

Plan Nacional por la Igualdad de Remuneración 2022-2025 de la República de Panamá

Resumen ejecutivo

Contexto: la necesidad de una agenda de igualdad de remuneración ajustada a la realidad de Panamá

La crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha empeorado la situación de las mujeres panameñas en el mercado laboral. Esto se concreta en la creciente informalidad en el empleo y las dificultades de conciliación que están expulsando a muchas mujeres del mercado laboral. La agenda de igualdad de remuneración puede y debe integrarse en la agenda de equidad de género, como una parte relevante, para garantizar que la recuperación económica se realiza en clave de equidad, también en el aspecto de remuneración.

Para que Panamá continúe manteniendo un liderazgo nacional y regional en igualdad de remuneración, es preciso dar un impulso renovado y pragmático, que aproveche el camino ya recorrido desde 2017, pero marque su propia agenda. El presente Plan Nacional por la Igualdad de Remuneración 2022-2025 incorpora medidas de distinto tipo, acordes también con el “carácter dual” del mercado laboral panameño, que cuenta con un sector público y una parte de su tejido empresarial que cumple con los estándares laborales más avanzados, mientras que otra parte (la más relevante, en términos de empleo) está compuesta por pequeñas y medianas empresas, cuentapropistas (con un impulso creciente por la “gig economy”) y trabajo doméstico, con un alto nivel de informalidad.

Planteamiento general

Para responder a esta realidad diversa, es preciso también plantear un Plan heterogéneo, que no renuncie a realizar avances en los aspectos más evolucionados de la lucha contra la desigualdad de remuneración, pero que sobre todo incorpore de manera eficaz a la mayoría de mujeres que están en una situación de mayor vulnerabilidad, acorde con el principio de la Agenda 2030 de “no dejar a nadie atrás”. Se trata de un Plan inclusivo, que trata de abarcar al mayor número de personas (incluidas las que están en la economía informal y el cuentapropismo), y que por ello asume una definición amplia de salario (es decir, no solo la retribución por el trabajo formal, sino un concepto más amplio).

En lo que respecta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el tema de las brechas salariales se encuentra alineado al Plan Estratégico 2019-2024 (Combate a la Pobreza y Desigualdad) y el desarrollo de la Agenda 2030, en particular a la meta 8.5 del Objetivo 8, así como el Objetivo 5, ya que la igualdad de remuneración es fundamental para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El Plan Nacional por la Igualdad de Remuneración 2022-2025 cuenta con dos grandes grupos de medidas:

- Las Medidas **Específicas**, que impactan a todas las mujeres en el mercado laboral, y se dirigen de manera más enfocada a la igualdad de remuneración.
- Las Medidas **Transversales**, que complementan a las anteriores, y se refieren a mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, en aspectos que les afectan de manera particularmente negativa, lo que hace que tengan unos menores ingresos que los hombres.



Adicionalmente, este Plan Nacional cuenta con un complemento como es la **Agenda Regional de la República de Panamá por la Igualdad de Remuneración 2022-2025**, que asume como parte de sus compromisos como miembro de Comité Directivo de la EPIC (Equal Pay International Coalition).

Este Plan responde plenamente al objeto y contenidos del **Decreto Ejecutivo de 26 de Octubre de 2021**, específicamente referido a la igualdad de remuneración (entre otros aspectos)

Medidas Específicas

I. CONCIENCIACIÓN Y COMPROMISO

Las medidas aquí propuestas pretenden generar un impulso “de abajo a arriba” que aliente futuros pasos, colocando la igualdad de retribución en la agenda social, laboral, pública y privada de todos los actores: ciudadanía en general, y en particular las mujeres, los y las jóvenes, y también los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales) y las administraciones públicas.

MEDIDA 1. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN

Comunicar a población panameña, específicamente en las trabajadoras y trabajadores, el concepto e importancia de la igualdad de remuneración, para generar un impulso social que aliente futuros pasos en las políticas. Se realizará cada 18 de septiembre, fecha instituida por la Asamblea General de las Naciones Unidas como Día Internacional de la Igualdad de Remuneración.

MEDIDA 2. SEMINARIO DE SENSIBILIZACIÓN AL EMPLEADORES Y SINDICATOS

Comunicar el concepto e importancia de la igualdad de remuneración, las consecuencias de las diferencias de ingreso, y ofrecer pautas sobre cómo avanzar hacia un salario justo y equitativo para mujeres y hombres.

MEDIDA 3. CURSO EN LÍNEA DIRIGIDO A ESCOLARES Y UNIVERSITARIAS/OS

Transmitir la importancia de recibir una retribución justa, sin sufrir discriminación, de defender sus derechos como personas trabajadoras, valorar su propio trabajo y el de las demás personas, tanto retribuido como no retribuido, sin sesgos de género, y progresar salarial y profesionalmente.

MEDIDA 4. DESARROLLAR CONTENIDOS Y PROMOVER LOS TEMAS, DOCUMENTOS Y MATERIALES SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN Y SOBRE LA EPIC, EN LAS WEBS INSTITUCIONALES

Crear un espacio en la web de MITRADEL sobre este tema, mantener actualizado el sitio de MIRE, y difundir adecuadamente su contenido y actualizaciones.

MEDIDA 5. CAMPAÑAS DE ADHESIÓN INSTITUCIONAL A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Motivar a los empleadores privados y públicos a comprometerse con la igualdad de remuneración desde su ámbito personal y profesional de acción

II. CONOCIMIENTO

Una agenda pública por la igualdad de remuneración necesita de informaciones y datos sólidos sobre los que construirse y monitorizarse, y de actores capacitados que contribuyan a reducir las diferencias de retribución y sus orígenes.

MEDIDA 6. ACTUALIZACIÓN DE INDICADORES DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN EL SISTEMA DE INDICADORES DE PANAMÁ (SIDEPI)

Establecer los indicadores de brecha retributiva coincidiendo con los estándares internacionales, y las metodologías y cálculos establecidos elaborados y validados por el INEC.

MEDIDA 7. ENCUESTA NACIONAL DE REMUNERACIONES

Realizar una Encuesta de Remuneraciones en Panamá, a fin de conocer las diferencias de salario entre mujeres y hombres.

MEDIDA 8. ACCIONES DE CAPACITACIÓN A EMPLEADORES Y SINDICATOS SOBRE HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN (DIR)

Incidir en el cierre de las brechas salariales a través de la negociación colectiva, mediante la capacitación de organizaciones empresariales y sindicales para entender las causas y orígenes de las discriminaciones laborales que finalmente se traducen en discriminación salarial.

MEDIDA 9. REALIZAR ESTUDIOS A NIVEL NACIONAL DE VALORACIÓN COMPARATIVA DE EMPLEOS Y SECTORES, ESPECIALMENTE EN LOS QUE EL ESTADO ES EL PRINCIPAL EMPLEADOR Y/O FINANCIADOR (ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EDUCACIÓN, SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES)

Abordar la infravaloración del trabajo de las mujeres en las ocupaciones e industrias muy feminizadas. Esto contribuirá no solo a reducir directamente la brecha salarial de género, sino también a reducir la segregación ocupacional, atrayendo a más hombres a los sectores feminizados (educación, salud).

III. IMPLANTACIÓN / LEGISLACIÓN

Aborda medidas con incidencia directa sobre la igualdad de remuneración, justamente actuando sobre las políticas y prácticas que establecen los salarios. Se refiere no solo a implantar la igualdad de remuneración, reduciendo y eliminando las brechas, sino también políticas de retribución equitativas que aseguren que las diferencias se van a ir reduciendo paulatinamente y, además, no van a reproducirse en el futuro.

MEDIDA 10. EXPEDIR PLACAS DE BUENAS PRÁCTICAS A LOS EMPLEADORES

Expedir Placas de Buenas Prácticas laborales en igualdad de remuneración a empresas y entidades estatales que participen en el Programa del Sello de Igualdad de Género, y cumplan con los estándares e indicadores establecidos, conforme al Decreto Ejecutivo de 26 de Octubre de 2021

MEDIDA 11. ESTABLECIMIENTO DE LAS NORMAS DE CUMPLIMIENTO, POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS, DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

proporcionar descripciones técnicas detalladas del concepto de “trabajo de igual valor y bajo las mismas condiciones laborales”, y de los sistemas válidos para determinarlos, y el de “remuneraciones”, detallando los conceptos que se deben incluir y el modo en que deben computarse.

MEDIDA 12. AJUSTAR LA LEY DE ESCALA GENERAL DE SALARIOS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Garantizar la aplicación de “igual salario por trabajo de igual valor” en todo el sector público de Panamá.

MEDIDA 13. FIJACIÓN DE ESTÁNDARES E INDICADORES PARA OBTENER PLACAS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Definir de manera participativa los estándares e indicadores requeridos para obtener la placa de Buenas Prácticas Laborales en Igualdad de Remuneración (

MEDIDA 14. ESTABLECIMIENTO DEL 18 DE SEPTIEMBRE COMO DÍA NACIONAL POR LA EQUIDAD RETRIBUTIVA

Adoptar el 18 de septiembre como día Nacional por la Equidad Retributiva de la República de Panamá, coincidiendo con el ya establecido por las Naciones Unidas.

MEDIDA 15. INCREMENTAR LOS SALARIOS MÍNIMOS

Aumentar los Salarios Mínimos, aplicando el principio de igual salario por trabajo de igual valor, a través de la negociación bianual del Decreto de Salario Mínimo, conforme al resultado de la Medida 9.

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Hacer transparente la política salarial y los salarios reales es una medida que contribuye significativamente a fortalecer esos sistemas y asegurar su cumplimiento. Por ello, desde los poderes públicos se pueden promover medidas para que los empleadores hagan públicos sus datos sobre salarios, así como sus políticas salariales, en lo que se refiere a salarios y complementos, políticas de asignación de pagas extraordinarias o variables, etc.

MEDIDA 16. EXPLORAR LA IMPLEMENTACIÓN DE OBLIGACIONES DE EMPLEADORES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA SALARIAL

Explorar de manera tripartita medidas de transparencia salarial que contemplen cláusulas de gradualidad y plazo, y proporcionales al tamaño de la empresa.

Medidas Transversales

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Mientras las mujeres continúen asumiendo prácticamente en exclusiva tanto la responsabilidad como el ejercicio de las tareas domésticas y de cuidado, su posición en el mercado laboral no podrá ser equitativa, por tres motivos: en muchos casos, sus opciones laborales se limitan a las de tiempo parcial (peor remunerados y con menos opción de progreso profesional); los estereotipos de los empleadores (y en ocasiones, de las propias mujeres) que les quitan opciones laborales y de desarrollo profesional; y el carácter “accesorio” de su ingreso para la unidad familiar, frente al ingreso principal procedente del hombre.

MEDIDA 17. ENCUESTA NACIONAL DE USO DEL TIEMPO

Realizar una Encuesta de Uso del Tiempo en Panamá (EUT), a fin de conocer las diferencias en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, sus necesidades y motivaciones.

MEDIDA 18. PONER EN MARCHA MEDIDAS PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS E INCENTIVARLAS EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS

Desarrollar medidas desde lo público y lo privado que aseguren mayor corresponsabilidad y reconocimiento del cuidado entre hombres y mujeres

CALIDAD EN EL EMPLEO

Las mujeres ocupan una posición de desventaja en el mercado laboral, y cualquier mejora global en la calidad del empleo tendrá un impacto más acusado entre las mujeres, impactando sobre sus ingresos.

MEDIDA 19. IMPULSAR MEDIDAS PARA REDUCIR LA INFORMALIDAD

Impulsar medidas legislativas, relativas al trabajo doméstico (asociadas al convenio 189 de la OIT), o la informalidad y subcontratación (en el Código del Trabajo), complementadas con medidas de inspección, y de promoción a la formalización de contratos de trabajo doméstico y de otro tipo.

MEDIDA 20. MEJORAR LAS CONDICIONES DEL CUENTAPROPISMO

Aplicar medidas para facilitar y bajar los costos del cuentapropismo (mediante posibles incentivos fiscales y reducción de costos, rebaja en aportaciones a la CSS, facilitación de trámites, medidas de inclusión digital o financiera, etc.).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

La segregación horizontal hace que las mujeres se concentren en sectores y puestos feminizados (que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo).

MEDIDA 21. FOMENTAR LA PRESENCIA DE NIÑAS Y MUJERES JÓVENES EN ITINERARIOS FORMATIVOS Y PROFESIONALES MASCULINIZADOS / EMERGENTES

Romper estereotipos de género y permitir que las niñas y jóvenes desarrollen su trayectoria profesional de manera libre, y especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados que tengan mayor potencial (énfasis en STEM).

POSICIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES

Mejorar la posición de las mujeres en las organizaciones, tanto mediante su progreso profesional como desde la negociación colectiva, es algo que contribuirá a mejorar sus salarios.

MEDIDA 22. PROMOVER LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES (PRIVADAS Y PÚBLICAS)

Hacer que las mujeres puedan incorporarse y desarrollar su carrera profesional en condiciones de equidad, lo que les permitirá tener salarios acordes a los de sus compañeros varones.

MEDIDA 23. INCORPORAR LA IGUALDAD A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Asegurar la paridad en las representaciones de las organizaciones empresariales y sindicales, y capacitar a hombres y mujeres en equidad de género

Agenda Regional por la Igualdad de Remuneración 2022-2025

En el plano internacional, la EPIC (Equal Pay International Coalition) continúa siendo la referencia y principal impulso de la agenda de igualdad de remuneración a nivel internacional y regional. Sin embargo, el hecho de que la EPIC haya sido una iniciativa generada en los países del Norte, hace que su catálogo de medidas se despliegue sobre un escenario de economías desarrolladas con mercados laborales altamente regulados y fuerte presencia sindical, con una fuerte dimensión de transparencia, cumplimiento y control sobre los empleadores.

Sin embargo, en el actual contexto de crisis, y dadas las características de los mercados laborales de los países de la región de América Latina y el Caribe (altos niveles de informalidad, escasa representación sindical en muchos sectores), no sería acertado tratar de aplicar, de forma generalizada, ese tipo de medidas. De hecho, la propia EPIC, a través de sus más recientes sesiones de trabajo, está ya enfocando su atención específicamente a la [recuperación económica postpandemia](#), apostando por una recuperación inclusiva para las mujeres, y una ocasión para abordar discriminaciones estructurales y preexistentes en los mercados laborales. En particular, se están abordando [dichas discriminaciones](#) y también aspectos específicos como las [desigualdades salariales en los sectores de cuidados](#), donde las mujeres están sobrerrepresentadas, son fundamentales para la vida, y que están siendo críticos durante la pandemia, pero que no ven reflejada esta relevancia en el aspecto de remuneración.

MEDIDA 24. CONFERENCIA REGIONAL EPIC –2022

Organizar y celebrar un diálogo regional de alto nivel de la iniciativa EPIC titulado: “Evidenciando la situación de la igualdad de remuneración, producto de la pandemia en América Latina y el Caribe”

MEDIDA 25. DIFUSIÓN DE LA HERRAMIENTA DIR EN EL MARCO DE LA REGIÓN

Difundir este material al máximo número de países e instituciones, a través de los materiales pedagógicos ya disponibles.

MEDIDA 26. CAMPAÑA REGIONAL PARA LA ADHESIÓN DE LOS PAÍSES A LA EPIC

Realizar contactos diplomáticos de Panamá con los países de la región, especialmente cuando se aborden cuestiones relativas a la igualdad de género.

MEDIDA 27. CAMPAÑA REGIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 100 DE LA OIT

A través de acuerdos bilaterales para el intercambio de información entre ministerios contrapartes competentes

MEDIDA 28. ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA EQUAL PAY LEGAL DATABASE DE LA WEB DE EPIC

Incorporar los últimos avances normativos.