



**INADEH**

**DIRECCIÓN GENERAL**

**OFICINA DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO**

**2023**



**GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE  
PANAMÁ**

**DOCUMENTO**

**GUÍA PARA GARANTIZAR EL ANÁLISIS DE GÉNERO  
Y LA INCORPORACIÓN INTEGRAL DEL ENFOQUE DE  
GÉNERO EN EL INADEH**

**LICDA. FAUSTINA DÍAZ DE LÓPEZ**

**JEFA DE LA OEOG**

**3-9-2023**

**Versión 1**



## INDICE DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Antecedentes
3. Presentación
4. Sustento Jurídico
5. Definición de conceptos
6. Consideraciones Teóricas de la Relevancia de la Equidad de Género en la Formación Profesional
7. Criterios de Verificación para la Incorporación del Enfoque de Género en la Formación Profesional
8. Importancia de Transversalización del Enfoque de Género
9. Fase de Investigación en un proyecto o programa :
  - Criterios y
  - Descriptores
  - Diseño
  - Material Didáctico
  - Ejecución
  - Evaluación,
  - Aplicación de Criterios de Verificación
  - Recomendaciones para la divulgación
10. Bibliografía
11. Lista de Responsables según Rol

## 1- Introducción

Un principio que debe estar integrado en las normas y políticas públicas de todas las instituciones del Estado es la Igualdad de Género ; la misma involucra algunos aspectos importantes como lo son : Derechos Humanos, derechos de las mujeres, el reconocimiento y valorización de la diversidad intra e inter géneros, reconocimiento de necesidades y demandas de cada género, así como la igualdad en la representación social y política.

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano –INADEH, ha realizado importantes acciones para promover la integración de la igualdad de género en su estructura general, en sus programas, proyectos, y en esta etapa de la transformación integral en la que estos momentos está inmersa, demostrando con ello la voluntad institucional de llevar a cabo un cambio profundo en su misión, visión y en sus prácticas, dirigido al personal de institución, hombres, mujeres y adolescentes de 17 y 18 años, personas con discapacidad, que accedan a los cursos de formación técnicas profesional y reciban un trato igualitario en igualdad de condiciones.

Para el INADEH, el logro de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario , para alcanzarlo, es necesario implementar , fomentar e impulsar el diseño de herramientas que faciliten la labor educativa social, a fin de facilitar a las mujeres el acceso a sus derechos, para capacitarse en profesiones incluyendo a las consideradas no tradicionales para mujeres , que les permita un ingreso económico para mejorar su calidad de vida.



## 2-ANTECEDENTES

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano ha trabajado el tema de género desde el 27 de mayo de 2010, con la creación de la Oficina Institucional de Género, mediante Resolución N° DG-76-10, de 27 de mayo de 2010, que dentro de la estructura administrativa formará parte del nivel de apoyo del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH).

Su objetivo general fue formular y ejecutar políticas públicas para las mujeres a través de la realización de planes, programas y proyectos de formación profesional, dirigidos al logro del desarrollo pleno y a la promoción femenina en igualdad de oportunidades.

En enero de 2021, se le asigna de forma verbal a esta oficina la responsabilidad de atender a servidores y servidoras públicas de la institución, así como también a las personas con alguna discapacidad que accedan a los cursos de formación técnica que imparte la institución.

El 25 de noviembre de 2021, mediante Resolución CD-12-2021, formalmente se crea la Oficina de Equiparación de Oportunidades, y se incluye personal técnico especializado para atender estas responsabilidades, fusionando ambas oficinas.

El 4 de marzo de 2022, se aprueba el Manual de Procedimientos de la Oficina de Equiparación de Oportunidades de la institución donde incluye las funciones de Equiparación de Oportunidades y Género y en mayo de ese mismo año, se inicia su divulgación e implementación a nivel nacional.

El Plan Estratégico Institucional 2021-2025, alineados a los ODS.

### 3-Presentación

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), es el ente rector de la formación profesional en el país y preocupado por cumplir con todas las normas existentes, tanto en convenios internacionales, como las leyes, resoluciones, decretos ejecutivos, relacionados al tema de género e igualdad de las mujeres del país, tiene a bien presentar una guía metodológica, instrumento que permita el análisis de género y coadyuvar la incorporación integral del enfoque de género en la formación profesional y en las políticas públicas de la institución.

Comprometida en promover la igualdad de género en todas las áreas de su trabajo para garantizar que las **mujeres** y los hombres tengan los mismos derechos para desarrollar su potencial y puedan utilizar sus recursos de manera significativa, es una prioridad enfatizar en el cumplimiento de la Agenda 2030 y el ODS 5 sobre Igualdad de Género y el empoderamiento de mujeres, jóvenes, niñas, de los sectores más vulnerables del país, por ello es la guía de nuestro trabajo.

Por ello la Dirección General a través de la Oficina de Equiparación de Oportunidades y Género, adscrita a esta dirección en el nivel asesor, han elaborado el documento denominado Guía para Garantizar el Análisis de Género y la Incorporación Integral del Enfoque de Género y la Equiparación de Oportunidades, con la finalidad de dar cumplimiento a las políticas públicas de género, inclusión de las personas con discapacidad, atención social e igualdad de oportunidades, a lo interno del INADEH, pero también, para que la misma coadyuve al desarrollo de programas de sensibilización en favor de las mujeres, hombres, personas con discapacidad, reconociendo los principios de inclusión, a través de la organización de seminarios, servicios que brinda la institución, investigación y difusión de artículos, en relación con los avances en materia de género y equiparación de oportunidades, en cumplimiento con las leyes, decretos ejecutivos, establecidos en el país. El presente documento incluye una guía para que los mandos administrativos, tomadores, tomadoras de decisiones y personal técnico administrativos, puedan realizar los análisis de género y la incorporación integral del enfoque de género, y se implementen estas políticas que beneficien al personal de institución y participantes que accedan a los cursos que ofrece la institución, incluyendo las personas con alguna discapacidad. El mismo incluye antecedentes que indica desde cuando la institución inicia con temas relacionados a la atención a las mujeres, define conceptos de términos utilizados para conocer de que se trata toda la temática, explica la relevancia de la equidad de género en la formación Profesional, se incluye criterios de verificación para la incorporación del enfoque de género en la formación profesional, de igual forma la de investigación con criterios, descriptores, el diseño material didáctico, la ejecución, la evaluación y aplicación de los criterios de verificación, Fase de Investigación: Criterios y Descriptores, Ejecución y Evaluación sobre la Aplicación de los Criterios de Verificación.



## 4-Sustento Jurídico Nacionales

Para contribuir a mitigar las desigualdades entre hombres y mujeres en nuestro país, el Estado panameño ha desarrollado diferentes acciones sustentadas a través de leyes que han sido aprobadas que buscan eliminar estas desigualdades.

- **Constitución de la República de Panamá 1972, artículo 19**
- Ley 4 de 22 de mayo de 1981, por la cual se aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- **Ley N°12 de 20 abril 1995.** Que aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra la mujer. Convención Belem Do Pará.
- **Ley 4 de del 29 de enero de 1999** por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres y su Decreto Ejecutivo N°53 del 25 de junio de 2002 que Reglamenta la Ley 4.
- **Ley 6 del 4 de mayo de 2000**, que establece el Uso Obligatorio del Lenguaje, contenido e ilustraciones con Perspectiva de Género en obras y textos escolares.
- **Decreto Ejecutivo N°33 de 24 de abril de 2000.** Por el cual se declara el mes de marzo, Mes de la Mujer.
- **Ley 17 del 26 de marzo de 2001**, que aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- **Ley 71 de 23 de diciembre de 2008**, Por la cual se crea el Instituto Nacional de la Mujer.
- **Decreto Ley 27 de 30 abril 2009;** Que crea el Consejo Nacional de la Mujer
- **Ley N°79 de 9 de noviembre de 2011**, contra la trata de personas y actividades **conexas.**
- **Resolución N° DG-76-10, de 27 de mayo de 2010**, se crea la Oficina Institucional de Género
- **Decreto Ejecutivo N.º 244 del 18 de diciembre de 2012:** Que adopta la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
- **Ley 82 de 24 de octubre de 2013:** que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la Mujer.
- **Ley N°29 del 5 de mayo de 2015:** por la cual se aprueba el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos.



## 4-Sustento Jurídico Nacionales

- **Ley N°73 de 18 diciembre de 2015:** que modifica artículos de la Ley 38 de 2001, sobre el procedimiento de violencia doméstica.
- **Ley N°60 de 30 noviembre de 2016:** que reforme la Ley 29 de 2002, sobre la menor de edad embarazada y dicta otras disposiciones.
- **Decreto Ejecutivo N°100 de 20 abril de 2017:** que reglamenta la Ley 82 de 24 octubre de 2013.
- **Decreto Ejecutivo N.º 244 del 18 de diciembre de 2012:** Que adopta la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
- **Ley 82 de 24 de octubre de 2013:** que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la Mujer.
- **Ley N°29 del 5 de mayo de 2015:** por la cual se aprueba el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos.
- **Ley N°73 de 18 diciembre de 2015:** que modifica artículos de la Ley 38 de 2001, sobre el procedimiento de violencia doméstica.
- **Ley N°60 de 30 noviembre de 2016:** que reforme la Ley 29 de 2002, sobre la menor de edad embarazada y dicta otras disposiciones.
- **Decreto Ejecutivo N°100 de 20 abril de 2017:** que reglamenta la Ley 82 de 24 octubre de 2013.
- **Ley N° 238 de 15 de septiembre de 2021,** se amplía el alcance del fuero de maternidad hasta el padre y aplica a todo empleado público o privado en los siguientes casos: Por fallecimiento de la madre durante el parto o hasta dentro de los doce meses posteriores al parto, cuando la madre no cuente con un trabajo formal.
- **Resolución CD-12-2021, del 25 de noviembre de 2021,** se crea la Oficina de Equiparación de Oportunidades, del Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo Humano-INADEH.
- **Ley 375 del 8 de marzo de 2023, base digital Gaceta Oficial N° 29735B.,** mediante la cual se crea el Ministerio de la Mujer como la entidad rectora del Estado en todo lo relacionado con las políticas públicas, planes, programas, proyectos y campañas, destinados a la prevención, detección, evaluación y erradicación de cualquier práctica o conducta discriminatoria, violencia y acoso contra las mujeres, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado panameño, así como del desarrollo de políticas públicas, planes, programas, proyectos y acciones, para la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y el ejercicio pleno, efectivo y garantizado de sus derechos humanos, lo que fomenta una cultura de respeto hacia la dignidad de la Mujer



## 4-Convenios Internacionales

### Información actualizada con fecha de septiembre de 2023 Convenios Internacionales Ratificados por el País vinculados con la Igualdad de Género

#### \*Información actualizada con fecha de septiembre de 2019 CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS vinculados con la Igualdad de Género

- CEDAW Protocolo CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)
- Convención Firma 1980/ Ratificación 1981
- Protocolo Firma 2000/ Ratificación 2001
- **Convenios OIT / Vinculados con la Igualdad de género**
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951/ 1964, Ratificado
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Ratificado en 1966
- C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 1964 1966 – 2015.
- Ratificación de los Convenios OIT 156, 183 y 190. REFORMA: · Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor. · Subsidio de maternidad financiado totalmente por la Seguridad Social. · Ampliación de la licencia de paternidad y asunción del pago en su totalidad por parte del Seguro Social. · Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez. · Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as. ELIMINACIÓN: Art. 104 del Código de Trabajo que limita la libre elección de empleo a las mujeres

## 4- Convenios Internacionales

- Convención Firma 1980/ Ratificación 1981
- Protocolo Firma 2000/ Ratificación 2001
- Convenios OIT / Vinculados con la igualdad de género
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951/ 1964, Ratificado
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Ratificado en 1966
- C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 C190
- Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm190), ante la OIT1 de noviembre de 2022,

Panamá depositó el instrumento de ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) ante la OIT; es el 21° Estado Miembro de la OIT a ratificar el Convenio núm. 190, y el 9° de América Latina y el Caribe.

Este Convenio núm. 190 es el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS\\_859988/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_859988/lang--es/index.htm)

Este convenio fue ratificado el 29 de julio de 2022, al votar por unanimidad en la Asamblea Nacional de Diputados el Proyecto de Ley N° 672, que aprueba el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo (2019).

## 5-Definición de Conceptos

**Exponemos aquí conceptos que por considerarlos claves los transcribimos textualmente:**

### **1- Género:**

➤ Existe una diferencia entre el vocablo “sexo” que alude a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer, que son universales, mientras que el término “género” se refiere a las características y oportunidades sociales vinculadas a lo femenino y lo masculino, así como a las relaciones entre hombres y mujeres, varones y niñas. Otra definición: “Construcción social, reforzada mediante las personas, grupos e instituciones que constituyen la sociedad y pueden cambiar a lo largo del tiempo y según el contexto. Las diferencias de género no son neutras ya que muchas veces están contrapuestas, construyendo ciertas relaciones de poder que provocan desigualdades entre los hombres y las mujeres”

### **2- Análisis de Género:**

➤ Elaborar una guía para realizar un análisis de género implica en primera instancia comprender que es un análisis de género y en que beneficia a la institución y servidores/as público/as , o/ empresa que en ella laboran .

#### **2.1-¿Qué es un Análisis de Género?**

➤ “El análisis de género es una herramienta analítica sistemática que se utiliza para identificar, comprender y explicar los diferentes roles, necesidades y oportunidades de hombres y mujeres y las relaciones entre ellos. Identifica las desigualdades en términos de poder, recursos y oportunidades entre mujeres y hombres que existen en los hogares, comunidades, países, y diferentes sectores. Además, examina por qué existen estas disparidades, determina si son un impedimento potencial para lograr resultados significativos y analiza cómo pueden abordarse. Un análisis de género hace una contribución clave a la relevancia, efectividad y sostenibilidad de las intervenciones de desarrollo en los entornos de la población mundial”.



**INADEH**

## 5-Definición de conceptos

**Exponemos aquí conceptos que por considerarlos claves los transcribimos textualmente:**

### **3-a. Transversalizar la perspectiva de género:**

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que esas preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integral en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

CEPAL (1997).

### **3-b. Papeles de los Géneros**

Los papeles de los géneros son los roles, las conductas y las identidades personales que la sociedad o cultura construye y prescribe como apropiados para los hombres y para las mujeres.

Los papeles y las características de los géneros inciden en las relaciones de poder entre las personas de uno y otro sexo en todos los niveles y pueden provocar la desigualdad de oportunidades y resultados para algunos grupos.

### **3-c. La Equidad**

La equidad trata de atender y cubrir las necesidades e intereses de personas en situación de desventaja, supliendo y compensando las situaciones desiguales desde las que pueden partir.

La equidad de género, por consiguiente, es un medio para alcanzar la igualdad de género, pero no el fin.

### **3-d. Igualdad de Género**

La igualdad de género es un derecho humano, consagrado y protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales y, por consiguiente, una obligación legal a la que no se pueden sustraer los Estados. El derecho a la igualdad busca garantizar la igualdad en el goce y el ejercicio de los derechos para hombres y mujeres, otorgándoles el mismo valor, trato y acceso a las oportunidades con igualdad de resultados.

La igualdad de género no significa que los hombres y las mujeres son o deberían ser iguales, sino que ambos tendrían que gozar de los mismos derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida.

**Fuente:** chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj

[/https://www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gendernet%20Toolbox/Methodic/Gender%20Analysis/AnálisisGenero\\_.pdf](https://www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gendernet%20Toolbox/Methodic/Gender%20Analysis/AnálisisGenero_.pdf). SDC Gender 'How To' Practical Guide Series. Spanish Version.



## 5-DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### **3-e. Características de Género:**

Son contracciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera "masculino" o "femenino".

### **3-f. Incorporación de la Perspectiva de Género**

La incorporación de la perspectiva de género es una estrategia o un proceso mediante el cual se logra la igualdad. Significa que existen políticas, programas y estructuras institucionales para remediar las desigualdades y preservar la igualdad entre ambos sexos. Supone que se están adoptando medidas destinadas a atender las necesidades y prioridades específicas de los hombres y las mujeres, ya sea por separado o en conjunto.

### **4-. Equiparación de Oportunidades:**

Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las que tienen una discapacidad, (hombres y mujeres, niños y niñas) .

La equiparación de oportunidades busca el acceso efectivo de las personas con discapacidad a los servicios sociales de que gozan los demás ciudadanos (educación, empleo, transporte, espacio público, vivienda, información y comunicación, deporte, recreación, cultura, etc.) sin ninguna discriminación. Para ello, cada sector deberá eliminar las barreras que impiden este acceso en condiciones de equidad .

La Constitución de la República, establece que la persona humana es el origen y el fin de la actividad del Estado, quien deberá implementar las providencias necesarias para la consecución de la justicia, la seguridad jurídica y el bien común; debiendo además asegurar a sus habitantes el goce de la libertad.

## 5-DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### 5-. **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales:**

Fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los 17 ODS están integrados: reconocen que la acción en un área afectará los resultados en otras áreas y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental. Los países se han comprometido a priorizar el progreso de los más rezagados.

Los ODS están diseñados para acabar con la pobreza, el hambre, el sida y la discriminación contra mujeres y niñas.

La creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad son necesarios para alcanzar los ODS en todos los contextos.

### 5.1-.**Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) contenidos en la Agenda 2030, acogido por nuestro país:**

Son una pauta para guiar los esfuerzos de desarrollo del país con acciones a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, la paz universal y el acceso a la justicia, que supone el repensar en un mejor futuro para Panamá, con un enfoque de derechos, intervenciones públicas sustantivas, corresponsabilidad social, indivisibilidad e interdependencia, progresividad y sin retrocesos; teniendo como eje transversal la multidimensionalidad de las acciones en relación a la pobreza y el género hasta el cambio climático, la desigualdad y cerrar la brecha financiera. Con actuaciones a nivel global, a nivel local, e impulsando la acción popular, involucrando a los actores de la sociedad civil, el sector privado, sindicatos y jóvenes para generar el movimiento que consiga transformar el mundo de una forma más justa y sostenible.

### 6.-.**Discriminación:**

Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción preferencia que, por acción u omisión, intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado , obstaculizar, restringir ,impedir, menoscabar, o anular reconocimiento , goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, , cuando se base en uno o más de los siguientes motivos :el origen étnico o nacional, el color piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o, jurídica, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, , el embarazo, la lengua, lengua, las opiniones, las preferencias, sexuales, la identidad , filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.



## 6-Criterios de Verificación para la Incorporación del Enfoque de Género en la Formación Profesional

### Fase Planificación

#### 1. Análisis de género:

El análisis de género es una herramienta analítica sistemática que se utiliza para identificar, comprender y explicar los diferentes roles, necesidades y oportunidades de hombres y mujeres y las relaciones entre ellos. Identifica las desigualdades en términos de poder, recursos y oportunidades entre mujeres y hombres que existen en los hogares, comunidades, países, y diferentes.

Así, el punto de partida de cualquier intervención es un análisis de género para comprender sus implicaciones para las mujeres y los hombres, y los obstáculos y oportunidades para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Un análisis de género es una herramienta clave para lograr resultados de género significativos y promover el desarrollo sostenible.

Un análisis de género examina las relaciones y las desigualdades inherentes y dinámicas de poder entre hombres y mujeres. Un análisis de género también se ve en mujeres y hombres respectivo al acceso y control de recursos, sus roles y responsabilidades en el hogar y la comunidad y las limitaciones que se enfrentan al interactuar con los demás debido a los roles de género y los desequilibrios de poder. El análisis pretende identificar los factores específicos institucionales, económicos y sociales que sustentan, apoyan o influyen en la situación de las mujeres y los hombres y sus relaciones.

El análisis transversal de género combina la información de género primario y secundario acerca de la situación anterior al evento que se analiza, los efectos y el probable impacto de estos eventos con el fin de identificar brechas de equidad de género, las necesidades y prioridades, que deben informar a los distintos actores tomadores/as de decisiones, en particular, el marco de las soluciones.



## 6-Criterios de Verificación para la Incorporación del Enfoque de Género en la Educación.

### ¿Cuándo lo hacemos?

Idealmente, el análisis de género debe llevarse a cabo antes del inicio de un proyecto o programa o el diseño de una nueva estrategia de cooperación y su ámbito de intervención. Siempre que sea posible, género se integra como un tema transversal como parte del análisis nacional, sectorial o comunitario.

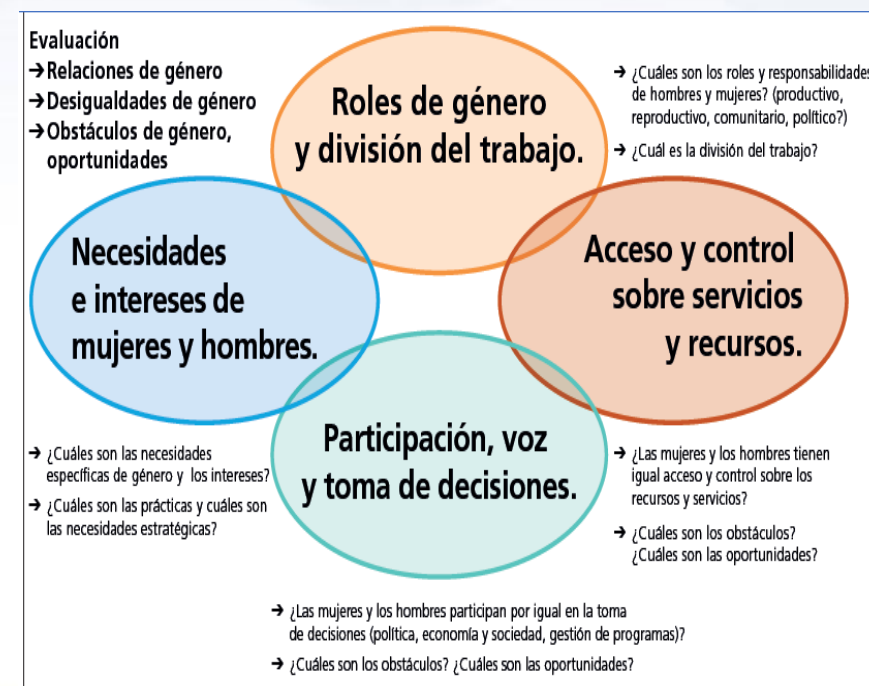
Un análisis separado de género es esencial antes de implementar intervenciones específicas de género. Los resultados del análisis de género informan el diseño de una intervención y sus actividades y forman la base para un proceso válido de monitoreo y evaluación.

Si no es posible realizar el análisis de género al inicio de un proyecto, se puede incluir en las revisiones de medio término o como parte de una evaluación.

**La igualdad de género se puede evaluar sobre la base de cuatro lentes:**, Estos cuatro lentes (ver Figura 1) construyen el Marco Analítico de Género y son útiles para el análisis de cualquier contexto dado.

1. Roles de género y división del trabajo.
2. Acceso y control sobre los servicios y recursos,
3. Participación, voz y liderazgo y
4. Las necesidades e intereses de hombres y mujeres.

No obstante, en la institución hemos analizado de acuerdo a información estadística, la preferencia de la participación de las mujeres en los cursos de formación técnica profesional en carreras tradicionales de mujeres (cocina, belleza, repostería, entre otros), más no así en los cursos de profesiones no tradicionales para mujeres ( Electricistas, Monta Carga, Construcción, Mecánica, Soldadura, entre otras), por lo que hemos creado estos cursos de formación, pero se hace necesario fomentar su participación en estas carreras, creando los cursos de las que no existan, motivando a través de campañas, con información sobre el tema.





# 7- CONSIDERACIONES TEÓRICAS DE LA RELEVANCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

## 2. Objetivos específicos de género

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

## 3. Resultados o línea de acción específica de género

### Fase de Ejecución

4. Acción específica o afirmativa
5. Formación/ sensibilización de género

### Fase de Seguimiento

6. Indicadores sensibles de género
7. Análisis de datos desagregados por sexo.

## 7.-. Relevancia de la equidad de género en la educación.

La equidad de género en la educación aumenta la cohesión social y la confianza, la educación en igualdad es imprescindible, porque disminuyen más las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos sociales. en cuatro campos estratégicos como: las políticas, educación, empleabilidad y la provisión de recursos.

La educación con perspectiva de género implica la formación de la nueva personalidad del individuo sobre la base de la equidad entre los sexos, buscando alternativas que le permitan acceder de manera igualitaria a los servicios que brinda el sistema educativo que gradualmente se transforma sin discriminación.



## 9- IMPORTANCIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO:

Es una metodología que permite a la institución promover la igualdad de género, con el objetivo de realizar acciones y proponer políticas públicas más equitativas y así :

- ❖ a. Garantizar la calidad, la sostenibilidad, el impacto, la eficacia y la eficiencia de todas las actuaciones que realiza la institución, por considerarse imprescindible el principio de igualdad y no discriminación, establecidos en la Constitución de la República de Panamá 1972, artículo 19.
- ❖ b. Permite que se aborden las causas de la discriminación de género, como las consecuencias y efectos sobre hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto, también todas las formas de discriminación de género: directas, indirectas, internas y externas.
- ❖ c. Favorece que se visibilice el importante rol que desempeñan las mujeres en la sociedad y posibilita trabajar con la eliminación de obstáculos que impiden su participación plena, en condiciones de equidad en los distintos ámbitos.

### **El enfoque de género en el espacio laboral permite:**

- Identificar y reducir las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género.
- Impulsar la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa.
- Impactar al personal con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incentivando la redistribución de roles en el hogar con corresponsabilidad.
- Promover una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual y se reconoce su aporte.



## 10- Fase de Investigación en un proyecto o programa :

### Fases para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de un proyecto

#### 1. Fase de Diagnóstico

El diagnóstico es la fase del proyecto en la que se determinan los problemas y necesidades de una comunidad o de un grupo que es objeto de nuestra intervención.

#### 2. Fase de Determinar los recursos requeridos

Incluye recursos humanos, materiales y económicos, se recomienda identificar todos los gastos a invertir e incorporarlos buscando una relación equilibrada, una vez que se sabe que recursos y recurso humanos se necesitaran para desarrollar el proyecto, se puede determinar los recursos requeridos.

#### 3. Fase de Planificación y Ejecución

La planificación se basa en el diagnóstico y plantea una situación meta, una situación deseable a la que pretendemos llegar por medio de las actuaciones que hemos programado.

La ejecución no es otra cosa que realizar lo establecido en la planificación sobre la base de los resultados obtenidos en el diagnóstico.

#### 4. Fase de Evaluación

Hasta que no vemos si se han cumplido los objetivos previstos y si ha sido adecuada la metodología, las actividades, los plazos, la gestión, los recursos, el presupuesto, es decir, todos los elementos que componen el proyecto.

Para realizar esta evaluación del impacto en función del género se debe: - Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del proyecto - Comprobar si el proyecto que estamos desarrollando contribuye al objetivo de eliminar las desigualdades entre géneros

La elaboración de proyectos con perspectiva de género plantea la necesidad de realizarlos con carácter integral, revisando cuidadosamente la realidad de mujeres y hombres, ya que sólo estas intervenciones pueden llegar a remover los obstáculos que impiden conseguir la equidad de género de manera más profunda y permanente.

- Criterios: Conjunto de normas, reglas o pruebas sobre las que se puede basar una opinión o decisión, o por medio de la cual se puede evaluar un producto, servicio, resultado o proceso.
- Descriptores: cada una de las explicaciones que se añade a las diferentes puntuaciones (numéricas o verbales) para aclarar el significado de un determinado juicio.
- Diseño: Proceso de configuración mental preliminar, o «prefiguración», que precede a la búsqueda de soluciones para que un producto resulte útil y atractivo.



## Bibliografía :

Guía para la Transversalización del Enfoque de Género de la Dirección General de Contrataciones Públicas. República Dominicana , 26 abril de 2022  
Página 11

[https://www.google.es/search?q=criterios+de+evaluación\(García, 2010, p. 81\)](https://www.google.es/search?q=criterios+de+evaluación(García, 2010, p. 81)

[https://www.google.com/search?sca\\_esv=564140824&rlz](https://www.google.com/search?sca_esv=564140824&rlz) (cfr. Luoma, 2004:59).

[https://www.google.com/search?q=Dise%C3%B1o%3A+%0D%0A&sca\\_esv](https://www.google.com/search?q=Dise%C3%B1o%3A+%0D%0A&sca_esv) Wikipedia la enciclopedia libre

<https://es.wikipedia.org/wiki/Diseño>

<https://es.slideshare.net/yeseniakatiuskatapul/proyecto-de-material-didactico>

<http://www.oas.org/sedi/femcidi/docs/M...> Organization of American States

[https://www.google.com/search?q=Evaluaci%C3%B3n%2C&sca-Diccionario-Definiciones de Oxford Languages](https://www.google.com/search?q=Evaluaci%C3%B3n%2C&sca-Diccionario-Definiciones+de+Oxford+Languages)

<https://utp.ac.pa/leyes-de-genero>

Análisis de Género \_ (1) pdf.-Adobe Acrobat pro extender- SDC Gender ‘How To’ Practical Guide Series. Spanish Version. Cómo hacer un análisis de género, Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE

SDC Gender ‘How To’ Practical Guide Series. Spanish Version. Página 3

Google indexó esneca.lat por primera vez en February 2019, <https://www.esneca.lat/blog/educar-en-igualdad-importancia/>

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj

/https://www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gendernet%20Toolbox/Methodic/Gender%20Analysis/AnálisisGenero\_.pdf. SDC Gender ‘How To’ Practical Guide Series. Spanish Version.

[https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-](https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality#:~:text=Poner%20fin%20a%20todas%20las,y%20otros%20tipos%20de%20explotaci%C3%B3n.)

[equality#:~:text=Poner%20fin%20a%20todas%20las,y%20otros%20tipos%20de%20explotaci%C3%B3n.](https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality#:~:text=Poner%20fin%20a%20todas%20las,y%20otros%20tipos%20de%20explotaci%C3%B3n.)

Lmlegalmex: Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, y erradicar el trabajo forzoso e infantil.



## LISTA DE RESPONSABLES SEGÚN ROL

ROL	NOMBRE /CARGO/DEPENDENCIA	FIRMA/FECHA
ELABORÓ	Licda. Faustina Díaz de López/Jefa Oficina de Equiparación de Oportunidades y Género /OEOG.	
REVISÓ	Magíster Mitzucka Fuentes/Subdirectora General	
APROBÓ	Dra. Mariela Salgado C./Directora General	