

Transversalización de la igualdad de género en el sector público

Informe Panamá



Al servicio
de las personas
y las naciones

IVONNE URRIOLA PÉREZ

SARA RAMIREZ ABAL



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

El PNUD forja alianzas con todos los niveles de la sociedad para ayudar a construir naciones que puedan resistir las crisis, y promueve y sostiene un tipo de crecimiento que mejora la calidad de vida de todos. Presente sobre el terreno en unos 170 países y territorios, ofrece una perspectiva global y un conocimiento local al servicio de las personas y las naciones.

© PNUD 2019

Todos los derechos reservados.

Producido en EE.UU.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

One United Nations Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos

Los puntos de vista, las designaciones y las recomendaciones presentadas en este informe no reflejan necesariamente la postura oficial del PNUD.

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional sobre los Gender Mainstreaming del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)". Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno, y a las especialistas regionales que brindaron información para realizar esta Guía.

Supervisores: Eugenia Piza López

Revisión: Guillermina Martín, María Fernández Trueba

Autoras: Ivonne Urriola y Sara Ramírez

Mayo 2019



Tabla de contenido

1. Introducción	5
2. Planificación estratégica y M&E	9
2.1. Marco Normativo	9
2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector	10
2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos	12
2.4. Monitoreo y Evaluación	12
3. Gestión Institucional de Género	13
3.1. Arquitectura de género	13
3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)	15
3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa	16
4. Capacidades para la igualdad de género	18
4.1. Gestión de Recursos Humanos	18
4.2. Paridad	19
4.3. Capacidades para la igualdad de género	19
5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género	21
6. Participación ciudadana y rendición de cuentas	22
6.1. Entidades de participación ciudadana	22
6.2. Mecanismos de rendición de cuentas	22
7. Desafíos y rutas a seguir	23
8. Información de contacto	24
9. Anexos	25
9.1. Listado de Acrónimos	25
9.2. Personas entrevistadas	27
9.3. Listado de documentos consultados	27
9.4. Estructura de los informes de país	29



1. Introducción al Informe Nacional

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un acuerdo histórico firmado por 193 Estados Miembros en septiembre de 2015 y presenta un amplio marco para el desarrollo social, económico y ambiental¹. La Agenda 2030 define un cuadro de propósitos compartidos a escala global, que aúna las visiones de muchos países (y actores diversos de cada uno de ellos), subsumiendo diferentes visiones e iniciativas preexistentes en un marco integrado y ambicioso de compromisos.

La Agenda 2030 afirma que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esto refleja la creciente evidencia de que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todos los aspectos del desarrollo. Si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres se obstaculizará el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede haber desarrollo sostenible si no se afrontan las barreras tangibles e intangibles que impiden a la mitad de la población tener una vida saludable, próspera y sin violencia.

Lamentablemente, a pesar de este reconocimiento, persisten las desigualdades de género. Abordarlas requiere esfuerzos específicos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como enfoques transversales que reflejan cómo los hombres y las mujeres experimentan retos de desarrollo de manera diferente debido a sus roles y responsabilidades socialmente determinados.

Las revisiones de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing han mostrado que es imperativo consolidar mecanismos para que los Estados incluyan la igualdad de género como un eje central de las acciones y procesos institucionales y de sus políticas públicas. Se trata de un proceso doble, que requiere en primer lugar de incorporar la igualdad de género en el accionar cotidiano del aparato estatal para asegurar que el compromiso sea internalizado y se refleje en los mandatos, reglamentos, procesos y presupuestos de las instituciones públicas. Al mismo tiempo es fundamental la transversalización de género en las políticas públicas donde el Estado se posicione como un actor central en el logro de la igualdad sustantiva.

¹ Naciones Unidas (2015): Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1. En línea <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>



En este doble proceso se buscará desarrollar herramientas y conceptos claros y accesibles para consolidar arquitecturas y capacidades de coordinación, espacios de participación, desarrollo de programas y políticas públicas en el marco de la Agenda 2030 e indicadores de seguimiento y de impacto de las políticas públicas.

Asimismo, el seguimiento a los ODS requiere desarrollar mecanismos efectivos para promover la igualdad, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres en el marco de agendas armonizadas.

En este contexto, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) junto a Gobiernos de la región se propone desarrollar un Sello de Igualdad de Género en el Sector Público como una herramienta para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Tanto los aprendizajes de los Sellos de Igualdad de Género en el sector privado² y en entidades públicas, del Sello de Igualdad de Género del PNUD³ como de los Programas de Transversalización de Género desarrollados en los países de América Latina y el Caribe⁴ han alimentado la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.

Dicha propuesta surge del análisis de las transformaciones que se requieren del Estado para la implementación de políticas incluyentes y la transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, ha contribuido junto con especialistas nacionales y regionales a la construcción del concepto de estados inclusivos. Se considera estados inclusivos a aquellos con una clara vinculación de los ODS con los derechos humanos, que sostienen una interrelación sostenida y eficaz con la sociedad, descentralizados, con mecanismos que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas y con un compromiso claro, concreto y medible con relación a la igualdad de género⁶.

² Se han estado implementando, desde 2009, Programas y Normas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), más conocidos como Sellos de Igualdad de Género en empresas privadas y empresas u organizaciones públicas. Estos están dirigidos a producir, cambios organizacionales que contribuyen a cerrar las brechas de género y a promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Ver más en <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad/sellos-de-igualdad#programas-de-certificación>

³ El Sello de Igualdad de Género del PNUD es un proceso de certificación corporativa que desde 2012, evalúa la capacidad de las oficinas del PNUD en los países para lograr la igualdad de género. Ver más en <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/institutional-innovations-for-gender-equality-/institutional-innovations.html>

⁴ En América Latina y el Caribe Hay diversas experiencias de transversalización de la igualdad de género en el sector público. Dichas experiencias, que proponen una gestión integral de la institución y de la política pública incorporando la perspectiva de género, han contribuido a fortalecer la planificación y acelerado la capacidad organizativa para lograr resultados de igualdad de género.

⁵ Evento "**La igualdad de la mujer y la política pública: Transformando el estado para la inclusión sustantiva en la nueva Agenda 2030**" desarrollado en Uruguay en 2016. Ver nota conceptual e informe en el siguiente enlace <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/3473-evento-paralelo-la-igualdad-de-la-mujer-y-la-politica-publica-transformando-el-estado-para-la-inclusion-sustantiva-en-la-nueva-agenda-2030>

⁶ PNUD (2016): Igualdad de Género mediante políticas públicas en Estados inclusivos en el marco de la Agenda 2030.



El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público constituye una propuesta metodológica para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público propone promover transformaciones en tres niveles que interactúan entre sí y a partir de cuyas sinergias se generan los cambios: En primer lugar, en el compromiso y la gestión política expresada en el grado de compromiso político con las cuestiones de género hacia dentro y hacia afuera de la institución. Segundo, en la gestión del ciclo de la política pública en todas sus fases, desde la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Y tercero, en su propia gestión organizacional e institucional posibilitando la integración de la perspectiva de género en todas sus áreas y niveles.

Metodología para la elaboración de los informes de país

Con el objetivo de que la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público se basara en las experiencias de la región, se desarrolló durante 2017 un proceso de investigación para conocer y sistematizar la información y el conocimiento en materia de políticas públicas, mecanismos, prácticas y actividades de transversalización de género en el Sector Público en trece (13) países⁷ de la región a partir de fuentes secundarias y primarias. Con esa información se elaboraron 13 informes nacionales de los países mencionados con la información relevante levantada: políticas de igualdad, procesos de formación, grupos o comités interinstitucionales, puntos focales sectoriales en materia de igualdad de género, programas y proyectos en materia de cultura organizacional, sellos de igualdad de género en el Estado, guías y herramientas, entre otros.

El presente documento o informe nacional constituye parte del documento de base a partir del cual se elaboraran los restantes productos de conocimiento en el marco de la consultoría de referencia: Seis hojas informativas o factsheet con experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas en temas transversales del accionar del estado inclusivo y la Guía para la implementación del Sello de Igualdad de género en el Sector público que incluye un paquete metodológico de utilidad para los países.

El enfoque metodológico aplicado a la investigación fue de carácter cualitativo y exploratorio. Para la construcción del mapeo se utilizaron dos técnicas de investigación cualitativas.

El primer momento de la investigación estuvo atravesado por el análisis documental de fuentes secundarias de información nacionales y regionales, constituidas principalmente por marcos normativos nacionales e instrumentos legales afines a la temática, políticas públicas que abordan la transversalización de género de manera específica (o no); programas nacionales de carácter específico o general sobre transversalización de la perspectiva de género, informes diagnósticos e informes de evaluaciones de políticas y/o planes nacionales, documentos institucionales estratégicos, oficios e instructivos institucionales y páginas webs

⁷ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, Panamá, República Dominicana, Uruguay



institucionales; así como varios informes, estudios e investigaciones regionales elaborados por diferentes agencias del Sistema de las Naciones Unidas .

Al mismo tiempo se realizaron 32 entrevistas en profundidad a informantes clave con base en un cuestionario semiestructurado elaborado anticipadamente y el cual fue retroalimentado en un proceso de enriquecimiento permanente con el trabajo de campo. En términos logísticos, para llevar a cabo las entrevistas en profundidad los puntos focales de género de las oficinas del PNUD en los 13 países involucrados fueron las responsables de identificar a las personas e instituciones informantes clave a los fines de avanzar con mayor celeridad y contar con un acceso más facilitado a los interlocutores en el marco de la institucionalidad nacional. Tras ese primer contacto, quien suscribe tomó contacto con las personas identificadas para la realización de la entrevista. En la mayoría de los casos se realizaron más de una entrevista para el mismo país o y en algunas ocasiones se conformaron grupos focales con varios/as informantes. Las entrevistas se realizaron a personal de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), Ministerios de Planificación, Ministerios de Trabajo, Ministerios de Hacienda, Ministerios de Relaciones Exteriores, Oficinas del Servicio Civil, Instituciones del poder judicial, Tribunales Supremos Electorales, Gobiernos provinciales y agencias del Sistema de Naciones Unidas de los países involucrados en el estudio.

Los resultados del análisis documental junto con el conocimiento sistematizado a partir de las entrevistas fueron los insumos principales para la elaboración de los informes para cada país. Cabe señalar que no siempre toda la información requerida ha estado disponible en todos los casos analizados. Debido al carácter exploratorio del estudio, el mapeo que aquí se presenta resulta ser un documento “vivo” ya que permite que el mismo sea actualizado, retroalimentado y validado dinámicamente a partir de la comunicación con los actores clave identificados para cada uno de los países que conforman la muestra y a partir de las consultas y análisis de nuevas fuentes secundarias. El formato y la información contenida en el informe país se explica en el anexo 4.

2. Planificación estratégica y M&E

2.1. Marco Normativo e institucionalidad para la planificación, implementación y monitoreo del desarrollo y de los ODS

El documento clave para la Agenda 2030 es *Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado "Panamá 2030"*⁸. Este Plan representa el primer documento con alineación entre los ODS, los Objetivos Estratégicos de la Concertación Nacional para el Desarrollo, y el Plan Estratégico de Gobierno (PEG) que cada administración prepara al inicio de su mandato de conformidad con la ley 34 de 2008⁹ de Responsabilidad Social Fiscal.

Panamá ha creado una Comisión específica para la coordinación intersectorial de la Agenda 2030, que ha sido la encargada de desarrollar el Plan Estratégico Nacional. Esta Comisión está dentro del Gabinete Social, un mecanismo conformado por varias instituciones del estado, también de carácter intersectorial¹⁰.

El proceso de alineamiento parte de la Agenda Social 2015-2019, una Guía de Acción donde se definen las políticas sociales estratégicas del país con enfoque de ciclo de vida. Algunas acciones que ha venido desarrollando el Gabinete Social en el marco de los ODS son las siguientes: adaptación de los indicadores y metas ODS al contexto nacional; establecimiento de un mecanismo de monitoreo y seguimiento de los ODS; elaboración de un plan de comunicación, diseminación e información sobre los ODS que genere condiciones para una gran alianza nacional para el cumplimiento de la Agenda 2030¹¹.

Con relación a la incorporación de género en la implementación de la Agenda 2030 se incorpora el ODS 5 al eje "Buena vida para todos". No obstante, en el informe voluntario se

⁸ En línea en: http://www.concertacion.org.pa/tmp/file/333/PEN2030_ES_Web.pdf

⁹ Acceso a la ley: <https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26056/11115.pdf>

¹⁰ Definición del Gabinete social en su sitio web: Instancia administrativa de coordinación interinstitucional, del más alto nivel, encargada de asesorar al Órgano Ejecutivo y el Consejo de Gabinete en materia de desarrollo social, servir de instancia de discusión de la agenda social, formación, coordinación operativa y evaluación estratégica de la política social del gobierno nacional y actuar como interlocutor del gobierno nacional ante los organismos y organizaciones internacionales y nacionales, gubernamentales y no gubernamentales, en materia de desarrollo social multisectorial. En, gabinete social, ¿qué es? En: <http://www.gabinetesocial.gob.pa/por-que-y-para-que/> Visto: 24.10.17

¹¹ Información extraída del Informe Nacional voluntario. Para consultar el texto completo del informe: <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates>



defiende la articulación de género en todos los ODS. Por ejemplo, se cita un convenio del Mecanismo de Adelanto de la Mujer, INAMU, y Secretaria Nacional de Ciencias Tecnología e Innovación, SENACYT, para la elaboración de acciones conjuntas en este sector, según el Informe Nacional Voluntario 2017.

El Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) es el instrumento definido como instrumento clave para medir el impacto de las políticas públicas en Panamá.

Por otra parte, la estrategia 2030 incluye un apartado dedicado a los sistemas de monitoreo y evaluación, pero no se definen claramente los responsables del sistema en el documento, sino que se hace una revisión conceptual sobre cómo debe ser incorporado el sistema a toda la estrategia.

La estrategia plantea metas con indicadores que cuentan con desagregaciones por sexo, pero no existen estrategias de carácter transversal para asegurar la implementación del enfoque de género a lo largo de todos los ejes de la política.

EL Plan Nacional de Desarrollo es el Plan Estratégico de Gobierno 2015-2019¹² El Plan menciona las inequidades de género, pero no incluye objetivos, metas o ejes transversales de género.

2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector público

La Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM), creada mediante Decreto Ejecutivo 244 de 18 de diciembre de 2012 es la política clave en materia de Igualdad en Panamá. En relación a la transversalización género, se ha presentado recientemente (2016) el Plan de Acción de la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM) 2016-2019 desarrollada por el Instituto Nacional de la Mujer, INAMU, como un documento estratégico clave para lograr incorporar el enfoque en las instituciones de gobierno.

El Plan Nacional Contra la Violencia Doméstica y Políticas de Convivencia Ciudadana (2004-2014) es el plan referente para el abordaje de la violencia basada en género en Panamá. La ley N.º 82 de diciembre de 2013, institucionalizó la figura del Comité Nacional contra la Violencia en la Mujer (CONVIMU).

La Ley N° 4 del 29 de enero de 1999 de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y su reglamentación mediante decreto ejecutivo N° 53 de 2002 prohíbe toda discriminación

¹² Acceso completo al plan en: <http://www.mef.gob.pa/es/Documents/PEG>



basada en el sexo, garantiza la protección de los derechos humanos y condena todo tipo de violencia contra las mujeres. La Ley 4 define obligaciones en materia de género para distintas instituciones de gobierno¹³.

La Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM), articula su intervención en torno a 17 Ejes Temáticos¹⁴. El PPIOM busca facilitar la articulación de políticas públicas a favor de las mujeres y orientar a la administración del Estado en la incorporación de dichas propuestas¹⁵.

El Plan de Acción de la política para el periodo 2016-2019, es el instrumento con el que pretende operativizar la política en el periodo de referencia señalado y que se articula en torno a 10 Ejes de actuación. Se proyecta como un instrumento a través del cual se institucionalizará la perspectiva de género en el Estado

Cuadro 1. Principales legislaciones y o políticas públicas sectoriales en las áreas de desarrollo sostenible y pobreza, gobernabilidad democrática y clima y resiliencia que contribuyen a la igualdad de género

	Cuidados/ corresponsabilidad	Participación política	Violencia contra las Mujeres	Identidades de Género	Medio Ambiente
Legislaciones	Ley 50 por la cual se protege y fomenta la lactancia materna en entidades públicas y privadas	Ley 54- elecciones internas de los partidos políticos y hasta las primarias las postulaciones paridad (2012) Texto único del Código Electoral, gaceta oficial con reformas. Leyes 17 y 27/2007 -30% (2007)	La Ley Nº 82 del 24 de octubre de 2013//		
Políticas públicas	La política pública de igualdad de oportunidades para las mujeres (PPIOM) contiene un eje temático, entre otras, sobre economía, pobreza y trabajo. Algunos de sus lineamientos estratégicos son de reconocer y legitimar el trabajo doméstico no remunerado, como		El Plan Nacional Contra la Violencia Doméstica y Políticas de Convivencia		Política Nacional de Gestión Integral de Riesgo de Desastres Incorpora el enfoque de

¹³ Acceso a la ley: <http://www.mides.gob.pa/wp-content/uploads/2014/09/Ley-Numero-4.pdf>

¹⁴ Los 17 Ejes Temáticos son: Ambiente; Medios de Comunicación Social; Equidad Jurídica; Derechos Humanos de las Mujeres; Educación; Cultura y Deporte; Mujer y Familia; Migración, Trata, Refugiadas y Privadas de Libertad; Participación Ciudadana y Política; Salud; Economía, Pobreza y Trabajo; Violencia Contra la Mujer; Vivienda; Presupuesto Sensible al Género; Estadística y Censo; Poblaciones Indígenas, Rurales, Afrodescendientes y Mujeres con Discapacidad; Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC'S) para la Equidad de Género.

¹⁵ Memoria de labores INAMU, 2016. Consulta en línea: <http://inamu.gob.pa/wp-content/uploads/2017/05/MEMORIA-INAMU-2016.pdf>



	actividad económica que genera riqueza y bienestar social, y elaborar un sistema de valoración del trabajo de cuidado (no. 3); políticas de fomento de la corresponsabilidad del trabajo no remunerado realizado en el ámbito del hogar que facilite el acceso de las mujeres al ámbito productivo (no. 4).		Ciudadana (2004-2014)		género dentro de los principios generales
--	---	--	-----------------------	--	---

2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos

Los presupuestos con enfoque de género vienen recogidos también en el Plan Acción 2016-2019, en concreto en el eje 10-Institucionalidad Y Presupuestos Sensibles Al Género, lineamiento: Incorporar la perspectiva de género en el proceso de elaboración, evaluación y aprobación del Presupuesto General del Estado, para garantizar los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género.

El documento incluye una matriz de actividades para el objetivo estratégico del eje, las cuales aparecen distribuidas entre INAMU y Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Según fuentes del INAMU, se han iniciado actividades de incidencia con los planificadores por parte del MEF y el propio INAMU.

2.4. Monitoreo y Evaluación

El órgano rector de las estadísticas en Panamá es Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) perteneciente a la Contraloría General de la República. INEC ha elaborado, junto con Panamá, el Sistema de Indicadores con Enfoque de Género de Panamá (SIEGPA)-¹⁶. El SIEGPA es mandato de la ley 4 de Igualdad de Oportunidades (art.12).

Panamá adoptó el Sistema de Gestión para la Gobernabilidad (SIGOB). SIGOB facilita el control y gestión de metas prioritarias, agiliza los trámites y el flujo de la documentación en las instituciones para propiciar una comunicación más efectiva entre las instituciones que conforman el Gobierno Central y las descentralizadas identificando en tiempo real el nivel de alineación entre los planes y estrategias con los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas .

EL Plan de acción 2016-2019 cuenta con matrices de resultados para todos los objetivos, con asignación de responsables en todas las actividades e indicadores para dar seguimiento al cumplimiento de las metas.

No hay evidencia de evaluaciones de los Planes de Igualdad anteriores.

¹⁶ Ver en: <https://www.contraloria.gob.pa/inec/siegpa/bienvenida.asp>

3. Gestión institucional para la igualdad de género

3.1. Arquitectura de género

El Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) creado mediante ley N° 71 de 23 de diciembre de 2008 es la entidad pública descentralizada rectora de marcos normativos de igualdad, acuerdos internacionales ratificados por Panamá y las demás leyes y reglamentos nacionales relativos a la igualdad de género. Al frente del Instituto se encuentra la directora, que a su vez responde al titular del Ministerio de Desarrollo Social.

El INAMU tiene un nivel jerárquico bajo, según el indicador de la CEPAL. En la región, el 30% de los países han definido que la institución responsable de las políticas de género tenga un nivel jerárquico bajo¹⁷.

Cuadro 2. Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres

MECANISMO PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES	Instituto Nacional de la Mujer-INAMU
NIVEL JERÁRQUICO	Bajo
INSTITUCIÓN A LA QUE REPORTA	Ministerio de Desarrollo Social
ESTRUCTURA INSTITUCIONAL	Nivel Político Directivo: Junta Directiva, Subdirección General; Nivel coordinador: Secretaria General; Nivel asesor, tres oficinas (Relaciones Públicas, Asesoría Legal y Cooperación Técnica Internacional) el organigrama se complementa con un nivel fiscalizador y Auxiliar de Apoyo.

¹⁷ Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL señala que el nivel jerárquico de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer constituye un indicador cualitativo que describe el estatus que los países formalmente han conferido a estos mecanismos mediante leyes, decretos y otras medidas oficiales. Los niveles de clasificación para América Latina son: nivel alto para los mecanismos con rango institucional de Ministerio o bien cuando el rango de la o el titular es de ministra/o con plena participación en el Gabinete. En el nivel medio se han ubicado a los mecanismos que dependen de la presidencia y cuyos titulares no participan en el Gabinete (oficinas adscritas a la presidencia, secretarías, institutos nacionales y otras figuras). En el nivel bajo se encuentran los mecanismos que dependen de un Ministerio o de una autoridad de menor rango (viceministerios, institutos, consejos y otras figuras).. <http://oig.cepal.org/es>

ROL EN RELACIÓN A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	<p>El Plan de Acción 2016-2019 es liderado por el INAMU. PPIOM busca facilitar la articulación de políticas públicas a favor de las mujeres y orientar a la administración del Estado en la incorporación de dichas propuestas.</p> <p>La ley de creación del INAMU (ley N° 71 de 23 de diciembre de 2008) establece que la transversalización de género será una de sus funciones (http://inamu.gob.pa/transparencia/).</p>
---	---

Las unidades de género vienen reguladas por el Decreto 53 de 2002 que Reglamenta la Ley 4 de 1999.

El artículo 31 define la creación dentro de entidades públicas, de organismos especializados encargados de la coordinación, promoción, desarrollo y fiscalización de la política pública de promoción de la igualdad de oportunidades¹⁸.

El Decreto define de la siguiente manera las funciones de los mecanismos: a) Garantizar la institucionalización de la aplicación de la perspectiva de género en todos los planes, programas, proyectos y estrategias, que desarrollen las instituciones en el ámbito de su competencia. Con base a esta función, tendrán la facultad de asesorar a todas las direcciones o instancias operativas en sus procesos de planificación, así como promover la instalación de coordinaciones intra e interinstitucionales para garantizar la transversalidad del enfoque de género; b) Diseñar y ejecutar programas y proyectos. c) Establecer un Sistema de Monitoreo y Evaluación de los planes, programas, proyectos y estrategias sectoriales que se implementen en la institución; d) promover la sostenibilidad de las Oficinas de la Mujer, a través de su institucionalización y de la dotación de recursos humanos y económicos¹⁹.

Las unidades de género institucionales se coordinan a través de la red interinstitucional de Mecanismos de Igualdad de Oportunidad para la Mujer, cuya creación es regulada por el Decreto Ejecutivo N.º 53 del 25 de junio de 2002. La Red de Mecanismos Gubernamentales, tiene como objetivo coordinar acciones comunes para contribuir a la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito estatal y municipal.

De acuerdo a su estructura de funcionamiento, el INAMU constituye la instancia superior de coordinación y funcionamiento de la Red. Para ello, se ha establecido un mecanismo de apoyo a través de una Coordinación Adjunta de carácter rotativo entre las diferentes Oficinas. Además, la Red debe contar con tres comisiones: Comisión de Promoción y Formación; Comisión de Investigación, Planificación Ejecución y Evaluación; y la Comisión de Divulgación y Comunicación.

La Red de Mecanismos Gubernamentales está integrada por 42 Mecanismos ubicados en diferentes instituciones públicas a nivel nacional y municipal. Estas unidades están ubicadas en diversas instancias en el organigrama estatal y reciben diversas denominaciones como Oficina de Género; Enlace de Género; Oficina de Igualdad de Oportunidades u Oficina de Equiparación de Oportunidades y Género.

¹⁸ Enlace al texto completo: <https://panama.justia.com/federales/decretos-ejecutivos/53-de-2002-jul-5-2002/gdoc/>

¹⁹ Op cit



En el informe de Memorias de 2016, se relatan las siguientes acciones/resultados logrados por esta Red:

- Definición de una dinámica operativa a través de comisiones de Trabajo: Comisión de Educación, Cultura y Deporte; Comisión de Trabajo; Comisión de Salud y Bienestar y Comisión de Prevención de la Violencia de Género, las cuales replican el Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para las mujeres.
- Acciones de sensibilización en torno a los derechos humanos de las mujeres y los derechos laborales²⁰.

3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)

El Gabinete Ssocial es la instancia administrativa de coordinación interinstitucional del más alto nivel, encargada de asesorar al Órgano Ejecutivo y el Consejo de Gabinete en materia de desarrollo social, servir de instancia de discusión de la agenda social, formación, coordinación operativa y evaluación estratégica de la política social del gobierno nacional y actuar como interlocutor del gobierno nacional ante los organismos y organizaciones internacionales y nacionales, gubernamentales y no gubernamentales, en materia de desarrollo social multisectorial²¹.

El Gabinete Ssocial cuenta con un coordinador técnico y una secretaría técnica adscrita al MIDES y con una Comisión Multisectorial, integrada por técnicos de alto nivel de los Ministerios que componen el Gabinete Social. (Decreto 335 de 30 de octubre de 2014). Además, la Comisión Interinstitucional y de la Sociedad Civil para el apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) está instalada en el Gabinete Social.

El Plan de Acción de la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM) define los ejes de intervención, con matrices de resultados donde se asignan responsabilidades institucionales por actividad, pero no existe un mecanismo de coordinación. La ley 4 creó el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU) con representación paritaria de gobierno y sociedad civil, con la visión de colaboración y consenso, para asesorar y proponer políticas de Estado con enfoque de género. El Instituto Nacional de la Mujer ocupa la secretaria técnica del Consejo Nacional de la Mujer.

El Comité Nacional Contra La Violencia en La Mujer (CONVIMU) presidido por el Instituto Nacional de la Mujer (Ley N.º 82, art. 18º).

²⁰ Las actividades comprendieron foros, conversatorios; Talleres; Conferencias; Seminarios; entrega de canastillas; Feria de Empleo; Feria de la Salud y reconocimientos a mujeres destacadas. Realización del Foro "Hacia una Sociedad en equidad de Género" 21 y 22 de noviembre para desarrollar capacidades técnicas en el tema de prevención de la violencia contra las mujeres. Volanteo el 25 de noviembre, impactando en la ciudadanía con información "como prevenir la violencia doméstica". Memoria de actividades, 2016en: <http://inamu.gob.pa/wp-content/uploads/2017/05/MEMORIA-INAMU-2016.pdf>

²¹ Cita institucional del portal web. Ya se ha hecho mención del papel del Gabinete social en la dimensión 1, el apartado 1) Marco Normativo, incorporación de la Agenda 2030: <http://www.gabinetesocial.gob.pa/>

En cada provincia y en dos comarcas del país existen los Centros del Instituto Nacional de la Mujer, denominados CINAMU: se dedican principalmente, pero no exclusivamente, a la atención en violencia, y promueven el desarrollo de la atención en el idioma de la zona de influencia. Estos centros buscan la articulación con: instancias policiales y judiciales, servicios de salud, vivienda, trabajo y educación y redes de mecanismos gubernamentales.

A través de un convenio con el Ministerio de Seguridad, un avance significativo ha sido la creación del Servicio Policial Especializado en Violencia de Género²².

Las Redes Locales de Prevención y Atención de la Violencia Doméstica y Sexual están integradas por: sectores a nivel gubernamental y organizaciones de la sociedad civil. Actualmente las Redes Locales de Prevención y Atención se encuentran establecidas en las provincias de Bocas del Toro, Chiriquí, Coclé, Colón, Darién, Los Santos, Panamá y Veraguas²³.

Las Redes Locales de Prevención y Atención de la Violencia Doméstica y Sexual En el gubernamental entidades de: Educación, autoridades locales, Judiciales, Salud, Policía Nacional, cultura y deporte y Municipios. En el sector civil: movimiento de Mujeres, sociedad civil, organizaciones comunitarias, grupos de jóvenes, entre otras²⁴.

3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa.

Las actividades de posicionamiento y comunicación en igualdad de género son realizadas principalmente por el INAMU. También las unidades de género participan en actividades de sensibilización. El Consejo Nacional de la Mujer publica comunicados con posicionamientos accesibles desde la página web del INAMU.

Existe un convenio entre la Televisora Nacional e INAMU para impulsar campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia contra la mujer.

Entre las campañas realizadas durante 2016, destaca: el "Kid educativo" que consta de un Portafolio y tres juegos de mesa educativos para personas adolescentes, para sensibilización en violencia contra las mujeres²⁵.

22 Memoria del INAMU, 2016: 7 de julio de 2016 firmaron un convenio de cooperación técnica para desarrollar programas que permitan la prevención de la violencia en contra de las mujeres, permitiendo el desarrollo de programas formativos para todos los estamentos de seguridad, así como la histórica creación del primer Servicio Policial Especializado en Violencia de Género en el país, en cumplimiento de la Ley No. 82 del 2013. PP., 66 Memoria...En: <http://inamu.gob.pa/transparencia/memoria-inamu-2016/>

23 En: <http://inamu.gob.pa/redes-locales-de-prevencion-y-atencion-de-la-violencia-domestica-y-sexual/>

24 <http://inamu.gob.pa/redes-locales-de-prevencion-y-atencion-de-la-violencia-domestica-y-sexual/>

25 Ver en: <http://panama.unfpa.org/es/publications/rotafolio-j%C3%B3venes-construyendo-una-sociedad-libre-de-violencia>



INAMU en su portal tiene material didáctico e informativo para la población en general²⁶.

Como estrategias de conocimiento en igualdad, INAMU desarrolla estudios e investigaciones, pero no bajo el paraguas de una estrategia de gestión de conocimiento. Algunos documentos destacados realizados en 2016 son los siguientes:

- VI Informe Nacional Situación de la Mujer "Clara González", 2011-2013, realizado por la Dra. Aracelly De León de Bernal. Esta investigación recoge los avances más relevantes de la situación de la mujer, presentando propuestas para mejorar su condición.
- Elaboración del esbozo biográfico de la vida de Marta Matamoros, dirigente sindical, pionera de los derechos de las mujeres trabajadoras, cuyos aportes han sido reconocidos y relevados en el otorgamiento de la Condecoración: Medalla Marta Matamoros.
- Elaboración del Informe "Situación de la mujer panameña por provincia" 2014-2015 como insumo importante para la elaboración de informes, estudios e investigaciones.
- [Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2016-2019](#)
- [VII Informe Nacional Situación de la Mujer "Clara González", 2014-2016](#)

La Defensoría del Pueblo también tiene el Observatorio Panameño contra la Violencia de Género²⁷.

²⁶ Ver en: <http://inamu.gob.pa/material-educativo/>

²⁷ En:

http://www.defensoriadelpueblo.gob.pa/index.php?option=com_flippingbook&view=category&id=9:opvg&Itemid=151



4. Capacidades para la igualdad de género

4.1. Gestión de Recursos Humanos

La Ley 9 de 1994²⁸ clasifica a los servidores públicos en tres grupos: Servidores Públicos de Carrera, Servidores Públicos de Carrera Administrativa, Servidores Públicos que no son de carrera. A su vez, los Servidores Públicos que no son de carrera son divididos en siete categorías. La Ley 23 de 12 de mayo de 2017, que reforma la Ley 9 de 1994 es la última reforma de la carrera administrativa.

El órgano responsable de la gestión de recursos humanos del estado es la Dirección General de Carrera Administrativa.

De acuerdo con el diagnóstico realizado por el BID y el SICA en Centroamérica, Panamá avanzó en la planificación de los recursos humanos, la unificación del sistema de cargos, la acreditación de empleados a la carrera administrativa y la apertura de concursos.

No obstante, con la aprobación de la Ley 43²⁹ de julio 2009 hubo retrocesos: se canceló la acreditación a la carrera y habilitó la incorporación mediante contratos de trabajo y sin concurso. También la Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA), resultó debilitada a partir de la nueva ley³⁰.

La ley de carrera administrativa vigente, la ley 23 de 2017, se complementa con otra legislación administrativa. En el caso del reglamento interno del Ministerio de la Presidencia este reglamento define aspectos relacionados con las condiciones laborales, tales como

²⁸ <http://www.digeca.gob.pa/tmp/file/1175/Ley9-baselegal.pdf>

²⁹ La ley acabo en el tribunal constitucional. De acuerdo información de prensa, 10 artículos de esta ley acabaron declarados inconstitucionales. Ver nota de prensa al respecto: https://impresa.prensa.com/panorama/Corte-falla-Ley_0_4394560566.html

³⁰ Cortázar, J.C. Lafuente, M. Sanginés, M. (Editores) (2013). Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-2014), pp23. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Latina.pdf>

vacaciones, flexibilidad en el horario, etc. No se hace mención a aspectos relacionados con condiciones /brechas de género, o con la conciliación entre la vida personal y laboral. Se reconoce la gravidez como una licencia especial, junto a riesgo o enfermedad profesionales (art 64).

Panamá cuenta con un Plan estratégico de recursos humanos 2015-2025, en el que se menciona el desarrollo del Sistema Informático de Gestión de Recursos Humanos³¹. Este plan no hace referencia ni contempla medidas para abordar las brechas de género.

Según las evidencias analizadas no consta que haya legislación interna con incorporación del enfoque de género.

La constitución y funcionamiento de la asociación de trabajadores públicos, viene recogido en el Reglamento Interno del Ministerio de la Presidencia, artículos 83-86.³²

Un ejemplo de sindicatos en el sector público es FENASEP, una Organización Sindical representativa de los trabajadores del sector público de Panamá. No hay datos disponibles acerca de la segmentación por género de su membresía, sin embargo, en sus estatutos se señala que en todas sus estructuras la representación de las mujeres no debe ser inferior al 30%. Dentro del Comité Ejecutivo existe una secretaría de Género y Familia³³.

4.2. Paridad

El porcentaje de mujeres en el empleo público, de acuerdo con datos recopilados y publicados en un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en 2014 es del 39,9%³⁴.

El PNUD desarrolló un estudio regional sobre la participación de las mujeres en la administración pública, por lo que existe información actualizada sobre la proporción de mujeres en el empleo público. Este informe se enmarca en la iniciativa global de PNUD Igualdad de género en la Administración Pública (GEPa) es una iniciativa global³⁵.

4.3. Capacidades para la igualdad de género

La Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA) cuenta con un programa de capacitación para servidores públicos. No se han identificado módulos u oferta curricular para

³¹ El mismo viene mencionado en el plan en el Pla Estratégico de recursos humanos 2015-2025: <http://ministeriopublico.gob.pa/wp-content/multimedia/2016/08/Plan-estrat%C3%A9gico-de-la-direcci%C3%B3n-de-recursos-humanos-ministerio-publico-de-panama-2015-2025.pdf>

³² <http://www.digeca.gob.pa/tmp/file/1175/reglamento-interno.pdf>

³³ <http://fenasep.blogspot.cl/>

³⁴ El dato se ha recopilado del estudio: OECD, BID. (2016). Panorama de la Administraciones Públicas: América Latina y El Caribe 2017. París: OECD Accesible en: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

³⁵ Para consulta del informe global durante la Fase I de GEPa, ver UNDP, Gender Equality in Public Administration (2014) , en: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women%20Empowerment/GEPa%20Global%20Report%20May%202014.pdf>



ofrecer formación en género³⁶. Por ejemplo, el DIGECA oferta un diplomado en de “Gerencia Estratégica Y Gestión Humana Siglo XXI” , pero no se menciona si se incorporan aspectos de género a los contenidos del diplomado que versan de temáticas diversas como la comunicación, gestión de equipos, o seguridad salud y felicidad en el trabajo³⁷.

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano³⁸ es la institución responsable de formar a las personas que trabajan en el sector público. La ley 4 de 1999 delega en esta institución el desarrollo de capacitaciones específicas para la formación en género de los recursos humanos del estado. No hay evidencias de que estén dando formación en género.

Por otra parte, en Panamá se creó en 2001 (Decreto N 31) el Sistema Nacional de Capacitación de Género, adscrito al anterior Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia (MINJUMNFA)³⁹. Según información recabada en entrevistas, hubo un proyecto que conformaba una estrategia de formación de género que se llamó Prodigalidad, financiado por la Unión Europea, que funcionó hasta 2012. En la actualidad, se desarrollan acciones de capacitación, o bien por cuenta de INAMU o a través de la Universidad de Panamá, pero no responden a una estrategia de formación sistemática.

³⁶ Ver: <http://www.digeca.gob.pa/Capacitaciones>

³⁷ Acceso a la noticia sobre el diplomado en: <http://www.digeca.gob.pa/Capacitaciones/DIPLOMADO-GERENCIA-ESTRAT-GICA-Y-GESTI-N-HUMANA-SIGLO-XXI->

³⁸ Sitio web: <https://www.panamatramita.gob.pa/institucion/instituto-nacional-de-formación-profesional-y-capacitación-para-el-desarrollo-humano>

³⁹ <https://www.ecolex.org/details/legislation/decreto-no-31-crea-el-sistema-nacional-de-capacitacion-en-genero-sncg-lex-faoc134655/> el decreto completo en: <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/pan134655.pdf>



5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género

La licencia de maternidad es de 14 semanas (Código Laboral, artículo 107) y la baja por paternidad de 3 días (ley 27 de 2017). La Ley N°50 protege y fomenta la lactancia Materna (1995)⁴⁰. La misma también está recogida en el artículo 58 de la ley 4 de 1999.

Ley 9 por la cual se establece y regula la carrera administrativa define el acoso sexual en el ámbito de la administración pública (1994).

En 2016 se presentó en la Asamblea Legislativa un anteproyecto para regular el acoso laboral en el sector público y privado. Dicho anteproyecto, no hace mención explícita al acoso sexual laboral. No se han encontrado evidencias de su aprobación⁴¹. Según nota de prensa del pasado mes de septiembre de 2017, el anteproyecto podría ser aprobado en estas fechas⁴².

En el caso del reglamento interno del Ministerio de la Presidencia este reglamento define en su artículo 81⁴³, los derechos del personal discapacitado, pero no establece acciones afirmativas. Otras referencias a medidas de no discriminación e interseccionalidad se incluyen en la ley 4 de Igualdad de Oportunidades.

No consta ni se ha identificado material comunicacional de carácter interno para facilitar la transversalización de género en las instituciones públicas.

40 Enlace al texto completo de la ley:

http://www.paho.org/pan/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=publications&alias=371-ley-no-50-de-1995-por-la-cual-se-protege-y-fomenta-la-lactancia-materna-en-panama&Itemid=224

41 Enlace al texto completo: http://www.asamblea.gob.pa/antproy/2016_A_165.pdf

42 Nota de prensa; <http://laestrella.com.pa/panama/politica/diputados-prohijan-anteproyecto-sanciona-acoso-laboral/24023511>

43 Enlace al texto completo del reglamento:

<https://www.presidencia.gob.pa/tmp/transparencia/reglamentoInterno.pdf>



6. Participación ciudadana y rendición de cuentas

6.1. Entidades de participación ciudadana

Las comisiones de trabajo del CONAMU se componen por cuatros integrantes: dos de gobierno y dos de sociedad civil. Existen, al menos, tres comisiones permanentes:

Comisión de Formación: trata sobre los programas de formación que apoya el Consejo tanto para instancia fuera del Consejo como para el mismo.

Comisión de Investigación y Elaboración de Propuestas de Leyes y Acciones para el adelanto de la Mujer. Comisión para gestionar recursos a programas y proyectos.

Además, se determina que existirá una Comisión de Asesoría Técnica, formada por las/los tres coordinadores de cada comisión antes descrita más la Secretaría Técnica.

No obstante, y según información recogida en las entrevistas, La legitimidad de las organizaciones que se sientan en el CONAMU han sido cuestionadas por las organizaciones de mujeres. Hay desafíos relacionados con la participación en ese espacio.

6.2. Mecanismos de rendición de cuentas

Existen informes anuales de labores en la sección de transparencia del portal del INAMU. Estos informes incluyen el presupuesto ejecutado desde 2011 y se organiza en siete secciones: 1. Fortalecimiento institucional y presencia territorial; 2. Derechos y oportunidades para todas; 3. Mesas de trabajo conjunto; 4. Impacto social y participación ciudadana; 5. Integración regional, 6. Inserción internacional y cooperación; ¿Quiénes lo hicieron posible?; 7. Itinerario a futuro.

No se ha identificado otro sistema de rendición de cuentas de la institución.

En el ámbito regional y global el país reporta los avances con relación a la igualdad de género a los principales mecanismos de seguimiento de los compromisos internacionales en la materia.

Cuadro 3. Participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer- CEDAW	Conferencia de BEIJING	Examen Periódico Universal (EPU)
4TH, 5TH, 6TH AND 7TH Informe periódico 2008 http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fPAN%2fCO%2f7%2fAdd.1&Lang=en	Informe Beijing+20 https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13154Panama_review_Beijing20.pdf	Segundo ciclo 2015 http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/PAIndex.aspx4

7. Desafíos y rutas a seguir

Las políticas más destacadas puestas en marcha por Panamá, tanto a nivel nacional como territorial tienen que ver con la respuesta a la problemática de la violencia basada en género. Ese es un buen ejemplo de coordinación intersectorial cuyos aprendizajes podrían ser replicados en otros ámbitos.

La articulación de la política de igualdad no se ve reforzada por la incorporación de género en el Plan Nacional de Desarrollo, donde el enfoque es mencionado, pero no desarrollado en metas ni estrategias específicas.

En relación a la gestión de personas y ambiente laboral en el sector público, Panamá tiene cambios recientes en su marco normativo. Queda pendiente para el futuro próximo ver si estos cambios facilitan continuar con el proceso de modernización de la gestión pública y ofrecen un caldo de cultivo facilitador para ir incorporando el género como parte de las políticas públicas de los recursos humanos.

Panamá necesita continuar avanzando en el fortalecimiento de la transversalización de género en el sector público, con programas para mejorar el ambiente laboral desde una perspectiva de género (prevenir y atender el acoso sexual, incluir políticas específicas de conciliación, etc.)

Para ello, una hoja de ruta podría ser, desarrollar normativas específicas al respecto, en coherencia con la nueva ley de servicio civil, continuar robusteciendo el Instituto Nacional de la Mujer y los mecanismos de género, sectoriales y territoriales, para la implementación de la estrategia de transversalización que plantea el Plan de Acción 2016-2019.

8. Información de contacto

Mecanismo de Igualdad	Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)
Nombre de la ministra o directora	Liriola Leoateau
Web institucional	http://inamu.gob.pa/
Teléfono institucional	(507) 506-0500

9. Anexos

9.1. Listado de Acrónimos

BID: Banco Interamericano de Desarrollo, 14
CINAMU: Centros del Instituto Nacional de la Mujer, 12
CONAMU: Consejo Nacional de la Mujer, 12, 16
CONVIMU: Comité Nacional Contra La Violencia en La Mujer, 7, 12
DIGECA: Dirección General de Carrera Administrativa, 14, 15
GEPA: Igualdad de género en la Administración Pública, 15
INAMU: Instituto Nacional de la Mujer, 7, 9, 10, 12, 13
INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 9
IPM: Índice de Pobreza Multidimensional, 7
MAM: Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, 5
MINGOB: Ministerio de Gobierno, 9
MINJUMNFA: Sistema Nacional de Capacitación de Género, 15
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible, 4, 6, 9, 11
PEG: Plan Estratégico de Gobierno, 6, 7
PND: Plan Nacional de Desarrollo, 22
PPIOM: Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 7, 11
SIEGPA: Sistema de Indicadores con Enfoque de Género de Panamá, 9
SIGOB: Sistema de Gestión para la Gobernabilidad, 9

9.2. Personas entrevistadas

Nombre	Cargo	Institución
Liriola Leoateau	Directora	Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)
Eyra Harbar	Jefa de Cooperación Internacional	
Nidia Martínez	Jefa de Derechos Humanos	

9.3. Listado de documentos consultados

Bidegain Ponte, N. (s.f.). La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41016-la-agenda-2030-la-agenda-regional-genero-sinergias-la-igualdad-america-latina>

Casas Varez, M. (2017). La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina. Obtenido de CEPAL: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/41101>

CEPAL. (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planes-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>

CEPAL. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. (2016). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco de la Agenda 2030.

Cortázar, J.C. Lafuente, M. Sanginés, M. (Editores). (2013). Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-2014). Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Latina.pdf>

Díaz, V. (2016). Los mecanismos nacionales y regionales de las Mujeres en América Latina y el Caribe hispano. Obtenido de Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>

Echebarría, K (Ed). (2006). Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina.

Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo:

<https://publications.iadb.org/handle/11319/5895>

Gobierno de Panamá. (2014). Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000). Obtenido de Naciones Unidas : Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000)

Gobierno de Panamá. (2017). Planes clave / estrategias para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de Naciones Unidas :

<https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/panama>

Instituto Nacional de Mujeres de Panama INAMU. (2016). Memoria de labores INAMU, 2016.

Obtenido de INAMU: <http://inamu.gob.pa/wp-content/uploads/2017/05/MEMORIA-INAMU-2016.pdf>

Ledesma, C. (septiembre de 2011). Derechos Sindicales en el sector público en América Latina.

Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

[actrav/documents/publication/wcms_571885.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_571885.pdf)

OECD. BID. (2016). Panorama de la Administraciones Públicas:América Latina y El Caribe 2017.

París: OECD.

ONU Mujeres. (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017.

Transformar las economías para realizar los derechos. Obtenido de ONU Mujeres:

<http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

ONU Mujeres. (2015). Monitoreo de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres y la niñas en la agenda de desarrollo sostenible 2030: Oportunidades y retos para América Latina y el Caribe. Obtenido de ONU Mujeres:

<http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/09/monitoreo-genero>

Oyarce, H. (2010). Panorama de los Sistemas de Recursos Humanos en América Latina y El Caribe. Obtenido de CEPAL:

https://www.cepal.org/ilpes/panorama/documentos/INFORME_HECTOR_OYARCE.pdf

9.4. Estructura de los informes de país

El formato y la información contenida en los informes para cada país se presentan a continuación:

1. Planificación estratégica y Monitoreo y Evaluación. Se describe la existencia de una estrategia de implementación de la Agenda 2030 y los ODS, y si está incorpora la igualdad de género y se articula con el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Se analiza si el Plan Nacional de Desarrollo incorpora la perspectiva de género y si el marco normativo de igualdad de género (legislaciones y políticas) responde a los objetivos del PND y viceversa. Se identifica la existencia de Programas de Transversalización de Género en el Sector Público, las principales acciones y estrategias de intervención, así como los principales actores que participan en dichas iniciativas. Se describe la existencia de políticas, programas o iniciativas relacionadas con presupuestos que incorporan la perspectiva de género, señalando el alcance de dichas iniciativas. Se identifica la existencia de sistemas de información estadísticas desagregada por sexo, etnia, lugar de residencia, etc. Se indican las instancias para el monitoreo y evaluación de las acciones que se implementan en el marco de las políticas públicas en general y como se incluye género en ese marco.

2. Gestión institucional para la Igualdad de Género. Se indica la institucionalidad rectora de la igualdad de género a nivel nacional, así como la existencia de liderazgo institucional o presidencial, relacionado con la creación de unidades de género, coordinadoras o responsables de género en las instituciones. Se describirá el funcionamiento de comités interinstitucionales de género en el ámbito nacional y subnacional, estatal, provincial y local según corresponda, distinguiendo nivel político y nivel técnico. Se describirán acciones y estrategias relacionadas con la generación y la gestión del conocimiento para la igualdad de género.

3. Capacidades para la Igualdad de Género. Se identifican las instituciones responsables de las políticas internas de recursos humanos del estado a nivel nacional; así como la existencia de legislaciones, políticas y/o iniciativas de otro tipo en recursos humanos que incorporen la perspectiva de género. También se identifica la existencia de una institución de formación de los funcionarios y si da o no formación en igualdad de género y la implementación de una estrategia y/o estructura de formación en género para las instituciones públicas, qué institución la lidera, que tipo de cursos ofrece, aborda sensibilización y especialización.

4. Ambientes laborales favorables a la Igualdad de Género. Se describe la existencia e implementación de políticas y mecanismos de comunicación interna sensible al género, políticas e iniciativas de conciliación de vida laboral y familiar, acciones y políticas para prevenir y sancionar el acoso sexual e iniciativas antidiscriminatorias.

5. Participación ciudadana y rendición de cuentas. Se describe la existencia y funcionamiento de espacios formales de articulación entre gobierno y sociedad civil organizada (y de regulaciones al respecto), así como el rol de la sociedad civil como veedor de la implementación y los resultados de la política pública que contribuye a la igualdad de género. Y se señala la

participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales.

6. Temas pendientes y rutas a seguir. Se desarrolla un breve análisis conclusivo donde se incluyen las principales lecciones aprendidas y desafíos con relación a los procesos de transversalización de género en el sector público. Y se identifican posibles rutas a seguir.

7. Información de contacto. Se incluye información de contacto del Mecanismo de Igualdad y de la persona que lo lidera actualmente.

8. Anexos. Se listan los acrónimos utilizados en el informe. Se incluyen los datos de contacto de las personas entrevistadas. Se incluye una referencia a los documentos consultados para la elaboración del informe.



