INCORPORACION DE MUJERES AL MERCADO LABORAL DE PANAMA EN CONDICIONES DE EQUIDAD

POR

RAQUEL VASQUEZ

JUNIO 2001

REPUBLICA DE PANAMA

Proyecto: "Incorporación de Mujeres al Mercado Laboral de Panamá en Condiciones de Equidad"

RED ♀ Y TRABAJO

SISTEMATIZACIÓN

Documento Final

Elaborado por:

Raquel Vásquez

Bajo la Coordinación Institucional del Centro de la Mujer Panameña CEMP

Auspicio Técnico, Financiero de la Agencia de Cooperación Alemana (GTZ)

Junio 2001

Índice

Agradecimiento

Introducción

1. Antecedentes

2. El sistema Nacional de Formación Profesional Dual en Panamá.
   2.1 El sistema de Formación Dual en el INAFORP.
   2.2 Oficios y Empresas Afiliadas al Dual.
   2.3 Sistema de Certificación del Dual.
   2.4 Creación de la Fundación del Trabajo.
   2.5 Aprobación del Decreto Ley N°4.

3. El Movimiento de Mujeres en Panamá 1990-2000

4. Incorporación de mujeres en el Programa de formación Profesional Dual.
   4.1 Creación de la Red Mujer y Trabajo.
   4.2 Formalización de la Alianza entre la RMT, GTZ, INAFORP.
   4.3 Agenda y áreas de acción del Red Mujer y Trabajo.
   4.4 Funcionamiento de la Red.
   4.5 Relación Red Mujer y Trabajo con GTZ.
   4.6 Relación Red Mujer y Trabajo con INAFORP.
      4.6.1 Percepción de Funcionarios /as del INAFORP sobre la Red Mujer y Trabajo
   4.7 Relación de la Red Mujer y Trabajo con el sector Empresarial y COSPAE.
      4.7.1 Percepción de los empresarios /as sobre la Red Mujer y Trabajo.
   4.8 Relación de la Red Mujer y Trabajo con las aprendizas / egresadas
      4.8.1 Percepción de las egresadas sobre la Red Mujer y Trabajo.

5. Situación actual y perspectiva de la Red Mujer y Trabajo.

6. Consideraciones Finales
   6.1 Nudos encontrados en el Proceso
   6.2 Logros

Bibliografía

Anexos

Reseña de las Organizaciones

Hoja de Exoneración

Los criterios vertidos en este trabajo, son responsabilidad de la consultora bajo ningún concepto compromete a la Red Mujer y Trabajo, ni a la Agencia de Cooperación Alemana (GTZ).

AGRADECIMIENTO

La Red Mujer y Trabajo agradece a la Corporación Alemana GTZ el apoyo técnico y financiero para la realización del Proyecto "**Incorporación de Mujeres al Mercado Laboral de Panamá en Condiciones de Equidad".**

De igual manera, queremos agradecer a los funcionarios y las funcionarias del INAFORP y muy especialmente al personal del Programa Dual, quienes nos apoyaron, al permitirnos revisar la información de sus archivos, facilitaron bibliografías y compartieron sus experiencias, lo cual fue fundamental para la realización de este trabajo.

A todas las miembras de las organizaciones que integran la **Red Mujer y Trabajo**, Centro para el desarrollo de la Mujer (**CEDEM),** Centro de Estudios y Acción Social Panameño (**CEASPA**), Corporación de la Micro y Pequeña Empresa del Sector informal (**COMISEIN**), Fundación para la Promoción de la Mujer (**FUNDAMUJER**), Centro de la Mujer Panameña (**CEMP),** cuyos valiosos aportes, y comentarios han enriquecido este documento, sin ellas no hubieran sido posibles esta tarea. Y muy especialmente a la consultora Silma Pinilla, por su constante dedicación.

Al personal de apoyo del Centro de la Mujer Panameña (**CEMP,**) quienes durante todo este proceso me apoyaron, su colaboración fue invaluable.

Esta sistematización fue una labor que requirió el esfuerzo conjunto de muchas personas, a todas y cada una de ellas, muchas gracias.

Lista de Siglas

CEASPA:	Centro de Estudios y Acción Social Panameño.
CEDEM:	Centro para el Desarrollo de la Mujer.
CEMP:	Centro de la Mujer Panameña.
CENIO:	Centro de Investigación de Operaciones para el Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología.
COMISEIN:	Corporación de la Micro y Pequeña Empresa del Sector Informal
CoSPAE:	Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional
FNMNPP:	Federación Nacional de Mujeres de Negocios y Profesionales de Panamá.
FUNDAMUJER.	Fundación para la Promoción de la Mujer.
GTZ:	Sociedad de Cooperación Alemana.
INAFORP:	Instituto Nacional de Formación Profesional.
RMT	Red Mujer y Trabajo
SNFPD	Sistema Nacional de Formación Profesional Dual
PROIGUALDAD	Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá.

RESUMEN EJECUTIVO

La Red Mujer y trabajo (RMT), es un espacio de la sociedad civil que surge en 1994, integrada por cinco Organizaciones no gubernamentales. La RMT se crea para apoyar la acción que realizaba el convenio INAFORP, CoSPAE GTZ en el programa de Formación Profesional Dual de manera particular, para promover la incorporación de mujeres ala Formación Profesional en Oficios no Tradicionales.

Este programa es desarrollado por el INAFORP con apoyo del sector privado y la Cooperación Técnica Alemana.

Con este programa se creaban condiciones favorables para formar mano de obra altamente califica, con mejores oportunidades de insertase al mercado de trabajo.

La Red Mujer y Trabajo es invitada al Programa Dual por la GTZ para apoyar la incorporación de las mujeres a la formación técnica con enfoque género. A partir de la creación, la Red Mujer y Trabajo inicia un Plan de Acción para cumplir esta misión. En este sentido se dieron los siguientes pasos decisivos

Esta sistematización recoge la labor desarrollada por la RMT en la inserción de mujeres a los oficios no tradicionales en el periodo de 1995-2000.

Para el desarrollo de ese trabajo se recogió de todos y todas los y las involucrados(das) en el proceso, las aprendizas, personal del programa DUAL y de CoSPAE, empresarios y empresarias y las propias miembras de la RMT.

En el documento se presenta un resumen del proceso en el cual la RMT, logra entre otras cosas, despertar el interés de las autoridades del INAFORP para la incorporación de la perspectiva de género en la formación técnico profesional. Se logra mejorar la actitud de algunos funcionario / as, instructores y monitores en

Diseño de un Plan Operativo enfocado en cuatro ejes

Para realizar la propuesta formativa y promover la incorporación de mujeres al mercado laboral, la Red diseña un Plan Operativo enfocado en los siguientes ejes: **planificación, capacitación, promoción y seguimiento integral de las aprendizas.**

En cada etapa de trabajo, con la asesoría de la GTZ, las miembras de la Red llevaron a cabo talleres de Planificación Estratégica, donde se diseñaban los Planes Operativos. Estos se convirtieron en una herramienta importante en el trabajo realizado por la Red.

Se arma el "rompecabezas" con todas las partes involucradas.

Acomodar todas las piezas del Rompecabezas constituyó un reto importante para la Red. Había que organizarse para poder participar en todos los espacios necesarios y esto no fue una tarea fácil ni de poco tiempo. Por un lado, se trataba de sensibilizar a un gran número de actores que no comprendían la importancia del enfoque de género en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Por otro lado, se trataba de romper con patrones tradicionales, acerca de la participación de mujeres en carreras técnicas "masculinas". Para lograr el propósito de la Red fue necesario enfrentar los estereotipos y prejuicios sexistas y mantener un programa complementario y sistemático de capacitación y apoyo a las aprendizas para lograr que no desertaran del Sistema.

La Red apoyó la búsqueda de plazas de aprendizaje para mujeres.

Uno de los mecanismos que garantizaba la permanencia de las mujeres en el Dual era la seguridad de contar con plazas de aprendizaje en las empresas. Para ello la Red asumió como uno de sus compromisos dentro del Programa acompañar el proceso de búsqueda de las plazas de trabajo. La Red apoyó a CoSPAE para logra abrir nuevas oportunidades en las empresas participantes. A

Beijing creó un clima favorable para incidir en las políticas públicas del estado. Por otro lado, la presencia de la GTZ y su interés en apoyar los cambios en la formación profesional con enfoque de género facilitaron el desarrollo de este proceso.

Quizás el factor más determinante para el éxito de la experiencia le constituyó el grado de desarrollo y madurez que hasta ese momento habían alcanzado las organizaciones que pasaron a integrar el colectivo de la Red, al superar diferencias particulares y comprender que era fundamental el trabajo en equipo.

Las alianzas estratégicas.

Las experiencias de capacitación en áreas no tradicionales que antes del inicio de la Red habían desarrollado algunas organizaciones de manera aislada, aunque positivas, parecían no tener mayor impacto en la realidad laboral de las mujeres. Este hecho ameritaba que se establecieran alianzas y estrategias más efectivas.
La Red establece alianzas estratégicas con otros actores para concretar su propuesta formativa, a partir de los intereses comunes que tenían como eje el Programa Dual. En ese sentido se firma un convenio de colaboración que con el INAFORP, CoSPAE y la GTZ.

A pesar de establecer estos acuerdos formales no siempre se logró que en la práctica todo funcionaran eficiente y armónicamente. Hubo momentos en que se necesitó contar con una mediación para lograr que el enfoque de género permanente la estructura del Programa Dual. Este papel en muchas ocasiones lo jugó la GTZ.
En términos generales, el convenio demostró lo conveniente de mantener esta alianza para fortalecer el desarrollo de las actividades del Programa Dual.

cuanto a la incorporación de mujeres al programa Dual, mediante un intenso y sostenido programa de sensibilización en género.

La RMT contribuyo a nivel empresarial a crear mayor conciencia del valor productivo y la calidad de las egresadas del Sistema Dual.

A continuación se presenta los pasos decisivos del proceso realizado por la RMT en apoyo al programa Dual.

Las organizaciones de mujeres asumen un compromiso colectivo frente a la inserción de mujeres en la formación profesional.

El primer paso que dio la Red Mujer y Trabajo para incidir en las estructuras tradicionales del mercado laboral fue asumir un compromiso colectivo que facilitó la inserción de mujeres al Sistema de Formación Dual con una propuesta formativa con enfoque de género para lograr la equidad.

La propuesta consistió en implementar la teoría de género en los planes y programa de estudio del Dual. Era necesario hacer cambios en los patrones culturales y reducir la discriminación contra la mujer en la formación profesional y en el campo laboral.

Las organizaciones que asumieron este compromiso tenían un vínculo común que venía desde la etapa previa de formulación del Plan Nacional Mujer y Desarrollo promovido desde el movimiento nacional de mujeres panameñas.

Este esfuerzo en un principio se pudo mantener, gracias a los propios recursos de las ONGs que integraban la Red y de sus miembras.

Para el surgimiento de esta iniciativa contribuyeron algunos factores importantes. Por un lado, el movimiento de mujeres organizados y la plataforma de Acción de

pesar de que aún existe una fuerte resistencia, se observa una aceptación relativa de aprendizas en las empresas. Esto significa que poco a poco se han ido superando los prejuicios y los estereotipos de género.

Con el "Proyecto Puente" aprendimos a caminar solas.

El esfuerzo que había realizando la Red Mujer y Trabajo en la inserción de mujeres al sistema Dual, sin mayor recursos que los propios de las organizaciones, recibió reconocimiento por parte de la GTZ, quienes aprobaron un primer financiamiento para apoyar los gastos de la Red. Este fondo permitió **i)** Sensibilizar a los instructores, monitores y personal involucrado directamente en el Programa Dual sobre la problemática de género, sus proyecciones, aprendizaje y tratamiento a las aprendizas; **ii)** motivar y apoyar a las aprendizas, al tiempo que se profundiza su formación en aspectos de desarrollo humano y de género; **iii)** Informar y concienciar a los empresarios, representantes gubernamentales, la sociedad civil, educadores, estudiantes y público en general sobre el impacto y los avances obtenidos por las mujeres en sus incursiones en el mercado formativo laboral no tradicional y **iv)** Apoyar la institucionalidad y operatividad de la Red con miras a redimensionar su misión enfocada hacia el año 2000.

Consideraciones del proceso

El proceso que ha vivido la Red Mujer y Trabajo en estos años ha dejado algunas lecciones que servirán para redefinir sus acciones futuras. A continuación se mencionan algunas de ellas.

- Los cambios en el personal del Programa Dual que se realizan en el INAFORP y COSPAE ameritan que se mantenga una constantemente capacitación sobre género.

- Hace falta diseñar estrategias más agresivas para lograr la incorporación del sector empresarial al Sistema de Formación Dual, de manera que se puedan abrir nuevas plazas de aprendizaje a las aprendizas y mantener las existentes
- Es necesario que la Red Mujer y Trabajo realicen algunas modificaciones en su estructura interna para lograr que su participación en el Sistema Dual sea más funcional.
- Las organizaciones que integran la Red se han fortalecido a través de los retos enfrentado para el desarrollo de este proceso.
- Se mantuvo el respeto a la individualidad institucional y autonomía de cada una de las ONG's que integran la Red.
- Durante el proceso cada organización mantuvo su propia dinámica de trabajo y se respetó y valoró el trabajo colectivo.

AGRADECIMIENTO

La Red Mujer y Trabajo agradece a la Corporación Alemana GTZ el apoyo técnico y financiero para la realización del Proyecto "**Incorporación de Mujeres al Mercado Laboral de Panamá en Condiciones de Equidad".**

De igual manera, queremos agradecer a los funcionarios y las funcionarias del INAFORP y muy especialmente al personal del Programa Dual, quienes nos apoyaron, al permitirnos revisar la información de sus archivos, facilitaron bibliografías y compartieron sus experiencias, lo cual fue fundamental para la realización de este trabajo.

A todas las miembras de las organizaciones que integran la **Red Mujer y Trabajo**, Centro para el desarrollo de la Mujer (**CEDEM),** Centro de Estudios y Acción Social Panameño (**CEASPA**), Corporación de la Micro y Pequeña Empresa del Sector informal (**COMISEIN**), Fundación para la Promoción de la Mujer (**FUNDAMUJER**), Centro de la Mujer Panameña (**CEMP),** cuyos valiosos aportes, y comentarios han enriquecido este documento, sin ellas no hubieran sido posibles esta tarea. Y muy especialmente a la consultora Silma Pinilla, por su constante dedicación.

Al personal de apoyo del Centro de la Mujer Panameña (**CEMP),** quienes durante todo este proceso me apoyaron, su colaboración fue invaluable.

Esta sistematización fue una labor que requirió el esfuerzo conjunto de muchas personas, a todas y cada una de ellas, muchas gracias.

INTRODUCCIÓN

En el presente documento, se pretende sistematizar la experiencia e incidencia que la Red Mujer y Trabajo, ha tenido en la inserción de mujeres jóvenes a "oficios no tradicionales", en el marco del Programa de Formación Profesional Dual entre 1994 y 2000.

La Red Mujer y Trabajo integrada por el Centro de Estudios y Acción Social Panameño (CEASPA), el Centro para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), Corporación de la Micro y Pequeña Empresa del se Sector INFORMAL, (COMISEIN), la Fundación para la Promoción de la Mujer (FUNDAMUJER) y el Centro de la Mujer Panameña (CEMP) es una iniciativa que surge desde la sociedad civil, muy particularmente, de la voluntad política y propositiva del movimiento de mujeres panameñas y que contó con el apoyo de la Agencia de Cooperación Alemana (GTZ). Con la Red se establece un nuevo espacio de concertación dentro del movimiento de mujeres, para apoyar el modelo de Formación Profesional Dual desarrollado en Panamá. Este modelo es desarrollado por (INAFORP), con la cooperación de la empresa privada y el apoyo técnico financiero de la GTZ.

Las ONGs integrantes la Red Mujer y Trabajo, conscientes de la responsabilidad histórica de abrir nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, vieron en el modelo Dual un camino que ofrece a las jóvenes la oportunidad de capacitarse, técnica y profesionalmente (en oficios que tradicionalmente han sido casi exclusivos de los hombres), lo que les permite nuevas alternativas de empleo y una inserción laboral en condiciones más ventajosas.

Al Centro de la Mujer Panameña (CEMP), le correspondió desarrollar esta sistematización, en el marco de la Actividad 1.1 de Fortalecimiento Institucional como parte del **Proyecto Inserción de mujeres al Mercado laboral de Panamá en condiciones de Equidad**, auspiciado por la GTZ.

Para elaborar esta sistematización se consideraron las siguientes hipótesis: **"La Red Mujer y Trabajo ha incidido en las diferentes instancias que han participado en el Programa de Formación Dual, dando como resultado un incremento en la inserción de mujeres jóvenes en el mercado laboral en los oficios no tradicionales".**

Como una segunda hipótesis que **"La experiencia de la Red ha institucionalizado un mecanismo para la participación de organizaciones no gubernamentales en apoyo a un programa de formación profesional y ha contribuido a la incorporación del enfoque de género de manera transversal en los planes y programas de estudio del INAFORP en el área de la formación Dual".**

Para la realización del presente trabajo se diseñó una metodología participativa que se desarrolló en tres etapas. En una **primera etapa** se procedió a ordenar, clasificar y analizar la documentación existente, producida por la Red Mujer y Trabajo o por otros/as relacionada con el tema. En una **segunda etapa** se aplicó un instrumento para medir la percepción sobre la gestión de la Red que tenían los representantes de las instituciones responsables del Dual, los empresarios /as que aceptaron aprendizas en sus empresas y a las egresadas de este programa. En la **tercera etapa**, como otra valiosa fuente de información, se llevó a cabo un taller con las integrantes de la Red Mujer y Trabajo, a fin de recuperar el proceso, a través de la exposición de sus vivencias, logros, intereses trayectoria, limitaciones, añoranzas y expectativas durante su experiencia de trabajo en la Red.

Esta sistematización permite contar con una información referencial y estructurada que muestra las distintas áreas de acción desarrolladas por la Red y orienta las acciones futuras. Desde otro ángulo, la sistematización se convierte en una herramienta que contribuye al diseño de una propuesta metodológica que incorpora la perspectiva de género en la formación profesional así como también al diseño de políticas públicas que promuevan la inserción de mujeres al mercado laboral en condición de equidad.

1. ANTECEDENTES

Desde finales de 1987 y hasta mediados de la década del 90, la República de Panamá atravesó por una crítica situación económica. Los problemas económicos se dieron como resultado de los conflictos políticos internos y externos. A lo interno del país había una gran inestabilidad, la producción cayó considerablemente, el nivel de desempleo se incrementó, la banca nacional e internacional operó con restricciones, no había circulante en el mercado lo que limitó el funcionamiento normal del sistema financiero. Las actividades económicas, como la industria de la construcción, la venta de automóviles, la venta de bienes de consumo, entre otros, se encontraban prácticamente paralizados.

En lo externo existió un conflicto entre el gobierno de Panamá y el de Estados Unidos. A consecuencia de estos conflictos este último impone a Panamá sanciones económicas las cuales contribuyeron a que la crisis del país se profundizara más. La situación culminó con una intervención militar en todo el territorio nacional, que trajo consigo una gran inestabilidad económica y social en todo el país.

De acuerdo al nuevo gobierno que se instaló 1990, "era necesario establecer nuevas políticas económicas de manera que la economía del país tuviera un crecimiento sostenido que permitiera elevar el nivel de vida de la población panameña, se hacía necesario establecer un sistema económico más equitativo, así como elevar los niveles de empleo y productividad."[1]

[1] Estrategia Nacional de Desarrollo y Modernización Económica. Políticas para la Recuperación, el crecimiento sostenido y la creación de Empleo Ministerio de Panificación y Política Económica. Panamá, junio 1990.

Posteriormente, para 1994 se propuso una estrategia económica que pretendían abordar los problemas de marginación social, pobreza, desempleo, y promover el crecimiento económico sostenible, a través de la eficiencia, mayor productividad y reducir significativamente la pobreza [2]

En este sentido, la educación detentó un papel determinante para que las transformaciones económicas tuvieran éxito. Era insoslayable modernizar la educación y la formación para que estuvieran acordes con las necesidades del país. De acuerdo a las expectativas trazadas para lograr mejores niveles de vida, se hacía necesario aumentar las oportunidades reales de acceso a la educación y la formación.

Es necesario que la mano de obra sea eficiente y productiva, esto se logra a través de un proceso sistemático de Educación, Formación Profesional y Capacitación para el trabajo, que deben ir de acuerdo a las necesidades y prioridades del país.
Se debe destacar que Panamá, es uno de los países en Centroamérica que destina más recursos a la educación. Sin embargo, aún no sé ha" **establecido una relación muy directa entre la formación media y las demandas del mercado laboral"**[3].

El Estado ha realizado esfuerzos para proporcionarle al sistema educativo los recursos necesarios para procurar una educación más equitativa. Ha promovido un aumento del nivel de instrucción para toda la población y la descentralización de la educación superior, lo que introducen mayor equidad en la enseñanza universitaria. En los últimos años "se han equipado los colegios técnicos-profesionales y la formación de capital humano para las actividades económicas del país. Se establecen las bases para la competitividad, la apertura del

[2] Panamá, Informe Social 1997. Ministerio de Planificación y Política Económica, marzo1998
[3] ídem

mercado, la libertad de gestión para hacerle frente a la globalización y la innovación tecnológica.[4]

El actual Gobierno como política prioriza los principios económicos de libre mercado con solidaridad social donde el Estado es "facilitador y promotor de la actividad económica. Al mismo tiempo las entidades reguladoras y de promoción de competencia profundizarán su papel de manera que la competencia favorezca la equidad y los beneficios del desarrollo lleguen a toda la sociedad."[5]

2 EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN PANAMÁ.

2.1 El Sistema de Formación Dual en INAFORP

En 1967 con la creación del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos (IFARHU), el gobierno le da un impulso importante al desarrollo de la formación técnico-profesional en el ámbito oficial. Posteriormente, mediante la Ley 18 de 1983 se crea el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) que asume de manera formal esta función. Esta Institución fue creada para "promover los planes, objetivos y metas de desarrollo socioeconómico del país, en lo que se refiere a capacitación y formación del Recurso Humano, acorde con los avances tecnológicos, empresarial y laboral, para una mayor productividad y desarrollo de la Nación."[6]

En 1983, el Gobierno de Panamá, recibió el apoyo de la cooperación técnica de la República Federal de Alemania, en materia de formación profesional. Dando inicio así al proyecto de cooperación entre el Instituto de Formación Profesional (INAFORP) y la Agencia de Cooperación Alemana (GTZ), quienes introdujeron el

---

[4] Ídem.

[5] Plan de Desarrollo Económico Social y Financiamiento con Inversión en Capital Humano. Panamá, marzo 2000.

Sistema de Formación Dual, el cual combina la formación técnica teórica con la práctica, se realiza el aprendizaje de un oficio técnico, período en el cual, el aprendiz aprendiza recibe su formación en el INAFORP y en taller de una empresa.

El Sistema de Formación Dual une la transmisión de conocimientos con la adquisición de destreza, y la experiencia requerida para el desempeño de un oficio. Se asegura que la formación se desarrolle en las mismas condiciones en que se ejercerá la profesión aprendida.

La formación profesional Dual tiene la ventaja de suministrar a los aprendices y a las aprendizas una profesión; y a la economía nacional, disponibilidad de personal especializado. A través de este programa sé amplio la gama de oficios y se motiva a más empresas para que las capaciten en profesiones atrayentes de orientación técnica y les ofrezcan más y mejores perspectivas profesionales.

La experiencia confirma la estrecha correlación entre la formación profesional y oportunidades de trabajo. El riesgo de desempleo en los y las jóvenes sin formación es mucho mayor que en aquellos que la tienen. Se destaca que el programa de formación Dual le brinda a las mujeres las mismas oportunidades profesionales que a los varones

El sistema de Formación Dual se aplica para formar trabajadores (as) en ocupaciones calificadas. La relación empresa – aprendiz / aprendiza se formaliza mediante un contrato de aprendizaje, el aprendiz o la aprendiza recibe durante el primer año de formación el 70% del salario mínimo, en el segundo año el 90%, (por lo que se convierte en un (a) aprendiz (za) trabajador (a.)

---

[6] INAFORP. Memorias 1996.

Con el propósito de fortalecer lo actuado en el programa Dual, en 1990 se realiza una evaluación, la cuál determina la necesidad de fortalecer la participación empresarial dentro de la formación profesional panameña. Es decir, se requería el fortalecimiento de la relación centro-empresa.

Es así como en 1993, con la incorporación del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) se inicia la formación Profesional dentro de la empresa. De ésta forma el sector privado se transforma en integrante de esta cooperación.[7] En este mismo año, se planteaba la necesidad de realizar una nueva revisión al programa con la participación del Centro de Investigación de Operaciones para el Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología (CENIO), quienes se propusieron a través de una investigación:

- Determinar la demanda empresarial para comprobar la atractividad del modelo.
- Realizar un diagnóstico sobre la disponibilidad empresarial para mejorar las condiciones de aprendizaje (por ejemplo, en el establecimiento de sistema de estudios) y para flexibilizar los requisitos de entrada.
- Evaluar la posible participación de la mujer en el Sistema tanto en los oficios hasta ese momento existentes, como aquellos que resultarían de la extensión de este sistema al sector servicio[8].

El informe del CENIO reveló que en términos generales el Sistema de Formación Profesional Dual no era muy conocido en la empresa panameña. El 51% lo desconocía, sobre todo en la pequeña y mediana empresa, sin embargo las grandes empresas, tenían mayores conocimientos.

Por otro lado, en cuanto a la participación de la mujer, se indicó que seria beneficioso, una vez se ampliara el modelo propuesto al sector servicio. Entre la

---

[7] En este sistema a COSPAE le corresponde servir de enlace entre la empresa privada y el centro de formación.

[8] CENIO. Proyecto Acoplamiento de Necesidades y Disponibilidades de Puestos de Aprendizaje. Universidad de Panamá,

población consultada por el CENIO, la aceptación de la participación de la mujer, era total en salonería, recepción y secretaria en tanto que en Gastronomía y administración de talleres obtuvieron menores puntajes de aceptación. Se destaca que en los oficios tradicionales del Programa como electromecánica, y mantenimiento industrial los porcentajes para la participación femenina fueron altos.

2.2 Oficios y Empresas Afiliadas al Dual

El sistema Dual imparte formación en Mecánica automotriz, Soldadura Calificada, Gastronomía, Mecánica de Máquinas y Herramientas (tornería de precisión), Electromecánica de Mantenimiento Industrial, Mecánica de Mantenimiento y Reparación mecánica Industrial. Actualmente existen 60 empresas afiliadas al sistema Dual de ellas 38 han capacitado aprendizas.

Empresas que han Capacitado Aprendizas

- Aluminio Panamá
- Bavarians Motor
- Cemento Panamá
- Cervecería Nacional
- Embobinados Especiales
- Envases del Istmo
- Epasa
- Formas Universales
- Grupo Riba Smith
- Grupo Sílaba
- Hotel Ceasar Park
- Ind. Lácteas
- Ind. Nal. de Plásticos
- Motores de la Guardia
- MUESA (La Garantía)
- Plásticos Modernos
- Plásticos Nacionales
- Plastiglas
- Polymer
- TEMSSA
- TESA
- TOYOTA-Ricardo Pérez
- Restaurantes:
  - Bronco
  - Waikiki
  - Pomodoro
  - Sorrento
  - 1985
  - Tinajas
  - Bronco
  - Café Balear
  - Romanaccio
  - Las Américas
  - Tambal
  - Nikos Café
  - Fuji
  - Hebreo
  - La Milanesa
  - Sunset Bar

Para que una empresa se incorpore al sistema Dual debe ofrecer sus talleres, y contar con una infraestructura apta para ser considerados como centro de formación práctica para el aprendiz o la aprendiza, además debe asignar un monitor(a), para que guíe y supervise al aprendiz o a la aprendiza en todo el proceso de formación práctica. En la actualidad, bajo el sistema Dual, el centro de formación (INAFORP) imparte un día a la semana, los conocimientos teóricos o sea el 20% de la formación de los aprendices y las aprendizas, mientras que la empresa, es responsable de la formación práctica, por cinco días a la semana, lo que representa el 80% del aprendizaje.

2.3 Sistema de certificación del Dual

El INAFORP expide a los egresados del Sistema Dual una certificación que los acredita como trabajador(a) calificado (a) de acuerdo al oficio estudiado. (El tiempo promedio de los cursos oscila entre 2,600 a 2,700 horas.

Las certificaciones son: **CAP** (Certificado de Aptitud Profesional) ó el **CA** (Certificado de Aprobación. Para obtener el CAP el aprendiz o la aprendiza debe someterse a una prueba ocupacional, teórica y práctica, y alcanzar un mínimo de 80%. Esta certificación especifica las tareas para las cuales la persona está capacitada para realizar. El Departamento de Certificación del INAFORP es el encargado de realizar esta labor. Por su parte en el CA se determina la cantidad de horas del curso aprobado, ambas certificaciones son altamente reconocidas por los miembros de la empresa privada.

2.4 Creación de la Fundación del Trabajo

La Fundación del Trabajo surge en 1996, integrada por representantes del Consejo Nacional de Trabajadores (CONATO) y empresarios del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) Este organismo surgió con el propósito de establecer estrategias conjuntas para encontrar soluciones a los problemas sociales y económicos del país. La Fundación jugó un papel importante "en el ámbito político, entre otros, también en la sistematización y extensión del modelo de Formación Profesional Dual en Panamá. Participó activamente en la formulación de la Ley de Aprendizaje y también como entidad de arbitraje en situaciones de controversia en asuntos de formación profesional"[9]

[9] República de Alemania .Cooperación Técnica. República de Panamá. 1997

2.5 Aprobación del Decreto Ley N°4

El 7 de enero de 1997 se aprueba el Decreto Ley N°4, **por el cual se regula el Sistema de Formación Profesional Dual**, el mismo consta de seis (6) capítulos, y cincuenta y tres (53) artículos. A través de esta Ley se dirigen las acciones de la formación profesional. Adicionalmente, con la misma se establece la creación del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Dual, como órgano de dirección de este sistema.[10]

Los objetivos de este Decreto Ley son:

- Brindar una formación profesional integral fundamentalmente dirigida a aprendices /zas de 14 a 20 años de edad,
- Facilitar el desarrollo de programas especiales de aprendizaje para personas mayores de 20 años según los requerimientos de la mano de obra calificada y las necesidades del desarrollo nacional".[11]

3. El movimiento de mujeres en Panamá de 1990 a 2000

Paralelamente al proceso de modernización que se venía desarrollando en el país, a partir de la década de los noventa se incrementan las demandas del movimiento de mujeres por mayores oportunidades en todos los niveles y muy particularmente en plano de la formación técnico profesional.

En esa década el movimiento de mujeres adquirió mayor beligerancia y mantuvo una acción permanente para fortalecer los espacios logrados y aspiraba que el Estado reconociera los derechos de las mujeres en el plano laboral. Se intentaba que se implantaran políticas públicas, con enfoque de géneros y se revisaran la legislación vigente. De igual manera, se solicitó que se cumplieran los compromisos adquiridos, suscritos o ratificados por la nación mediante convenios internacionales.

---

[10] Véase artículo N°9, Decreto Ley N°4 del 7 de enero de 1997. Por el cual se regula el Sistema de Formación Profesional Dual. INAFORP. Panamá 1997

[11] Ídem.

Con la creación del Colectivo Clara González en 1990, se organizan eventos que permiten analizar la discriminación entre los géneros, y se realiza el Primer Encuentro Nacional de Mujeres. Así mismo, se conforma la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer (CODIM).

En 1992 sé logró el Primer Pacto Político de Reconciliación consensuado con mujeres de diferentes creencias políticas, estratos sociales, etnias, religión y cultura denominado Foro Mujer y Desarrollo. Ese mismo año se realiza el encuentro conocido como Taller TABOGA I, con la participación de mujeres de todas partes del país, en el cual se pretendía incorporar la dimensión de género en los diagnósticos, elaboración y ejecución de proyectos dirigidos a las mujeres. En septiembre de 1993 se realiza el encuentro TABOGA II donde se aprueban propuestas para mejorar las condiciones de las mujeres y se elabora el **Plan Nacional Mujer y Desarrollo 1994-2000 "Construyamos el Futuro con Equidad"**.

En noviembre de 1993 todos los partidos políticos firman un Pacto con el movimiento de mujeres, que se conoció como el "Compromiso Mujer y Desarrollo", el cual consistía en que, él candidato o la candidata que resultara electo/(a) como presidente, o presidenta se comprometía a incorporar en sus políticas de gobierno alternativas que mejoraran las condiciones de las mujeres.

En este mismo año se presentó en la Asamblea Legislativa el Primer Proyecto de Ley para regular y tipificar el delito de la Violencia contra la mujer (1993)

Con el triunfo del Dr. Ernesto Pérez Balladares en 1994, se retomó el compromiso firmado. El Movimiento de mujeres presentó al gobierno un pliego con sus demandas. Con la apertura de una ola democrática y el establecimiento del Pacto de Gobernabilidad para el Desarrollo Nacional el movimiento de mujeres es

claramente como una de las necesidades prácticas: "**capacitar a las mujeres en carreras no tradicionales y en carreras técnicas**[13].

Durante todo el proceso de lucha del movimiento de mujeres, trascurrido durante la década del noventa, se percibe la necesidad de un cambio y se realizan acciones concretas tendientes a mejorar la incorporación de la mujer en las nuevas carreras técnicas que se estaban promoviendo a través del INAFORP y su posterior inserción, de forma remunerada, en el mercado laboral. Para lo anterior, se requería diseñar una estrategia realista que comprometiera a todos los entes involucrados, (organismos no gubernamentales y gubernamentales, mujeres, empresarios, fundaciones, etc.) para alcanzar este objetivo[14]. Con esto se da inicio a una nueva etapa en la relación del movimiento de mujeres con el sector gubernamental y con algunos organismos internacionales.

En mayo 1999 se realizan las elecciones presidenciales. Por primera vez en la historia del país una mujer resulta electa como presidenta de la República. Durante este mismo período, en la Asamblea Legislativa, resultaron electas como parlamentarias 7 mujeres (3 de ellas pertenecen al Movimiento de Mujeres)

[13] Plan Nacional Mujer y Desarrollo: 1994-2000 "Construyamos el Futuro con Equidad, Panamá.
[14] Informe de Avance. Integración de la Mujer a la Formación Profesional Dual. .Silma Pinilla Díaz. Panamá. 1995

- Satisfacer la necesidad existente en el país en el área de gastronomía, creando un nuevo oficio en su programa de formación.
- Incorporar a las mujeres en todos los oficios que ofrece el Programa. Existe el antecedente de que en la primera promoción dos mujeres lograron aprobar las pruebas psicotécnicas y sin embargo, no se encontraron plazas de aprendizaje en las empresas".[15]

Por otro lado, con esta consultoría se pretendía promover la creación de una red de instituciones u organizaciones de apoyo para la integración de la mujer a la formación profesional Dual y al trabajo remunerado, así como promocionar la integración de aprendizas a la Formación Profesional Dual en el sector empresarial [16]

4.1 La Red Mujer y Trabajo

Para la conformación de la Red Mujer y Trabajo se contactaron seis organizaciones no gubernamentales. A las integrantes de éstas organizaciones, la consultora de la GTZ Silma Pinilla, les presentó una propuesta de estrategia para apoyar la integración de mujeres al Programa Dual, la cual fue aprobada por la RMT.

Básicamente las organizaciones que formaron la Red vieron la posibilidad no sólo de insertar y visibilizar a las mujeres en los oficios no tradicionales, a través del Dual, sino que también se presentaba la oportunidad de lograr cambios en los patrones culturales, visibilizar la discriminación de la mujer en el aspecto laboral y promover la equidad en el empleo.

[15] Pinilla Díaz, Silma. Informe de Consultoría Actividades en Beneficio de las Integración de Aprendices/zas a la Formación Profesional Dual. Mayo de 1995

[16] Pinilla Díaz, Silma. Informe de Avance Integración de la Mujer a la Formación Profesional Dual. Panamá

Se debe mencionar que el nacimiento de la Red no fue un hecho aislado o fortuito, sino que el momento era oportuno. Ya existía una propuesta de política pública con enfoque género desde las mujeres, en el Plan Nacional Mujer y Desarrollo se contemplan acciones específicas para la formación de mujeres en oficios no tradicionales.

El movimiento de mujeres organizados, desde la Plataforma de Acción de Beijing, la voluntad política de la GTZ, el interés del gobierno nacional y de la empresa privada en modernizar la economía creaban un clima favorable para mejorar las condiciones de las mujeres en la formación profesional y en el empleo.

A juicio de la RMT la propuesta no sólo era educativa, sino formativa, ya que permitía implementar la teoría de género para el logro de la equidad. Estábamos convencidas que la importancia del programa encajaba dentro de nuestra propuesta.

El 24 de octubre de 1994 estas organizaciones deciden como acción concreta agruparse en lo que se denominó la **Red Mujer y Trabajo (RMT)** El nombre surgió, por un lado, de la idea de que la mujer es el puntal de la acción de estas organizaciones y, por el otro, todas coincidían en la misión de insertar a la mujeres en el mercado laboral.

El nombre estuvo ligado al esfuerzo que se venía realizando por parte de las miembras de las organizaciones no gubernamentales en el diseño del Plan Nacional Mujer y Desarrollo. En este Plan el aspecto trabajo surgió como tema específico en los Taboga I y II que proponían "la promoción de igualdad de oportunidades, deberes y derechos en el mundo del trabajo" así como también el

adecuar los programas de educación formal y no formal y de capacitación técnica, con el fin de que las mujeres obtuvieran la calificación requerida para puestos mejores remunerados.[17]

Estas organizaciones fueron contactadas por la consultora de la GTZ, ya que individualmente estaban realizando algún tipo de programa, promoción, y/o desarrollo en beneficio de las mujeres de allí que ***CEDEM*** *en 1992 había ejecutado un programa de formación profesional en oficios no tradicionales con enfoque de género.*

CEMP. *Tenia experiencia en trabajo comunitario con mujeres en comunicación y capacitación en género.*

FNMPNP: *Poseían experiencias como empresarias y ejecutivas de empresas. Por ser ejecutivas mantenían una relación más directa con el mercado de trabajo.*

COMISEIM: *Experiencia en la formación de jóvenes empresarios /as.*

FUNDAMUJER: *Desarrolla el programa de formación de mujeres en oficios no tradicionales. Cuenta con el Centro de Adaptación Laboral.*

CEASPA: *Experiencia en capacitación de género y educación popular.*

En un primer momento, la Red sólo contaba con los Recursos Humanos comprometidos que laboraban de forma voluntaria, con apoyo económico de sus ONGs integrantes y en muchos casos de las propias miembras.

4.2 Formalización de la Alianza entre la Red, GTZ, INAFORP y COSPAE.

Por iniciativa de la GTZ se abrió un diálogo fructífero con las ONGs que integraban la Red en torno a la propuesta de trabajar coordinadamente en el Programa Dual. Posteriormente esta relación se fortalece con la formalización del acuerdo de colaboración entre los distintos actores de este programa.

[17]Plan Mujer y Desarrollo 1994-2000. Panamá 1993.

Con la firma del convenio entre la RMT, y la GTZ. INAFORP, COSPAE se crearon las condiciones necesarias para establecer una alianza que formalizara la relación entre estas instancias.

Este acuerdo de Asistencia Técnica se firmó entre las partes el 29 de marzo de 1995. Con este acuerdo se pretendía actuar de manera conjunta para contribuir al desarrollo del Programa Dual, a fin de brindar nuevas oportunidades de capacitación laboral teórico-práctica a las mujeres, incrementando su participación en dicho programa".[18]

A través de este convenio la Red se comprometió a:

- ♀ Proporcionar apoyo logístico para los trabajos de supervisión de las aprendizas.
- ♀ Participar en la elaboración, discusión y elaboración del Plan Operativo anual
- ♀ Promover paquetes audiovisuales, cuñas documentación paquetes psicológicos y pedagógicos u otro material que facilitara la promoción y formación de las aprendizas.
- ♀ Ofrecer charlas a las aprendizas sobre legislación laboral, género, planificación familiar y desarrollo humano.
- ♀ Darle publicidad y promoción al proyecto con el fin de contar en el futuro con una legislación acorde con el Sistema.
- ♀ Producir trimestralmente un boletín informativo sobre las actividades que realiza de la Red, y distribuirlas dentro de las organizaciones miembras.
- ♀ Elaborar proyectos y gestionar financiamiento interno o externo acorde a las necesidades de la Red con miras a dotar al proyecto de equipo y material necesario para su continuación.
- ♀ Asistir al convenio en aquellas áreas de género que sea necesario.

Por otro lado los firmantes del convenio se comprometieron a:

- ♀ Propiciar una asesoría calificada a los aspectos pertinentes al género en las comisiones mixtas

[18] INAFORP. Memoria Anual. 1995

- Preservar el mantenimiento de las instalaciones que son usadas por las aprendizas en el INAFORP, a efecto de que las mismas se devuelvan en un ambiente favorable.
- Evaluar conjuntamente con los empresarios y las ONG's, los progresos de las aprendizas.
- Apoyar las acciones de la Red que redunden en el fortalecimiento de programas y la incorporación de aprendizas al mismo.

4.3 Agenda y Áreas de Acción de la Red Mujer y Trabajo

Todas las organizaciones integradas en Red Mujer y Trabajo, coincidieron en desarrollar una agenda permanente de trabajo que consistía en[19]:

- Obtener mayores puestos de aprendizaje en las empresas e incorporar a las egresadas al mercado laboral.
- El Seguimiento a las aprendizas y egresadas
- Investigaciones sobre la situación laboral de la mujer.
- Promoción y Divulgación del Proyecto de Formación Dual, tanto en el sector empresarial como a las estudiantes.
- Actividades de Formación de Género, desarrollo humano y autoestima, dirigido principalmente a estudiantes de ambos sexos y monitores del Programa de Formación Dual.
- Búsqueda de apoyo político en instancias gubernamentales.
- Actividades periódicas de seguimiento y evaluación del desempeño de las aprendizas.

[19] Acta de Reunión Red Mujer y Trabajo del 6 de mayo de 1997.

4.4 Funcionamiento de la Red

Como estructura organizativa al inicio se define una coordinación trimestral por ONG, que se encargaría de organizar, dirigir, y coordinar todas las actividades, durante el período correspondiente. Posteriormente, este tiempo fue extendido a seis meses. Esta estructura tenía como objetivo garantizar un trabajo colegiado, alternar las responsabilidades y la incorporación efectiva de todas las organizaciones miembras. La toma de decisiones y responsabilidades se realizaría mediante consulta y consenso.

Las funciones de la coordinadora fueron ampliamente discutidas, mediante consenso quedaron definidas así:

- Vigilar el cumplimiento del Plan Operativo.
- Establecer y mantener la coordinación con el Convenio.
- Representar la Red.
- Convocar a reuniones y mantener a las miembras informadas.
- Elaborar Informes sobre su período de coordinación.
- Mantener documentos, registros y archivos de la Red.
- Asesorar a la coordinadora del siguiente período.

A través de todo el proceso, el funcionamiento de la Red fue evolucionando. Se trataba de hacerlo cada vez más funcional, como ejemplo de ello, se puede mencionar que al inicio las responsabilidades de las ONGs que integraban la Red no estaban claramente definidas, lo que significaba que todas las organizaciones cumplían funciones similares. La experiencia determinó que era necesario considerar las facilidades o fortaleza que cada organización poseía y así asignarle funciones específicas.

La estructura de la Red respondía a un método participativo que permite involucrar a todas las ONGs, según las fortalezas e intereses de cada una.

Se estableció un Reglamento Interno para regular las relaciones de las organizaciones que integran la Red.

En este sentido, CEMP y FUNDAMUJER apoyaron la promoción del Programa Dual a través de espacios radiales. Las organizaciones integrantes de la Red efectuaron una intensa promoción en las escuelas técnicas de la ciudad de Panamá con el propósito de incrementar la inserción de nuevas aprendizas al Programa Dual.

La atención y el seguimiento a las aprendizas se dividió por oficio. A cada organización se le asignó la responsabilidad de atender a las aprendizas de un determinado oficio. Con esta división se intentaba personalizar la atención de manera que se garantizara, en lo posible, la permanencia de las aprendizas en el programa, reduciendo sus niveles de deserción.

El seguimiento consistía básicamente en brindarles orientación psico-social, asesoramiento, cuando enfrentaban algún tipo de discriminación de género en la empresa o en el centro de formación. También se daba seguimiento a aquellas aprendizas que presentaban problemas de vivienda, salud, conflictos familiares, laborales o de cualquier otra circunstancia que pusiera en peligro su permanencia en el programa.

4.5 Relación GTZ- Red Mujer y Trabajo

Desde su creación la Red Mujer y Trabajo establece una relación de trabajo muy estrecha con la GTZ. Esta relación se inició cuando GTZ contrata inicialmente a la consultora Silma Pinilla, y más tarde con la Lic. Ilka Barahona, para que asesoren y den seguimiento a las acciones de la Red, esto implicó

comunicación permanente. Es importante mencionar que el Dr. Jorge Coloma representante de la GTZ, se convirtió prácticamente en el facilitador por excelencia de la comunicación entre la Red y los demás entes del Dual

Las acciones de la Red en apoyo al Programa Dual, en un principio generó cierta resistencia entre los otros actores (INAFORP), quienes en ocasiones se mostraron escépticos frente a la propuesta de incorporar el enfoque de género, en el módulo básico que implicaba, entre otros aspectos, el replanteamiento de los esquemas y valores socio-culturales que hasta ese momento habían orientado la filosofía y espíritu del programa Dual.

Con el Dr. Coloma se organizaron varias sesiones de capacitación y trabajo, con el propósito de instruir a las miembras sobre la concepción del Programa Dual. De igual manera se desarrolló el Primer Taller de Planificación Estratégico y se diseñó el primer Plan Operativo, de la Red, utilizando metodología de planificación orientada a objetivos (método ZOPP, siglas en alemán).Este método permite entre otros aspectos:

1. Que la cooperación entre el personal del proyecto y las entidades contrapartes sea más fácil y productiva (ya que todos se han puesto de acuerdo en los objetivos.
2. Que se analicen los problemas, sus causas y efectos respectivos y sobre estos se formulan objetivos factibles y efectivos[20].

La intermediación del Dr. Coloma facilitó la participación de la Red dentro del Programa Dual. A través de su mediación se logró que la Red tuviera una representante en las reuniones de trabajo, para la formulación del Decreto Ley N°4 del 7 de enero de 1997. [21]

[20] Zoop. Una Introducción al método. GTZ.

[21] Esta ley es la que regular el sistema de Formación Profesional, además orientará las acciones de formación profesional en las áreas prioritarias para el desarrollo de la nación panameña.

La relación con la GTZ y la participación en el Programa Dual, permitió a la Red definir, con mayor claridad sus objetivos y apoyo en el Programa Dual. Su trabajo logró tener un relativo reconocimiento y respeto de las otras instituciones involucradas.

Uno de los principales problemas planteados por la Red a la GTZ giró en torno a los recursos para financiar sus actividades. Toda la gestión realizada por la Red hasta ese momento, había sido autofinanciadas por las organizaciones, o por sus propias representantes. Esta situación se hizo cada vez más aguda y mermo significativamente la motivación en las organizaciones participantes.

El tema de los recursos obligó a la Red a estructurar y especializar cada vez más su método de trabajo. Conjuntamente con el Dr. Coloma se trabajó en el diseño de un Plan Operativo para el período 1996-1997, en el cual se definió el apoyo económico de la GTZ a la Red Mujer y Trabajo, con estos fondos se apoyaron algunas actividades de capacitación y promoción del programa.

Luego de cinco años de estar trabajando coordinadamente con las instituciones del Programa Dual, finalmente se logró tener el apoyo financiero de la GTZ, a través del denominado "Proyecto Puente", aprobado para el período 1997-1999. Este fondo permitió **i)** Sensibilizar a los instructores, monitores y personal involucrado directamente en el Programa Dual sobre la problemática de género, sus proyecciones, aprendizaje y tratamiento a las aprendizas; **ii)** motivar y apoyar a las aprendizas, al tiempo que se profundiza su formación en aspectos de desarrollo humano y de género; **iii)** Informar y concienciar a los empresarios, representantes gubernamentales, la sociedad civil, educadores, estudiantes y público en general sobre el impacto y los avances obtenidos por las mujeres en sus incursiones en el mercado formativo laboral no tradicional y **iv)** Apoyar la institucionalidad y operatividad de la Red con miras a redimensionar su misión enfocada hacia el año 2000.

Una vez que se concluyó el proyecto puente, la GTZ aprobó un nuevo financiamiento a la Red, para ejecutar el proyecto de "Incorporación de mujeres al mercado laboral en condición de equidad " que se desarrollaría en los años, de 1999 a 2001. En esta nueva etapa de financiamiento se buscaba fortalecer institucionalmente a la RMT; contribuir con la definición de una política de género para la integración de las mujeres al mercado laboral en condición de equidad; sensibilizar a todas y todos los involucrados y aumentar la proporción de aprendizas en el programa Dual y ampliar su cobertura en otros oficios.

Simultáneamente a este proceso la RMT logró obtener un financiamiento de la Unión Europea, a través del Programa de Promoción para la Igualdad de Oportunidades en Panamá (PROIGUALDAD) para ejecutar el proyecto **"Las Profesiones No Tienen Sexo".** Con este proyecto apoyaron las acciones de capacitación de las aprendizas y aprendices del Programa a Dual y la realización del 2do. y 3er. Foro Nacional "Las Profesiones no Tienen Sexo".

4.6 Relación de la Red con el INAFORP

La coordinación entre la Red y el personal del INAFORP que labora en el Programa Dual, en un inicio, no fue fácil. Hubo que salvar muchos escollos. Para este personal, sobre todo para los instructores, encontrar un grupo de feministas participando conjuntamente con ellos en la capacitación de aprendizas y hablando de la igualdad de condiciones para ambos sexos era algo novedoso, que no dejaba de generar algo de aversión. Quizás por eso se presentaron inicialmente algunas dificultades para coordinar las actividades con el programa.

En el caso de los instructores, cuentan con experiencia y trayectoria técnica, sin embargo no estaban sensibilizados en género. En la búsqueda por obtener mejores resultados no sólo se consideró a los instructores sino que fue necesario

sensibilizar a los/las funcionarios/as de mandos superiores y medios de esa Institución.

La Red se vio abocada a realizar una labor de sensibilización con este personal, que en su mayoría era del sexo masculino. Lograr que aceptarán como normal la participación de las mujeres en sus cursos fue una tarea que requirió de mucho esfuerzo, sobre todo porque eran oficios no tradicionales, quizás porque, hacerlo era como ir contra lo tradicionalmente establecido. El proceso de sensibilización se llevó a cabo mediante talleres, seminarios, reuniones, discusiones y reflexiones.

La Red desarrollo con este personal varios Talleres de Sensibilización en:

- ♀ Género
- ♀ Masculinidad
- ♀ Manejo de Conflictos.
- ♀ Autoestima
- ♀ Relaciones Humanas

4.6.1 Percepción de Funcionario (as) del INAFORP que trabajan en el Dual sobre la RMT

Uno de los actores y actoras de este proceso lo constituyen las personas que laboran en el Programa Dual del INAFORP. De allí la importancia recoger sus opiniones y sugerencias para ello, se les aplicó un instrumento. Seguidamente se presentan los resultados.

Quienes son...

El grupo encuestado estuvo integrado por cuatro hombres y una mujer. Tienen de cuatro a nueve años de laborar en esa Institución, y de uno a cinco años de ocupar cargo de instructores y administrativos/ as dentro del Programa Dual.

Cambios en los Planes de estudio.

Al indagar sobre si durante los últimos cinco años se habían realizado cambios en los planes de estudios en las carreras que representan, cuatro de ellos señalan que se ha realizado cambios. En soldadura se revisó el contenido y revisión de los módulos, las tareas y el nombre del curso. En mecánica hubo revisión en electricidad y partes eléctricas del automóvil. Gastronomía hizo modificaciones en el título del CAP, anteriormente se le otorgaba título de ayudante de cocina y producto de la revisión hoy día es de Cocinero/a . En la parte administrativa, se señaló que se han dado cambios en los programas de los cursos, los días de formación en el centro, en las comisiones mixtas, y en las reuniones de la Unidad Operativa.

Conocimiento de la Red Mujer y Trabajo.

Con relación a sí conocían la Red a Mujer y Trabajo, sólo uno señaló no conocer la Red. Las respuestas se refieren a que la Red es un grupo de ONG's que luchan para que las mujeres se les coloque como se merecen y se les respete porque son parte importante de la sociedad; la Red lucha por incorporar a las mujeres a los oficios no tradicionales, e informa sobre género.

Capacitación.

Cuatro de este personal ha recibido capacitación en género sólo uno no ha recibido. Quienes respondieron afirmativamente identifican a la Red como colectivo y otros recuerdan los nombres de las miembras de la Red que les capacitó.

A juicio de los /la entrevistados/a entre los aspectos más importantes que ha realizado la Red está la divulgación sobre género, y que los oficios no tienen sexo.

Todos coinciden en que es necesario que los instructores reciban capacitación en género.

Recomendaciones a la RMT.

De acuerdo a este personal a demás de la labor que se ha venido desarrollando en el Programa Dual la Red Mujer y Trabajo debe ubicar a las aprendizas en puestos de aprendizaje, orientarlas más en relaciones personales, género, capacitarlas sobre actitud asertiva. Concienciar a los empresarios/rias para que acepten aprendizas en sus empresas, dar más seguimiento a las visitas de las aprendizas, además que todos los cursos que se imparten el INAFORP tengan enfoque de género. La Red Mujer y Trabajo debe participar, en la selección de las aprendizas en el Dual, y en los otros cursos que allí se imparten. -Hacer más énfasis en los beneficios del programa de manera que se pueda evitar la deserción de aprendices y aprendizas. Dar más seguimiento a las aprendizas en las empresas. - Orientar tanto a hombres como mujeres en autoestima y género. Sugieren además que al momento que la aprendiza o el aprendiz presenta problemas familiares, de salud, de ausentismo etc. se debe realizar una evaluación social incluyendo las visitas domiciliarias de manera que puedan continuar dentro del programa.

4.7 Relación de la Red con el Sector Empresarial y COSPAE

Una de las situaciones prioritarias y más recurrentes, a que se vio abocada la Red fue la búsqueda de plazas en las empresas donde las aprendizas pudieran recibir su formación práctica. En ese sentido era imprescindible que la Red acudiera al sector privado como aliado estratégico del Programa Dual.

En un inicio, la Federación de Mujeres de Negocio pertenecía a la Red, se aprovechan los nexos que esta organización poseía con el sindicato de Industriales. Posteriormente se establece un vinculo importante con COSPAE, como parte integrante del sistema Dual, que representa el nexo entre el centro educativo y el sector empresarial, por tanto es el encargado de gestionar los puestos de aprendizaje para los aprendices y aprendizas en las diferentes empresas privadas de la localidad.

En el sector privado, al igual que en los otros actores del Dual, la Red tuvo que enfrentar grandes barreras que obstaculizaban el desempeño y permanencia de las aprendizas en los puestos de trabajo.

Entre los principales obstáculos estaban los prejuicios y estereotipos de géneros, propios del sistema patriarcal, que realza el carácter androcéntrico del trabajo productivo y subestima la capacidad de la mujer para realizar oficios técnicos con herramientas pesadas. El uso frecuente de estos recursos ideológicos por los empresarios y monitores, sutilmente menoscababan la motivación y la conciencia de las aprendizas, provocando, en el peor de los casos, su deserción del programa.

Obviamente ante esta situación, la Red intentó por diferentes mecanismos contrarrestar estas limitantes, ensayando diferentes estrategias. Para lograr la apertura de nuevos puestos en las empresas para las aprendizas, hubo necesidad de realizar muchas visitas a empresarios. Algunos ya registrados en el INAFORP y/o conocidos por las miembras de la Red, con quienes se intercambió puntos de vista sobre la importancia de incorporar a las mujeres en áreas no tradicionales. Se trató de convencerlos de que la experiencia que se pretendía compartir con ellos valía la pena, a fin de que aceptaran que en sus empresas se formaran aprendizas.

Los prejuicios machistas utilizados en algunos casos por los empresarios para rechazar la solicitud de plazas para mujeres eran: *"que la presencia de mujeres en sus empresas representaba distracción para los trabajadores"*; para otros, *"las mujeres tienen que hacer frente a los problemas familiares, atención de los hijos..."*, mientras que otros mostraban el temor a que las aprendizas pudieran quedar embarazadas durante el período de formación. No faltaron los que dijeran que "*la presencia de mujeres significaba tener que realizar mejoras en las infraestructuras (baños, vestidores, etc.), ya que algunas empresas no contaban con espacios físicos aptos para mujeres."* No obstante, a pesar de esta resistencia algunos empresarios accedieron a la petición, creando las plazas necesarias en sus empresas.

Los empresarios que aceptaron aprendizas, han brindado testimonios de satisfacción por los cambios operados con la participación de las mujeres. Reconocen que las mujeres han tenido un buen rendimiento laboral, con gran capacidad en el desempeño de sus funciones; son responsables, excelente asistencia y puntualidad,

Testimonios de Empresarios que han ofrecido plazas para las aprendizas del Programa Dual

Las aprendizas trabajan bien, son cuidadosas y cumplen las funciones que se le asignas"

Samuel Cedeño de Aluminio de Panamá

Las mujeres han logrado que mejore el clima de trabajo en la cocina, tienen buenas relaciones con los compañeros, son responsables, serias, cumplidas y voluntariosas."

Humberto, Marotta, Restaurante Sorrento[22]

[22] Brochour, Red Mujer y Trabajo. Integrando a las Mujeres a la formación Profesional Dual. Sistema Dual 1997

4.7.1 Percepción de Algunos Empresarios Sobre La RMT

Para la realización de este trabajo se intentó conocer las impresiones de los empresarios que participan en el Dual, sin embargo, no fue posible, y sólo se logró entrevistar a algunos representantes de las empresas que estaban vinculados con las aprendizas, ninguno era empresario. Quienes aceptaron la entrevista señalaron que lo que los acercó al Programa Dual fue la búsqueda de personal técnico especializado, con miras a elevar su productividad. Reconocen que las aprendizas han desarrollado un trabajo satisfactorio, a pesar de esto algunos de ellos aún manifiestan tener preferencias por los aprendices y señalan que las condiciones de trabajo no son buenas para las mujeres, una de las razones aludidas es que para la operación de las maquinarias y equipos se utilizan hombres y que los puestos existentes en las empresas que podían ser ocupados por las aprendizas ya tenían personal asignado.

Sugieren a la RMT que:

- Debe existir mayor relación entre las empresas y la Red,
- La Red Mujer y Trabajo debe retroalimentar a los empresarios.
- Se deben establecer mecanismos para que las visitas a las empresas sean más periódicas.
- Capacitarlos para saber lo que deben y pueden esperar de las aprendizas.

4.8 Relación de la Red Mujer y Trabajo con las Aprendizas/ Egresadas

La acción de la Red debe iniciarse desde el proceso de selección, hasta la finalización de este programa.

Desde la creación de la Red Mujer y Trabajo ha centrado la atención en las aprendizas. Esta atención se da por un lado en la parte formativa, o sea todo lo concerniente a su desempeño académico- laboral y por otro lado, en el entorno de social de éstas. Se trata de apoyarlas para resolver algunas dificultades personales y/o familiares que confrontan y que constituyen limitaciones para su formación profesional.

Las mujeres jóvenes son más receptivas a los cambios que deben enfrentar. Los cambios en la relación entre los sexos y valores familiares, han producido una mayor autonomía de las mujeres con relación a su entorno familiar.

Las mujeres ya no son "simplemente mujeres sino que tienen que decidir que quieren ser. Deben evidenciar el hecho de que la identidad de género ya no es algo que se asume como dado o como algo prescrito, sino algo que debemos y podemos definir"[23]

La labor realizada por la Red, en la promoción e inserción de aprendizas en carreras.no tradicionales, constituyó una innovación en la búsqueda de mejores alternativas para enfrentar las demandas del mercado laboral, y ofrecer a las mujeres una preparación profesional que mejore su condición de vida.

Para promover la inserción de aprendizas en el Programa Dual, la Red Mujer y Trabajo no escatimó ningún esfuerzo, se trazó metas y objetivos, prior izó el accionar en función a su misión. Algunos objetivos se fueron cumpliendo satisfactoriamente, en otros hubo que realizar revisiones y ajustes. Probablemente esto tenía que ver fundamentalmente con el hecho de que trabajar en red era una experiencia nueva para todas las organizaciones. Sin embargo el reto era mayor, la firme disposición y el compromiso adquirido hizo que el trabajo arduo, pero necesario, se llevara a cabo.

Había que garantizar que la cuota de aprendizas en el programa Dual se incrementara. Para ello a partir de 1995 se realizó de una intensa campaña de promoción directa en Universidad Tecnológica, una amplia promoción y divulgación en las escuelas vocacionales con una población femenina significativa. Se trató de fomentar en las jóvenes de esos centros, el interés por los oficios "no tradicionales".

Esta promoción consistió inicialmente en acercarse y entrevistar a las autoridades educativas. Posteriormente se realizaron seminarios, talleres, charlas con las estudiantes para brindarles orientación en género, y se les instruía sobre la participación de las mujeres en el Programa Dual.

Paralelamente a esto, en los medios de comunicación masivos, la prensa escrita, la televisión, radio y otros medios alternativos, la Red divulgaba información sobre el programa Dual, se aprovechó los espacios radiales que contaban algunas de las organizaciones miembras.

A partir de la II generación (1995-1997) se integran las mujeres a la formación Dual. Para esta generación se inscriben para los oficios de Mecánica Automotriz, Gastronomía, Mecánico de Máquinas y Herramientas, Electromecánica de Mantenimiento Industrial, Mecánica de Mantenimiento y Reparación, un total de 118 aprendices y 34 aprendizas. De este grupo 66 hombres y 19 mujeres culminaron satisfactoriamente.

[23] Vargas, Virginia. Caminos a Beijing IV Conferencia Mundial de la Mujer en América Latina y el Caribe

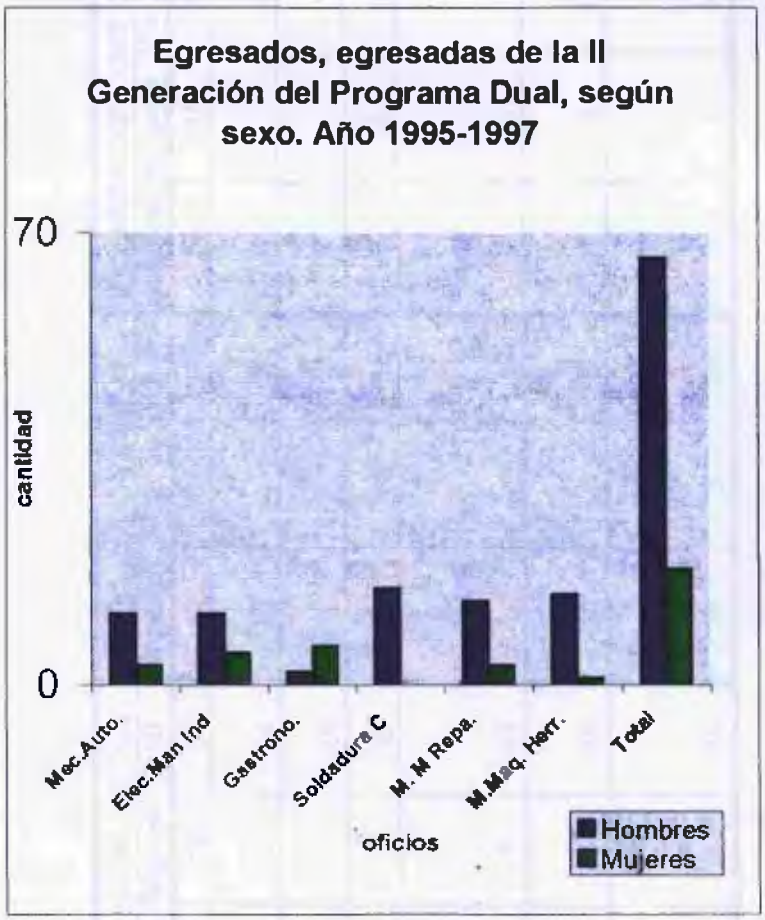
Cuadro N°1

Egresados, Egresadas de la II generación del Programa Dual, según oficios. Año: 1995-1997.

Oficio	Hombres	Mujeres	Total
Mecánica automotriz	11	3	14
Elec.Mant. Industrial	11	5	16
Gastronomía	2	6	8
Soldadura Calificada	15	-	15
M.M Reparación	13	3	16
Mecánica Máquina Herramienta	14	1	15
Total	**66**	**18**	**84**

Fuente: Coordinación de Formación Profesional Dual. INAFORP

Gráfica N°1



Fuente: Coordinación Profesional Dual. INAFORP

En la III generación (1997-1999) se inscribieron 180 aprendices y 30 aprendizas, completaron el Programa 87 hombres y 17 mujeres.

En la IV generación(1999-2001) se inscriben 143 aprendices y 23 aprendizas. Finalizan la formación 79 hombres y 11 mujeres. Para esta generación además de los oficios no tradicionales se crea la carrera de Técnico Industrial Administrativo.

CUADRO N°

EGRESADOS / EGRESADAS POR OFICIO DE LA I A IV GENERACIÓN DEL PROGRAMA DUAL

Oficios	I GENERACION 1993-1995			II GENERACION 1995-1997			III GENERACION 1997-1999			IV GENERACION 1999- 2001		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	45		45	66	18	84	87	17	104	79	11	90
Mécanica Automotriz	6		6	11	3	14	26		26	32		32
Soldadura Calificada	4		4	15		15	6	1	7	7		7
Gastronomía				2	6	8	4	11	15	5	5	10
Méc de máquinas y Herramienta	7		7	14	1	15	12		12	8	1	9
Electromecánica Mant. Industrial	19		19	11	5	16	19	3	22	15	4	19
Mecánica de Mant. y Reparación	9		9	13	3	16	20	2	22	12	1	13

Cuadro N°3

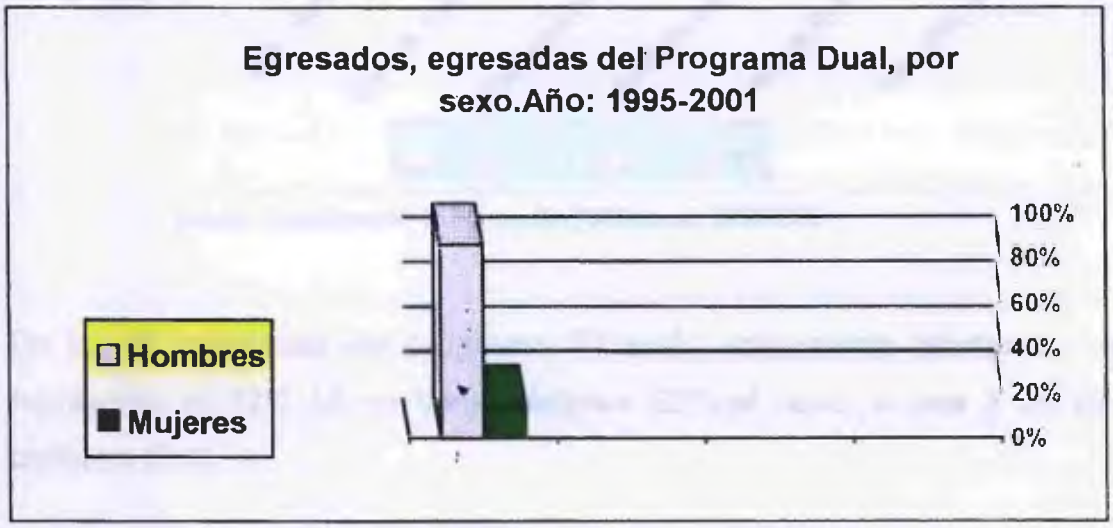
Egresados, Egresadas de la IV generación del Programa Dual, según oficios. Año:1999-2001.

Oficio	Hombres	Mujeres	Total
Mecánica automotriz	32	-	32
Elec.Mant. Industrial	15	4	19
Gastronomía	5	5	10
Soldadura Calificada	7	-	7
MM. Reparación	12	1	13
Mecánica Máquina Herramienta	8	1	9
Total	**79**	**11**	**90**

Fuente: Coordinación de Formación Profesional Dual. INAFORP

Desde la primera generación (1993) hasta el año 2001, el Programa Dual ha formado 323 personas. (Véase cuadro N°2) De estos 277 son del sexo masculino, lo que representa el 85.7 por ciento mientras que 46 son del sexo femenino o sea el 14.3 por ciento.

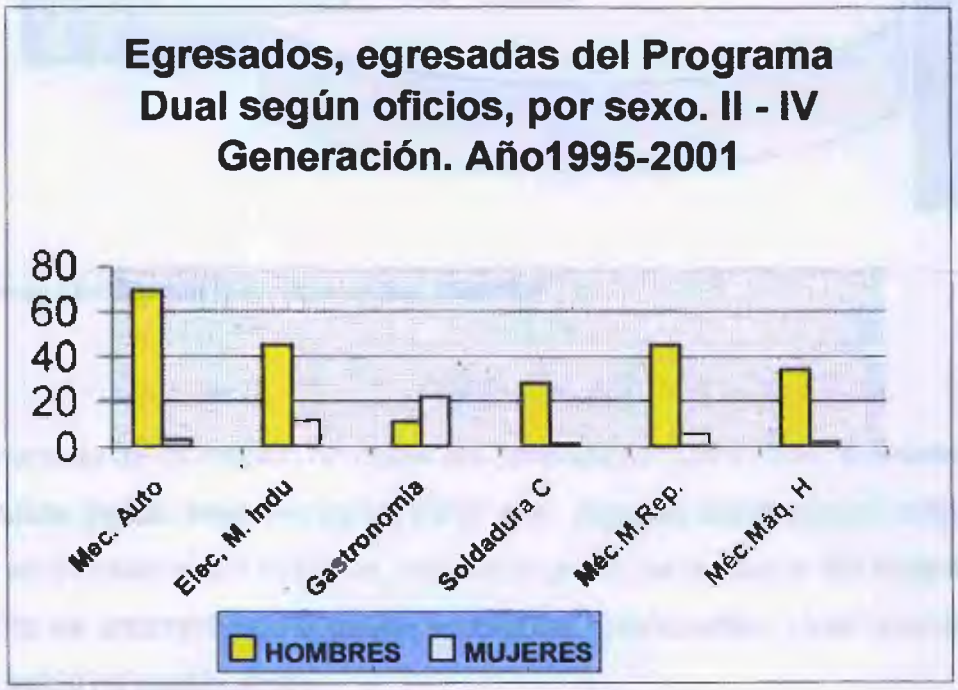
Gráfica N°2



Fuente: Coordinación de Formación Dual INAFORP

En la siguiente gráfica observamos los egresados y egresadas del programa según los oficios aprendidos, pese a los esfuerzos realizados para motivar a las mujeres en los oficios no tradicionales observamos que su participación en estos aún es muy poca. Gastronomía tiene mayor participación quizás porque es uno de los oficios que tradicionalmente han desempeñado las mujeres.

Gráfica N°3



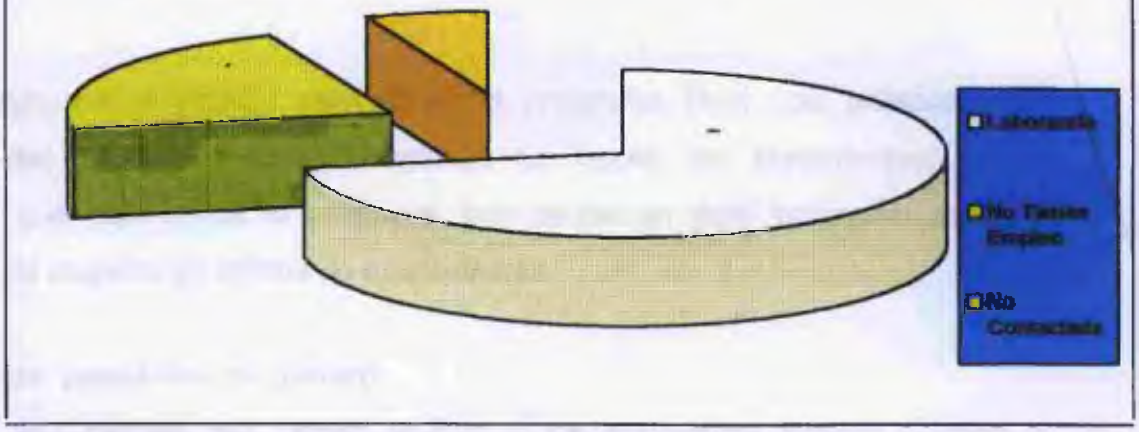
Fuente: Coordinación de Formación Profesional. INAFORP

De las 46 egresadas del programa, 33 están actualmente laborando, lo que representa el 72% 10 no tienen empleo (22%)el resto, o sea 3 no se pudo contacta (6%).

Gráfica N°4

Situación Laboral de las Egresadas del Programa Dual.

Año 2001



Fuente: Coordinación de Formación Dual. INAFORP

Durante el período de formación no todas las aprendizas culminaron sus estudios entre las causas de las deserciones se tiene: que algunas aún teniendo empresa formadoras abandonaron los estudios, sin embargo en los registros del organismo formador sólo se encontró como causa problemas personales, otras aduciendo razones de salud no continuaron.

A pesar de todos los esfuerzos realizados por la Red para insertar a las mujeres al Dual siempre surgieron factores que obstaculizaban este proceso. Uno de los factores determinantes fue la poca receptividad que aún existe de parte de las mujeres hacia los oficios que han sido "tradicionalmente masculinos" y con los cuales no se sienten identificadas. Tampoco se puede subestimar la carga de estereotipos y prejuicios que existen en la conciencia de las propias mujeres.

En el marco de este proceso fue evidente también el peso de las actitudes machistas de los involucrados, que con sus actitudes hacían más difícil esta tarea. La falta de interés en la incorporación de mujeres al Dual de algunos funcionarios no contribuyó a hacer una selección más objetiva. Muchas veces la selección de aprendizas estaba condicionada al número de plazas de trabajo que se habían logrado conseguir en las empresas. Por más interés que hubieran tenido las mujeres sino se encontraban plazas de trabajo no podían ingresar al Dual.

Sin embargo, haber podido insertar en el programa Dual una población de femenina del 14.3 por ciento, constituyó un hecho sin precedentes en el INAFORP que nos indica el potencial que existe en este programa para la formación de mujeres en oficios no tradicionales.

Enfrentando prejuicios de género.

Parte del seguimiento que brindó la Red a las aprendizas estaba dirigido a contrarrestar los prejuicios y estereotipos de género con que se enfrentaban las aprendizas durante su formación tanto en las empresas como en el centro de formación. Estas encontraban situaciones desfavorables que limitaban su cometido como "mucha discriminación producto de los prejuicios, aparente sobreprotecciones de los hombres que las rodean, rechazos disimulados, boyerismo, acoso sexual, violencia, y hasta invisibilización de sus aportes, de sus logros o de su participación".[24]

Salvando los obstáculos.

Pese a estas dificultades las aprendizas señalaban que las capacitaciones sobre género que la Red les había ofrecido, les sirvió para conocer lo que se les había enseñado equivocadamente mediante el proceso de socialización.

[24] Terán Aleyda. El Dual Cambio mi Vida Red Mujer y Trabajo. Pág. 18

"El trabajo para reforzar la autoestima hacia nosotras, que somos valiosas, importantes, autónomas, y que con nuestro desempeño contribuimos a nuestro desarrollo personal y también al desarrollo del país, las herramientas que nos han brindado y que nos han ayudado mucho, como por ejemplo, que es la negociación y el manejo de conflictos, la sexualidad y otros temas que nos han sido brindados por la Red Mujer y Trabajo"
(Tomado del libro El Dual Cambio mi Vida. Terán Aleada, Red Mujer y Trabajo. Pág18.

♀ **Acciones con los familiares de las aprendizas.**

El trabajo de seguimiento de la Red no se limitó a las aprendizas sino también a la atención de sus familiares más cercanos, ya que en algunos casos la familia constituyó uno de los primeros obstáculos. A través de seminarios, convivios, entrevistas, y contacto telefónicos se trató de sensibilizar a los padres y las madres sobre las ventajas y oportunidades del Programa Dual, de manera que estos y estas se convirtieran en apoyo y vieran con beneplácito la participación de sus hijas en el programa.

4.8.1 La percepción de las Egresadas sobre la RMT

Se conversó con las egresadas para obtener su percepción sobre la labor realizada por la Red y se les aplicó un instrumento. A continuación se presenta un resumen de sus planteamientos.

Las edades de las egresadas oscilaban entre 21 y 35 años, residían en diferentes corregimientos de la ciudad de Panamá, (Juan Díaz, Pedregal,

Tocumen, San Francisco, Alcalde Díaz, Pacora y en el distrito de San Miguelito), en su mayoría eran solteras.

"Pudimos elevar nuestra autoestima..."

La capacitación les permitió elevar su autoestima y tener mayor seguridad en sí mismas, así como también a ser más responsables, a proyectar una buena imagen y a no dudar de la profesión que habían escogido.

"Aprendimos a manejar las discriminaciones de género..."

La capacitación en género les permite un manejo adecuado con sus compañeros de trabajo o de formación, así como también manejar las insinuaciones sexuales, las discriminaciones o los rechazos por género.

"Aprendimos sobre nuestra Sexualidad y salud reproductiva"

La orientación recibida en salud sexual y reproductiva les ayudó a conocer sobre el control de natalidad no sólo durante la formación, sino que en la actualidad les ha permitido decidir sobre el número de hijos que quieren tener.

"La orientación de la Red me ayudó a decidirme por una carrera técnica".

Algunas de las egresadas se inscribieron en el Programa Dual por que les daba la posibilidad de continuar la formación técnica que recibieron en la secundaria, Otras, señalaron que sintieron curiosidad cuando recibieron la visita de las integrantes de la RMT hablándoles de la oportunidad de estudiar carreras técnicas no tradicionales, otras simplemente les interesaba una carrera de corta duración que les permitiera obtener ingresos rápidos.

Los estereotipos...

Algunas de las entrevistadas, señalaron que habían sido cuestionadas por parte de sus padres, madres, compañeros/ras de universidad o de trabajo, amigos y amigas, por las carreras que escogieron. Es importante señalar que para ninguna

su condición de mujer ha constituido una limitación en el desempeño de la carrera.

Opinión de las egresadas sobre el Programa Dual.

Las egresadas tienen entre excelente y buena opinión del Programa de Formación Dual. Algunas de las entrevistadas consideraron que este programa le brinda a los y las jóvenes la oportunidad de estudiar nuevas carreras en poco tiempo, otras indicaron que les permite recibir una preparación mental y emocional, que les ayuda a desenvolverse en las diferentes áreas de trabajo, Algunas opinaron que era necesario mayor coordinación con las aprendizas.
Además, señalaron que había deficiencia en el aprendizaje, no obstante, consideran que los planes de estudio deben actualizarse.

Experiencia durante la formación...

Acerca de la experiencia vivida durante su formación, opinaron que fue buena. Consideraron que se les enseñó a cada una de ellas una profesión. Laboralmente también adquirieron muy buena pericia y reconocen que no les ha sido fácil demostrar en los puestos de trabajo que las mujeres son capaces.

Percepción acerca de la Red...

Las egresadas manifestaron que la labor de la Red Mujer y Trabajo fue buena, ya que promovió la unidad entre ellas y les permitió un manejo adecuado de los conflictos.
Reconocieron que a través de la participación de la Red pudieron conseguir buenas empresas para sus formaciones así como, dilucidar algunas situaciones difíciles o conflictivas que se les presentaron en el período de formación.

Lo más relevante del papel de la RMT

A juicio de las egresadas los aspectos más relevantes de la labor de la Red Mujer y Trabajo han sido:

- El fortalecimiento de la autoestima,
- Aprendieron que como mujeres debían perseverar,
- Estaban seguras que podían contar con las miembras de la Red ante cualquier problema que se les presentara.

Pero sobre todo:

- Aprendieron como llegar y quedarse en un trabajo que tradicionalmente era de hombres.

"Le recomendamos a la Red..."

- Brindar más seguimiento a las egresadas.
- Dar más apoyo a las aprendizas, y mantener más contacto con ellas,
- Dar más publicidad de la labor que realizan.

5. Situación Actual y Perspectiva De La Red

5.1 El Equipo técnico de Gestión

La sinergia establecida entre el INAFORP y CoSPAE en la planificación, organización y evaluación del sistema de Formación Dual, se denomina Equipo Técnico de Gestión (ETG)[25]. Desde su creación la RMT apoya el Programa Dual, sin embargo, es a finales del año 2000 que logra integrarse en la estructura formal de coordinación y toma de decisiones conjuntamente con las dos instituciones que participan en el Dual. En el Reglamento Interno se definen las funciones, integración, organización cobertura, mecanismos de información comunicación, y decisión. La RMT formalmente no está considerada no

[25] Equipo Técnico de Gestión del Sistema de Formación Profesional Dual. Reglamento Interno.

obstante, de hecho actualmente participa con las mismas responsabilidades y derecho en ese espacio.

5.2 Perspectivas de la RMT

Para conocer cuales son los aspectos más relevantes de la participación de la RMT en el ETG, se entrevistó a la Lic. Aleyda Terán, quién actualmente ejerce la coordinación (enero – mayo 2001) y representa al a Red en este espacio. De acuerdo a la lic. Terán los aspectos más relevantes están dados porque es un espacio que le permite a la RMT incidir en las políticas relacionadas con la vida del sistema de formación profesional Dual, con la toma de decisiones a nivel del INAFORP y de CoSPAE, con todas las instancias que tienen que ver con el sistema, en diferentes momentos. La RMT lo hace en igualdad de condiciones y se involucra participando activamente y además dando muestras de trabajo, de propuesta y de respuesta.

Otro aspecto relevante de la participación dela RMT es la posibilidad de interactuar y de conocer los otros sectores que componen el sistema e incidir en ellos. Además es un espacio propicio de docencia. En el ETG se pueden intencionar espacios de formación y de debate tanto para la RMT como para los otros sectores.

Actualmente RMT participa en el ETG en igualdad de condiciones con las mismas responsabilidades y deberes de los otros/as miembros/as. No aparece en el Reglamento Interno pero está incidiendo para aparecer formalmente. De hecho la Red ya asumió la coordinación del ETG al igual que lo han hecho los otros entes que lo integran.

La participación de la Red como conjunto en el ETG la va tener la miembra que en ese momento funja como coordinadora quién tiene una suplente.

Por otro lado, un aspecto importante a mencionar es que la ley actual del Dual no contempla la participación de la Red ni de CoSPAE, en ese sentido ambos organismos aspiran a ser incorporados a la Ley del Sistema de Formación Profesional Dual. La RMT se propone que el ETG incida en la transformación de la ley. Ello posibilitaría que la ley se cambie, y que la Red pueda entrar en el organigrama con responsabilidades y atribuciones propias, además que en su conjunto la reglamentación se transforme para beneficio del sistema Dual e incorporar transversalmente la perspectiva de género, lo cual permitirá permear al resto d e los integrantes del ETG.

La participación de la RMT evidencia la capacidad que tiene de trabajar con entes múltiples, de diferentes especialidades, por un lado y por el otro, sirve de aval y carta de presentación del desempeño de sus funciones como colectivo.

La RMT en el ETG no tiene como misión solamente apoyar las transformaciones de las curriculas en el sistema Dual; el interés fundamental estratégico está relacionado con la incorporación de mujeres en oficios no tradicionales al mercado laboral del Panamá. Se ha iniciado la participación con el Dual sin embargo no se excluye que la Red pueda incidir en otras políticas, o acciones a favor de participación e incorporación de mujeres en igualdad de condiciones y sin discriminación.

Como parte del ETG a futuro se desea seguir incidiendo en la relación que tiene el sistema Dual con el empresariado, ya que por primera vez se ha participado en un evento público de reconocimiento al empresariado. Fue organizado desde el ETG y permitió que la Red se visibilice. En el mismo la RMT tuvo una intervención, hizo además un reconocimiento a empresarios que han acogido aprendizas en sus empresas. , La Red con su participación en el ETG está avanzando de un espacio privado a uno público, interactuando con empresarios, con comisiones técnicas, con personal directivo del INAFORP y de CoSPAE, tomando acuerdos, elaborado convenios, es decir adquiriendo formalidad

visibilidad, presencia y fortaleza en espacios mucho más amplios y de mayor nivel de decisión.

Pese al esfuerzo realizado, aún hay mucho por hacer desde el punto formativo, desde la transformación de la cultura y de la curricula; de las percepciones que tiene el empresario de la participación de jóvenes en sus empresas, de las percepciones de los instructores e instructoras del INAFORP, de los monitores y monitoras y sobre todo lo que son y deben ser las aprendizas. Estas tareas sólo pueden ser realizadas en conjunto con los actores y actoras involucrados / as.
Luego de este proceso la RMT cuenta con productos elaborados como materiales didácticos con perspectiva de género, materiales impresos y se han elaborado cinco proyectos dirigidos a promover la igualdad de oportunidades para las mujeres y que permitirán lograr su sostenibilidad.

6 Consideraciones Finales.

6.1 Nudos Encontrados en el Proceso

La inserción de mujeres en los oficios "no tradicionales", no ha sido un proceso fácil. En el desarrollo de este trabajo, hemos venido describiendo algunas de limitaciones confrontadas.

♀ La coordinación y la comunicación de la Red con los otros miembros del Dual (INAFORP-COSPAE) no siempre funcionaron adecuadamente, esto se convirtió en una de las limitaciones más importante para lograr la efectividad del trabajo de la Red.

♀ No hubo un registro sistemático de las situaciones o problemas confrontados por las aprendizas que permitiera realizar un análisis profundo de las causas de las deserciones.

- El trabajo realizado por la Red requiere tiempo y dedicación, debido a los múltiples compromisos que se generan a raíz de su participación en el Programa Dual.
- Carece de un espacio físico y de una estructura institucional. así como también de personal dedicado a tiempo completo que le dé seguimiento a las actividades específicas de la Red. Tal situación en ocasiones recarga a la persona que representa a la ONG.
- Tal como se ha venido señalando en el documento una de las grandes limitaciones encontradas en el proceso, como era de esperarse fueron los prejuicios, y estereotipos del personal involucrado en el Dual, sobre todo del personal masculino.

6.2 Logros

De la participación de la Red en el Programa Dual se pueden mencionar como logros para todos los entes involucrados en el sistema aprendices/zas el INAFORP ,CoSPAE, y empresarios empresarias los siguientes :

- Con la incorporación de la perspectiva de género se logró mejorar la calidad de la formación de las aprendizas.
- Se logró despertar el interés de las autoridades del INAFORP en la incorporación de la perspectiva de género en la formación técnico profesional; así mismo se demostró tener capacidad para incidir en el cambio de los planes y programas de capacitación.
- Se mejoró la actitud de algunos funcionarios /as, instructores en cuanto a la incorporación de mujeres en el Programa Dual a través del intensivo programa de sensibilización de género desarrollado por la Red.
- Los instructores y el personal de administración del Programa Dual reciben capacitación por parte de la RMT.

- Se promovió la creación de un mecanismo de participación de la sociedad civil en la toma de decisiones dentro del Sistema de Formación Profesional Dual. La Red logró, luego de muchas negociaciones, integrarse en una estructura formal de coordinación.
- Se avanzó en el cumplimiento del Plan Nacional Mujer y Desarrollo que contempla la formación de mujeres en oficios no tradicionales.
- Las miembras de la Red pudieron adquirir experiencia en el diseño de proyectos y capacitación con perspectiva de género.
- La Red desarrolló un trabajo planificado, esto se puede apreciar a través de la coherencia en los objetivos y metas.

- Se avanzó significativamente al obtener recursos financieros de la GTZ y de la Unión Europea, administrados directamente por las organizaciones integrantes de la Red.
- La Red se ha fortalecido e institucionalizado a partir de la experiencia de trabajo coordinado en los últimos años.
- Los empresarios/ras cuentan con personal altamente calificado.
- Los monitores de las empresas formadoras han recibido sensibilización y capacitación por parte de la RMT.

BIBLIOGRAFIA

Centro de Investigación de Operaciones para el Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología CENIO. **Proyecto de Acoplamiento de Necesidades y Disponibilidades de Puestos de Aprendizaje**. Informe de Avance. Volumen N°3 agosto 1994.

Decreto LEY N°4, Por el cual se regula el Sistema de Formación Dual.

Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. **Diseño y Ejecución del Plan Nacional Mujer y Desarrollo. Un caso de Incidencia.** Panamá. San José Costa Rica. 1997

INAFORP. **Memorias 98. Construye tu futuro Profesional.** Panamá, 1999

Ministerio de la Juventud la Mujer, la niñez y la familia.. **Informe Nacional "Clara González", Situación de la Mujer en Panamá**, 1999.

INAFORP. **Memorias 1996.** Panamá1997.

Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales de España **Mujeres Latinoamérica en Cifras**. Santiago, Chile 1993.

Lañas, Giovany y otros. **Evolución de la Formación Profesional Ocupacional en Panamá** . INAFORP, Segunda revisión mejorada y actualizada 1995.

Ministerio de Economía y Finanzas. **Plan de Desarrollo Económico Social y Financiero con Inversión en Capital Humano**. Suplemento, Panamá, 2000.

Ministerio de Planificación y Política Económica. **Políticas Públicas par el Desarrollo Integral Desarrollo Social con Énfasis Económico** Panamá, 1994.

Ministerio de Planificación Y Política Económica. Dirección de Políticas Sociales. **Informe Social 1997.** Panamá, 1998.

Ministerio de Planificación y Política Económica. **La Economía Panameña: Situación y Perspectivas. Informe de Coyuntura.** Panamá, 1998.

Ministerio de Salud. Plan Nacional Mujer y Desarrollo: Operativización 1996 - 2001

Naciones Unidas. Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer. 1995

Naciones Unidas. La Mujer Retos hasta el año 2000. Nueva York, 1991

Pinilla Díaz, Silma. **"Integración de la mujer a la formación profesional Dual. Informe de Avance de Consultoría.** GTZ. Panamá, 1995.

Pinilla, Díaz, Silma. **"Actividades en Beneficio de la Integración de Aprendices(zas) a la Formación Profesional Dual".** Informe de consultoría. GTZ. Panamá, 1995.

Pinilla, Díaz, Silma. **Diagnóstico Institucional con Perspectiva de Género.** INAFORP. Panamá, 2000.

Foro Mujer y Desarrollo. Plan Nacional 1994-2000 Mujer y Desarrollo. Panamá 1993.

Red Mujer y Trabajo. **Políticas para el Tratamiento de Aprendizas que se incorporan al Sistema de Formación Profesional Dual**. Panamá. Junio 1997

República Federal de Alemania Cooperación Técnica República de Panamá. Panamá 1997.

Terán, B. Luz Aleyda. **El Dual cambio mi vida**, Red Mujer y Trabajo Panamá, 1999.

Vargas Valente, Virginia. **Caminos A Beijing. IV Conferencia Mundial de la Mujer en América Latina y el Caribe.** UNICEF UNIFEM Centro de la Mujer Peruana. 1998.

Reseña de las Organizaciones

Centro para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM)

El 27 de diciembre de 1988 nace el denominado "Centro para el Desarrollo de la Mujer" C.E.D.E.M constituido como una organización no Gubernamental, sin fines de lucro, cuyo propósito está basado en un gran compromiso: Desarrollar esfuerzos dirigidos a lograr la plena realización de las mujeres en igualdad de derechos como seres humanos, desde una perspectiva de género.

El trabajo se estructuró en tres líneas fundamentales

-Atención a la violencia Intra familiar

-Investigación sobre la situación de la Mujer

-Capacitación

Cuenta a con equipo conformado por profesionales, como psiquiatras, psicólogos(as) abogados (as9, trabajadores sociales, además de miembros y miembras voluntarios(as), se creó el CONSULTORIO PSICOSOCIAL Y LEGAL, como instrumento enfocado al logro de dichos objetivos.

CEDEM constituye un apoyo preventivo, terapéutico y de orientación a las mujeres sobrevivientes de la violencia, expresada en el maltrato físico y psicológico, además del hostigamiento laboral, la violación carnal y el incesto.

CEDEM ha desarrollado labores de docencia y capacitación de mujeres en trabajos no tradicionales como albañilería, carpintería, construcción, entre otros. Asimismo, se han publicado estudios sobre las situaciones de las mujeres, ayudando a comprender mejor las necesidades básicas de este gran colectivo sobre el que se sostienen las estructuras de nuestro país.

Algunas de las publicaciones son. "La primera Investigación realizada sobre la situación de las mujeres en Panamá", "Aproximación diagnóstica a las violaciones de las mujeres en Panamá y San miguelito", "La madre Soltera" "la empleada doméstica" "Las discriminaciones de la mujer" "Mujeres y violencia Historias de vidas".

CEDEM ha tenido participación activa en diferentes actividades junto a Organismos, tato Nacionales como Internacionales, que de alguna manera, han tenido que ver con la investigación de la situación de la mujer en Panamá, con la pobreza, con la sexualidad, los derechos humanos y con la violencia contra las mujeres. Los principales objetivos de CEDEM son:

1-Contribuir a crear conciencia sobre la situación de la mujer y sus problemas específicos en la sociedad panameña como base para cambios legales, psicológicos, culturales y sociales.

2-Diseñar y ejecutar investigaciones sobre los problemas específicos de la mujer panameña.

3- Promover acciones que favorezcan el desarrollo integral de la mujer y su participación activa en la vida económica y política nacional.

4-Propiciar el debate y la discusión científica de los problemas, acciones y medidas que afecten a la mujer para generar opinión favorable al cambio a favor de ella.

5-Mantener contacto y afiliación con organizaciones femeninas de promoción de la mujer a nivel regional, nacional e internacional y promover eventos afines con estos objetivos.

***Fuente:** CEDEM*

CENTRO DE LA MUJER PANAMEÑA (CEMP)

Es una organización no gubernamental que nace en 1990 con el propósito de promover el liderazgo y el desarrollo integral de la mujeres desde un enfoque de género a fin de mejorar su condición socioeconómico y su participación en los diferentes espacios de toma de decisión.

El CEMP trabaja principalmente con mujer de escasos recursos, indígenas, negras de áreas rurales y urbano-marginales. Promueve *la formación de comités* de gestión *comunitarias*, encuentros de mujeres *populares* de *educación ambiental*, *micro- empresas*. A *través de los banquitos cooperativas y otras formas de organización* se *le permiten a las mujeres elevar si condición social y alcanzar una mejor pocisión social en la sociedad que la ubique como protagonista principal en su búsqueda hacia un desarrollo alternativo.*

Reforzar la conciencia de género, la comunicación y la solidaridad entre las mujeres.
Propiciar una dimensión de reflexión y análisis sobre las relaciones interpersonales que se establecen al interior de la unidad familiar y determinar las formas de participación de las mujeres en el medio social.

Programas

Programa de Comunicación Alternativa

Desde 1992 el Centro de la Mujer Panameña desarrolla el programa de difusión a través de la radio ***de nominado La Voz de la Mujer.*** *Este espacio informativo y educativo tipo revista radiofónica es producido por mujeres que han sido capacitadas por el CEMP, para dar a conocer la realidad y el quehacer que viven las mujeres en Panamá como en el mundo entero. Así mismo se ofrecen servicios de comunicación y se promueve la capacitación radiofónica.*

Capacitación Laboral. *El CEMP realiza capacitación laboral en áreas no tradicionales con la participación de miembros (as) de comités comunitarios en las provincias de Panamá y Colón. Cursos y Seminarios*

Durante todo el año se realizan actividades de capacitación tanto en género como en la promoción de líderes, lideresas comunitarias y autoestima.. Además se imparten cursos de belleza, decoración, corte y confección. Bancos Comunales ***En coordinación con CREDIMUJER el CEMP, promueve la creación de Bancos Comunales con el objetivo de generar una oportunidad para la mujer de bajos recursos en el ámbito de las micro empresas.***

Fuente: **CEMP**

FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA MUJER

Fundada el 28 de agosto de 1990, trabaja de manera responsable y dedicada a favor de las mujeres panameñas.

MISIÓN

Promover el fortalecimiento de las mujeres como seres humanos, mediante la asistencia legal y la orientación acerca de sus derechos y deberes, así como la capacitación desarrollo y formación personal y profesional con el fin de potenciar sus habilidades destrezas, para hacerlas capaces de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

VISIÓN

Organización sin fines de lucro, identificada por su liderazgo en el logro de una efectiva participación y marcada influencia en la creación de una conciencia nacional, fundamentada en igualdad de los derechos de la mujer, fortalecimiento de su identidad, cultura plena participación y desarrollo integral, como elementos principales de un entorno de paz, equidad, justicia y unión familiar, claves para el desarrollo social y económico del país.

Objetivos

Ejecutar los programas de educación legal y ofrecer atención y orientación legal a mujeres con problemas familiares.

Realizar programas permanentes de formación profesional y capacitación para el empleo.

Impulsar Un programa de desarrollo rural comunitario que busca incorporar a las mujeres en las actividades productivas y mejorar la calidad de vida de sus familias.

Realizar estudios e investigaciones dirigidas a diagnosticar, establecer y evaluar la situación en que se encuentran las mujeres panameñas.

Promover la legislación antidiscriminatoria a favor de las mujeres

PROGRAMAS

Desarrollo Rural: *Incorpora a la mujer rural a las actividades productivas, haciendo visible el trabajo que ellas realizan en la producción agrícola.*

Asistencia Legal: *El centro Thelma King Harrison Atiende casos relacionados con pensiones alimenticias, guarda y crianza, divorcios, maltratos filiaciones, reglamentación de visitas, y orientación en general en cuanto a derecho de familia.*

Educación Legal: Capacitación de promotor@ Legales, educación legal popular se desarrolla en diversos sectores de las provincias de Panamá, Colón, Los Santos, Herrera, Veraguas y Chiriquí.

Capacitación Laboral *Capacitación de mujeres en profesiones tradicionales y no tradicionales. Cuentan con escuelas de computadoras, manejo, Proyecto Mujeres en la Construcción graduando mosaiqueras, azulejeras, ebanistas, electricistas, y tapiceras. Cursos de atención a niños y ancianos Talleres de producción artesanal.*

Programa de Radio. "La Acción a Tomar" transmitido semanalmente en una emisora de la localidad.

***Fuente**: Fundamujer*

Corporación de la Micro y Pequeña Empresa del Sector Informal (COMISEIN)

Es una organización no gubernamental sin fines de lucro, fundada en1991, con el objetivo fundamental de promover, impulsar y apoyar la autogestión y el desarrollo de la micro y pequeña empresa como herramienta válida par reducir los índices de pobreza, crear nuevos puestos de empleos y mejorar las condiciones de vida de la población.

En el cumplimiento de esta misión, COMISEIN ha hecho énfasis en aquellos gripos de la sociedad más vulnerable y cuya inserción en el mercado labora es difícil, como lo son los jóvenes y las mujeres, sobre todo aquellas que son jefes de hogar. Para tal fin COMISEIN ha desarrollado planes integrales que incluyen programas de promoción, capacitación financiamiento y asistencia técnica, dirigido a mas de 3000 micro empresarios potenciales y en operación en los distritos de Panamá y San Miguelito movilizando en los últimos 7años fondos pro más de B/400.000.00

VISIÓN

Fortalecer y aumentar nuestra capacidad y calidad de respuesta integral a los micro y pequeños empresarios en todas sus necesidades.

¿A QUIENES SERVIMOS?

Las actividades de COMISEIN están dirigidas a la atención de los factores que permiten al micro y pequeño empresario su desarrollo con eficiencia, ya sea que se dedique al comercio, artesanía, servicios o manufactura.

FINANCIAMIENTO

Los programas de crédito de COMISEIN están encaminados a hacer accesibles fuentes de financiamiento a micro y pequeños empresarios, que por sus características propias no son sujetos de crédito en la banca formal. COPMISEIN se dedica a captar los fondos en

Instituciones Nacionales e Internacionales que permita luego otorgar créditos a pequeños empresarios

ASISTENCIA TÉCNICA

Los programas de crédito de COMISEIN cuentan con apoyo de distintos asesores técnicos, que oportuna y periódicamente le brindan asistencia a sus clientes.

PROMOCIÓN

En la actualidad, COMISEIN trabaja en la promoción de la creación de nuevas y más variadas empresas. Se trata de alcanzar la población compuesta por jóvenes, así como padres de familia emprendedores y amas de casa, interesados todos en dedicarse a actividades comerciales independientes, en su afán por vivir en familia digna y decorosamente.

CAPACITACIÓN

Los programas de crédito incluyen prioritariamente la capacitación de los usuarios, a través de cursos, charlas y seminarios talleres. Los temas que generalmente se discuten están relacionados con distintos sistemas de administración de negocios, teniéndose como prioridad la eficiencia y calidad de los servicios que se ofrecen.

PROYECTOS EJECUTADOS

Recientemente ha desarrollado los Proyectos "mujer En el desarrollo de la Pequeña Empresa "y"Formación de Jóvenes Empresarios" con las cuales se han creados nuevas empresas y puestos de trabajo en los Distrito de Panamá y San Miguelito.

Fuente: *COMISEIN*

Centro de Estudio y Acción Social de Panamá. (CEASPA)

Es una organización sin fines de lucro, creada en 1977. Trabaja para el desarrollo humano sostenible y perfeccionando la democracia a través del empoderamiento ciudadano y la participación de los diversos sectores de la sociedad.

¿Que Hace?

Impulsa y apoya propuestas nacionales que aporten equidad al crecimiento económico, participación en la democracia y sostenibilidad ambiental al desarrollo.

Colabora con el esfuerzo de organización, participación y gestión ciudadana en especial de los sectores marginados y excluidos a favor de mejorar su calidad de vida.

Apoya la creación de una moderna ciudadanía, dotada de cultura política, democrática, responsabilidad ciudadana y capacidad de acción para transformar la realidad.

CEASPA centra su trajo en tres programas fundamentales:

Desarrollo Sostenible. *Objetivos contribuir a la formación de políticas públicas que operativicen los principios de desarrollo sostenible.*

Promover la participación y diálogo de las organizaciones de la sociedad civil, con el gobierno y los sectores privados, para la toma de decisiones y acciones que afecten su calidad de vida.

Género y Desarrollo Objetivos Fortalecer el movimiento de mujeres para impulsar propuestas de desarrollo integral.

Sensibilizar sobre la condición de género en los grupos de mujeres, de hombres y mixtos, para avanzar y contribuir en la transformación de las relaciones de poder entre género.

Democracia y Desarrollo Objetivo. ***Contribuir a la construcción de poder ciudadano con relación al uso y destino del Canal y las áreas revertidas.*** *Fortalecer la democracia con la participación ciudadana en los procesos políticos y económicos que nos afecta.* *Apoyar el fortalecimiento, participación y gestión democrática de las organizaciones sociales.* *Apoyar el proceso de descentralización del Estado, a través del desarrollo local y regional, como una forma de redistribución del ingreso y del poder.* ***Fuente:*** *CEASPA*

ANEXOS