# REVISTA SOCIO LABORAL

REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL

IPEL INSTITUTO PANAMEÑO DE ESTUDIOS LABORALES
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL
INSTITUTO PANAMEÑO
DE ESTUDIOS LABORALES

**Doris Zapata Acevedo**
Ministra de Trabajo y Desarrollo laboral

**Roger Tejada**
Vice-ministro

**Winston Sánchez**
Secretario General

**Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL)**

**Román Gordón Randolph**
Director Técnico

**Jorge Elías Murillo**
Sub-director técnico

**Víctor Torres**
Jefe del departamento de Investigación socio laboral

**Reinaldo Cerrud**
Jefe del departamento de docencia

**CONSEJO EDITORIAL**
**Winston Sánchez**
**Jorge Elías Murillo**
**Víctor Torres**
**Luis Adames**
**Antonio Vargas**
**Juan Ledezma**
**Manuel Castillero**
**Kaira Reece**
**Roger Durán**

**Fabriel Morán**
**Milagros Martínez Pérez**
Fotografía

**Antonio Emiliano Barrera Fragueiro**
Diseño Gráfico

## Presentación

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral （MITRADEL） institución gubernamental, promotora del consenso y la paz social, por medio del Instituto Panameño de Estudios Laborales （IPEL） instituto que impulsa la formación superior, la formación, capacitación y la difusión cultural, presenta la revista social laboral "Mujer y Trabajo Decente".

La descrita revista es el resultado de las investigaciones y estudios realizados por el departamento encargado de estas responsabilidades conjuntamente con la colaboración del Departamento de Medios, Reproducción y Tecnología Educativa del IPEL.

La misma, presenta como tema central la relación existente, desde varios ángulos, entre la mujer trabajadora y el trabajo decente en el marco de la promoción y desarrollo de un trabajo productivo, bien remunerado, con protección social, seguridad en el empleo y libertad de organización; tal cual como lo promueve la Organización Internacional del Trabajo （OIT）.

Esperamos con esta publicación contribuir a la difusión de temas de gran relevancia socio laboral que aporte en la tarea de sensibilizar y generar conocimiento a nuestros usuarios: empleadores y trabajadores sindicalizados tanto del sector público como privado.

**Jorge Elías Murillo**
**Sub-director Técnico**
**Instituto Panameño de Estudios Laborales**

## Introducción

En términos generales podríamos definir el trabajo como toda actividad que realiza el ser humano para satisfacer sus necesidades básicas, más apremiantes. Entre ellas, alimentación, salud, vivienda, educación y vestimenta. No obstante, en trabajo remunerado, que debería ser aquel que le permitiera al trabajador cubrir tales necesidades, no siempre logra ese objetivo.

Esa afirmación está sustentada en los altos índices de pobreza que se registran en las distintas regiones que forman parte de la geografía mundial. Igualmente podemos sustentar que el derecho al trabajo remunerado es considerado un derecho humano, ya que la ausencia de este, limita al ser humano, alcanzar la satisfacción de las descritas necesidades.

Hombres y mujeres en igualdad de condiciones, deberían tener acceso a las mismas oportunidades laborales vigentes en cada uno de los países en la cual se considere una prioridad garantizar los servicios básicos de convivencia humana.

Es por ello que el "trabajo decente", término adoptado por la OIT en 1999, especifica las características del mismo; todo debido a las precarias condiciones que giran en torno al trabajo remunerado en algunas regiones del mundo en las cuales se carece de las condiciones mínimas para la ejecución de labores.

En el marco de este panorama, la mujer experimenta las vivencias más desfavorables debido a diferentes situaciones que la colocan en un escenario de discriminación laboral, explotación y falta de oportunidades. Organizaciones internacionales y nacionales realizan especiales esfuerzos para lograr la debida equidad de género que les garantice tanto a hombres como a mujeres el uso de sus derechos en toda su gama.

Temáticas como: "Trabajo Decente" desde la perspectiva de los derechos humanos de las mujeres y la promoción de la igualdad de género son abordados en la presente revista en la cual se destacan las iniciativas, tanto de las organizaciones nacionales e internacionales que trabajan en estas políticas.

En otro contexto, un resumen analítico relacionado con las brechas laborales que condicionan las pensiones de las mujeres, en la cual se toman en consideración aspectos como: el acceso al trabajo informal, las diferentes coberturas de las prestaciones sociales y su relación con el mercado laboral, son presentadas como elementos fundamentales en la búsqueda de soluciones a los problemas concernientes a esta temática.

Finamente, frente a este panorama, importantes iniciativas se han puesto en marcha, para minimizar y lograr la tan anhelada igualdad de oportunidades y equidad de género; las cuales se encuentran contempladas en una serie de leyes, decretos y la creación de instituciones que buscan avanzar en el cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones internacionales como la ONU y OIT en la temática que nos ocupa. Esperamos con esta publicación contribuir a la sensibilización de todos nuestros usuarios; empleadores y trabajadores sindicalizados del sector público y privado en un tema que requiere de toda la atención y solución para el desarrollo social de nuestra nación.

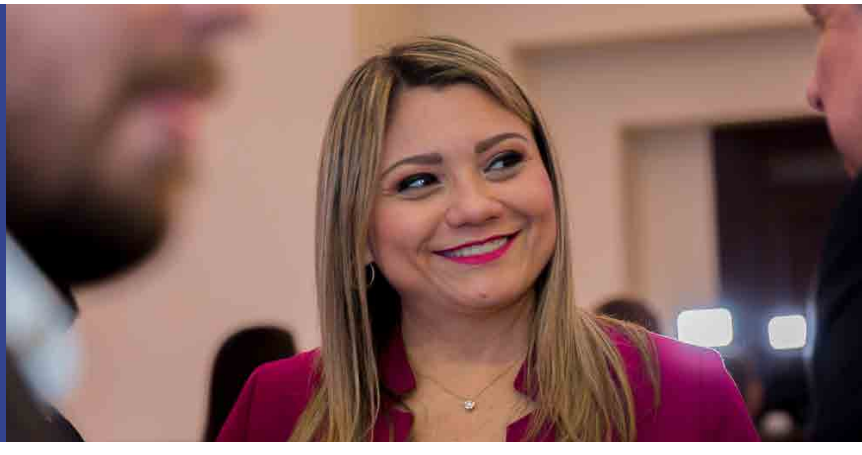
**Víctor Torres**
**Jefe del Departamento de Investigación Socio Laboral**
**IPEL/MITRADEL**

# CONTENIDO

TRABAJO DECENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES 10

LO POPULAR COMO SABER TRANSFORMADOR 22

ENTREVISTA A LA MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL DORIS ZAPATA ACEVEDO 34



MUJER Y TRABAJO DECENTE 17

BRECHAS LABORALES CONDICIONAN PENSIONES DE LAS MUJERES 28

LAS MUJERES Y EL TRABAJO DECENTE EN PANAMÁ 36

# TRABAJO DECENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

## Trabajo Decente

**«Un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana».**

Por: Nidia Martínez Torres, exdirectora de derechos humanos del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)

El concepto Trabajo Decente se introduce en el lenguaje de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 y está integrado por cuatro elementos consustanciales "los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social". Cada uno de estos aspectos de manera individualizada no podría generar el estado ideal del trabajo decente y a su vez la consecución de uno de ellos puede contribuir a desencadenar la realización del otro.

Transcurridos 19 años desde que la comunidad internacional integra como un acuerdo de básicos elementales, este concepto en la relación capital trabajo, para avanzar hacia condiciones sustentables de gobernanza; todo apunta a los Estados nacionales, aún no logran reaccionar a la profundización de la globalización del mercado y la economía, por tanto a superar los escollos para acercarnos a la meta deseada.

Factores tales como la re-configuración de los capitales financieros dentro de la gran aldea global, el exorbitante avance de la tecnología que supone el reemplazo y sofisticamiento de mano de obra en tareas ahora automatizadas y mecanizadas; los cambios en la cultura del consumo, que van marcando tendencias mundiales; de manera particular en las grandes metrópolis. De igual modo la progresiva pérdida de fuentes y recursos naturales para la producción de bienes y servicios; es hoy en día un escenario poco halagüeño hacia la meta deseable de generar más y mejores fuentes de trabajo decente para hombres y mujeres.

Y aunque en el contexto de la globalización de los mercados y de la economía, algunos autores hablan de la globalización de la solidaridad, la práctica viene diciéndonos que el fenómeno sigue su ruta en dos caminos paralelos, que describe Saskia Sassen 1, como espacios que pueden tener el potencial de abrir paso a un dinamismo económico enorme no siempre con resultados favorecedores en la micro economía de pequeñas ciudades, pero a la vez, está economía global puede generar un dinamismo político capaz de expandir nuevas oportunidades para conglomerados sociales que podrán contrarrestar los efectos perversos de la propia globalización.

Si bien los impactos de la economía globalizada y de las políticas neoliberales aplicadas en la década de los 80 y 90 en el continente, han influido en las condiciones esenciales para el trabajo decente; en los años 2000 cuando se puede palpar el debilitamiento de los espacios de negociación e interlocución entre los trabajadores (as), el Estado y el capital a través de la clase empresarial. De lo cual es posible inferir la necesidad urgente de nuevas lógicas para restablecer el diálogo asertivo y propositivo dentro de la ecuación tripartita; esto sobre todo, a fin de que no se pierda el norte sobre cuál es el interés superior que se ha de garantizar con "el trabajo decente" evitando que otros temas dictaminen la política de Estado o en el peor de los casos que los modelos económicos y el libre mercado determinen derechos esencialísimos para la vida digna de los y las trabajadoras.

Si el trabajo decente supone que se generen las condiciones indispensables que han de permitir a las mujeres y a los hombres desarrollar su potencial y las oportunidades para realizar una actividad productiva respetando su dignidad y libertad; esto implica necesariamente colocar el foco de atención no solo en los aspectos que de modo general afectan a los hombres trabajadores sino en todas aquellas circunstancias que sobre exponen a las mujeres a condiciones que asociadas a su género y a la discriminación de género, propician mayor vulnerabilidad y exclusión a la hora de hacer efectivo este derecho humano al trabajo decente.

En este orden de ideas, en plena efervescencia del siglo 21 ya no es posible alegar baja inserción laboral de las mujeres a su falta de formación para el empleo, como tampoco es posible mantenerlas en cargos no calificados y devengando menos salarios bajo la argumentación de su falta de calificación. A la luz de los datos de casi todos los países de la región, es revelador que las mujeres culminan en mayor proporción la formación académica y en general están más escolarizadas que los hombres. Siendo la falta de oportunidades las que marginalmente las mantienen en condición sub empleo y desempleo; salvo en circunstancias excepcionales en las que países del continente muestran leves repuntes hacia la eliminación de barreras de género en la contratación y remuneración desigual entre hombres y mujeres.

Los datos ofrecidos en el 2017 por el Observatorio de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) refieren que la tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo, concentrándose en las mujeres las tasas más altas de desempleo. Observatorio de Género de la CEPAL 2.

El informe devela que el 78,1% de las mujeres que están ocupadas lo hacen en sectores definidos como de baja productividad, lo que implica peores remuneraciones, baja cobertura de la seguridad social y menor contacto con las tecnologías y la innovación.

Es posible el trabajo decente en persistentes contextos culturales de discriminación y violencia contra las mujeres Como ya se ha indicado las causas sistémicas y generales que afectan el trabajo digno de los y las trabajadoras están asociados a factores de orden macro económico y distributivas de las economías nacionales, sin embargo las desigualdades de género que influye en el trabajo decente de las mujeres responden a otro argumento mucho más profundo porque son de orden histórico y fundacional; pues le han atribuido al sexo como condición biológica una refinada elaboración discursiva y práctica de relaciones de poder dada a los hombres sobre las mujeres; estas "pautas de convivencia" han sido construidas de una sociedad y cultura a otra, distribuyendo funciones y roles dentro de espacios públicos y privados prevaliendo lo masculino sobre lo femenino.

Destacamos las acciones afirmativas impulsadas dentro de instancias internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que reconocen derechos a las mujeres trabajadoras en convenciones específicas como son el Convenio 100 y Convenio 111 relativos a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; así como el abordaje sobre discriminación en el empleo y la ocupación por la igualdad de oportunidades.

Particularmente por su especificidad a los derechos humanos de las mujeres, ponderamos la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Belém Do Pará, la Plataforma de Acción de Beijín originada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995 e innumerables, acuerdos y estrategias como lo es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Estrategia de Montevideo para el cumplimiento de la Agenda 2030; porque son justamente acciones llamadas a reconocer desde las desventajas comparativas que afectan el desarrollo y potencial de las mujeres, la definición de nuevos marcos de referencia para el ejercicio de sus derechos humanos en una interconexión indivisible de garantías para una vida libre de violencias y de discriminación, con caminos de implementación que se bifurcan y reúnen nuevamente para influir positivamente en la persona de la mujer trabajadora.

El eje transversal de género para comprender el efecto multidimensional del trabajo decente, ante el recrudecimiento de las distintas formas de discriminación y violencias que afectan las vidas de las mujeres, exige por ello, una mirada más holística y de estrategias audaces. En la perspectiva de los grandes compromisos mundiales los Objetivo de Desarrollo Sostenible, específicamente el ODS 5 en interconexión con otros indicadores tendrá significado e implicancia en la medida que la autonomía física de las mujeres la habilite para gozar de una vida libre de violencia, que le permita a su vez desarrollar la autonomía económica y alcanzar la autonomía política y la plena participación de los beneficios del desarrollo.

Reconocemos el alto valor ético que contienen las políticas impulsadas desde el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para la conciliación de la vida

Nikon

laboral y familiar, el impulso de acciones para la corresponsabilidad parental / licencia parental, el diseño de acciones programáticas para lograr la certificación de sello de equidad en las empresas públicas y privadas que incluyan buenas prácticas de igualdad de género; en complementación con estas tareas, es urgente el impulso de políticas de prevención, atención, sanción y protección ante la discriminación y las violencias contra las mujeres incluyendo los producidos en entornos laborales. La condena social y reproche social ante los femicidios como forma extrema de violencia contra las mujeres.

Siendo que en el país la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico, es el segundo delito de alto impacto nacional y que esta forma de violencia afecta su entorno más íntimo sus hijos, hijas y otros familiares; pone de relieve la importancia de comprender cómo este fenómeno afecta a las mujeres en edad laboralmente productiva no solo desde la dimensión de la productividad sino como un eje vertebrador indispensable para hacer real condiciones de trabajo decente.

Con la promulgación de la Ley 82 del 24 de octubre de 2013, por medio de la cual se reforma el Código Penal para tipificar el Femicidio y sancionar la violencia contra la mujer, que crea el Comité Nacional contra la Violencia en la Mujer, se abre un nuevo capítulo en la lucha por generar acciones articuladas desde diversos niveles del Estado que compromete a los sectores sociales incluyendo a los sectores productivos empresa privada y los sindicatos.

Asuntos como la prevención y atención de la discriminación contra las mujeres, el desarrollo de protocolos para atender el acoso laboral y el hostigamiento sexual, son temas que orbitan alrededor de las relaciones entre la empresa y la clase trabajadora, dando al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral como ente gestor de políticas públicas de empleo y trabajo decente, junto con las entidades que constituyen el Comité Nacional contra la Violencia en la Mujer, la oportunidad de escribir una nueva página que signe y haga práctica social, los cambios necesarios para desarrollar relaciones entre pares y entre el capital y el trabajo con la meta común de lograr el cambio cultural y la justicia de género, que como país se requiere; todo ello articulado a la función que tesoneramente viene impulsando el Instituto Nacional de la Mujer（INAMU）ente rector de la política pública de igualdad oportunidades y las políticas contra la violencia hacia las mujeres.

La corresponsabilidad social que de este marco jurídico se desprende, se verá reflejada en las mujeres trabajadoras y sus familias, sobre todo en las que se encuentran en mayor vulnerabilidad, como son las trabajadoras migrantes, las indígenas por la carga de la doble discriminación de género y etnia, así como también en aquellas mujeres que son sobrevivientes de alguna forma de violencia domésticas; de igual modo, las mujeres víctimas de la “Trata de Personas”, por la persistencia de entornos sociales que suelen recriminar no haber evitado el peligro o puesto un alto a las situaciones vividas.

Lograr el empoderamiento de las mujeres y su derecho al trabajo decente, comienza por reconocerles y garantizarles su derecho a disfrutar de una vida libre de discriminación y otras formas de violencia.

Referencias Bibliográficas

1.SASKIA SASSEN. Entrevista. Revista Teina 04.La Ciudad, abril, mayo, junio 2004. http://www.revistateina.es/teina/web/Teina4/dossiesassen.htm

2.Observatorio de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. （CEPAL）. https://oig.cepal.org/es

# MUJER Y TRABAJO DECENTE

Por: Profesora Gladys Fossatti de González ex-subdirectora técnica Instituto Panameño de Estudios Laborales.

La importancia del trabajo decente para realizar el desarrollo sostenible, está puesto de manifiesto en el objetivo # 8 cuya finalidad es "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos". Objetivo # 8-Trabajo decente y crecimiento económico, plasmado en la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. ONU /OIT. Como también el Objetivo # 5 "Igualdad de Género."

El tema "Mujer y Trabajo Decente", trae de manifiesto, la importancia de promover el diálogo, análisis y reflexión de un tema tan candente en el mundo entero, en especial en América Latina y el Caribe con repercusiones en Panamá.

De acuerdo a estudios realizados por organismos Nacionales e Internacionales; podemos aseverar que en muchas regiones de mundo, las mujeres ocupan con frecuencia empleos infravalorados y mal remunerados. Carecen de acceso a la educación, a la formación y a oportunidades de trabajo, como también cargan con la responsabilidad de la mayor parte del trabajo doméstico, no remunerado.

A nivel mundial, sólo la mitad de las mujeres del mundo forman parte de la fuerza de trabajo, frente a 80 % de los hombres y en promedio ganan un 23 % menos que los hombres; las mujeres con hijos son las más afectadas.

El trabajo decente y su importancia radica en el objetivo # 8 de los (ODS) Objetivos de Desarrollo Sostenibles impulsados por la Organización de las Naciones Unidas; y cuya finalidad es "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".

Objetivo #8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico, plasmado en la agenda para el 2030 de desarrollo sostenible. ONU/OIT. Como también el objetivo #5 "Igualdad de Género".

Estos "responden a las necesidades de toda la humanidad de vivir decentemente sin pobreza, hambre o desigualdad, a fin de que todos los hombres, mujeres, niñas y niños puedan desarrollar plenamente su potencial" Ban Ki-moon. Secretario General de las Naciones Unidas.

Cabe mencionar que la Agenda 2,030 abarca las tres dimensiones de la Sostenibilidad:

- Económica
- Social
- Medio Ambiente

Y está constituida por 17 objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y estos se basaron en los progresos alcanzados a través de los objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

En el marco de referencia teórica del término "trabajo decente" aquí planteado ha permitido que organismos internacionales como el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y otros promuevan foros conjuntamente con los países interesados en el tema a nivel global; como por ejemplo: el tercer foro sobre "Empresas por la Igualdad de Género: Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenibles" que se realizó del 21 al 23 de noviembre de 2016 en la ciudad de Panamá.

El descrito foro tuvo como uno de principales intereses reunir a líderes y especialistas nacionales del sector empresarial, gobiernos, sociedad civil, académicos y sindicatos para compartir y promover el intercambio de experiencias, con una tendencia a reducir las brechas de género en el lugar de trabajo y destacar el rol del sector privado en la inclusión de las mujeres.

El tema central del foro estuvo basado en las experiencias y estrategias para la aplicación de los programas de certificación de igualdad de género en empresas públicas y privadas y en cuanto a los sellos de igualdad laboral en los diferentes países y participantes.

En la publicación del 23 de febrero de 2018, que hace la Licda. María Fernández Trueba, Especialista de Género, PNUD Panamá, con respecto al Sello de Igualdad de Género en las empresas, expresa que desde octubre de 2017 comienza a implementarse en Panamá, siendo liderada esta por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en alianza con el Instituto Nacional de la Mujer y el Ministerio de Comercio e Industria, con la asesoría estratégica del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo a nivel nacional y regional.

El proyecto prevé la implementación de la fase piloto durante el 2018 y el primer trimestre del 2019, con la participación de seis empresas líderes de los sectores más dinámicos de la economía nacional.

Los compromisos más importantes en el desarrollo de los primeros meses del proyecto fueron:

1- La realización del taller de arranque del proyecto en el mes de diciembre de 2017, congregando a más de 15 técnicos y mandos medios de las instituciones públicas involucradas en donde se realizó una introducción acerca del sello, un mapeo de actores claves, un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, así como el plan de trabajo para el semestre de 2018.

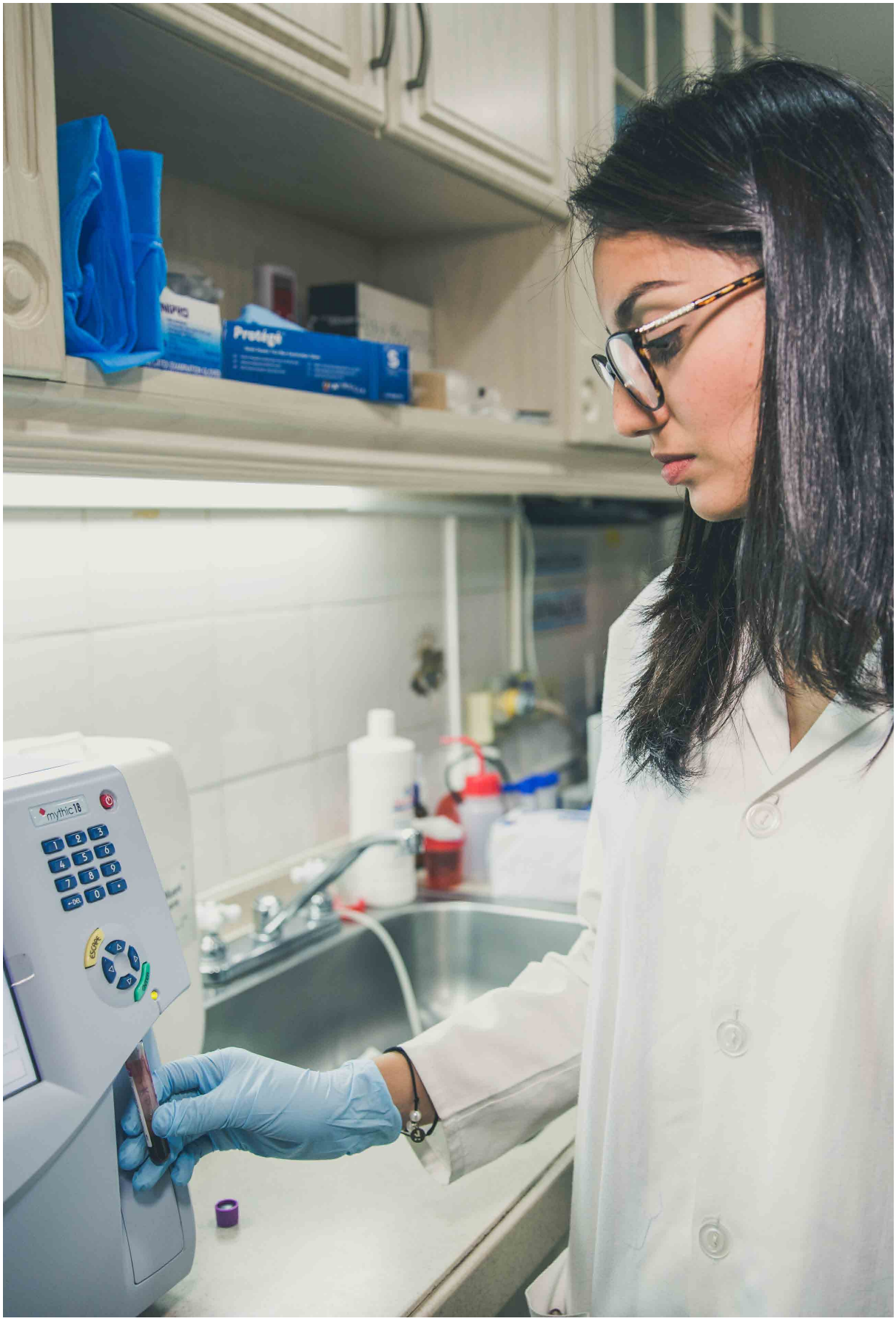
2- La primera reunión con posibles empresas a ser consideradas en la fase piloto y con empresas auditoras, presidida por la Vice-Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, Zulphy Santamaría, se efectuó en la Cancillería de la República de Panamá el 31 de enero de 2,018.
Una segunda reunión de sensibilización, efectuada en las instalaciones del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) el 21 de febrero de 2018, con la participación de más de 20 empresas a ser valoradas para la fase piloto y presidida por la Vice-Ministra Zulphy Santamaría de MITRADEL y el Secretario General del Ministerio de Comercio e industria, Eduardo Palacio. Cabe destacar que a este encuentro acudieron empresas como: Telefónica, Banistmo, Cable & Wireless, L'Oreal, Argos y otras más.

Igual también contó con la participación de representantes del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), Sumarse, CCIAP y CONEP.

Cabe resaltar que, actualmente la comisión técnica conformada por servidores públicos de las tres Instituciones nacionales involucradas en la iniciativa se encuentra generando la norma nacional que regirá el proceso de certificación, la cual será sometida a un amplio proceso de consulta con diferentes sectores de la sociedad panameña.

Como paso importante, en la búsqueda de la igualdad y la equidad de género, Panamá en un acto histórico, procede a la firma del proyecto del sello de igualdad de género para las empresas pública y privada, el 2 de octubre de 2017.

Vale la pena mencionar que los sellos de igualdad, se encuentran presente ya en 13 países de América Latina y el Caribe y tienen reconocimientos, aquellas empresas, comprometidas con el cumplimiento de los derechos humanos, el trabajo decente y la igualdad de género.


mythic18
ESCAPE
Prestige

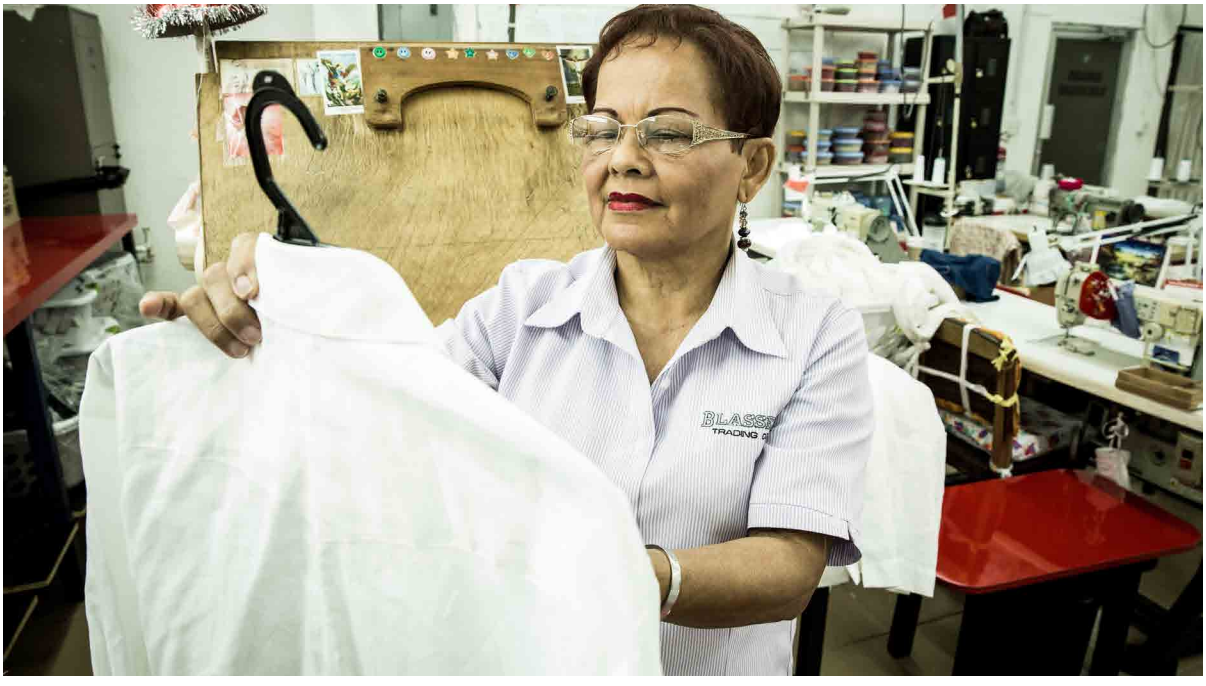
Es justo mencionar que Panamá es el único país de América Latina y el Caribe que forma parte de esta Coalición Global de Igualdad Salarial, como también es necesario destacar que el Ministerio de Trabajo que dirige la Ministra Zulphy Santamaría, impulsa a través de la oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales, el sello de igualdad de género entre las empresas, constituyendo así el primer paso para disminuir las brechas salariales y garantizar mejores condiciones laborales tanto para los hombres como para las mujeres, dentro de las diferentes empresas.

La escogencia de las 10 primeras empresas voluntarias que participarán en este programa con los criterios establecidos; serán evaluadas mediante un diagnóstico con auditores externos e internos a través de una junta evaluadora compuesta por MITRADEL, como regente de las leyes laborales, el MICI que trabaja en las normas país y el INAMU, entidad que cuida los escenarios laborales de la mujer, respaldados por el Programa de las Naciones Unidas por el Desarrollo. (PNUD).

Se prevé que para el primer trimestre del 2019 se entregarán las primeras certificaciones del sello de Igualdad de Género a las 10 empresas participantes, aplicando así el SIGEG (Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género).

Mientras para avanzar con este proyecto, MITRADEL a través de la oficina de Género, seguirá participando en consultas ciudadanas para promover el sello de Igualdad de Género en el sector privado y gubernamental.

PANAMÁ PRESIDE CONFERENCIA REGIONAL DE IGUALDAD SALARIAL. (Publicación, boletín informativo del Ministerio de Gobierno y Justicia).



El 29 de enero de 2018, La Ministra de Gobierno, María Luisa Romero, participó del lanzamiento de la Coalición Global de Igualdad Salarial, presidido por el mandatario Juan Carlos Varela Rodríguez y la Vicepresidenta Isabel de Saint Malo.

"La Coalición Global de Igualdad Salarial, es una alianza de múltiples partes interesadas con miras a contribuir a la consecución de la Meta 8.5 de los ODS, el cual se centra en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. La Coalición Global de Igualdad Salarial fue oficialmente lanzada en septiembre de 2017, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en New York, Estados Unidos".

En su discurso, el Presidente Varela afirmó que su Administración trabaja por el fortalecimiento de la Agenda Nacional por la equidad entre hombres y mujeres con

la Iniciativa de Paridad de Género, el Lanzamiento del Plan Piloto del Sello de Igualdad de Empresas y la Conferencia Regional sobre "Igualdad Salarial entre hombres y mujeres para economías más prósperas e inclusivas que tendrá lugar en el País."

El 10 de abril de 2018, el Comité Técnico de Sello de Igualdad, se reunió en el Ministerio de Comercio e Industrias, Dirección General de Normas y Tecnología Industrial, ampliando la participación de otras organizaciones, como:

FUNDALCOM, SUMARSE, CONATO, FUNDAGÉNERO, FONAMUPP, INICIATIVA POR LA PARIDAD, MITRADEL, MICI, CCIAP, CEM y COPA.

Fue una reunión de índole informativa y de actualización (recuento de lo actuado), hubo intercambio de ideas y experiencias. Los aportes contribuyeron a la formación de las normas regulatorias del sello de equidad de género y así las empresas se acojan a los sellos dorados, plateados y de bronce, para ir acercándose, cada vez más, a la IGUALDAD DE GENERO.

AVANCES:
Se han realizado algunas reuniones internas, de avances, por la que podemos mencionar que las diez primeras empresas de otras que solicitaron voluntariamente su inclusión son:

1.COPA
2.ARGOS
3.BANCO GENERAL
4.BANISTMO
5.BANESCO
6.CELSIA
7.HOSPITAL NACIONAL
8.MELO
9.PUBLIC 4
10.MOVISTAR

Empresas sometidas al estudio y evaluación para poder ser certificadas, de reunir el perfil requerido.

Finalmente en la expresión viva de la cultura de nuestro país, MITRADEL a través del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) bajo la Dirección de Gerardo Guerrel, se cristaliza el mandato de los objetivos del Programa de Desarrollo Sostenible de la ONU promoviendo a través del Arte y la Cultura el objetivo 8 y 5 con su lanzamiento del Concurso Nacional Premios IPEL a la Cultura laboral 2018 bajo el título:

"MUJER TRABAJADORA: EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES" rindiendo así tributo a la igualdad de género expresada en este singular concurso en las nueve categorías.

NOTA:
Este trabajo de investigación es una compilación de datos y antecedentes ubicados cronológicamente en el tema que nos ocupa.

A partir del año 2014 y parte del 2015, por designación de la viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral en ese momento, la licenciada Zulphy Santamaría, trabajé en la implementación inicial del proyecto piloto del sello de igualdad para este Ministerio.

Esta iniciativa, la realicé a través de enlaces como: el Programa de Naciones Unidad para el Desarrollo (PNUD) representada en la figura de la licenciada María Fernández Trueba, y en lo nacional, por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), bajo la Dirección de la licenciada Liriola Leoteaú.

Información y citación de Documentos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, # 5 y 8. Artículos de Periódicos, revistas, documentos, boletines informativos y noticias de la pág. Web de MITRADEL.

Documento del Tercer Foro "Empresas por la Igualdad de Género: Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible".

Informe del Sello de Igualdad de Género en Empresas por María Fernández Trueba.

# LO POPULAR COMO SABER TRASFORMADOR

Por: Elías Andrés Cornejo Rodríguez

A partir de los años sesenta del siglo XX un pedagogo brasileño llamado Paulo Freire acuñó un concepto novedoso en el ámbito formativo: la educación popular. A partir de ello, se convierte en un movimiento de gran peso cuando en las décadas siguientes, las ideas de Freire son recreadas en la práctica por miles de educadoras y educadores de base, maestros y militantes sociales, organizaciones civiles y se vincula políticamente a muchos movimientos insurgentes en su accionar de "concientización política" de sus bases.

Históricamente la educación popular se define a partir de los destinatarios de su hacer (las clases "populares, obreros, campesinos, sectores con nula o poca educación formal), los contenidos de sus enseñanzas (contenidos políticos de concientización, organizativos sociales, vinculados al mundo del trabajo, culturales, productivos), a los objetivos de este proceso (cambio social, políticos, comunicación, difusión, concientización, derechos humanos, organización revolucionaria), en sus métodos y formas (asistemática, no formal activa, dialógica, participativa) y por las entidades que las imparten (escuelas, sindicatos, comunidades de base, movimientos sociales, organizaciones políticas, organizaciones Barriales).

Sin embargo, en el imaginario de las élites existe otro modo de entender la educación popular, referida fundamentalmente a tener conocimientos en torno a costumbres y modos de trabajo particulares y necesarios para el desarrollo, con poco o nulo contenido académico o cultural. Este modo de entender la educación de las masas ha marcado históricamente un modo de minusvaloración de los procesos populares de educación. Las masas populares se les educa por osmosis imitativa, es decir por el contacto con sectores "que pueden enseñarles algo".

En el presente artículo trataremos de mostrar que esta segunda visión es completamente errada y carente de realidad histórica. Lo popular que ha sido marginal a lo formalizado es en sí mismo un modelo que parte del mundo sensible y que no se disocia del mundo "racional" en tanto todo saber se formaliza como tal a partir de su afectación a nuestra realidad como inteligencias sentientes. De allí que entendemos que la educación popular en su raíz más fuerte, lo externo al sistema formal es una "formal informalidad". Para concretizar estas ideas hablaremos del proyecto pedagógico de las denominadas "Escuelas Básicas Laborales "que se desarrollan en Panamá por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, (Mitradel) a través del Instituto Panameño de Estudios Laborales, (IPEL) como un modo de sustentar esta afirmación.

## La errónea pretensión del saber absoluto

Este punto es medular en nuestra reflexión. Desde que las Ciencias Sociales (hijas del positivismo del siglo XIX) lucharon por establecerse como tales (como ciencia) su pretensión ha sido siempre mantener un control hegemónico sobre: el ¿por qué?, el ¿para qué? y el ¿cómo se debe conocer la realidad? De esta forma las ciencias han desmeritado en algunos momentos el saber popular remitiéndolo solo al ámbito de las experiencias, de lo cotidiano, sin poder producir un saber cierto, un saber científico. Esta dicotomía se basa fundamentalmente en esa pretensión positivista que todo saber debe surgir de un proceso llamado "método científico". Ahora bien ¿Por qué esta necesidad constante de las ciencias sociales por desacreditar el saber popular? A nuestro parecer, detrás de este descrédito se encuentra la búsqueda por desligar el saber popular de la relación con el poder, con lo político y su incidencia en la transformación histórica de las sociedades.

El teórico italiano Antonio Gramsci se hizo eco de esto cuando decía que "el elemento popular siente pero no siempre comprende o sabe, mientras que el elemento intelectual sabe, pero no comprende, o particularmente siente". Para él, saber significa relacionar de manera dialógica lo que siente el pueblo con los poderes y los procesos históricos y comprenderlos y explicarlos en el marco de una... "superior concepción de la historia, científica y coherentemente elaborada". (GRAMSCI; 1986:146). Michael Foucault irá más lejos y concreta que las masas pueden prescindir de los intelectuales para saber, pero expresa que esta independencia del saber popular que es empoderamiento real de las masas es obstaculizado por un sistema de roles de poder queriendo ocultar que el poder está en todo el entramado social y no solo en las instancias superiores que censuran (FOUCAULT, 1980:70).

Ahora Bien, Xavier Zubiri, filósofo español del siglo XX, plantea que la inteligencia es "sentiente", es decir parte del encuentro de quien conoce en totalidad y no solamente de sus acciones "racionales". Todo saber es situado por quien conoce, es histórico, y mueve, promueve a quien conoce. Admite que la ciencia, por su innegable éxito en decir algo sobre la realidad se ha envanecido, sin embargo apunta que "... a pesar de tanta ciencia, tan verdadera, tan fecunda y central en nuestra vida, a la que tantos de los mejores afanes humanos se ha consagrado, el intelectual de hoy, si es sincero, tiene que reconocer que se encuentra rodeado de confusión, desorientado e íntimamente descontento consigo mismo..." (ZUBIRI; Naturaleza, Histórica y Dios, 1978:29).

La ciencia para Zubiri no proporciona un saber absoluto, en tanto su objeto de conocimiento, la realidad, tiene dinamismo, se transforma. Su saber parte de un método concretizado en la historia, situado en una geografía, impregnado de una ideología y sobre todo está marcado por quien conoce y el "sentido" que da a ese saber, en otras palabras es un conocimiento que nace de las mismas estructuras de lo que ellos hacen llamar

“popular “, por mucho que pretendan su saber es también confuso, inseguro, limitado.

Para él, las ciencias han omitido voluntaria o conscientemente la inteligencia. La inteligencia busca “saber”, poder decir algo sobre lo real, la ciencia pretende ser “la palabra definitiva sobre lo real”, retenciones completamente distintas. En un mundo lleno de verdades científicas, a la inteligencia solo le quedaría registrar esas verdades y hacer discreción de cuales conocimientos son “útiles o no”. Lo que es útil se guarda, lo que no lo es se desecha como curiosidad. El método científico se transforma en una herramienta, no en una consecuencia de la inteligencia humana, se transforman en técnicas repetitivas absorbidas por el sistema de “conocimientos válidos”.

## La fuerza de lo popular

¿Dónde radicaría la fuerza de lo popular? Fundamentalmente en su modo de adaptación a las realidades. Si bien el saber popular es un saber incompleto, es precisamente esa falta de pretensión absoluta del saber lo que lo hace fuerte. Más aun su fuerza radica no en que, quien “sabe” lo adapte, lo radical está en la capacidad que tienen las comunidades o grupos para asociar ese saber a su realidad.

Lo popular tiene su formalidad no en cuanto al hacer de quien “sabe”, sino de quien “aprehende”, es decir de quien asume lo que va aprendiendo. Lo popular no es un paradigma solamente porque se constituya en acciones o saberes establecidos o compartidos, lo es un tanto las comunidades reconocen en ese modo una posibilidad histórica en su comunidad. Son ellas las que “des-formalizan “lo formal y lo transforman en algo poderoso.

Usaremos como ejemplo de lo que hablamos, las cartas de Pablo de Tarso a las comunidades cristianas originales. Independientemente si la autoría o no sea en totalidad del escritor cristiano, lo importante es que un elemento tan formal como una carta escrita a una comunidad concreta, se transforma en un elemento que es compartido y asumido desde ciertas realidades concretas (geográficas e históricas). Lo formal se des-formaliza y en ello hay poder en tanto no puede ser (o no debe) ser absorbido por una estructura que cierra toda posibilidad de interpretación o intervención absoluta. Estas cartas precisamente perdieron su fuerza en la medida que fueron siendo transformadas en instrumento con una interpretación única y no como un instrumento que las comunidades pudieran discutir y asumir desde sus realidades.

Esta experiencia, se repite en el siglo XX en las periferias de América Latina con las llamadas Comunidades Eclesiales de Base (CEB’s) y se convirtió en un dilema para los poderes establecidos. Comunidades que dialogaban, que se “concientizaban” de sus realidades y asumían compromisos transformadores. La fuerza de esta experiencia se encontraba precisamente en su ser periférico a los modelos educativos formales. Su método completamente novedoso (dialogante) abrió nuevas rutas en el proceso de aprendizaje.

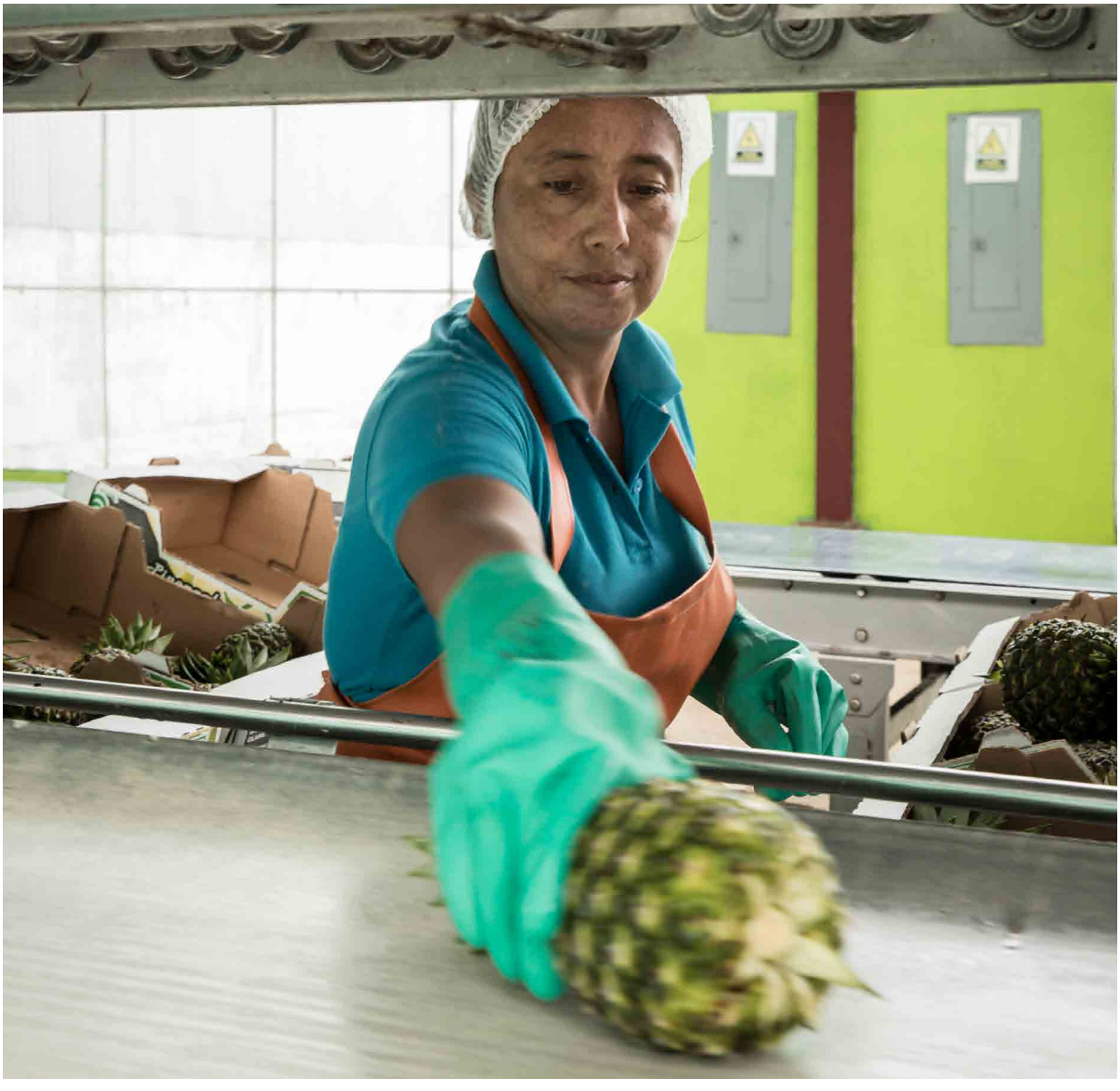
## La debilidad de lo popular

Este triple diálogo (realidad-formador-comunidad) innovó. Sin embargo, con el tiempo algunas experiencias terminarían formalizándose y limitando el poder transformador de lo popular. ¿Cuándo pasó esto?

Esta situación se da cuando se considera que el método es lo central (ver-juzgar-actuar) y se formaliza, olvidando que el método es una herramienta y no lo central de la experiencia.

Cada realidad es distinta y debe ser asumida en su justa dimensión. Cuando la centralidad del proceso lo tiene el “purismo” de aplicar el método y no la realidad de las comunidades dialogantes, se pierde la capacidad transformadora y popular.

En este sentido des-ideologizar la educación popular debe ser un punto central. Cuando la ideología reemplaza el diálogo, todo proceso educativo popular se transforma (igual que cualquier proceso educativo) en un adoctrinamiento y, por consecuencia en una limitante absoluta del poder popular.



La construcción colectiva del conocimiento nunca debe partir del saber del "maestro", debe partir de la total "ignorancia" de su saber y la apertura al "saber de las comunidades". Más allá del método implementado o de los medios que se usan lo radicalmente importante es el diálogo para que el aprendizaje sea significativo. Es formalizar aquello que informalmente se sabe, sin sacralizarlo, es decir, sin hacerlo absoluto.

Toda práctica educativa popular no puede ser formalizada e implementada desde el inicio. ¿Quién le da la formalidad? El diálogo. La concreción de lo dicho. Cuando el diálogo se concreta, cuando las voces se estructuran, no en un discurso, no en una estructura, sino en un proceso dialogante, es decir en un camino que se va construyendo colectivamente respuestas, entonces hablamos de formalización. ¿Pero eso es todo? No, es apenas el inicio del camino. La formalización del proceso es apenas la respuesta – estímulo a la realidad. Es caer en la cuenta de la realidad. Y aún ahí podemos caer en la totalización del saber. ¿Cómo rompemos esto? Con la inteligencia de lo popular.

## La inteligencia de lo popular

La inteligencia de lo popular radica fundamentalmente en la no dualidad del conocimiento humano. Mientras lo científico, lo formal (en tanto formal) habla de sentir e inteligencia, desacreditando lo sentido, lo popular no

divide en dos, lo concreta en un único acto en donde los sentimientos son inteligentes y la inteligencia es sensible. De hecho las verbalizaciones comunes son "yo siento que…", "Esto nos parece que…". No se ve las cosas sino como son, desde dentro sintiéndolas, viéndose afectados. Cualquier otro modo de entender los procesos cognitivos termina en teoría ideologizada sino asume esto, no hay saber absoluto, hay saber históricamente registrado, geográficamente ubicado, humanamente experimentado.

Por mucho que procesos puedan ser parecidos, la subjetividad y las intersubjetividades que se puedan producir dependen de los contextos. No de un manual, no de un programa, no de un aula, no de un maestro. Los contenidos expuestos, propuestos son asumidos en una historicidad geográficamente situada y humanamente vivida, por tanto lo formal de este proceso no está en los medios o métodos, está en cómo lo utiliza desde su realidad la comunidad.

## La Escuela Básica Laboral a distancia

Hablemos brevemente de las escuelas básicas laborales iniciadas en el año 2016 en Panamá. Esta experiencia novedosa es el resultado del trabajo del Departamento de Docencia del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. Bajo los lineamientos promovidos por el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, las escuelas asumen las experiencias acumuladas en décadas por diversas experiencias de educación a distancia.

Basada en un trípode de herramientas: CD y programa de radio semanal, "La Escuela" se abre como una experiencia que da poder a quienes participan. Desde la formalidad de un "proceso inteligente", el proceso seria programa de radio, libro repetición en casa con el CD. ¿Es este realmente el proceso que se usa? El encuentro con los grupos pareciera que no es así y la primacía la tiene el proceso al revés: Leen, escuchan el CD, vuelven a leer.

Hay quienes lo hacen independiente, hay quienes lo hacen en grupos, hay quienes se reúnen en salones y hay los que se congregan a la orilla de un rio. Lo formal no lo da el programa de radio, lo da quienes toman el proceso. Alguno preguntará ¿y entonces para qué un programa de radio? Otra vez la formalización tradicional pensará que es un absurdo, pero no lo es. La Escuela Básica Laboral no es un programa de radio, pero el programa de radio es de la escuela Básica Laboral, no le da existencia, le da presencia objetiva en los medios, lo que hagan o no las comunidades con esta presencia no va depender de horarios o de ratings. La Escuela tampoco es el libro y ni siquiera es el CD, pero si será el conocimiento que produce y la utilización de ese poder por parte de los grupos de aprendizaje.

Cada grupo de trabajo, en cada provincia de Panamá, tiene unas condiciones particulares y actúa a partir de la diversidad de sindicatos, ya sea afiliados a la central o no. En algunos grupos priman los campesinos confederados, mientras en otros lo son los indígenas o hay mayor presencia masculina o femenina, de esta forma, el modo de producir el saber está marcado por ello.

El éxito de esta experiencia no depende ni siquiera de la cantidad (aunque obviamente un grupo relativamente grande, entre 15 o 20 seria lo óptimo) a menos que sea en función comercial, lo más importante es si la experiencia promueve las capacidades de los grupos y su incidencia en sus procesos históricos. Las transformaciones tampoco son medibles ideológicamente, la Escuela Básica Laboral, no es inocente, claro que no hay una ideología, pero no determina lo que los grupos harán con ella. Y si vamos más allá claro que es política, pero en el sentido del bien público, del empoderamiento de los participantes por sí mismos.

De esta manera, la experiencia de las Escuelas Básicas Laborales representan una experiencia de formación popular desformalizadora de los procesos educativos, que se reformalizan, no en las oficinas que las promueven, sino en las márgenes de quienes las experimentan como un modo de estudiar su propia realidad y aplicar esta realidad a los contenidos propuestos. Solo de esta manera podemos visualizar en el éxito de las mismas, en la medida que la informal formalidad de lo popular se mantenga sin la intervención de estructuras que limitan las capacidades de las comunidades.

# BRECHAS LABORALES CONDICIONAN PENSIONES DE LAS MUJERES

Por: Maribel Gordón C.[1]
CONUSI[2]

Un sistema de protección social implica generar una redistribución de ingresos tendiente a asegurar la no caída en la indigencia por invalidez, vejez, muerte u otra contingencia.

El desafío para los países subdesarrollados es lograr desarrollo con equidad, para lo cual es necesario el fortalecimiento de los sistemas de protección social. No obstante, las medidas neoliberales han generado retrocesos significativos en lo laboral y en la seguridad social, siendo jóvenes y mujeres los más afectados.[3]

## Mujer y Mercado de Trabajo

El desarrollo de las fuerzas productivas bajo el capitalismo genera que el desarrollo de la tecnología hace menos importante la fuerza física con respecto de la intensidad del trabajo. Esto le permite a la mujer integrarse a la producción social. Cuando la mujer se integra al trabajo social, no queda eximida de sus obligaciones en la esfera del trabajo doméstico.

La dinámica capitalista genera una segmentación del mercado laboral. Las mujeres trabajadoras no se encuentran en los mismos segmentos del mercado laboral como los hombres. Ellas se ubican mayoritariamente en el sector terciario: educación, servicios médicos y sociales, comercio y banca, administración pública y empresarial, sector hotelero, alimentario y en servicios personales (empleadas domésticas, peluqueras y meseras) y en trabajos de taller como artesanas. La mayoría de las veces son trabajos que tienen que ver con el papel tradicional de la mujer.

Esto se debe a la concepción que se tiene socialmente acerca de la función del trabajo asalariado femenino. Según la ideología burguesa, pero que es también arraigada en la clase obrera, "la mujer debe dedicarse al trabajo doméstico no remunerado y sólo en momentos excepcionales, cuando el ingreso masculino no alcanza, la mujer debe buscar un trabajo remunerado". Es decir, el salario femenino es visto como ingreso adicional y la integración de la mujer al mercado laboral como un fenómeno coyuntural.

Desde los años 50 la participación femenina en la Población Económicamente Activa (PEA), está en aumento, así como el número de hogares con mujeres jefes de familia, la concepción del trabajo femenino no ha cambiado sustancialmente.

Quizás la década del ochenta, se constituyó en el periodo de mayor llamado a la mujer para incorporarse al mundo laboral. Según cientistas sociales, se constituye en un fenómeno creciente y masivo de las sociedades modernas.

1 Maribel Gordón C.: economista, especialista en política económica. Catedrática de la Universidad de Panamá. Integrante de la Comisión Técnica Nacional de Salario Mínimo. Asesora de la CONUSI.

2 CONUSI: Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente.

3 Ver Informes de la OIT y CEPAL.

En América Latina, los sociólogos han identificado algunas razones que sustentan la incorporación de las mujeres al mundo laboral:

1.Involuntarias: por conflictos bélicos o crisis económicas. 2.Voluntarias: deseo de independencia económica, búsqueda de igualdad de derechos.

Bajo el neoliberalismo la incorporación de la mujer en el mundo laboral está asociado a la política de flexibilización laboral, que entre otras cosas provocó un incremento del ejército de desempleados, reducción del costo de la fuerza de trabajo, pérdida del poder de compra de los salarios, inestabilidad laboral.

656.00). Las mujeres perciben 85% de lo que cobran los hombres, a pesar que 2 de cada 3 egresados de instituciones de educación superior es mujer. Solo el 2.2% de las mujeres empleadas devengan salario de 3,000 o más balboas mensuales.

El 56.7% de la PEA femenina ocupada se encuentra trabajando en actividades como: comercio al por mayor y menor, enseñanza, actividades del hogar, servicios sociales, agricultura, cuya escala de salario mínimo es de las más baja (el 58% de los trabajadores que percibe salario mínimo son mujeres). Ninguno de estos salarios logra cubrir el costo de la canasta básica familiar valorada para marzo de 2018 en B/. 1,423.52 mensuales en los distritos de Panamá y San Miguelito.

| Actividad Económica | Rango de SM x Hora (En B/.)* | Rango SM Mensual (En B/.)* |
|---|---|---|
| Comercio al por Mayor | 2.223 – 2.72 | 463.84 – 565-76 |
| Comercio al por Menor | 1.84 – 2.20 | 382.72 – 457.60 |
| Enseñanza | 2.32 – 2.85 | 482.72 – 592. 80 |
| Actividades del Hogar | 1.20 – 1.32 | 250.00 – 275.00 |
| Servicios Sociales (Salud) | 2.32 – 2.85 | 482.56 – 592.80 |
| Agricultura | 1.53-1.53 | 318.24 |

*Salario Mínimo (SM), jornada de 48 horas, según Decreto Ejecutivo 75 de diciembre de 2017

Los trabajos que realizan las mujeres son en su mayoría precarios, discriminatorios, de tiempo parcial y no registrados adecuadamente en las fuentes estadísticas. Se trata de justificar este estado de situación bajo el argumento de "bajo nivel de educación de las mujeres".

En el caso de Panamá, 785,162 es la PEA femenina (2017), de estas están registradas 731,083 mujeres como ocupadas, 426,607 ocupadas plenas y 223,166 a tiempo parcial, y desocupadas 54.079 (6.9%). Se encuentran en informalidad laboral 254,814 (40.1%). El 12.3% trabajan menos que jornada completa (menos de 40 horas). El salario promedio de las mujeres panameñas es de 647.00 balboas mensuales (inferior al de los hombres 661.20 balboas y al promedio nacional

## Mujer y Protección Social

Bajo el neoliberalismo se aplica los principios del Consenso de Washington "minar seguridad social". En este sentido, las prestaciones que un individuo recibe están directamente vinculadas a los aportes que la persona realizó durante su vida activa. Este sistema desplaza la responsabilidad por la seguridad social a los individuos, es decir, el Estado elude la responsabilidad social.

Las ideas neoliberales sobre la seguridad social pretenden ser sustentadas en las "virtudes del mercado", dando como resultados: imposición de medidas paramétricas y bajo nivel de cobertura.

En el caso de las mujeres, condiciones como el poco acceso a un trabajo formal, bien remunerado, en el que se logre cotizar para seguridad social, cobertura de salud y ahorro previsional hacen que las mujeres tengan menos acceso que los hombres a toda esta red de protección.

A la vez, señala Gina Riaño[4], "se mantiene la tendencia a emplear a mujeres en sectores considerados como femeninos (educación, servicio doméstico, etc.), generalmente manuales, de baja productividad, que requieren menor cualificación y que están peor remunerados— y en niveles profesionales más bajos. Por todo ello, las mujeres en la región iberoamericana acumulan una menor densidad de cotizaciones en su vida laboral activa en el mercado de trabajo, que se traduce en una menor protección".

Además de las brechas laborales, la mujer enfrenta un conjunto de desigualdades en el sistema de seguridad social. Menores pensiones contributivas para las mujeres debido a que en su vida laboral acumulan menor densidad de cotizaciones:

1. Se incorporan en menor medida al trabajo remunerado.
2. Acceden a trabajos en peores condiciones que los varones, con frecuencia en puestos de trabajo de baja cualificación y menor remuneración (servicio doméstico, comercio al por menor, maquilas y agricultura de temporada).
3. Mayor inestabilidad laboral (contratos a tiempo parcial y de duración determinada).
4. Brecha salarial de género (entre 60-85% menos).
5. Interrupciones reiteradas de su carrera profesional debidas al cuidado de los mayores o menores dependientes.
6. Son las primeras en perder sus empleos en los contextos de crisis económicas.
7. Son las principales perceptoras de pensiones no contributivas y de pensiones derivadas de los derechos adquiridos por su cónyuge o pareja, cuya cuantía por lo general cubre solo las necesidades básicas.
8. Algunos sistemas de seguridad social incluyen elementos discriminatorios, como el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para el cálculo de la pensión, para reflejar la mayor esperanza de vida de las mujeres.
9. Los sistemas de seguridad social en su mayoría no tienen en consideración el trabajo no-remunerado que principalmente realizan las mujeres (cuidado de personas en situación de dependencia, tareas domésticas, etc.).
10. Tienen un menor acceso a la atención sanitaria y a medicamentos, debido a su menor autonomía económica. Se suman a ello, problemas derivados de la maternidad, violencia de género, impacto en la salud de las dobles jornadas de trabajo y consecuencias de no incluir la perspectiva de género en la atención sanitaria.

En Panamá la seguridad social de la población femenina se caracteriza por la inequidad. Menos del 50% de las mujeres tienen acceso a la seguridad social. Las reformas a la Ley Orgánica de la CSS (Ley 51 de 2005), penaliza a las mujeres:

1. Alegato de su "alta" esperanza de vida.
2. Restringe la posibilidad a la madre del asegurado a ser beneficiaria, en la medida que se establece una edad mínima para obtener el derecho (50 años de edad).
3. La perspectiva de género está ausente de las reformas previsionales del seguro social.

La última reforma a la seguridad social (2005), impuso a hombres y mujeres, el sistema de beneficio indefinido (cuentas individuales) al Programa de IVM, resultando mayores aportaciones para adquirir el derecho a la jubilación, pero generando mayor inseguridad para poder cubrir los requisitos impuestos vía medidas paramétricas.

Mujeres cotizantes a la Seguridad Social (2016) 583,312, nuevas inscripciones (2012-2016) la tendencia es descendente (30,774 a 28,932 respectivamente). En el 2016, según informe de la CSS, 118,617 mujeres reciben pensiones por IVM y 2,786 por Riesgo Profesionales.

Al devengar menores salarios en su vida laboral, sus pensiones son inferiores, el promedio salarial de las mujeres cotizantes es B/. 945.79 mensuales, inferior al promedio nacional y al de los hombres. En términos de la distribución del monto de las Pensiones de IVM el 92.5% se encuentra en el rango entre B/. 175.00 a 500.00 mensuales, encontrándose un número significativo de mujeres en este rango.

4 Secretaria General de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, 2015.

## Cuadro 19. PENSIONES VIGENTES EN LA REPÚBLICA, POR SEXO DEL ASEGURADO, SEGÚN PROGRAMA Y PRESTACIÓN: AÑO 2016

| Programa y prestación | Pensiones vigentes (P) | | |
|---|---|---|---|
| | Total | Sexo | |
| | | Hombres | Mujeres |
| **TOTAL** | **249,720** | **117,429** | **132,291** |
| **Invalidez, vejez y muerte** | **242,270** | **112,765** | **129,505** |
| Pensión de vejez | 135,751 | 62,884 | 72,867 |
| Pensión de vejez anticipada | 13,798 | 7,376 | 6,422 |
| Pensión de vejez proporcional anticipada | 2,887 | 1,890 | 997 |
| Pensión de vejez proporcional | 9,975 | 5,099 | 4,876 |
| Pensión de vejez retiro anticipada | 24,202 | 16,124 | 8,078 |
| Pensión de invalidez | 19,194 | 12,969 | 6,225 |
| Pensión de sobreviviente | 36,382 | 6,343 | 30,039 |
| Pensión de vejez proporcional de trabajadores estacionales | 81 | 80 | 1 |
| **Riesgos profesionales** | **7,450** | **4,664** | **2,786** |
| Pensión parcial permanente | 4,776 | 3,945 | 831 |
| Pensión absoluta permanente | 405 | 319 | 86 |
| Pensión de sobreviviente | 2,269 | 400 | 1,869 |

(P) Cifras preliminares.

Fuente: Departamento de Afiliación de las diferentes agencias de la Caja de Seguro Social.

En el 2015, diez años después de las reformas, sectores de gobierno y grupos privatizadores, comienzan a plantear nuevamente "crisis en la seguridad social". Las recomendaciones del FMI, seguida por los grupos privatizadores, plantean déficit actuarial del programa de IVM; larga expectativa de vida de hombres, y principalmente de mujeres, una vez alcanzada la pensión; discrepancia entre una tasa de contribución (13.5%) y la expectativa de tasas de remplazo (entre 60 y 85% en términos del promedio del salario de los últimos diez años).

Solución al problema según el FMI "Los problemas de sostenibilidad fiscal en el mediano plazo, requieren que se emprendan acciones en forma de reformas paramétricas[5]" . Ello significa: aumentar edad (a 65 años y paulatinamente otra vez a 70 años); aumentar años para el cálculo de la pensión (de los 10 mejores años al historial laboral), disminuir tasa básica de reemplazo (de 60-85% a 40%), aumentar cotización (de 13.5% a 15%), aumentar cuota (de 240 a 300).

En el caso de las mujeres, esta propuesta implica: 8 años más de trabajo, 60 cuotas más para adquirir el derecho, pérdida de 1.25% por cada 12 cuotas adicionales, 1.5% más de aporte (cotización), pérdida de 20% en términos de tasa básica de reemplazo, sin contar la disminución del monto de las pensiones-jubilaciones al ampliarse los años para el cálculo de las pensiones. Es decir, mayor dificultad para adquirir el derecho y mayor precariedad de vida a su retiro.

5 Informe del FMI a Panamá, "Opciones de Reforma para el Sistema de Pensiones para Mejorar la Sostenibilidad y el Capital", noviembre 2015.

## Conclusión.

No basta el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo. No basta la incursión de más mujeres en oficios tradicionalmente masculinos. No basta haber logrado niveles de educación iguales o superiores a los de los hombres.

Se requieren cambios en la distribución de roles, a través de: (a) reconocimiento social del valor del cuidado, (b) redistribución de los costos de la reproducción social entre hombres y mujeres. Se requiere de cambios reales en las relaciones sociales de producción, sustentadas en este sistema por la explotación de la clase trabajadora.

En términos de la seguridad social, los argumentos que se han utilizado y utilizan para justificar las reformas se sustentan predominantemente en la sostenibilidad financiera, frente a lo cual una perspectiva holística con consideración social y de género son omitidas.

La sobre especialización con que ha sido tratado el tema de las pensiones y su limitada conexión con objetivos de desarrollo humano lleva a pensar que ni siquiera el tradicional nexo entre empleo y seguridad social fue considerado. Hoy las reformas persisten en la misma lógica.

La situación del mercado laboral, en el que la creciente informalización deteriora las condiciones de trabajo, especialmente para la mujer, exige que se formulen políticas tendientes a resolver el problema de la carencia de fuentes de empleo digno y salario justo que garanticen las condiciones que hacen la vida saludable.

# Entrevista a la

# Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral Doris Zapata Acevedo

**Por: Victor Torres**

**Víctor:**

La Organización de Naciones Unidas (ONU) como parte de su agenda relativa a los objetivos de desarrollo sustentable propone en el quinto: Igualdad de Género.

¿Cuáles son sus expectativas en relación al cumplimiento de este objetivo desde lo Laboral?

**Ministra Doris:**

Formo parte de un Gobierno histórico que ha mostrado la intensión de hacer las cosas bien en cuanto a igualdad de género. Con una representación femenina mayor al 40% en el Gabinete, 6 mujeres en un grupo de 14 ministros que, unidos, tenemos la responsabilidad de construir un mejor país.

Con esta consideración y siendo parte de este logro, reafirmamos el compromiso de cumplir las leyes y convenios internacionales que buscan la eliminación de la discriminación contra las mujeres en todas las esferas, incluyendo el empleo, a fin de asegurar condiciones de igualdad y los mismos derechos.

Las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas que desempeñan dentro del mercado laboral, determinan algunas de las desigualdades de género más importantes. Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que limita su inserción al mercado laboral y su participación en otros ámbitos, situándolas en condiciones de desventajas con respecto a los hombres, lo que también limita su autonomía e independencia económica.

Nuestro compromiso es lograr un cambio en la cultura laboral panameña y contrarrestar los estereotipos sexistas que impiden alcanzar una participación equitativa entre hombres y mujeres, por lo que nuestra meta es implementar un plan de igualdad laboral en Panamá que disminuya las brechas de inequidad, respetando los derechos y llevando a las empresas a brindar igualdad de oportunidad sin distingo de sexo.

**Víctor:**

¿Cuáles son las instancias que en el Ministerio de Trabajo se encargan de promover la igualdad de género? y ¿Cuáles son sus principales objetivos?

**Ministra Doris:**

En el Ministerio de Trabajo y de Desarrollo Laboral, la Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales es la instancia a la que le corresponde promover la equidad en todos los sectores laborales. Queremos que haya más presencia de esta dependencia en la comunidad para promover abiertamente nuestra misión de lograr una verdadera equidad social y laboral.

Programas de empoderamiento, inclusión y promoción de participación equitativa tanto de mujeres y hombres en el ámbito laboral llegarán a todos los ámbitos de trabajo del país, generando así un ambiente laboral libre de desigualdad y con las mismas oportunidades jerárquicas y económicas.

**Víctor:**

¿Qué proyectos relacionados con la igualdad de género se desarrollan en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral?

Iniciaremos con el ejemplo, nuestra gestión frente al MITRADEL promoverá el correcto cumplimiento de paridad en cuanto a la designación del equipo de trabajo de la entidad con representaciones de género equitativas, esto como adición a los proyectos que, en equipo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), implementamos para trasformar la cultura organizacional y lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

**Víctor:**

¿Qué iniciativa se desarrollarán en función de fortalecer la igualdad de género en el MITRADEL?

**Ministra Doris:**

Somos creyentes de la educación como forma efectiva para lograr espacios de igualdad, por eso en el Mitradel, tanto hombres como mujeres deben contar con las mismas oportunidades y por ende incentivamos la preparación académica con igualdad.

La Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades tiene como meta implementar campañas destinadas a garantizar el desarrollo humano y el reconocimiento de la igualdad de género. La idea es que las mujeres tengan el conocimiento de ser dueñas de sus vidas y poder tomar las riendas de situaciones totalmente conscientes de sus capacidades laborales, al igual que los hombres.

La juventud será también un área de especial atención para nosotros, porque crearemos esas oportunidades, mediante el programa "Aprender Haciendo" y así garantizar el empoderamiento de su futuro en el ámbito laboral, que contribuye al desarrollo integral de cada uno de ellos.

**Víctor:**

En cuanto a la igualdad de remuneración y las próximas negociaciones del salario mínimo: ¿Qué resultados se esperan?

**Ministra Doris:**

Nuestro equipo está listo y desde el día uno hemos empezado a trabajar con ahínco, el resultado será un país de oportunidades laborales equitativas, con el esfuerzo y el aporte de todos vamos a reactivar la economía y a generar empleos con igualdad de oportunidades.

Construiremos el Panamá de progreso que tanto soñamos, pero esto solo lo lograremos con el aporte de cada uno de los ciudadanos de este país, por lo que deben prepararse para las oportunidades y dar lo mejor de sí.

# LAS MUJERES Y EL TRABAJO DECENTE EN PANAMÁ

Por: Santiago Montero
Coordinador de CONATO

El Trabajo decente es un concepto introducido por Juan Somavía, entonces Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus memorias de 1999. Este término es sinónimo de trabajo digno y consta, según este organismo tripartito, de cuatro objetivos estratégicos o pilares: **los derechos laborales, las oportunidades de empleo, la seguridad social y el diálogo social.** El movimiento sindical representado en la Confederación Sindical de las América –CSA– acogió esa propuesta en buenos términos y agregó uno que para nosotros es fundamental para lograr los otros 4: la Libertad Sindical que es en sí misma un baluarte en una sociedad democrática y en la constitución de un estado de derecho.

Entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS– aprobados por la Organización de las Naciones Unidas –ONU– de la cual Panamá forma parte y por lo tanto los ha adoptado como meta para lograrlos en el año 2030, hay 2 que enmarcan directamente el tema que nos ocupa, aunque el resto también son de suma importancia. Se trata del objetivo 5 sobre igualdad de género y el objetivo 8 sobre crecimiento económico y trabajo decente en el cual el 8.5 se refiere concretamente a que haya una equiparación salarial entre las mujeres y los hombres.

Por otra parte, es necesario expresar que a pesar de los avances en materia de equidad de género, todavía persistan inequidades en las relaciones laborales en ese sentido. Es cierto que actualmente las mujeres, en términos generales, tienen mayor escolaridad lo que ha permitido que accedan a puestos mejor remunerados y que Panamá es el país de América Latina con la menor brecha salarial según un informe del Banco Interamericano de Desarrollo –BID–; pero más del 70% de las mujeres trabajan en los sectores de servicio o comercio al por menor en donde pagan los salarios mínimos más bajos y con un bajo acceso a los servicios sociales básicos.

Muchas de esas actividades se encuentran en la economía informal con baja productividad y carencia de los derechos laborales. Es común ver a las mujeres laborando por cuenta propia: buhonería, venta de comida en construcciones, pequeñas fondas, pedicura, manicura y otras actividades similares. Para las mujeres que devengan su sustento en ese sector de la economía les resulta difícil inscribirse en el régimen de la Caja de Seguro Social o pagar puntualmente las cuotas mensuales ya que su ley orgánica las obliga a pagar la cuota obrero patronal integral y los recargos por atraso y morosidad son bastante onerosos.

También, la mayoría de las mujeres que trabajan en el sector textil, en las actividades agropecuarias y en los comercios al detal están lejos de laborar en condiciones de trabajo decente.

Es importante señalar que la mayoría de las mujeres en condiciones de desempleo u ocupación precaria están caracterizadas por etnias, región geográfica, edad y acceso a la educación. Las que pertenecen a las etnias originarias y las afrodescendientes; las del área rural y las zonas urbanas empobrecidas, las jóvenes y las mujeres de edad mediana y a las que no han finalizado los ciclos de educación formal se les dificulta participar en el mercado formal de trabajo.

Por otra parte, la ilegal prueba de embarazo que es contraria al artículo 4, numeral 1 de la ley 4 del 29 de enero de 1999, regulada por el artículo 38 del Decreto 53 del 25 de junio de 2002, las limitaciones para los permisos (constancias) para atender los citas médicas de los hijos menores de edad, los casos de acoso sexual, las obstrucciones a los ascensos laborales, entre otras son barreras y obstáculos difíciles de superar.

Aunque es de justicia aclarar que en las empresas en las que existen sindicatos activos, la mayoría de esas dificultades han sido superadas, pero la tasa de afiliación sindical es muy baja debido a múltiples factores como la desidia de las autoridades en garantizar la libre sindicación, el acoso patronal y la deficiente estrategia organizativa de los sindicatos constituidos.

En el caso de la seguridad social, el Estado Panameño aprobó varias normas encaminadas a superar las dificultades de las mujeres para obtener empleos decentes y capacitación; todavía no se han logrado los objetivos, no obstante, las normas que están enfocadas en ese sentido son las siguientes:

**Ley N° 4 del 29 de enero 1999:** Por la cual se constituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.

**Decreto Ejecutivo N° 31 del 16 de abril de 2001:** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación en Género.

**Ley N° 17 del 28 de marzo 2001:** Por la cual se aprueba el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.

**Decreto Ejecutivo N° 53 de 2002:** Por el cual se reglamenta Ley No. 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres.

**Ley N° 71 del 23 de diciembre de 2008:** Que crea el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU).

Desde hace décadas, nuestro país ha venido desarrollando diálogos sociales con el propósito de encontrar soluciones consensuadas y de estado, para la solución de los problemas sociales y económicos.

Por ejemplo, desde la Fundación del Trabajo se pueden impulsar acuerdos entre el sector laboral y el patronal para que estos últimos adopten políticas y acciones para corregir las desigualdades y la discriminación laboral hacia las mujeres. Además, se pueden realizar propuestas concretas al gobierno para acelerar los procesos que señalan las normas y que se mejore la coordinación interministerial.

En el ámbito del diálogo social, se encuentra el Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo creado mediante la ley 20 del 25 de febrero de 2008 que ofrece un mecanismo idóneo para debatir y superar los obstáculos que persisten en la generación de empleos decentes para las mujeres.

En enero de 2018, se lanzó oficialmente la Coalición Internacional sobre Igualdad de Remuneración (EPIC por Equal Pay International Coalition) impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Como podemos notar, existen los compromisos, los instrumentos normativos y las estructuras administrativas (el Decreto N° 53 y la ley 71 sobre el Instituto de la Mujer lo definen claramente). Pareciera que hubiese voluntad política de los gobiernos, pero hay una evidente falta de articulación interministerial lo que genera una fractura en los procesos de aplicación; cada gobierno lo interpreta a su manera y en ocasiones se despiden a las personas que realizan el trabajo práctico y técnico lo que provoca el reinicio de las actividades de acuerdo

a las políticas, ya que el personal recién nombrado tarda, como es lógico en encontrar la dinámica en la implementación de las medidas para impulsar el logro de los objetivos.

Un elemento fundamental, como señalamos en párrafos anteriores, es el disfrute del derecho a la libertad sindical que contempla 3 tres pilares; derecho a la libre sindicación (o sindicalización como se dice en Latinoamérica) sin obstáculos legales ni subterfugios administrativos como lo establece el convenio 87 de la OIT, el derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo, expresado en el convenio 98 y el derecho de realizar huelgas.

Vale señalar que la Constitución Política de la República, reconoce los derechos de organizar sindicatos y huelgas a través de los artículos 68 y 69, lo que implícitamente garantiza el derecho a la negociación colectiva.

El movimiento sindical viene esperando y demandando del estado el cumplimiento de todas las normativas expuestas y otras que garantizan los derechos de las mujeres, pero que en la práctica no siempre se cumplen. Seguiremos insistiendo.

TEKDATA
TEKDATA

DETECTO
HOMAS!

REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL