RED ♀ Y TRABAJO

Integrando a las mujeres al mercado laboral

Mesa de Donantes

Panamá, 30 de mayo de 2001

gtz

Con el auspicio de la Agencia de Cooperación Alemana

CEDEM

COMISEM

Fundación para la Promoción de la mujer

cemp

PRESENTACION

La Red Mujer y Trabajo, un espacio de la sociedad civil integrado por cinco organizaciones no gubernamentales (CEASPA, CEDEM, COMISEIN, FUNDAMUJER Y CEMP) en un esfuerzo por contribuir a la inserción de las mujeres al mercado laboral, coordinadamente con el sector gubernamental y el sector privado desde 1995 ha viendo promoviendo la inserción de mujeres jóvenes a la formación técnico-profesional en oficios no tradicionales.

En esta ocasión, en un esfuerzo por facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y ofrecerles nuevas oportunidades, presentamos a consideración de las agencias de cooperación los siguientes proyectos para su posible financiamiento:

1. Establecimiento de Microcrédito para la promoción empresarial de las mujeres de escasos recursos.

2. Establecimiento de un Telecentro para el acceso público del Internet a mujeres de escasos recursos.

3. Campaña de sensibilización e información sobre la incorporación significativa de la mujer en el mercado laboral de ocupaciones técnicas no tradicionales.

4. Creación de la Secretaría Técnica de la Red Mujer y Trabajo.

5. Fortalecimiento de las acciones realizadas por el Programa de Formación Dual para mujeres jóvenes.

En el umbral del nuevo milenio se hace imprescindible priorizar en la igualdad de género. La condición de subordinación de las mujeres, es ampliamente debatida en el mundo entero y por cuyo cambio han luchado desde hace años las propias mujeres. En el empleo, es palpable la discriminación de las mujeres. Esta tiene modalidades similares en casi todas las regiones. En América Latina, su particularidad tiene raíces profundas y se relaciona con las tendencias económicas que se generan con el proceso de globalización.

Para nadie es un secreto que en la mayoría de los países latinoamericanos las mujeres continúan enfrentado problemas de pobreza, desempleo, analfabetismo y discriminación. Además, en el ámbito laboral, continúan entrando desventajas, ya que no reciben una remuneración equitativa, ni condiciones favorables de trabajo.

El crecimiento de la participación económica femenina de estos últimos decenios ha sido paralelo al aumento de las dificultades para obtener y conservar el

empleo. En este contexto, la tasa de desempleo abierto de las mujeres ha sido permanentemente mayor que la de los hombres, tanto en los períodos de crisis como en los de recuperación.

Según el Estudio Panorama Laboral de la OIT, a las mujeres se les exige un nivel de escolaridad significativamente superior al de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo: cuatro años más para obtener el mismo ingreso y dos años más en promedio para tener oportunidades similares de acceder a una ocupación formal. Sin embargo, el crecimiento de los niveles de escolaridad de las mujeres no siempre les ha garantizado más y mejores empleos en comparación con los hombres.

De acuerdo a la Encuesta de Hogares de 1999, el promedio salarial que recibe una trabajadora panameña varía conforme al área geográfica en que esté empleada. En el sector urbano moderno, sus salarios suelen ser inferiores al del hombre. Esta tendencia se confirma, y a veces es mayor entre las mujeres con alta formación técnica o académica. La discriminación salarial se percibe en todos los niveles de instrucción académica que poseen las mujeres panameñas. No hay ningún nivel de instrucción en que las mujeres equiparen y mucho menos superen a los varones en su mediana salarial.

Por otro lado, debido a los factores culturales de género la formación académica de la mujer se ha orientado fundamentalmente hacia el sector servicio, negándole la oportunidad de incursionar en nuevas áreas de tecnológicas modernas.

Desde esta perspectiva la Red Mujer y Trabajo (RMT), se ha propuesto orientar un programa que promueva la formación de mujeres jóvenes hacia carreras técnica y el autoempleo, a través de la microempresa productiva a fin de contribuir a la reducción de la pobreza y la discriminación de género.

Este programa solo será posible si contamos con el apoyo efectivo de las instituciones financieras nacionales e internacionales, a través de préstamos y/o donaciones que aseguren la ejecución de los proyectos que presentamos. Así mismo se requiere contar con el respaldo institucional y la voluntad política del sector Estado para impulsarlos.

RED MUJER Y TRABAJO

VERSION RESUMIDA DE LA PROPUESTA DE PROYECTO

ESTABLECIMIIENTO DE MICROCRÉDITOS PARA LA PROMOCIÓN EMPRESARIAL DE MUJERES DE ESCASOS RECURSOS

ELABORADA POR: SIDIA MORENO DE SANCHEZ

MAYO DE 2001

INTRODUCCIÓN

La Falta de acceso de las mujeres a los servicios financieros se atribuyen a factores sociales y a la falta de equidad. Un gran número de mujeres (véase Anexos) se convierten en las fuentes principales o la única fuente de ingreso familiar, por lo cual la capacidad de éstas para aumentar sus ingresos es primordial. Casi la mitad de los hogares panameños están debajo de la línea de pobreza y la cuarta parte no pueden satisfacer sus necesidades básicas de alimentación y vivienda (extrema pobreza). Muchas veces ésta situación es más crítica en las familias con mujeres jefas del hogar. De cada 100 hogares panameños 22 tienen una mujer como jefa de hogar.

Existe una alta correlación entre el desempleo y la pobreza, situación ésta que ha ido en aumento a través de los años. La tasa de desempleo alcanza en esta década niveles en Panamá hasta del 18% y en el caso de las mujeres ésta sobrepasa a la de los hombres, ya que se registra una tasa de aproximadamente un 22%.

El presente proyecto constituye un complemento importante de las acciones que se realizan en nuestro país para alcanzar cambios significativos en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa para todos(as) quienes la conforman. Esta sociedad a la cual nos referimos, deberá contar con un ingrediente fundamental que consiste en el acceso igualitario a los recursos productivos tanto por mujeres, como por los hombres. Uno de estos recursos es el acceso al Crédito y la Capacitación Empresarial para que la mujer logre introducirse en el ambiente empresarial con iguales oportunidades que los hombres.

La propuesta busca el fortalecer la capacidad empresarial, primeramente de mujeres egresadas del Programa de Formación Dual (PFD), y de manera general de mujeres de escasos recursos que residan en el Distrito de San Miguelito y Panamá Centro. Para ello se ofrecerá asistencia técnica y el acceso al crédito empresarial, mediante la creación de un fondo para otorgar minicréditos para que puedan establecer o fortalecer micro empresas.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

GENERAL:

Fortalecer la capacidad empresarial de mujeres panameñas de escasos recursos, mediante la asistencia técnica y el acceso al crédito comercial.

ESPECÍFICOS:

- ◊ Establecer un programa de financiamiento de microempresas que sean liderizadas por mujeres de escasos recursos.

- ◊ Mantener de manera continua y accesible fondos destinados para el establecimiento de microempresas, preferiblemente de oficios no tradicionales, dirigidas por mujeres, que no puedan acceder a fuentes tradicionales de préstamo.

- ◊ Ofrecer capacitación y asistencia técnica empresarial a mujeres de escasos recursos, priorizando aquellas que se desempeñan en oficios no tradicionales.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Para la administración del Fondo se ha considerado la identificación de organizaciones que ya estén operando en la comunidad y han demostrado estabilidad y formalidad en su accionar, como por ejemplo: Cooperativas, Clubes comunales, Asociaciones o algún otro tipo de organización creada por la propia sociedad civil, para que puedan constituirse en Entidades Financieras Comunales (EFC).

Las EFC mantendrán entre sus políticas una serie de requisitos de elegibilidad que le ayudarán a administrar la asignaciones de los créditos individuales. Para retribuir el servicio de administración que las EFC realizarán en el proceso de gestión, otorgamiento y seguimiento de los micro créditos, se les asignará mediante previo acuerdo con la RMT (Red Mujer y Trabajo) el 30% de los excedentes. El 70% restante será utilizado por la RMT para su fortalecimiento institucional.

Los Lineamientos y Políticas Generales para el uso del Fondo para Microcréditos estará bajo la responsabilidad del Consejo Coordinador de la RMT y la supervisión del cumplimiento de tales lineamientos y políticas será de responsabilidad de una organización miembra de la RMT, la cual se recomienda que pueda ser COMISEIN.

ASPECTOS FINANCIEROS

Para iniciar el proyecto se espera contar con un capital de trabajo inicial de $53,000, de los cuales $50,000 se obtendrían de fuentes externas de financiación y los $3,000 constituiría el aporte local.

Una vez que se tenga disponible el capital inicial de trabajo, se asegurará la operación autofinanciada del proyecto. Para lo cual se establecerá un interés sobre los montos prestados del 13% anual y periodos de recuperación de 18 meses.

Las Proyecciones se han realizado considerando un horizonte de operación de 5 años, no obstante la administración de los fondos se ha planificado de tal manera que el proyecto sea sostenible, además de autofinanciable.

Se espera que en promedio cada año se beneficien entre 40 y 50 mujeres de escasos recursos, mediante el otorgamiento individual de microcréditos que oscilarán de $100 a $1500.

SERVICIOS TÉCNICOS QUE SERÁN OFRECIDOS POR COMISEIN:

- Asesoría Técnica en la preparación y selección de perfiles de proyectos
- Información sobre cómo obtener préstamos de organizaciones crediticias privadas, para que estén preparadas para el momento que requieran de estos servicios
- Asistencia técnica sobre los principios fundamentales del mundo de las finanzas: intereses, hipotecas, letras, planes de ahorro, mercadeo, compra y venta
- Servicios de contabilidad
- Capacitación sobre la metodología de la producción
- Seminarios especializados sobre: administración, gerencia y seguimientos de planes y proyectos; cultura empresarial; trámites y gestión jurídica de la emprensa;

Es importante indicar que COMISEIN recibirá para su fortalecimiento los ingresos correspondientes a los pagos de los servicios técnicos ofrecidos. Para establecer las tarifas de estos servicios se establecerá un acuerdo entre las EFC y la RMT.

ESTRUCTURA:

Para la aprobación de los créditos se contará con una Estructura claramente definida, conformada básicamente por:

La Junta Directiva (JD)

El Comité de Préstamo (CP)

La JD será la responsable de establecer los lineamientos y políticas a mediano y largo plazo, que permitirán el marco general de actuación de la organización.

El CP tendrá la responsabilidad de evaluar las solicitudes de crédito de acuerdo a los criterios y parámetros establecidos, para esto se contará con los siguientes instrumentos normativos:

Reglamento que define los objetivos financieros y los fines sociales

Política de Préstamo

Reglamento de Préstamo

Lineamientos para el ofrecimiento de servicios técnicos

Se establecerá de manera formal un sistema de monitoreo y evaluación, mediante la revisión de indicadores previamente definidos e identificados.

REQUERIMIENTOS Y COSTOS

CUADRO N° 1
COSTOS DEL PROYECTO

INVERSIÓN INICIAL	TOTAL	FUENTE LOCAL	FUENTE EXTERNA
TOTAL	7.650	1.500	6.150
HABILITACIÓN DE LOCAL	1.500	1.500	
EQUIPOS	2.350		2.350
1 Computadora	1.200		1.200
1 Mesa de computador	200		200
1 silla secretaria	125		125
1 escritorio	175		175
1 telefax	150		150
1 archivador	150		150
GASTOS PREOPERATIVOS			
Producción de Documentos Organizacionales	1.800		1.800

GASTOS DE OPERACIÓN	TOTAL ANUAL	FUENTE LOCAL	FUENTE EXTERNA
TOTAL	8600	1500	7100
PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN	500		500
SERVICIOS BÁSICOS	1.500	1.500	
MANTENIMIENTO EN GENERAL	600		600
PERSONAL			
Administradora General (500/MES)	6.000		6.000

CUADRO 3
FLUJO DE CAJA
PROYECTADO

DETALLE	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
FLUJO DE CAJA	47.350	28.580	12.050	9.940
INGRESOS	53.000	77.050	67.520	53.410
CAPITAL DE TRABAJO *	50.000	47.350	28.580	12.050
CAPITAL DE TRABAJO **	3.000			
PAGOS A CAPITAL		27.000	35.400	37.600

CUADRO 3
FLUJO DE CAJA PROYECTADO FLUJO

DETALLE	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
FLUJO DE CAJA	47.350	28.580	12.050	9.940	13.720	22.350
INGRESOS	53.000	77.050	67.520	53.410	62.190	60.820
CAPITAL DE TRABAJO *	50.000	47.350	28.580	12.050	9.940	13.720
CAPITAL DE TRABAJO **	3.000					
PAGOS A CAPITAL		27.000	35.400	37.600	47.500	41.000
INTERESES COBRADOS		2.700	3.540	3.760	4.750	4.100
VALOR DE SALVAMENTO						2.000
EGRESOS	5.650	48.470	55.470	43.470	48.470	38.470
INVERSIÓN INICIAL	3.850					
GASTOS PREOPERATIVOS	1.800					
DESEMBOLSO DE CREDITOS APROBADOS		40.000	50.000	35.000	40.000	30.000
DEPRECIACION		770	770	770	770	770
GASTO DE OPERACIÓN		7.700	7.700	7.700	7.700	7.700

RED MUJER Y TRABAJO

MATRIZ DE MARCO LOGICO

FONDO DE MICROCREDITO PARA EL FORTALECIMIENTO Y CREACION DE MICROEMPRESAS

LIDERIZADAS POR MUJERES

Objetivos / Resultados	Indicadores Verificables	Fuente de Verificación	Supuestos
°Objetivo Superior del Proyecto			
PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL PANAMEÑO, CON MIRAS A ELEVAR LA CALIDAD DE VIDA DE MUJERES DE ESCASOS RECURSOS			
°Objetivo del proyecto Fortalecer la capacidad empresarial de mujeres panameñas de escasos recursos mediante la asistencia técnica y el acceso al crédito comercial	Cantidad de microempresas que hayan sido fortalecidas a través de los micricréditos Cantidad de microempresas que hayan sido creadas a través del microcrédito	Listado de microempresas de mujeres que están funcionando con éxito	Mujeres de escasos recursos egresadas del programa DUAL o que tienen algun tipo de formación o que sencillamente son emprendedoras, han mostrado motivación ante el establecimiento de microempresas
°Resultado 1: Establecimiento de un servicio de financiamiento para la creación o fortalecimiento de microempresas liderizadas por mujeres de escasos recursos	. Espacio Físico habilitado. . Equipo adquirido e instalado. . Personal capacitado. . Instrumentos técnicos, administrativos y legales elaborados	Infraestructura técnica y administrativa establecida	Se poseen los conocimientos y recursos requeridos para establecer el servicio
°Resultado 2: Disponibilidad de Fondos para el ofrecimeinto de microcréditos a mujeres de escasos recursos	Monto mínimo de %50,000	Informe del flujo de caja	Existen en el entorno organizaciones que estarían dispuestas a otorgar a la RMT el monto inicial en calidad de préstamo
° Resultado 3: Mujeres de escasos recursos capacitadas como empresarias para emprender microempresas	Cantidad de microempersas liderizadas por mujeres cantidad de mujeres capacitadas	Informe de capacitación Listado de microempresas liderizadas por mujeres	Las Mujeres muestran una buena disposición antes de ser capacitadas Existe personal idóneo que puede capacitar a las mujeres

RED MUJER Y TRABAJO

VERSION RESUMIDA DE LA PROPUESTA DE PROYECTO

ESTABLECIMIIENTO DE UN TELECENTRO PARA ELACCESO PÚBLICO DE INTERNET A MUJERES DE ESCASOS RECURSOS

ELABORADA POR SIDIA MORENO DE SÁNCHEZ

MAYO DE 2001

El proyecto consiste en poner a la disposición de integrantes del PFD y del resto de mujeres de las comunidades adyacentes una serie de servicios y de capacitaciones que les permitirán utilizar tecnologías de punta en el área de las comunicaciones electrónicas.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

General

Promover el acceso de mujeres de escasos recursos del área urbana para que hagan uso de tecnologías de comunicación electrónica, a través de un telecentro, con miras a potenciar su desarrollo profesional.

Específicos

- ◇ Establecer un telecentro accesible y con condiciones técnicas y administrativas necesarias para garantizar su buen funcionamiento.
- ◇ [redacted]

Se espera que a mediados del primer año de operación del proyecto comience a ser totalmente autofinanciable.

La etapa de ejecución del proyecto se ha programado en 45 días y su vida útil es de 3 años, período en que se tendrán que realizar reinversiones significativas para continuar operando a satisfacción.

Para la administración del proyecto la Red Mujer y Trabajo (RMT) ha considerado conveniente designar a una de las organizaciones miembras como la Unidad Ejecutora, no obstante la RMT tendrá la responsabilidad de realizar evaluaciones semestrales para determinar el grado de desempeño de la unidad Ejecutora, para que en conjunto se tomen las decisiones necesarias para asegurara el éxito del proyecto.

INVERSIÓN TOTAL REQUERIDA	$ 16,100	
Equipos	9,850	
Mobiliario:	1,275	
Otros Costos:		
- 5 dispositivos de cable modems	125	
- Instalación de equipo	250	
- Capacitacón (capital humano)	1,000	
- Diseño de Sitios de Web	600	
- Organización e implantación del telec.	1,000	
- Acto inaugural del telecentro	500	
- Promoción y divulgación inicial	1,500	
	MENSUAL	ANUAL
Costo de operación	$ 1,680	$ 22,960
- Espacio Físico (aporte local.)	500	6,000

RED MUJER Y TRABAJO

VERSIÓN RESUMIDA DE LA PROPUESTA DE PROYECTO

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACION SOBRE LA INCORPORACIÓN SIGNIFICATIVA DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE OCUPACIONES TÉCNICAS NO TRADICIONALES

ELABORADA POR: SIDIA MORENO DE SÁNCHEZ

MAYO DE 2001

INTRODUCCIÓN

El proyecto consiste en la implantación de una estrategia de comunicación y sensibilización interna y externa sobre la necesidad e importancia de la equidad laboral como estrategia para combatir la pobreza en nuestro país. Esto implica la formación de mujeres en carreras no tradicionales mediante el Programa DUAL, haciéndose énfasis en el rol que le compete al sector empresarial, a las beneficiarias y al entorno social en general dentro de este proceso, manteniendo como marco general el enfoque de género.

Al hacer referencia a las principales conclusiones a la que llego el SECTOR EMPRESARIAL durante el II FORO NACIONAL, titulado: Las Profesiones no tienen Sexo (evento organizado por la RMT), se puede percibir de manera clara que aun los propios empresarios reconocen que:

> " Se requiere promocionar y divulgar el Programa de Formación Dual entre los organismos de la empresa privada.
> Es preciso y oportuno presentar un proyecto de concientización a los empresarios para l a aceptación y creación de oportunidad de plazas de trabajo para las aprendizas."

Ante esta realidad se pretende fomentar, a través del presente proyecto, el desarrollo de una cultura de equidad laboral, que contenga como ingrediente principal los principios y la perspectiva de género. Involucrando en primera instancia a los (as) empresarios (as) y aprendices del DUAL, y de manera general, a todos (as) los (as) actores (as) directos (as) e indirectos (as), involucrados en el proceso.

OBJETIVO GENERAL:

- Promover entre los (as) empresarios (as) y la sociedad panameña en general, prácticas y actitudes favorables a la inserción de mujeres en el mercado laboral panameño en condiciones de igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Diseminar, entre la opinión pública los principios y lineamientos estratégicos del Programa Dual con enfoque de género.
- Posicionar la oferta del Centro de Formación Dual en el mercado de capacitación.
- Potenciar la disponibilidad y la intervención de empresarios (as) y demás sectores de la sociedad para la inserción de Mujeres en el Mercado Laboral Panameño en condiciones de equidad.
- Fortalecer la promoción y difusión de la oferta de formación laboral dirigida principalmente a mujeres de bajos ingresos.
- Posicionar en la opinión pública la labor que realiza la Red Mujer y Trabajo para lograr un inserción más equitativa de la mujer en el mercado laboral

DESCRIPCÓN GENERAL DEL PROYECTO

La campaña tendrá una duración de seis (6) meses y se utilizarán diversos medios de comunicación e interacción.

El objetivo primordial de la campaña será el de incidir en la opinión pública informando y difundiendo la importancia de contribuir a la productividad y las oportunidades de empleo de las mujeres en igualdad de condiciones, por medio de los objetivos e imagen corporativa del Programa Dual.

La campaña será de responsabilidad de toda la Red, sin embargo se nombrará a una de las organizaciones miembras como tutora de la campaña. En este sentido y tomando en consideración la experiencia en este tipo de actividad se ha considerado que la tutoría de este proyecto podría estar a cargo de FUNDAMUJER, quienes ya han acumulado cierta experiencia en materia de promoción y divulgación.

El proyecto constituye una inversión inicial de $15,600 y un costo de operación total de $162,700.

Entre las principales acciones a realizar se encuentran las siguientes:

- Planificar y diseñar la Campaña Multimedial, la cual se espera desarrollar durante un periodo de seis meses.

Los principales elementos para la planificación y diseño serán:

- Designar a un (a) coordinador (a) general de campaña que cuente con el perfil adecuado para que pueda liderizar el proceso. Esta persona contará, para el desarrollo del proyecto, con un equipo interdisciplinario conformado, por lo menos, con los (as) siguientes especialistas: sicólogo(a), estadístico(a), sociólogo(a), publicista y un(a) comunicador (a)social.
- Describir claramente la población meta, identificando segmentos o estratos de la población para producir diseños específicos y efectivos. La población meta para la campaña estará constituida por los (as) empresarios (as) y mujeres jóvenes interesadas en ser parte de un proceso de formación.

- Trabajar de manera colectiva con equipos técnicos de las diferentes organizaciones miembras de la Red, del sector empresarial y de la comunidad en general.
- Establecer los enlaces con la parte empresarial y firmar los acuerdos necesarios para formalizar dichos enlaces.
- Mantener mecanismos de seguimiento que permitan evaluar la efectividad de la campaña.

La campaña pública se hará mediante el uso de medios combinados, para ello se elaborará un plan en dónde se establecerán los conceptos y mecanismos para divulgar, socializar y hacer públicos los principios y mandatos institucionales desde un enfoque de equidad, para lograr mayores impactos sociales a públicos diferenciados y precisos. Entre estos medios se están considerando los siguientes:

Distribución y difusión de material impreso
Entrevistas radiales y televisivas
Cuñas radiales y televisivas
Foros y conferencias públicas
Visitas a empresas e instituciones
Desayunos, almuerzos o cenas con conferencias y documentales de fondo

- Continuar con las visitas que se realizan a los colegios, ofreciendo charlas y orientaciones a las jóvenes estudiantes de los colegios secundarios.

COSTOS ESTIMADOS DEL PROYECTO 178,300

COSTOS DE INVERSIÓN

Equipos	$ 2,000
Personal:	$ 30,000
Comunicación y Transporte	3,000
Producción de material audiovisuales	25,000
Reproducción de material impreso	15,000
Materiales de Oficina	2,000
Usos de espacios de periódico, televisión y radio	80,000
Realización de conferencias	10,000

ESTRATEGIA DE FINANCIAMIENTO

El costo total de la campaña se espera que sea financiado de la siguiente manera:

- 60 % organismo financiador
- 30 % la empresa privada nacional y sociedad civil
- 10 % aporte local

Para el financiamiento del 30% de la empresa privada y sociedad civil:

Se elaborarán una serie de paquetes promocionales para que sean colocados entre los (as) empresarios (as). Cada paquete tendrá un valor predeterminado y los mismos deberán contener el tipo de promoción que se espera lanzar, así como los beneficios que obtendría cada empresario por hacer efectivo un aporte en particular.

RED MUJER Y TRABAJO
MATRIZ DE MARCO LOGICO
CAMPAÑA MULTIMEDIA DE SENSIBILIZACION E INFORMACION SOBRE LA INCORPORACIÓN DE DE MUJERES AL MERCADO LABORAL EN CONDICION DE EQUIDAD

Objetivos/ Resultados	Indicadores Verificables	Fuente de Verificación	Supuestos
*Objetivo Superior del Proyecto			
Crear condiciones favorables a la inserción de mujeres jóvenes en el mercado laboral panameño			
*Objetivo del Proyecto -La RMT ha logrado promover en empresarios (as) y en la sociedad panameña prácticas y actitudes favorables a la inserción de mujeres en el mercado laboral en condiciones de equidad.	Incremento del 100% de la cantidad de empresas dispuestas a colaborar con el Programa.	. Estadística sobre la cantidad de empresas que han formalizado su apoyo. Estadística de plazas disponibles Estadística de puestos de trabajos disponibles.	. la RMT cuenta con el apoyo de organismos aliados como el INAFORP, COSPAE, CNFD y GTZ. Existe por parte de algunas empresas la apertura para apoyo al Programa de Formación Dual.
*Resultado 1:	.	.	
Se ha diseminado a través de una campaña multimedios los principios de equidad de género para una inserción equitativa de la mujer en el mercado laboral panameño	Conocimiento sobre el Programa Dual con enfoque de género por parte de la opinión pública.	. Sondeos de Opinión . . Registro de llamadas telefónicas realizadas durante los programas de promoción radial y televisiva.	Existen los medios de comunicación y difusión.
	Espacio de TV y en la radio por 45 días	Programa de TV y de radio en el aire.	
	Existencia de por lo menos 5 centros de Información sobre el Programa Dual en escuelas del sector urbano	Inventario de centros de información creados.	
	Número de material impreso, producido y distribuido a la población meta.	Informe de campaña	
	Dos suplementos semestrales en periódicos locales	Suplementos publicados.	
*Resultado 2:			
Se ha posicionado la oferta del Programa de Formación Dual para mujeres en el Mercado de Capacitación.	. Incremento del 40% de la matrícula de mujeres en el Programa Dual.	. Registro de matrícula	Existen los medios de comunicación y difusión. Existe una oferta del Programa de Formación Dual claramente estructurada
*Resultado 3:			
Se ha potenciado la disponibilidad y la intervención de empresarios (as) y demás sectores de la sociedad para la inserción de mujeres en el Mercado Laboral panameño en condiciones de equidad.	. Incremento del 100% de la cantidad de puesto de trabajo disponibles para las egresadas del programa.	. Estadística sobre la cantidad de puestos de trabajo disponibles	Los (as) empresarios (as) y la sociedad panameña en general están dispuestos a apoyar el Programa Dual.
*Resultado 4:			
Se ha Posicionado en la opinión pública la labor que realiza la Red Mujer y Trabajo para lograr una inserción más equitativa de la mujer en el mercado laboral.	. Conocimiento sobre la RMT por parte de la opinión pública	. Sondeo de opinión dirigido a la población meta.	Los medios de comunicación permiten difundir la información sobre la RMT

RED MUJER Y TRABAJO

PROPUESTA DE PROYECTO
CREACIÓN DE LA SECRETARIA TÉCNICA DE LA RED MUJER Y TRABAJO

ELABORADA POR: SIDIA MORENO DE SANCHEZ

MAYO DE 2001

OBJETIVOS DEL PROYECTO

A. GENERAL

Contar con una estructura operativa altamente funcional, capaz de garantizar el cumplimiento efectivo de los compromisos de la RMT en pro de la inserción de mujeres jóvenes a la formación profesional y al mercado laboral en condiciones de equidad.

B. ESPECÍFICOS

- Diseñar una Estructura Administrativa y Técnica.
- Definir y Formalizar el sistema de coordinación y comunicación interna y externa del la RMT, con los involucrados en el SFPD (Sistema de Formación Profesional Dual), es decir con: egresadas, INAFORP, COSPAE y empresarios (as).
- Establecer procesos y procedimientos de apoyo, orientación y seguimiento para las aprendizas y las egresadas del PFD.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

El proyecto consiste en la implantación de una nueva Estructura Organizacional, flexible y funcional que garantice una mayor inserción de mujeres jóvenes en la formación profesional y en el mercado laboral en condiciones de equidad.

La ejecución del proyecto tiene una duración de seis (6) meses, a partir de los cuales se espera establecer la nueva estructura administrativa y técnica.

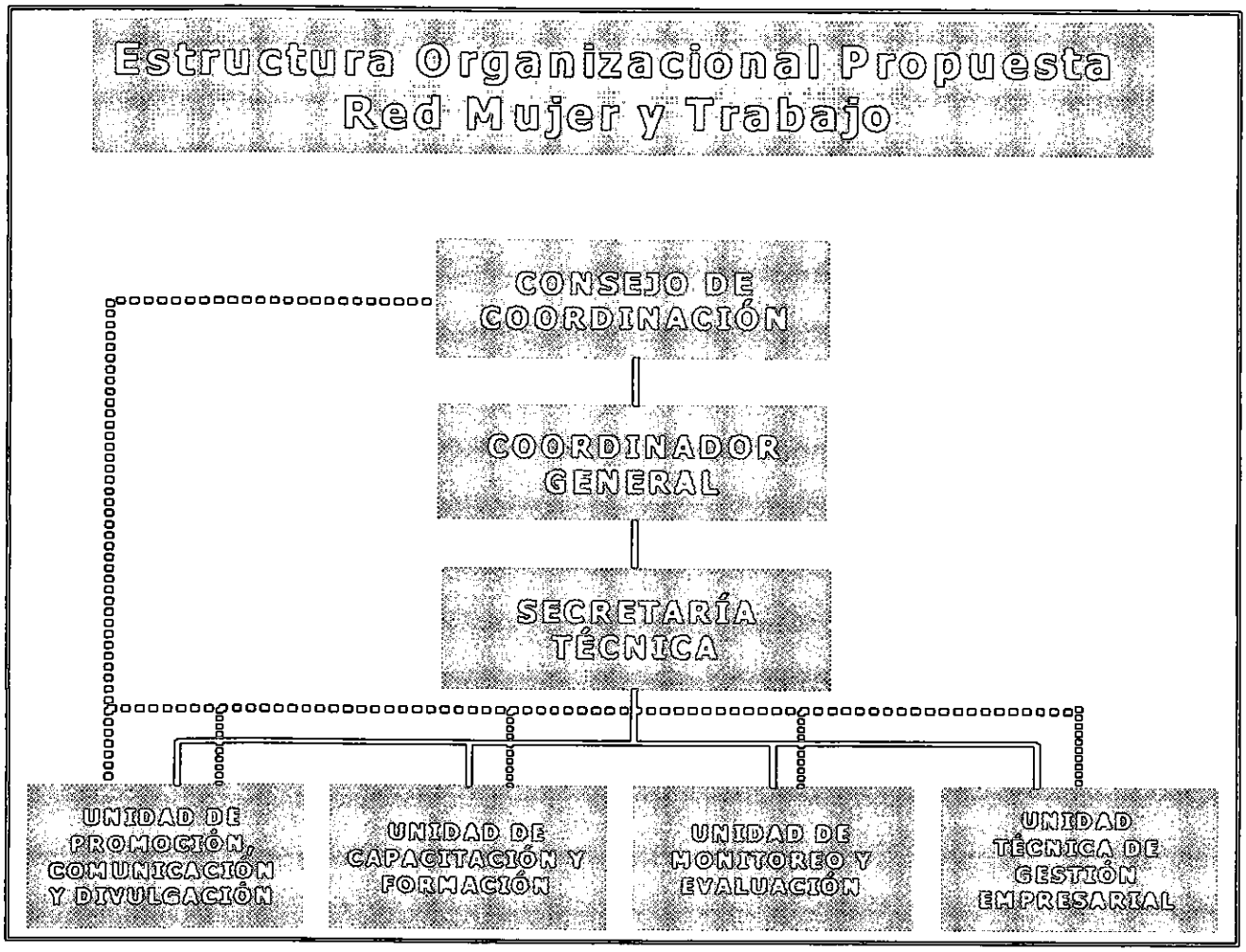
Los costos del proyecto han sido estimados en los siguientes términos: Una inversión inicial de $ 3,775 y un monto anual de funcionamiento de $40,100, con incrementos aproximados anuales de el 10%.

La Estructura propuesta consiste en el establecimiento de una Secretaría Técnica que trabaje de manera vinculada con la Coordinadora de la RMT, de tal manera de asegurar la realización de todas aquellas funciones de tipo operativa que requiere la RMT para el logro de su misión.

Para responder a las necesidades operativas de la Red, se propone establecer la siguiente estructura:

A nivel estratégico:
El Comité Coordinador (2 representantes por ONGs), como instancia superior de decisión.
A nivel directivo:
La Unidad Técnica de Gestión conformada por un Coordinador General y una Secretaría Técnica y
A nivel operativos:
Unidad de Promoción y Divulgación
Unidad de Capacitación
Unidad de Seguimiento a las aprendizas

Para la descripción clara de la Estrructura propuesta, ha sido tomada en cuenta la propuesta elaborada por el CEMP, en la cual se propone el establecimiento de una nueva estructura, la cual consideramos adecuada. A continuación se presenta de manera gráfica:



Se ha estipulado que una vez que se logre el financiamiento para el presente proyecto se procederá a contratar de manera al personal requerido, quienes tendrán como primera función la elaboración definitiva del Manual de Funciones y el Reglamento Interno de la Organización.

IMPORTANCIA DEL PROYECTO

La Red Mujer y Trabajo (RMT) desde su inicio ha funcionado con una estructura sencilla, compuesta por un Comité de Coordinación y una Coordinadora General de la Red. El Comité de Coordinación hace las veces de una Asamblea General, ya que está integrado por dos integrantes de cada organización miembra de la Red , y en el mismo se toman las decisiones estratégicas sobre funcionamiento, relaciones y futuras actividades. Las decisiones tomadas por el Comité Coordinador, implican una serie de acciones las cuales se delegan a las diferentes organizaciones miembras y se le da seguimiento a través de la figura de la Coordinadora General.

La Coordinadora General de la Red es designada por un periodo de cuatro meses, de acuerdo a un orden preestablecido por las organizaciones miembras. Cada organización tiene la responsabilidad de asumir la Coordinación de la Red por el tiempo establecido, luego del cual debe hacer la transferencia a la organización sucesora.

Quiénes son miembras de la Red

Son miembras de la Red Mujer y Trabajo las siguientes organizaciones:

Centro para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM)

Centro de la Mujer Panameña (CEMP)

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

Centro de Estudio y Acción Social de Panamá (CEASPA)

Fundación para la Promoción de la Mujer (FundaMujer)

La creación de la Secretaría Técnica de la RMT, constituyen una acción indispensable, debido que aún cuando existe una figura de Coordinadora General de la RMT, a la misma

no le es posible brindar una dedicación a tiempo completo, en virtud de sus demás obligaciones que le competen en la organización donde se desempeña.

Esto produce una serie de inconvenientes en la parte operativa de la RMT, lo cual se traduce en retrasos en las fechas estipuladas en los proyectos de la RMT o excesivo desgastes de las miembras para el logro de las metas establecidas.

Cada vez más el compromiso adquirido por la RMT en el proceso de inserción de la mujer en el mercado laboral, demanda de una mayor disponibilidad de personas en acciones puntuales que son parte del proceso, por lo que se requiere de más tiempo y recursos para alcanzar los resultados esperados. Además, se hace necesario un sistema de información más completo y actualizado que nos permita lograr una mejor labor de orientación apoyo y seguimiento a aprendizas y egresadas.

¿Por qué es importante diseñar una nueva estructura?

Alguna de las dificultades que ha confrontado la RMT durante los últimos cinco años están relacionadas con el tipo de estructura de funcionamiento que se ha mantenido. Esta limitante se debe, en gran parte, al hecho de que la establecida para realizar funciones menos complejas que las que actualmente exige el Programa Dual.

El apoyo que la RMT le ha brindado al programa Dual demanda una constante actividad de comunicación y coordinación con los diferentes actores involucrados, desde las aprendizas, personal técnico administrativo, monitores, empresarios y funcionarios y directivos de las diversas instituciones.

Así mismo, las actividades de capacitación y seguimiento que viene realizando la Red dependen en gran parte de la facilidad y fluidez con que se maneje la información entre las partes. No obstante, mucha de las actividades realizadas se han visto obstaculizadas debido a problemas de comunicación e información.

Esta situación indica la necesidad de replantear o ajustar su método de funcionamiento de manera que mejoren la coordinación y la comunicación interna y externa, así como el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Red.

Necesidad de mejorar la comunicación con otros actores del SIFPD.

- No se han establecido los mecanismos para una comunicación formal con los diferentes actores que participan en el programa Dual.
- Uno de los mecanismos que debería establecer la RMT es el de las reuniones conjuntas periódicas para la atención o coordinación de situaciones relacionadas con las aprendizas.
- Se debería establecer un procedimiento formal para que se mantenga la comunicación con los responsables de elaborar el calendario de visitas a las empresas de manera que esta actividad se pueda programar y coordinar con anticipación.

¿Cómo afectan las rotaciones periódicas de la Coordinadora General el funcionamiento de la RMT y su comunicación con los otros actores?

Actualmente se ha establecido un período de cuatro meses para cada Coordinación General, lo cual en la práctica ha resultado muy corto. Este tiempo transcurre muy rápido y muchas veces crea confusión en los actores del Dual (INAFORP, CoSPAE, CNFD, GTZ y Aprendizas) que deben consultar o coordinar alguna acción con la RMT.

La retroalimentación de la Red hacia los empresarios y viceversa sobre las diversas situaciones que se presentan con las aprendizas en las empresas ha resultado hasta ahora casi nula, lo cual se espera mejora con la existencia de una estructura más formal.

En ocasiones la RMT conoce o resuelve situaciones que afectan el desempeño de la aprendiza en la empresa, o bien el empresario quién plantea la situación pero no recibe mayor información. Esto permitiría que se diera la comunicación en ambas vías y mantendría un contacto más directo entre la RMT y este grupo y se resolvería de manera más expedita la problemática.

- La Red no cuenta con una persona que sea fácil de localizar para informar en un momento determinado sobre cualquier aspecto relacionado con las actividades que le atañen a la Red.

Al presentarse algunas dificultades que requieren la participación de las RMT en cierto momento es difícil localizar a las integrantes, lo que se debe en parte, a que las miembras de la RMT dentro de sus respectivas organizaciones realizan diversas actividades.

Existe la necesidad urgente de Institucionalizar la Red y de darle una formalidad a su sistema de información.

La dinámica de trabajo que viene desarrollando la RMT en los últimos años exige que se establezca un manejo más formal y organizado, de tal manera que la información recibida y producida desde la RMT pueda ser utilizada para lograr los resultados que se persiguen.

Existe mucha información, pero esta se encuentra está dispersa y no organizada, es decir que para recabar información de la RMT es necesario buscar en los archivos de cada una de las cinco organizaciones y cuando esto se realiza, usualmente se encuentra mucha información repetida, o en algunos casos no está completa.

La necesidad de brindar un seguimiento efectivo y eficiente a las aprendizas es otra de las situaciones que indican la necesidad de fortalecer el actual sistema de funcionamiento de la RMT.

No existe una información o registro centralizado del seguimiento donde se pueda obtener información sobre la situación de las aprendizas en un momento dado. Las propias aprendizas desconocen el funcionamiento interno de la RMT y a sus integrantes. No saben dónde localizarlas ni consultarlas en caso de tener problemas.

Es decir, a las aprendizas se le dificulta el contacto con la Red debido a que no se cuenta con un punto de contacto permanente y definido. Los contactos están dispersos, en cada organización miembra de la Red.

En virtud de que las aprendizas están distribuidas por empresas, en algunos casos cuando tienen situaciones conflictivas que requieren la atención inmediata de las miembras de la Red se les hace difícil poder comunicarse con las personas que le corresponde y deben estar llamando a diferentes organizaciones.

En conclusión podemos puntualizar que el actual sistema actual de funcionamiento de la RMT presenta limitantes en los siguientes aspectos:

- Débil mecanismos de comunicación interna y externa
- Dificultad en dar apoyo, asesoramiento y seguimiento a las aprendizas y a las egresadas.
- Poca coordinación con CoSPAE e INAFORP para la búsqueda de puestos de aprendizaje.
- Dificultad para mantener un plan de reuniones periódicas con todos (as) los (as) actores(as).
- Poca capacidad para obtener recursos para atender las necesidades y compromisos de la RMT.
- Dificultad para distribuir de manera formal y oportuna las responsabilidades que le corresponden a cada miembra.

REQUERIMIENTOS Y COSTOS DEL PROYECTO

CUADRO 1: INVERSIÓN

TOTAL en Equipo y Mobiliario:	$ 3,775
1 computadora	$ 1,500
1 impresora	$ 300
1 VHS	$ 300
1 TV	$ 300
1 escanner	$ 250
1 archivador	$ 150
2 escritorio con su silla	$ 600
2 sillas de visita	$ 150
1 mesa para computadora	$ 125
1 mesa multi usos	$ 100

CUADRO 2: GASTO DE FUNCIONAMIENTO

TOTAL	MENSUAL	ANUAL
	$2,800	$40,100
Personal Requerido ✡✡✡	$ 2,100	$ 25,200
Prestaciones laborales		$ 4,000
Teléfono e Internet	$ 100	$ 1,200
Mantenimiento de equipo	$ 150	$ 1,800
Combustible	$ 150	$ 1,800
Materiales y Suministro	$ 200	$ 2,400
Reuniones y visitas locales	$ 100	$ 1,200
Reuniones y visitas al extranjero		$ 2,500

CUADRO 3: PERSONAL REQUERIDO✡✡✡

	MENSUAL	ANUAL
TOTAL	$ 2,100	$25,200
Secretaria Técnica	$ 1,200	$14,400
Asistente administrativa	$ 400	$ 4,800
Contadora	$ 500	$ 6,000

ESTRATEGIA DE FINANCIAMIENTO

Los costos del proyecto han sido estimados en los siguientes términos: Una inversión inicial de $ 3,775 y un monto anual de funcionamiento de $40,100, con incrementos aproximados anuales de el 10%.

Para financiar el presente proyecto se espera que los gastos de operación sean cubiertos de la siguiente manera:

- 70% con aporte externo
- 30% con aporte local

El monto total de la inversión se espera que pueda ser financiado a través de un donativo, como un aporte semilla.

El aporte local podrá ser obtenido a partir de la ejecución de dos (2) proyectos que también están a nivel de propuesta. Uno lo constituye el Programa de Sensibilización para la Inserción de la Mujer en el Mercado Laboral Nacional en condiciones de equidad, mediante el cual se espera obtener recursos producto de las donaciones que se harían de parte de la empresa privada y de la sociedad civil.

El otro es el proyecto de Establecimiento de un Telecentro, con el cual se aspira lograr excedentes anuales por arriba de los $2,500, que serían destinados al financiamiento de la nueva estructura organizacional de la RMT.

RED MUJER Y TRABAJO
MATRIZ DE MARCO LÓGICO
CREACIÓN DE UNA SECRETARIA TÉCNICA DE LA RED MUJER Y TRABAJO (RMT)

Objetivos/ Resultados	Indicadores Verificables	Fuente de Verificación	Supuestos
*Objetivo Superior del Proyecto			
Fortalecer las acciones de seguimiento, apoyo y orientación que realiza la RMT en beneficio de la inserción de mujeres en el PFD y en el mercado laboral			
*Objetivo del Proyecto -La RMT cuenta con una estructura operativa altamente funcional, capaz de garantizar el cumplimiento efectivo de sus compromisos en pro de la inserción de mujeres jóvenes a la formación profesional y al mercado laboral en condiciones de equidad.	. -Procesos implantados -Cargos de estructura designados -Financiamiento disponible	. Estructura organizacional vigente. . Informe de Presupuesto	Se mantienen los acuerdos entre los diferentes actores del proceso
*Resultado 1: Estructura administrativa se encuentra funcionando adecuadamente	. .Existencia de manuales de funciones y procedimientos efectivos. -Informes y documentos producidos por la RMT presentados oportunamente Existencia de un Reglamento Interno	. . Documentos organizacionales . Entrevistas a actores involucrados .Informe de ejecutoria de la Secretaria Técnica presentado	La RMT se mantendrá operando de manera integral con las organizaciones miembras formalmente inscritas.
*Resultado 2: Estructura técnica se encuentra funcionando adecuadamente	.Personal Técnico contratado - Equipos y requerimientos adquiridos -Resultados esperados en cuanto al apoyo al PFD efectivo	. Estructura de personal . Inventario de equipos y requerimientos .Informe de ejecutoria de la Secretaria Técnica presentado	
*Resultado 3: Sistema de Coordinación y Comunicación formalizado	-canales de comunicación y coordinación establecidos Actores con conocimiento claro del sistema de coordinación y comunicación	- Manuales de funcionamiento y procedimiento elaborados	
* Resultado 4: Se han establecido procesos y procedimientos para el apoyo y orientación a aprendizas	-Se cuenta con una Unidad de Promoción, Comunicación y Divulgación - Se cuenta con una Unidad de Capacitación y Formación -Se cuenta con una Unidad de Monitoreo y Evaluación	- Estructura organizacional	

RED MUJER Y TRABAJO

VERSIÓN RESUMIDA DE LA PROPUESTA DE PROYECTO

FORTALECIMIENTO DE LAS ACCIONES REALIZADAS POR EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DUAL PARA MUJERES JÓVENES

ELABORADA POR: SIDIA DE SÁNCHEZ

MAYO DE 2001

INTRODUCCIÓN

Las acciones realizadas en los últimos años por la Red Mujer y Trabajo en coordinación con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), con el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) y con el auspicio de la Agencia de Cooperación Alemana (GTZ), han estado abocadas a la promoción, formación, sistematización y fortalecimiento del Sistema Dual en Panamá, y de hecho han permitido el inicio de una plataforma que propicia una nueva cultura de equidad laboral en lo que respecta a áreas técnicas tradicionales y no tradicionales.

Se está consciente de que "los patrones socioculturales y el sistema económico que los impulsa mantienen la tendencia preferencial masculina en todos los órdenes del desarrollo productivo del país". Es por ello que la realización de una campaña multimedial de sensibilización e información sobre la incorporación significativa de la mujer en el mercado laboral de ocupaciones técnicas y no tradicionales, constituye en estos momentos un importante eslabón para la cadena de acciones que la Red ha planificado a favor de la igualdad de oportunidades.

De hecho no es nueva la iniciativa, ya que desde su conformación en 1994, la Red ha priorizado todos aquellos aspectos que tienen que ver con la sensibilización de la sociedad, en cuanto a la necesidad de propiciar la igualdad de oportunidades en nuestro país.

La presente propuesta busca el desarrollo e implantación de una estrategia de, comunicación y seguimiento que propicie la participación protagónica de la mujer en el diseño y ejecución de un desarrollo que involucre los distintos aspectos de la realización humana.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

GENERAL:

Garantizar la continuidad de las mujeres que ingresan al Programa Dual y su posterior inserción en el mercado laboral panameño.

ESPECIFICOS:

- Institucionalizar el proceso de orientación y seguimiento que hasta el momento ha estado ofreciendo la RMT, de tal manera que se pueda establecer una unidad

especializada y sistematizada para realizar la labor de gestión en conjunto con el resto de los (as) actores (as) del Programa Dual.

- Mantener los vínculos requeridos con la empresa privada para que las plazas de aprendizas que se requieren en cada promoción sean una realidad.
- Promover la participación de las mujeres jóvenes panameñas en nuevas tipologías ocupacionales.
- Colaborar para que las mujeres se reconozcan como trabajadoras en oficios no tradicionales, eleven su autoestima y descubran sus potencialidades técnicas y personales y amplíen su marco de opciones laborales.
- Realizar de manera planificada y continua una serie de capacitaciones y formaciones en Género que permitan sensibilizar a todos (as) los (as) participantes en el Programa Dual, de tal manera que se logre el surgimiento de una nueva cultura social que tenga como ingrediente fundamental el desarrollo humano con equidad.

- Ofrecer asesoría y asistencia técnica en Género al INAFORP y a COSPAE.

- Ofrecer orientación y seguimiento a las aprendizas y egresadas del Programa Dual.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Este proyecto consta de cuatro (4) módulo fundamentales y su duración ha sido estimada en tres (3) años.

Cada año de operación del proyecto tiene un costo de $86,000, distribuidos de la siguiente manera:

Módulo 1: Apoyo, Orientación y Seguimiento	$25,500
Módulo 2: Formación en Género	$17,500
Módulo3: Gestión Empresarial	$14,000
Módulo 4: Sensibilización y Divulgación	$29,000

MÓDULO 1: APOYO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACCIÓN:

- Propiciar condiciones favorables en las instituciones de formación técnica para que de manera igualitaria se logre la participación de la mujer.
- Recopilar y documentar de manera permanente experiencias metodológicas y herramientas ya probadas y desarrolladas a nivel regional y mundial en torno a Género y Formación Técnica de Mujeres para que sirva de referencia a las actividades de orientación y seguimiento realizadas por la RMT.
- Diseñar e implantar un sistema de orientación profesional y ocupacional que apoye a las mujeres desde que muestran su interés por una carrera técnica hasta que logran su inserción en el mercado laboral.
- Desarrollar en las aprendizas, la capacidad de afrontar los grandes desafíos de las transformaciones del mercado laboral.
- Proporcionar a las aprendizas conocimientos sobre el mercado laboral y las técnicas y herramientas útiles en el momento de la búsqueda del empleo.
- Mantener actualizado el registro sistematizado de información sobre las aprendizas y egresadas del Programa Dual.(Base de Datos).

MÓDULO 2: FORMACIÓN EN GÉNERO

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACCIÓN

- Ofrecer capacitaciones sobre género a los (as) estudiantes de colegios públicos que promuevan la formación técnica de la mujer.
- Ofrecer conferencias sobre género a empresarios (as) y funcionarios del sector productivo nacional.
- Apoyar en la capacitación y formación sobre género, de los (as) instructores y monitores (as) del Programa de Formación Dual.

MÓDULO 3: GESTIÓN EMPRESARIAL

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACCIÓN:

- Establecer los mecanismos formales de vínculos y alianzas con el sector empresarial.
- Programar una serie de reuniones y conferencias que les permitan al sector, identificar los beneficios que representa para sus empresas el participar de manera directa en un programa como el que nos ocupa.
- Realizar actividades de promoción en conjunto con el sector empresarial y el sector público, para establecer nuevas alianzas y oportunidades para las mujeres.

MÓDULO 4: PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACCIÓN:

- Realizar un Foro Nacional, en donde participen los diferentes actores del Sistema de Formación Dual, con el fin de propiciar el debate público sobre la participación de la mujer en oficios no tradicionales.
- Producir y distribuir materiales de divulgación y promoción sobre la igualdad de oportunidades en el mercado laboral (afiches, brochures, videos, etc.)
- Realizar programas radiales y de televisión que complementen los resultados que se obtendrán en el Foro Nacional.
- Producir y publicar un suplemento semestral que recoja las actividades realizadas por la red.
- Continuar con las vistas que se realizan a los colegios, ofreciendo charlas y orientaciones a las jóvenes estudiantes de los colegios secundarios. Se espera lograr una mayor cobertura que la actual.

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y ORGANIZACIONALES

Para la ejecución de este proyecto se propone dos (2) posible alternativas:

A. Establecer de manera formal los niveles de coordinación y de responsabilidades a través de la Unidad Ejecutora, la cual podría ser CEDEM, quien es la organización miembra que mayor experiencia tiene en lo que respecta seguimiento y administración de las actividades realizadas por la RMT para fortalecer el PFD.

B. Establecer la Secretaría Ejecutiva [1] la cual tendría entre sus responsabilidades administrar y ejecutar el presente proyecto en colaboración con las organizaciones miembras de la RMT, en este caso la figura de Coordinadora de la RMT sería reemplazada por la de Secretaria Ejecutiva.

Para tales efectos la Unidad Ejecutora del proyecto mantendrá vínculos con el Equipo Técnico de Gestión, quienes se reunirán periódicamente para establecer los lineamientos estratégicos de los procesos de orientación y seguimiento y con base a ellos, establecerá y ejecutará el plan operativo que contendrá de manera detallada todas las actividades para lograr un seguimiento efectivo de la labor realizada.

La Unidad Ejecutora tendrá la responsabilidad de presentar trimestralmente un informe de la labor realizada y de aquella que quede pendiente por realizar.

COSTOS DEL PROYECTO Y ESTRATEGIAS DE FINANCIAMIENTO

El monto total para la operación del proyecto por año es de $86,000, de los cuales el 20% ($17,200) provendrán de fuentes locales y el 80% ($68,800) restante se espera financiar a través de fuentes externas.

El monto de la inversión es de $ 18,030, los cuales se requieren que sean financiados por un ente donante, tomando en consideración las limitaciones presupuestaria con que cuenta la RMT. El detalle de la inversión se muestran a continuación.

ASPECTOS FINANCIEROS

INVESIÓN REQUERIDA EN EQUIPO

TOTAL	18,030
1 computadora(con UPS y software instalado)	1,500
1 escanner	300
1 impresora	300
1 archivador	200
1 Fax	250
Escritorio y silla	300
3 Sillas de visita	180
1 Proyector Multimedios	3,000
1 carro	12,000

COSTOS DE OPERACIÓN

MÓDULO 1: APOYO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Requerimientos:	Anual	Trianual
	25,500	76,500

MÓDULO 2: FORMACIÓN EN GÉNERO

	Anual	Trianual
Requerimientos:	17,500	52,500

-

MÓDULO 3: GESTIÓN EMPRESARIAL

Requerimientos:	Anual	Trianual
	$14,000	$42,000

MÓDULO 4: PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

Requerimientos:	Anual	Trianual
	$ 29,000	$87,000

RED MUJER Y TRABAJO
MATRIZ DE MARCO LÓGICO
FORTALECIMIENTO DE LAS ACCIONES REALIZADAS POR EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DUAL PARA MUJERES JOVENES

Objetivos/ Resultados	Indicadores Verificables	Fuente de Verificación	Supuestos
°Objetivo Superior del Proyecto			
Inserción de mujeres jóvenes en el mercado laboral panameño en condiciones de equidad			
°Objetivo del Proyecto			
Se garantiza la continuidad de las mujeres que ingresan al Programa Dual y su posterior inserción en el mercado laboral panameño	Cantidad de mujeres egresadas del PFD Cantidad de egresadas colocadas en puestos de trabajo	Registro de matrícula Informe de Seguimiento de Aprendizas Informe de promociones del PFD	Existe demanda del PFD por parte de mujeres jóvenes
°Resultado 1:			
Se ha institucionalizado el proceso de orientación y seguimiento que ofrece la RMT al PFD	Existencia de una Estructura Organizacional Formal Procesos, políticas y procedimientos internalizados por todos (as)	Reportes obtenidos a partir de la Base de Datos	Existe la disponibilidad y motivación para trabajar coordinadamente
°Resultado 2:			
Se han mantenido los vínculos requeridos con la empresa privada para plazas de aprendizas	Cantidad de plazas de aprendizas disponibles y utilizadas Cantidad de empresas que apoyan el PFD	Informe de Seguimiento de Aprendizas Informe de vínculos con la empresa privada	Existe una buena disposición y apertura frente al PFD por parte de las empresas privadas
°Resultado 3:			
Se ha promovido la participación de las mujeres jóvenes panameñas en nuevas tipologías ocupacionales	Cantidad de aprendizas en ocupaciones no tradicionales	Informe de matrícula	Las mujeres y hombres estan sensibilizados en cuanto a la equidad laboral
°Resultado 4:			
Se han realizado capacitaciones y formaciones en género que apoyan el surgimiento de una nueva cultura social con equidad de género Se ha ofrecido asesoría y asistencia técnica en género a INAFORP, COSPAE y empresas privadas	Cantidad de charlas, seminario y conferencia sobre Género ofrecidas a los diferentes actores Cantidad de personas participantes en los formaciones y capacitaciones	Informe de capacitaciones y entrenamientos en Género realizados	Se dispone de personal idóneo para realizar las capacitaciones y formaciones