediación laboral dentro de las obras de construcción del Estado con el fin de impulsar y garantizar puestos laborales dentro de las comunidades a nivel nacional, incentivando el cumplimiento del artículo No. 26 del Código de Trabajo, aumentando el grado de participación de las mujeres dentro de la mano de obra contratada en la construcción de obra pública del Estado.

Descripción

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

El Programa de Empleo Comunitario consiste en la intermediación laboral dentro de las obras de construcción del Estado con el fin de impulsar y garantizar puestos laborales dentro de las comunidades a nivel nacional, incentivando el cumplimiento del artículo No. 26 del Código de Trabajo.

Su público destinatario son las personas desempleadas que viven en las comunidades donde se desarrollan las obras de Infraestructura del Estado. La participación de las mujeres dentro de estos procesos ha sido muy minoritaria hasta la fecha, por tratarse de un sector altamente masculinizado. Se pretenden articular acciones que incrementen, gradualmente, la participación de las mujeres en el marco del Programa, de manera que puedan aprovechar las oportunidades de empleo público que se abren a través del mismo.

Metodología

El Programa cuenta con cinco (5) fases, las cuales se encuentran conformadas por diferentes procesos, a saber:

1. Coordinación Interinstitucional: Presentación del Eje de acción de Empleabilidad Comunitaria y la importancia de la inclusión de hombres y mujeres en igualdad de condiciones; Participación interministerial; Definición de obras de construcción; Proyección de personas Beneficiarias, cantidad de hombres y mujeres capacitados e insertados al mercado laboral. En el marco de esta coordinación se analizarán posibles vías de integración de cláusulas de igualdad de género en los procesos de licitación con las empresas de construcción de obra pública.
2. Relación con empresas del sector privado: Presentación del Eje de acción de Empleabilidad Comunitaria, donde se abordará la importancia de la inclusión de hombres y mujeres en igualdad de condiciones; Definición tipo de empresas y las vacantes, las mismas deben ser inclusivas sin sesgos discriminatorios por razón de sexo.
3. Coordinación con gobiernos locales: Presentación del Eje de acción de Empleabilidad Comunitaria y la importancia de la inclusión de hombres y mujeres en igualdad de condiciones; Presentación de la obra de construcción. Se considerará el desarrollo de estas intervenciones dentro de las Comarcas y Territorios Indígenas, en colaboración con el MINGOB y el Viceministerio de Asuntos Indígenas, bajo el enfoque de complementariedad con el Plan de Empoderamiento Económico de Mujeres Indígenas.
4. Reclutamiento comunitario: Definir modalidad, fecha y lugar de Reclutamiento Comunitario; Comunicar a la comunidad y captación de datos de los participantes en el Reclutamiento Comunitario. En esta fase se tendrá en cuenta la colaboración con las organizaciones y asociaciones de mujeres del territorio para el reclutamiento de mujeres interesadas en participar (especialmente con las lideresas indígenas en el caso concreto de este colectivo); Capacitación de buscadores/as de empleo (Habilidades Blandas para la vida y el trabajo, seguridad ocupacional en el trabajo e Importancia de la igualdad de condiciones para hombres y mujeres en el trabajo). En caso de que se necesiten que el personal tenga competencias técnicas calificadas, se procederá a coordinar la capacitación con apoyo de INADEH,



Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

considerando la realización de capacitaciones específicas para mujeres de la comunidad; Entrevista a buscadores/as de empleo; Oficialización de relación de trabajo.

5. Seguimiento y retroalimentación: Reporte de registros de contratos de trabajo, desagregados por sexo; Generación de informe mensual, con impacto de género.

Impactos esperados
Participantes en el Programa de Empleabilidad Comunitaria

	2021	2022	2023	2024
Hombres	950	1,400	1,800	2,125
Mujeres	50	100	200	375
Total	1,000	1,400	2,000	2,500
% mujeres	5%	7%	10%	15%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT6

MEDIDA 6. CONCILIACIÓN Y CUIDADOS

Acción 6.1. Diseño del Piloto de Cuidados hacia la construcción del Sistema Nacional de Cuidados

Entidad responsable

MIDES (en calidad de coordinador técnico del Gabinete Social)

Objetivo

Los objetivos específicos que se esperan alcanzar con el Piloto de Cuidados están dirigidos a:

- Garantizar el acceso a servicios de cuidado tanto para la atención a la primera infancia, como para personas en situación de dependencia, en el entorno comunitario donde se desarrolle el Piloto.
- Dotar a la atención de las familias que participan del Piloto de la mayor integralidad posible, a partir de una experiencia concreta de articulación intra e interinstitucional de servicios y programas existentes al igual que de los servicios y acciones planificadas.
- Capacitar en cuidados a residentes, preferiblemente a mujeres, de las zonas o localidades donde se implemente el Piloto, para su inserción laboral (individual o colectivamente) en Centros de Cuidado, existentes o a crear en su comunidad, asegurando el posterior acompañamiento técnico.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

- Generar condiciones para el aumento de los ingresos familiares y la autonomía económica de las mujeres de hogares participantes en el Piloto.
- Fortalecer la participación social para la cohesión social y el vínculo entre los servicios y las personas usuarias.

Descripción

El Estado panameño realiza importantes esfuerzos por elevar el nivel de bienestar de la población para lo cual, con el liderazgo del Ministerio de Desarrollo Social, como rector de la política social y coordinador técnico del Gabinete Social, asume el desafío de mejorar la calidad de las herramientas de la protección social, agregar un pilar adicional al Sistema de Protección Social y garantizar el derecho de cuidado a la población, que lo requiera. Para alcanzar esta finalidad, impulsa la construcción del Sistema Nacional de Cuidados que, entre otros efectos, se convierte en un catalizador de la economía nacional, del empoderamiento de la mujer y; para reconocer, restituir y reconvenir el trabajo social de los cuidados.

Dentro de este marco de acción, con la asistencia técnica de ONUMUJERES, se elabora una hoja de ruta para la construcción del Sistema Nacional de Cuidados, que incluye el diseño e implementación del Piloto de Cuidados, con base en el entendido que para generar políticas públicas hay que contar con evidencias a partir del trabajo colectivo con la población destinataria, los socios claves institucionales y sociales, en un territorio determinado. Es un proceso complejo y complicado, que exige trabajar directamente en asocio con los involucrados por razón de su competencia, colocar en el centro el derecho de las personas y el aprovechamiento de las capacidades colectivas. Pasar de la lógica de los servicios a la lógica de las personas.

Adicionalmente, el Piloto permitirá contar con información relevante para fortalecer los servicios existentes o desarrollar innovaciones brindando respuesta a las diferentes situaciones y necesidades de las personas a ser cuidadas, las que cuidan, sus familiares y la comunidad.

Metodología

El diseño del Piloto de Cuidado se elabora de forma ordenada, sistémica, integral, con enfoque territorial, participativo, informado y colaborativo. La implementación de esta propuesta va a requerir esfuerzo y recursos en conjunto para consolidar como una nueva forma de política social, el pilar de cuidado. El punto de partida del diseño comienza con la selección del territorio o los territorios del piloto, la determinación de la población destinataria, la identificación de la demanda de cuidados y la propuesta de oferta de Servicios de Cuidados para el Piloto.

Paralelamente se tienden puentes para organizar una gestión articulada, eficaz y de uso eficiente de los activos y capacidades existentes en el Estado y la sociedad que permita generar un triple retorno: respecto la atención de población con dependencia; empoderamiento de la mujer e inclusión social; empleo, seguridad social y recaudación de impuestos.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

En línea con lo anterior, el Piloto de Cuidados, es un proceso gradual y escalable, que sienta las bases para la toma de decisiones hacia la construcción del Sistema de Cuidados y contempla lo siguiente:

- 1. Modelo de gobernanza, gestión y articulación Interinstitucional en el nivel político, intersectorial y gestión territorial.
- 2. Mecanismo de servicios de cuidados que integre a las poblaciones destinatarias (personas a ser cuidadas, los cuidadores y sus familias).
- 3. Profesionalización de la tarea de cuidados y de las personas cuidadora en alianza con el sector académico.
- 4. Estrategia de cambio cultural, gestión de la información y del marco regulatorio, con la definición de estándares de calidad de los servicios.

Este proceso implica un nuevo modelo corresponsable de gestión, con una mirada estratégica común, que trascienda los objetivos específicos de la institución, para cooperar colectivamente en una nueva organización social de los cuidados y en garantizar los derechos de las personas.

El enfoque de género es transversal a toda la visión del Sistema Nacional de Cuidados, por ende, hace parte inherente, fundamenta y atraviesa la política social que se visualizan desde el Piloto de Cuidados.

El Piloto es el camino para evidenciar las inequidades sociales de las mujeres frente a las tareas de cuidado dentro del hogar, el uso del tiempo, su formación y autonomía económica. De igual manera, con este simulacro o testeo se pondrá en la agenda pública la existencia de los desequilibrios, a lo largo del ciclo de vida, frente a la economía de cuidados, tratando de establecer pisos mínimos que potencien la autonomía económica y la integración social de miles de mujeres que asumen la responsabilidad del cuidado de las personas en el hogar, promoviendo con ello la corresponsabilidad entre varones y mujeres por razón de esta labor.

Impactos esperados
(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT7	OT8	OF3
-----	-----	-----

Acción 6.2. Construcción/ampliación de la oferta de servicios a la primera infancia a nivel nacional, así como mejora en la calidad de sus servicios

Entidad responsable
MIDES

Objetivo

Actualmente MIDES tiene 98 centros a nivel nacional los cuales atienden a una población que asciende a los 2,200 niños y niñas de entre 0 y 3 años 11 meses.

El objetivo es aumentar el número de Centros Integrales a la Primera Infancia (CAIPI) e incrementar la calidad de estos, así como también diversificar la oferta del MIDES buscando implementar otros modelos de enfoque comunitario y familiar, todo con la intención de promover el desarrollo infantil temprano.

Descripción

En los últimos años, Panamá viene invirtiendo en el desarrollo infantil temprano (DIT) como una estrategia para asegurar el desarrollo óptimo de los niños y niñas de Primera Infancia y su trayectoria durante la vida adulta. Estos esfuerzos públicos se encuentran fundamentados en el reconocimiento de la primera infancia como la etapa privilegiada de la vida humana en la que ocurre el mayor desarrollo cognitivo y no cognitivo y, en la que se forman habilidades que son determinantes para el futuro del individuo la productividad y la menor incidencia de conductas de riesgo más tarde en la vida. Además de ser la inversión rentable en términos económicos, se ha demostrado que esta es esencial para lograr mayor equidad.

Por otro lado, el Gobierno de Panamá trabaja en la ampliación de servicios y mejora en la calidad de estos.

Metodología

- Con base a información, censos y levantamiento de información se tiene información sobre la demanda y población de primera infancia a nivel nacional, lo que está permitiendo identificar territorios para la construcción de nuevos Centros de Atención Integral a la Primera Infancia.
- Asimismo, se está trabajando para la implementación de estándares de calidad de atención en los centros, los cuales van desde la calidad de atención que reciben por parte de los docentes y cuidadores de los CAIPI, así como también en materia de mejora de infraestructura.
- Por otro lado, referente a la diversificación de la oferta, se han desarrollado dos nuevas modalidades de atención domiciliada: Programa Cuidarte y Mochila Cuidarte, que permitirán atender a población de primera infancia de comunidades rurales e indígenas.

Este programa está destinado a ofrecer atención integral a la primera infancia, pero toma también en cuenta a las mujeres como madres y cuidadoras, buscando por un lado ser una oportunidad de apoyo a mujeres profesionales para que estas puedan dejar a sus niños y niñas en los CAIPI, y por otro lado también apoyar a las madres y cuidadores en rol dándoles herramientas para empoderarlas.

Impactos esperados

(Por determinar)

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT7	OT8	OF3
-----	-----	-----

MEDIDA 7. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS EN LAS ÁREAS DE TRABAJO

Acción 7.1. Proyecto “Yo sí cumplo”

Entidad responsable
MITRADEL

Objetivo

Incentivar a las empresas a que cumplan con la aplicación de las normas laborales vigentes de la República de Panamá y crear un ambiente de productividad y armonía con sus colaboradores en igualdad de condiciones y, específicamente, en materia de igualdad de género.

Descripción

El programa se dirige a empresas del sector privado.

Consiste en la revisión del cumplimiento de una serie requisitos, por parte de un inspector o inspectora del MITRADEL.

Los requisitos a cumplir son los siguientes:

- Cumplimiento de Salario Mínimo vigente.
- Cumplimiento de pago de seguridad social a los colaboradores.
- Cumplimiento de pago de Derechos Adquiridos y Prestaciones Laborales.
- Pago de Fondo de Seguridad.
- Cumplimiento de la Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Reglamento Interno Aprobado.
- Recibir sensibilización sobre el cumplimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 (equiparación de oportunidades de personas con discapacidad).

Además de estos requisitos generales, se revisa el cumplimiento de tres específicos de género:

- Recibir sensibilización sobre Protocolo para identificar, prevenir y atender violencia de género en el trabajo.
- Creación de comité para prevenir la violencia de género en las empresas.
- Tener un área o sala de lactancia en cumplimiento al artículo 114 del código de trabajo.

Metodología

- Los inspectores o inspectoras visitan a las empresas y hacen la revisión del cumplimiento de todos los criterios de evaluación.



Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

- En caso del cumplimiento se procede a realizar una certificación y un acto de reconocimiento para estas empresas.
- Las empresas que cumplan con todos los criterios son incluidas en una base de datos de MITRADEL que será compartida con la Dirección de Empleo para futuras intermediaciones laborales y poder hacer estrategias de empleabilidad con estas empresas.

Impactos esperados
Participantes en el Programa “Yo Sí Cumpló”

	2021	2022	2023	2024
N° empresas	45	80	120	150
Hombres	450	800	1,200	1,500
Mujeres	450	800	1,200	1,500
Total	900	1,600	2,400	3,000
% mujeres	50%	50%	50%	50%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT8

MEDIDA 8. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Acción 8.1. Bolsa de empleo “Empleos Panamá”

Entidad responsable
MITRADEL

Objetivo
Conectar la oferta y demanda de empleo de Panamá mediante la implementación de una plataforma electrónica disponible para personas en búsqueda de empleo y para empresas que requieran de personas candidatas, incorporando componentes de género en el proceso.

Descripción
Plataforma digital destinada a gestionar la exploración de oportunidades laborales, convirtiéndose en la bolsa electrónica de empleos oficial de Panamá. Se trata de una herramienta completamente gratuita y moderna, donde se registran las hojas de vida de las personas candidatas y las vacantes activas de las empresas.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Dentro de la plataforma se atenderá el uso de una comunicación inclusiva (a nivel de lenguaje e imágenes). En los instructivos de uso de la plataforma, tanto para personas candidatas como para empresas, se incorporarán recomendaciones orientadas a evitar los sesgos de género en los procesos de búsqueda de empleo y en los de contratación. Asimismo, se buscará la máxima difusión de la plataforma entre asociaciones y organizaciones de mujeres de distintos perfiles con el fin que más mujeres se beneficien de este servicio.

Metodología

- Empresas postulan sus ofertas de empleo dentro del portal de Empleos Panamá, indicando la información y especificaciones del puesto de trabajo. En el instructivo se les hará recomendaciones que eviten los sesgos de género en la oferta y se respete el lenguaje inclusivo.
- Los buscadores y buscadoras de empleo ingresan a la plataforma y cargan su hoja de vida. Verifican las vacantes y se postulan en las que deseen. En este caso también se les dará recomendaciones para evitar limitantes asociados al género en la búsqueda de empleo (diversificación de opciones, presentación a vacantes, aunque no cumplan con todos los criterios requeridos, listar actitudes y competencias adquiridas más allá del ámbito profesional...).
- Las empresas contactan a los perfiles atractivos para la vacante ofertada y se contactan para una entrevista laboral.

Impactos esperados

Participantes en la Bolsa de Empleo “Empleos Panamá”

	2021	2022	2023	2024
Nº Vacantes	1,000	1,500	2,000	2,000
Hombres	6,500	7,500	8,500	9,500
Mujeres	6,500	7,500	8,500	9,500
Total (Buscadores/as de empleo)	13,000	15,000	17,000	19,000
% mujeres	50%	50%	50%	50%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT7

MEDIDA 9. EMPLEO INTERNACIONAL

Acción 9.1. Análisis sobre oportunidades de empleo para las mujeres en el mercado internacional

Entidad responsable

MITRADEL

Objetivo

Analizar los nichos de empleo disponibles en el mercado internacional vinculados a las plataformas digitales de contratación y establecer herramientas para el aprovechamiento de estas oportunidades por parte de las mujeres panameñas.

Descripción

Realización de un estudio sobre las plataformas digitales de contratación internacional (en sectores como la programación, el marketing, el diseño...) que puedan suponer una oportunidad de inserción laboral para las mujeres en Panamá y articular pasarelas para la conexión de las mujeres con dichas plataformas.

Metodología

- Se efectuará un análisis de las plataformas digitales de contratación internacional, los perfiles profesionales demandados y los mecanismos de participación.
- Se desarrollarán instructivos, guías y sistemas de información para acercar dichas oportunidades a las demandantes de empleo en Panamá.

Impactos esperados

Mujeres conectadas a plataformas digitales de contratación

	2021	2022	2023	2024
Mujeres	-	50	75	100

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT4

Acción 9.2. Canales de colaboración con Bolsa de Empleo internacionales

Entidad responsable

MITRADEL

Objetivo

Establecer sistemas de colaboración con Bolsas de Empleo de otros países para identificar oportunidades de empleo para las mujeres en el mercado internacional.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Descripción

Establecimiento de canales de colaboración (a modo de firma de convenios o similar) con Bolsas de Empleo de otros países interesadas en intercambiar mujeres candidatas, abriendo así oportunidades de empleo internacional a las mujeres del país.

Metodología

- Se identificarán potenciales Bolsas de Empleo de otros países interesadas en intercambiar candidaturas de empleo.
- Se establecerán los acuerdos oportunos (tipo convenios) para la colaboración con la Bolsa de Empleo de otros países.
- Se diseñarán los mecanismos para la puesta en contacto entre candidatas y empresas demandantes de empleo en el contexto internacional.

Impactos esperados

Mujeres conectadas a Bolsas de Empleo internacionales

	2021	2022	2023	2024
Mujeres	-	50	75	100

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT4

MEDIDA 10. SENSIBILIZACIÓN Y COLABORACIÓN CON EMPRESAS

Acción 10.1. Sensibilización de Empresas sobre Igualdad de Género en el Trabajo

Entidad responsable:

MITRADEL

Objetivo

Contribuir en la promoción de la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral, como medida de divulgación de las normativas de la ley de igualdad y el cumplimiento de las mismas, en las empresas.

Descripción

La sensibilización está dirigida al Personal Directivo y trabajadores (as) de las Empresas Privadas.

El temario de las sensibilizaciones a empresas es el siguiente:

- ABC de Género.
- Diversidad de género en la empresa: beneficios, retos y estrategias.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

- Protocolo para la Atención, intervención y prevención de género en el ámbito laboral 2019.
- Normativas Nacionales con enfoque de género.

Metodología

- Se efectuará sensibilización y capacitaciones a las empresas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de hombres y mujeres en el ámbito laboral, trabajando también la no discriminación étnica y la puesta en valor de las capacidades de las mujeres indígenas y afrodescendientes.
- Se contactará a las empresas para brindar las capacitaciones en dos etapas: una dirigida al personal directivo o puestos de mando y, la otra, a todo el personal que labore en la empresa.

Impactos esperados

Empresas y Trabajadores(as) de empresas sensibilizadas

	2021	2022	2023	2024
Empresas	30	30	30	30
Hombres	300	300	300	300
Mujeres	300	300	300	300
Total	600	600	600	600
% mujeres	50%	50%	50%	50%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT11

MEDIDA 11. INFORMACIÓN SOBRE MERCADO DE TRABAJO

Acción 11.1. Elaboración de Estudios sobre Situación del Mercado Laboral, en Términos de Desempleo, de Mujeres y Hombres.

Entidad responsable:
MITRADEL

Objetivo
Conocer la evolución, en tiempo real, del desempleo en Panamá, analizando la situación diferencial entre mujeres y hombres.

Descripción
Explotación periódica del Registro Nacional de Desempleo (RENADE) según variables como el nivel de educación, datos personales, experiencias laborales previas, situación familiar, etnia,

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

nivel de ingresos... Esta información será desagregada y analizada por sexo, para conocer el comportamiento del mercado laboral, en términos de desempleo, de mujeres y hombres.

Esta información servirá, además, para facilitar la posterior intermediación laboral de las personas registradas y la elaboración de estudios actualizados periódicamente que permitan conocer la situación de la mujer en el trabajo.

Metodología

- Las empresas y personas desempleadas ingresan a la plataforma digital de Registro Nacional de Desempleo y proceden a incluir la información solicitada. En caso de que la persona desempleada no tenga acceso a internet o facilidades tecnológicas podrá acercarse a las instalaciones de MITRADEL para realizar su registro.
- Se realiza un análisis de género del mercado laboral con respecto a la información de los registros.
- Se entrega análisis y datos de las personas registradas a la Dirección de Empleo para que según las ofertas de empleo disponible se hagan intermediaciones laborales.

Impactos esperados

Acción sin personas beneficiarias directas.

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT12

MEDIDA 12. MEJORA DE LA PERTINENCIA, CALIDAD E INSTITUCIONALIDAD DE LOS PROGRAMAS E INICIATIVAS

Acción 12.1. Planes de Capacitación en Igualdad de Género de los Equipos Técnicos

Entidad responsable:

MITRADEL, INADEH, INAMU, MIDES, ITSE

Objetivo

Fortalecer las capacidades de género de los equipos técnicos que intervienen en los distintos procesos recogidos en la PEIM.

Descripción

La implementación de la PEIM requiere del dominio y la comprensión de los factores y los sesgos de género que median en los distintos procesos de orientación, capacitación, inserción e intermediación por parte de las unidades y equipos técnicos que intervienen.

En el marco de la PEIM, cada organización implicada programará un Plan de Capacitación en Igualdad de Género anual, que trasladará a los equipos y unidades técnicas con dicha periodicidad.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Metodología

- Diseño de un Plan de Capacitación Anual de Igualdad de Género, por parte de cada organización que interviene en el marco de la PEIM, dirigida a las unidades y equipos técnicos que intervienen en la Política, en los cuales se abordarán los sesgos de género específicos en los procesos de orientación, capacitación, inserción e intermediación laboral, y las metodologías y herramientas para trabajarlos.
- Implementación del Plan de Capacitación Anual.

Impactos esperados

Participantes en los Planes de Capacitación Anual de Igualdad de Género

	2021	2022	2023	2024
Hombres	25	50	75	100
Mujeres	25	50	75	100
Total	50	100	150	200
% mujeres	50%	50%	50%	50%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT11

Acción 12.2. Grupo de Trabajo Empleabilidad e Inserción Laboral de Mujeres

Entidad responsable:

MITRADEL, INADEH, INAMU, MIDES, ITSE

Objetivo

Intercambiar conocimientos, metodologías y aprendizajes entre los equipos técnicos que intervienen en los distintos procesos recogidos en la PEIM.

Descripción

Espacio de trabajo colaborativo dirigido a intercambiar experiencias, generar aprendizajes entre pares, y visibilizar innovaciones.

El espacio de trabajo se estructurará en la celebración de reuniones periódicas, virtuales y presenciales, entre los miembros del Grupo de Trabajo, conforme al diseño de una agenda anual que será planificada por MITRADEL, y que irá cubriendo temas concretos en materia de género, empleabilidad e inserción. En determinadas ocasiones, se dará cabida a la participación de otros agentes del ecosistema de empleo y formación no implicados directamente con el desarrollo de la PEIM.

En el marco de la agenda de trabajo se programarán, además, Webinarios temáticos, conducidos por especialistas, que sirvan para la mejora del conocimiento y profundización de los miembros del Grupo.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Metodología

- Designación de los miembros que participarán en el Grupo de Trabajo por parte de cada entidad.
- Diseño de la Agenda Anual de reuniones y ciclo de Webinarios por parte de MITRADEL.
- Desarrollo de las reuniones y del ciclo de Webinarios.

Impactos esperados

Participantes en el Grupo de Trabajo Empleabilidad e Inserción Laboral de Mujeres

	2021	2022	2023	2024
Hombres	25	50	75	100
Mujeres	25	50	75	100
Total	50	100	150	200
% mujeres	50%	50%	50%	50%

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT11	OT12
------	------

Acción 12.3. Monitoreo y evaluación de la PEIM

Entidad responsable:

MITRADEL, INADEH, INAMU, MIDES, ITSE

Objetivo

Realizar un seguimiento continuo de las actividades y compromisos, orientado a identificar los avances y dificultades que surjan en el proceso, adoptar las mejoras necesarias y disponer y visibilizar los resultados e impactos de la política.

Descripción

La PEIM será objeto de monitoreo y evaluación por parte de MITRADEL, quien se apoyará para ello en la Comisión de Monitoreo de la PEIM, representado por los distintos miembros involucrados en su ejecución (INADEH, INAMU, MIDES e ITSE). Para ello, previo diseño del sistema de monitoreo (incluido el sistema de indicadores), dichos miembros presentarán un Informe de Ejecución Anual en el que recogerán los avances realizados en el marco de sus compromisos, así como los indicadores monitoreo que sean establecidos.

Además, la Comisión de Monitoreo de la PEIM se concibe como un espacio para el intercambio de aprendizajes y experiencia entre sus miembros, de cara a consolidar y establecer sinergias que redunden en beneficio de la Política.

Metodología

- Participación de representantes en las reuniones anuales de la PEIM.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

- Presentación de Informes de Ejecución Anuales sobre los avances realizados respecto a las acciones comprometidas en la PEIM.

Objetivos estratégicos y focalizados de la PEIM sobre los que impacta la acción

OT12



MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL

ANEXO

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE
EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN
PANAMÁ

PUNTO DE PARTIDA: MERCADO LABORAL, RASGOS Y TENDENCIAS

RASGOS GENERALES DEL MERCADO LABORAL

Panamá, antes de la pandemia, contaba con una población económicamente activa de aproximadamente 2 millones de personas. En los últimos cinco años (2014-2019) esta población se había incrementado en más de 285 mil personas, aumento protagonizado particularmente por las mujeres que sumaron casi 160 mil nuevos efectivos a la población activa (vs. 127 mil hombres) (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Desde el punto de vista sectorial, las actividades que concentran la ocupación son la agricultura y el comercio (con un 14% de la ocupación cada una), seguida de lejos por otros sectores como la construcción (9% de la ocupación), la industria manufacturera y transporte y almacenamiento (7,5% cada una), la Administración Pública (6%), la enseñanza (5,5%) y los hoteles y restaurantes (5,3%) (INEC, 2019). Actividades de alta concentración de empleo, pero que no necesariamente coinciden con los sectores más dinámicos o competitivos de la economía¹.

La composición de la ocupación indica una alta proporción de trabajadores y trabajadoras independientes en la estructura laboral, con casi 3 de cada 10 personas ocupadas en esta categoría la cual, como se verá más adelante, ha encabezado el crecimiento de la ocupación en los últimos años. La mayor proporción, en todo caso, se corresponde con la de personas asalariadas (o personas empleadas en la empresa privada), con un 45% (INEC, 2019). También destaca la alta concentración empleados y empleadas del Gobierno, del 15%, una de las más elevadas de la región (CEPAL, 2021).

Adicional, en esa composición destacan los puestos de trabajo no calificados (que representan un 19% de la ocupación) y los trabajos manuales vinculados al sector primario y secundario (el 32% de la ocupación). El empleo calificado, en las categorías de personal directivo, profesionales científicos e intelectuales o personal técnico de nivel medio, viene a presentar el 24% de ocupación (INEC, 2019).

La mayoría de la población ocupada (el 65%) presenta unos niveles educativos inferiores o iguales a los de educación secundaria. Un 35% de las personas ocupadas posee estudios universitarios y el 79% de los empleos no requerían calificación universitaria. El nivel promedio de años aprobados en la ocupación es de 11,5, pero con importantes variaciones según las actividades económicas: actividades profesionales y científicas, financieras, la enseñanza o la información y la comunicación, con más de 15 años aprobados promedio, frente a la actividad minera, la construcción, la industria manufacturera o las actividades de los hogares, donde apenas se superan los 10 años (INEC, 2019).

Otro rasgo característico del mercado laboral son las importantes tasas de informalidad, que alcanzan al 45% de la población ocupada no agrícola (INEC, 2019). Complementariamente, solo el 51% de la población empleada, en 2019, contribuía a la Caja del Seguro Social (BID, 2021a). La informalidad, de acuerdo a la opinión expresada en por los y las especialistas, se termina convirtiendo en la antesala de personas que luego van a vivir en la pobreza extrema.

¹ Los sectores más dinámicos de la economía hasta 2020 han sido el sector minero (con un incremento del PIB generado entre 2015 y 2019 del 75%), el sector del transporte (con un 29%), el sector energético (también con un 27%), la educación privada (con un 24%) y la construcción (con un 21%) (INEC, VVAA).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

El país se ha caracterizado por mantener unas bajas tasas de desempleo durante los últimos años (de alrededor del 5%), aunque en 2019 los signos de desaceleración económica empezaban a dejarse sentir en este indicador. Aun así, la tasa de desempleo global apenas superó el 7% para ese año (INEC, 2019).

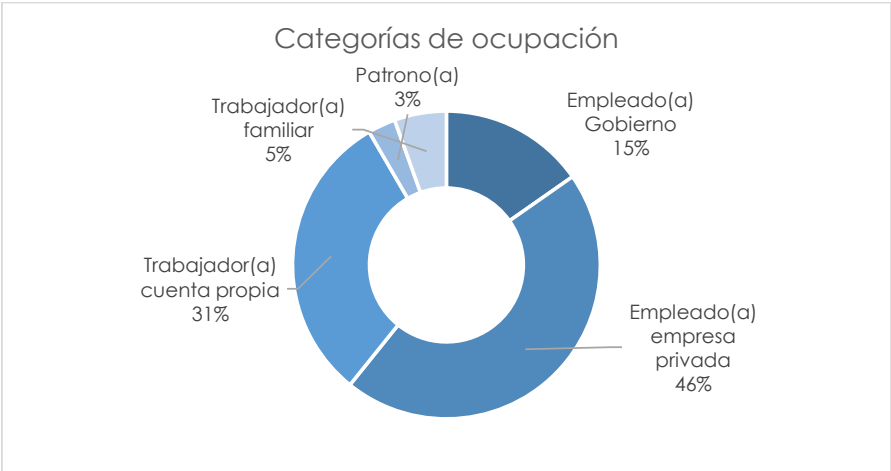
Gráfico 1. Población ocupada por actividad económica. 2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019).

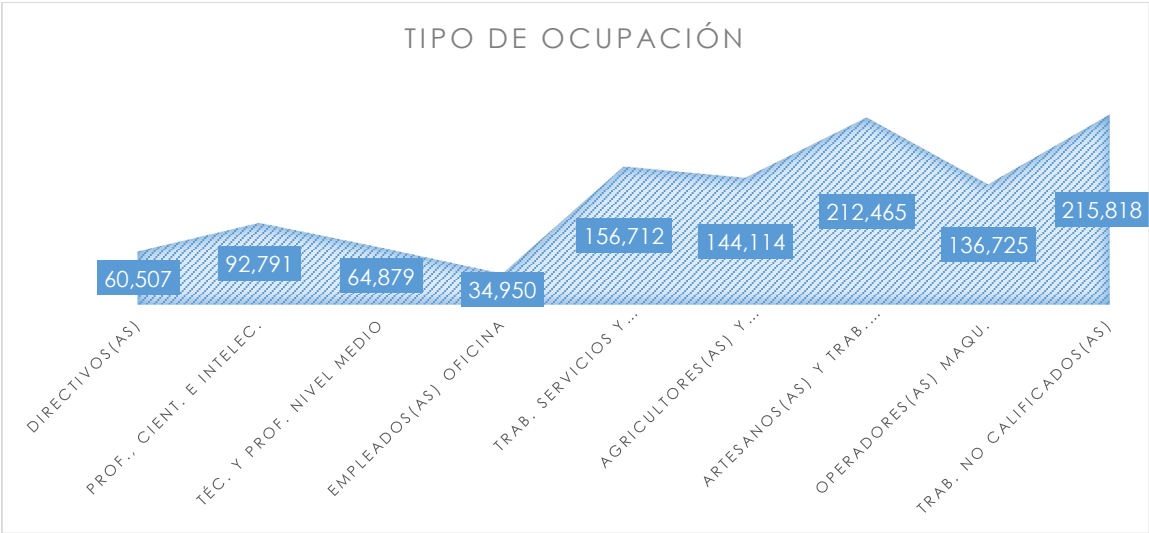
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 2. Población ocupada por categorías en la ocupación. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019).

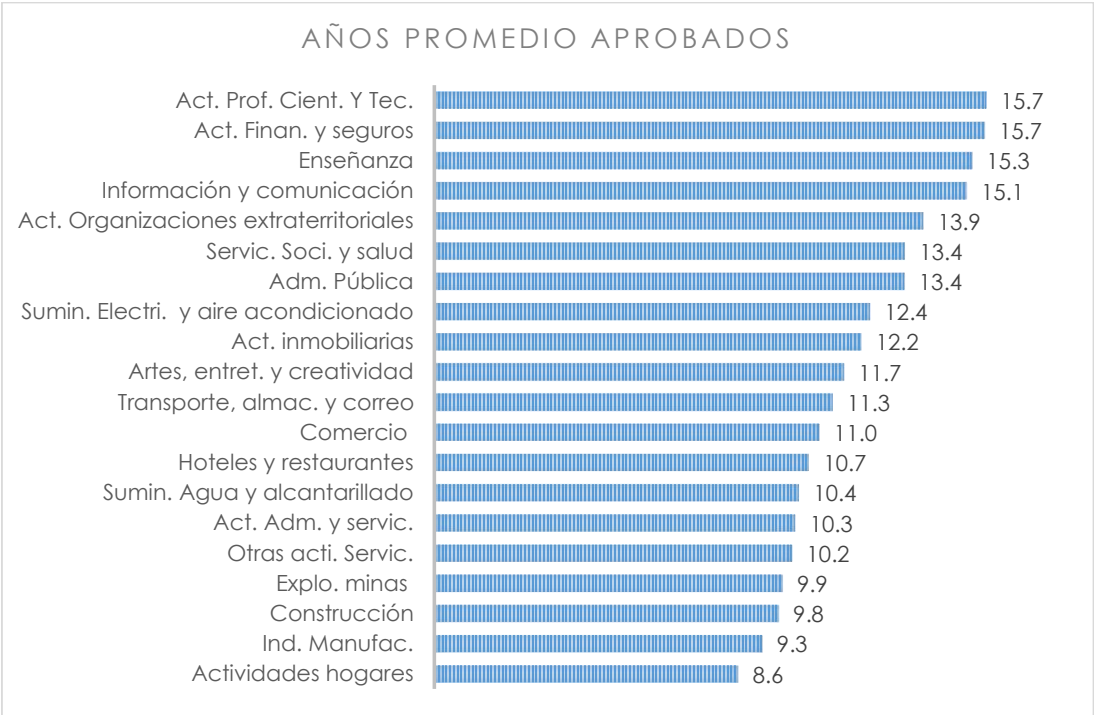
Gráfico 3. Población ocupada tipo de ocupación la ocupación. 2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 4. Población ocupada. Años promedio aprobados por actividad económica. 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019).

ANÁLISIS TERRITORIAL

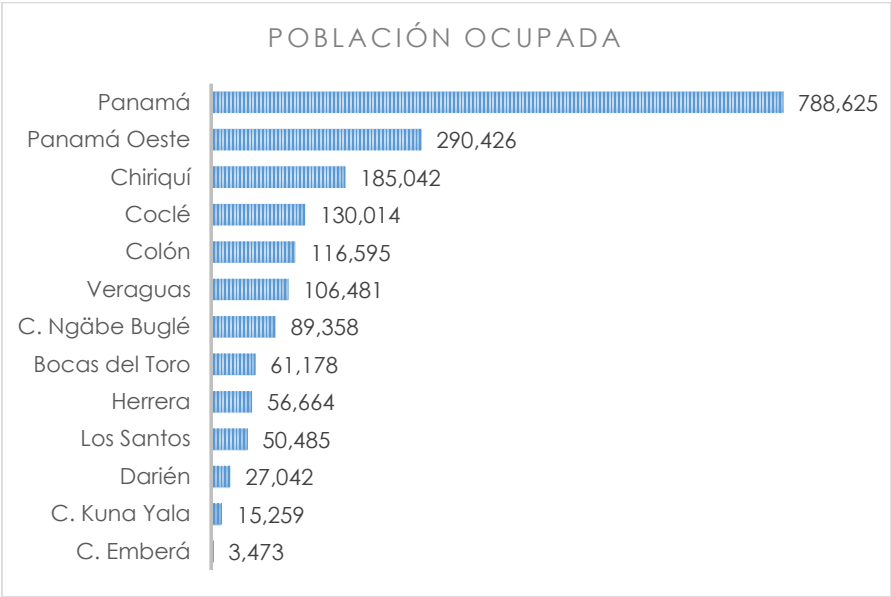
A nivel territorial existe una alta concentración de la ocupación en la ciudad de Panamá, con un 41% del total. Los otros dos grandes núcleos de población ocupada, pero ya a bastante distancia, son Panamá Oeste (que concentra el 15% de la ocupación) y Chiriquí (con el 10%) (INEC, 2019).

Tomando cifras relativas, en concreto las Tasas de Actividad Económica, aparece cómo las más elevadas se dan en las Comarcas Indígenas, Darién, Coclé y Los Santos, y solo ya tras ellas, aparecen las Provincias de mayor concentración económica. A la inversa sucede con las tasas de desempleo, siendo los citados territorios los que presentan las tasas de desempleo más reducidas. La necesidad de generar ingresos, en las Comarcas y Provincias más pobres, parece imponerse a cualquier otra condición económica, aunque muy vinculadas a vías de empleo precario, de acuerdo a las tasas de empleo informal en cada uno de estos territorios (INEC, 2019).

Sectorialmente, en las Provincias y Comarcas con menor densidad de ocupación predominan la actividad agropecuaria (excepto en la Comarca Guna Yala, cuya actividad principal es la industria manufacturera), mientras que en el resto el comercio es el que sobresale en términos de ocupación; aunque el grado de diversificación productiva es también muy variable (INEC, 2019).

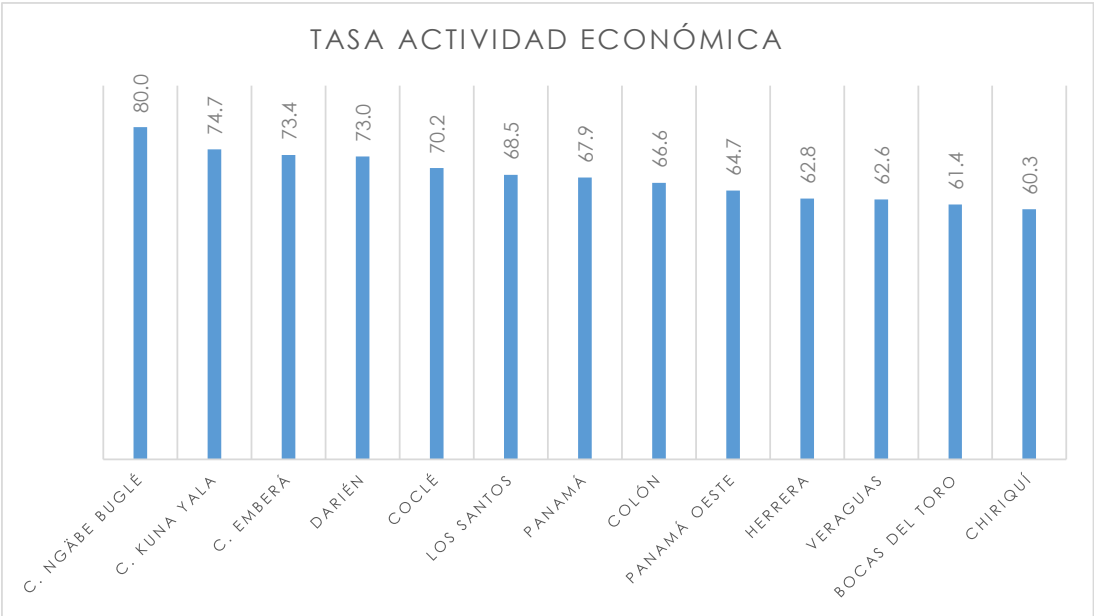
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 5. Población ocupada por Provincias y Comarcas Indígenas. 2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019).

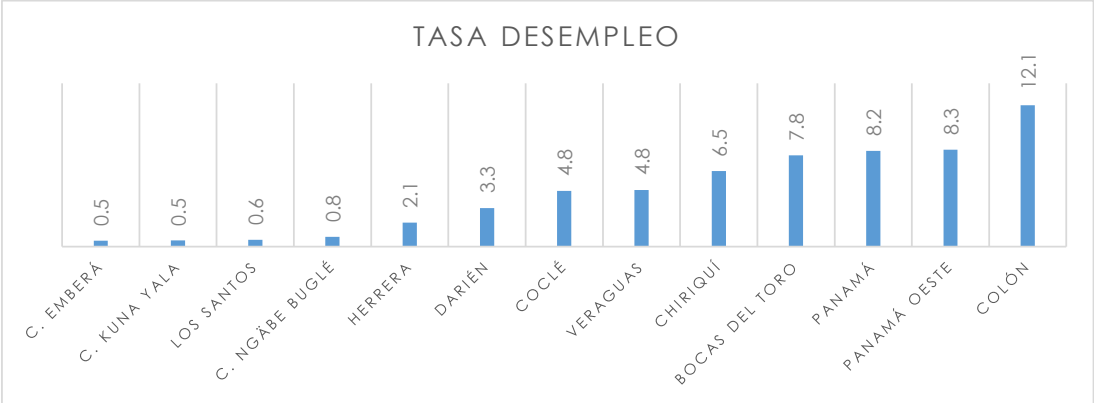
Gráfico 6. Tasa de Actividad Económica por Provincias y Comarcas Indígenas. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019).

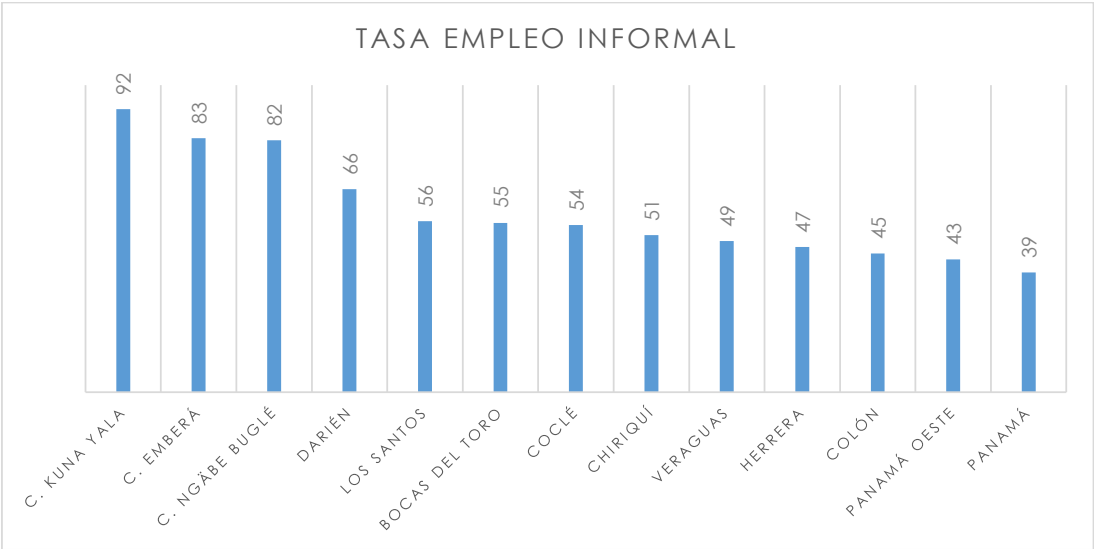
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 7. Tasa de Desempleo por Provincias y Comarcas Indígenas. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019).

Gráfico 8. Tasa de empleo informal por Provincias y Comarcas Indígenas. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Tabla 1. Actividad económica principal, según ocupación, por Provincias y Comarcas Indígenas y porcentaje de ocupación que concentran en dicha actividad. 2019

Bocas del Toro	Agricultura y ganadería (30%)
Coclé	Agricultura y ganadería (29%)
Darién	Agricultura y ganadería (49%)
Herrera	Agricultura y ganadería (21%)
Los Santos	Agricultura y ganadería (22%)
Veraguas	Agricultura y ganadería (36%)
C. Emberá	Agricultura y ganadería (72%)
C. Ngäbe Buglé	Agricultura y ganadería (72%)
Colón	Comercio (25%)
Chiriquí	Comercio (19%)
Panamá	Comercio (20%)
Panamá Oeste	Comercio (19%)
C. Kuna Yala	Industria manufacturera (39%)

Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

En consonancia con el aumento de la población económicamente activa, la población ocupada creció durante los años previos a la pandemia. Entre 2014 y 2019 la ocupación se incrementó en 225,300 (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Sectorialmente, los protagonistas de este crecimiento fueron el comercio al por menor, otras actividades de servicios, el transporte y almacenamiento, los servicios sociales y de la salud, los hoteles y restaurantes, y la industria manufacturera, quienes en conjunto concentraron 7 de cada 10 nuevos puestos de trabajo. Frente a estas, otras actividades registraron pérdidas, como fue el caso de las actividades inmobiliarias, las relacionadas con el suministro de electricidad, el comercio al por mayor, las actividades profesionales, científicas y técnicas y, sobre todo, la construcción, que experimentó la mayor pérdida de empleo durante este periodo. En términos relativos, otras actividades que han mostrado un mayor dinamismo entre 2014-2019, pero con una concentración de ocupación bastante inferior, han sido las actividades de las organizaciones extraterritoriales (que han multiplicado casi por cuatro su población ocupada), la actividad minera (que la ha duplicado), el sector de información y comunicaciones (que también prácticamente se ha duplicado), y las actividades de administración y servicios, de las artes y la creatividad, o las financieras y de seguros (INEC, 2014) (INEC, 2019).

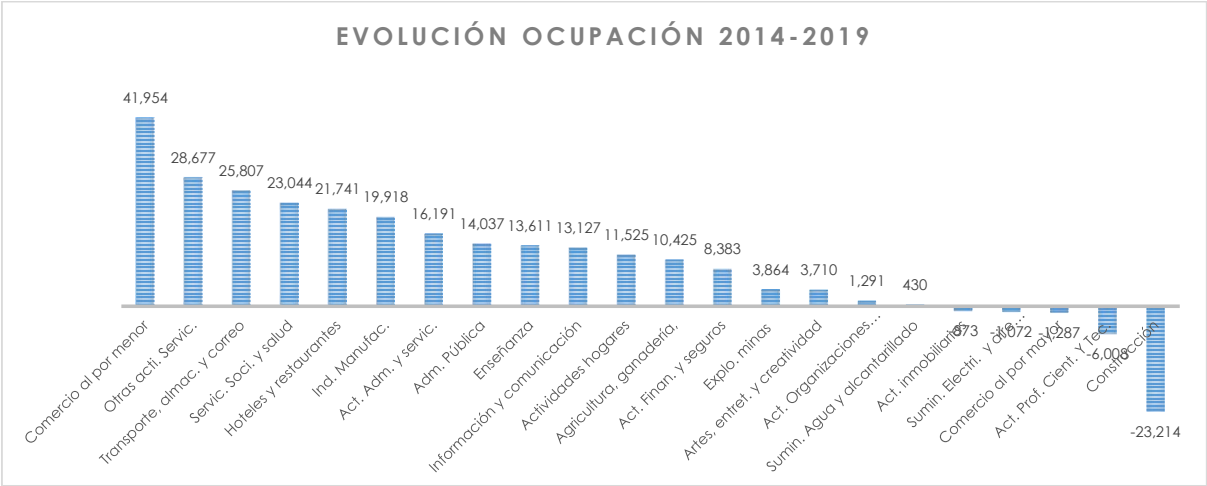
El empleo generado en los últimos años ha sido, fundamentalmente, por cuenta propia o a través de los puestos en el Gobierno. Así, la ocupación por cuenta propia ha supuesto 7 de cada 10 nuevas ocupaciones creadas (casi 163,000 puestos) concentradas en el comercio al por menor, el transporte y almacenamiento, las actividades de servicios y la industria manufacturera. Por su parte, los empleados y empleadas del Gobierno, con alrededor de 35,000 nuevos puestos, se han concentrado en la Administración Pública, la enseñanza o el sector sanitario y de servicios sociales. Los trabajadores y trabajadoras familiares también han experimentado un considerable incremento (con alrededor de 23,000 nuevas ocupaciones), fundamentalmente en la agricultura, el comercio al por menor y las actividades de hoteles y restaurantes (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

En el periodo considerado, los asalariados y asalariadas de la empresa privada disminuyeron, globalmente, en casi 10,000 personas, aunque la pérdida se debió, fundamentalmente, a la pérdida de la ocupación asalariada en la construcción, con una reducción de casi 40 mil puestos, seguido ya de lejos de las actividades profesionales, científicas y técnicas (casi 8 mil), la agricultura y ganadería (con más de 5 mil), el comercio al por mayor y menor (con alrededor de 3 mil puestos cada uno) y las actividades energéticas (con alrededor de 1,6 mil personas ocupadas menos). El resto de actividades económicas han compensado estas pérdidas. La actividad que mayor ocupación empleada ha creado ha sido las actividades de los hogares (con casi 11,6 mil puestos), seguida de información y comunicaciones (casi 10 mil), los hoteles y restaurantes (con casi 7 mil), y otras actividades de los servicios (más de 5 mil) (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Por tipo de ocupación, los trabajadores y trabajadoras de los servicios y comercio son los que han presentado un crecimiento superior, con 64 mil personas ocupadas más, seguida de los y las artesanas y trabajadores y trabajadoras manuales del sector primario y secundario. De alguna manera, por tanto, la base del incremento de la ocupación ha estado en los puestos de menor calificación.

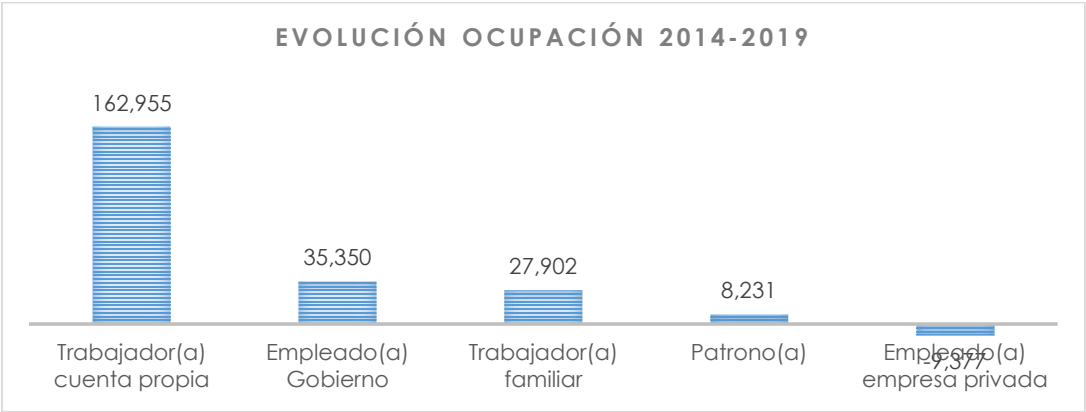
Gráfico 9. Evolución de la ocupación por actividad económica. 2014-2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2014) (INEC, 2019).

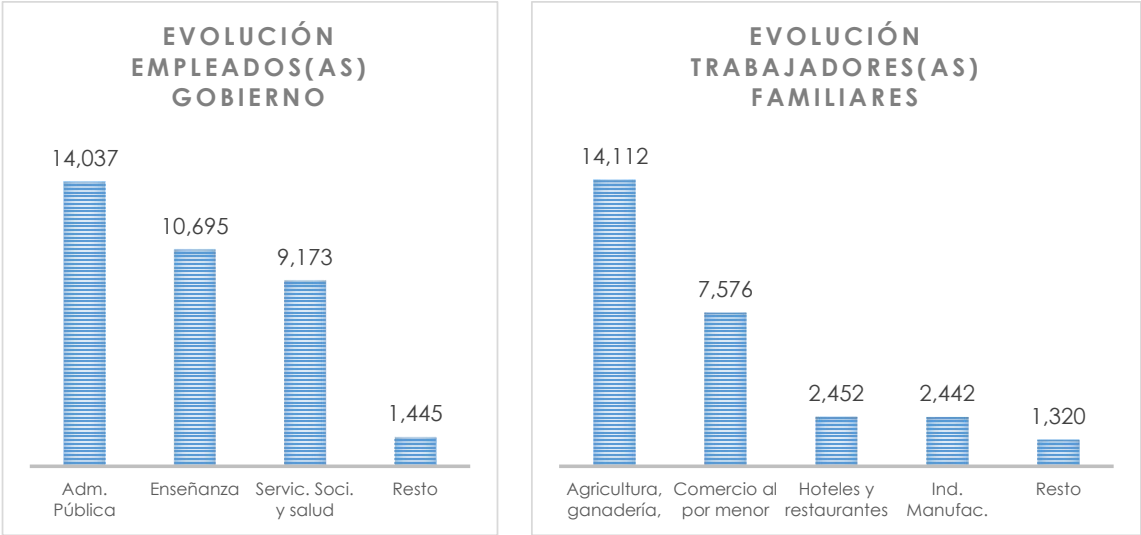
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 10. Evolución de la ocupación por categoría en la ocupación. 2014-2019. Datos absolutos

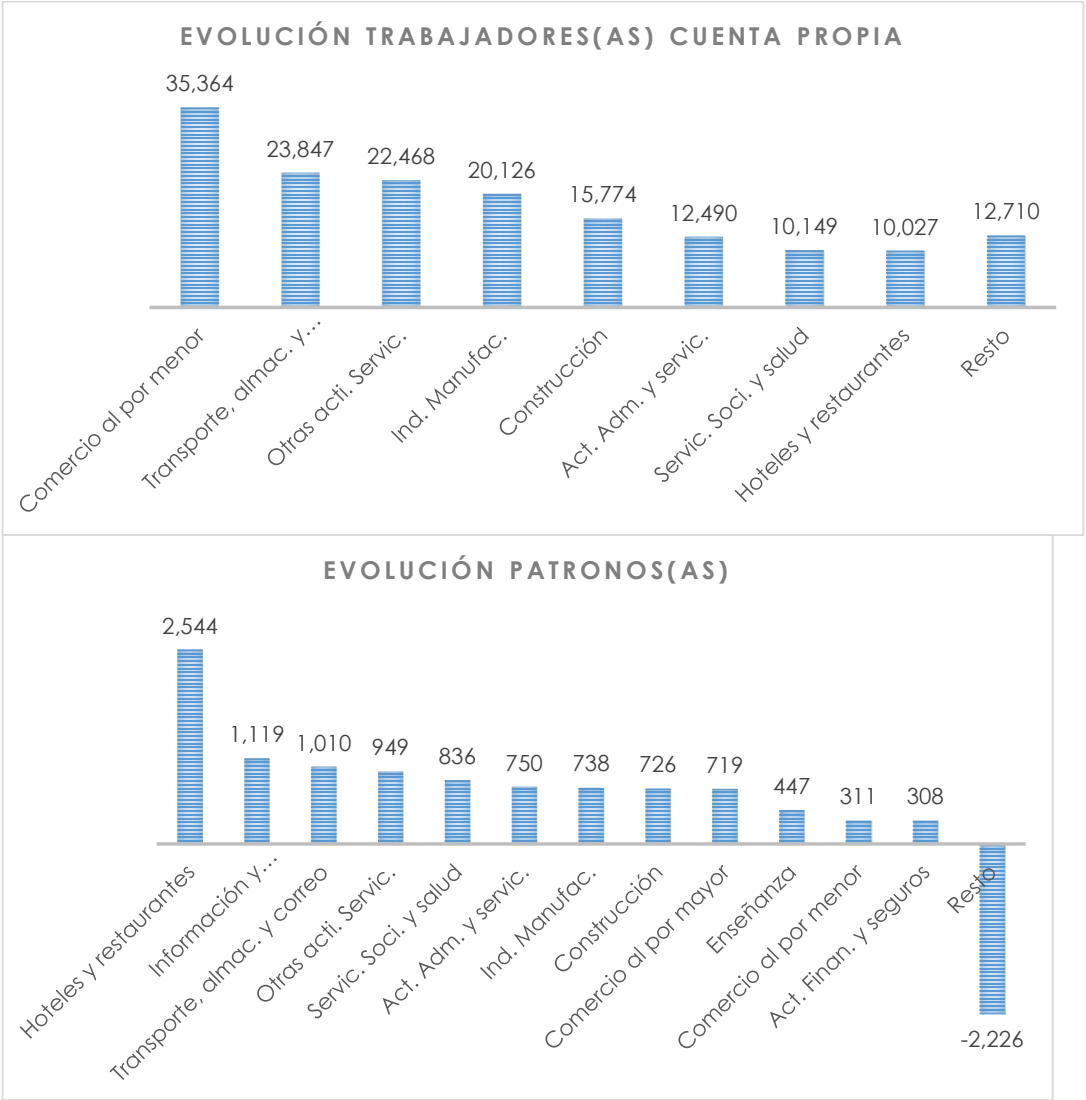


Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Gráfico 11. Evolución de la ocupación por categoría en la ocupación y actividades económicas principales. 2014-2019. Datos absolutos



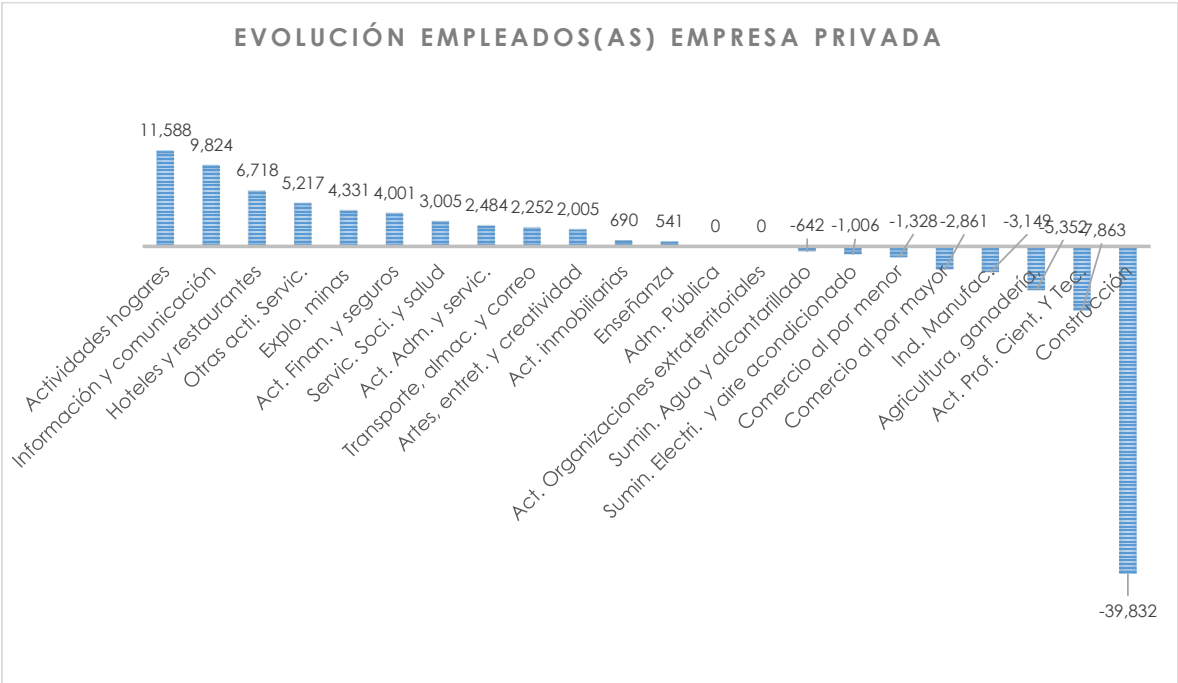
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2014) (INEC, 2019).

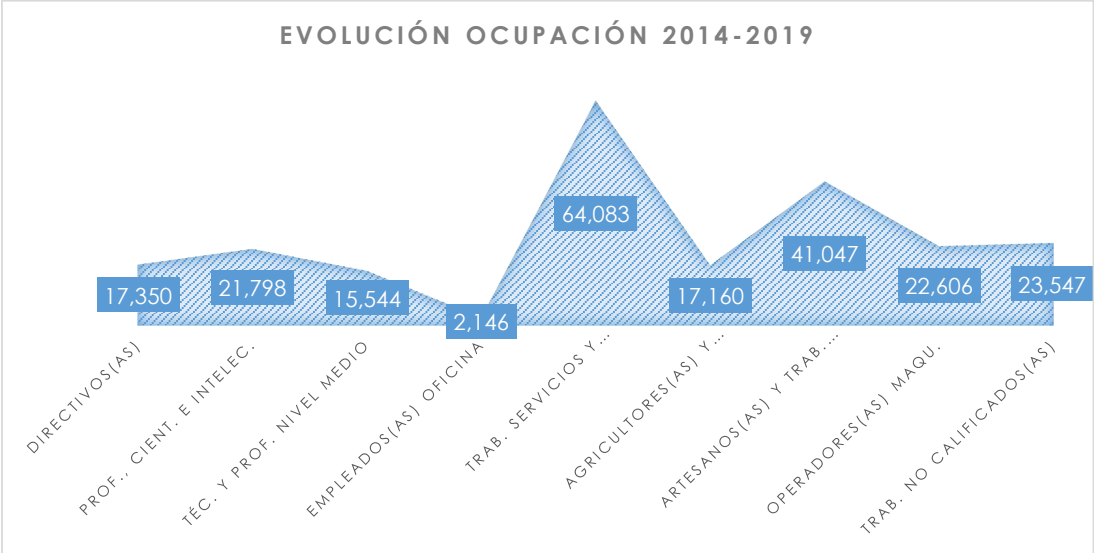
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 12. Evolución de la ocupación en empleados(as) empresa privada. 2014-2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Gráfico 13. Evolución de la ocupación por tipo de ocupación. 2014-2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2014) (INEC, 2019).

LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL: CARACTERÍSTICAS Y RASGOS PROPIOS

La caracterización del mercado laboral descrita anteriormente contiene sustanciales variaciones cuando se introduce una lectura de género.

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

Así, en los últimos años, en el crecimiento de la actividad económica y la ocupación, las mujeres han tenido un claro protagonismo. Entre 2014 y 2019, en términos de actividad económica las mujeres sumaron casi 160 mil nuevos efectivos (vs. 123 mil hombres); y en lo relativo a la ocupación fueron 125 mil mujeres más (vs. 100 hombres) (INEC, 2014) (INEC, 2019).

A pesar de estos avances, las distancias en materia económica y de empleo entre mujeres y hombres se han mantenido. Para 2019 la Tasa de Actividad Económica de las mujeres se situó en el 55%, alcanzando su máximo histórico, pero manteniendo una sustantiva distancia respecto a la de los hombres, cuya tasa fue del 78.8% (INEC, 2019). Estos valores se encuentran cercanos al promedio de lo registrado en la región (CEPAL, 2021).

La “inactividad” económica² continúa manteniendo un peso importante entre las mujeres (el 45% se declara estar en esta situación) y, dentro de ella, destaca la figura de las amas de casa o trabajadoras del hogar no remuneradas (suponiendo más de la mitad de las mujeres en situación de inactividad laboral). Mientras, en los hombres, es la situación de estudiante (46%) o jubilado (32%) la que caracteriza mayormente la condición de inactividad económica. De esa población de mujeres (supuestamente) inactiva en el plano económico, el 88% declara que no piensa buscar trabajo en los próximos 6 meses, siendo la causa principal las responsabilidades familiares, cifra que no ha variado en los últimos años. En total alrededor de 222 mil mujeres en el país, por consiguiente, ni trabajan fuera del hogar ni buscan hacerlo, condicionadas por la atención a las responsabilidades familiares (INEC, 2019).

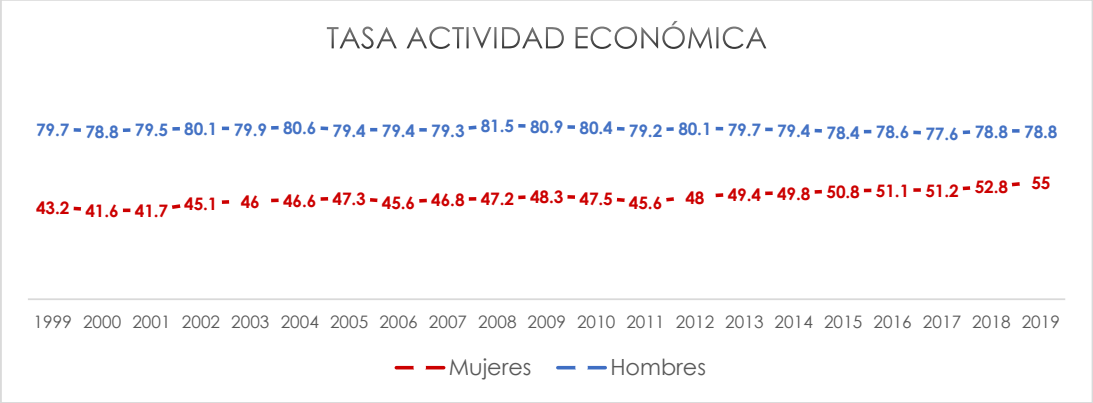
La Tasa de Participación Económica viene determinada claramente, en el caso de las mujeres, por sus niveles de estudio y de ingresos, o su área de residencia, mientras que para los hombres estas variables no condicionan de un modo tan significativo su posición frente a la actividad económica fuera del hogar. Así, la distancia en las Tasas de Participación entre las mujeres con menores y mayores niveles de escolaridad es de más de 30 puntos, llegando a una Tasa del 72.4% entre quienes poseen más de 13 años de escolaridad, pero apenas superando el 40% entre quienes poseen menos de 5 años de escolaridad. Según los niveles de ingreso, la distancia ente el Quintil 1 (con una tasa del 42%) y el Quintil 5 (con 69.2%) es de 27 puntos (CEPAL, 2021). Entre el ámbito rural y el urbano las diferencias no son llamativas, aunque la participación económica es más elevada en el ámbito urbano (56.2%) que en el rural (51.7%) (INEC, 2019). Mujeres de bajos ingresos, con niveles de instrucción inferiores y de ámbito rural son las que, en menor medida, participan en la actividad económica.

² Un concepto que requiere ser urgentemente revisado, dado que una mayoría de mujeres desarrolla una importante cantidad de trabajo no pagado en los hogares, el cual representa una parte sustancial de la actividad económica. Un trabajo cuyo no reconocimiento y medición provoca una fuerte distorsión en la propia definición de la economía como disciplina y profundiza gravemente las desigualdades de género.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

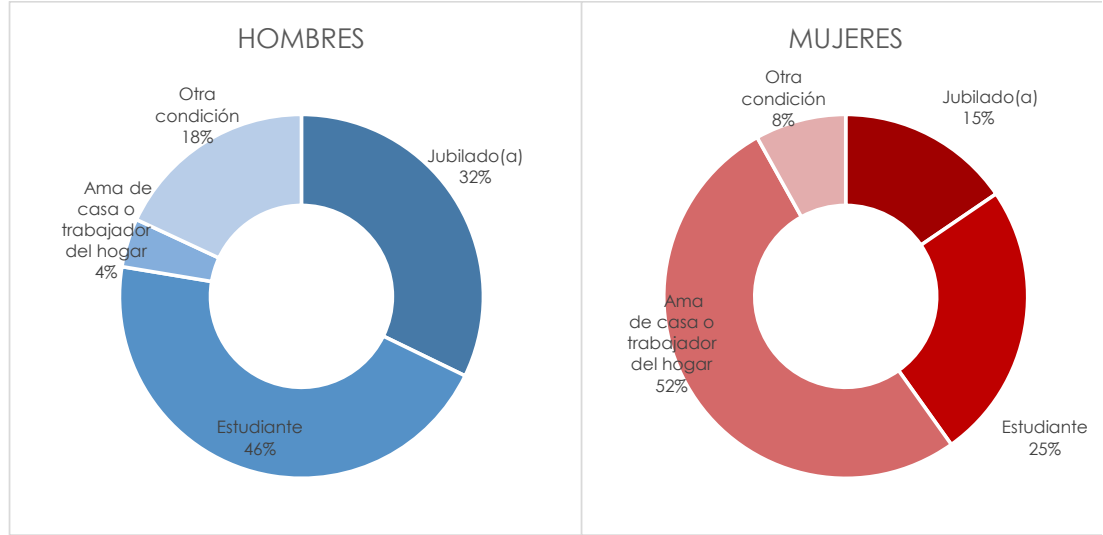
La **edad** es un factor que determina, del mismo modo, la participación en el mercado laboral, pero si en el caso de los hombres desde los 20 años se produce una casi plena incorporación a la actividad económica, en el caso de las mujeres la incorporación es más tardía (a partir de los 25 años) (INEC, 2019). Estudios recientes sugieren que en ese grupo de edad hay un volumen considerable de mujeres jóvenes que ni estudian ni “supuestamente” trabajan, considerando la inmensa mayoría son amas de casa -un buen número de ellas madres adolescentes- que argumentan como causa de no buscar trabajo el hecho de no tener quién cuide de sus hijos(as) (lo que contradice el propio concepto de “Nini”) (ENRED, 2018).

Gráfico 14. Evolución de la Tasa de Actividad Económica. 1999-2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

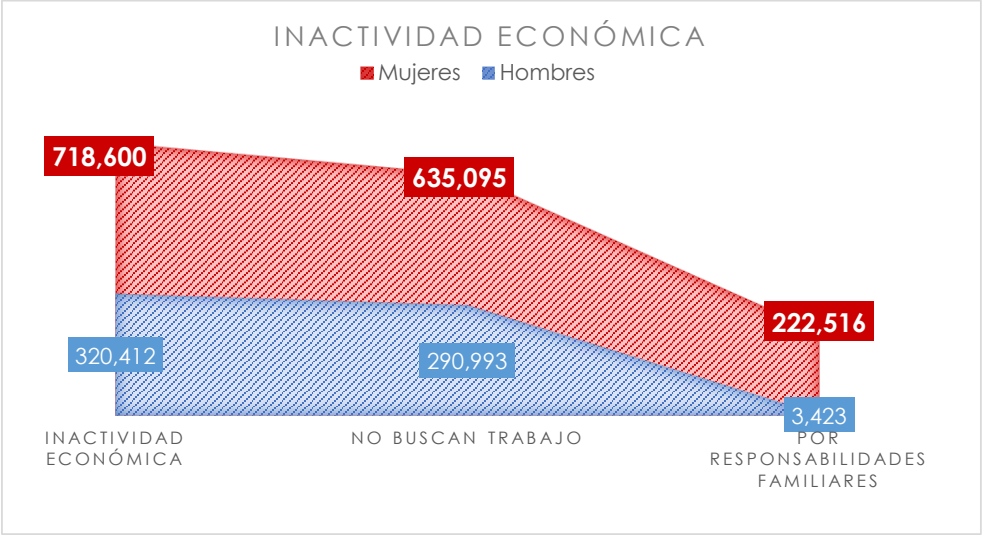
Gráfico 15. Distribución de la población económicamente inactiva por condición de inactividad y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

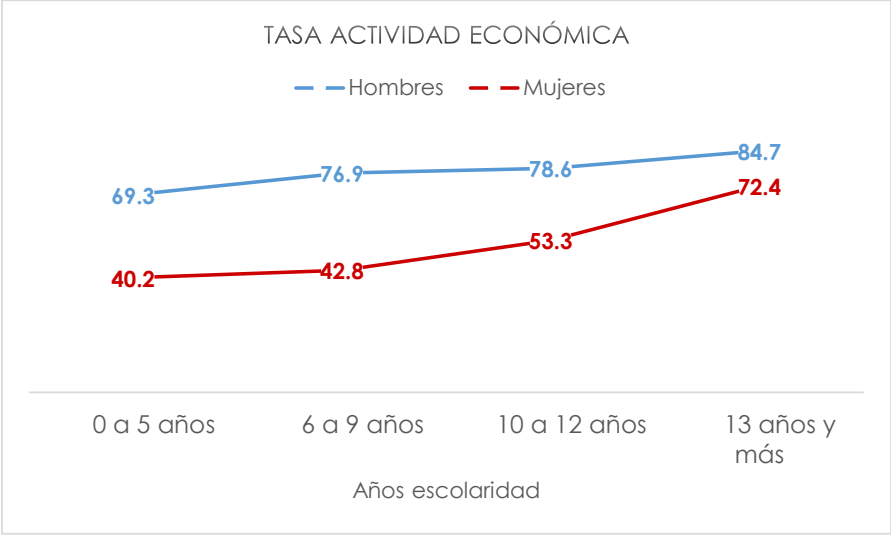
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 16. Población económicamente inactiva por situación frente a la búsqueda de empleo y sexo. 2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

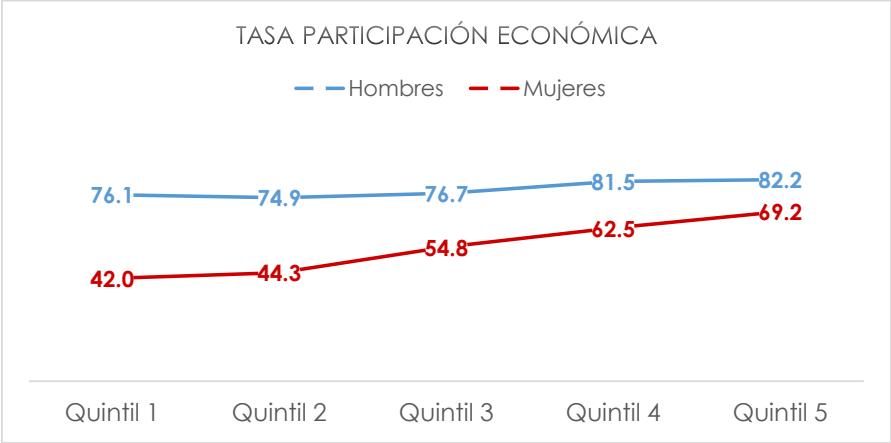
Gráfico 17. Tasa de Actividad Económica por años de escolaridad y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (CEPAL, 2021)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 18. Tasa de Actividad Económica por quintil de ingreso y sexo. 2019. %



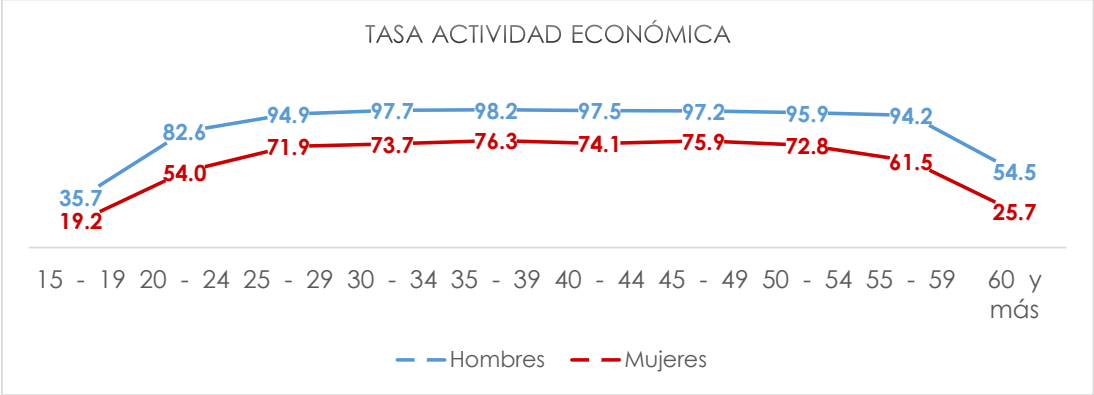
Fuente: Elaboración propia a partir de (CEPAL, 2021)

Gráfico 19. Tasa de Actividad Económica por área geográfica y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Gráfico 20. Tasa de Actividad Económica por grupo de edad y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

EMPLEO Y OCUPACIÓN

La configuración sectorial y ocupacional también revela importantes diferencias de género.

Sectorialmente las mujeres ocupadas se concentran, básicamente, en siete actividades económicas, a saber: comercio al por menor (con el 18% de la ocupación de mujeres), las actividades de los hogares (10%), la enseñanza y la salud (con un 9% cada una), y la agricultura, los hoteles y restaurantes y la industria manufacturera (con alrededor de un 8%) cada una. Es relevante señalar que la actividad que mayor aumento ha registrado en los últimos años es la de las actividades de los hogares, que se sitúa en 2019 como la segunda actividad en concentración de ocupación de mujeres (INEC, 2019).

En el caso de los hombres las actividades de mayor concentración han sido la agricultura (con el 19% de la ocupación de los hombres), la construcción (con un 14%), el comercio (12%), el transporte y el almacenamiento (con un 11%) y la industria manufacturera (con 7%) (INEC, 2019).

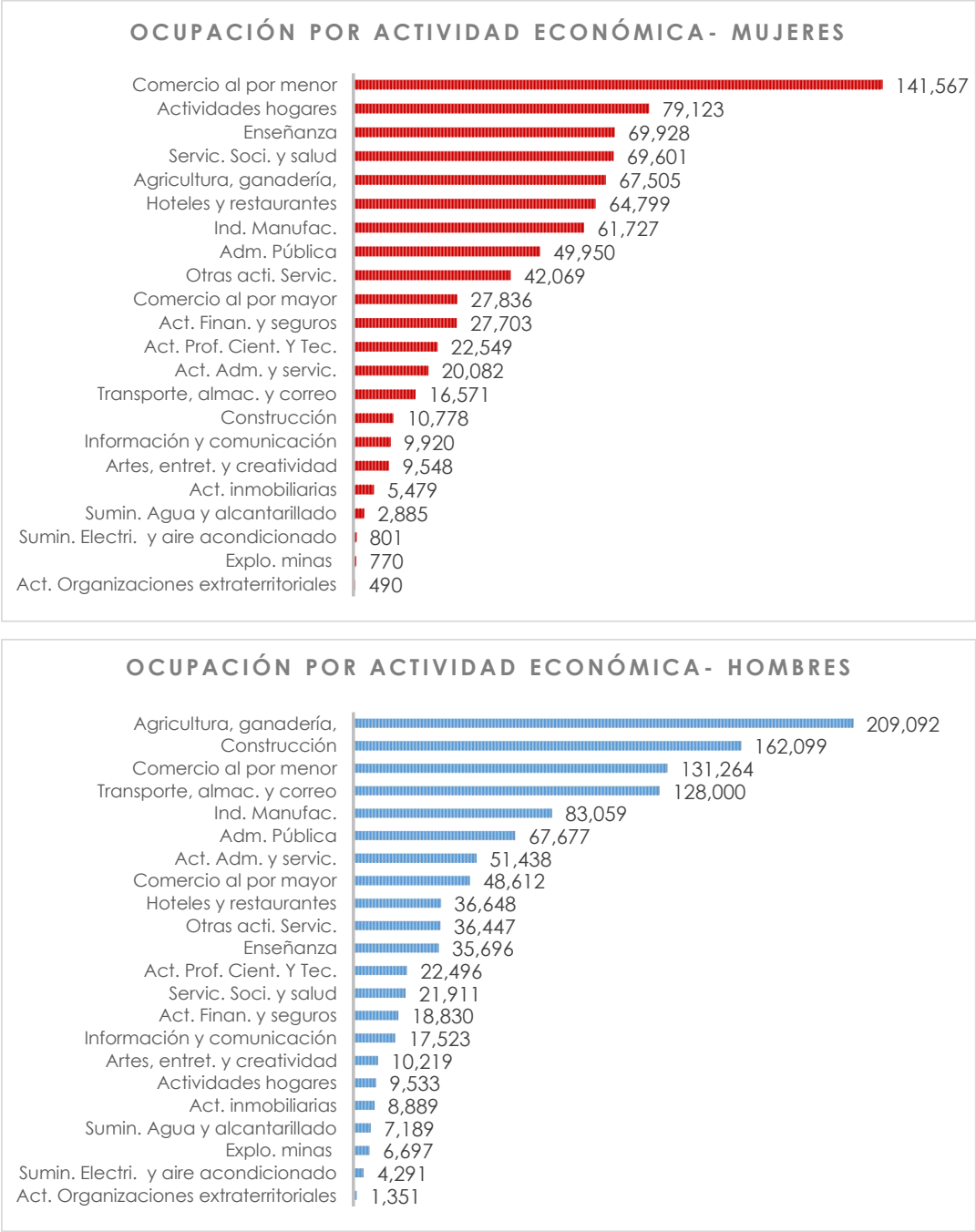
Por categoría ocupacional mujeres y hombres presentan una distribución similar, aunque con una proporción de trabajo por cuenta propia inferior para las mujeres que para los hombres (34% vs. 27% respectivamente), que se compensa en las mujeres con una superior presencia de empleadas del Gobierno (19% de la ocupación de las mujeres vs. 13% de la de hombres) y como trabajadoras familiares (8% de las mujeres vs. 4% de los hombres) (INEC, 2019).

Adicionalmente, el perfil ocupacional de las mujeres apunta al desarrollo de ocupaciones de mayor rango y perfil que el de los hombres, quienes se concentran de manera más acentuada en las ocupaciones de tipo manual, mecánico y no calificadas. Para las mujeres la ocupación predominante, en todo caso, es la de trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercio (27% de la ocupación de mujeres), mientras que entre los hombres es la de trabajadores no calificados y trabajadores de la construcción, industria manufacturera y minería (con un 19% en cada categoría). Esta composición ocupacional estaría en consonancia con los niveles de instrucción de cada sexo, superiores en el caso de las mujeres (12 años aprobados promedio vs. 11 años en los hombres, o más del 40% de la población ocupada de mujeres con estudios universitarios vs. menos del 30% en los hombres) (INEC, 2019).

La informalidad afecta también algo más a las mujeres que a los hombres (con una tasa de 45.4% vs. el 45% en los hombres), aunque destaca, en su caso, la informalidad como trabajadoras de los hogares (quienes suponen el 19% de las trabajadoras informales). Aun así, la proporción de mujeres que contribuye a la Caja del Seguro Social es levemente superior a la de los hombres (52% en las mujeres vs. 50.7% en los hombres) (BID, 2021a), aunque sigue manteniéndose en porcentajes ciertamente muy bajos.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

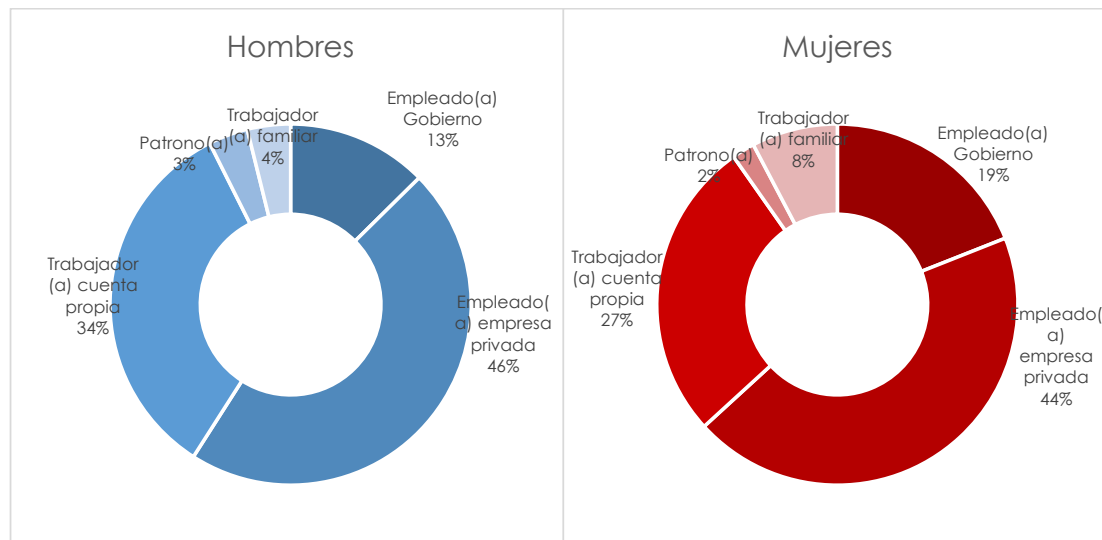
Gráfico 21. Población ocupada por actividad económica y sexo. 2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

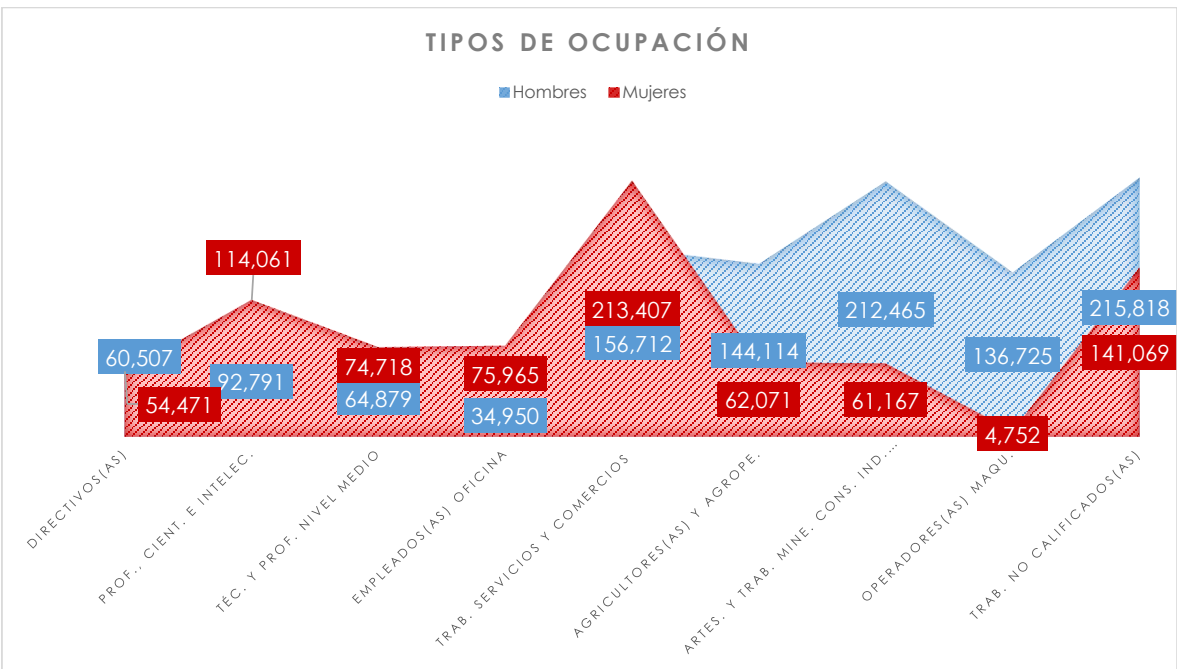
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 22. Distribución de la población ocupada por categoría en la ocupación y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

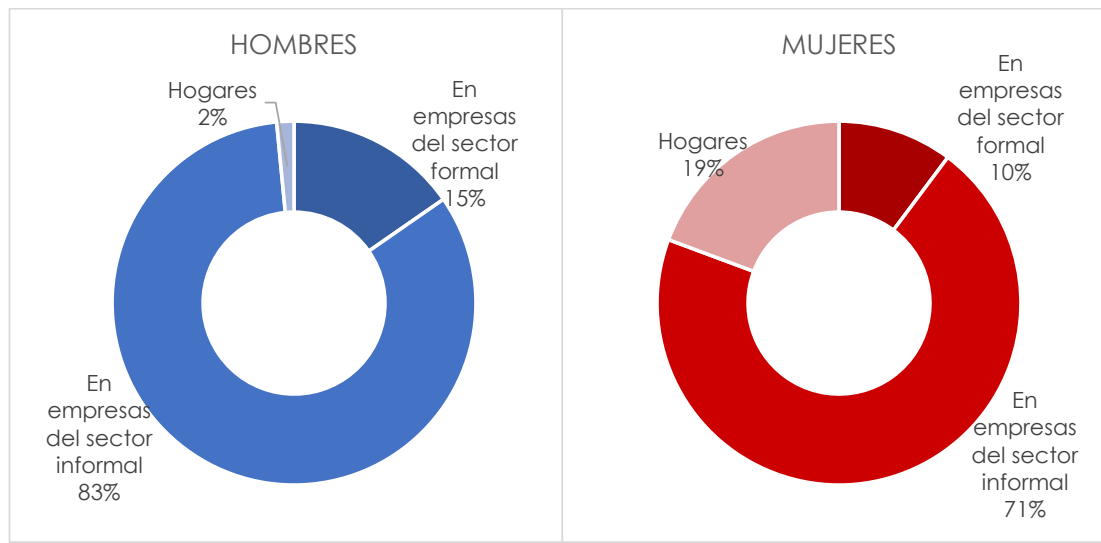
Gráfico 23. Población ocupada por ocupación y sexo. 2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Gráfico 24. Distribución de la población ocupada informal por sector de empleo y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

DESEMPLEO

Pese al perfil más calificado, **las mujeres se encuentran en mayor medida afectadas por el desempleo**, con una tasa que alcanzó el 8.8% en 2019, tres puntos superior a la de los hombres. Desde el año 2015 ha habido un incremento sostenido del desempleo, acompasando la desaceleración económica que experimentaba el país, pero que se ha intensificado en 2019 (INEC, 2019).

El desempleo afecta, particularmente, a las **mujeres jóvenes** (con una tasa de desempleo que llega a superar el 20% en el grupo de edad de 20 a 24 años) (INEC, 2019) y a las que tienen niveles educativos en torno a secundaria (CEPAL, 2021). De hecho, el grupo más numeroso de mujeres desempleadas es de las mujeres que nunca han trabajado de manera remunerada con anterioridad (1 de cada 4 desempleadas) lo que probablemente esté vinculado con la concentración del desempleo entre las jóvenes, y lo que apunta al que **el desempleo de las mujeres se concentra en la búsqueda de una primera oportunidad laboral**, al menos con anterioridad a la crisis producida por la COVID-19 (cuestión que no afecta al caso de los hombres) (INEC, 2019).

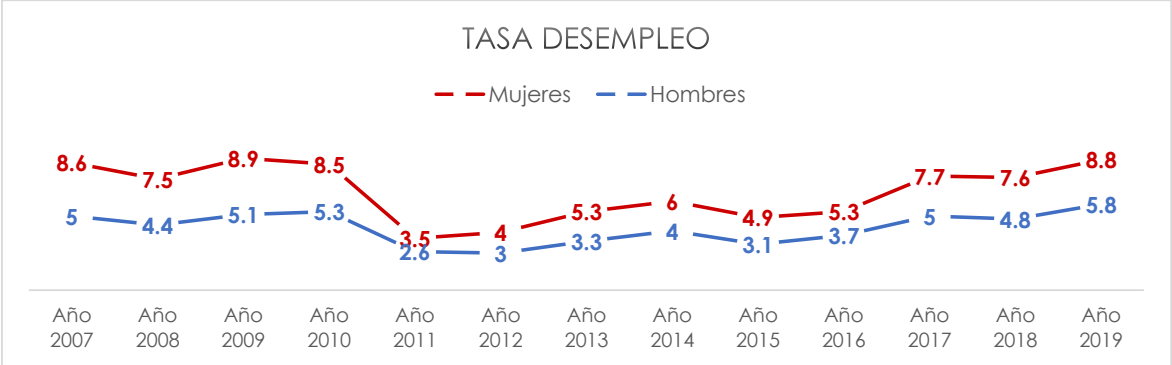
Por **actividades económicas** el mayor volumen de desempleo entre las mujeres se da, fundamentalmente, en el comercio (con 17 mil desempleadas), seguido a distancia de hoteles y restaurantes (con 8 mil), las actividades de los hogares (con 5 mil) y las empleadas de la administración pública (con 4 mil). En el caso de los hombres la construcción (con 18 desempleados) y el comercio (con 17 mil) concentran el mayor volumen de desempleo. En términos relativos, las tasas de desempleo entre las mujeres se concentran en aquellas actividades donde su presencia es testimonial (con la actividad minera o la eléctrica), seguidas a continuación de las actividades administrativas, la información y comunicaciones, y los hoteles y restaurantes, con tasas de desempleo superiores al 10%. En el caso de los hombres las mayores tasas se dan en la minería y en la construcción, únicas dos actividades en las que se supera el 10% (INEC, 2019).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Por **categoría de ocupación** el desempleo la mayor cantidad de mujeres desempleadas se registra en la categoría de empleadas en la empresa privada (con casi 40 mil desempleadas), acorde con la que más volumen de ocupación presenta, seguida de las empleadas del gobierno (con alrededor de 7 mil) y trabajadoras del servicio doméstico y por cuenta propia (con más de 5 mil cada una). En el caso de los hombres el mayor volumen también se concentra en trabajadores de la empresa privada (con unos 44 mil) pero en segunda posición se encuentra la categoría de trabajadores por cuenta propia (con 7 mil). Los datos relativos muestran que las mayores tasas de desempleo, en el caso de las mujeres, se localizan entre las empleadas por cuenta propia (13%) y las trabajadoras del servicio doméstico (9%), mientras que en los hombres lo hacen entre los patronos (15%) y los trabajadores de la empresa privada (10%) (INEC, 2019).

Finalmente, por **tipo de ocupación** el desempleo de las mujeres se distribuye, principalmente, entre las trabajadoras de los servicios y el comercio (con casi 22 mil), entre las trabajadoras no calificadas (11 mil) y las empleadas de oficina (con algo más de 10 mil). Entre los hombres el desempleo fundamentalmente se concentra entre trabajadores no calificados (con más de 16 mil) y artesanos y trabajadores manuales (con más de 15 mil). Las tasas de desempleo más elevadas, en todo caso, entre las mujeres se dan en las artesanas y trabajadoras manuales (con una tasa del 14%) y también entre las trabajadoras no calificadas (con el 12%). Entre los hombres esta última ocupación también presenta la tasa más alta (del 10%) (INEC, 2019)

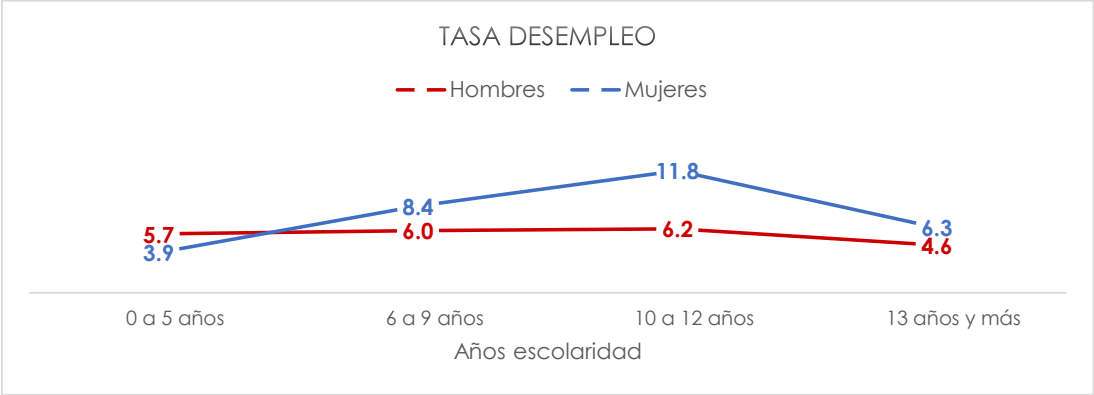
Gráfico 25. Evolución de la Tasa de desempleo. 2007-2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

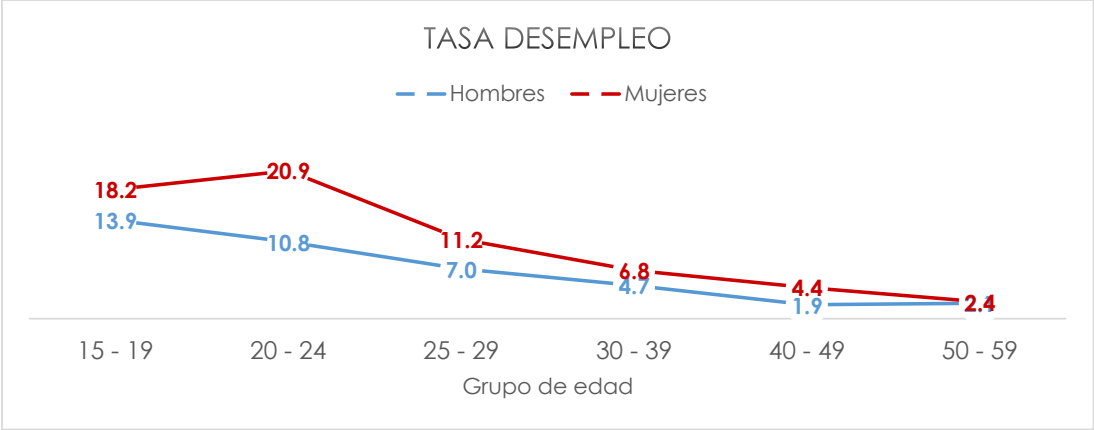
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 26. Tasa de desempleo por años de escolaridad y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (CEPAL, 2021)

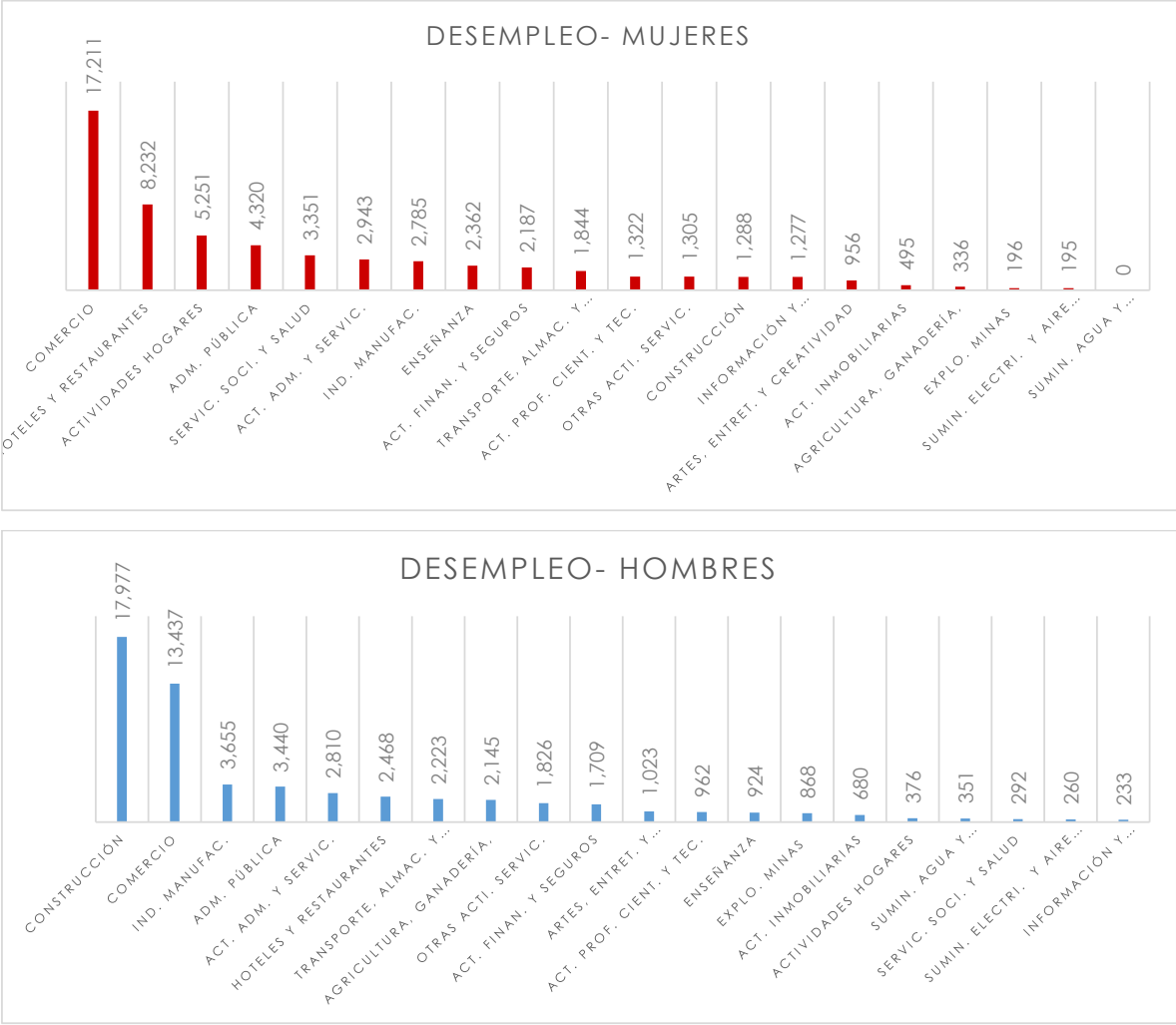
Gráfico 27. Tasa de desempleo por grupos de edad y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

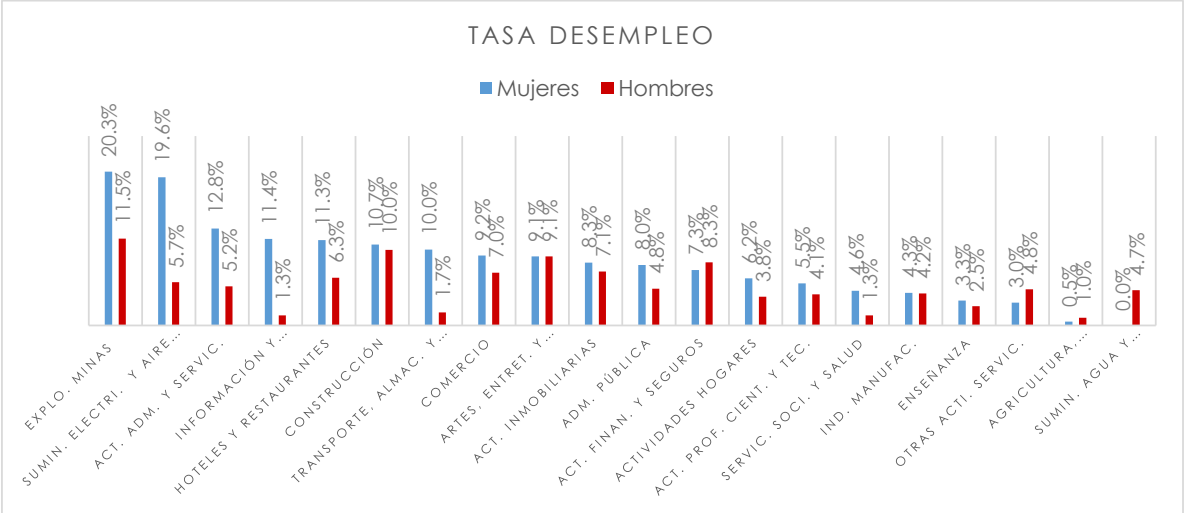
Gráfico 28. Población desempleada por actividad económica y sexo. 2019. Valores absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

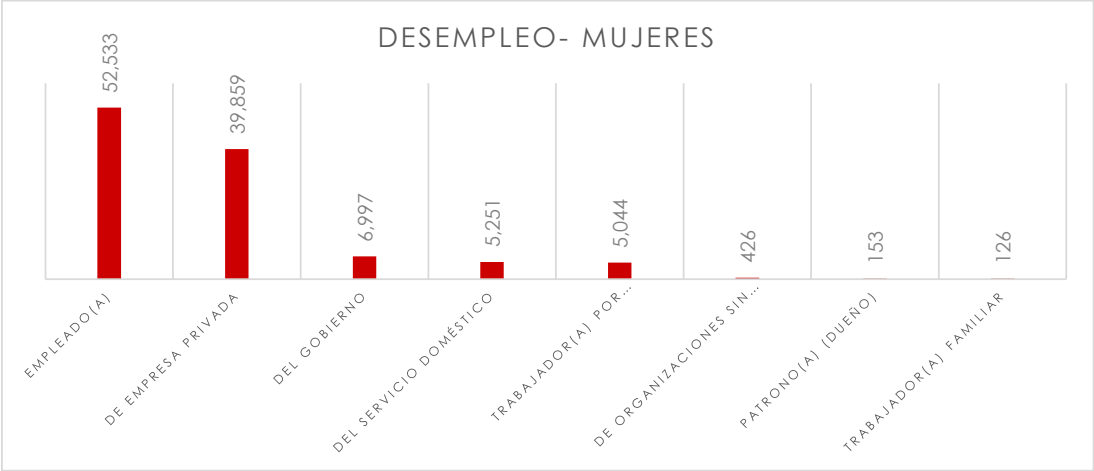
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 29. Tasa de desempleo por actividad económica y sexo. 2019. %

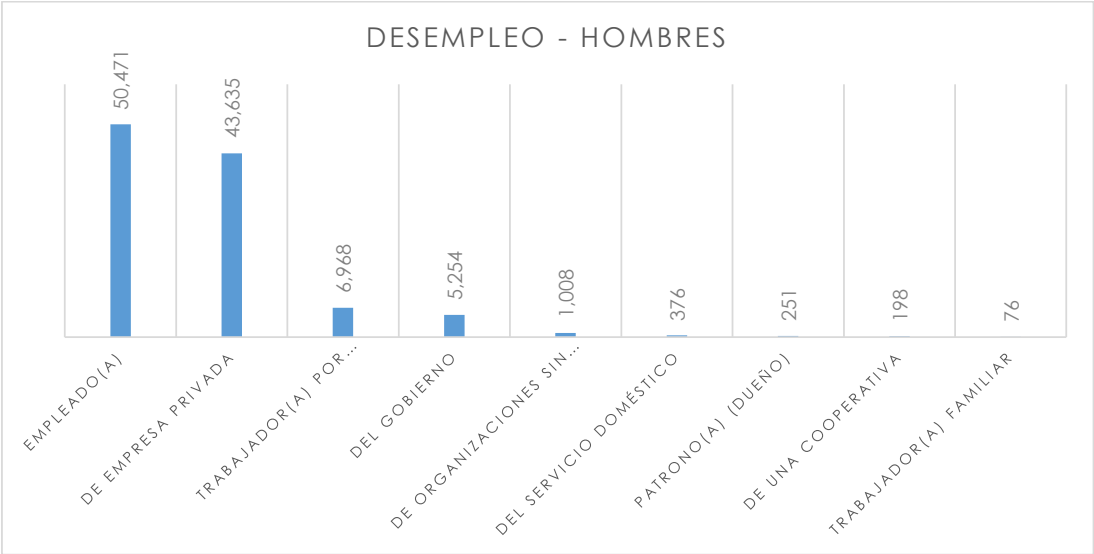


Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Gráfico 30. Población desempleada por categorías en la ocupación y sexo. 2019. Valores absolutos

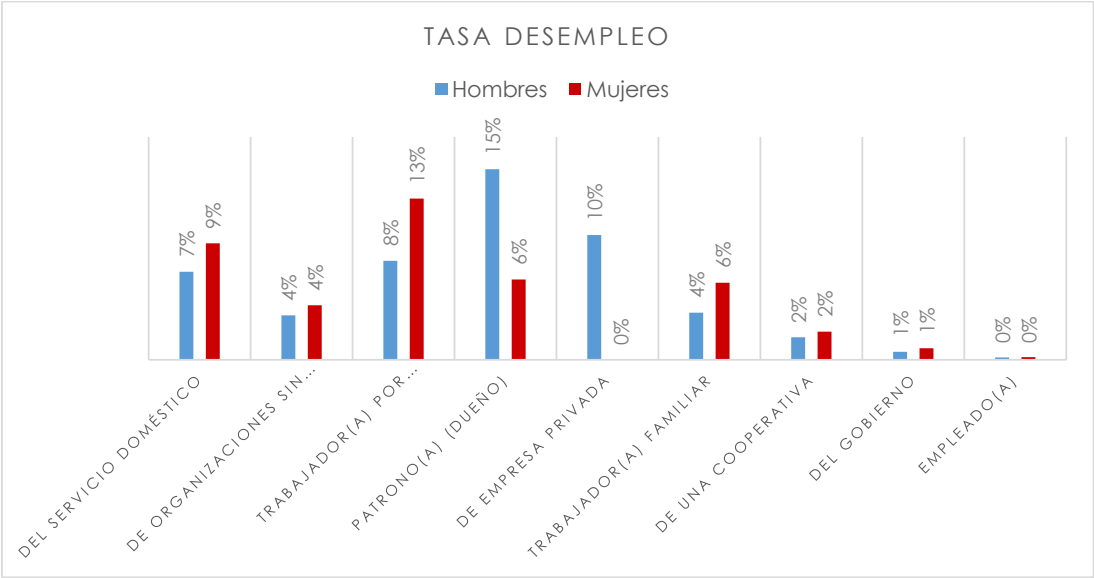


Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Gráfico 31. Tasa de desempleo por categoría en la ocupación y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

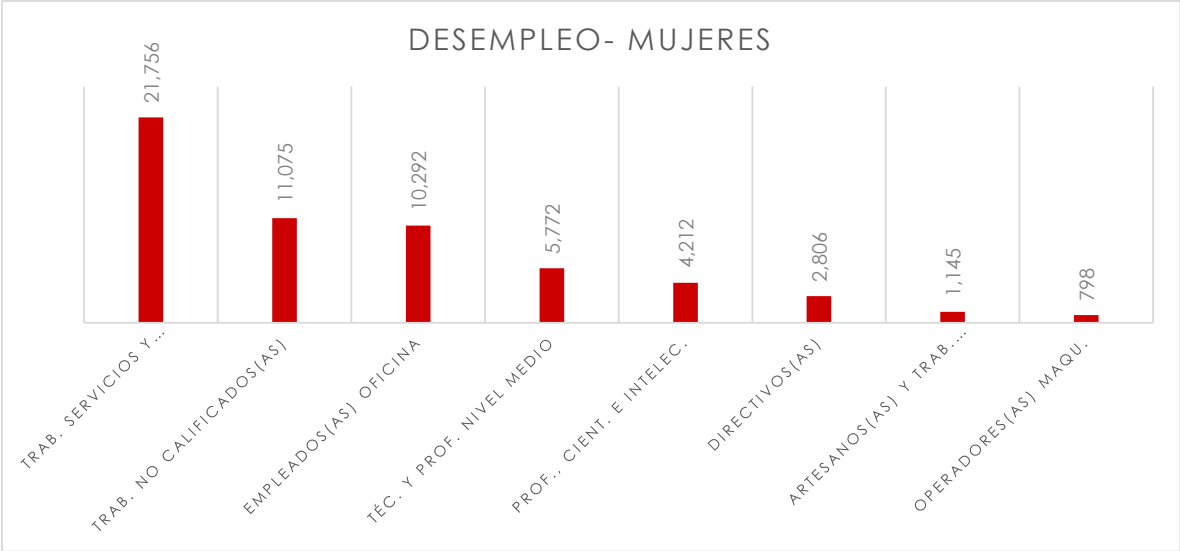
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 32. Proporción de personas que nunca han trabajado antes sobre el total de personas desempleadas por sexo. 2019.
%

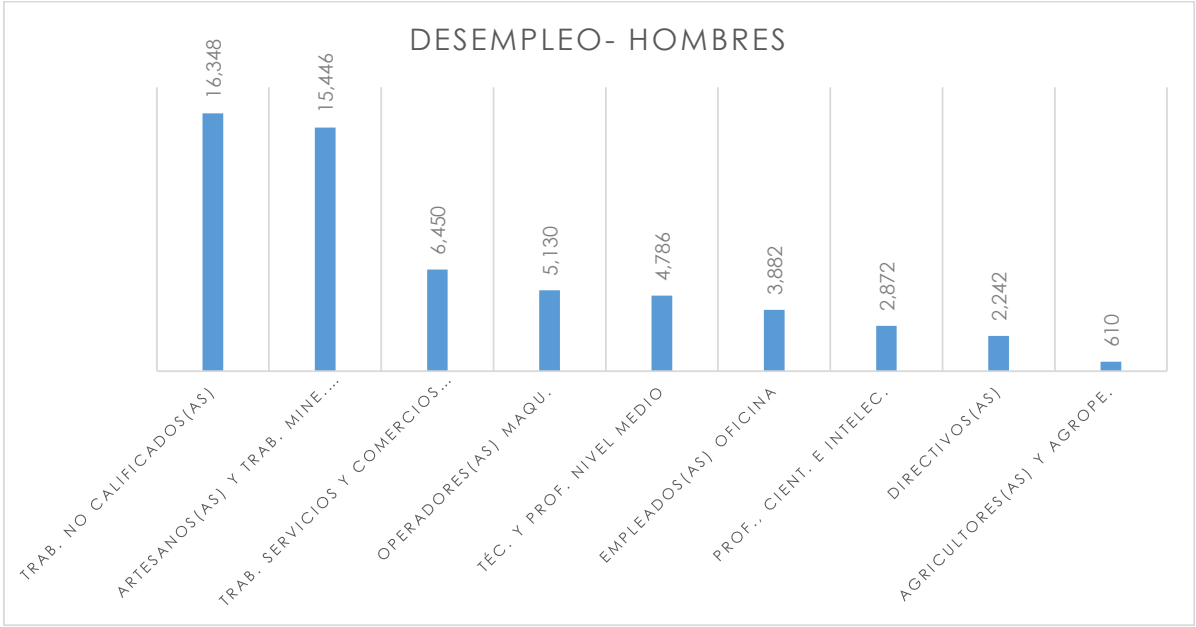


Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Gráfico 33. Población desempleada por tipo de ocupación y sexo. 2019. Valores absolutos

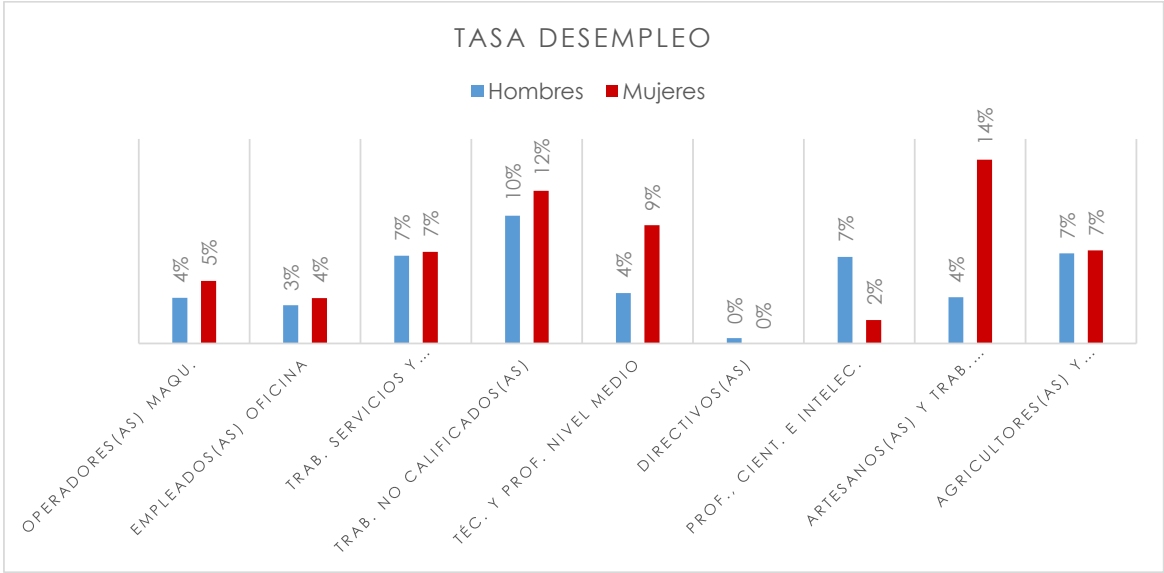


Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Gráfico 34. Tasa de desempleo por tipo de ocupación y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

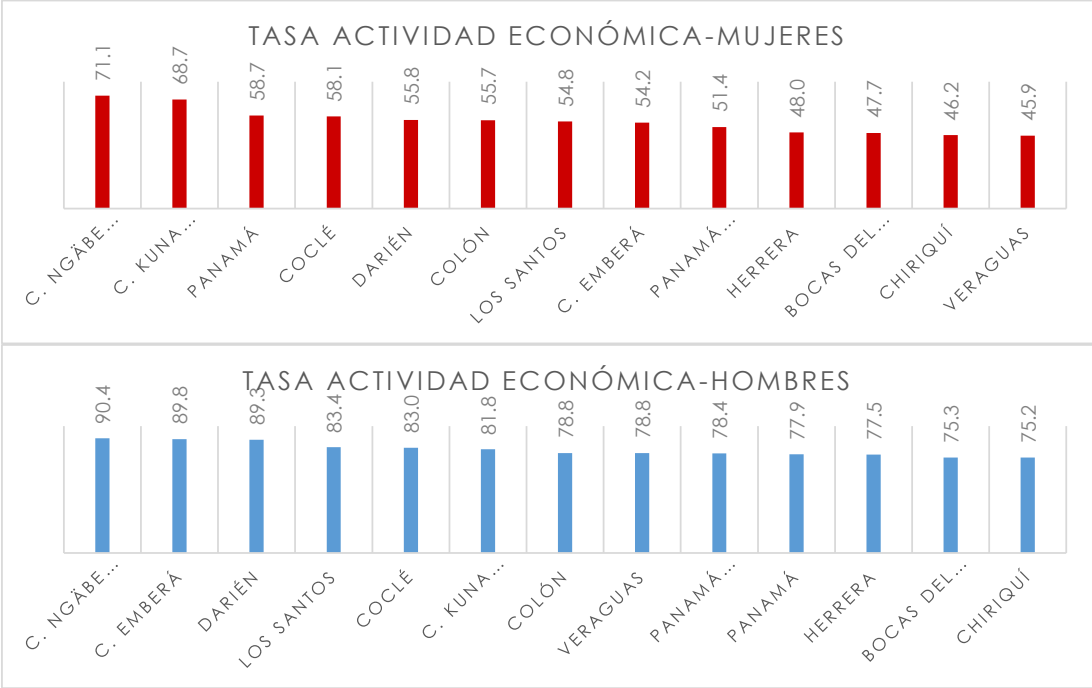
ANÁLISIS TERRITORIAL

El análisis territorial evidencia que son las Provincias de Veraguas, Chiriquí, Bocas del Toro y Herrera en las que el nivel de participación económica de las mujeres es significativamente más bajo, con unas tasas que no superan el 50% en ningún caso. En las Comarcas Indígenas de Ngäbe Buglé y Guna Yala esa participación económica es bastante alta (rondando el 70%), pero en su inmensa mayoría informal (más del 80% del empleo). En el resto de Provincias la participación se encuentra en torno al promedio nacional.

La Provincia de Colón sobresale por la alta tasa de desempleo en las mujeres, que en 2019 llega a superar el 16%. Los núcleos de actividad centrales, la Provincia de Panamá y Panamá Oeste, junto a Chiriquí, Coclé y Bocas del Toro, son las que presentan las siguientes tasas más altas, con unos índices de en torno al 10%. En el resto de Provincias y Comarcas el desempleo de las mujeres tiene una baja incidencia, relacionada sobre todo con la notable incidencia de empleo informal en ellas.

La composición sectorial de la ocupación de mujeres por territorios evidencia que el comercio es el sector de actividad predominante en la mayoría de las Provincias, viniendo a representar entre 20 y el 30% de la ocupación femenina dependiendo del territorio. Solo en Coclé, Comarca Emberá y Ngäbe Buglé predomina la ocupación agrícola entre las mujeres (particularmente en esta última, con 7 de cada 10 ocupadas en esta actividad). En la Comarca Guna Yala, igualmente, se produce una intensa concentración sectorial de las mujeres, pero en este caso en la industria manufacturera (74% de la ocupación de mujeres). En Los Santos predomina también esta actividad, pero con una concentración muy inferior (18%) (INEC, 2019).

Gráfico 35. Tasa de Actividad económica por Provincias y Comarcas y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

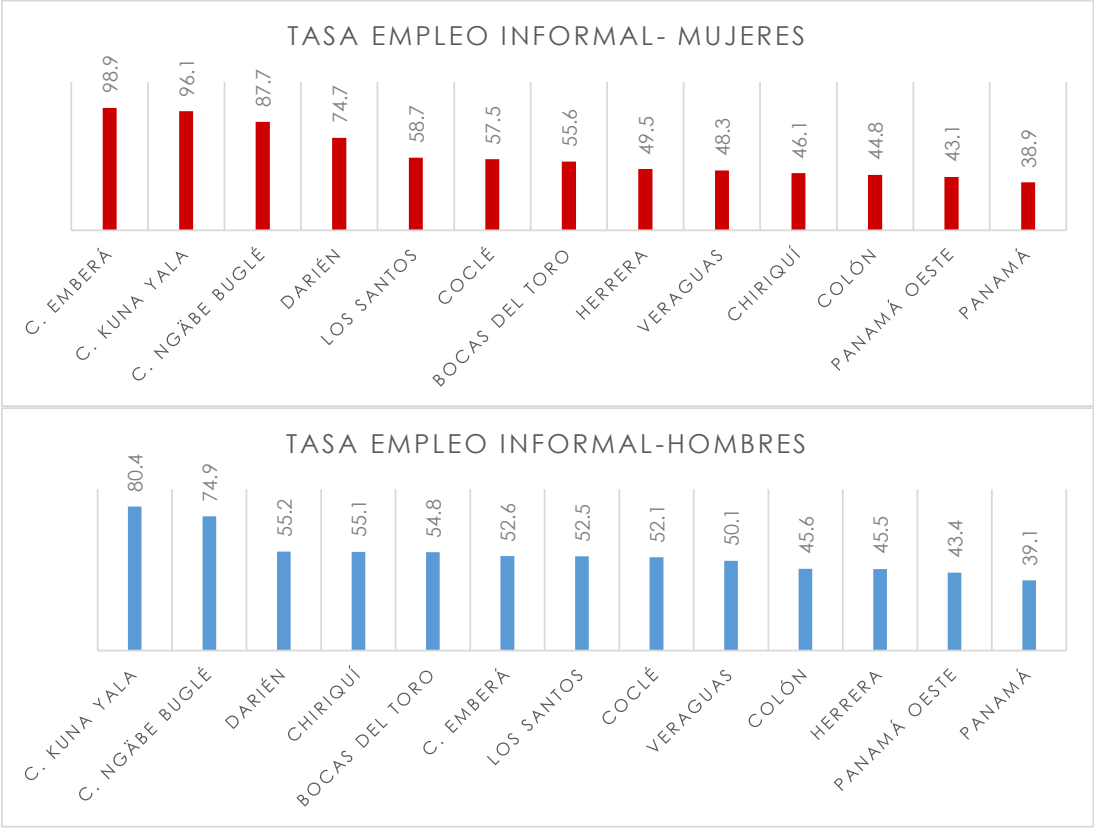
Gráfico 36. Tasa de desempleo por Provincias y Comarcas y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 37. Tasa de empleo informal por Provincias y Comarcas y sexo. 2019. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

Tabla 2. Actividad económica principal de las MUJERES por Provincias y Comarcas Indígenas y porcentaje de ocupación que concentran en dicha actividad. 2019

Coclé	Agricultura y ganadería (22%)
C. Emberá	Agricultura y ganadería (47%)
C. Ngäbe Buglé	Agricultura y ganadería (67%)
Bocas del Toro	Comercio (20%)
Colón	Comercio (31%)
Chiriquí	Comercio (22%)
Darién	Comercio (26%)
Herrera	Comercio (18%)
Panamá	Comercio (23%)
Panamá Oeste	Comercio (20%)
Veraguas	Comercio (22%)
Los Santos	Industria manufacturera (16%)
C. Guna Yala	Industria manufacturera (74%)

Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019)

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE LAS MUJERES

Según se ha señalado ya, el incremento de la población ocupada ha sido más elevado entre las mujeres que entre los hombres. Entre 2014 y 2019 se sumaron a la ocupación 125 mil mujeres frente a los 100 mil hombres (lo que supone un incremento del 18% para las primeras vs. 10% entre los hombres) (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Las actividades que mayor crecimiento experimentaron entre las mujeres fueron el comercio al por menor (con 20 mil ocupadas más), los hoteles y restaurantes (19 mil), la salud y los servicios sociales (con 17,5 mil), otras actividades de servicios (con 16,8 mil) y las actividades de los hogares (con 12,6 mil). Todas las actividades obtuvieron crecimientos, salvo cinco de ellas: la actividad minera, el suministro de energía y, con un peso un poco más relevante, las actividades profesionales, científicas y técnicas, la construcción y las actividades inmobiliarias (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Para los hombres los sectores de ocupación que más crecieron fueron también el comercio al por menor (21,2 mil nuevos puestos) y otras actividades de servicios (12,9 mil), pero en su caso aparece el transporte y almacenamiento a la cabeza del crecimiento (24,2 mil), la Administración Pública (12,6 mil) y las actividades administrativas (casi 12 mil nuevos puestos). Entre las que redujeron su población ocupada sobresale la construcción (con casi 21,6 mil puestos menos) y, a bastante distancia ya, las actividades profesionales, científicas y técnicas, el comercio al por mayor, las actividades de los hogares, la agricultura y el suministro de energía (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Todas las categorías de ocupación han experimentado crecimientos para las mujeres en el período considerado, destacando la de trabajadoras por cuenta propia, que ha absorbido 6 de cada 10 nuevos puestos de trabajo, concentradas en el comercio al por menor (con casi 23,5 mil nuevos puestos), la industria manufacturera y otras actividades de los servicios (con 12 mil cada una), los servicios sociales y de salud y los hoteles y restaurantes (con poco más de 9 mil cada una) (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Las empleadas de la empresa privada han sido la segunda categoría que mayor aumento ha registrado, con alrededor de 18 mil nuevos puestos, aunque la inmensa mayoría de ellos (70%) ha sido en las actividades de los hogares y, en menor medida, hoteles y restaurantes (con 7 mil puestos), información y comunicaciones y servicios sociales y de la salud (con alrededor de 4 mil cada uno). Cabe señalar que ocho actividades han sufrido pérdidas de empleo asalariado entre las mujeres, destacando el comercio al por menor (con casi 8 mil asalariadas menos) y la industria manufacturera (con casi 4,5 mil pérdidas) (INEC, 2014) (INEC, 2019).

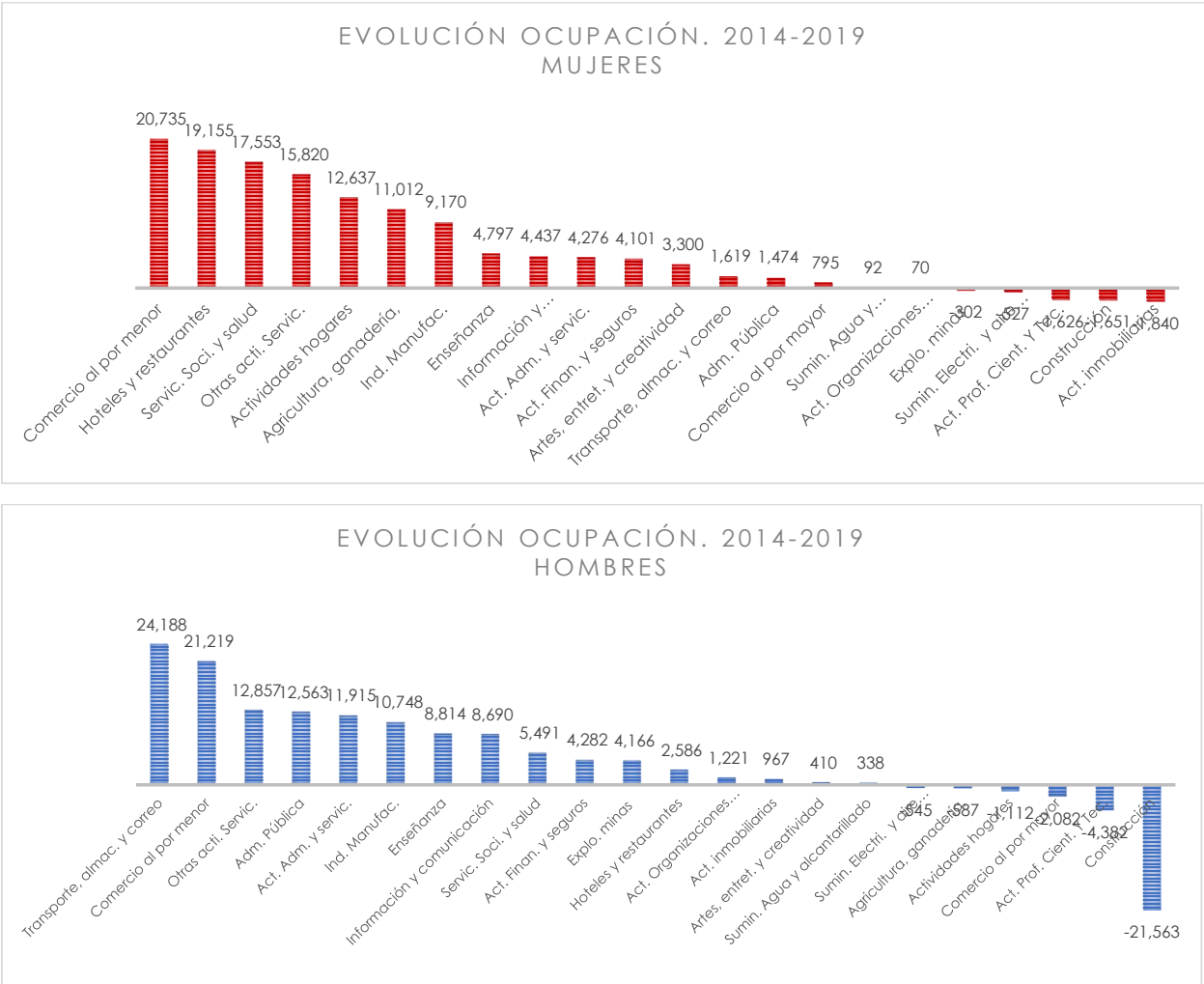
Las trabajadoras familiares han incrementado su ocupación con cifras muy similares a las empleadas de la empresa privada, con 17,8 mil puestos, en este caso concentrados en la agricultura y el comercio al por menor (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Las empleadas del Gobierno han aumentado en 10 mil durante estos cinco años, concentrándose en el sector de la salud (con 4 mil nuevos puestos) y, ya a distancia, en la enseñanza, las actividades financieras y la Administración Pública (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Por tipo de ocupación se ha producido un aumento sustancial de las trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercio (con casi 41 mil ocupadas más) y también de las trabajadoras no calificadas (con un aumento de 24 mil). Ello contrasta con el caso de los hombres, donde los trabajadores no calificados representan la única categoría que ha perdido ocupación durante el período analizado, aunque con incrementos en el resto de categorías de menor calificación (INEC, 2019).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

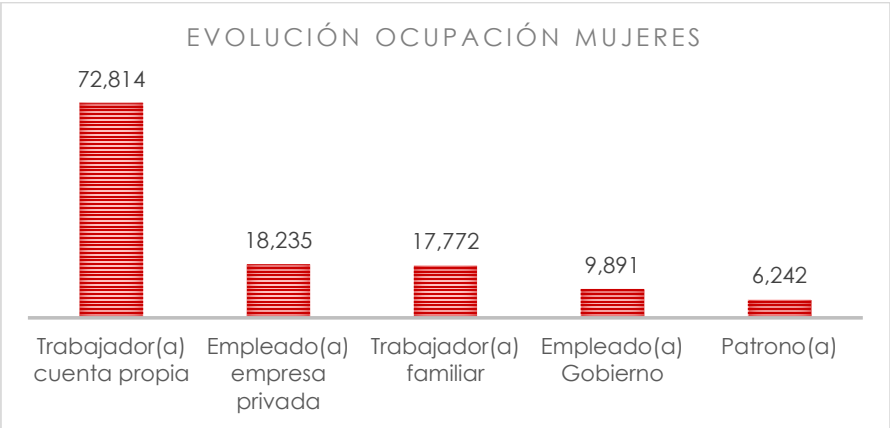
Gráfico 38. Evolución de la ocupación por actividad económica y sexo. 2014-2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2014) (INEC, 2019).

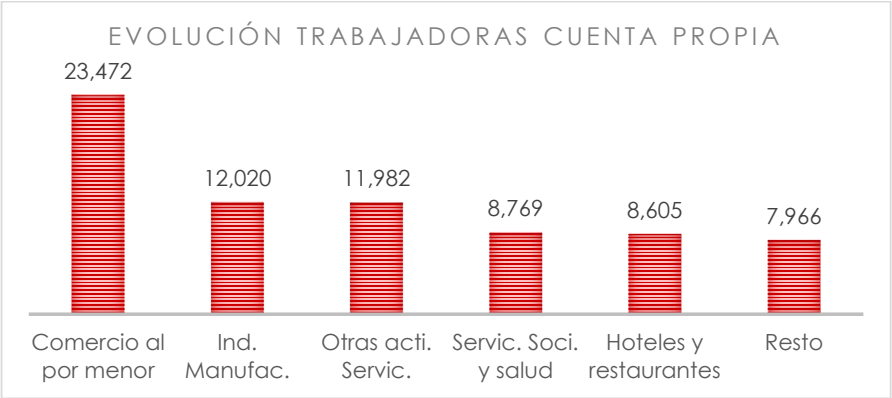
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 39. Evolución de la ocupación por categoría en la ocupación. MUJERES. 2014-2019. Datos absolutos

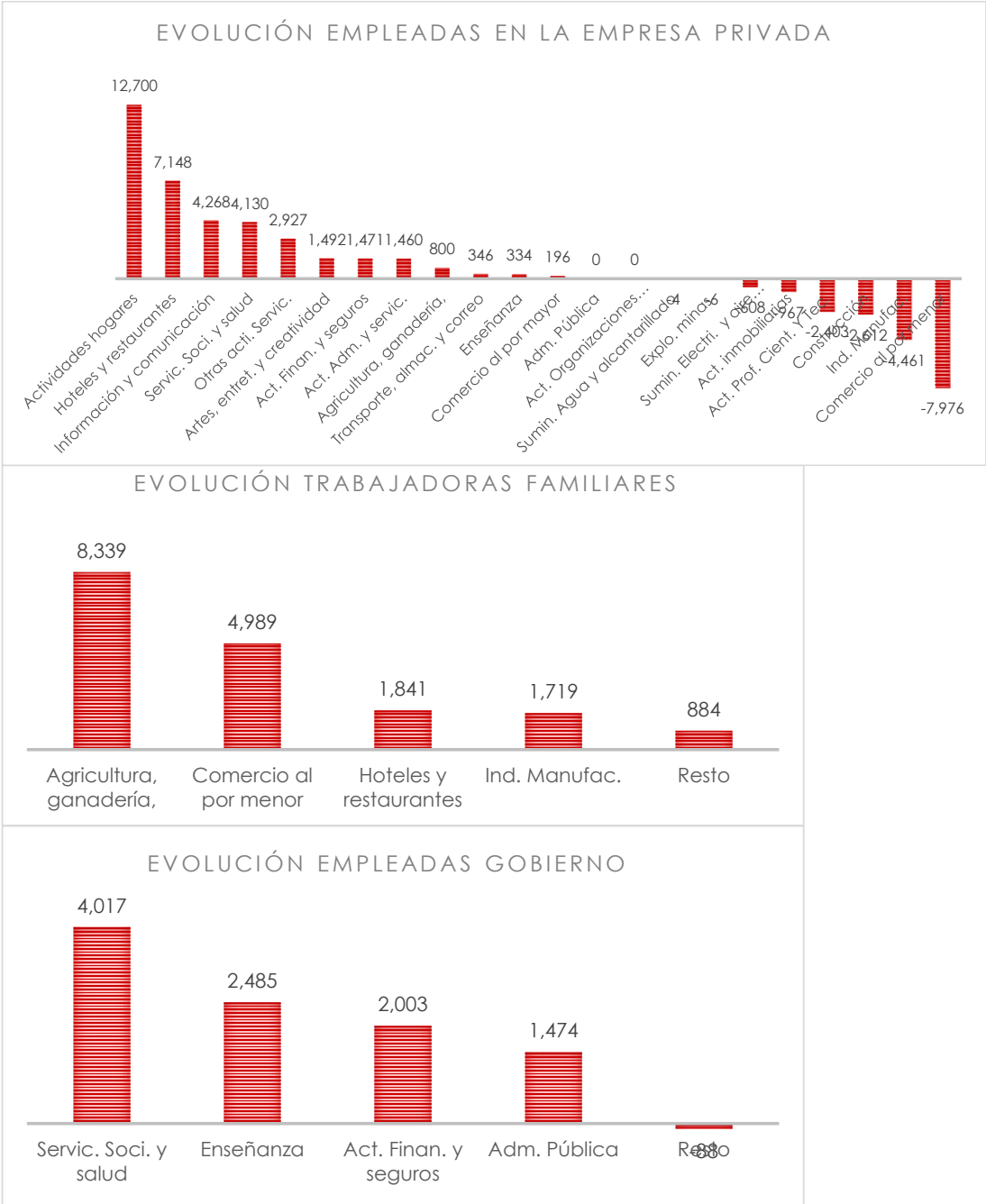


Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Gráfico 40. Evolución de la ocupación por categoría en la ocupación y actividades económicas principales. MUJERES. 2014-2019. Datos absolutos



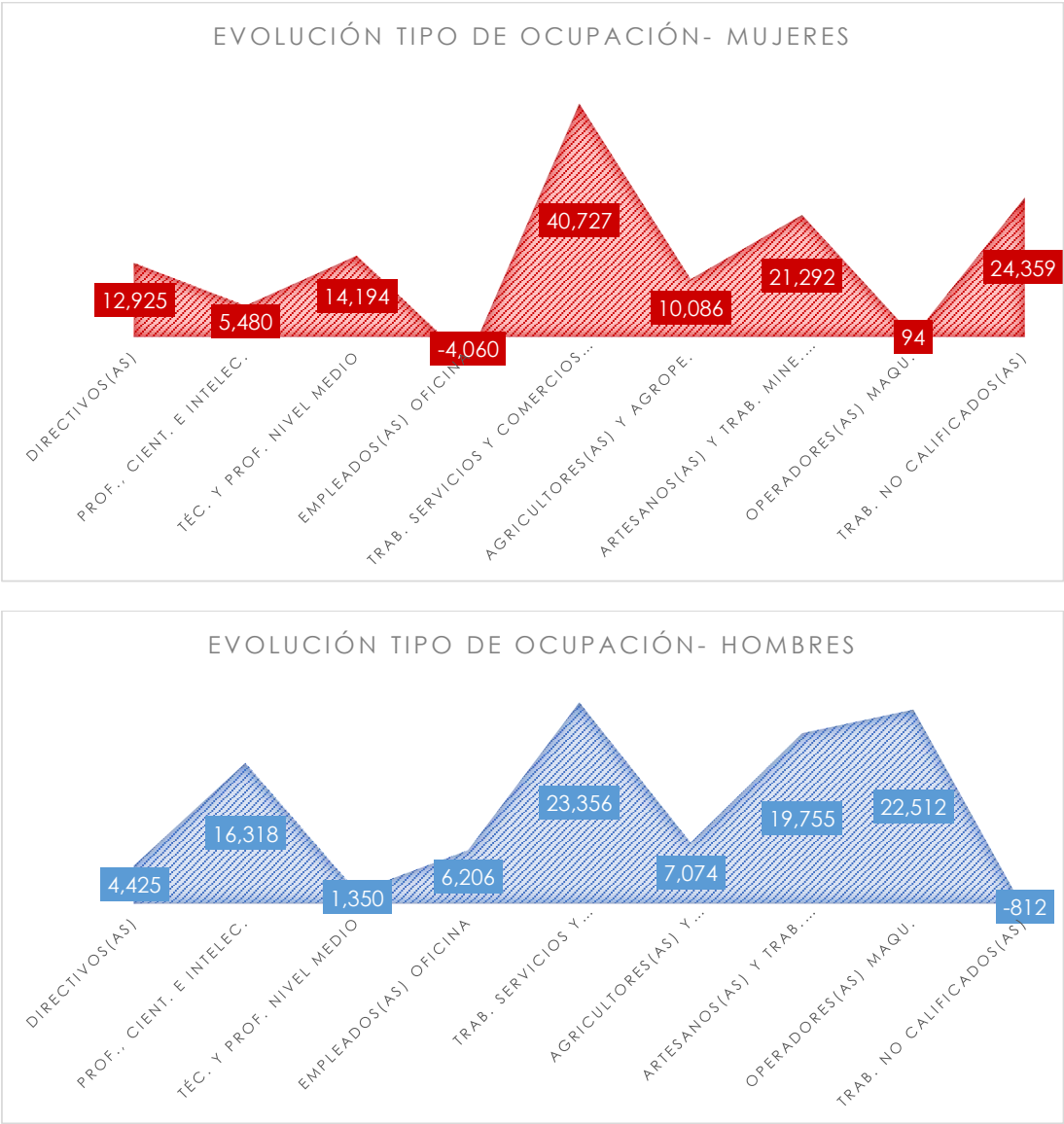
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2014) (INEC, 2019).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 41. Evolución de la ocupación por tipo de ocupación y sexo. 2014-2019. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2014) (INEC, 2019).

EFFECTOS DE LA PANDEMIA SOBRE EL EMPLEO³

La crisis económica desencadenada por la pandemia de la COVID-19 en 2020 ha provocado importantes cambios en las tendencias señaladas, con consecuencias drásticas en el empleo.

El retroceso de la economía en 2020 ha sido histórico, con una contracción del Producto Interno Bruto (PIB) que ha llegado al 17.9% en 2020 (Banco Mundial, 2021). Junto a ello la pérdida de empleo se calcula en más de 288 mil personas, un 15% de ocupación, a la vez que la población económicamente activa ha descendido en casi 63,5 mil personas, con una reducción de la Tasa de Participación Económica de 3,5 puntos respecto a 2019 (INEC, 2020a).

La pérdida en la ocupación se ha traducido en un incremento sin precedentes del desempleo, que ha aumentado en más de 225 mil personas, con una tasa de desempleo que prácticamente se ha triplicado, alcanzando el 18.1% (INEC, 2020a). Panamá, de hecho, ha sido el país de la región en el que se ha producido un aumento más severo del desempleo (CEPAL/OIT, 2021). Por otro lado, la informalidad, en la que antes de la pandemia se ocupaba un 45% de la población ocupada, alcanza ahora al 53% (INEC, 2020a).

Todas las actividades económicas, salvo la enseñanza, la industria manufacturera y, con un peso mínimo, las actividades de los organismos extraterritoriales, han sufrido pérdidas de ocupación. El mayor descenso lo acumula el comercio, con 73 mil personas ocupadas menos, la agricultura (con 34 mil), la construcción (con alrededor de 32 mil) y los hoteles y restaurantes (con unas 28 mil personas ocupadas menos) (INEC, 2020a).

Por tipos de ocupación las pérdidas se han concentrado en el personal no calificado y en los trabajadores y trabajadoras de servicios y de comercio, las cuales acumulaban alrededor de 70 mil puestos menos cada una (INEC, 2020a).

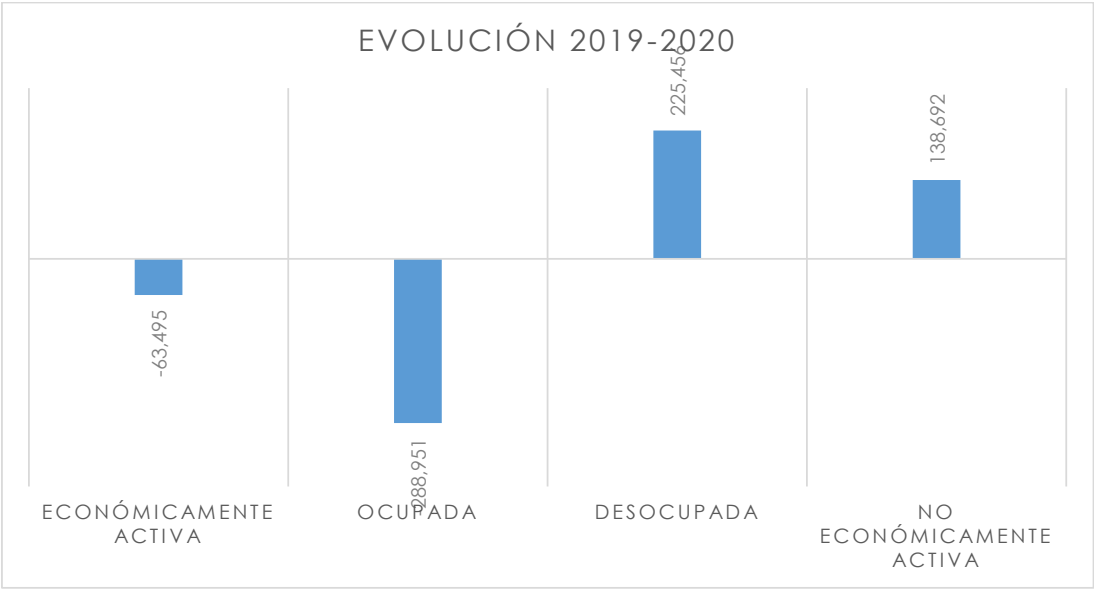
En cuanto a categorías de ocupación, solamente la categoría por cuenta propia ha aumentado durante el año de pandemia, con más de 10 mil efectivos. El resto de categorías han disminuido su población ocupada, principalmente la población asalariada (con 258 mil personas ocupadas menos, un 22%), aunque en términos relativos el mayor retroceso se detecta en la categoría de patrones(as) y dueños(as) de negocio (con un 36% menos de población ocupada) (INEC, 2020a).

En líneas generales se podría decir que la pérdida de empleo e informalidad han afectado, sobre todo, a sectores intensivos en mano de obra y de baja remuneración (Summa, 2020).

³ Los datos ofrecidos en este apartado han sido extraídos, fundamentalmente, de la explotación de los datos publicados por el INEC en su página web, relativos a la Encuesta de Mercado Laboral de Agosto de agosto de 2019, y de la explotación estadística específica, a partir de microdatos, realizada por especialistas del BID y del INEC, sobre los resultados de la Encuesta de Mercado Laboral de Septiembre de 2020. Con relación a esta última es preciso señalar las limitaciones de representatividad muestral, ocasionadas por su realización en momento de pandemia, que ha debido llevarse a cabo mediante sistema telefónico de encuestación (frente al presencial, que venía siendo el habitual) y con un tamaño de las muestras inferior al que se venía utilizando. El resto de datos proceden de los registros de MITRADEL, cuyos meses de referencia van siendo señalados a lo largo del análisis.

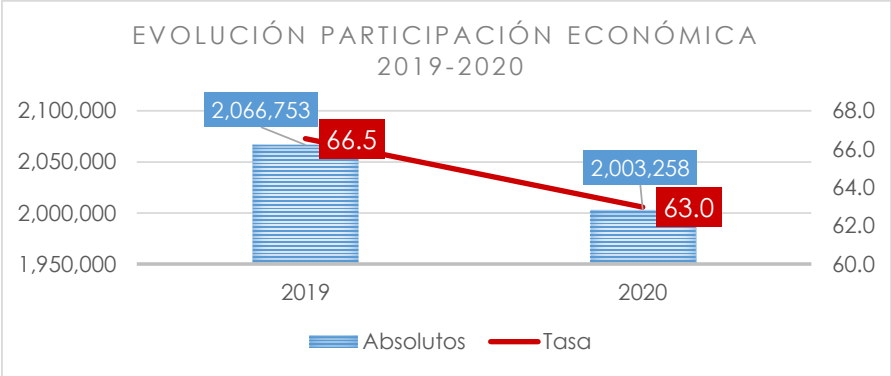
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 42. Evolución de la condición de actividad económica. 2019-2020. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2020a)

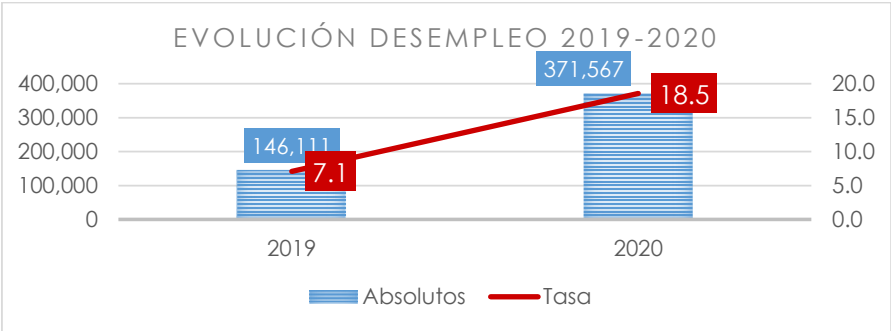
Gráfico 43. Evolución de la participación económica. 2019-2020. Datos absolutos y %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2020a)

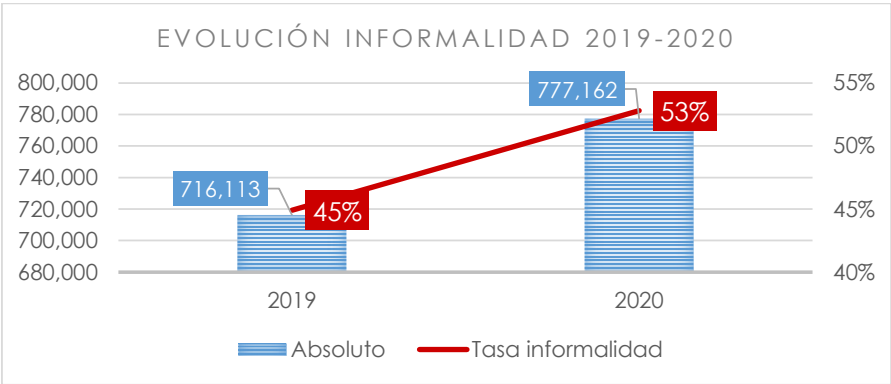
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 44. Evolución del desempleo. 2019-2020. Datos absolutos y %



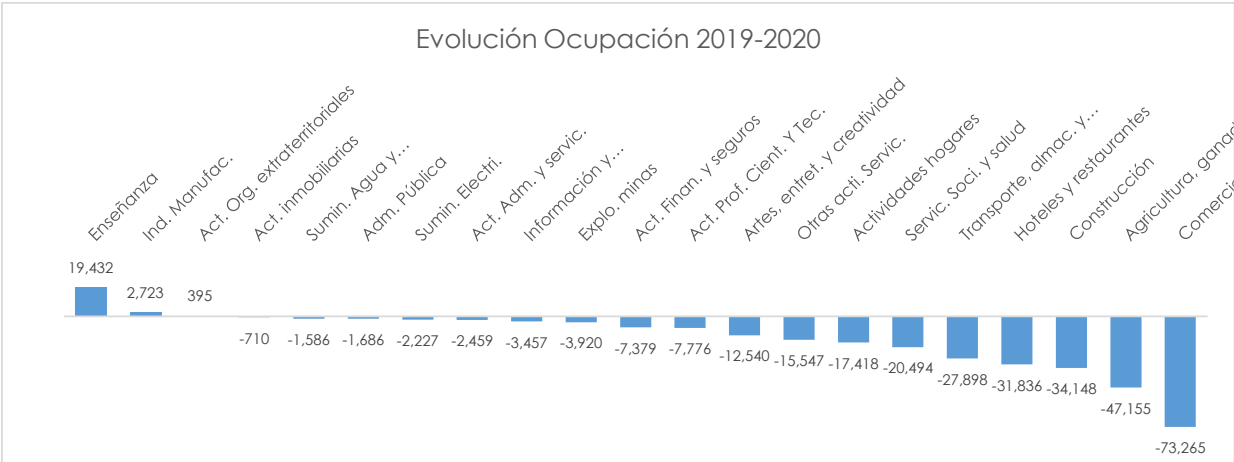
Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2020a)

Gráfico 45. Evolución de la informalidad. 2019-2020. Datos absolutos y %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2020a)

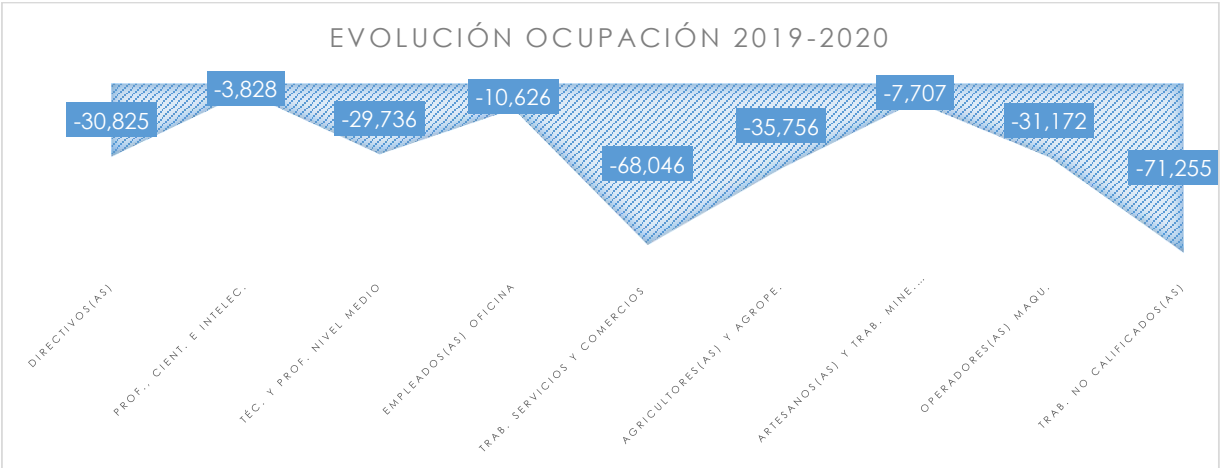
Gráfico 46. Evolución de la ocupación por actividad económica. 2019-2020. Datos absolutos y %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2020a)

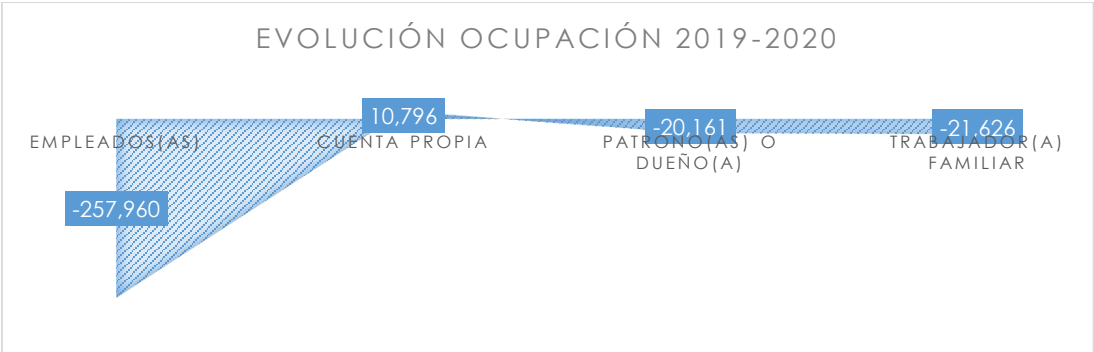
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 47. Evolución de la ocupación por tipo de ocupación. 2019-2020. Datos absolutos y %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2020a)

Gráfico 48. Evolución de la ocupación por categoría en la ocupación. 2019-2020. Datos absolutos y %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2020a)

IMPACTOS DIFERENCIALES DE GÉNERO: BRECHAS QUE SE AGRAVAN

La crisis económica generada por la COVID-19 ha tenido impactos negativos más acentuados sobre la situación laboral de las mujeres, incrementando aún más las brechas de género existentes.

Desde el punto de vista de la participación económica, lo cierto es que se ha producido una reducción de la población económicamente activa de los hombres (del -7%) frente a un leve aumento entre las mujeres (2%). En esta reducción es posible que esté afectando el hecho de que para la Encuesta de Mercado Laboral de 2020 se contabiliza entre la población económicamente “inactiva” aquellas personas que no se encuentran buscando trabajo, porque están sujetas a medidas restrictivas de movilidad o porque están percibiendo un beneficio (a través del Plan Panamá Solidario) (INEC, 2020b). Ello apunta a una situación de “inactividad”, en realidad, transitoria, y no sujeta a las vías de “inactividad” tradicionales (estudiante, pensionado(a), ama de casa...).

Por otro lado, cabe mencionar otro fenómeno coyuntural registrado en la Encuesta de Mercado Laboral de 2020 frente a las anteriores, como es el descenso de la población de hombres de 15 años y más años (con una reducción de casi el 1%) frente al incremento del 5.6% en las mujeres, comportamiento excepcional en la población que no se había dado en periodos anteriores. Esta tendencia diferencial por sexos afectaría, por tanto, a un menor volumen de población de hombres en edad de trabajar, vs. el incremento en las mujeres. También al hecho de que, para ambos casos, las Tasas de participación económica se hayan reducido (pasando del 78.8% al 74% en los hombres, y del 55% al 53.2% en las mujeres), pero por motivos distintos en cada caso: efecto de la disminución de la población económicamente activa en los hombres, y del incremento relativo de la población en edad de trabajar en las mujeres.

En definitiva, la evolución 2019-2020 en la participación económica por sexos debe ser interpretada con cautela, pues no estaría representando una situación de “inactividad” real en los hombres, al mismo tiempo que la evolución de las Tasas estarían mediatizados por el cambio coyuntural y excepcional en el volumen de población en edad de trabajar por sexos. La perspectiva comparada a nivel regional apunta, de hecho, a una reducción generalizada en todos los países de la tasa de participación femenina, de más de 6 puntos, frente a los 5 puntos registradas en los hombres (CEPAL/OIT, 2021).

Para un análisis más certero y preciso del impacto diferencial de género hay que fijarse en las cifras de ocupación.

Así, la pérdida de ocupación en 2020, en el caso de las mujeres, se contabiliza en 126 mil puestos, 163 mil para los hombres. Aunque las cifras absolutas son superiores en los hombres, este descenso ha supuesto la **contracción del 16% de la ocupación para las mujeres, vs. del 15% para los hombres** (INEC, 2021).

Tendencias similares apuntan los registros de MITRADEL con relación a los contratos suspendidos⁴. De marzo 2020 a mayo de 2021 se han acumulado un total de 284,209 contratos suspendidos, de los cuales el 43% han afectado a mujeres. Sin embargo, comparado con el volumen de población ocupada (lo que se ha denominado como *Tasa de suspensión*), **esta suspensión habría afectado en términos relativos algo más a las mujeres, con un 15.1% de mujeres trabajadoras suspendidas** (vs. 14.6% de los hombres) (MITRADEL, 2021).



⁴ Con motivo del estado de emergencia por la pandemia de COVID-19, MITRADEL reglamenta el numeral 8 del artículo 199 del Código de Trabajo que indica que se podrá considerar como caso de fuerza mayor la pandemia por COVID-19 para solicitar suspensiones de contratos.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

La actividad económica más afectada por el descenso de la ocupación, en el caso de las mujeres, ha sido el comercio, que concentra 3 de cada 10 puestos perdidos. Las actividades de los hogares, los hoteles y restaurantes, y los servicios sociales y de salud son las siguientes actividades, aunque ya a cierta distancia, han sufrido mayores descensos (INEC, 2021). Cinco actividades han sido capaces de generar empleo durante el año de pandemia en el caso de las mujeres: la enseñanza (con 14 mil mujeres ocupadas más), la industria manufacturera (con 8 mil), la Administración Pública (con 5,6 mil), las actividades de organizaciones extraterritoriales (con casi mil) y la actividad minera (aunque con una cifra casi anecdótica) (INEC, 2021).

Entre los hombres el comercio encabeza igualmente el ranking de actividades con mayores pérdidas de ocupación, pero le acompañan la agricultura, la construcción y el transporte, casi al mismo nivel. En su caso cuatro actividades han aumentado población ocupada: la enseñanza, lo mismo que para las mujeres (pero con bastantes menos efectivos, alrededor de 5 mil), las actividades administrativas y de servicios (con 3,7 mil), las actividades de los hogares (con 1,8 mil) y las actividades inmobiliarias (con casi mil) (INEC, 2021).

El análisis de registros en el MITRADEL apunta tendencias similares, con el comercio como actividad que más suspensión de contratos ha acumulado entre las mujeres, con el 35% de los contratos suspendidos, seguida de la de hoteles y restaurantes (con un 20%)⁵. En términos relativos, en comparación con el volumen de ocupación, las Tasas de suspensión más altas se han producido en sectores de baja concentración de mujeres (como es la actividad minera o la construcción), junto con otros como las actividades administrativas y las inmobiliarias. Entre los hombres, el comercio y la construcción se sitúan, nuevamente, a la cabeza también en materia de contratos suspendidos (MITRADEL, 2021).

A través de los registros de MITRADEL se puede comprobar, además, el comportamiento de la Tasa de suspensión por edad. Así, la suspensión de contratos ha afectado, primordialmente, a la franja de edad 30 a 39 años para ambos sexos, pero en el caso de las mujeres también al grupo de menores de 29 años. Las mujeres jóvenes, por consiguiente, se habrían visto más afectadas que los hombres jóvenes por la suspensión de contratos.

Desde la perspectiva de la categoría de ocupación, los datos del INEC evidencian que el trabajo independiente ha sido una opción, en términos globales, de creación de empleo solo para los hombres, ya que en las mujeres tanto la categoría de asalariadas como trabajadoras independientes han sufrido descensos (BID, 2021b). Resultados complementarios apuntan a que el descenso de la ocupación se ha concentrado, para ambos sexos, en los niveles educativos inferiores, mientras que en los niveles de secundaria y universitarios se habrían experimentado crecimientos, al menos entre los y las trabajadoras independientes (BID, 2021b).

⁵ En este caso el MITRADEL no registra los contratos suspendidos para las actividades de los hogares.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

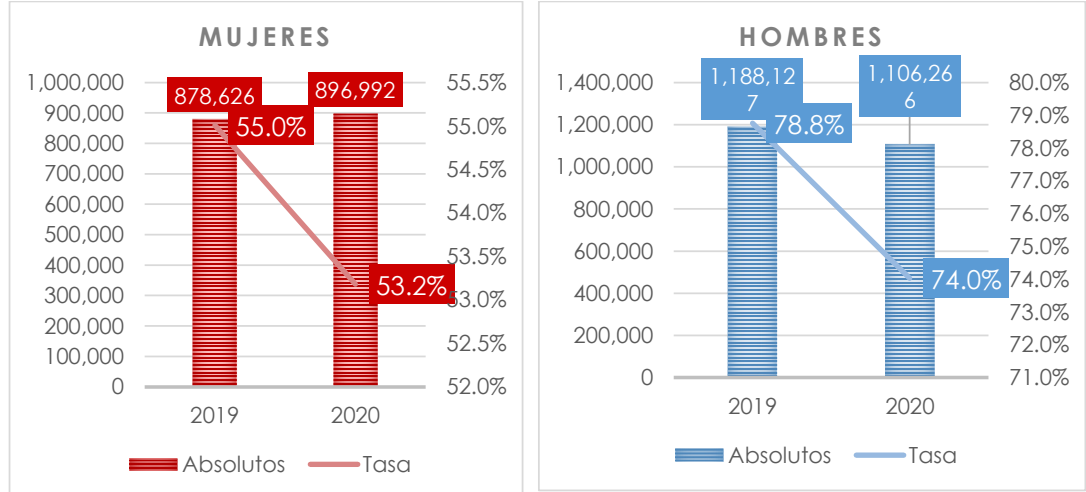
De alguna manera podría afirmarse que *la crisis está afectando especialmente a las mujeres con bajo nivel educativo y que no son asalariadas, sino informales. Un claro ejemplo son las empleadas domésticas* (BID, 2021b, pág. 12), entre quienes, de acuerdo a la exploratoria realizada por MITRADEL⁶, predomina un perfil con bajos niveles de instrucción (7 de cada 10 poseen estudios de primario o inferiores) y con un alto grado de informalidad (8 de cada 10 manifiestan tener un contrato verbal con su empleador o empleadora) (MITRADEL, 2021).

El impacto de género más sustancial se localiza, sin lugar a dudas, en términos de desempleo. 144 mil mujeres pasaron a estar desempleadas en el año de pandemia, 81 mil en el caso de los hombres, elevando la tasa de desocupación para las mujeres al 24.7% (13.6% en los hombres) (INEC, 2021).

La alternativa al desempleo en el caso de los hombres parece apuntar al empleo informal, cuya tasa en 2020 se ha incrementado en casi 10 puntos, hasta el 55%, mientras que en las mujeres el aumento no ha sido, ni mucho menos, tan acusado (del 44.5% al 46.9%) (INEC, 2021). *Las mujeres asalariadas que han perdido su puesto de trabajo están teniendo más problemas que los hombres para encontrar empleo en la economía informal* (BID, 2021b, pág. 12).

Por último, mencionar que, durante el primer año de pandemia, 2020, se lograron registrar en MITRADEL 132,392 nuevos contratos, una cifra bastante alejada, en todo caso, de las alcanzadas en años precedentes (de alrededor de 480 mil contratos anuales). **De los nuevos contratos registrados solo el 30% fueron para mujeres, concentrados, en su inmensa mayoría, en el comercio** (4 de cada 10 nuevos contratos). Por rangos de edad, a nivel global (no se dispone del dato desagregado por sexo), la contratación se produjo principalmente entre los y las más jóvenes (con un 45% de los nuevos contratos), aunque con mayor incidencia de la contratación temporal (MITRADEL, 2021).

Gráfico 49. Evolución de la población económicamente activa por sexo. 2019-2020. Datos absolutos y %

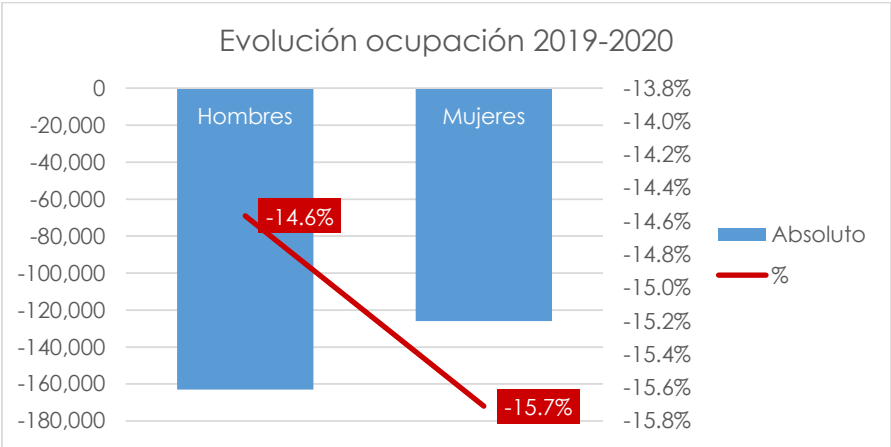


Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2021)

⁶ Por motivo de la pandemia, los(as) trabajadores(as) domésticos(as) requerían para movilizarse a sus puestos de trabajo un documento "salvoconducto" que indicara que se dedicaban a esta actividad, el mismo que fue emitido por MITRADEL. Aprovechando este acercamiento, se solicitó de forma virtual llenar una encuesta, la cual permitió tener información de 6,458 personas de esta actividad económica.

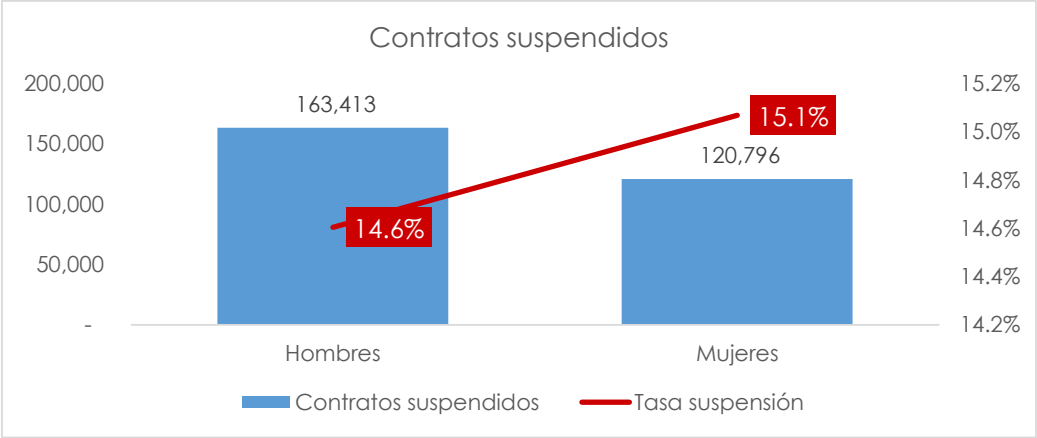
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 50. Evolución de la ocupación por sexo. 2019-2020. Datos absolutos y %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2021)

Gráfico 51. Contratos suspendidos por sexo. Marzo 2020-Mayo de 2021. Datos absolutos y Tasa de Suspensión⁷

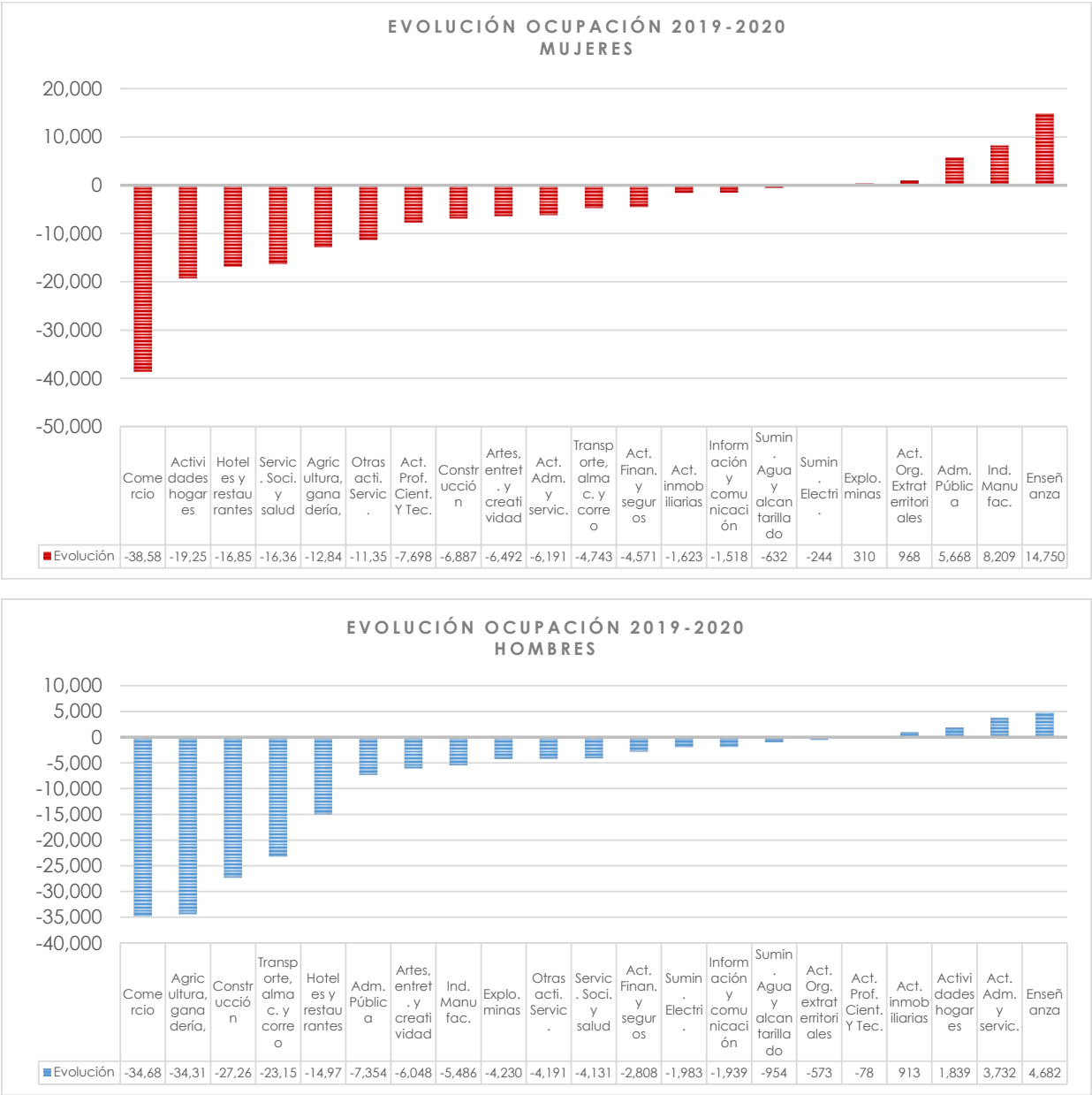


Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019) (MITRADEL, 2021)

⁷ Coeficiente de los contratos suspendidos registrados en el MITRADEL de marzo de 2020 a mayo de 2021 entre la población ocupada en 2019 de acuerdo a la Encuesta de Mercado Laboral del INEC de Agosto de 2019.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

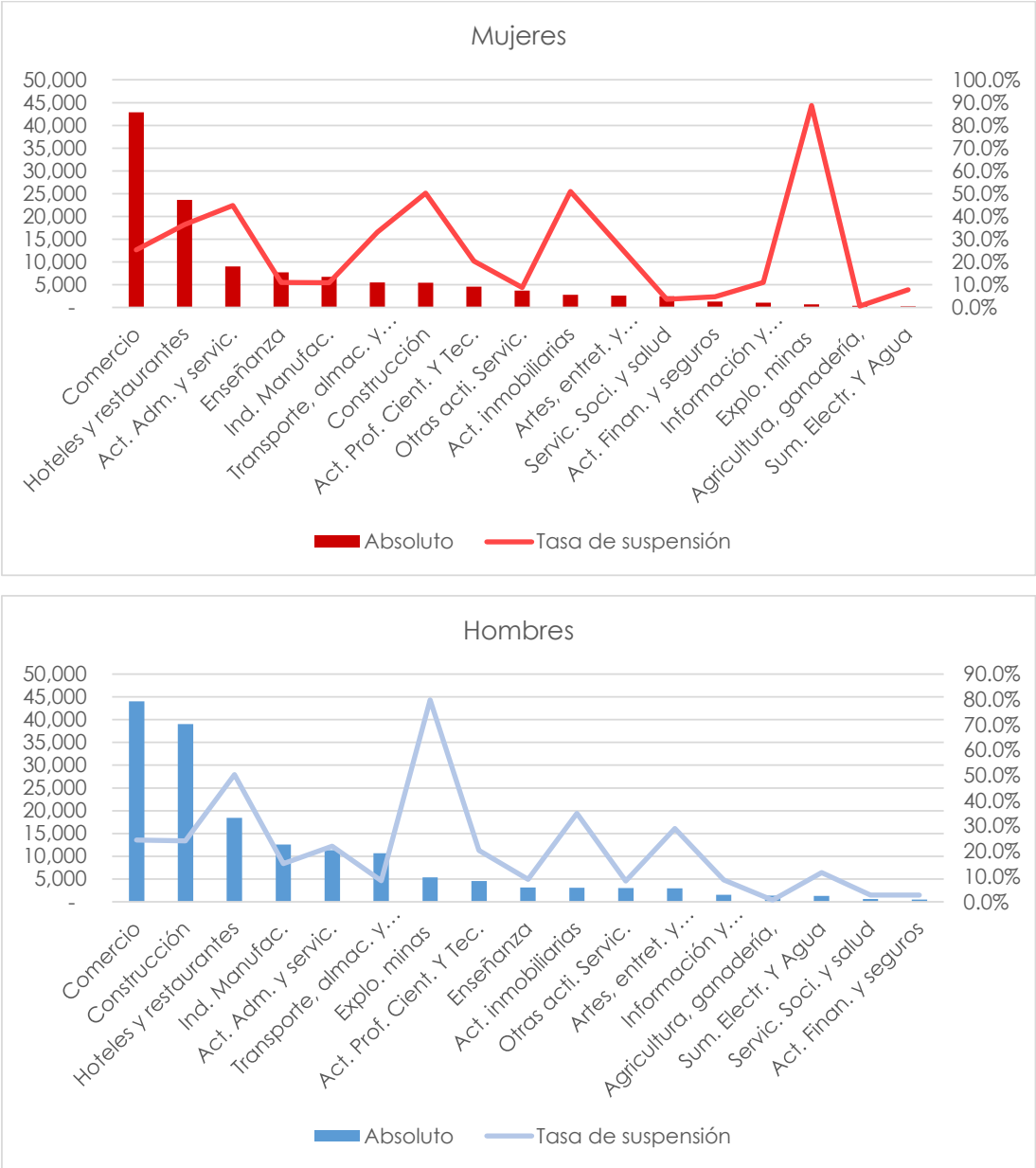
Gráfico 52. Evolución de la ocupación por actividad económica y sexo. 2019-2020. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2021)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 53. Contratos suspendidos por actividad económica y sexo. Marzo 2020-Mayo de 2021. Datos absolutos y Tasa de Suspensión⁸

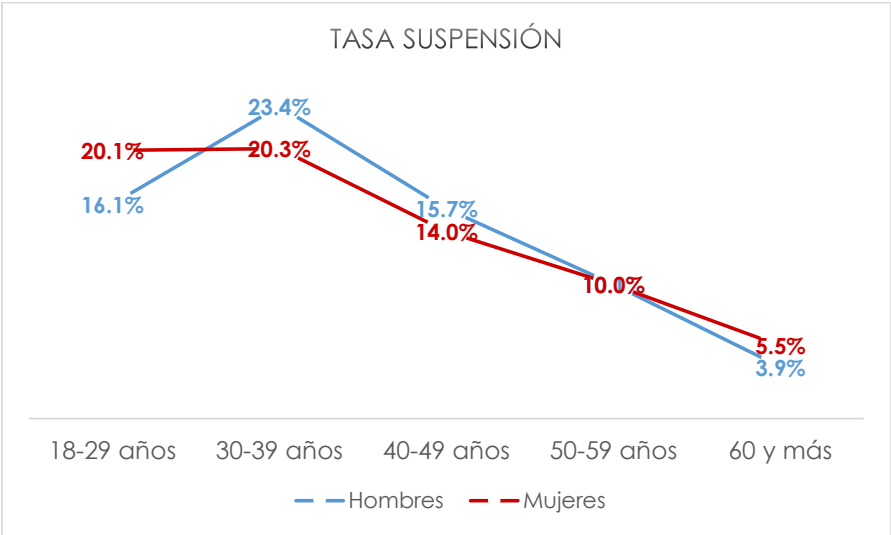


Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019) (MITRADEL, 2021)

⁸ Coeficiente de los contratos suspendidos registrados en el MITRADEL de marzo de 2020 a mayo de 2021 entre la población ocupada en 2019 de acuerdo a la Encuesta de Mercado Laboral del INEC de Agosto de 2019.

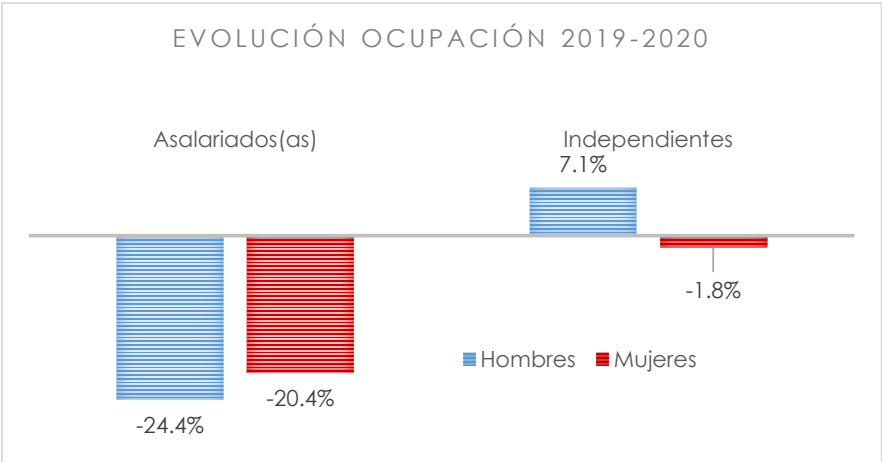
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 54. Contratos suspendidos por grupos de edad y sexo. Marzo 2020-Mayo de 2021. Tasa de Suspensión⁹



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2019) (MITRADEL, 2021)

Gráfico 55. Evolución de la ocupación tipo de ocupación y sexo. 2019-2020. Variación en %

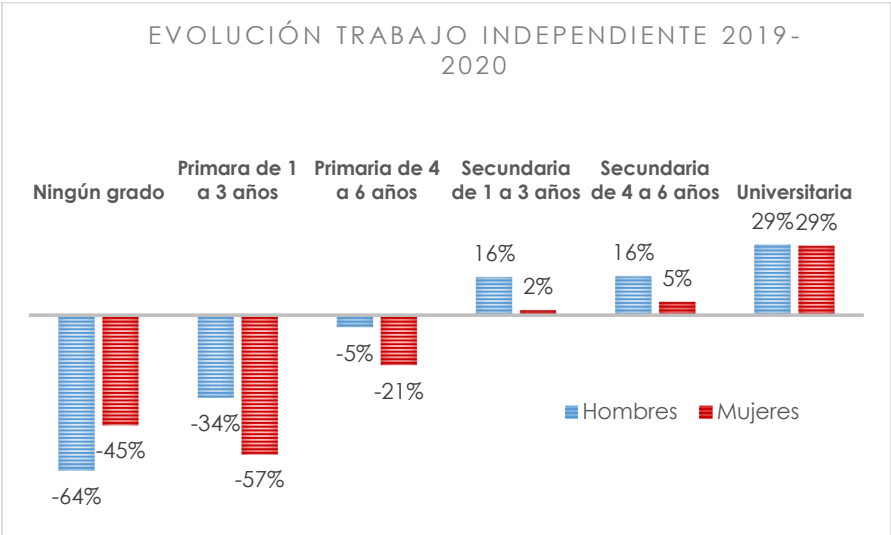


Fuente: (BID, 2021b)

⁹ Coeficiente de los contratos suspendidos registrados en el MITRADEL de marzo de 2020 a mayo de 2021 entre la población ocupada en 2019 de acuerdo a la Encuesta de Mercado Laboral del INEC de Agosto de 2019.

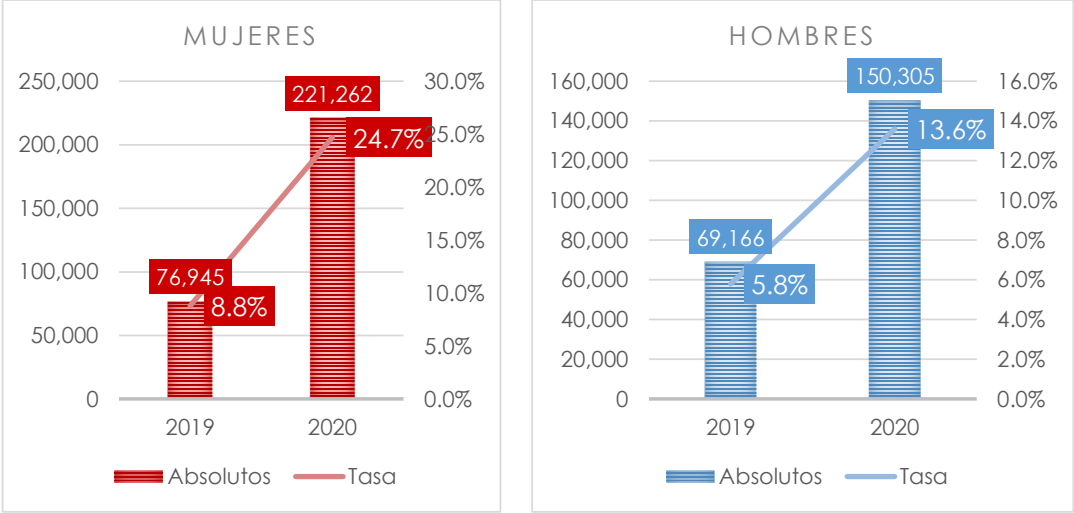
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 56. Evolución del trabajo independiente por nivel de instrucción y sexo. 2019-2020. Variación en %



Fuente: (BID, 2021b)

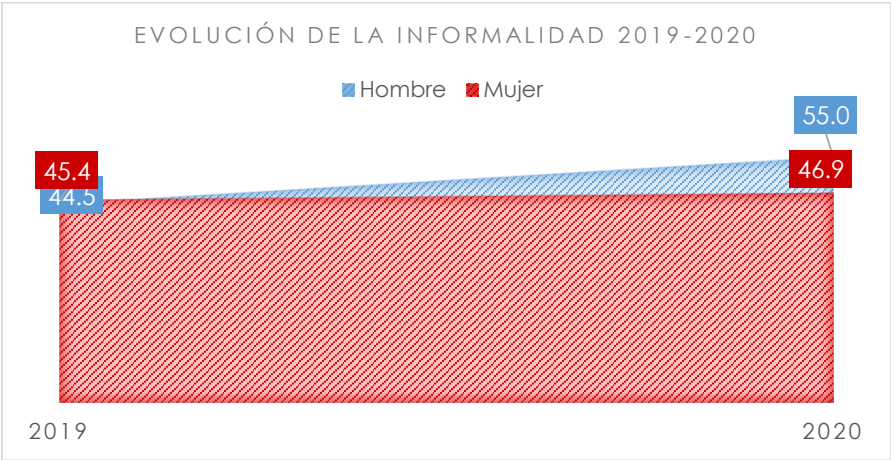
Gráfico 57. Evolución del desempleo por sexo. 2019-2020. Datos absolutos y %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2021)

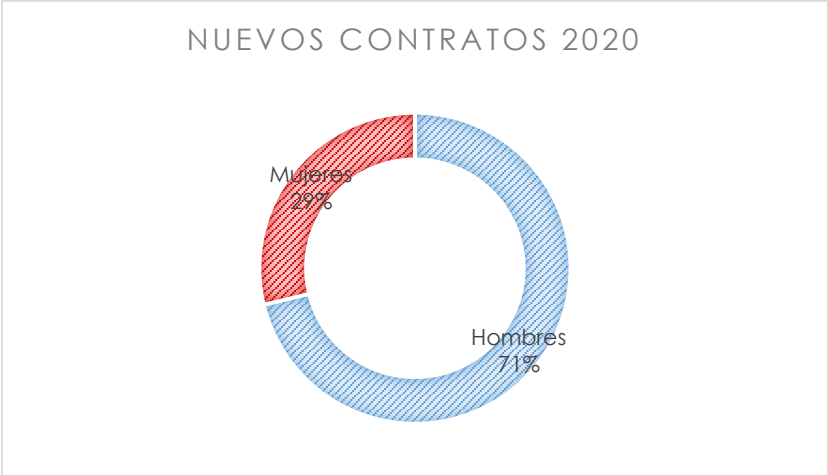
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 58. Evolución de la informalidad por sexo. 2019-2020. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (INEC, 2021)

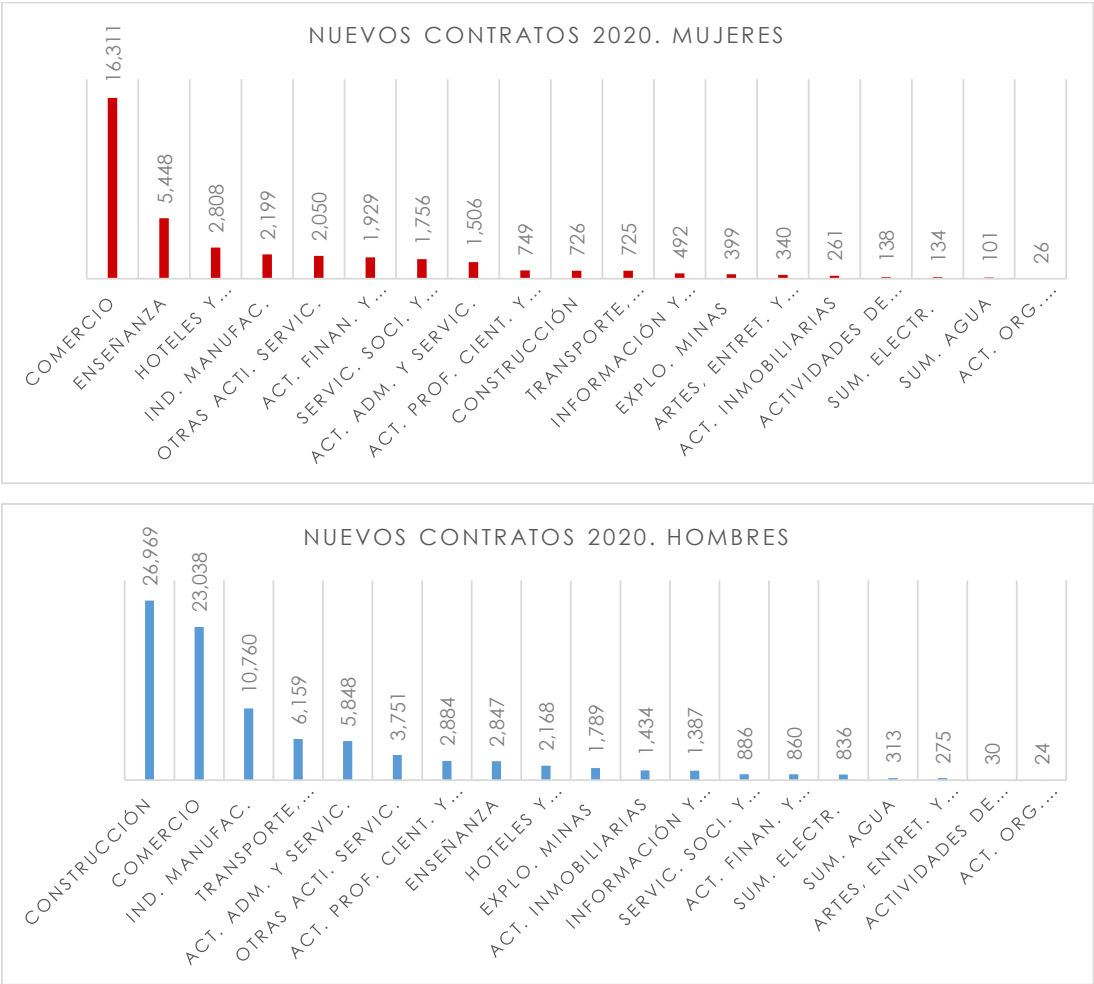
Gráfico 59. Nuevos contratos por sexo. 2020. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

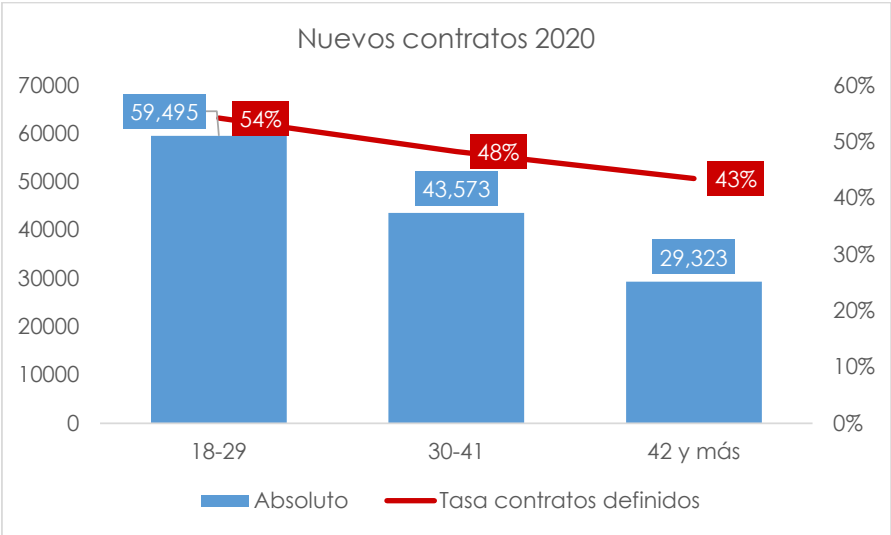
Gráfico 6o. Nuevos contratos por actividad económica y sexo. 2020. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 61. Nuevos contratos por grupo de edad y tipo. 2020. Datos absolutos y Tasa de contratos definidos



Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

REACTIVACIÓN DE EMPLEO

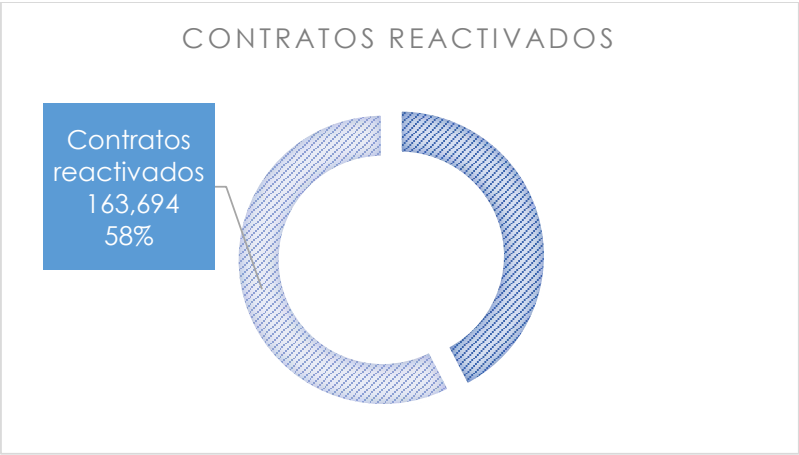
Tras el periodo de recesión se espera que la economía repunte en 2021, con unas estimaciones de incremento del PIB para 2021 de entre el 4 y el 5% (Stanziola, J., 2021), lo que deberá ir acompañado de generación de empleo.

Las primeras aproximaciones al comportamiento de la reactivación pueden basarse en los registros del MITRADEL, a la espera de nuevas ediciones de la Encuesta de Mercado Laboral.

De acuerdo a los registros del MITRADEL hasta mayo de 2021 se habían reactivado el 58% de los contratos suspendidos, lo que indica que la senda de la recuperación se ha iniciado con la reapertura de las actividades económicas (MITRADEL, 2021). La actividad que acumula el mayor número de reactivaciones es el comercio, seguido ya de lejos por la construcción y el transporte. En términos relativos, las mayores tasas de reactivación se registran en el sector agrícola y minero (con prácticamente la totalidad de contratos reactivados), y tras ellos el comercio, el transporte, las actividades financieras y las inmobiliarias (con alrededor de 6 de cada 10 contratos reactivados) (MITRADEL, 2021).

Adicional, en los cuatro primeros meses de 2021 se habían registrado 65,700 nuevos contratos, evolución que, de mantenerse constante, derivaría en una proyección de en torno a 200 mil contratos nuevos a lo largo de 2021 (a razón de unos 16,500 nuevos contratos al mes). El comercio y la construcción son las dos actividades que han liderado la nueva contratación, absorbiendo 6 de cada 10 nuevos contratos (MITRADEL, 2021).

Gráfico 62. Contratos reactivados. Hasta mayo de 2021. Datos absolutos y Tasa de reactivación¹⁰

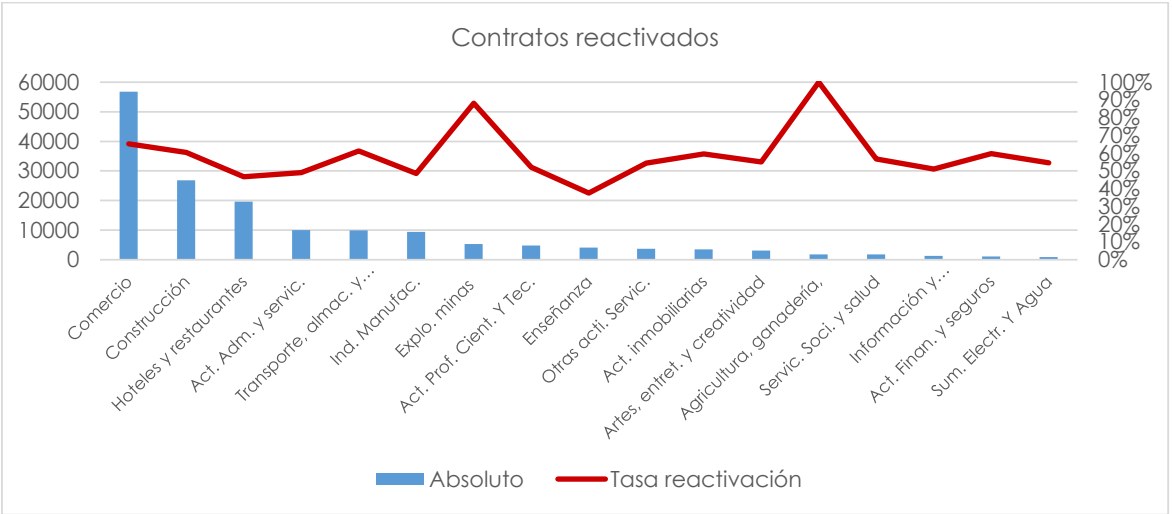


Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

¹⁰ Coeficiente de los contratos reactivados registrados en el MITRADEL hasta mayo de 2021 entre los contratos suspendidos a esa misma fecha.

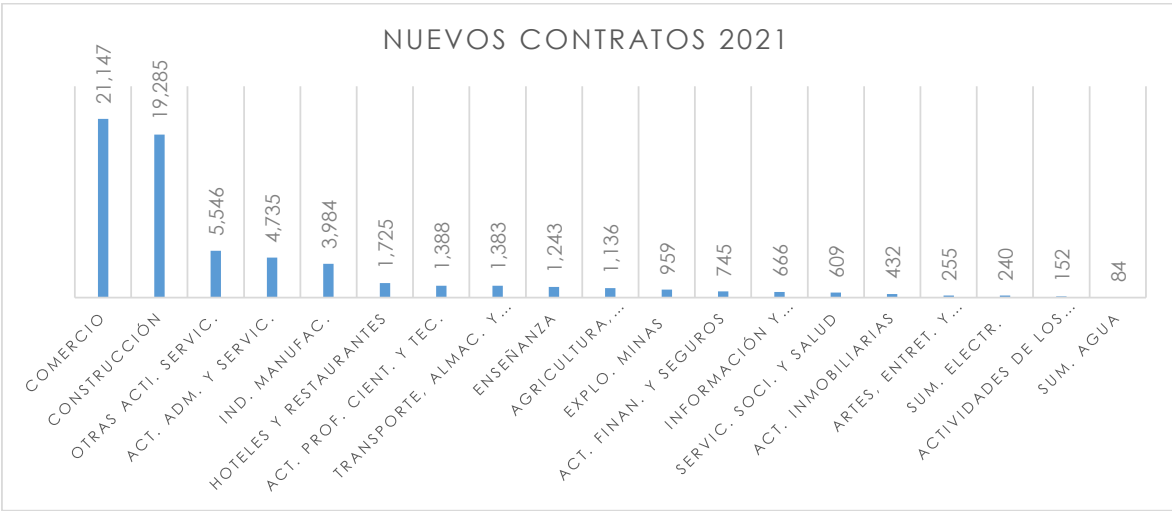
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 63. Contratos reactivados por actividad económica. Hasta mayo de 2021. Datos absolutos y Tasa de reactivación¹¹



Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

Gráfico 64. Nuevos contratos por actividad económica. Hasta abril de 2021. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

¹¹ Coeficiente de los contratos reactivados registrados en el MITRADEL hasta mayo de 2021 entre los contratos suspendidos a esa misma fecha.

REACTIVACIÓN ECONÓMICA EN CLAVE “MASCULINA”

Las primeras fases de la reapertura y reactivación económica evidencian cómo se está produciendo sobre la base, principalmente, de la reincorporación y contratación de los hombres, tendencia cónsona con la caracterización sectorial de la reapertura, concentrada en actividades claramente masculinizadas.

De los contratos reactivados¹², hasta mayo de 2021, solo el 39% fueron para mujeres. La Tasa de reactivación, entendida como el porcentaje de los contratos reactivados sobre los suspendidos, fue hasta esa fecha del 61% entre los hombres vs. el 53% en las mujeres (MITRADEL, 2021).

Por edad, las Tasas de reactivación son superiores en los hombres en todos los rangos y, para ambos sexos, alcanzan valores más elevados en el los grupos más jóvenes (MITRADEL, 2021).

La mayor reactivación de contratos entre las mujeres se produce en el comercio, que concentra 4 de cada 10 contratos reactivados. A distancia se encuentra el sector de los hoteles y restaurantes (con un 18% de las reactivaciones) o las actividades administrativas (con un 6%). En términos relativos las tasas más elevadas de reactivación se dan, precisamente, en las actividades económicas más masculinizadas: agricultura, minería, sector energético, transporte..., junto con el comercio y las actividades financieras (MITRADEL, 2021).

Para los hombres la reactivación, hasta el momento, se sustenta en el comercio y la construcción (con alrededor de un 30% de los contratos reactivados cada una) y con unas tasas de reactivación bastante elevadas en todas las actividades, salvo en la enseñanza (MITRADEL, 2021).

Las nuevas contrataciones registradas evidencian de un modo más contundente cómo las mujeres se están quedando al margen de la recuperación. Así, de las 65,700 nuevas contrataciones realizadas en el transcurso de los cuatro primeros meses de 2021, solo el 27% fueron para mujeres (MITRADEL, 2021).

Más de la mitad de los nuevos contratos para mujeres se produjeron en el sector comercio, mientras que en los hombres estos fueron absorbidos por la construcción (39%) y también el comercio (25%) (MITRADEL, 2021).

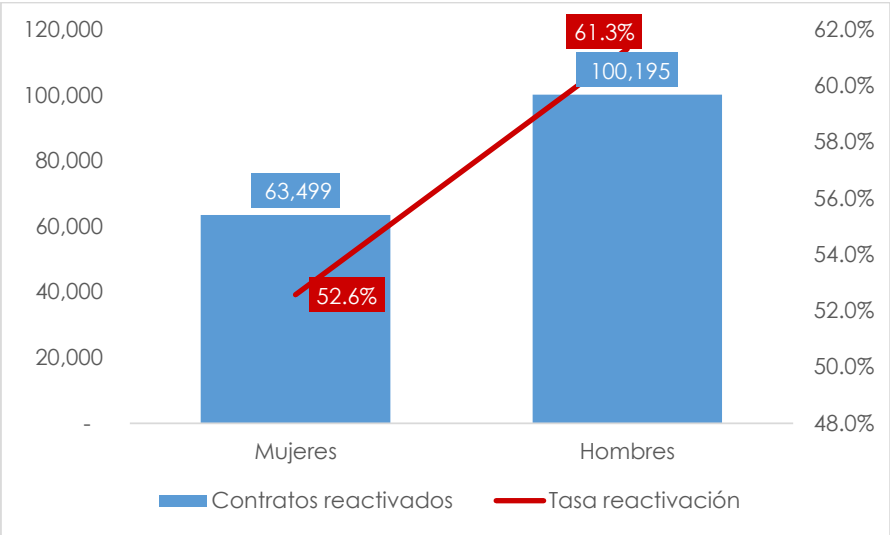
Un dato complementario lo ofrecen las terminaciones de contrato, es decir, de los contratos reactivados aquellos que, finalmente, se dieron por concluidos, circunstancia que ha afectado al 10% de los mismos, pero con una incidencia algo superior en las mujeres (11% de los contratos) que en los hombres (9%) (MITRADEL, 2021). En el caso de las renunciadas, los hombres vuelven a estar sobrerrepresentados (6 de cada 10 han sido de hombres), lo que indica mayores posibilidades de movilidad laboral; también en las modificaciones de jornadas (aunque en una proporción inferior, con un 56%). En las adendas de teletrabajo sobresalen las mujeres (con el 60%) (MITRADEL, 2021) lo que estaría señalando, de alguna forma, una mayor necesidad en las mujeres por realizar su actividad laboral desde el hogar y/o mayores posibilidades de teletrabajo de las actividades y funciones laborales que ellas desempeñan.

En definitiva, los primeros momentos en la reapertura muestran, de un modo evidente, cómo las mujeres se están incorporando en la reactivación de manera más tardía.

¹² Las suspensiones de contratos son por tiempo definido, en cumplimiento de la Ley 201 del 25 de febrero de 2021, las empresas deben reactivar de forma gradual a los trabajadores y trabajadoras que fueron suspendidos.

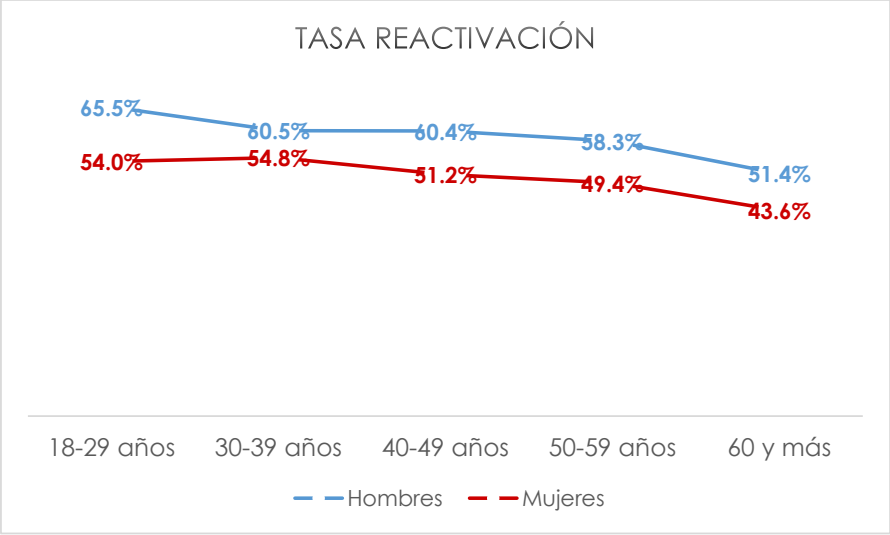
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 65. Contratos reactivados por sexo. Hasta mayo de 2021. Datos absolutos y Tasa de reactivación¹³



Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

Gráfico 66. Tasas de reactivación por grupo de edad y sexo. Hasta mayo de 2021. %

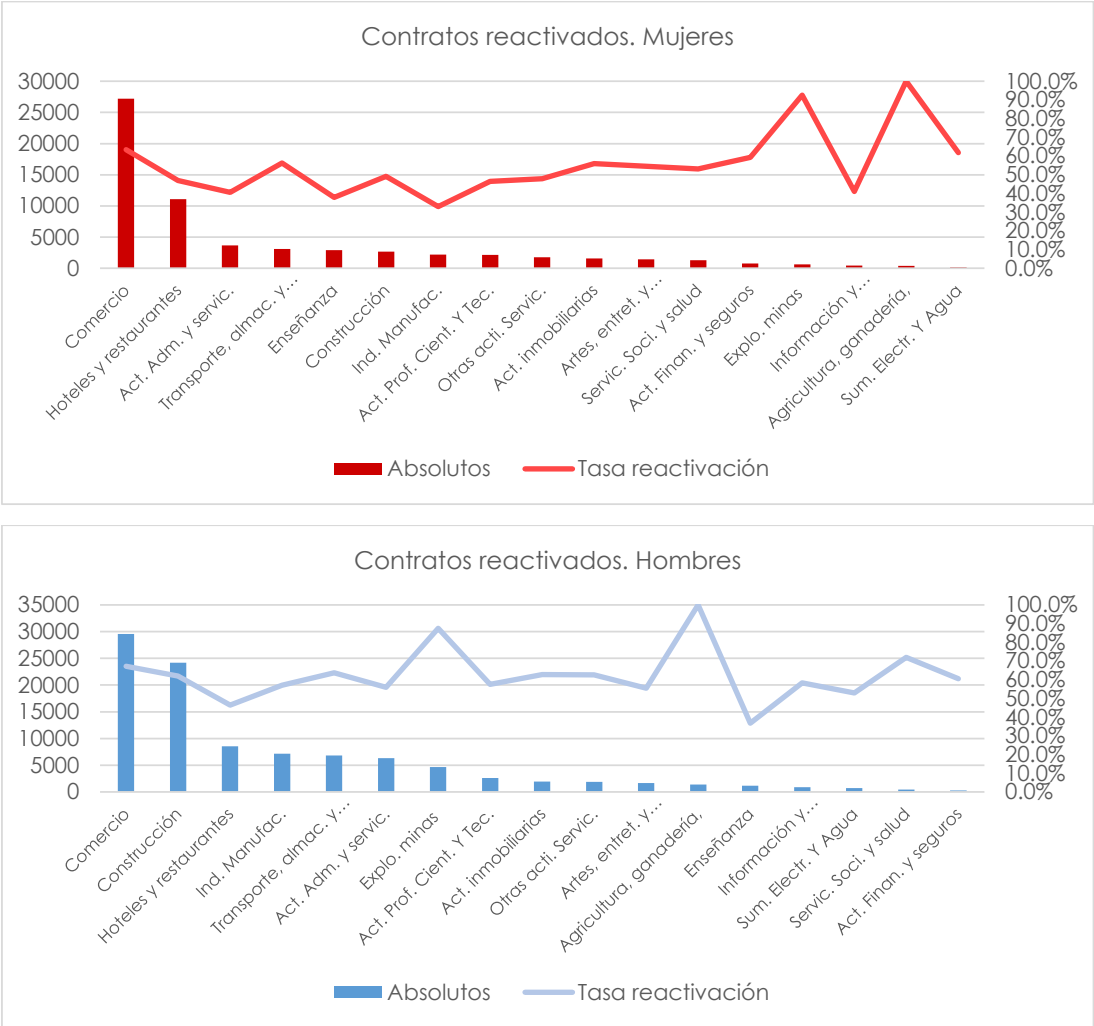


Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

¹³ Coeficiente de los contratos reactivados registrados en el MITRADEL hasta mayo de 2021 entre los contratos suspendidos a esa misma fecha.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 67. Contratos reactivados por actividad económica y sexo. Hasta mayo de 2021. Datos absolutos y Tasa de reactivación¹⁴

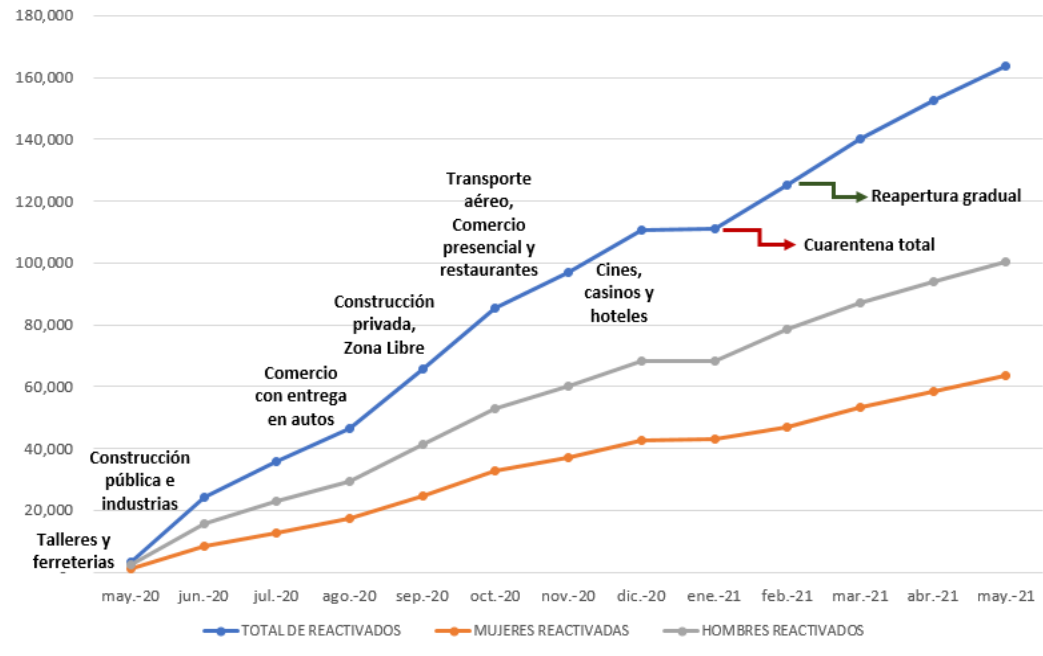


Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

¹⁴ Coeficiente de los contratos reactivados registrados en el MITRADEL hasta mayo de 2021 entre los contratos suspendidos a esa misma fecha.

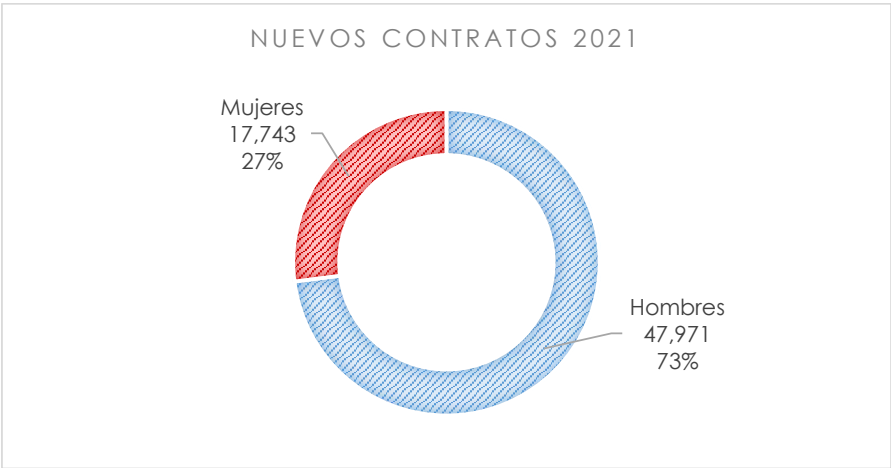
Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Gráfico 68. Evolución de contratos reactivados por sexo según fases de la reapertura. Hasta mayo de 2021. Datos absolutos



Fuente: (MITRADEL, 2021)

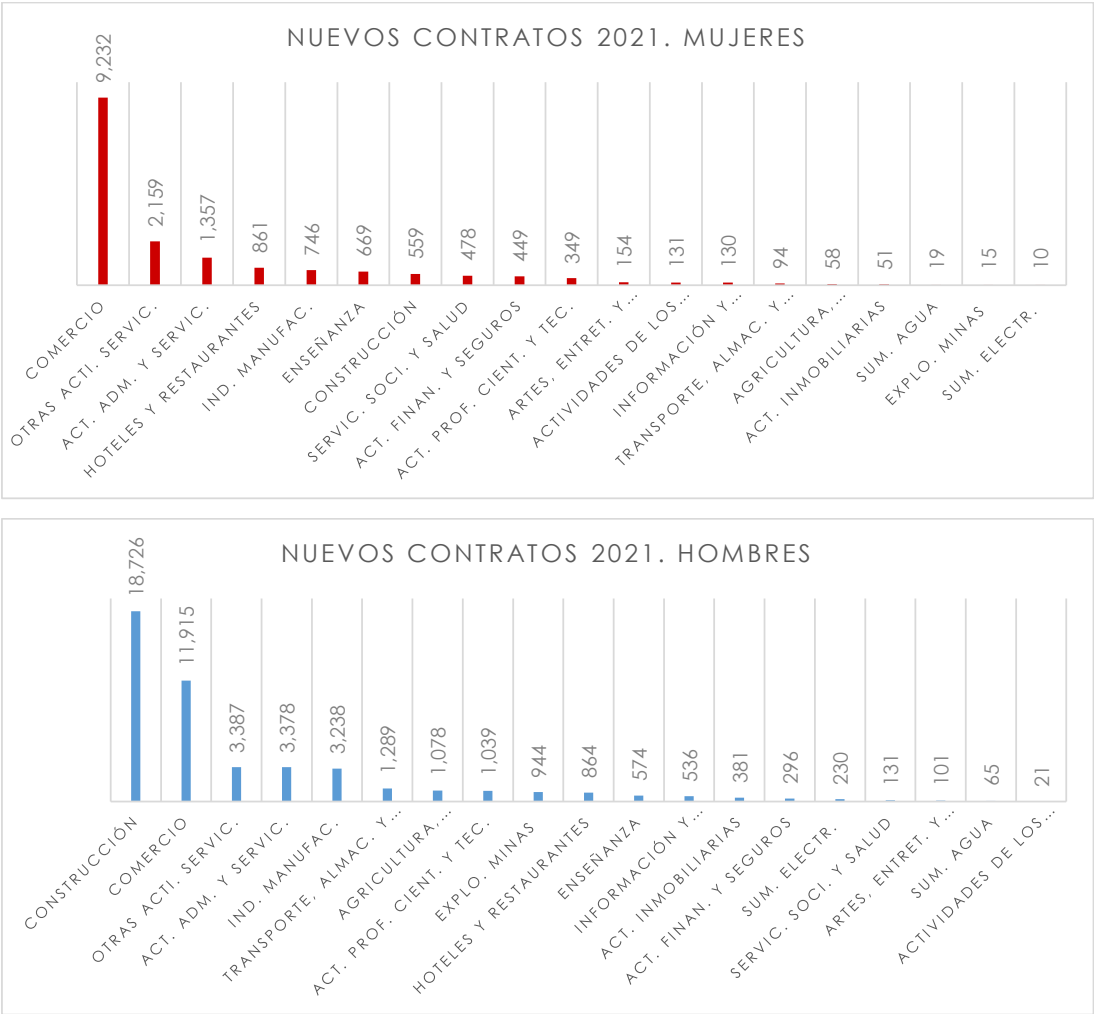
Gráfico 69. Nuevos contratos por sexo. Hasta abril de 2021. %



Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Gráfico 70. Nuevos contratos por actividad económica y sexo. Hasta abril de 2021. Datos absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de (MITRADEL, 2021)

FACTORES Y PERFILES DE VULNERABILIDAD SOCIOECONÓMICA PARA LAS MUJERES

En el contexto de las brechas de género identificadas, en forma de menor participación laboral de las mujeres, segregación sectorial, y condiciones de empleo más precarias, intensificadas a la raíz de la pandemia, determinados grupos de mujeres se ven más afectadas por la falta de oportunidades laborales, el riesgo de pobreza (aun ejerciendo una actividad económica remunerada) o la discriminación basada en prejuicios sociales.

La vulnerabilidad socioeconómica, entendida como el riesgo tanto presente como potencial de vulnerabilidad frente al empleo, se encuentra vinculado a múltiples factores, que actúan bajo el enfoque de **interseccionalidad**, de manera que los distintos factores de desigualdad y exclusión se entrelazan, generando mayores niveles de desigualdad.

Para permitir su análisis estos factores podrían delimitarse en la edad, el nivel educativo, la composición del hogar, el lugar de residencia, la informalidad y precariedad del sector de actividad, la etnia, la discapacidad o la orientación sexual. Sobre la base de estos **factores se pueden extraer perfiles de mujeres mayormente susceptibles de experimentar vulnerabilidad frente al empleo, lo que las hacen objetivos centrales de una política de empleabilidad**. Máxime al considerar que, precisamente, han sido estos perfiles los que más negativamente se han visto impactados por la crisis desencadenada a raíz de la pandemia.

FACTOR EDAD: LAS MUJERES JÓVENES Y SUS ALTAS TASAS DE DESEMPLEO

Uno de los grupos de mujeres más afectados por condiciones de precariedad en el empleo es el de las jóvenes, particularmente expresado en sus altas tasas de desempleo y también, según se ha visto, en su baja participación en el mercado laboral.

Así, el análisis etario de las cifras de desempleo en Panamá pone de manifiesto la problemática del **desempleo juvenil** que enfrenta el país, con más de 4 de cada 10 personas desempleadas menores de 24 años, un fenómeno igualmente extendido en el resto de la Región.

La falta de experiencia laboral o la deserción y abandono escolar temprano hacen que los y las jóvenes no encuentren hueco en el mercado laboral (la edad promedio de las nuevas personas contratadas en 2016 fue de 48 años) (Marivet, 2018).

En adición a la insuficiencia de competencias técnicas, las empresas consideran que existen serias deficiencias actitudinales y de competencias blandas en las personas jóvenes que están ingresando al mercado de trabajo. Entre las habilidades mencionan la comunicación asertiva, idiomas, trabajo en equipo, disciplina y puntualidad. Valores como responsabilidad, honradez y tolerancia son también señalados con frecuencia (OCDE, 2017).

La lectura de género del desempleo juvenil saca a la luz, además, cómo la situación se agrava **en el caso de las mujeres jóvenes, con unas tasas que superaban el 23% en 2019** (INEC, 2019) y que seguramente se haya disparado a raíz de la crisis COVID-19 (no se dispone de ese dato).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

El elevado desempleo juvenil entre las mujeres, bastante superior al de los varones, se trata de un fenómeno presente en todos los países, lo que sugiere que ellas están más expuestas a la discriminación cuando intentan acceder a los mercados laborales, cualquiera sea su nivel de instrucción (Elder, 2016).

Se ha demostrado al respecto cómo las mujeres jóvenes, por ejemplo, presentan una transición de los estudios a la vida laboral más prolongada que los hombres, apuntándose como causas principales los sectores de actividad por los que ellas se decantan, pero también la asunción de las responsabilidades familiares (véase el caso de las supuestas *Ninis*) o la discriminación directa (Elder, 2016). De hecho, según se ha visto, la mayor concentración del desempleo entre las mujeres se da entre quienes que no han trabajado nunca (INEC, 2019). También se señalan factores que tienen que ver con formas de discriminación de género vinculadas a la percepción de los empleadores de que las mujeres en estas edades constituyen un *riesgo reproductivo* (ONU MUJERES, 2017).

Estos índices expresan tanto un despilfarro de talento femenino como un eventual riesgo social. Porque es sabido que **la exclusión laboral a edades tempranas coarta las trayectorias de vida y empleo a largo plazo**, lo que se conoce como el **efecto cicatriz**, con consecuencias en términos de acceso, calidad, e ingresos. Periodos de desempleo juvenil pueden generar reducciones de más de 20% en el ingreso; más aún, este efecto podría persistir hasta por 15 años para aquellas personas que se gradúan e inician su vida laboral durante una recesión (Gómez, M.A., 2021).

Junto al desempleo otras brechas de género que afectan a las jóvenes se refieren a las brechas de acceso a la educación y la baja participación en la actividad laboral (en el caso de las jóvenes de los grupos más vulnerables) o la segregación educativa y laboral, que las aleja de las especialidades técnicas y tecnológicas (ENRED, 2018).

La situación de precariedad expuesta entre las jóvenes se ha visto agravada, además, por la crisis COVID-19. Las afectaciones a la educación, el empleo, y la salud mental derivadas de la pandemia amenazan con generar impactos profundos y de largo plazo en la trayectoria laboral de los jóvenes, sobre todo en el caso de las mujeres, por lo que desarrollar políticas focalizadas en esta población es una necesidad inminente (Gómez, M.A., 2021).

FACTOR NIVEL EDUCATIVO: MUJERES CON NIVELES DE INSTRUCCIÓN INFERIOR, NO PARTICIPAN O LO HACEN EN CONDICIONES DE PRECARIEDAD

El nivel de instrucción condiciona, claramente, la condición y situación de laboral de las mujeres, mientras que entre los hombres no conforma una variable tan determinante, sobre todo en lo que a su condición de actividad se refiere.

Así, conforme ha podido comprobarse a lo largo del análisis de páginas anteriores, las mujeres con menores niveles de instrucción muestran una baja participación laboral, y las que se encuentran realizando una actividad económica remunerada lo hacen en sectores de empleo precarizados, al mismo tiempo que se ven mucho más afectadas por el desempleo (INEC, 2019).

De hecho, las mujeres con estudios universitarios, parecen haber sido mucho menos impactadas por los efectos económicos de la pandemia que aquellas con niveles educativos inferiores (BID, 2021b).

FACTOR COMPOSICIÓN DEL HOGAR: LAS JEFAS DE HOGARES MONOPARENTALES

En Panamá alrededor de **405,000 mujeres** mayores de 15 años son jefas de hogar, el 35% de las jefaturas totales (INEC, 2019), en un contexto marcado por el alto índice de hijos(as) fuera del matrimonio (Castro, 2011). En 2018 el 86% de las niñas y niños panameños nacieron de madres no casadas, proporción que se eleva al 96% en el caso de las menores de 25 años. De todas las madres no casadas, más de la mitad tiene una edad inferior a 25 años (Moreira, 2018).

Su caracterización frente a la actividad económica se basa en una participación relativamente alta (con una tasa del 62.5%) y en torno al promedio en cuanto al desempleo (con una tasa del 5.8% en 2019) (INEC, 2019). Más allá de estos datos ciertos, no se han hallado otros complementarios acerca de su situación de empleo. Sin embargo, su situación económica y familiar apunta, indiscutiblemente, a que se trata más que ningún otro colectivo afectado por enormes barreras asociadas al cuidado, intensificadas durante la crisis, e insuficiente nivel de ingresos (al tratarse de proveedoras únicas en el hogar), situándolas por estas circunstancias con una enorme vulnerabilidad frente al empleo.

FACTOR HÁBITAT: MUJERES RURALES, MUCHO TRABAJO PERO POCO EMPLEO

En Panamá la población rural aún mantiene un peso importante, del **34%**, comparada con el promedio de la región (21%) (FAO, 2017). Ya se visto, de hecho, la elevada proporción de empleo en agricultura y ganadería que sigue existiendo en el país.

Las mujeres rurales, desde el punto de vista económico, también presentan situaciones más desfavorables y específicas respecto a los hombres, considerando no obstante la diversidad de condiciones que alberga el ámbito rural.

El dato quizás más significativo respecto a su situación económica es su **menor participación laboral**, cuya tasa apenas alcanza el 52% (vs. el 56% en las mujeres urbanas), a larga distancia de los hombres rurales (con un 77%) (INEC, 2019). La dedicación de las mujeres a la esfera de lo reproductivo sigue siendo muy sobresaliente en el campo, dentro de una cultura y una sociedad donde los roles tradicionales de género conservan un fuerte arraigo. Si bien también es cierto que, fuera del empleo formal, muchas de estas mujeres realizan trabajo para la economía, en el seno de las unidades de producción familiar, que no es ni remunerado ni contabilizado por las estadísticas.

Por otro lado, pese a que la participación económica continúa siendo baja, cada vez son más mujeres rurales que se han incorporado al mercado laboral, con un incremento de casi 9 puntos en sus tasas de actividad en los últimos cinco años (INEC, 2014) (INEC, 2019). Como se decía, dentro de esta participación económica es posible identificar una diversidad de situaciones, particularmente con el incremento de los **empleos rurales no agrícolas (los denominados ERNA)**.

Así, mientras que entre los hombres rurales las actividades agropecuarias suponen más de la mitad de su ocupación, entre las mujeres esa proporción es de 3 de cada 10, con una **mayor diversificación** en las labores que realizan, dentro de la industria manufacturera, el comercio, la enseñanza, el empleo doméstico o la salud (INEC, 2019).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

En la diversidad de perfiles encontrados en el medio rural se identifica, en primer lugar, a las **agriculturas y ganaderas**, cuya brecha de género más significativa es su baja participación en la titularidad de las explotaciones. Se calcula que en torno a un 30% de los productores agrícolas en Panamá son mujeres (uno de los más elevados de la región) y de ellas, solo el 70% tendría título de propiedad (Camargo, 2016) ¹⁵.

Sin embargo, en el ámbito de las explotaciones agropecuarias prevalece entre las mujeres la figura del **“trabajo familiar”**, con la consecuente pérdida de derechos y beneficios económicos que ello conlleva. Incluso cuando son propietarias de las tierras, los datos demuestran que las mujeres son responsables de explotaciones con áreas menores y peores condiciones de producción y comercialización. En Panamá, por ejemplo, el 65% de productoras agrícolas lo son de terrenos menores a 0.5 hectáreas y, de ellas, el 87% tiene terrenos menores a 0.10 (Camargo, 2016). Algo similar sucede con la propiedad de equipos y maquinarias.

Otra fuente de empleo para las mujeres rurales, en este caso como **asalariadas agrícolas**, es la que produce la **industria manufacturera**. Algunos sectores de la agricultura para la exportación utilizan de forma intensiva mano de obra, *habiendo incorporado a muchas mujeres, sobre todo en tareas que exigen destreza y paciencia, como el empaque o algunas etapas del proceso* (FAO, 2017, pág. 19). En Panamá, concretamente, si bien prevalece la contratación de hombres en la agroindustria, en ramas como la elaboración de bebidas no alcohólicas, de cacao y chocolate, y productos de panadería, sobresale la presencia de mujeres (Enred Panamá, 2017). Las condiciones de empleo, en general, dentro de esta industria, suelen ser precarias, sin derechos laborales, con pago a destajo y largas jornadas (FAO, 2017), en un contexto marcado por el predominio de mipymes informales, con sistemas de producción rudimentarios y acceso a los mercados muy limitado (Enred Panamá, 2017).

Más allá de los empleos agrícolas, según se señalaba, se ha producido en los últimos diez años un incremento importante de los ERNA (FAO, 2017). En ellos las mujeres trabajan, sobre todo, en los sectores de la enseñanza, la salud, los servicios sociales y el empleo doméstico. Un sector en auge entre las mujeres estaba resultando ser el del turismo, al menos con anterioridad a la crisis COVID-19, con una proliferación de iniciativas empresariales impulsadas por mujeres en el ámbito de los hoteles y la restauración en el entorno rural (Enred Panamá, 2015b).

La falta de reconocimiento de propiedad a la tierra, de visibilización en la economía y mercados formales y la precariedad laboral serían, por consiguiente, las principales condiciones de inequidad económica que afectan a las mujeres en el ámbito rural, condiciones asociadas tanto a barreras de tipo legal (regulaciones sobre la cotitularidad de la tierra, derechos laborales vinculados a la figura de ayuda familiar, reglamentación del trabajo formal agrícola,...) como culturales y organizativas (roles tradicionales de género, distribución del tiempo de trabajo productivos y reproductivo,...).

¹⁵ Pese a la *Ley N° 68 de 19 de diciembre de 2001* que establece la Titulación Conjunta como forma de adquirir la tierra y modifica artículos al Código Agrario, donde se eliminó la denominación de “jefes de familia” en las solicitudes de tierras, y la posibilidad de concesión de titularidad para ambos cónyuges o uniones de hecho.

FACTOR INFORMALIDAD: LAS EMPLEADAS DEL HOGAR, EL CASO MÁS ACUCIANTE DE PRECARIEDAD LABORAL

Se trata de un perfil de ocupación que pasa a nombrarse exclusivamente en femenino, dada la abrumadora representación de las mujeres en él (**casi 9 de cada 10 personas en esta actividad son mujeres**).

Acerca de esta actividad lo primero que cabe anotar es que constituye un sector tradicionalmente **subvalorado e insuficientemente regulado**, lo que ha llevado a situarlo como uno en los que se registra un mayor déficit de trabajo decente (OIT, 2012).

Según estimaciones de la OIT, el servicio doméstico en la Región representa alrededor del 16% del empleo femenino, aunque con importantes diferencias por países (OIT, 2012). Panamá, en concreto, se sitúa entre los países con una menor proporción de mujeres en el sector doméstico (10%), aunque su peso sobre la ocupación de mujeres ha venido incrementándose en los últimos años, siendo de hecho, el sector de actividad que más empleo asalariado ha generado desde el año 2014 entre las mujeres (INEC, 2014) (INEC, 2019). De acuerdo a los datos de la Encuesta de Mercado Laboral de 2019, algo más de 79 mil mujeres eran empleadas domésticas, unos 9,500 hombres.

Generalmente, el sector da cabida a un perfil de mujeres pobres, de bajo nivel educativo y procedente de entornos de exclusión social. Ya se mencionaron los datos suministrados por el MITRADEL en torno a sus perfiles educativos (7 de cada 10 inferiores a primaria) (MITRADEL, 2021). También es cierto que este **tipo de empleo ha experimentado numerosos cambios**. Hasta hace algunas décadas, la mayoría de las trabajadoras domésticas eran jóvenes de zonas rurales que migraban a la ciudad, procedentes de hogares muy pobres y con una escolaridad muy baja. La gran mayoría se ocupaba como trabajadora interna y se retiraba al constituir su propia familia. Actualmente, las trabajadoras domésticas son urbanas, de edades más maduras, laboran en régimen de “externas” y tienen su propia familia (OIT, 2012).

En Panamá, específicamente, se ha producido un envejecimiento del empleo doméstico: el rango mayoritario de edad se encuentra entre los 36 y los 50 años (MITRADEL, 2021). Sobresale, por otra parte, la presencia de mujeres extranjeras en el empleo doméstico, quienes llegan a suponer el 41% de las empleadas en el sector (MITRADEL, 2021) . También destaca la presencia de mujeres indígenas que emigran al ámbito urbano, para quienes supone una de sus únicas opciones de empleo (Camargo, 2016).

Este tipo de empleo se encuentra regulado por una **legislación especial** que, en prácticamente la totalidad de los países, otorga menos derechos (jornadas laborales, salarios, descansos...) en comparación con el resto de personas asalariadas. E incluso así, la legislación se cumple solo parcialmente.

Así, por ejemplo, en Panamá pese a la obligación establecida de la **cotización a la Seguridad Social**, una inmensa mayoría del empleo doméstico no está cubierto, un 79% según las cifras más actuales de MITRADEL (MITRADEL, 2021).

Con relación a las **jornadas**, de acuerdo a las estadísticas del INEC, lo más habitual entre las empleadas domésticas es trabajar más de 40 horas semanales (61%), aunque existe una significativa incidencia de las que lo hacen menos de 25 horas (29%) (INEC, 2019). En este sentido se advierte una tendencia por la que ha aumentado el número de trabajadoras que prestan funciones en diferentes hogares, por día o por hora. La jornada de trabajo, por tanto, solo brinda una información aproximada de la realidad de estas trabajadoras.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Por otra parte, de acuerdo al artículo 231 del Código de Trabajo, siempre debe haber una **relación contractual** al emplear un trabajador doméstico, la cual puede ser verbal o escrita. Sin embargo, solo un tercio de las empleadas domésticas en Panamá cuenta con un contrato escrito (MITRADEL, 2021).

En cuanto a los **salarios**, el nivel de remuneraciones de las trabajadoras domésticas refleja la generalizada baja valoración social y económica que se asigna a esta ocupación. La mediana del salario mensual para las empleadas domésticas fue en 2019 de 305 Balboas (359 Balboas en el caso de los empleados domésticos), es decir, un 58% menos de la mediana del salario en el conjunto de la ocupación femenina (INEC, 2019).

Los datos ofrecidos muestran claras evidencias de la precariedad laboral que afecta a las empleadas domésticas, traducida en la informalidad, largas jornadas laborales, ínfimos salarios y desprotección de la Seguridad Social.

Los factores que intervienen en este caso se encuentran sujetos tanto a **determinantes de tipo legal e institucional**, como de índole **cultural**, en la medida en que se conjuga una legislación en la que se les reconoce menos derechos laborales con una infravaloración económica y social del trabajo que realizan estas mujeres. También interviene un factor asociado a la profesionalización del sector, ya que se trata de un trabajo que no cuenta, hasta el momento, con un reconocimiento o acreditación oficial para el desempeño de estas labores.

Igualmente, median otros factores de tipo cultural, dado que sobre este sector operan lógicas extra-mercantiles: al tratarse de un tipo de servicio tradicionalmente prestado en el ámbito privado, por las familias (generalmente por mujeres), de manera gratuita, al salir al mercado termina siendo influenciado por dinámicas de precariedad, infravaloración e invisibilidad, propias del ámbito reproductivo (Recio, 2009), pero todavía con menor estatus.

Anotar, por otra parte, que se trata de un sector imparable de crecimiento, considerando fenómenos sociales de gran calado como son el envejecimiento de la población, el aumento de las tasas de dependencia y la progresiva incorporación de las mujeres al trabajo productivo.

Al de las trabajadoras domésticas, cabe añadir otro sector de empleo fundamental para las mujeres que, mostrando signos de agotamiento previos a la crisis, con tasas de desempleo en alza y con condiciones de empleo precarias, ha sido impactado fuertemente por la pandemia. Se trata de las **trabajadoras de los comercios y los servicios**, y particularmente las vinculadas a las actividades de hotelería y restauración, para las que se prevé, por otro lado, una más tardía reactivación.

FACTOR ÉTNICO: MUJERES AFRODESCENDIENTES Y DISCRIMINACIÓN SOCIOLABORAL

La identificación de situaciones de precariedad laboral (en este caso derivada de la discriminación por razón de etnia) quedaría incompleta sin una mirada en detenimiento sobre aquellos grupos poblacionales más afectados por la pobreza, la vulnerabilidad o la discriminación, dentro de los cuales las mujeres se ven afectadas simultáneamente por diversos factores de desigualdad.

Sería el caso, por ejemplo, de las **mujeres afrodescendientes y las indígenas**, cuyos indicadores de empleo presentan indicios de discriminación laboral, tanto en condición de su sexo como de su raza.



Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Específicamente Panamá cuenta con un 24,3 % de personas que se autodefinen como afrodescendientes. Las provincias de Colón, Los Santos, Darién y Panamá son las que cuentan con más afrodescendientes, aunque con diversas formas a la de hora de autoidentificarse: el término con el que más se identifican es moreno(a), seguido de afropanameño(a) y, en tercer lugar, afrodescendiente (PNUD, 2020).

La situación de las mujeres afro frente al empleo y la actividad económica es muy diversa, y viene marcada sustancialmente por el nivel de ingresos. Así, las mujeres de los Quintiles 1, 2 y 3 de ingresos, los menores, presentan importantes dificultades de acceso a la educación y al empleo, ocupan los puestos y sectores de mayor informalidad y precariedad laboral, y se ven muchas más afectadas por el desempleo. Las mujeres situadas en los niveles de mayores ingresos (Quintiles 4 y 5) alcanzan posiciones y ocupan puestos de mayor calidad en el mercado laboral (PNUD, 2020). Pero, de manera transversal a todas ellas, se identifican factores de discriminación vinculados a la cultura racista que aún hoy impera: *el racismo atraviesa todas las esferas y segmentos de población en el país y se suma al entramado del mundo global, donde pareciera que las prácticas racistas y distintos tipos de discriminaciones aparecen –o reaparecen– con fuerza* (PNUD, 2020, pág. 88).

De este modo, a simple vista, se constata la presencia de mujeres de etnia negra en multitud de espacios laborales del país, incluso en posiciones de visibilidad y liderazgo; sin embargo, las propias mujeres afropanameñas señalan la existencia de barreras discriminatorias que les impiden acceder a aquellos trabajos que requieren estar en contacto con el público. Además, estiman como negativos los comentarios y las valoraciones realizados sobre su aspecto físico en el mundo laboral (PNUD, 2013).

Este comportamiento diferencial repercute entre las mujeres afrodescendientes, quienes, como se decía, se ven desfavorecidas respecto a sus pares masculinos y a sus pares de los otros grupos, lo que pareciera reflejar el **acceso al trabajo en condiciones menos equitativas** (INEC, 2014).

LAS INDÍGENAS, LAS TRABAJADORAS MÁS POBRES Y EXCLUIDAS

Pero, sin lugar a dudas, los índices más elevados de precariedad, pobreza, marginación y discriminación son los encontrados en la población indígena.

De acuerdo a los datos publicados en el Censo de 2010, la población indígena en Panamá representa alrededor del 10% del total, con más de 411 mil personas, correspondiendo el mayor volumen a la población Ngäbe (más de 260 mil), seguida del pueblo Guna (con unas 80,500 personas) y por Emberá y Buglé (casi 60 mil personas). Otros pueblos indígenas minoritarios son Naso Tijër-di, Wounaan y Bribri (Camargo, 2016). En 2016 la población indígena superó el medio millón de habitantes, con unas proyecciones para 2020 que podrían rebasar las **540 mil personas** (INEC, 2014b).

En cuanto al lugar de residencia, cifras de la Contraloría indican que una buena parte de la población indígena tiende a migrar a otras provincias; de hecho, actualmente **más de la mitad de esta población reside fuera de las comarcas indígenas**. En Panamá, según datos del Censo de 2010, existe alrededor de un 25% de población indígena que vive en un lugar diferente al que nació. De este total, 53% son hombres y 47% mujeres, lo que indica que la migración indígena de hombres es superior a la de mujeres. Las provincias a donde frecuentemente se trasladan estos grupos son Bocas del Toro, Chiriquí, Veraguas, Panamá Oeste y Panamá Centro (Camargo, 2016). Cabe destacar, al respecto, que Panamá es el país de América Latina y Caribe con mayor proporción de **migración interna** de la población indígena (CEPAL, 2013), siendo ello en muchos casos un factor de aculturación y desarraigo, cuando podría serlo de oportunidad desde múltiples perspectivas, tanto para ellos y ellas como para sus comunidades de origen.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

La población indígena se caracteriza, además, por ser una **población joven**, en comparación con la no indígena: casi el 70% de la población Ngäbe Buglé y más del 60% de la Emberá tiene menos de 25 años de edad. Panamá cuenta, junto con Colombia, con la población indígena más joven de la Región de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2013).

Por otra parte, se trata de una población con unos **bajos niveles de instrucción**, lo que afecta particularmente a las mujeres. La tasa de analfabetismo entre las mujeres llega a superar el 30% entre quienes residen en las comarcas y el 20% las que viven fuera de ellas. Adicional, el 29% de las mujeres no tiene ningún grado de instrucción (20% en el caso de los hombres) y un 30% solo tiene primaria incompleta (proporción similar entre los hombres). Añadido a ello, los datos indican que las mujeres indígenas asisten a la escuela en un menor porcentaje que los hombres en todas las comarcas y fuera de las mismas. Por ejemplo, en la Comarca Emberá el 78% de las mujeres de 4 a 18 años están asistiendo a la escuela; en Guna Yala, el 85%; y en Ngäbe Buglé, el 86% (Camargo, 2016).

Señalar, además, la elevada incidencia del **embarazo adolescente**, que en las comarcas indígenas llega a superar el 15% (frente al promedio nacional del 9%), y que alcanza el 27% en comarcas como la Emberá (Varelia, Sin fecha).

Desde el punto de vista de su situación en la economía destacan las **altas tasas de actividad económica y reducidas de desempleo** para ambos sexos, en comparación con la población no indígena, cuyos datos han sido anotados en epígrafes anteriores.

La pobreza y vulnerabilidad, en su caso, no se encuentran asociadas tanto al grado de participación en la actividad económica como a la calidad de la misma, caracterizada por la absoluta exclusión del empleo asalariado y la **precariedad** de las actividades que realizan, que podría calificarse como de **subsistencia**. En general, además, esta precariedad es más acentuada entre las mujeres que entre los hombres.

La actividad predominante en las tres comarcas de las que se tiene referencia estadística es la **agricultura, la ganadería y la pesca**. Entre los hombres indígenas esta es su actividad principal, mientras que entre las mujeres destaca igualmente la **producción de artesanías** que, en el caso concreto de las Guna constituye la actividad más extendida (INEC, 2019).

Respecto a la **actividad agrícola** los datos señalan el predominio de la producción para el consumo de subsistencia. Además de esto, el aprovechamiento de los terrenos entre las mujeres indígenas muestra el predominio de prácticas culturales ancestrales dirigidas a la protección de la tierra, alternando siembras con descanso, lo que responde al nulo o casi nulo acceso a tecnología o sistemas de producción que permitan el acceso a mercados (Camargo, 2016).

Con relación a las **artesanías** estas representan cerca de la cuarta parte de la ocupación en las comarcas indígenas, elevándose a casi la mitad en el caso de las Emberá y a un 74% en el de las Guna (INEC, 2019).

La artesanía constituye, en este sentido, un espacio común de actividad predominante para las mujeres indígenas, tanto que para estas comunidades representan, en muchos casos, su forma de vida y la única representación reconocida de su identidad cultural. Se trata, igualmente, de una actividad económica que permite acceso a ingresos, pero con un alcance de los mercados y las ventas por ahora muy limitado (ENRED Panamá, 2016).

Más allá de la agricultura y la artesanía han surgido, también, una serie de iniciativas de **ecoturismo** en estas comarcas, gestionadas por la comunidad indígena, que ha supuesto ser fuente de desarrollo e ingresos para sus habitantes, pero que se han visto fuertemente impactadas con la pandemia.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Frente a los datos globales de actividad, en el caso de la población indígena **la condición de asalariada es insignificante**, particularmente entre las mujeres: de tan solo el 4% de las mujeres económicamente activas en la Comarca Ngäbe Buglé, el 5% en la Comarca Emberá y el 13% en la de Guna Yala. Hay que considerar que la media nacional se sitúa en el 63%, lo cual significa que una mujer indígena tiene **diez veces menos de oportunidades de ejercer su derecho a un empleo por cuenta ajena** que el conjunto de las mujeres del país (INEC, 2019).

Por el contrario, la figura predominante es la del **cuentapropismo**, tanto para hombres como para mujeres, así como la de **trabajador(a) familiar**, aunque esta última solo para las mujeres, quienes laboran en el ámbito de las explotaciones agrícolas familiares.

En general, la participación económica de las mujeres indígenas se interpreta en forma de aporte de subsistencia en el hogar, secundaria al ingreso económico que aporta el jefe del hogar (cuando existe, a tenor de los altos índices de monomarentalidad entre las indígenas) y en calidad de sustentadora de la nutrición familiar, la sostenibilidad medioambiental y la preservación de la tradición y costumbres ancestrales a través de la artesanía.

Este tipo de empleo, en razón de las condiciones de pobreza en las áreas indígenas, no permite relaciones de intercambio favorable para los productos que las mujeres crean, mengua sus capacidades y liderazgo para cambiar una realidad que les oprime (Camargo, 2016, pág. 101).

Una realidad caracterizada por unos marcados roles tradicionales de género, en los que continúa prevaleciendo el control del jefe de familia; unas altas tasas de fecundidad y a edades muy tempranas; la asunción, prácticamente en solitario, de las responsabilidades del cuidado y domésticas por parte de las mujeres, como tarea y finalidad de vida para éstas, e incluso donde la inversión en materia educativa de las mujeres es percibida, aún hoy, como un peligro en el mantenimiento de las tradiciones y la cultura de estos pueblos (Camargo, 2016). A lo que se añade, además, la falta de oportunidades educativas (menor acceso y educación de inferior calidad) y laborales, y una significativa discriminación étnica a la hora de encarar la inserción en el empleo.

Frente a ello es importante destacar el hecho de que en la actualidad hay un **creciente número de mujeres líderes que luchan por abrir nuevos espacios**, rompen los estereotipos tradicionales en relación a un mundo indígena poco reconocido en su diversidad, manifiestan un enorme interés por el uso de internet como forma de superar el aislamiento (a pesar de los obstáculos que encuentran para ello), apuestan por la educación de sus hijas y emprenden proyectos de negocio con vocación de crecimiento, todas las cuales representan unos modelos de apuesta por el cambio que sería preciso visibilizar y apoyar. Junto a ellas, núcleos de jóvenes, tanto residentes en las comarcas como fuera de ellas, conforman nutridos núcleos de “millenials” que buscan activamente oportunidades en la educación, en el empleo y en el emprendimiento, pero que continúan siendo invisibles.

FACTOR DISCAPACIDAD: MUJERES CON DISCAPACIDAD, AUSENCIA DEL MERCADO LABORAL

Otro vector de vulnerabilidad viene derivado del factor de discapacidad, que puede llegar a condicionar el desempeño de determinadas actividades, pero que más allá de eso implica un factor de discriminación en el empleo, especialmente para las mujeres.

Vinculado a este factor son múltiples y diversas las condiciones en las que se encuentran las mujeres con discapacidad, considerando, en primer lugar, los motivos de discapacidad, que van desde limitantes físicos a mentales, y en diversos grados. De acuerdo al último Censo de Población, el de 2010, las personas con discapacidad representaban el 2.9% de la población total, prevalecieron la deficiencia física (30% de la población con discapacidad) y la ceguera (22%) (Guera, J.A., s.f.).

De los escasos datos que se tienen desagregados por sexo se identifica que la discapacidad afecta más a los hombres que a las mujeres: la proporción de hombres con algún tipo de discapacidad es del 53% vs. el 47% de las mujeres, con una tasa de discapacidad para los hombres de 30 casos por millar de hombres frente a 27 para las mujeres (Guera, J.A., s.f.).

La situación frente al empleo, en el caso de las mujeres, viene determinada por su **bajísima participación laboral**, muy alejada de las de los hombres. Con datos relativos a 2010, la Tasa de Actividad Económica de los hombres fue del 72%, mientras que en las mujeres apenas alcanzó el 29%, a pesar de que la proporción de mujeres con educación secundaria completa (20%) y universitaria (14%) fue mayor que la masculina (14% y 5% respectivamente) (Guera, J.A., s.f.).

La baja participación de las mujeres con discapacidad se encuentra sujeta a las limitaciones físicas o psíquicas, pero en gran medida también a factores asociados a las relaciones de género, como muestra la amplia brecha de género en las tasas de participación laboral dentro del propio colectivo. Los roles tradicionales de género, la discriminación intersectorial (de género y discapacidad), pero también en este caso la sobreprotección familiar ejercida sobre las mujeres con discapacidad, actúan sobre los limitantes físicos o psíquicos de estas mujeres, condicionando de manera determinante su situación laboral.

PROYECCIONES Y TENDENCIAS DE EMPLEO

El análisis del mercado laboral desde el enfoque de género ha mostrado la nítida tendencia en los últimos años de generación de empleo experimentada en el país, donde las mujeres han sido protagonistas indiscutibles. Esa generación de empleo se ha fundamentado en la creación de trabajo independiente, en detrimento del empleo asalariado y, de alguna manera, ha estado concentrada en sectores de menor productividad y baja cualificación. En el caso de las mujeres, la creación de empleo se ha concentrado, sobre todo, en sectores como el comercio, la hotelería, los restaurantes y el trabajo doméstico remunerado, y en puestos de menor rango y calificación. La crisis COVID -19 ha dinamitado la creación de puestos de trabajo, con una destrucción histórica del empleo, posibilitando solo el ejercicio de nuevas actividades en el ámbito de los independientes e informales, en las que parecen no estar participando las mujeres, quienes han pasado a engrosar las cifras de desempleo.

Las proyecciones económicas apuntan a que Panamá será el país de la región que experimentará un mayor crecimiento. El Fondo Monetario Internacional y la CEPAL proyectan que, en 2021, Panamá reportará un crecimiento económico del 12% y el 8,2% en 2022 (CEPAL, 2021), alza que estará sujeta a la reactivación de las actividades económicas y a cómo se pueda progresar en ella en función de la pandemia. Este crecimiento económico se espera redundará en la recuperación del empleo.

Aun así, la generación de empleo se postula cómo un verdadero reto, considerando la necesidad de reincorporar a las personas trabajadoras que se han visto desplazadas del mercado laboral por la crisis, y al hecho de que, en los próximos 5 años, la población económicamente activa crecerá a unas 375 mil personas. Se calcula que, para alcanzar un 15% de desempleo en 2025, se requerirá la generación de 77 mil empleos anuales durante cinco años (32 mil o 71% más de los que generó la economía por año en el pasado) (Rodríguez, M. , 2021). Esta generación de empleo será especialmente crucial para las mujeres, si se mantiene la tendencia de que son ellas las que en mayor medida se está incorporando como población económicamente activa, y considerando las altas de tasas de desempleo que han registrado a partir de las crisis.

Atender este reto fundamental para el desarrollo, la prosperidad y la cohesión social en el país, como es la de la generación de empleo inclusivo para las mujeres, sobre todo las que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad frente al mismo, implica considerar las oportunidades de empleo que vaya generando el país al paso de la reactivación económica recién comenzada, pero al mismo tiempo proyectar las oportunidades que pueden ir abriéndose en el mediano-plazo, a la luz de las tendencias sobre el futuro del trabajo que se están produciendo a nivel global y de las que, igualmente, será testigo Panamá.

PROYECCIONES A CORTO PLAZO: GENERACIÓN DE EMPLEO Y PLANES ESTRATÉGICOS DEL GOBIERNO

Las oportunidades de empleo en el país, a corto plazo, van a estar sujetas, en primera instancia, a los planes de reactivación económica que tiene trazado el Gobierno, y las inversiones que se van a producir conforme este.

La estrategia central para la reactivación viene recogida en el *Plan para la Recuperación Económica* cuyas acciones prioritarias se concentran, además de la Banca de Oportunidades, los préstamos y fondos de garantías para mipymes, o la creación de un Fondo Especial para el Fortalecimiento del Crédito, en: i) el **Programa Panamá Agro Solidario**, destinado a los pequeños productores y productoras agropecuarias, pesca artesanal y agricultura familiar, con préstamos ágiles y a intereses blandos; ii) el **Plan Recuperando Mi Barrio**, plan de empleo comunitario destinado a la rehabilitación de edificios e infraestructura pública; la inversión de obra pública, destinada a la construcción de carreteras y nuevos centros educativos; iii) o el **Programa de Recursos Hídricos**, cuyo objetivo es garantizar el agua para el consumo humano, la producción de alimentos y el funcionamiento del Canal.

Previo a la pandemia, los sectores de impulso y oportunidad de generación de empleo sobre los que apostaba el Gobierno, establecidos en el *Plan Estratégico de Gobierno 2019-2024* de Panamá, sobre el que se iniciaron importantes inversiones que empiezan a retomarse con el ritmo de la recuperación, son la actividad logística y portuaria; el agro y la seguridad alimentaria; la infraestructura pública; la energía y el medio ambiente; el turismo; el transporte; la salud; la ciencia, tecnología e innovación; y la cultura.

Adicional, desde la perspectiva del sector privado, plasmada en la *Visión País 2050*, liderada por APEDE, los ejes estratégicos para el desarrollo del país pasan por impulsar el sector energético, la innovación y el desarrollo tecnológico, la protección y gestión del medio ambiente, junto con los sectores considerados estratégicos para el país, a saber: el logístico, el financiero, el turismo, el industrial, el agropecuario, y las industrias culturales y recreativas.

Las grandes estrategias en el país se concentran, igualmente, en el impulso y desarrollo de todos estos sectores que han sido motor principal de crecimiento (logístico, agro, construcción, turismo...), a los que se suman sectores que deben impulsarse en el marco del desarrollo sostenible y sobre los que el país está apostando: energía, medio ambiente, innovación, y tecnología (ver tabla a continuación).

La consulta realizada a especialistas apuntala que los sectores de crecimiento y generación de empleo más inmediato vendrán de la mano de la **construcción**, gracias a la inversión de obra pública del Gobierno. La **logística**, con inversiones públicas y privadas en infraestructura portuaria y área, y con las actividades vinculadas al Canal, continuarán siendo fuente de generación de empleo. La **agroindustria**, sobre todo en el área occidental, representará un motor de crecimiento, aunque requiere de una mejora en los sistemas de producción, comercialización y adaptación medioambiental. El **turismo**, actividad que ha empezado a reactivarse con la reapertura a buen ritmo, basado en turismo interno y rural, se vislumbra también como sector económico importante en el corto-mediano plazo. Y el **sector medioambiental**, con el impulso de la necesaria mejora de la gestión de residuos, las políticas de protección y todo lo relacionado con la economía verde y azul.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Aunque no citado expresamente por los y las especialistas, el **comercio al por menor**, una actividad fundamental de la economía y el empleo panameño, también se verá reactivada con la apertura, a medida que se recupere el poder adquisitivo de las familias y con un mayor incremento de las actividades turísticas. La innovación en la oferta de productos, la digitalización y el comercio online, o la mejora en la atención al cliente, serán espacios para fortalecer este sector con amplia presencia de mujeres.

Asimismo, el **sector de los cuidados**, hasta el momento al margen de la economía monetaria, por cubrirse en su mayoría en el interior de los hogares de manera no remunerada, se señala como un sector de alto potencial de crecimiento, sujeto a la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral y por el incremento de las tasas de dependencia (de menores, pero sobre todo de personas adultas mayores). Un sector en crecimiento, pero que requiere de una estructuración completa en el mercado, en términos de regularización, profesionalización e inversión pública para transformarlo en una fuente de oportunidad laboral de calidad.

Desde la perspectiva sectorial, por consiguiente, no cabe duda de que la generación de empleo más inmediata estará vinculada a los sectores tradicionales de la economía panameña, como son la construcción, el sector logístico, la agroindustria, el turismo y el comercio, junto a aquellos que pretenden reconducir el modelo productivo, vinculados a la energía, el medio ambiente, la ciencia y la innovación, la tecnología y la cultura, hacia donde van a dirigidas las grandes inversiones y estrategias del Gobierno. A ellos se une la gran potencialidad del sector de cuidados, como fuente de generación de empleo, sobre todo para las mujeres, y que contribuye al mismo tiempo a un mayor grado de empleabilidad para todas ellas.

Tabla 3. Sectores principales de la economía panameña y estrategias y planes del sector público con potencial de generación de empleo

Sectores motores de la economía	Grandes programas e inversiones públicas
Logístico	Estrategia Logística Nacional 2030 (Ministerio de la Presidencia).
Construcción y obra pública	Plan Recuperando Mi Barrio (Miviot y Conades). Construcción de obra pública (rehabilitación y ensanche de autopistas y carreteras; 58 proyectos de infraestructura educativa; Proyecto de Drenajes Urbanos; Expansión del Metro de Panamá; Tren Ciudad de Panamá-Chiriquí; Cuarto puente sobre el Canal de Panamá; Puerto de trasbordo Corozal; Puerto de contenedores en Colón; Metrocable de San Miguelito; Ampliación de carriles de la carretera Interamericana, etc.).
Agroindustria	Programa Panamá Agro Solidario (BDA). Programa Agro Vida (BDA). Proyecto Agroindustria Competitiva (MICI). Agricultura de precisión (uso de tecnología digital para hacer más eficiente el suelo). Ley 442, que crea el Régimen Especial para el Establecimiento de Empresas Operadoras y Desarrolladoras de Agroparques. Creación del Instituto Técnico Superior de Agrotecnología (MIDA). Programa de Acuicultura de Ciclo Completo en Barú.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Sectores motores de la economía	Grandes programas e inversiones públicas
Turismo	Ley 122 de incentivos a inversiones turísticas. Plan Maestro de Turismo Sostenible 2020-2025 (ATP). Programa de Desarrollo Urbano Integral de Ciudades con Vocación Turística (ATP).
Industria	Ley que crea el Régimen Especial para el Establecimiento y la Operación de Empresas Multinacionales para la Prestación de Servicios Relacionados con la Manufactura (EMMA).
Energía	Plan Nacional de Seguridad Hídrica 2015-2050: Agua para todos. Plan Energético Nacional 2015-2050 (Secretaría de Energía de Panamá).
Medio Ambiente	Estrategia Nacional de Cambio Climático 2050 (MIAMBIENTE). Estrategia Nacional Forestal (MIAMBIENTE). Estrategia Nacional de Biodiversidad y Plan de Acción 2018-2050 (MIAMBIENTE).
Innovación y tecnología	Estrategia Panamá Hub Digital 2025 (CAPATEC). Plan Estratégico Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (PENCYT) 2019-2024 (SENACYT).
Industrias culturales y recreativas	Programa de financiamiento para la conservación y gestión del patrimonio cultural y natural (Micultura y MIAmbiente).
Cuidados	Hoja de Ruta para el diseño de un Sistema Nacional de Cuidados (MIDES).

Desde el punto de vista de las **competencias que van a ser más demandadas**, se identifica un gran déficit en la calidad de gran parte de la fuerza de trabajo panameña, que se refleja en bajos niveles de escolaridad formal y déficit en las competencias de la fuerza laboral, incluyendo las competencias esenciales (blandas) que se refieren a la responsabilidad, disciplina, creatividad, trabajo en equipo, capacidad de reflexión, etc. (Fundación del Trabajo, 2016). Se requiere mejorar la cobertura y calidad de la educación a todos los niveles, incluyendo la formación profesional, pero también una mayor equidad en las oportunidades de educación y formación para que llegue a los grupos tradicionalmente excluidos (contextos rurales, pequeña economía campesina e indígena, sector informal, PYMES, etc.) (Fundación del Trabajo, 2016). La economía necesita proporcionar a los y las estudiantes una gama más amplia de habilidades, mejor educación secundaria, así como capacitación técnica y vocacional y nuevos mecanismos para igualar la demanda y la oferta de habilidades del mercado de trabajo.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Panamá requiere, de este modo, avanzar hacia algunos objetivos prioritarios: *i) lograr una fuerza laboral altamente calificada para dar sustento y consolidar la transformación y utilización intensiva del conocimiento, la tecnología y la innovación por parte del aparato productivo nacional y de los sectores estratégicos de la economía; ii) consolidar una fuerza laboral con capacidad de readaptación y dominio de las nuevas tecnologías tanto a nivel nacional e internacional como sectorial; iii) fomentar un recurso humano con disposición a una cultura del trabajo que permita incorporar en su actitud la formación a lo largo de la vida, incluyendo los valores y competencias blandas o esenciales; iv) certificar y formalizar las competencias, conocimientos, destrezas y habilidades de las personas trabajadoras* (Fundación del Trabajo, 2016).

Los y las especialistas consultados señalan, particularmente, la necesidad de reforzar los perfiles técnicos, mediante capacitación profesional.

Transversalmente a cualquier sector, la demanda de profesionales con competencias técnicas, y con un óptimo bagaje de habilidades blandas y actitudes frente al empleo, conformarán, de manera indiscutible, las oportunidades de empleabilidad requeridas en los próximos años.

PROYECCIONES A MEDIANO-LARGO PLAZO: TENDENCIAS GLOBALES

Desde la perspectiva del mediano-largo plazo las proyecciones se encuentran sujetas al desarrollo de la **Cuarta Revolución Industrial**, cuyas manifestaciones a nivel económico y laboral se han visto aceleradas a partir de la crisis COVID-19. Desde hace años el desarrollo científico y tecnológico mundial y el proceso de globalización económica estaban generando cambios significativos en el mundo del trabajo (Fundación del Trabajo, 2016) y la crisis del coronavirus ha acelerado la llegada del «futuro laboral».

Una de sus manifestaciones son los procesos de digitalización y avance tecnológico, que se están aplicando a cualquier espacio laboral y proceso productivo. La crisis desencadenada con la COVID-19 ha expandido esa digitalización, a nivel de interacción, comercio electrónico, educación en línea y trabajo a distancia. Estos cambios transformarán la sociedad mucho después de la pandemia y prometen enormes beneficios, pero también corren el riesgo de exacerbar las desigualdades (World Economic Forum, 2021). Una de las más sustanciales es la brecha de género digital, que aleja a las mujeres de las oportunidades laborales tanto presentes como futuras. A nivel global existen inequidades de género en el acceso a Internet, en las habilidades digitales y en los derechos en línea en todos los países en desarrollo (Pombo, 2018). En el caso de la región LAC el 54% de las mujeres no acceden a herramientas digitales y el 35% de las trabajadoras no poseen habilidades STEM. En Panamá, el 59% de los hombres acceden a Internet frente al 51% de las mujeres (BID, 2020). Solo el 11% de la población tenía acceso a banda ancha en Panamá a inicios del 2020, el 63% no contaban con una computadora y el 45% nunca habían utilizado Internet (entrevista a especialista). El menor acceso a los dispositivos y tecnologías de la comunicación y un menor nivel de habilidad tecnológicas ponen en peligro el hecho de que las mujeres puedan beneficiarse del proceso de digitalización, y sitúa a muchas de ellas al margen de las oportunidades de empleo.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

En paralelo, **los procesos de automatización son imparables**, lo que significa que una parte de los puestos de trabajo van a ser sustituidos por máquinas, especialmente aquellos que implican tareas repetitivas y los trabajos no calificados (Fundación del Trabajo, 2016). Para 2025 se calcula que más de la mitad de todas las tareas actuales en el lugar de trabajo serán realizadas por máquinas, en comparación con el 29% actual; y se espera que 75 millones de empleos serán desplazados; aunque también se prevé que serán creados 133 millones de nuevos puestos de trabajo para 2022, asociados a la automatización y robótica (Foro Económico Mundial, 2018).

Así, a pesar de que se predice que los trabajos del futuro sean más automáticos, también es muy probable que requieran habilidades humanas en áreas como la resolución de problemas, la comunicación, la escucha, la interpretación y el diseño. A medida que las máquinas se encargan de tareas repetitivas y el trabajo que hacen las personas se vuelve menos rutinario, los roles se pueden redefinir de manera que combinen tecnología con habilidades humanas y experiencia avanzada en interpretación y servicio (Deloitte, s.f.). Los nuevos empleos se concentrarán, en gran medida, en las profesiones para el cuidado de las personas, el apoyo del planeta, la gestión de nuevas tecnologías y la comunicación de productos y servicios, la economía asistencial, la economía ecológica, las personas y la cultura, los datos y la inteligencia artificial, la ingeniería y la computación en la nube, el desarrollo de productos, las ventas, el marketing y el contenido (Zahidi, S., 2020). Entre el conjunto de puestos que se espera que experimenten una creciente demanda en todos los sectores, figuran los analistas de datos, científicos, desarrolladores de software y aplicaciones, y especialistas en comercio electrónico y redes sociales; todos los cuales están significativamente basados en la tecnología o potenciados por ella. Pero también puestos que se basan claramente en las "habilidades humanas", como las profesiones de ventas y marketing, los gerentes de innovación y los trabajadores de servicio al cliente, y todos aquellos sectores vinculados con el cuidado y trato personal más directo (Foro Económico Mundial, 2018).

Desde el enfoque de género, se calcula que a nivel global las mujeres enfrentan un riesgo del 11% de perder sus empleos debido a la automatización, vs. 9% de sus homólogos masculinos, estimando que 26 millones de empleos de mujeres en 30 países tienen un alto riesgo de ser desplazados por la tecnología en los próximos 20 años (Brussevich et al., 2018). Dentro de los países de la OCDE se estima que el 23% de las trabajadoras vs. el 16% de los trabajadores está en riesgo de automatización al finalizar la década de 2020 (Pwc, 2018). Otras fuentes anotan que entre el 58% y el 70% de los trabajadores cuyos trabajos están en riesgo por la automatización son de mujeres (World Economic Forum, 2021).

En sentido contrario, análisis complementarios sostienen que no se espera que la automatización afecte en gran medida a ciertos sectores y ocupaciones tradicionalmente femeninos, debido, fundamentalmente, a las competencias sociales y habilidades cognitivas que requieren (Krieger-Boden, C., & Sorgner, A., 2018)(WEF, 2019) (Pwc, 2018). La digitalización, de hecho, ofrecería una variedad de oportunidades para el empoderamiento femenino y para una mayor participación femenina en los mercados laborales, financieros y empresariales; ya que son superiores sus habilidades sociales, lo que puede representar una ventaja comparativa en la era digital. Adicional, se predice un mayor crecimiento de los empleos relacionados con los sectores de cuidado de salud y educación, donde ellas se encuentran bien representadas; y que tienen un menor riesgo de automatización, puesto que requieren de ciertas habilidades que no son reemplazables por los robots.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

A nivel de conocimientos y habilidades, se comprueba que, si bien la necesidad de habilidades manuales disminuirá, la demanda de habilidades tecnológicas, sociales y cognitivas superiores aumentará (World Economic Forum, s.f.). Algunos trabajos serán especializados, pero en un mercado laboral más automatizado, digital y dinámico, toda la ciudadanía se beneficiará de tener un conjunto de habilidades fundamentales, sin importar el sector en el que trabajen o su ocupación: agregar valor más allá de lo que pueden hacer los sistemas automatizados y las máquinas inteligentes; operar en un entorno digital; adaptarse continuamente a nuevas formas de trabajo y nuevas ocupaciones (World Economic Forum, s.f.).

Las habilidades, no los títulos, darán forma al futuro del trabajo: habilidades como inteligencia emocional, creatividad, innovación, capacidad de análisis, comunicación, relaciones sociales y otras competencias son fundamentales y transversales a toda la pirámide ocupacional y tipos de empresas (Fundación del Trabajo, 2016). Se apunta ya a los denominados DELTA, en lugar de habilidades, haciendo alusión a una mezcla de habilidades y actitudes que son requeridas en los nuevos entornos laborales, entre ellas y muy fundamentalmente la "adaptabilidad" y "hacer frente a la incertidumbre" (World Economic Forum, s.f.), pero también el aprendizaje activo, la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad (Zahidi, S. , 2020).

Tabla 4. Habilidades “fundacionales” que ayudan a la ciudadanía a prosperar en su futuro trabajo

COGNITIVAS	
Pensamiento crítico - Resolución de problemas estructurales - Razonamiento lógico - Comprensión sesgos/prejuicios - Búsqueda de información relevante	Planificación y formas de trabajo - Desarrollo del plan de trabajo - Gestión del tiempo y priorizar - Pensamiento ágil - Habilidades de aprendizaje
Comunicación - Narración y oratoria - Hacer las preguntas adecuadas - Sintetizar mensajes - Escucha activa	Flexibilidad mental - Creatividad e imaginación - Adaptar conocimiento a diferentes contextos - Tomar diferentes perspectivas - Adaptación
INTERPERSONALES	
Sistemas de movilización - Modelo de conducta - Negociaciones ganar-ganar - Crear e inspirar una visión - Conciencia de la organización	Desarrollando relaciones - Empatía - Confianza - Humildad - Sociabilidad
Trabajo en equipo efectivo - Fomento de la inclusión - Motivar a diferentes personas - Resolver conflictos - Colaboración - Entrenar/preparar - Empoderar	
AUTOLIDERAZGO	
Auto-conciencia y autogestión - Comprensión de las emociones y sus desencadenantes - Integridad - Motivación y bienestar propio - Confianza en uno/a mismo/a - Auto-control y regulación - Conciencia de los puntos fuertes (propios)	Entrenamiento - Valentía y riesgos - Innovación y conduciendo al cambio - Energía, pasión y optimismo - Romper ortodoxias
Consecución de objetivos	

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

• Propiedad y decisión • Orientación al logro • “Garra” y perseverancia • Copia con incertidumbre • Auto-desarrollo	
DIGITAL	
Fluidez digital y ciudadanía • Nociones digitales • Aprendizaje digital • Colaboración digital • Ética digital	Uso del software y desarrollo • Nociones en programación • Análisis de Data y estadísticas • Pensamiento computacional y algorítmico
Comprensión de los sistemas digitales • Nociones en Data • Sistemas inteligentes • Nociones en ciberseguridad • Traducción y habilitación técnica	

Fuente: (World Economic Forum, s.f.),

A todo ello se impone la **aparición de nuevas figuras laborales**. Las organizaciones ahora cuentan con una amplia gama de opciones para encontrar colaboradores y colaboradoras, desde la contratación de empleados tradicionales de tiempo completo, la subcontratación, contratistas independientes, entre otros. Estos nuevos tipos de fuerza laboral están disponibles para resolver problemas, hacer el trabajo y ayudar a los líderes a crear organizaciones más flexibles y ágiles (Deloitte, s.f.). Uno de los nuevos modelos de relaciones laborales es el que transita hacia la denominada *Gig Economy*, que está cambiando el paradigma del empleo y en la que las personas van a estar empleadas en trabajos puntuales que tienen una duración corta y en los que la persona contratada se encargará de una labor específica dentro de un proyecto, convirtiéndose en emprendedor o emprendedora de su propio empleo, en un nodo de redes dinámicas de colaboración profesional, basadas en la compartición de proyectos para múltiples empleadores. La figura más generalizada ahora, en la búsqueda de terciarización y mayor productividad, son los famosos *freelancers* que, de alguna manera, y cómo se ha visto, está incrementando el empleo independiente (Deloitte, s.f.).

En el marco descrito, el mercado de subcontratación de proyectos online se ha convertido en una alternativa al empleo tradicional en la nueva era digital. Se puede definir este mercado como la subcontratación de proyectos online. Consiste en la contratación de profesionales externos, a menudo en el extranjero, para ejecutar proyectos a través de plataformas o portales web. La demanda incluye especialistas en diseño y multimedia, programación, apps, marketing y ventas, trabajos administrativos, finanzas, legal, o ingeniería y arquitectura.

En este entramado de nuevas relaciones laborales, el dilema se encuentra en garantizar la calidad y la regulación de estas nuevas formas de empleo (por ejemplo, reconocimiento de los *riders* como trabajadores y trabajadoras de las empresas en las que prestan sus servicios, como está sucediendo ya en algunos países europeos).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

En este escenario de cambios, cabe apuntar una última transformación en los modos de trabajar. Y es la de que **el trabajo a distancia ha llegado para quedarse**. Donde antes se requería la proximidad física para que las personas trabajen, la llegada de la comunicación digital, las plataformas de colaboración y las tecnologías de realidad digital, junto con los cambios sociales y de mercado, han permitido y creado la oportunidad para equipos más distribuidos (Deloitte, s.f.), y de una opción de trabajo se ha convertido en una necesidad sortear la crisis del coronavirus para una proporción importante de empresas. Aunque muchas personas están volviendo a sus lugares de trabajo a medida que las economías se reabren, se plantea la implementación de modelos híbridos de teletrabajo (McKinsey, 2020).

Los cierto es que, en América Latina y el Caribe, la proporción de personas empleadas que pueden teletrabajar es baja comparándola con la de los países desarrollados. Si bien la tecnología permite que cada vez más ocupaciones puedan ser realizadas de manera remota, el teletrabajo no es una solución para gran parte de la población, en especial para los más vulnerables. Hay otros factores que influyen en la posibilidad de teletrabajar efectivamente, como la conectividad, las condiciones de la vivienda, el hacinamiento y el cuidado de niños o adultos mayores. Aunque no todas las ocupaciones se presten para el teletrabajo, esta modalidad se presenta como una alternativa viable para promover el empleo femenino (BID, 2021) y debe ser considerada en ese sentido.

Las perspectivas a largo plazo, por consiguiente, apuntan a los procesos de digitalización, avance tecnológico y automatización (que supondrá la desaparición de muchos empleos, los que implican tareas de carácter repetitivo) pero a su vez una mayor demanda de habilidades tecnológicas, sociales y cognitivas superiores, la consolidación de nuevas figuras laborales y de una nueva organización del trabajo mucho más flexible en espacio y en tiempo, pero también en pérdida de seguridad frente al empleo. Esta perspectiva, aunque sea de largo plazo, también debe ser observada, considerando que las intervenciones presentes se convertirán en oportunidades futuras.

ACTORES Y PROGRAMAS CLAVE CON IMPACTO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

Para dar respuesta a las necesidades y retos del mercado laboral la principal instancia encargada del Gobierno es el **MITRADEL**, cuyo objetivo es *proyectar, promover, regular, administrar y ejecutar el sistema de administración del trabajo, estableciendo con el Órgano Ejecutivo, la Política Nacional Laboral, así como los Proyectos y Programas de Desarrollo Laboral del Estado.*

En pro de este objetivo el MITRADEL desarrolla programas y proyectos en áreas clave como la inserción laboral (Bolsa de Empleo, Empleabilidad Comunitaria, Programa de Apoyo a la Inserción Laboral- PAIL), la mejora de la empleabilidad (Mejoramiento de la Empleabilidad de las Personas con discapacidad- SI INCLUYO, Programa Aprender Haciendo)), la orientación profesional (Programa de Orientación Vocacional y Empleo/ Orienta Panamá, orientaciones laborales, Guía de Orientación Laboral), la intermediación (Departamento de Intermediación Laboral, Ventanilla de Oportunidades) o la capacitación (Capacitate Panamá), cuya descripción más detallada puede verse en la Tabla recogida a continuación.

Entre 2019 y marzo de 2021, a través de sus principales programas, MITRADEL ha atendido en torno a 25 mil personas, de las cuales la mitad de ellas han sido mujeres, aunque con distinta representación dependiendo del programa en cuestión. Así, mientras que las mujeres son mayoría de las personas participantes en el PAIL o en el Programa de Aprender Haciendo (con una representación de mujeres por encima del 60%), o la mitad en el POVE, su presencia es prácticamente testimonial en los programas de empleabilidad comunitaria, muy escorados hacia el sector de la construcción, representando las mujeres un escaso 2,5% de las personas capacitadas y un ínfimo 0,5% de las insertadas (MITRADEL, 2021).

Junto con el MITRADEL otro actor clave en materia de empleabilidad es el **INADEH**, organismo rector del Estado en materia de formación profesional, capacitación laboral y en gestión empresarial.

Durante 2019, año pre-pandemia, la oferta del INADEH ascendió a más de 5,750 cursos, 63 Talleres y 270 programas en 29 áreas de formación académica, con un incremento de la oferta en los últimos años en áreas como la Tecnología de la Información, la Mecánica Automotriz, la Gestión Empresarial, Portuario, Logística y Transporte (INADEH, 2019). En 2020 los cursos se redujeron significativamente, con alrededor de 1,450 cursos (INADEH, 2021). Por su parte, hasta julio de 2021, se habían oferta unos 2,800 (INADEH, 2021).

A lo largo de estos años ha habido un predominio de las mujeres en los cursos del INADEH, tanto en términos de matriculación como de egreso, que se ha visto incrementado a raíz de la pandemia, llegando las mujeres a representar el 68% de la matrícula y el egreso en 2021 (con las cifras ofrecidas hasta el 31 de julio de 2021) (INADEH, 2021). Sin embargo, se observa una importante segregación en determinadas áreas formativas, con apenas presencia de mujeres en *Marítimo, Energías Renovables, Construcción Civil, Ebanistería, Equipo Pesado, Electricidad y Electrónica y Ref., Mecánica Automotriz, Metal Mecánica o Transporte;* y tendencia contraria en el caso de *Belleza y Cosmetología, Artesanías, Modistería y Textil, Gestión Empresarial, Resocialización, Hotelería y Turismo, Gastronomía, Desarrollo Humano.* Destaca, en todo caso, una presencia considerable de mujeres en algunas áreas asociadas a oportunidades de empleo futuras, como *Tecnología de la Información, Agropecuario, Idiomas, Ambiente, Emprendimiento, Logística o Agua y Saneamiento* (INADEH, 2021).

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

La segmentación por sexos también se expresa en una mayor concentración de mujeres en los cursos de menor duración y que, habitualmente, no incluyen la realización de prácticas en empresas (OIT, INADEH, 2018). También se señalan dificultades para acceder a los cursos por parte de las mujeres en cuanto a los horarios de la formación y la necesidad de compatibilizarlo con las responsabilidades familiares, o cuando intentan ingresar en áreas de formación no tradicionales, por las presiones del entorno sujetas a los roles y estereotipos de género vigentes (OIT, INADEH, 2018).

Otra actividad clave que se encuentra actualmente coordinando el INADEH, con la participación de la Fundación del Trabajo y el MITRADEL, es la Mesa de trabajo para la actualización y modificación del *Decreto Ley No. 4 del 7 de enero de 1997*, que rige la Formación Dual. De esta actualización saldrá el nuevo sistema de Formación Dual, que supondrá una vía de empleo relevante para la juventud del país.

Adicionalmente al INADEH, el **Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE)** surge como una contribución a la mejora del sistema educativo, con oferta en ramas especializadas de la educación profesional y técnica superior y, específicamente en negocios, hospitalidad y turismo, y tecnología industrial. En estos momentos se encuentra en pleno proceso de puesta en marcha de una nueva *Escuela de Innovación y Ambientes Digitales*, que ofertará programas especializados en Ciberseguridad, Big Data, Desarrollo de Software, entre otros, con el respaldo y supervisión del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), la Autoridad de Innovación Gubernamental y la Secretaria de Competitividad del Ministerio de la Presidencia. Se proyecta su lanzamiento para el mes de noviembre de 2021, con expectativa de inicio de clases en el primer semestre de 2022.

Además de estos actores principales, a nivel de Gobierno otras instancias también promueven iniciativas de empleo, aunque no formen parte del núcleo de sus competencias. Es el caso del **Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)** que promueve el programa *Padrino Empresario*, consistente en una beca de pasantía laboral dirigida a adolescentes expuestos a situación de riesgo social. En el año 2019 se beneficiaban de este programa en torno a 300 jóvenes al mes, de los cuales un 40% eran mujeres (MIDES, 2019).

Un caso similar es el del **Ministerio de la Presidencia** que, en colaboración con BID, MICI, MEDUCA, MITRADEL, MEF, AIG, AMPYME y SENACYT, está diseñando el *Programa de Apoyo Al Desarrollo Productivo a través del Capital Humano*, cuyo objetivo es reducir la brecha de habilidades de la fuerza laboral en Panamá, beneficiando a trabajadores y trabajadoras en activo, suspendidos y desempleados de los sectores turismo, agro, construcción, logística y salud. El Programa se iniciará a través de actividades de capacitación, formación y/o certificación a la medida de las necesidades presentadas por las empresas, que se gestionarán bajo el modelo de Fondos Concursables que permite asignar recursos financieros con este fin. Mediante este mecanismo se promoverá la formación en habilidades blandas, innovación, tecnologías emergentes, economía digital, revolución industrial 4.0, o seguridad sanitaria, entre otras.

Organismos internacionales, como el **BID**, contribuyen también con acciones propias al ecosistema de empleo y formación, promoviendo intervenciones de capacitación y primera oportunidad laboral para jóvenes. Asimismo, fundaciones y organismos de la sociedad civil ejecutan actuaciones propias con impacto sobre la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad (ver tabla de Programas e iniciativas).

Por último, en la esfera de los cuidados, en la actualidad, el **MIDES**, con el apoyo y asesoramiento de **ONU Mujeres**, se encuentra trabajando en el desarrollo de una Hoja de Ruta hacia el diseño de un Sistema Nacional de Cuidados, cuestión sobre la que se profundiza con mayor grado de detalle a continuación.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Este mapa de intervenciones conforma el esquema de trabajo sobre el que bascula una política de empleabilidad para las mujeres, focalizada en las jóvenes y en las que se encuentran a situaciones de vulnerabilidad frente al empleo. En ese sentido, se requiere involucrar al conjunto de actores clave hacia una acción coordinada en la que estas mujeres y perfiles sean considerados como grupos prioritarios, al mismo tiempo que el enfoque de género sea atendido como parte de los objetivos, contenidos, metodologías e instrumentos de monitoreo.

Tabla 5. Listado de programas e iniciativas identificados

Entidad líder	Entidad colaboradora	Programa	Descripción
MITRADEL	Empresas del sector privado.	Bolsa de Empleo	Plataforma tecnológica destinada a gestionar la exploración de oportunidades laborales, avalada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá (MITRADEL), convirtiéndose en la bolsa electrónica de empleos oficial de Panamá. Esta nueva herramienta tecnológica es completamente gratuita y moderna, donde se registrarán las hojas de vida de los/as candidatos/as y las vacantes activas de las empresas con seguimiento en tiempo real.
MITRADEL	MEDUCA, Colegios Privados	Programa de Orientación Vocacional y Empleo/ Orienta Panamá	El Programa de Orientación Vocacional y Empleo (POVE) busca propiciar y divulgar información oportuna sobre la tendencia ocupacional y demanda de habilidades para el trabajo a estudiantes de pre media y media de colegios particulares y públicos a nivel nacional, como parte de las estrategias para reducir la demanda insatisfecha de talento humano que sufre el país en algunas ocupaciones técnicas y profesionales.
MITRADEL	INAMU, MIDES, MINGOB	Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL)	Programa de becas en empresas realizado por medio de una alianza estratégica entre el Gobierno Nacional, a través del MITRADEL y la Empresa Privada, en la cual, se brinda la oportunidad a buscadores/as de empleo de adquirir conocimientos, habilidades, y destrezas, a través de la realización de actividades teóricas y prácticas dentro de la empresa, que le permita adquirir capacidades y poder acceder adecuadamente al mundo laboral.
MITRADEL	SENADIS, empresas del sector privado	Mejoramiento de la Empleabilidad de las Personas con discapacidad (SI INCLUYO)	Programa de colocación dirigido a personas con discapacidad, en edad laboral y en condiciones de desarrollar una actividad productiva en el mercado laboral ordinario a nivel competitivo. Para lo que se mantiene un registro actualizado de solicitantes a los que se atiende, orienta y evalúa para promover satisfactoriamente su inserción laboral. El objetivo es contribuir al cumplimiento de las normativas de inclusión de personas con discapacidad en la sociedad, por medio de intermediación laboral para que obtengan un trabajo digno y productivo.
MITRADEL	IFARHU, AMPYME, CAJA DE AHORROS y Empresas del Sector Privado	Programa Aprender Haciendo	Proyecto de promoción e intermediación laboral que facilita la primera experiencia de trabajo a jóvenes (bachilleres, universitarios (as) o con formación técnica del INADEH), entre 17 y 24 años de edad. Capacitaciones gratuitas (habilidades blandas para la vida y el trabajo), Pasantías laborales, Obtención de estatus de trabajador/a.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

			Los y las jóvenes también pueden optar por la opción de emprendimiento, donde son capacitados por AMPYME. Los jóvenes sobresalientes en las pasantías se les otorga una beca para seguir sus estudios por parte del IFARHUA. demás de certificaciones y becas (IFARHU) se procede a la apertura de cuentas simplificadas (Caja de Ahorros)
MITRADEL	INADEH	Programa Sembrando Valores	Programa de promoción socioeducativa para la capacitación, formación e inserción laboral. A través de la Dirección Para la Erradicación del Trabajo Infantil, se desarrolla un programa con jóvenes adolescentes entre (14 a 17 años), en coordinación con el INADEH, cursos académicos en carreras técnicas, para la formación de profesionales en diferentes áreas y posteriormente cuenten con buenas capacidades para su inserción en el ámbito laboral.
MITRADEL	Gobiernos locales. Todas las instituciones que cuenten con obras del estado en construcción.	Eje de acción, "Empleabilidad Comunitaria"	Se encarga de la intermediación laboral dentro de las obras de infraestructura del Estado con el fin de impulsar y garantizar puestos laborales dentro de las comunidades a nivel nacional.
MITRADEL	Empresas del sector privado. Gremios empresariales.	Departamento de Intermediación Laboral	Realizar acciones operativas en materia de intermediación laboral para la colocación de mano de obra, considerando oferta y demanda proveniente del mercado de trabajo.
MITRADEL	AMPYME, IPACOOOP, INADEH, ITSE	Ventanilla de Oportunidades	Brindar atención integral a las personas usuarias que buscan mejorar su empleabilidad, atendiendo de manera dinámica y en un solo lugar sus necesidades de orientación, intermediación laboral, emprendimiento y capacitación.
MITRADEL	INADEH, ITSE, AMPYME, SENACYT, MIDES, Por el sector privado (Isthmus Training Institute)	Capacitate Panamá	Mejorar la empleabilidad para alinear las competencias de las personas trabajadoras a las necesidades del mercado laboral, esto constituye un desafío fundamental tanto en materia de competitividad como de equidad de género e igualdad de condiciones para las y los jóvenes.
MITRADEL		Consultas sobre aplicación de salario mínimo vigente	Atención de consultas de trabajadores (as) y de empresas sobre la tasa de salario mínimo que se debe aplicar según la región geográfica y la actividad económica a la que se dedica la empresa, con el propósito de promover una remuneración en igualdad de condiciones acorde a las normas vigentes.
MITRADEL		Orientaciones Laborales	Orientar a hombres y mujeres en cualquier consulta laboral que tengan sobre sus derechos y deberes, incluyendo calculo de prestaciones laborales en caso de encontrarse en proceso de terminación laboral con una empresa.
MITRADEL		Guía de Orientación Vocacional	El propósito de esta guía es acompañar en este proceso de elección a los estudiantes que acaban de finalizar el bachillerato y desean continuar su educación con una carrera universitaria. Se ofrece información, talleres que puedan facilitar una guía que permita tomar una adecuada decisión vocacional.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

MITRADEL	AIG, Panamá Solidario	Vale Digital	Atención de usuarios (as) con contratos suspendidos por pandemia de Covid-19 para asegurar que puedan recibir el beneficio del vale digital (B/.120.00) para compra de insumos de primera necesidad mientras dure su periodo de suspensión de contratos y puedan retornar nuevamente a sus puestos de trabajo.
INADEH		Oferta de capacitación	Programas de formación (más de 30 horas), cursos y seminarios (menos de 30 horas) en diferentes áreas: Idiomas, Construcción, Agropecuaria, Electromecánica, Informática, Hotelería y Turismo, Gastronomía, Metalmecánica, Belleza, Desarrollo Humano, Portuaria, Logística, Marítima, Seguridad Industrial, Gestión Empresarial, Artesanías, Textil, Emprendimiento y Minería y Ambiente.
ITSE (Instituto Técnico Superior Especializado)	MITRADEL, AMPYME, ATP	Capacitación virtual gratuita	Licencias Gratuitas de varias áreas Ofrecidas por el Gobierno Nacional de Panamá
ITSE (Instituto Técnico Superior Especializado)		Programas académicos de Técnico Superior	Programas académicos de Técnico Superior con dos (2) años de duración: Escuela de Negocios: T.S. en Operaciones Logísticas T.S. en Servicios Empresariales T.S. en Asistente Ejecutivo Bilingue Escuela de Hospitalidad y Turismo: T.S. en Operaciones Hoteleras T.S. en Artes Culinarias T.S. en Guía Turístico Escuela de Tecnología Industrial: T.S. en Construcción T.S. en Tecnología Automotriz (Vehículos Livianos) T.S. en Tecnología Automotriz (Equipo Pesado)
MIDES		Padrino empresario	Beca de Pasantía Laboral por medio de la cual las y los jóvenes reciben capacitación laboral para un futuro empleo en la empresa patrocinadora donde laboran, de cuatro a seis horas diarias. Es un programa de prevención dirigido a adolescentes expuestos a situación de riesgo social, de ambos sexos, para minimizar la vulnerabilidad a los problemas económicos y psicosociales propios de su entorno y núcleo familiar.
Ministerio de la Presidencia	BID, MICI, MEDUCA, MITRADEL, MEF, AIG, AMPYME y SENACYT	Programa de Apoyo Al Desarrollo Productivo a través del Capital Humano	Diseño de una política pública para la atracción, desarrollo y retención del capital humano, con el objetivo de convertir al país en un Hub de Talento Humano. El programa está estructurado en tres componentes: Componente 1: Desarrollo de iniciativas de capacitación guiadas por los empleadores a través de un Plan Piloto de Fondos Concursables. Componente 2: Mejoramiento de la calidad y pertinencia de la oferta de formación técnico-profesional y capacitación. Componente 3: Desarrollo y disseminación de información relevante para orientar la oferta de formación técnico profesional y capacitación y guiar a los usuarios del sistema.
BID	UNITED WAY, MEDUCA, APATEL, GVA,	Marca Rumbo	Tu Plataforma Digital, en especial para jóvenes, para la búsqueda de orientación vocacional y profesional y oportunidades de formación para el mundo laboral. Incluye

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

	INADEH, MIT, YOUTH BUILD		información relativa a capacitaciones para la búsqueda y consecución de empleo, cursos para la formación profesional e información actualizada sobre la situación de los diferentes nichos de mercado.
BID	Google Glasswing Internacional	Carreras en Tecnología de la Información para Jóvenes	Modelo de capacitación combinada que contiene el Certificado Profesional de Soporte de Tecnologías de Información de Google (Certificado de TI) y cursos -presenciales y en línea -de habilidades socioemocionales y servicios de apoyo para la inserción laboral.
BID	Fundación Espacio Creativo Panamá	SandBox: espacio para la integración de tecnología y artes escénicas en Panamá	Formación que integra las artes escénicas y la tecnología para fomentar las habilidades del siglo XXI; y la creación de un programa de pasantías para una primera experiencia junto a profesionales de la industria.
Empresas Bern	The American Hotel and Lodging Educational Institute	Hotel Escuela Internacional de Panamá	Estudios certificados y capacitación en carreras específicas de las Artes Culinarias y la Hotelería, y formación continua de estas profesiones. La propuesta académica que combina la experiencia práctica en un entorno de trabajo real con una formación académica que brindan profesores con amplia experiencia.
Fundación Calicanto		Programa CAPTA (Capacitación para el Trabajo)	El programa consiste en un proceso fundamental de cinco semanas que proporciona herramientas Psicosociales para la vida, incluyendo talleres en Inteligencia Emocional, Liderazgo, Comunicación Asertiva, Autoestima, Salud, Finanzas Personales, entre otros. El programa cuenta con un total de 30 módulos integrales que permiten a las #MujeresCAPTA alcanzar una gran satisfacción emocional y económica.
Fundación Carlos Slim		Capacítate Para El Empleo	Plataforma digital que oferta multitud de cursos de distintas áreas (Administración, Agropecuario, Comercio...) y gratuitos para contribuir al desarrollo de competencias productivas: formación y capacitación, creación de negocios y/o profesionalización del negocio. También cuenta con recursos para la formación en el autoempleo y una bolsa de trabajo propia.
Fundación Verde Azul		Instituto de Competitividad Juvenil	Impartición de cursos de informática, inglés, autoestima y servicio al cliente. Bajo la responsabilidad de COSPAE se ha realizado formación a camareros/as, saloneros/as, ayudantes de cocina y asistentes de electricidad. La Fundación ha otorgado 3,199 becas de estudios técnicos, sociales y artísticos.

UNA MIRADA ESPECÍFICA SOBRE LA POLÍTICA DE CUIDADOS

Desde mediados de la primera década del siglo XXI Panamá ha hecho importantes esfuerzos por mejorar la calidad de las herramientas de la protección social, principalmente, con el diseño y ejecución de novedosos programas de transferencias monetarias dirigidos a romper el ciclo de transmisión de la pobreza extrema y la vulnerabilidad en la vejez, así como, la atención a personas con discapacidad severa en condiciones de dependencia. Con coberturas importantes, a través de su implementación, el Estado panameño ha logrado proteger los derechos sociales de los miles de ciudadanos y ciudadanas menos favorecidos por el desarrollo, garantizando mínimos sociales básicos e impulsando la acumulación de capital humano en niñas, niños y adolescentes. Estos programas vinieron a ampliar la política de protección social que desde 1940 se había caracterizado por su énfasis contributivo, cuya cobertura depende del acceso al empleo.

Con sus avances y retrocesos, los tres últimos quinquenios han sido claves para la evolución del sistema de protección social en Panamá como dispositivo elemental para la protección de los derechos fundamentales de la población. A pesar de los desafíos en la consolidación del propio sistema el Estado tiene la obligación de continuar avanzado, tal como lo señala la meta 1.3 de ODS No. 1, en *"implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables."*

Ahora el desafío impostergable para continuar elevando el nivel de bienestar de la población, y agregar un pilar adicional al Sistema de Protección Social, es construir una política pública dirigida a garantizar a la población que lo requiera, por encontrarse en situación de dependencia, el derecho al cuidado. Dotar al país con un Sistema Nacional de Cuidados es clave para mejorar la situación de muchas personas que requieren de este tipo de servicios para mejorar su calidad de vida, y para liberar el tiempo de otras tantas dedicadas al cuidado, muchas veces sin remuneración, para invertirlo en procesos de inclusión productiva o en formación profesional para el cuidado.

Sin un Sistema Nacional de Cuidados difícilmente se podría romper la barrera de acceso que enfrentan miles de personas, sobre todo mujeres, para incrementar sus niveles de desarrollo humano, así como, su inserción en actividades generadoras de ingreso.

Todos los seres humanos requieren de cuidados en, al menos, una de las etapas de la vida. Sin duda, la infancia es esa fase del ciclo de vida en la que el cuidado es vital para el desarrollo integral y para la sobrevivencia, mientras que en las etapas más adultas de la vida existen riesgos de dependencia, transitorios o crónicos, derivados de enfermedades o accidentes, que demandarán determinados servicios de cuidado temporales o permanentes. Dicho de otra forma, el cuidado es transversal al desarrollo humano y está presente a lo largo del ciclo de vida ya sea recibéndolo o proporcionándolo. El cuidado pues, además de ser un componente del desarrollo personal es un componente clave de la reproducción social (Bango, J. 2021).

En Panamá, la Política Pública de Cuidados se encuentra en su fase de diseño, puntualmente en la etapa de discusión y de apropiación por parte de los actores involucrados. No obstante, se presentan a continuación sus líneas fundamentales.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

1. En primer lugar, tanto la Política Pública de Cuidados como la Estrategia Nacional de Cuidados requieren pensarse a partir de la ciudadanía como garante de derechos, y ser organizadas con base a las complejidades y diferencias de género, étnico – culturales y socio económicas de la población. Difícilmente esta lógica de articulación podría partir de lo institucional, sino de la ciudadanía como destinataria final de determinadas prestaciones. Es por ello, que una de las primeras tareas es la de discutir cuál es *el paradigma detrás de la política y cuál es el enfoque que subyace a ella*, que sin duda debe ser participativo y basado en derechos, siempre con el propósito de dotar de pertinencia a la política.
2. El segundo lineamiento tiene que ver con el despliegue territorial en donde las funciones y responsabilidades de los actores involucrados cobran sentido, tanto en la política pública como en la estrategia dependiendo del nivel geográfico. Así, en su dimensión nacional, la tarea de los actores y entidades tiene que ver con la coordinación estratégica, la definición de estándares, disponibilidad de financiamiento, seguimiento, entre otros. A este nivel, la tarea es procurar las condiciones institucionales mínimas que garanticen la sostenibilidad y efectividad de la política pública y de sus correspondientes desdoblamientos en planes, programas, proyectos y acciones. Todo esto debe permitir que los actores, a nivel regional y local, ejecuten funciones y tareas de tipo operativas y de atención directa a la población que requiera servicios de cuidado, atendiendo a dos elementos. *El primero, el enfoque detrás de la política y, el segundo, las especificidades de la población y de la comunidad*. Es en este nivel donde la participación comunitaria adquiere un sentido trascendental, ya que debería ofrecer insumos para adaptar los servicios y disminuir los riesgos de choques culturales. Finalmente, es en el nivel territorial donde se materializa el efecto de la política y donde se puede verificar el grado de efectividad de las intervenciones, por lo cual es ineludible el involucramiento de las autoridades locales y tradicionales, para el caso de las áreas indígenas.
3. Una de las características elementales que define el nivel de calidad de la política pública es su grado de fundamentación en la evidencia científica. **Este tercer lineamiento, poco presente en el Estado panameño debido al pragmatismo predominante, busca orientar el diseño de la Política Pública de Cuidados, por ejemplo, en función de las características del fenómeno de la dependencia en Panamá, las cuales son desconocidas por el momento, y las capacidades institucionales que existen en el país para soportarla.** Una política pública de carácter integral que busca operar en distintas dimensiones de manera simultánea, requiere de toda una serie de recursos que deben ser utilizados de manera responsable y eficiente, para lo que es indispensable guiar las distintas acciones por los resultados de la investigación científica. Cumplir con esto, en buena medida, requiere de sumar a este esfuerzo a la academia, universidades, y centros de investigación con la capacidad de apoyar en la tarea.
4. El apoyo y el respaldo que reciba una política pública es decisivo para que proporcione los resultados proyectados. Es por ello, que **la cuarta línea fundamental de la Política Pública de Cuidados se enfoca en la necesidad de construir alianzas estratégicas, en torno a la política pública, para sumar a actores claves, a distintos niveles, que contribuyan a su implementación.** El objetivo de esta línea es ubicar espacios de colaboración con la sociedad civil, el sector privado, la academia, organizaciones de base comunitarias, asociaciones en donde los beneficios sean mutuos y compartidos.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Para lo cual es fundamental construir mecanismos de cooperación, en donde las responsabilidades sean repartidas para potenciar los efectos de la política en un contexto de ganar – ganar. Estos ámbitos de cooperación deberán ser definidos por la política pública y de los que pueden mencionarse, la formación de cuidadores, la generación de evidencias para la toma de decisiones, la prestación de servicios, entre otros.

- 5. **La quinta línea fundamental hace referencia al principio de implementar la Política Pública de cuidados desde la práctica para generar evidencias operativas sobre sus herramientas de política.** El propósito, en este sentido, es contar con datos empíricos a partir de la observación sistemática de la implementación de una serie de dispositivos con que debe contar la política a nivel de estrategia y sus resultados para afianzar el diseño y aterrizarlo a la realidad panameña. Para esto, se ha programado la ejecución de un pilotaje de cuidados que busca probar la implementación de servicios de cuidado innovadores a personas que los requieran, atendiendo a lógicas de ciclo de vida; y poner a prueba un programa de formación de cuidadores y cuidadoras como paso inicial hacia la conformación de un componente de formación del futuro Sistema de Cuidados.

En este sentido, el éxito de una iniciativa destinada a promover la empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condición de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá, está estrechamente asociado a la existencia de una Política Pública de Cuidados.

La construcción de una Política Pública de Cuidados y la puesta ejecución de sus herramientas y dispositivos tiene que tener como propósito esencial la búsqueda de la equidad de género a través de la redistribución equitativa de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, lo que requiere de un cambio cultural profundo. Pero también, debe buscar fórmulas de equidad entre el ámbito doméstico, el doméstico y el privado en cuanto a la oferta pública y privada de cuidados que, sin lugar a dudas, tendrá efectos importantes en revertir las inequidades que enfrentan las mujeres. Finalmente, esta política opera en función de dignificar el trabajo de cuidados elevándola de oficio a profesión a través de la acreditación institucional.

Sin lugar a dudas, los ámbitos de cuidado especializado remunerado de forma justa, que gradualmente se vayan abriendo, son nuevos espacios de inserción que pueden ser aprovechados por miles de mujeres que hoy día se encuentran relegadas a la esfera de lo doméstico.

BIBLIOGRAFÍA

Atencio, E. (2012). *El empleado doméstico en Panamá. Encuesta de Mercado Laboral Marzo 2012*.

Banco Mundial. (10 de Octubre de 2017). *El Banco Mundial en Panamá*. Obtenido de Panamá: Panorama General: <http://www.bancomundial.org/es/country/panama/overview>

Banco Mundial. (21 de Abril de 2021). *Panamá. Panorama General*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/country/panama/overview>

BID. (2021). *La gran oportunidad. De la crisis a la transformación del empleo femenino*.

BID. (2021a). *Labor Markets and Social Security Division. The Labor Markets and Social Security Information System (The SIMS)*.

BID. (2021b). *Explotación específica de la Encuesta de Mercado Laboral Telefónica 2020 del INEC*. Informe no publicado.

Brussevich et al. (2018). *Gender, Technology, and the Future of Work (2018)*. .

Camargo, J. (2016). *Diagnóstico. Situación de las mujeres indígenas en Panamá*. PNUD.

Castro, T. e. (2011). *Maternidad sin matrimonio en América Latina: Análisis comparativo a partir de datos censales. Notas de población N° 93*. CEPAL.

CEPAL. (2013). *Mujeres indígenas en América Latina: dinámicas demográficas y sociales en el marco de los derechos humanos*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

CEPAL. (2021). *CEPALSTAT. Estadísticas e indicadores sociales. Empleo*.

CEPAL. (2021). *La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Crecimiento con persistentes problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad. Informe especial COVID-19. N° 11*.

CEPAL/OIT. (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Número 24*.

Deloitte. (s.f.). *¿Cuál es el futuro del trabajo? Tendencias y oportunidades entre robots y humanos*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/public-sector/articles/cual-es-el-futuro-del-trabajo.html>

Elder, S. y. (2016). *Young and female — A double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies*. OIT.

ENRED. (2018). *Diagnóstico de Paridad de Género en Panamá*. BID, Gobierno de la República de Panamá.

Enred Panamá. (2015b). *Participantes en CANAL DE EMPRESARIAS: conociendo el perfil de las emprendedoras y empresarias de oportunidad*. Centro de Innovación de al Fundación Ciudad del Saber; Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).

ENRED Panamá. (2016). *Estudio de emprendimiento cultural en Panamá: principales hallazgos*. . Fundación Ciudad del Saber.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Enred Panamá. (2017). *Análisis del sector agroindustrial- Panamá*. Proyecto Canal de Empresarias, Canal de Comunidades. Fundación Ciudad del Saber.

FAO. (2017). *Atlas de las Mujeres Rurales de América Latina y el Caribe: Al tiempo de la vida y de los hechos*.

Foro Económico Mundial. (2018). *Las máquinas harán más tareas que los humanos para 2025, pero aun así la revolución robótica creará 58 millones de nuevos empleos en los próximos cinco años*.

Fundación del Trabajo. (2016). *FORO: El futuro del trabajo en Panamá. Síntesis de las principales reflexiones y mensajes*.

Gómez, M.A. (Enero de 14 de 2021). *Crisis laboral de la juventud y COVID-19: una cicatriz prolongada*. Obtenido de Factor Trabajo. BID: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/crisis-laboral-de-la-juventud-y-covid-19-una-cicatriz-prolongada/>

Guera, J.A. (s.f.). *Situación de las personas con discapacidad en Panamá. Atlas social Panamá*. MEF.

INADEH. (2019). *Memoria institucional*.

INADEH. (2021). *Informe Estadístico 2021. Cifras preliminares a 31 de julio de 2021*.

INEC. (2014). *Diagnóstico de la Población Afrodescendiente en Panamá, CENSOS NACIONALES 2010 XI de Población y VII de Vivienda*. UNPFA, UNICEF.

INEC. (2014). *Encuesta de Mercado Laboral, Agosto 2014*.

INEC. (2014b). *Estimaciones y Proyecciones de la población indígena por provincia, comarca, según sexo y edad: años 2010-2020. Boletín número 8*.

INEC. (2015). *Encuesta de Propósitos Múltiples. Marzo 2015*.

INEC. (2016). *Encuesta de Mercado Laboral. Agosto 2016*.

INEC. (2018). *Encuesta de Mercado Laboral. Agosto 2017*.

INEC. (2019). *Encuesta de Mercado Laboral, Agosto 2019*.

INEC. (2019). *Encuesta de Mercado Laboral, Agosto 2019*.

INEC. (2020a). *Encuesta de Mercado Laboral Telefónica, Septiembre 2020*.

INEC. (2020b). *Encuesta de Mercado Laboral Telefónica: Septiembre 2020. Comentario*.

INEC. (2021). *Encuesta Telefónica de Mercado Laboral 2020. Explotación específica solicitada por MITRADEL*.

INEC. (VVAA). *Avances de cifras de Producto Interior Bruto*.

Krieger-Boden, C., & Sorgner, A. (2018). *Labor market opportunities for women in the digital age*.

Lexartza, L. e. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. OIT y FORLAC.

Marivet, E. (11 de Febrero de 2018). *El desempleo juvenil toma fuerza*. Obtenido de La Prensa: https://impresa.prensa.com/economia/Desempleo-juvenil-toma-fuerza_o_4960753927.html

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

McKinsey. (23 de Noviembre de 2020). *Futuro del teletrabajo: análisis de 2000 actividades, 800 empleos y nueve países*. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries/es-ES#>

MIDES. (2019). *Ministerio de Desarrollo Social Programa Padrino Empresario Informe de Transparencia mes Noviembre de 2019*.

MINGOB. (28 y 29 de Septiembre de 2017). Taller "Identificación de Desafíos y Oportunidades para el Emprendimiento de Mujeres Indígenas (turismo y artesanía)". *Foro "Autonomía Económica de las mujeres indígenas en el siglo XXI, el reto a nuestro alcance"*. Panamá.

MITRADEL. (2021). *Personas beneficiarias de los programas. Documento interno no publicado*.

MITRADEL. (2021). *Política pública dirigida a fomentar la empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá. Insumos cuantitativos*. Informe no publicado.

Moreira, R. (2018). *Situación Económica de Panamá. Perspectivas*. MEF.

OCDE. (2017). *Caminos de Desarrollo. Estudio multidimensional de Panamá. Volumen 1. Evaluación inicial*.

OIT. (2012). *Panorama Laboral 2012. América Latina y Caribe*.

OIT, INADEH. (2018). *Diseño de una hoja de ruta para la igualdad de oportunidades y resultados en el sistema de formación profesional de Panamá. PARTE 1. DIAGNÓSTICO*.

ONU MUJERES. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*.

Panamá América. (19 de Junio de 2014). *Servicio doméstico en el país acaparado por las extranjeras*. Obtenido de <http://www.panamaamerica.com.pa/nacion/servicio-domestico-en-el-pais-acaparado-por-las-extranjeras>

PNUD. (2013). *Percepciones y autopercepciones de la población afropanameña: identidad y desarrollo. Una publicación del proyecto regional PNUD "Población afrodescendiente de América Latina II"*.

PNUD. (2020). *Estudio Situación de las Mujeres Afropanameñas*.

Pwc. (2018). *Job automation will hurt women first - but will ultimately hurt men more, 2018*.

Recio, C. (2009). *Familismo, asistencialismo y precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a la dependencia. En "I Congreso Anual de Red-ESPANET: Treinta años de Estado de Bienestar en España. Logro y Retos para el futuro"*.

Rodríguez, M. . (17 de Marzo de 2021). *René Quevedo: 'Hay indicios de que la crisis laboral aún no ha tocado fondo'*. Obtenido de La Estrella de Panamá: <https://www.laestrella.com.pa/economia/210317/rene-quevedo-hay-indicios-crisis>

Stanziola, J. (2021). *La reactivación económica requiere de programas de emprendimiento y políticas de empleo decente*. Blog CIEPS.

Summa. (18 de Junio de 2020). *Pandemia pone en riesgo el 31% de la fuerza laboral panameña*. Obtenido de <https://revistasumma.com/pandemia-pone-en-riesgo-el-31-de-la-fuerza-laboral-panamena/>

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Varelia, M. (Sin fecha). *Situación de las madres adolescentes. Atlas social de Panamá*. MEF.

WEF. (2019). *Más de una vida por delante: 100 años para alcanzar la paridad de género en el mundo*. .

World Economic Forum. (2021). *The Global Risks Report 2021*.

World Economic Forum. (s.f.). *McKinsey: These are the skills you will need for the future of work*. Obtenido de https://www.weforum.org/agenda/2021/06/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work/?utm_source=sfmc&utm_medium=email&utm_campaign=2748443_Agenda_weekly-2July2021&utm_term=&emailType=Agenda%20Weekly

Zahidi, S. . (2020). *Los empleos del mañana. El mundo se enfrenta a una doble perturbación que hará que algunos trabajos*. Finanzas y Desarrollo.

Zahidi, S. (7 de Mayo de 2020). *El futuro del trabajo está aquí: cinco modos de restablecer los mercados laborales tras la recuperación del coronavirus*. Obtenido de World Economic Forum: <https://es.weforum.org/agenda/2020/05/el-futuro-del-trabajo-esta-aqui-cinco-modos-de-restablecer-los-mercados-laborales-tras-la-recuperacion-del-coronavirus/>

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

**APUNTE METODOLÓGICO: PROCESO
SEGUIDO PARA LA REALIZACIÓN DEL
DIAGNÓSTICO Y DISEÑO DE LA PEIM**

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

El proceso de diagnóstico y diseño de la PEIM ha sido coordinado por el MITRADEL, contando con el apoyo asistencia técnica del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El mismo se ha llevado a cabo entre los meses de junio a septiembre de 2021.

El proceso ha incluido las siguientes fases metodológicas:

FASE 1. DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO SOBRE LA SITUACIÓN DE EMPLEO DE LAS MUJERES. Basado en el análisis de fuentes estadísticas secundarias, fundamentalmente en los resultados de la Encuesta de Mercado Laboral del INEC publicado en su página web para las ediciones 2014-20219. También ha incluido la realización de una explotación específica de los microdatos de la Encuesta para 2020, al no encontrarse desagregados por sexo los principales indicadores del mercado laboral para ese año. Asimismo, se ha realizado también un análisis de los principales registros de MITRADEL de 2020 y primeros meses de 2021. Desde el enfoque cuantitativo se han incorporado otros datos estadísticos de interés procedentes de informes y análisis especializados para completar información específica en torno a perfiles y situaciones de empleo a los que la Encuesta de Mercado Laboral no cubría.

FASE 2. MAPEO DE PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN CON IMPACTO SOBRE LAS MUJERES. En paralelo se ha procedido a identificar y describir los programas e iniciativas existentes en el país con impacto sobre la situación de empleo de las mujeres. Para ello se han procedido a analizar informes de referencia en torno a la políticas y estrategias promovidas y se han consultado las páginas web de referencia. La aproximación se ha completado mediante la consulta realizada a los y las agentes de forman parte del ecosistema de empleo (ver siguiente fase).

FASE 3. CONSULTA A LOS Y LAS AGENTES DEL ECOSISTEMA DE EMPLEO. Durante el mes de julio de 2021 se ha llevado a cabo una amplia consulta entre los principales agentes del ecosistema de empleo y formación (público, privados y del tercer sector) dirigida a profundizar en los retos económicos y de empleo que afronta el país, su impacto sobre las mujeres, así como sobre las iniciativas que deberían impulsarse y los actores relevantes que deberían participar en la misma. La consulta ha servido, asimismo, para completar información acerca de los programas que promueven estas organizaciones. En ella han participado un total de 48 agentes (ver listado a continuación).

Listado de organizaciones participantes en la consulta realizada (por orden alfabético)

AES Panamá.	Banco Mundial.
Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo en Panamá (AECID).	Banistmo S.A
Asociación de Interés Público INFOPLAZAS AIP,	Celsia Centroamérica.
Asociación de mujeres Kuna Nanaolonaguidiryai.	Centro Internacional de Estudios Políticos y Sociales (CIEPS).
Asociación de Municipios de Panamá (AMUUPA).	Centro Nacional de Competitividad (CNC).
Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME).	Comité Asesor de Mujeres Indígenas de Panamá, Coordinadora General de mujeres Ngobe Bugle y Camp.
Autoridad de los Recursos Acuáticos de Panamá.	Congreso General de la Comarca Embera Wounaan.
Autoridad del Canal de Panamá (ACP).	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de Panamá.
Banco General.	Dirección Nacional de Desarrollo Rural del Ministerio de Desarrollo Agropecuario (MIDA).
Banco Interamericano de Desarrollo (BID).	Empresas Bern.
	FAO.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Fundación Ciudad del Saber.	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL).
Fundación del Trabajo.	Oficina de Electrificación Rural.
Fundación Nuestra Señora del Camino.	OMIUBP.
Fundación VerdeAzul.	ONU Mujeres.
Fundamorgan/Morgan & Morgan.	PNUD.
Instituto de Investigación y Desarrollo de Kuna Yala.	REDPAMIF.
Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH).	Secretaría Nacional de Ciencia Tecnología e innovación (SENACYT).
Instituto Nacional de la Mujer (INAMU).	Secretaria Nacional de Energía.
Inversiones Bahía Ltd. (holding de Grupo Motta Internacional).	Secretaria Nacional para el Desarrollo de los Afropanameños (SENADAP).
Inversiones Bahía y Copa Holdings.	Soluciones de Microfinanzas S.A. (Microserfin).
Ministerio de Desarrollo Agropecuario (MIDA).	Suma Financiera.
Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).	Sumarse - Pacto Global Panamá.
Ministerio de Educación (MEDUCA).	UNFPA Panamá.
	Voces Vitales de Panamá.

FASE 4. ENTREVISTAS A ESPECIALISTAS. El diagnóstico cuantitativo y la consulta a agentes del ecosistema se ha visto reforzada con la realización de entrevistas a especialistas económicos y de empleo, especialmente focalizadas en el análisis sobre las proyecciones en la materia. Las entrevistas se realizaron durante las primeras semanas de agosto a las siguientes personas.

Listado de especialistas entrevistados (por orden alfabético)

Alida Ferreyra. Representante Residente a.i. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En la entrevista la acompañaron María Fernández Trueba y Martín Fuentes, del equipo de PNUD.

Aracelly de León. Catedrática de la Universidad de Panamá y Profesora Titular de la Facultad de Economía.

Felipe Rodríguez. Empresario y Presidente del Centro de Competitividad de la Región Occidental de Panamá (CECOM-RO).

Juana de Dios Camargo. Activista y promotora de derechos humanos de las mujeres. · Espacio de Encuentro de Mujeres.

Laura Ripani. Jefa de la División de Mercados Laborales del BID.

Nelva M. Araúz Reyes. Investigadora del Centro Nacional de Estudios Políticos y Sociales AIP-Panamá (CIEPS).

FASE 5. DISEÑO DE LA POLÍTICA. Finalmente, en función de los resultados del diagnóstico acometido en las fases anteriores se ha procedido al diseño de la Política. Para ello, se ha seguido la siguiente secuencia: i) definición de los Objetivos Estratégicos y Focalizados, con horizonte 2030, en función de las brechas de género identificadas y de los grupos de mujeres que son necesarios atender a través de la PEIM; ii) definición de las medidas, considerando las áreas de atención a cubrir en materia de empleo y empleabilidad; iii) establecimiento de las acciones y compromisos a asumir hasta 2024, con carácter prioritario por parte de MITRADEL y mediante un proceso de concertación y reuniones bilaterales con el resto de agentes involucrados.

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá PEIM

Principales ideas fuerza extraídas de la consulta a agentes del ecosistema de empleo y formación¹⁶

RETOS ECONÓMICOS Y DE EMPLEO....	con horizonte 2030
Destrucción y precariedad de empleo. Miles de contratos suspendidos y personas desempleadas. Personas que trabajan en el sector informal. Generación de nuevas oportunidades de empleo. Reactivación de la economía. Necesidad de un plan estratégico que reactive la economía y políticas e incentivos por parte de las instituciones. Brecha Digital. Falta digitalización en general en Panamá. Adaptación a los nuevos escenarios digitales tanto en lo que se refiere a la comercialización como al empleo, educación... Educación. Mayor accesibilidad a la educación. Adaptación a los nuevos tiempos, tanto en la formación y orientación a los nuevos empleos como en el formato virtual y semi-presencial. Micro y pequeños empresarios/as. Mayores ayudas y falta de un programa eficaz que aporte soluciones efectivas a este sector empresarial. Comunidades rurales e indígenas. Especial atención a las comunidades rurales e indígenas donde la pandemia ha afectado gravemente. Necesidad de acceso a recursos digitales y a los nuevos tipos de empleo y mercados. Mejora productiva. Mejora en la producción agroganadera, infraestructuras, mayores tecnologías... Juventud. Problema en la inserción laboral de la juventud, si bien es un sector de población cualificado (por lo general). Insuficiencia de Servicios Básicos. Necesidad de mayores prestaciones por parte del Gobierno y las instituciones en lo que se refiere a los servicios básicos de la ciudadanía.	Digitalización. Prácticamente todas las áreas de la vida se adaptarán a lo digital: empleo, educación, trámites burocráticos... Las empresas, empleos y emprendimientos deben adaptarse a ello. Emprendimiento. El emprendimiento como estrategia clave en la generación de nuevos empleos y oportunidades. Educación. Formación orientada a los nuevos empleos y oportunidades. Adaptar el sistema de estudios al formato digital. Nuevos empleos. Empleos ajustados a las nuevas necesidades del mercado, con una clara orientación a lo digital y a las TICs. Políticas públicas. Nuevas políticas efectivas que se ajusten a los nuevos mercados y modelos de negocio y que permitan un correcto equilibrio entre el ámbito familiar y el laboral, la desigualdad de género. Ciencia, tecnología e innovación. Carreras profesionales y estudios orientados hacia las STEM, TICs... Colectivos vulnerables. Inclusión de grupos de población vulnerables en los nuevos sistemas de mercado y empleo. Climático. Ajustar la producción y políticas o a las exigencias climáticas. Nuevos mercados. Transformación de la cadena de producción, venta, trato con el cliente...

IMPACTOS SOBRE LAS MUJERES
Autonomía económica. Las mujeres son uno de los sectores de la población más afectados por la pandemia debido a que representan un alto porcentaje de empleo informal. Durante la pandemia, muchas han perdido sus empleos/emprendimientos.

¹⁶ Consulta participada por 48 agentes (ver apunte metodológico)

Política pública de empleabilidad e inserción laboral de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica en Panamá **PEIM**

Cuidados. Las mujeres son las que se encargan del cuidado y la atención a la familia, personas dependientes y el hogar.

Indígenas, rurales y afrodescendientes. Las mujeres indígenas y afrodescendientes como sector más vulnerable y crítico. Las mujeres rurales también se encuentran en desventaja respecto a recursos, capacitaciones...

Digitalización y ámbito STEM. Muy pocas mujeres con carreras tecnológicas.

Capacitación / Educación. Las mujeres cuentan con un menor nivel educativo.

Agravamiento de las brechas de género. Se han acentuado las desigualdades por razón de género.

Habilidades blandas. Falta de autoconfianza, empoderamiento...

Jóvenes. Falta de oportunidades, aunque cuentan con un mayor nivel académico en general.

Violencia de género. Se ha incrementado la violencia de género.

MEDIDAS E INTERVENCIONES
Capacitaciones y talleres. Más talleres y capacitaciones sobre distintas temáticas: áreas no tradicionales, empoderamiento, corresponsabilidad, habilidades blandas, habilidades digitales y empleos del futuro. Producción y emprendimientos. Promover la producción (en rubros no explotados, por ejemplo) y los emprendimientos (ferias, cooperativas, acompañamiento real, en sectores de interés...). Legislación. Políticas específicas que apoyen los emprendimientos de las mujeres. Recursos financieros. Otorgar créditos y recurso financieros. Inclusión digital. Mayor inclusión tecnológico-digital y capacitaciones en la temática. Indígenas, rurales y afrodescendientes. Hacer hincapié en la inclusión de estos sectores de población. Estrategias de cuidados. Crear un sistema de cuidados que permita a las mujeres insertarse en el mercado laboral y emprender. Participación política. Promover y fortalecer la participación de la mujer en la vida política en cualquiera de sus niveles. Espacios de comercialización. Promover espacios de comercialización de productos. Servicios públicos. Mayor acceso a servicios públicos básicos.
ACTORES RELEVANTES
MIDES, MITRADEL, MEDUCA, MIDA, INAMU, sector privado, entidades financieras, organizaciones feministas, instituciones de enseñanza

