



INICIATIVA
DE PARIDAD
DE GÉNERO
PANAMÁ

ALIANZA
PÚBLICO-PRIVADA PARA
CERRAR LAS BRECHAS
ECONÓMICAS DE GÉNERO

DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN PARA LA INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO EN PANAMÁ

Un trabajo de:



Enred
Panamá



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
PANAMÁ





INICIATIVA
DE PARIDAD
DE GÉNERO
PANAMÁ

ALIANZA
PÚBLICO-PRIVADA PARA
CERRAR LAS BRECHAS
ECONÓMICAS DE GÉNERO

DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN PARA LA INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO EN PANAMÁ

RESUMEN EJECUTIVO
JULIO 2018

CONTEXTO

La Iniciativa de Paridad de Género en Panamá

En enero de 2018 se ha lanzado la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en Panamá. Las IPG, puestas en marcha en 2012 por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), son plataformas nacionales para la colaboración público-privada dirigidas a integrar a más mujeres en la economía e implementar las mejores prácticas para ayudar a cerrar las brechas de género. Mediante un acuerdo firmado entre el BID y el Foro Económico Mundial se ha llevado la Iniciativa a América Latina.

En Panamá, la Iniciativa de Paridad de Género se encuentra impulsada por la **Vicepresidencia de la República** y en su **Grupo de Liderazgo** participan seis instituciones públicas y nueve organizaciones del sector privado. Además, cuenta con un núcleo activo de **Aliados Estratégicos** procedentes de organismos multilaterales y organizaciones públicas y privadas.

El presente documento es un resumen del Diagnóstico de Paridad de Género y el Plan de Acción que servirá como guía para el Grupo de Liderazgo de Panamá durante los tres años de implementación de la IPG.

Panamá: Crecimiento Acompañado de Dualismo Social, Económico y Educativo

Panamá representa uno de los países más prósperos de la Región LAC, con un promedio anual de crecimiento económico en los últimos años del 7 por ciento (OCDE, 2017) y de empleo cercano al 2.5 (CNC, 2016). La prosperidad económica se ha traducido en una reducción de las tasas de pobreza y en un incremento de la clase media del país. Entre 2002 y 2014, 325 mil personas salieron de la pobreza y unas 640 mil personas ingresaron en la clase media (Duryea, 2016).

Pese a ello, **Panamá es el décimo país más desigual del mundo** (Banco Mundial, 2016). Los efectos del crecimiento económico, más que de la reducción de las desigualdades, han sido responsables de la mayoría de la disminución de la pobreza (OCDE, 2017). Amplias capas sociales no se han beneficiado equitativamente del desarrollo económico experimentado. En 2015, el 10 por ciento de las familias más ricas de Panamá tenían 37.3 veces más ingresos que

el 10 por ciento de las más pobres (Moreno, 2016). En las zonas urbanas la tasa de pobreza extrema está por debajo del 4 por ciento, pero en las zonas rurales es del 27 por ciento y en las Comarcas Indígenas superior al 40 por ciento (Banco Mundial, 2017), configurándose así lo que ha venido a llamarse la existencia de “tres Panamá”.

La dualidad social es, en buena parte, reflejo de la **dualidad económica**. Los sectores tractores de la economía (logístico, comercial, financiero, turístico), modernos, impulsados por grandes corporaciones, basados en servicios de carácter exportable, dinámicos e insertos en la economía internacional (que representan alrededor del 60 por ciento del PIB) (INEC, 2018b), coexisten con el resto de la economía nacional, enfocada hacia actividades agrícolas o industriales, poco competitivas internacionalmente, basadas en micro y pequeñas empresas, destinadas al mercado interno e intensivos en mano de obra. Así, empresas que absorben el 7 por ciento del empleo (unas 100,000 personas) generan el 47 por ciento de la riqueza, con un salario promedio de 3,078 dólares/mes, mientras que el 93 por ciento restante (1,500,000 trabajadores(as)) produce el 53 por ciento del PIB, con un salario medio de 697 dólares mensuales. **La productividad del Network es, de esa manera, 18 veces superior a la del resto de la economía** (Intracorp, 2014).

En términos de empleo, el **mercado laboral se caracteriza además por una alta incidencia de la informalidad** (40 por ciento de la ocupación) (CNC, 2016), **una baja productividad del capital humano** (OCDE, 2017), **la dificultad de las empresas para cubrir puestos calificados y técnicos** (36 por ciento de las empresas) (CNC, 2016) **y un sistema educativo y formativo que no está generando las competencias que el sector productivo requiere** (OCDE, 2017) (ni por especialización ni por calidad)¹.

Desaceleración Económica y de Empleo

Aunque las previsiones apuntan a un **crecimiento económico continuado**, por encima del promedio de la Región, **las tasas van a ser inferiores a las registradas hasta el momento** (de en torno al 5 por ciento en 2018 según la CEPAL) (CEPAL, 2018c). A excepción de la construcción, la economía panameña está creciendo actualmente en sectores que no generan puestos de trabajo a gran escala y que no repercuten directamente en la economía interna (sectores vinculados a la inversión extranjera) (Revista Summa, 2018).

La desaceleración experimentada a partir de 2017 se está traduciendo en un **aumento de las tasas de desempleo** (INEC, 2018).

De este modo, en el mercado de trabajo actual conviven en un precario equilibrio el **dinamismo de unos pocos sectores y de población cualificada integrada en ellos, con el creciente desempleo, la informalidad y los déficits de cualificación**, que afectan a una parte relevante de la población panameña.

Un Escenario Cambiante: Las Nuevas Realidades del Empleo Exigen Innovación

Estudios recientes apuntan a un **cambio acelerado en la matriz productiva del país** de tal modo que, si hace cuatro años el 52 por ciento de la expansión del empleo vino de la construcción, el comercio y la agricultura, a partir de 2014 ese 52 por ciento lo ocupa la logística, el turismo y la industria (Fermín, 2018).

Panamá, caracterizado por un crecimiento económico convencional impulsado por la inversión, tiene ante sí el desafío de virar hacia un crecimiento basado en el conocimiento y una estructura económica más diversificada que amplíe los beneficios del Canal hacia otros sectores (OCDE, 2017, pág. 4).

Por otra parte, la situación que afronta Panamá se hace más compleja y desafiante atendiendo a las **transformaciones** en curso del **mundo productivo y del empleo** a nivel internacional, en el contexto de la denominada **Cuarta Revolución Industrial**. Su diferencial respecto a las anteriores es su velocidad, estar impulsada por avances digitales, tecnológicos y biológicos y porque afecta a sistemas enteros (Pombo, 2018).

Fruto de esta revolución, **el 35 por ciento de las competencias profesionales más demandadas cambiarán de un modo significativo a partir de 2020** (World Economic Forum, 2016), al igual que los roles de trabajo. Los nuevos perfiles más demandados serán los **perfiles técnicos especializados e interdisciplinarios con un sólido equipaje de competencias transversales** (instrumentales, interpersonales y sistémicas) (Sócrates-Tempus, Sin fecha). Este escenario precisa, asimismo, de **sistemas de capacitación longlife learning**, donde la empresa e Internet pasan a tener un rol esencial como espacios de aprendizaje y donde las modalidades y metodologías también han de ser transformadas (Bandelli, 2017b).

Panamá, por consiguiente, tiene un gran reto por delante para adaptar su capital humano a los nuevos requerimientos productivos, sin exceptuar el que posee mayores niveles de formación.

La igualdad de género como oportunidad de crecimiento económico y desarrollo de talento

La paridad de género es un factor crítico para el crecimiento económico en Panamá. Se estima que el Producto Interno Bruto (PIB) de la Región de América Latina y el Caribe (ALC) **crecería en 2,5 billones de dólares si la brecha de género en participación laboral se cerrara completamente** (BID, 2018). En Panamá se calcula que el PIB *per cápita* se incrementaría un **21 por ciento** si la participación laboral de las mujeres se nivelara con la de los hombres (Cuberes, 2016). La competitividad de un país o de una organización está determinada por su talento humano -las competencias y la productividad de su fuerza laboral y el nivel de integración de la población en el mercado de trabajo.

BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO

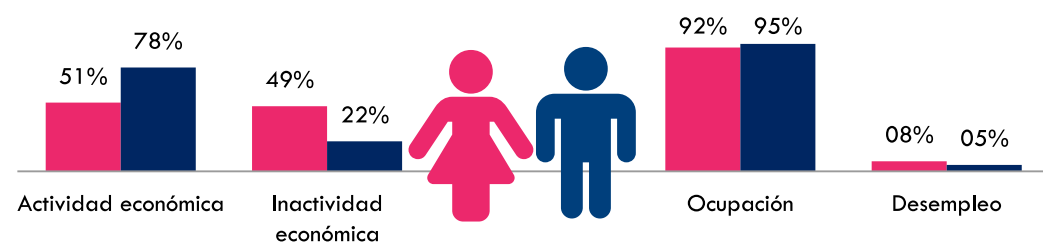
Panamá ha cerrado un 72 por ciento su brecha de género de acuerdo al Índice de Paridad de Género del Foro Económico Mundial. En este índice, Panamá obtuvo el puesto 43 de 144 países, posición intermedia con respecto a los países de ALC. El indicador se ha mantenido constante en los últimos años, si bien el país ha experimentado un retroceso en su posición relativa (en 2006 ocupaba la posición 31 de acuerdo al (World Economic Forum, 2017). Queda como reto cerrar el 28 % de la brecha restante. Escalar posiciones en el *ranking* mundial no solo es un asunto de justicia o de superación de la desigualdad y la pobreza, es también un factor de crecimiento clave para el país.

En el contexto económico y de empleo señalado interfieren **condicionantes de género que van a determinar una distinta presencia y situación de mujeres y hombres en la actividad económica**. Estructuras sociales, mandatos y estereotipos de género interfieren en la posición y conciencia (individual y colectiva) de hombres y mujeres, impactando en las oportunidades de partida y en las preferencias profesionales y vocacionales, pasando por sus elecciones o decisiones de vida, o la percepción social y empresarial acerca de lo que son capaces unas y otros.

La economía y el mercado laboral panameño contiene **brechas de género que se entrecruzan con otras brechas** (socioeducativas, generacionales, territoriales y étnicas), en el marco de una **economía y sociedad sumamente polarizada**.

Las brechas de género identificadas por este diagnóstico pueden ser clasificadas en términos de: i) exclusión laboral; ii) insuficiente aprovechamiento del talento; iii) precariedad y discriminación multidimensional; iv) desigualdad de remuneración; v) limitaciones al ejercicio del liderazgo; y vi) déficits de cuidados.

Principales indicadores del mercado laboral por sexo. Tasas. Panamá. 2017



Fuente: (INEC, 2018)

Las Brechas de Exclusión Laboral

Inactividad laboral

Las mujeres panameñas presentan una **tasa de participación laboral** a bastante distancia de los hombres (**51 y 72 por ciento**, respectivamente) (INEC, 2018). Ello se traduce en que unas 750 mil mujeres en edad de trabajar (el 49 por ciento) se encuentran ausentes del mercado laboral (323 mil hombres, el 22 por ciento en su caso). El 57 por ciento de estas mujeres son amas de casa y, de ellas, el 65 por ciento alude a las responsabilidades familiares como principal motivo que les impide participar en la actividad laboral (INEC, 2018).

La ausencia en el mercado laboral afecta particularmente a las mujeres con bajos niveles de instrucción (tasas inferiores al 40 por ciento frente a una tasa del 70 por ciento entre quienes poseen estudios universitarios), a las que habitan en el medio rural (tasa del 45 por ciento frente al 53 por ciento en el ámbito urbano), a las casadas o unidas en pareja (tasa del 50 por ciento entre las casadas y del 65 por ciento entre las separadas o divorciadas), las que tienen un mayor número de hijos(as) (tasa por debajo del 39 por ciento entre quienes tienen tres o más hijos(as)) y entre las pobres (tasa del 31 por ciento entre las pobres y del 41 por ciento en pobreza extrema) (INEC, 2018) (INAMU, 2017). La situación es preocupante, sobre todo, en el caso de las jóvenes.

Desempleo

En términos de desempleo las tasas en Panamá son relativamente bajas, aunque con alertas en torno su reciente incremento y a su distribución por sexos. Así, la **tasa de desempleo de las mujeres es más de 2.5 puntos superior a la de los hombres (7.7 frente al 5 por ciento)**.

La situación es mucho más preocupante en el caso de las jóvenes, con unas **tasas de desempleo superiores al 22 por ciento entre las menores de 25 años**. El desempleo de las jóvenes se relaciona con la falta de oportunidades educativas entre las más pobres, de experiencia profesional, el tipo de sectores de actividad en los que concentran la búsqueda de empleo las chicas o la discriminación laboral (asociada al “riesgo

reproductivo” percibido por los empleadores) están presentes en esta vía de exclusión laboral (Elder, 2016) (ONU MUJERES, 2017) (MIDES, 2015).

Una brecha inquietante: la exclusión laboral de las jóvenes

En Panamá, la proporción de jóvenes que ni estudian ni tienen trabajo remunerado (los denominados *Ninis*) oscila entre el 15 y el 20 por ciento de la población joven (Almario T., 2017) (OCDE, 2017) (OIT, 2013). Esta cifra viene en aumento. En apenas un año (entre agosto de 2016 y mismo mes de 2017), la cifra de *Ninis* se incrementó en un 11 por ciento, ascendiendo a 242,621 jóvenes. Dentro de esta categoría el **85 por ciento son mujeres**; es decir, **115,000 mujeres jóvenes no estudian, ni “supuestamente” trabajan, considerando que 9 de cada 10 son amas de casa** (lo que contradice el propio concepto de *Nini*) y, de ellas, el 72 por ciento arguye como causa de no buscar trabajo el hecho de no tener quién cuide de sus hijos(as). Estas cifras se traducen en **más de 150 mil mujeres menores de 29 años** (115,000 mal llamadas *Ninis* y 35,000 desempleadas) **que no participan en el mercado laboral panameño** (INEC, 2018).

Los **factores detrás de la exclusión** temprana de la educación, del empleo y de oportunidades, son: La pobreza, la desigualdad educativa (las niñas en situación de pobreza encuentran mayores dificultades de continuar los estudios que los varones) (Rodríguez, Sin fecha), sumadas a la falta de oportunidades laborales; un entorno que las presiona para que asuman las tareas de cuidado (muchas de las niñas se ven obligadas a hacerse cargo de sus hermanos(as) menores) (Sharabi, M. y Harzap, I., 2014) (Garrido, 2006) (Padilla, 2005) (MIDES, 2015); el matrimonio o pareja como aparente vía de estabilidad económica (Ilie, 2017); y, de una manera especial, el embarazo adolescente.

Una exclusión temprana que no solo trunca su horizonte vital, sino que se convierte en una cadena transmitida también a las siguientes generaciones, multiplicando así los factores de exclusión. De ese modo, la interrelación entre los factores citados, aunada a la carencia de incentivos para abordar un proyecto de vida autónomo, retroalimenta un círculo vicioso del cual no es fácil escapar, menos todavía ante la ausencia de intervenciones que aborden estas problemáticas de una manera integral.

Esta brecha supone tanto un despilfarro de talento femenino como un eventual riesgo social.

El fenómeno está directamente relacionado con el escaso protagonismo de la juventud panameña en el mercado laboral explicando que, **si hace 10 años las y los jóvenes obtenían 1 de cada 8 nuevos empleos, hoy la ecuación es de 1 de cada 258 nuevos puestos de trabajo** (Fermín E., 2018)). Y la expectativa es la de un empeoramiento de esta situación. **Setenta mil jóvenes culminan algún tipo de programa formativo y buscan una vacante en el mercado laboral, pero la economía solo genera 40 mil nuevas plazas de trabajo anualmente** (Fermín, 2018), lo cual estaría mostrando que muchas de las ofertas de empleo están enfocadas hacia sectores en los que no se capacitan los y las jóvenes, al mismo tiempo que la falta de oportunidades laborales estaría igualmente produciendo un “efecto desánimo” entre la población más joven.

Las Brechas de Aprovechamiento del Talento

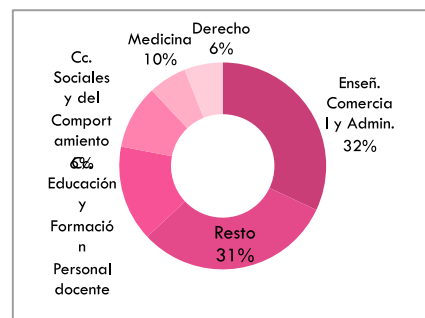
En paralelo se aprecia la existencia de una **brecha de género en torno al aprovechamiento del talento “femenino”**. A pesar de que las mujeres representan la mayor parte de la fuerza de trabajo cualificada del país (siendo el 54 por ciento del personal directivo, profesional, científico, intelectual o técnico) (INEC, 2018), su concentración en los sectores de menor productividad y oportunidad evidencian un importante déficit en ese sentido.

La segregación educativa y formativa

En Panamá **las mujeres han obtenido importantes logros educativos**. Presentan mayores tasas de matriculación, permanencia y rendimiento académicos que los hombres en todos los niveles educativos (INEC, 2017b). En la Universidad, son el 60 por ciento de las personas matriculadas, el 70 por ciento de las egresadas y más del 67 por ciento de las personas matriculadas y graduadas en postgrados universitarios (INEC, 2017c).

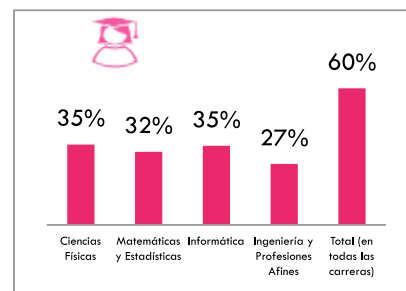
Sin embargo, su mayor presencia en la educación no ha compensado la **segregación en las aulas**. De las casi 95,000 alumnas que se encontraban matriculadas en las Universidades de Panamá en 2015, **el 70 por ciento de ellas lo hacían en cinco sectores**: educación, sanidad, ciencias sociales, enseñanza comercial y administración. **Solo un 7 por ciento de las universitarias eligen carreras STEM⁷** (25 por ciento de los universitarios) y apenas representan el 30 por ciento del alumnado total que se matricula en estas carreras y el **10 por ciento de los graduados en ellas** (infrarrepresentación que se ha acentuado drásticamente en la última década en carreras como las Ciencias Físicas o las Matemáticas) (INEC, 2017c).

Principales sectores de conocimiento entre las mujeres universitarias. % matriculadas. 2015



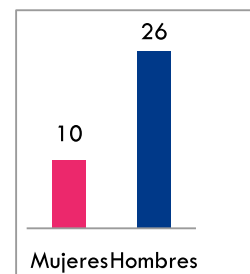
Fuente: (INEC, 2017c)

Representación de mujeres en carreras STEM. % matriculadas. 2015



Fuente: (INEC, 2017c)

Proporción de personas graduadas en carreras STEM. % 2015



Fuente: (World Economic Forum, 2017)

La segregación se encuentra del mismo modo presente en la formación profesional y vocacional. Ramas como la belleza y la estética, las artesanías, la modistería y el textil cuentan con casi un 90 por ciento de mujeres matriculadas, y a la inversa para los hombres en la de transporte, equipo pesado, metalmecánica o mecánica automotriz (INADEH, 2017).

Las elecciones profesionales, educativas y profesionales de hombres y mujeres están condicionadas por sesgos de género en los que prima factores más instrumentalistas, en el caso de ellos, y vocacionales y de contribución social, en el caso de ellas. Estas elecciones se asocian también al grado de capacidades percibido por cada sexo, de manera que las niñas, a partir de los cinco años, se perciben menos capaces hacia las tareas técnicas, matemáticas o tecnológicas. Los estereotipos asociados a algunas carreras técnicas, la falta de referentes femeninos en ellos y un marcado estigma social hacen, del mismo modo, que las chicas se decanten por profesiones no técnicas o tecnologías (Sallé, 2012) (UNESCO, 2017) (Leslie, 2015) (Sainz, 2017).

La segregación también se encuentra relacionada con sesgos en la organización del sistema educativo, que aluden a cuestiones como el sexo de quienes imparten estas materias, la formulación sobre la que se encuentran hechos los problemas, los mensajes lanzados por la comunidad educativa respecto a lo que son capaces los niños y las niñas o con los propios sistemas de orientación profesional y vocacional en las escuelas (UNESCO, 2017).

Esto se ve reforzado por el **currículum de las propias carreras, tanto de las humanísticas y de ciencias sociales** (en donde las materias relacionadas con lo numérico y lo tecnológico se encuentran prácticamente

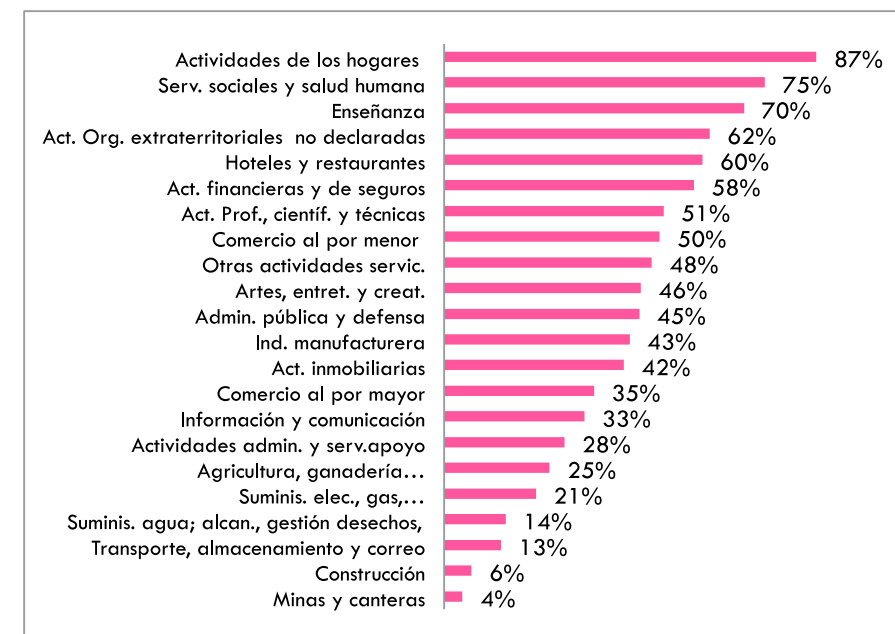
ausentes), como de las tecnológicas y matemáticas (precisamente por lo contrario), lo que contrasta con unas demandas laborales en las que **se imponen perfiles cada vez más híbridos y con un importante componente de competencias integradoras**. De hecho, va ganando un mayor espacio el concepto de *Stempathy*, acuñado por Thomas Friedman, referido a los cada vez más numerosos empleos que requieren tanto el dominio de las disciplinas STEM como las relacionadas con la empatía humana, cuestionando de ese modo la **tradicional (y ya inservible) disociación entre ciencias y humanidades**.

Relacionada con la segregación se encuentra también la **falta de pertinencia del sistema educativo** con relación a los cambios económicos y laborales en curso, en lo que respecta a cuestiones clave como el énfasis en las habilidades blandas y competencias transversales, así como el contenido de los programas educativos o de que cómo se formulan las carreras considerando, por ejemplo, la perspectiva de género⁸.

Al margen de lo señalado, el sistema educativo presenta además notables brechas en términos de **equidad educativa**, considerando que solo un **10 por ciento de la población está en escuelas que le brindarán una buena educación** (Escobar, 2016). Los niños y las niñas pobres, de ámbito rural y pertenecientes a los pueblos indígenas tienen menos posibilidades de acceder a estudios en los niveles de premedia y universitarios, al mismo tiempo que la educación que reciben es de inferior calidad. Por ejemplo, los niños y las niñas pobres y los y las indígenas reciben entre 7 y 9 años menos de educación que sus pares en mejor situación socioeconómica (Rodríguez, Sin fecha). Otro dato que lo avala es el hecho de que **el 55 por ciento de los(as) universitarios(as) de bajos recursos desertan el segundo año** para convertirse en trabajadores(as) no calificados(as), informales o *Ninis* (MIDES, 2015).

La segregación laboral: la ausencia de mujeres en los sectores de oportunidad

Representación de mujeres en la ocupación por sectores económicos. %. Panamá. 2017



Fuente: (INEC, 2018)

La segregación que acontece en el sistema educativo formativo se refleja en el mercado laboral. En Panamá, las mujeres ocupadas se concentran en el comercio al por menor, la enseñanza, la agricultura, los hoteles y restaurantes, las actividades de los hogares, los servicios sociales, la salud y la industria manufacturera (68 por ciento de la ocupación). Las actividades predominantes entre los hombres, por su parte, son la agricultura, la construcción, el transporte, el comercio y, también en su caso, la industria manufacturera (64 por ciento de la ocupación) (INEC, 2018). Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, por consiguiente, en sectores de oportunidad como el sector logístico o el comercio al por mayor (son el 33 por ciento de la población ocupada en el sector), o sectores con mayor proyección en el futuro, como el de la información y la comunicación (también el 33 por ciento). Las mujeres son mayoría, no obstante, en dos sectores relevantes en la economía, como el sector financiero (58 por ciento) y el turismo (60 por ciento) (INEC, 2018).

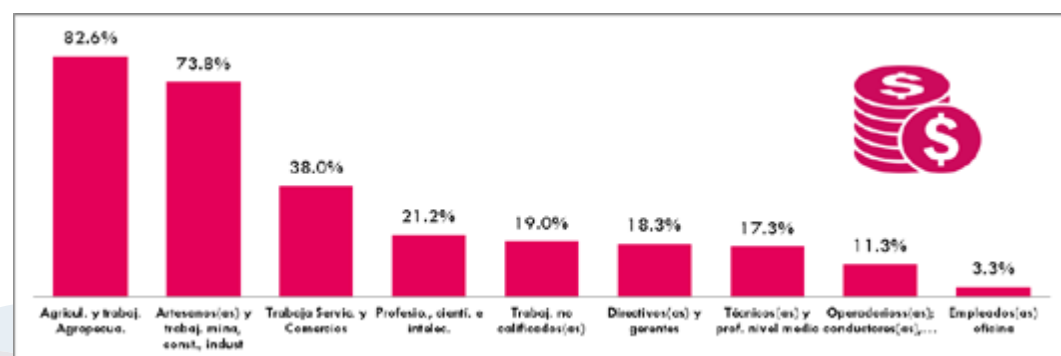
Las mujeres se concentran en sectores de actividad que suponen una cierta traslación del rol reproductivo al mercado y con un fuerte componente social (educación, salud, cuidado). La implicación más relevante es que los sectores “feminizados” suelen constituir los sectores más devaluados, pese a tratarse de los que más aportan a la vida y su sostenibilidad, lo cual representa un contrasentido.

La Brecha Salarial de Género

En Panamá, la fuente oficial para medir la brecha salarial de género, la Encuesta de Mercado Laboral del INEC, posee un alcance limitado, por la imposibilidad de ofrecer el valor promedio de los salarios (estadístico más representativo), debido a la dispersión salarial de la población ocupada, teniendo que tomar como referente la mediana. La única aproximación hallada al valor promedio es la ofrecida en un informe del Ministerio de Economía y Finanzas (Almarío, 2016a) que destaca que la brecha salarial de género se encuentra en torno al 11 por ciento y 5 por ciento entre la población asalariada.

En todos los grupos ocupacionales se identifica brecha salarial. La brecha salarial de género se intensifica entre los trabajadores(as) por cuenta propia (30 por ciento), los patronos(as) (17 por ciento) y cooperativistas (47 por ciento). La más elevada se da entre las personas trabajadoras como agricultoras (83 por ciento), personal de la industria manufacturera (74 por ciento), servicios y comercio (38) y como profesionales y científicas (21) (Almarío T. , 2016a).

Brecha salarial de género por ocupaciones. %. Ingreso laboral mensual. Panamá. 2014



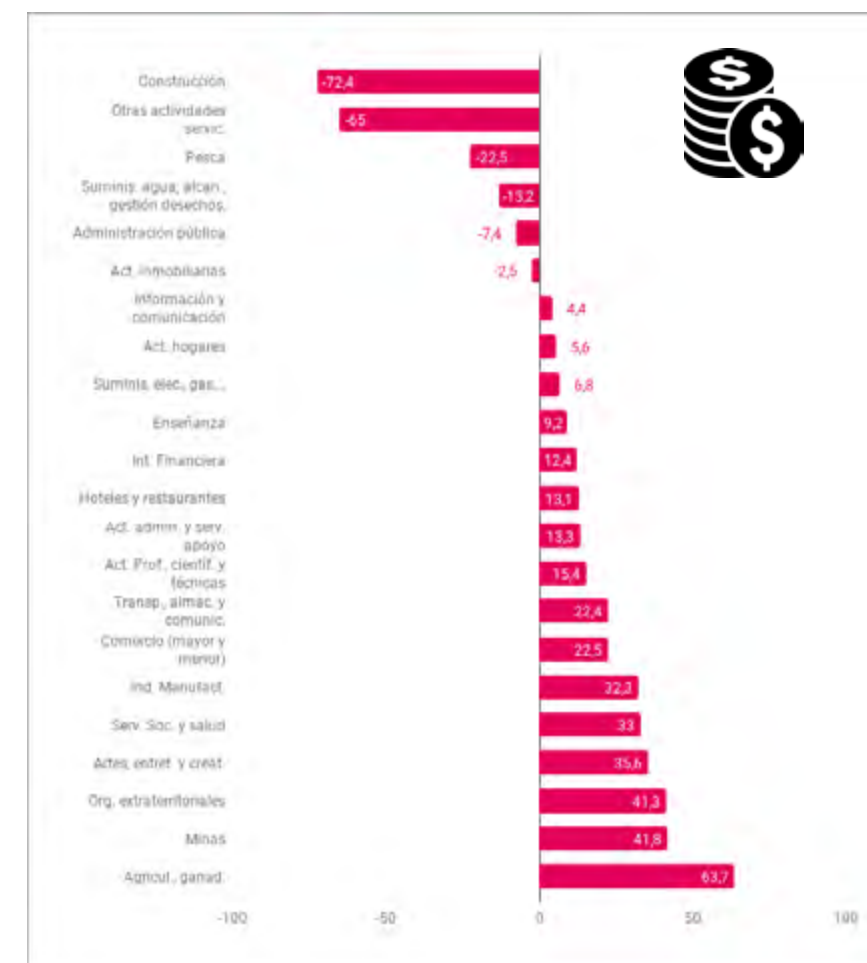
Fuente: (Almarío T. , 2016a)

El indicador calculado sobre el ingreso medio por hora reduce considerablemente el valor de la brecha salarial (hasta un 5.6 por ciento), lo que estaría indicando que el efecto de las horas trabajadas en la actividad económica (más horas los hombres que las mujeres) constituiría uno de los factores explicativos de la brecha, relacionado directamente con un rol reproductivo que se traduce en la penalización de la maternidad.

Aislando el efecto de las horas trabajadas, el indicador de brecha salarial de género según los sectores de actividad señala que las distancias más pronunciadas se localizan en el sector agropecuario (64), en el sector minero (42), en los organismos internacionales (41). Seis actividades arrojarían un valor negativo de la brecha (administración pública, sector del agua y gestión de residuos, pesca, otras actividades de servicios y construcción).

Una explicación más completa a las causas de la brecha salarial es la que otorga el cruce de la actividad económica y la ocupación. En la actividad agrícola y minera, por ejemplo, la brecha salarial más pronunciada se debe a la alta representación de mujeres como trabajadoras familiares, que no perciben ingresos. El valor negativo de la brecha en la construcción y en la pesca se encuentra sujeto a que, siendo minoría las mujeres ocupadas en este sector, se sitúan en los puestos de mayor responsabilidad y rango ocupacional (Almarío, 2016a)².

Brecha salarial de género por actividad económica. %. Ingreso laboral por hora. Panamá. 2014



Fuente: (Almarío T. , 2016a)

Complementariamente, existen análisis a nivel de otros países que apuntan a la existencia de brechas de género mucho más pronunciadas en los componentes del salario menos “objetivos” (horas extra, pagos en especie, variables,...); en los niveles salariales superiores; en las edades, niveles educativos y antigüedad más elevadas; en las ocupaciones y sectores feminizados; y en las empresas de mayor tamaño (Sallé M. y., 2010).

Existe falta de precisión de datos en la magnitud de la brecha salarial de género en Panamá, acentuándose esto con la ausencia de información relativa a los factores que la determinan. A nivel internacional, hay estudios que apuntan a la existencia de brechas salariales de género atribuidas a factores “explicables” y “no explicables”. Los factores “explicables” son debidos a la **configuración propiamente dicha del mercado laboral**, lo que especialistas en la materia denominan como **discriminación salarial previa** (asociada a las inequidades propias del mercado laboral) (Corominas, 2001). Es decir, que las mujeres se concentren en sectores peor retribuidos, en los niveles inferiores del escalafón laboral, o que laboren menos horas, tiene sus consecuencias a nivel salarial. Este factor aún tiene un peso explicativo importante sobre la dimensión de la brecha (OIT, 2016) (Blau, F. y Kahn, T., 2016). En Panamá, el problema de las diferencias salariales parece estar relacionado con el confinamiento de las mujeres en segmentos de bajos salarios (Atal, 2009).

Los **factores “no explicables” (que constituyen discriminación salarial directa)**, se encuentran condicionados por cuestiones como la menor valoración económica de los sectores, empleos y tareas que desempeñan mayoritariamente las mujeres, la discriminación salarial directa que se produce cuando se paga un inferior salario a las mujeres por trabajos de valor equivalente, la penalización salarial de la maternidad (mientras que la paternidad, curiosamente, se incentiva) o el poder de negociación salarial de las mujeres (a nivel individual o colectivo) (OIT, 2016).

Desde el punto de vista **organizacional**, la falta de sistemas de valoración de puestos de trabajo en las empresas o de mecanismos de retribución transparentes tampoco favorecen la disminución y desaparición de esta brecha.

Las Brechas en el Ejercicio del Liderazgo

El ejercicio del liderazgo por cuenta ajena

Panamá ostenta una de las **mejores posiciones en ALC respecto a la presencia de mujeres en cargos directivos**. Según el WEF, el 31 por ciento de las empresas cuenta con mujeres en estos puestos (World Economic Forum, 2017). Adicionalmente, las mujeres representan el 45 por ciento del personal en cargos directivos (INEC, 2018). Esta cierta ventaja comparativa es lógica atendiendo al grado de cualificación y profesionalización de la fuerza de trabajo femenina (mayor que la de los hombres), pero que aun así se mantiene descompensada y alejada de la paridad.

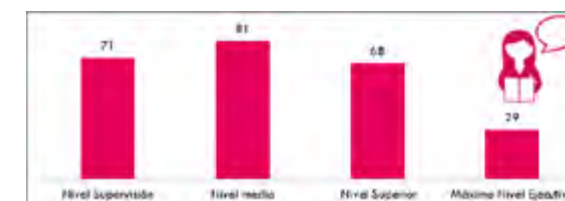
Las mujeres en Panamá gerencian en los mandos medios e inferiores, pero están prácticamente ausentes en los superiores, fenómeno que ha venido a denominarse como la **constante de las mujeres en los segundos puestos** (OIT, ACT/EMP, 2018). De acuerdo a la encuesta realizada por la OIT¹⁰, la proporción de empresas sin mujeres en el máximo nivel ejecutivo en el mundo se sitúa en el 32 por ciento, en la ALC es del 34 por ciento y en Panamá se eleva al **71 por ciento** (OIT, ACT/EMP, 2015) (OIT, ACT/EMP, 2017) (OIT, ACT/EMP, 2018). Si en los niveles de supervisión casi el 71 por ciento de las empresas cuentan con mujeres en los cargos directivos, esa proporción es del 81 por ciento en los niveles medios, del 68 por ciento en los niveles superiores y de tan solo del 29 por ciento en el máximo nivel ejecutivo.

Adicionalmente, la representación de mujeres en las juntas directivas de las entidades del sector público es tan solo del 18 por ciento y de un 14 por ciento en el caso de las empresas privadas cotizadas (Araúz, 2018). El

comparativo a nivel regional, realizado sobre una muestra de 14 empresas cotizadas en Panamá, evidencia que el país se encuentra en las últimas posiciones con relación a este indicador (Abrahams, 2017).

Empresas con mujeres en cargos directivos según nivel directivo.

%. Panamá. 2017



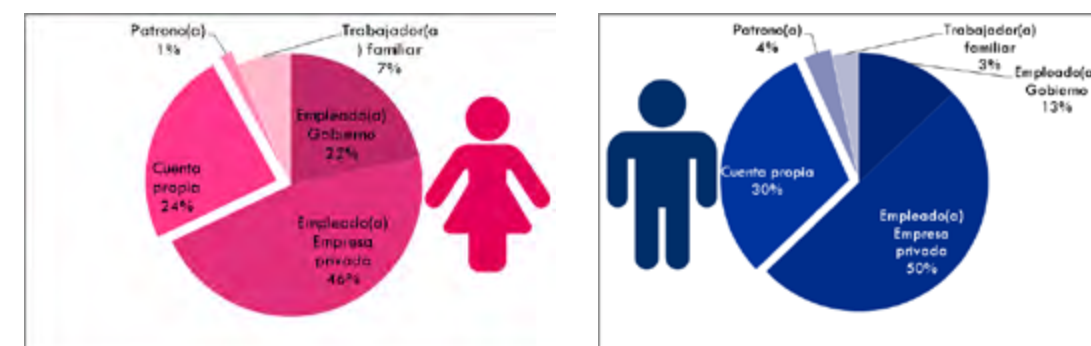
Fuente: (OIT, ACT/EMP, 2018)

Mientras que para las directivas su promoción o ascenso profesional se formula en términos de **renuncias y sacrificios en lo familiar**, en el caso de los hombres sus trayectorias de ascenso profesional, por lo general, no incluyen estos dilemas (OIT, ACT/EMP, 2018). Del mismo modo, las barreras se encuentran mediatizadas por los determinantes de una **organización laboral** en la que, dada la ausencia de corresponsabilidad familiar por parte de los hombres, la compatibilización con las responsabilidades familiares (u otros intereses personales) se hace ciertamente complicada para ellas, a tenor de los requerimientos de disponibilidad y movilidad exigidos (OIT, ACT/EMP, 2018).

Las mujeres chocan también con unas culturas de poder excluyentes. En sistemas de promoción en los que median los contactos y recomendaciones personales, más allá de la meritocracia, típicos de las culturas latinas, el relevo, la sucesión o los nombramientos en estos entornos masculinos están prácticamente vetados para ellas (OIT, ACT/EMP, 2018).

Emprendimiento y el ejercicio del liderazgo por cuenta propia

Principales sectores económicos de ocupación por sexo. %. Panamá. 2017



Fuente: (INEC, 2018)

En Panamá solamente **3 de cada 10 personas autoempleadas son mujeres, proporción que desciende a 2 entre los empleadores** (INEC, 2018). La Tasa de Actividad Emprendedora de las mujeres es dos puntos inferior a las de los hombres (12 y 14 por ciento, respectivamente) (Fundación Ciudad del Saber, 2016).

Las emprendedoras y empresarias se concentran en muy pocos sectores productivos: el 80 por ciento en comercio al por menor, industria manufacturera, agricultura, actividades de servicios y hoteles y restaurantes. Están ausentes en sectores centrales de la economía panameña como el transporte, la logística o la construcción.

Los rasgos típicos de su actividad empresarial muestran otros aspectos como la **inferior introducción de tecnología, una baja actividad exportadora, limitadas redes de contactos y un tamaño pequeño, cuando no se trata de negocios “unipersonales”** (Enred Panamá, 2015a) (Enred Panamá, 2015b). El ingreso promedio mensual de los empresarios es un 17 por ciento superior al de las empresarias (1,645 balboas frente a los 1,373 balboas de las empresarias) (Almario, 2016a).

Existe una mayor prevalencia del emprendimiento de oportunidad entre los hombres: el 66 por ciento de los emprendedores se encuentran impulsados por la existencia de una oportunidad en el mercado, frente al 55 por ciento de las emprendedoras. En Panamá, 1 de cada 5 mujeres emprende por necesidad (Fundación Ciudad del Saber, 2016).

Las barreras que encuentran las emprendedoras y empresarias en el ejercicio de su liderazgo se encuentran asociadas a **razones culturales, legales y organizacionales:** 1) **el papel de las mujeres como empresarias**, un rol en el que aún no se las identifica y por el que no se sienten llamadas ni reconocidas; 2) a la escasa atracción empresarial se une la **predilección por determinados sectores de actividad**, basada en la contribución social y lo vocacional (y en menor medida por la detección de una oportunidad en el mercado); 3) las **pretensiones de crecimiento y expansión** del negocio entre las mujeres habitualmente revisten un alcance más limitado que entre los empresarios, lo que conduce a que estos creen empresas más grandes, frente a las mujeres cuyos negocios suelen ser más sostenibles; 4) barreras relacionadas con las **capacidades y habilidades**, en el sentido que las empresarias reportan una menor capacitación en temas empresariales (Enred Panamá, 2015a) (Enred Panamá, 2015b); 5) **mayores dificultades de acceso al crédito y la financiación**. El acceso a la financiación es uno de los indicadores en los que menos puntúa Panamá en el WeVenturescope, un índice del entorno empresarial para emprendedoras (The Economist, 2013); 6) **menor capital social** (las empresarias presentan más dificultades para acceder a redes de contactos y comerciales); y 7) y **los activos de las mujeres son sistemáticamente de menor valor** y tamaño que aquellos de los hombres) (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Banco Mundial, 2010).

El acceso a **financiación es una barrera particularmente sobresaliente** para el crecimiento de las empresas lideradas por mujeres en Panamá. Este acceso es limitado dado a que los requisitos para obtener crédito no se ajustan a la realidad de las mujeres (sectores de financiación, planes de negocio, avales en propiedad,...) o su mayor prudencia a la hora de arriesgar los bienes familiares en el negocio (Enred Panamá, 2015a) (Enred Panamá, 2015b). De hecho, las empresarias suelen recurrir a créditos con menos frecuencia, piden montos más pequeños y dependen de fuentes de financiamiento más informales (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Banco Mundial, 2010).

Las Brechas de Cuidado

La mejora de la Organización Social del Cuidado facilitaría la incorporación de más de 260,000 mujeres a la fuerza laboral panameña, lo que supondría un incremento de 17 puntos en la tasa de participación económica de las mujeres (que se incrementaría hasta el 68 por ciento)¹¹.

Las **responsabilidades familiares** como razón principal de inactividad laboral de las mujeres parece lógica si se considera el modelo actual de Organización Social del Cuidado, en el que confluyen un reparto desigualitario entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares y domésticas, unos insuficientes permisos parentales y maternos, una escasa cobertura de los servicios públicos en la materia, y una organización laboral poco adaptada a las necesidades del cuidado (Corina, 2017).

De acuerdo a la única Encuesta sobre Usos del Tiempo realizada en Panamá en 2011, **el 74 por ciento del trabajo doméstico es realizado por mujeres**. Mientras que el 72 por ciento de las adultas realiza actividades domésticas, comparado con un 37 por ciento de los hombres. En promedio las mujeres destinan más de 29 horas semanales a estas tareas, comparado con los hombres que le destinan 13 horas (INEC, 2011).

Sumado al reparto desigualitario de las tareas del cuidado se une el aún **insuficiente apoyo prestado por el Estado a las responsabilidades del cuidado**, de manera que esta función queda cubierta por los hogares (y, específicamente, por las mujeres). En materia de servicios se calcula que **el déficit de atención directa de cuidado de menores de 3 años, en intervención extradoméstica** (fuera de los hogares), **alcanza el 46 por ciento de los niños y niñas** en esta edad, siendo **tan solo el 1 por ciento los que asisten a un centro público**. A la falta de cobertura se une la deficiencia de infraestructura, servicios básicos y dotación, además de debilidad en lineamientos y estándares unificados de infraestructura, equipamiento, pedagogía, salud y nutrición y apoyo familiar y comunitario que guíen la prestación de los servicios en estos centros (MIDES, (Sin fecha)). En los siguientes tramos de edad, la estimación es que el 60 por ciento de las niñas y niños de 4 años asiste a instituciones educativas de nivel preescolar y que, para la población infantil de 5 años, la cifra se incrementa al 90 por ciento (aunque con brechas de cobertura en las áreas urbanas marginales, rurales y las Comarcas Indígenas). Aunque sin cifras ciertas en torno a la cobertura de otros colectivos de personas dependientes (personas adultas mayores, personas con discapacidad), los servicios se consideran insuficientes (Corina, 2017).

El permiso de maternidad en Panamá es de 14 semanas y recientemente se ha aprobado una licencia de paternidad de 3 días. **Ambos son de los más reducidos en ALC** (World Economic Forum, 2017), al margen de la evidente descompensación que existe entre los permisos por sexos.

En las compañías, por su parte, **la implantación de medidas de conciliación entre la vida profesional/familiar y corresponsabilidad en las tareas de cuidado es aún bastante incipiente**. Solo un 18 por ciento de las empresas cuentan con sistemas de flexibilidad horaria, un 4 por ciento con jornadas a tiempo parcial y apenas un 2 por ciento con fórmulas de trabajo a distancia. La medida más extendida sería la ampliación de permisos de maternidad por encima de la Ley (el 32 por ciento de las empresas) y los de paternidad (20 por ciento de las empresas) (OIT, ACT/EMP, 2018).

Las Brechas Transversales: Precariedad y Discriminación Multidimensional

La brecha de género se acentúa cuando se cruza con las **brechas económicas, sociales, territoriales, raciales y étnicas**, dando lugar a la identificación de una serie de grupos de mujeres seriamente afectados por la precariedad y la discriminación laboral.

Mujeres rurales: mucho trabajo, pero poco empleo

Las mujeres rurales presentan una heterogeneidad de perfiles laborales, pero sobresalen las **productoras o las trabajadoras agrícolas**. La precariedad laboral de las primeras se encuentra asociada a su limitado acceso a la propiedad de la tierra y su condición de trabajadoras familiares, con la consecuente pérdida de derechos y beneficios económicos que ello conlleva. Incluso cuando son propietarias de las tierras los datos demuestran que las mujeres son responsables de explotaciones con áreas menores y peores condiciones de producción y comercialización (Camargo, 2016). Entre las **trabajadoras agrícolas** prevalecen condiciones de empleo precarias, sin derechos laborales, con pago a destajo y largas jornadas (FAO, 2017), en un contexto marcado por el predominio de Micropymes informales, con sistemas de producción rudimentarios y acceso a los mercados muy limitado (Enred Panamá, 2017).

Las indígenas, las trabajadoras más pobres y excluidas

Los índices más elevados de **precariedad, pobreza, marginación y discriminación** son los encontrados en las **mujeres indígenas**.

La falta de **acceso a oportunidades educativas**, la prevalencia de unos **tradicionales roles de género** (Camargo, 2016), **la conformación de una familia a edades tempranas** (con una alta incidencia del embarazo adolescente que llega a superar el 15 por ciento, frente al 9 por ciento de promedio nacional) (Varelia, Sin fecha) y la **discriminación étnica**, abocan a las indígenas, con una edad media relativamente joven, al **autoempleo** (cuando no la ayuda familiar) **en la agricultura y la artesanía en condiciones de subsistencia** (INEC, 2018b)

El acceso por cuenta ajena les está prácticamente vedado, de manera que el empleo asalariado apenas representa el 6 por ciento de la ocupación femenina en las Comarcas Indígenas (frente al 65 por ciento del promedio nacional), es decir, diez veces menos (INEC, 2018b).

Más allá de la agricultura y la artesanía están surgiendo una serie de iniciativas de **ecoturismo** en estas Comarcas, gestionadas por mujeres indígenas, que se están convirtiendo en fuente de desarrollo e ingresos para sus comunidades (Enred Panamá, 2015a).

Etnia y discriminación sociolaboral: mujeres afrodescendientes

Las mujeres de etnia negra tienen presencia en multitud de espacios laborales del país, incluso en posiciones de visibilidad y liderazgo. Sin embargo, ellas mismas señalan la existencia de barreras discriminatorias que les impiden acceder a aquellos trabajos que requieren estar en contacto con el público. Además, estiman como negativos los comentarios y las valoraciones realizados sobre su aspecto físico en el mundo laboral (PNUD, 2013). Este comportamiento diferencial repercute entre las **mujeres afrodescendientes, quienes se ven desfavorecidas respecto a sus pares masculinos** y a sus pares de los otros grupos, lo que se traduce en unos niveles educativos similares y unas tasas de actividad más altas, pero, al mismo tiempo, un **mayor grado de desempleo o unos salarios inferiores** (INEC, 2014).

Las jefas de hogares monoparentales

En Panamá, alrededor de **360,000 mujeres mayores de 15 años son jefas de hogar, el 32 por ciento de las jefatura totales** (INEC, 2016)¹², en un contexto marcado por el alto índice de hijos(as) fuera del matrimonio o de uniones en pareja (Panamá ostenta una de las tasas más altas de la Región)¹³ (Castro, 2011). Su caracterización frente a la actividad económica se basa en una participación relativamente alta (con una tasa del 59 por ciento) (INEC, 2016). Más allá de este dato cierto, no se han hallado otros acerca de su situación de empleo. Sin embargo, su situación económica y familiar apunta, indiscutiblemente, a que se trata de un colectivo afectado por enormes **dificultades a la hora de conciliar trabajo y familia**.

Las empleadas del hogar: el caso más acuciante de precariedad laboral

En Panamá se encuentran laborando como **empleadas domésticas algo más de 60,700 mujeres** (INEC, 2018). Proceden de ámbito urbano, son de edades “maduras”, laboran en régimen de “externas” y tienen su propia familia (OIT, 2012). Sobresale la presencia de **mujeres extranjeras**, quienes llegan a suponer el 80 por ciento de las empleadas en el sector (sobre todo dominicanas, nicaragüenses y colombianas) (Panamá América, 2014). También destaca la presencia de mujeres indígenas que emigran al ámbito urbano, para quienes supone una de sus únicas opciones de empleo (Camargo, 2016). En términos de empleo la precariedad laboral que afecta a las empleadas domésticas se traduce en **informalidad, largas jornadas laborales, ínfimos salarios y desprotección de la Seguridad Social** (Lexartza, 2016) (Atencio E. , 2012).

Iniciativas y Brechas Institucionales

Junto a las brechas económicas identificadas hay que considerar también las iniciativas y brechas institucionales que interfieren en el desarrollo de las políticas dirigidas a minimizarlas, algunas de las cuales han sido ya señaladas.

Política de igualdad de género

En materia de igualdad de género, el Estado panameño **cuenta con un importante recorrido en el dictamen y aplicación de normativa y leyes que garantizan el avance de las mujeres**. También con una estructura organizacional para el desarrollo de una adecuada política de igualdad de género, reflejada en la creación del INAMU, de los Mecanismos Gubernamentales de Promoción de la Igualdad de Oportunidades, en la *Ley No 4 del 29 de enero de 1999 de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres*.

Sin embargo, **la institucionalidad de la política de igualdad de género ha tenido un alcance limitado**.

Así, la igualdad de género no ocupa un lugar destacado en las estrategias de desarrollo nacional. El *Plan Estratégico del Gobierno 2015-2019*, el *Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado* o la *Visión País 2025* de APEDE le otorgan a este asunto un papel limitado o incluso inexistente. Al mismo tiempo, considerando los escasos recursos disponibles para atender necesidades muy amplias, los esfuerzos y el papel de la institucionalidad de género se han concentrado, casi de manera exclusiva, en el desarrollo de políticas y medidas dirigidas a paliar y atender la violencia de género.

La ausencia de una política económica de género ha sido la tónica general en los últimos años.

Avances recientes en política de igualdad en el ámbito económico

Recientemente se ha producido un giro importante en materia de igualdad de género en el ámbito económico, bajo el liderazgo de la Vicepresidenta de la República y el impulso de los organismos multilaterales. En el año 2017 han confluído varias iniciativas dirigidas a reducir las brechas de género en este terreno, en las que el sector privado ha sido llamado a adquirir un papel protagónico, a saber:

- **Acenso profesional y liderazgo:** La **Ley N° 56** de 11 de julio de 2017 para la participación de las mujeres en Juntas Directivas de empresas reguladas; el **Sello de Igualdad de Género en las Empresas**, impulsado por PNUD, MITRADEL y otras instituciones; los **Women's Empowerment Principles (WEP)**, lanzados por ONU Mujeres y el Pacto Global; el **Plan de Trabajo Nacional de la República de Panamá para impulsar la igualdad salarial en todos los sectores**, en el marco de la Coalición Internacional por la Igualdad de Remuneración (EPIC); o la realización del estudio *La Mujer en la Gestión Empresarial, Cobrando Impulso en Panamá* y la **Hoja de ruta para la igualdad de género en CONEP y los gremios y empresas asociadas**. Iniciativas a las que ahora se suma la **IPG de Panamá**.
- **Equidad Salarial:** El 30 de enero de 2018 se produjo el lanzamiento de la **Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración (EPIC)** en Panamá, con la celebración de un Foro Regional y Nacional en el que se expuso y puntualizó la situación sobre este fenómeno desde diversas perspectivas.

Brechas en la política de empleo y de formación profesional

Desde el MITRADEL, si bien se llevan a cabo un conjunto de medidas concretas, **los nuevos requerimientos del mercado de trabajo (a nivel tanto nacional como internacional) aconsejan definir una estrategia más ambiciosa, armonizada y priorizada en materia de empleo y formación.** En paralelo, se está realizando un esfuerzo por **mejorar la formación profesional**, dotándola de un peso mayor en la capacitación de la juventud y procurando orientarla a las demandas y necesidades reales de las empresas en materia de contratación. Para ello se ha conformado el **Consejo Consultivo Permanente de la Alta Comisión de Política Pública de Empleo para las Ocupaciones Técnicas y Profesionales**, en la que se encuentran representadas las principales instituciones del Gobierno y los agentes privados, con el apoyo de la OIT y de la Corporación Andina de Fomento (CAF). **Con todo, Panamá es uno de los países de Centroamérica que menos recursos financieros dedica a la formación profesional**, la cuarta parte que Costa Rica, por ejemplo (Molina, 2018).

Brechas en la política educativa y de orientación vocacional

En materia educativa, la política se ha focalizado en el **refuerzo de la educación primaria y secundaria**, mediante la mejora del currículo educativo, programas de apoyo social y económico (como las becas universales) o la dotación de medios en las escuelas. En los niveles educativos superiores los esfuerzos han sido más acotados (MIDES, 2015).

Con relación al currículo educativo, se ha producido un reforzamiento (de primaria y secundaria) en destrezas lingüísticas y matemáticas pero que, en cierta medida, ha descuidado el aprendizaje de habilidades socioemocionales o no cognitivas (empatía, motivación, capacidad de resolver problemas, etc.) y transversales (MIDES, 2015).

En materia de **orientación educativa y profesional**, en los niveles de primaria y secundaria se está comenzando a trabajar, desde el MEDUCA, en la coordinación de la labor que realizan los más de 600 orientadores y orientadoras de los centros de enseñanza pública, a través de la creación en 2016 de la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional en el Ministerio de Educación, una labor que aún está por dar sus frutos.

Respecto a la innovación, la ciencia y la tecnología, la institución de referencia es la **Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT)**. Desde SENACYT, además de las becas de pre y posgrado, se convocan becas de inserción de becarios(as) que hayan obtenido su grado de doctorado a través de los Programas de Becas y que quieran integrarse en institutos, centros de investigación, universidades, instituciones públicas o empresas privadas o las becas para la realización de estudios de doctorado. SENACYT concede, además, ayudas a la innovación empresarial y el emprendimiento, fondos de apoyo a las universidades o premios en distintas categorías relacionadas con la ciencia, la innovación y la tecnología.

En los niveles educativos superiores no existe una clara línea de intervención por parte del Estado en materia de orientación hacia el empleo, siendo bastante puntuales las actuaciones desarrolladas a nivel universitario (por ejemplo, ferias de empleo en algunas de ellas). **No existen sistemas estructurados de orientación y de conexión entre la universidad y las empresas** (prácticas, becas, etc.) que faciliten el transitar de las egresadas(as), especialmente de las carreras de letras y humanidades (donde se concentran las mujeres) hacia la práctica profesional. Asimismo, los programas académicos no muestran la combinación de competencias (técnicas y transversales) que demandan los mercados laborales del futuro, ni se identifica un papel referente de las empresas como un espacio privilegiado de orientación y aprendizaje.

CONCLUSIÓN

La confluencia de todas las iniciativas apunta, por consiguiente, a un escenario de avances en materia de igualdad de género en la esfera económica (así como una oportunidad única), particularmente por la generación que se está produciendo de **alianzas público-privadas** sobre este objetivo. Esta oportunidad debe ser aprovechada por la IPG como instrumento de articulación conformando verdaderos espacios de coordinación y suma *win-win* entre todas ellas.

Principales programas y organizaciones de educación, empleo, formación e igualdad en Panamá

Educación y orientación profesional	Programa de Orientación Vocacional y Empleo (POVE) (MEDUCA, MITRADEL). Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE). Programas del Instituto Panameño de Educación por Radio (IPER). Fundación Gabriel Lewis Galindo. Grupo Unidos por la Educación y Jóvenes Unidos por la Educación. Fundación ProEd. Asociación Enseña por Panamá. Éxito Seguro (Fundación Verde Azul). Fundación Excelencia Educativa. Plataforma educativa Ayudinga.
	Becas IFARHU (Beca Universal, Becas Nacionales, Becas Internacionales, Becas IFARHU-SENACYT). Becas SENACYT. Becas de la Fundación Benéfica Louis y Marthe Deveaux.
Formación profesional-vocacional	Cursos INADEH. Institutos Profesionales y Técnicos IPT. Proyecto Hotel Escuela (INADEH). Instituto Técnico Don Bosco. Hotel Escuela Internacional de Panamá.
Empleo	Servicios de intermediación laboral (SERPES) (MITRADEL). Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL) (MITRADEL). Programa Panamá Pro Joven (MITRADEL). Programa Yo Sí Cumplo (MITRADEL). Neo Panamá (BID-FOMIN, COSPAE). Sello Igualdad en las Empresas (MITRADEL, INAMU, PNUD). Principios WEP (ONU Mujeres).
	Infoplazas AIP. Programas SENACYT.

Grupos de mujeres
afectadas por
precariedad laboral

Programa de Empoderamiento y Desarrollo del Talento Humano para el Trabajo Decente (MITRADEL).
Programa CAPTA (Fundación Calicanto).
Plan Estratégico Interinstitucional de Juventudes 2015-2019 (MIDES).
Proyecto Las Claras (Voces Vitales).
Programa de Organización de la Mujer Rural (MIDA).
Programa Red de Oportunidades (MIDES).
Plan de Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas (MINGOB).
Canal de Empresarias Indígenas (FCDS).
Apoyo a artesanas (Banco General, Fundación Alberto Motta, Fundación Filantrópica Fidanque, Empresas Bern, Fundación Mua Mua).
Programa de emprendimiento para mujeres indígenas (Banco Mundial).
Proyecto de Renovación Urbana de Colón (MIVIOT).
Proyecto de Ley 438 que reforma artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo doméstico.

Brecha salarial

Plan Nacional de la EPIC.
Artículo 20 de la Ley 82 de 24 de Octubre de 2013 que tipifica el femicidio y la violencia contra la mujer.
Sello Igualdad en las Empresas (MITRADEL, INAMU, PNUD).
Principios WEP (ONU Mujeres).

Ascenso profesional

Ley N° 56 de 11 de julio de 2017 que establece la participación de las mujeres en las Juntas Directivas estatales y reguladas.
Sello de Igualdad en las Empresas (MITRADEL, INAMU, PNUD).
Hoja de Ruta para la Igualdad de Género (CONEP).
Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Público en Panamá (BID).

Empresarialidad

Programa Mujer Emprende (AMPYME, INAMU).
Programa de Transferencia del Servicios de Empresarialidad Femenina con apoyo de CENPROMYPE (AMPYME).
Programa de Mujeres Emprendedoras en la Provincia de Colón (AMPYME).
Canal de Empresarias (FCDS, BID-FOMIN).
Red Emprende Igualdad (FCDS).
Canal de Empresarias, Canal de Comunidades (FCDS, Unión Europea).

Políticas y servicios de
cuidado

Protección a la maternidad regulada en el Código de Trabajo.
Ley 27 de 23 de Mayo de 2017 (Licencia de Paternidad).
Educación Inicial en el Hogar- EIH (MIDES).
Centros Parvularios o Centros de Orientación Infantil y Familiar (COIF) (MIDES).
Programa de Transferencia Monetaria 120 a los 65 (MIDES).
Hogares para Residencia Permanente o Larga Estancia (MIDES).
Programa Ángel Guardián (MIDES)

CONCLUSIONES

Panamá se encuentra en una transición económica que requiere de la adopción de medidas a corto plazo, con perspectiva de género.

El importante crecimiento que ha experimentado el país en la última década, si bien ha contribuido notablemente al progreso social y económico, no ha sido suficiente para revertir unas **polaridades sociales, económicas y educativas** que, frente a los cambios en la matriz productiva, la velocidad de las transformaciones originadas por la Cuarta Revolución Industrial (que impactará fuertemente en el futuro de empleo) y los incipientes signos

de contracción de la demanda interna, pudieran verse ahora incrementadas.

En el caso de Panamá se aprecia la persistencia de: 1) una **economía dual** (sectores *network* con poco empleo pero formal y bien remunerado, basado en grandes empresas y de alta productividad vs. una economía interna intensiva en mano de obra, peor remunerada y con alta incidencia de la informalidad, sostenida en Mipymes y de baja productividad, con casi nula interrelación entre ambas); 2) una **sociedad dual** (urbana integrada, urbana que vive en la marginalidad, rural e indígena) y; 3) una **educación dual** (población universitaria vs. importantes sectores poblacionales que acceden a una oferta educativa de ínfima calidad, que condiciona fuertemente sus trayectorias vitales y profesionales posteriores). **Hablamos, pues, de la nítida existencia de dos (o más bien tres) Panamá.**

Esta polarización atraviesa la realidad de las mujeres, las cuales presentan, por un lado, una **situación global más positiva que la de sus congéneres de la Región**, motivada por una buena coyuntura económica, la elevada presencia de mujeres en la fuerza de trabajo asalariada (en razón de su peso dentro del sector público y en los servicios, sobre todo) y una más alta participación en el empleo cualificado. Pero, al mismo tiempo, dicha situación esconde tras de sí diferencias sustanciales entre las mujeres, que se expresan de manera más acentuada que en otros países latinoamericanos, en aspectos tales como:

- ❖ **Brechas de aprovechamiento del talento y de ejercicio del liderazgo**, peor calidad y pertinencia de la oferta educativa, segregación horizontal y vertical más patente (mayor cantera de profesionales, pero concentradas en pocas ramas productivas y con fuertes barreras para acceder a los puestos de toma de decisión) y unos niveles de emprendimiento y empresarialidad en sectores de oportunidad también por debajo de la media regional.
- ❖ **Brechas de exclusión laboral**, expresadas particularmente en una participación laboral baja en el mercado de trabajo de las mujeres jóvenes, que se suma a su alto desempleo.
- ❖ **Brechas de precariedad y discriminación multidimensional**, sumamente pronunciadas, que impactan tanto en la inserción como en las condiciones de trabajo de amplias categorías de mujeres, en razón de su adscripción social, étnica y/o territorial, entre otras.
- ❖ **Brechas de cuidado**, traducidas en la dificultad de las familias (y, dentro de ellas, las mujeres) de compatibilizar las responsabilidades familiares con las profesionales, más todavía si se tiene en cuenta los notables déficits de presencia masculina en los hogares, sobre todo en los más pobres.

Otro aspecto diferencial de Panamá con relación a los países de su entorno se refiere a que el fuerte y sostenido crecimiento experimentado en la última década y la importante creación de puestos de trabajo, no ha propiciado una **atención suficiente a la construcción de políticas activas de formación y empleo de carácter integral** (de nivelación educativa, orientación profesional, capacitación en nuevas competencias, pasantías en empresas, incentivos a la contratación de colectivos determinados, etc.).

Sin embargo, las nuevas demandas globales y nacionales requieren de un sistema mucho más pertinente y ambicioso que el actual de **políticas activas del mercado de trabajo con enfoque sectorial, de género, generacional e intercultural. Unas políticas en las que las empresas están llamadas a jugar un papel esencial, con iniciativas propias y de colaboración público-privada en varios de los ámbitos indicados.**

PLAN DE ACCIÓN DE LA IPG EN PANAMÁ

Del **Diagnóstico de Género de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en Panamá** y de las conclusiones extraídas de las distintas sesiones celebradas con los miembros del Grupo de Liderazgo, Grupo Técnico y Aliados Estratégicos se ha acordado la ejecución de un Plan de Acción articulado en **doce medidas**, seleccionadas en función de los siguientes **criterios generales**:

- ❖ **Factibilidad política.** Medidas viables de llevar a cabo, en el plazo esperado, considerando el contexto político y los actores involucrados para su ejecución.
- ❖ **Factibilidad técnica y económica.** Medidas viables de ser llevadas a cabo, en el plazo esperado, considerando los recursos necesarios -económicos, técnicos, humanos, etc.
- ❖ **Plazo de implementación.** Medidas viables de llevar a cabo considerando los plazos reales para su ejecución con relación al tiempo de trabajo acordado por la IPG, es decir, tres años.
- ❖ **Impacto esperado.** Medidas priorizables por su potencial impacto sobre el subíndice de Participación y oportunidades económicas (WEF, 2016).
- ❖ **Balance público-privado.** En su conjunto, las medidas seleccionadas involucran tanto a actores del sector público, como privado.
- ❖ **Articulación con iniciativas en curso.** Relación con iniciativas dirigidas a la paridad de género puestas en marcha recientemente.

Se han considerado como prioritarios, igualmente, los siguientes **criterios específicos**:

- ❖ **Alineamiento estratégico.** Necesidad de generar una visión y narrativa compartida sobre las brechas y qué hacer para paliarlas; el diagnóstico ha puesto de manifiesto algunas muy importantes pero que no estaban hasta ahora en el “radar”.
- ❖ **Articulación de las iniciativas en marcha.** IPG como paraguas para coordinar y generar sinergias entre todos los actores involucrados, incrementando así la pertinencia, calidad e impactos de las actuaciones.
- ❖ **Aceleración.** Importancia de darle una tracción inmediata a las acciones durante el primer año, un año clave para el éxito de la IPG Panamá.
- ❖ **Viabilidad y compromiso de los agentes.** Actuaciones que realmente se lleven a cabo, basadas en la asunción de responsabilidades claras y concretas.
- ❖ **Sostenibilidad.** Trabajar paralelamente, desde el inicio, en la apropiación público-privada e institucionalización de la Iniciativa, teniendo en cuenta el proceso electoral.

Medidas del Plan de Acción de la IPG en Panamá

Participación laboral

Brechas de aprovechamiento del talento Medida 1. Promover el posicionamiento de las mujeres -especialmente niñas, adolescentes y jóvenes- en los estudios, profesiones, competencias y habilidades con mayor demanda previsible dentro de los mercados de trabajo del futuro.

Medida 2. Apoyar la integración de mujeres egresadas en los sectores de oportunidad y, muy particularmente, en la economía del conocimiento.

Brechas de precariedad y discriminación multidimensional Medida 3. Prestar un apoyo integral al desarrollo del proyecto de vida y profesional de las mujeres jóvenes, con énfasis en las desempleadas y en las que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.

Brecha salarial

Brecha de remuneración Medida 4. Impulsar el Plan Nacional de la EPIC (Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración).

Ascenso profesional

Brechas en el ejercicio del liderazgo Medida 5. Fomentar la implementación exitosa de la Ley 56 de 11 de julio de 2017 (mujeres en juntas directivas de entidades y empresas reguladas).

Medida 6. Incentivar el ascenso de las mujeres a puestos de decisión en todo tipo de empresas.

Medida 7. Promover el emprendimiento de oportunidad entre las mujeres.

Transversales

Brechas de cuidado Medida 8. Poner en marcha, por parte de las instituciones públicas y empresas privadas, medidas que mejoren la organización social del cuidado e impulsen la conciliación y corresponsabilidad.

Brechas institucionales Medida 9. Realizar acciones que mejoren el conocimiento sobre las brechas económicas de género y las políticas para abordarlas.

Medida 10. Integrar la paridad de género como prioridad en los planes estratégicos nacionales, regionales y locales.

Medida 11. Integrar el enfoque de género en el ecosistema de empleo, formación y emprendimiento.

Medida 12. Lograr la extensión, apropiación y sostenibilidad de la IPG como espacio de articulación preferente de las políticas e iniciativas de empoderamiento económico de las mujeres en Panamá.

Medidas del Plan de Acción y Líneas de Acción para el 1er año de la IPG en Panamá¹⁴

Medida 1. Promover el posicionamiento de las mujeres -especialmente niñas, adolescentes y jóvenes- en los estudios, profesiones competencias y habilidades con mayor demanda previsible dentro de los mercados de trabajo del futuro.

Líneas de Acción 1er año
Sensibilización de niñas, jóvenes y familias para despertar interés y vocaciones hacia estas actividades.
Sensibilización a los órganos rectores de la política universitaria para lograr que se promuevan más mujeres en los estudios STEM y el fortalecimiento de las competencias tecnológicas y numéricas dentro de las carreras sociales y humanísticas.
Estudio y propuesta para evitar la deserción de las mujeres en las carreras STEM.
Clubes de STEM para chicas.
Hoja de ruta para promover la participación de mujeres en cursos no tradicionales de formación profesional.

Medida 2. Apoyar la integración de mujeres egresadas en los sectores de oportunidad y, muy particularmente, en la economía del conocimiento.

Líneas de Acción 1er año
Generación de evidencias sobre las demandas de empleo reales, con enfoque de género, en los sectores de oportunidad (logístico, tecnológico y turístico).
Definición de programa de pasantías y prácticas de recién egresadas en empresas de estos sectores, con énfasis en las adheridas a la IPG.
Propuesta de contratación de egresadas de carreras sociales y humanísticas, así como de estudios de formación profesional, en sectores no tradicionales.
Desarrollo de una oferta modular de capacitación en temas de programación de <i>software</i> con demanda en el mercado.

Medida 3. Prestar un apoyo integral al desarrollo del proyecto de vida y profesional de las mujeres jóvenes, con énfasis en las desempleadas y en las que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.

Líneas de Acción 1er año
Programa de apoyo integral al proyecto de vida y profesional de mujeres jóvenes desempleadas y/o en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.
Propuesta de contratación de mujeres jóvenes desempleadas y/o en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.
“Hacia la U”: Plan de refuerzo, seguimiento y orientación a preuniversitarias y universitarias en condiciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica.
Diagnóstico para la puesta en marcha de programa de becas de acceso a estudios superiores de mujeres jóvenes de escasos ingresos y condiciones de vulnerabilidad que no cumplen con requisitos de excelencia académica.

Medida 4. Impulsar el Plan Nacional de la EPIC (Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración).

Líneas de Acción 1er año
Mejora del conocimiento sobre la brecha salarial de género.
Sensibilización sobre la brecha salarial de género.
Acciones para eliminar la brecha salarial dentro de las compañías que conforman el Sello de Igualdad de Género en Empresas.
Espacio web informativo sobre la brecha salarial de género.
Documento pedagógico sobre brecha salarial.
Herramienta de medida de brecha salarial a disposición de los empleadores.
Reglamento para la eliminación de la brecha salarial.
Análisis de la brecha salarial en cinco ministerios.
Análisis de la brecha salarial en cuatro instituciones públicas.
Capacitación a mujeres sobre negociación salarial.

Medida 5. Fomentar la implementación exitosa de la Ley 56 de 11 de Julio de 2017 (mujeres en Juntas Directivas de entidades y empresas reguladas).

Líneas de Acción 1er año
Campaña de difusión sobre la Ley 56 de 11 de julio de 2017 y su reglamento.
Seguimiento del cumplimiento de la Ley y su reglamento.
Estudio y propuesta sobre la participación de mujeres en las juntas directivas de organismos y empresas públicas.
Consolidación y visibilidad de un directorio de mujeres idóneas.
Capacitación y entrenamiento de mujeres potencialmente candidatas.
Reconocimiento a las entidades que cumplan los objetivos marcados por la Ley 56.
Directorio de mujeres científicas y tecnólogas.

Medida 6. Incentivar el ascenso de las mujeres a puestos de decisión en todo tipo de empresas.

Líneas de Acción 1er año
Implementación del Sello de Igualdad de Género en las Empresas (medidas sobre promoción de las mujeres a puestos directivos).
Sensibilización al personal directivo y de recursos humanos de grandes empresas y PYMEs.
Sensibilización a empresas para la implantación de medidas de igualdad de género.
Realización de material de apoyo a los procesos de selección y promoción.
Compromiso para una mayor participación de mujeres en conferencias, foros y eventos de alto nivel (“Panel Pledge”).
Directorio de mujeres conferenciantes, con particular énfasis en áreas económicas, empresariales, científicas y tecnológicas.
Diagnóstico y encuentro de mujeres del sector de la ciencia en Panamá.

Medida 7. Promover el emprendimiento de oportunidad entre las mujeres.

Líneas de Acción 1er año
Disposición y difusión de datos desagregados por sexos en el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Panamá.
Mejora de las capacidades técnicas y metodológicas para el emprendimiento femenino.
Fortalecimiento de las acciones de apoyo y asesoramiento a las emprendedoras y empresarias de oportunidad.
Apoyo a emprendimientos innovadores liderados por mujeres.
Apoyo financiero a iniciativas empresariales de mujeres.
Iniciativas que contribuyan a abrir nuevos mercados a las empresas panameñas lideradas por mujeres.
Articulación y mejora de las iniciativas orientadas a los emprendimientos culturales inclusivos.
Sensibilización a empresas signatarias de los WEP sobre la creación de oportunidades para mujeres emprendedoras a través de sus políticas de adquisiciones.

Medida 8. Poner en marcha, por parte de las instituciones públicas y empresas privadas, medidas que mejoren la organización social del cuidado e impulsen la conciliación y corresponsabilidad.

Líneas de Acción 1er año
Mesa Nacional de Cuidados.
Análisis de prácticas e impactos de medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas.
Implantación del Sello de Igualdad de Género en las Empresas (medidas sobre cuidado).
Grupo de Trabajo de Empresas por la Conciliación y la Corresponsabilidad.
Sensibilización a empresas signatarias de los WEP para la implantación de medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad.
Elaboración de propuesta sobre trabajo flexible.

Medida 9. Realizar acciones que mejoren el conocimiento sobre las brechas económicas de género y las políticas para abordarlas.

Líneas de Acción 1er año
Estudios que profundicen el conocimiento sobre brechas económicas de género.

Medida 10. Integrar la paridad de género como prioridad en los planes estratégicos nacionales, regionales y locales.

Líneas de Acción 1er año
Propuesta para la integración de la paridad de género en el Plan Estratégico del Gobierno 2019-2024.
Propuesta para la integración de la paridad de género en el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado.
Propuesta para la integración de la paridad de género como prioridad en la Visión País 2040/50.
Propuesta para la integración de la paridad de género en los planes y foros del Centro Nacional de Competitividad (CNC) y de los Centros de Competitividad Regionales.
Propuesta para la integración de la paridad de género, bajo el enfoque de los ODS, en los planes estratégicos provinciales y comarcales elaborados en el marco de la aplicación de la Ley de Descentralización.
Propuesta de política de emprendimiento femenino.

Medida 11. Integrar el enfoque de género en el ecosistema de empleo, formación y emprendimiento.

Líneas de Acción 1er año
Comunicación de los resultados del diagnóstico de la IPG a los actores del ecosistema de empleo, formación y emprendimiento.
Capacitación en igualdad de género al Consejo Consultivo Permanente de la Alta Comisión de Política Pública de Empleo para las Ocupaciones Técnicas y Profesionales.
Consolidación de la Red Emprende Igualdad.

Medida 12. Lograr la extensión, apropiación y sostenibilidad de la IPG como espacio de articulación preferente de las políticas e iniciativas de empoderamiento económico de las mujeres en Panamá.

Líneas de Acción 1er año
Sistema de captación, acceso y adhesión de las empresas a la IPG.
Consolidación dentro de la IPG de una plataforma de diálogo y coordinación de las iniciativas llevadas a cabo en Panamá para lograr el empoderamiento económico de las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- Abrahams, S. e. (2017). *Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-level Outcomes**. BID.
- Almario, T. (2016a). *Mercado laboral por género y su relación con las actividades económicas. Encuesta de Mercado Laboral 2014*. Ministerio de Economía y Finanzas.
- Almario, T. (2016b). *Profesionales, científicos e intelectuales. Encuesta de Propósitos Múltiples, Marzo 2015*. Ministerio de Economía y Finanzas.
- Almario, T. (2017). *Jóvenes que no estudiaban y eran económicamente inactivos. Según Encuesta de Mercado Labroal de agosto 2015*. Ministerio de Economía y Finanzas.
- América Economía. (2018, Febrero 8). *Economía de Panamá crecerá 5,6% en 2018, una de las mayores tasas de Latinoamérica*. Retrieved from América Economía: <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/economia-de-panama-crecera-56-en-2018-una-de-las-mayores-tasas-de>
- Anker, R. (1997). *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 116, número 3*. OIT.
- APEDE. (2014). *Visión País 2025*.
- Aquino, M. (2010). *Servicios de Atención a la Primera Infancia en Panamá*.
- Araúz, N. (2018). *Estudio de Línea de Basa de la Participación de mujeres en las Juntas Directivas de las empresas regidas por la Ley 56 de 11 de Julio de 2017*. WCD Panamá.
- Atal, J. e. (2009). *New Century, old disparities : gender and ethnic wage gaps in Latin America* . BID.
- Atencio, E. (2012). *El empleado doméstico en Panamá*. Encuesta de Mercado Laboral Marzo 2012.
- Atencio, I. Q. (2014). *Aumentar el empleo, la productividad y la inclusión social con más y mejor formación técnica y profesional*. MITRADEL.
- Baller, S. e. (2016). *The Global Information Technology Report 2016 Innovating in the Digital Economy. Insight Report*. World Economic Forum, INSEAD, Cornell University.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Banco Mundial. (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe*.
- Banco Mundial. (2012). *Mejores empleos en Panamá: el rol del capital humano*.
- Banco Mundial. (2016). *Taking on Inequality. Poverty and Shared Prosperity 2016*.
- Banco Mundial. (2017, Octubre 10). *El Banco Mundial en Panamá*. Retrieved from Panamá: Panorama General: <http://www.bancomundial.org/es/country/panama/overview>
- Banco Mundial. (2017). *Enterprise Survey Indicators*.
- Bandelli, A. (2017b, Junio 26). *La educación no puede seguirle el ritmo a la Cuarta Revolución Industrial. Estos son los cambios que debemos implementar*. Retrieved from World Economic Forum: <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/06/la-educacion-formal-no-puede-seguir-el-ritmo-de-nuestro-mundo-en-constante-movimiento-estos-son-los-cambios-que-debemos-implementar/>
- Bercovich, N. y. (2014). *El nuevo paradigma productivo y tecnológico: la necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres*. Libros de la CEPAL, N° 131. CEPAL.
- Bian, L. et al. (2017). *Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests*. Science. Vol 355, Issue 6323. 27 January 2017.
- BID. (2015). *Documento de Cooperación Técnica. Perspectiva de género en la construcción de infraestructura de transporte y operación de servicios conexos*.
- BID. (2018). *La mujer como protagonista de la economía del Siglo XXI. III Cumbre Empresarial de las Américas*.
- BID/FOMIN. (2014). *Women entrepreneurshipBanking*.
- Blau, F. y Kahn, T. (2016). *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Discussions Paper Series*. Iza.
- Camargo, J. (2016). *Diagnóstico. Situación de las mujeres indígenas en Panamá*. PNUD.
- Carmago, J. (2016). *Diagnóstico. Situación de las mujeres indígenas en Panamá*. PNUD.
- Cartuja 93. (2011). *Andalucía Futura. Foro de alto nivel para la identificación de perfiles profesionales de futuro*.
- Castro, T. e. (2011). *Maternidad sin matrimonio en América Latina: Análisis comparativo a partir de datos censales. Notas de población N° 93* . CEPAL.
- CEPAL. (2013). *Mujeres indígenas en América Latina: dinámicas demográficas y sociales en el marco de los derechos humanos*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2014). *Observatorio de Igualdad de Género*.
- CEPAL. (2018). *Panorama Social de América Latina, 2017* . Santiago.
- CEPAL. (2018a). *Panorama Social de América Latina, 2017*. Santiago.
- CEPAL. (2018b). *Segundo Reporte Anual del Progreso y los Desafíos Regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe* .
- CEPAL. (2018c, Abril 11). *CEPAL mantiene sus estimaciones para la actividad económica de América Latina y el Caribe: crecerá 2,2% en 2018*. Retrieved from CEPAL: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-mantiene-sus-estimaciones-la-actividad-economica-america-latina-caribe-crecera-22>
- CEPAL/UNICEF. (2012). *Pobreza infantil en pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina*.
- Ciudadana, F. p. (2013). *Balance de las políticas públicas dirigidas a pueblos indígenas en Panamá*.
- CNC. (2016). *Informe de Mercado Laboral. Agosto 2016. Serie de productos especiales*.
- Comunidad Mujer. (2016). *Consultoría "Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y alcance de la Iniciativa de Paridad de Género en Chile"*.
- Corina, R. e. (2017). *El bienestar cuidado: Una responsabilidad que debe ser compartida. Cuaderno de Desarrollo Humano*. PNUD.
- Corominas, A. e. (2001). *La discriminación en materia salarial*. Universidad Politécnica de Cataluña.
- Cuberes, D. y. (2016). *Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. Journal of Human Capital. Volumen 10, Number 1*. The University of Chicago.
- De Cabo, G. (2017). *Diagnóstico de emprendimiento femenino. GEM Mujer Panamá 2016. Situación 2016, evolución 2012-2016 y análisis de género*. FDCS, FOMIN, BID.
- DELGEN. (2018). *Premio a las Buenas Prácticas: Experiencias que marcan la diferencia "Igualdad de Género y Empoderamiento Económico de las mujeres en los Territorios de América Latina y El Caribe en el marco de la localización de los ODS*. PNUD.

- Dieguez, J. (2017). *Avances de líneas y niveles de pobreza y distribución del ingreso. Encuesta de Mercado Laboral 2016*. Ministerio de Economía y Finanzas.
- Duryea, S. y. (2016). *Pulso social en América Latina. Realidades y desafíos*. . BID.
- Elder, S. y. (2016). *Young and female — A double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies*. OIT.
- Enred Panamá. (2015a). *Empresarialidad femenina en Panamá: Mujeres apropiándose de las oportunidades*. Centro de Innovación de Fundación Ciudad del Saber, Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).
- Enred Panamá. (2015b). *Participantes en CANAL DE EMPRESARIAS: Conociendo el perfil de las emprendedoras y empresarias de oportunidad*. Centro de Innovación de al Fundación Ciudad del Saber; Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).
- ENRED Panamá. (2016). *Estudio de emprendimiento cultural en Panamá: Principales hallazgos*. . Fundación Ciudad del Saber.
- Enred Panamá. (2017). *Análisis del sector agroindustrial-Panamá*. Proyecto Canal de Empresarias, Canal de Comunidades. Fundación Ciudad del Saber.
- Escobar, J. (2016, Agosto 11). *Educación: El eslabón perdido*. Retrieved from Grupo de Reflexión por Panamá: <https://greflexionpanama.wordpress.com/2016/09/20/educacion-el-eslabon-perdido/>
- Escobar, J. (2017, Julio). *El eslabón perdido de la educación y dónde encontrarlo*. Retrieved from Banco General, En exclusiva: <https://www.enexclusiva.com/07/2017/actualidad/el-eslabon-perdido-de-la-educacion-y-donde-encontrarlo/>
- FAO. (2017). *Atlas de las Mujeres Rurales de América Latina y el Caribe: Al tiempo de la vida y de los hechos*.
- Fermín, E. (2016, Abril 11). *El 85% de las empleadas del hogar no cotiza a la CSS*. Retrieved from La Prensa: https://impresaprensa.com/panorama/empleadas-hogar-cotiza-CSS_0_4458304135.html
- Fermín, E. (2018, Mayo 23). *24 mil 'ninis' más en el país*. Retrieved from La Prensa: https://impresaprensa.com/economia/mil-ninis-pais_0_5036496382.html
- Fermín, E. M. (2018b, Junio 11). *Crecimiento económico sería por debajo de 4%*. Retrieved from La Prensa: https://impresaprensa.com/economia/Crecimiento-economico-debajo_0_5050744918.html
- Foro Económico Mundial. (2017). *The Global Gender Gap Report*.
- Fundación Ciudad del Saber. (2016). *GEM, Global Entrepreneurship Monitor. Panamá 2016*.
- Garrido, A. e. (2006). *Las mujeres jóvenes y el trabajo*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Guerra, J. (2015). *El trabajo informal en Panamá, Encuesta de Propósitos Múltiples, Marzo 2014*. Ministerio de Economía y Finanzas.
- Hernández, K. (2018, Marzo 15). *Empresarios culpan a Suntracs de paralización en proyecto de Minera Panamá*. Retrieved from La Prensa: https://www.prensa.com/economia/Culpan-Suntracs-paralizacion-Minera-Panama_0_4985501435.html
- IFARHU. ((Sin fecha)). *Becas 2017*.
- Ilie, C. e. (2017). *Emprendimiento y género en América Latina- 2017*. INCAE Bussines School.
- ILOSTAT. (2017). *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*.
- INADEH. (2017). *Estadísticas año 2017*.
- INAMU. (2017). *SIEGPA. Sistema de Indicadores con enfoque de Género de Panamá*. INEC,

- Gobierno Nacional de la República.
- INEC. (2011). *Encuesta de Uso de Tiempo*.
- INEC. (2013). *Indicadores Sociales*.
- INEC. (2014). *Diagnóstico de la Población Afrodescendiente en Panamá, CENSOS NACIONALES 2010 XI de Población y VII de Vivienda*. UNPFA, UNICEF.
- INEC. (2014b). *Estimaciones y Proyecciones de la población indígena por provincia, comarca, según sexo y edad: años 2010-2020. Boletín número 8*.
- INEC. (2015). *Educación*.
- INEC. (2015). *Encuesta de Propósitos Múltiples. Marzo 2015*.
- INEC. (2016). *Encuesta de Mercado Laboral. Agosto 2016*.
- INEC. (2017b). *Indicadores Sociales*.
- INEC. (2017c). *Educación*.
- INEC. (2018). *Encuesta de Mercado Laboral. Agosto 2017*.
- INEC. (2018b). *Avance de Cifras del Producto Interno Bruto: Trimestral y anual 2017*.
- INTRACOOOP. (2014). *Primer Encuentro Económico "Reinventando el modelo económico de Panamá"*.
- Intracorp. (2014). *Primer Encuentro Económico "Reinventando el modelo económico de Panamá"*.
- INTRACORP. (2014). *Primer Encuentro Económico "Reinventando el modelo económico de Panamá"*.
- Lationobarometro. (2017). *Encuesta Latinobarómetro 2015*.
- Leslie, S. e. (2015). *Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic discipline*. Science 16 Jan 2015: Vol. 347, Issue 6219, pp. 262-265.
- Lexartza, L. e. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. OIT y FORLAC.
- ManpowerGroup. (2018). *Expectativas de Empleo*.
- Margolis, J. e. (Sin fecha). *Computing for a Purpose: Gender and Attachment to Computer Science. Women in Computer Sciences: Closing the Gender Gap in Higher Education*.
- Marivet, E. (2018, Febrero 11). *El desempleo juvenil toma fuerza*. Retrieved from La Prensa: https://impresaprensa.com/economia/Desempleo-juvenil-toma-fuerza_0_4960753927.html
- MEDUCA. (2015). *Principales estadísticas de la educación universitaria*.
- MIDES. ((Sin fecha)). *Programa de Inclusión y Desarrollo Social. BID 3512/OC-PN (PN-L1105)*.
- MIDES. (2015). *Plan Estratégico Interinstitucional de Juventudes 2015-2019*. PNUD Panamá. UNFPA Panamá y OIJ.
- MINGOB. (2017, Septiembre 28 y 29). Taller "Identificación de Desafíos y Oportunidades para el Emprendimiento de Mujeres Indígenas (turismo y artesanía)". Foro "Autonomía Económica de las mujeres indígenas en el siglo XXI, el reto a nuestro alcance". Panamá.
- MITRADEL. (2016). *Memoria*.
- Molina, C. (2017, Julio 26). *Elevar la educación debe ser una prioridad para el país*. Retrieved from La Prensa: https://impresaprensa.com/panorama/Elevar-educacion-debe-prioridad-pais_0_4810769038.html
- Molina, U. (2018, Abril 18). *Inadeh, la entidad de formación profesional con más bajo presupuesto*. Retrieved from La Prensa: <https://impresaprensa.com/panorama/>

Inadeh-entidad-formacion-profesional-presupuesto_0_5010998961.html

Moreira, R. (2018). *Situación Económica de Panamá. Perspectivas*. MEF.

Moreno, O. (2016). *Distribución del ingreso de los hogares. Encuesta de Mercado Laboral, Agosto 2015*. Ministerio de Economía y Finanzas.

NU, CEPAL, CELADE. (2013). *Mujeres indígenas en América Latina: Dinámicas demográficas y sociales en el marco de los derechos humanos*.

OCDE. (2017). *Caminos de Desarrollo. Estudio multidimensional de Panamá. Volumen 1. Evaluación inicial*.

OCDE, BID. (2014). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2014*.

OIT. (2012). *Panorama Laboral 2012. América Latina y Caribe*.

OIT. (2013). *Trabajo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción*.

OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*.

OIT. (2017b). *Panorama Laboral 2017 América Latina y el Caribe*.

OIT, ACT/EMP. (2015). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso. Informe Mundial*. Ginebra: OIT.

OIT, ACT/EMP. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT.

OIT, ACT/EMP. (2018). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Panamá*.

ONU MUJERES. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*.

OPS. (2018). *Acelerar el progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe. Informe de consulta técnica (29-30 agosto 2016, Washington, D.C., EE.UU.)*. UNFPA y UNICEF.

Padilla, M. (2005). *Estudio exploratorio de las aspiraciones y expectativas educativas, profesionales y vitales de las chicas que finalizan la escolaridad obligatoria*. Universidad de Sevilla. Instituto de la Mujer.

Panamá América. (2014, Junio 19). *Servicio doméstico en el país acaparado por las extranjeras*. Retrieved from <http://www.panamaamerica.com.pa/nacion/servicio-domestico-en-el-pais-acaparado-por-las-extranjeras>

Pérez, E. (2017). *Motivos por los que se deja de trabajar. Encuesta de Propósitos Múltiples. Marzo 2015*. Ministerio de Economía y Finanzas.

PNUD. (2013). *Percepciones y autopercepciones de la población afropanameña: identidad y desarrollo. Una publicación del proyecto regional PNUD "Población afrodescendiente de América Latina II"*.

PNUD. (2014). *Informe Nacional de Desarrollo Humano Panamá 2014. El Futuro es ahora: primera infancia, juventud y formación de capacidades para la vida*.

PNUD. (2017). *El bienestar cuidado: Una responsabilidad que debe ser compartida*.

Pombo, C. (2018). *Servicios sociales para ciudadanos digitales: oportunidades para América Latina y el Caribe. Monografía del BID;612*. BID.

Punset, E. (2011). *Excusas para no pensar. Destino*.

Quevedo, R. (2016, Marzo 30). *Sobre la escasa sostenibilidad del empleo juvenil*. Retrieved Diciembre 10, 2017, from La Prensa: https://impresaprensa.com/opinion/sostenibilidad-empleo-juvenil-Rene-Quevedo_0_4449305101.html

Recio, C. (2009). *Familismo, asistencialismo y precariedad. La configuración del empleo en*

el sector de atención a la dependencia. En *"I Congreso Anual de Red-ESPANET: Treinta años de Estado de Bienestar en España. Logro y Retos para el futuro"*.

Revista Summa. (2018, Enero 17). *Panamá, el país que más crece, pero aumenta el desempleo*. Retrieved from Revista Summa: <http://revistasumma.com/panama-pais-mas-crece-aumenta-desempleo/>

Rodríguez, A. (Sin fecha). *Estudio sectorial de educación. Identificación de áreas de mayor prioridad e impacto para implementación de educación intercultural bilingüe en el marco del proyecto de desarrollo integral de los pueblos indígenas en Panamá*.

Rodríguez, M. (2018, Marzo 14). *Panamá, el país con menor expectativa de empleo en la Región*. Retrieved from La Estrella: <http://laestrella.com.pa/economia/panama-pais-menor-expectativa-empleo-region/24053213>

Sainz, M. (2017). *Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas. Descarga gratuita*. Fundación Telefónica.

Sallé, M. (2018). *Las mujeres en la gestión empresarial: Cobrando Impulso Panamá*. CONEP, OIT.

Sallé, M. y. (2010). *La brecha salarial de género: realidades y desafíos*. Cuadernos EME. Ministerio de Igualdad.

Sallé, M. y. (2012). *Formación profesional y Nuevos Yacimientos de Empleo*. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Schwab, K. (2016). *La Cuarta Revolución Industrial*.

Sharabi, M. y Harzap, I. (2014). *Changes of work values in changing economy: perspectives of men and woman*. International Journal of social economics.

Simmons, R. (2018, Marzo 26). *El MEDUCA busca sistematizar el trabajo de los orientadores*. Retrieved from La Prensa/ Panorama: https://impresaprensa.com/panorama/Meduca-busca-sistematizar-trabajo-orientadores_0_4993000716.html

Sócrates-Tempus. (Sin fecha). *Una introducción a Tunning Educational Structures in Europe. La contribución de las Universidades al proceso de Bolonia*. Sócrates Tempus.

Tendencias Digitales. (2016). *Usos de Internet en Latinoamérica 2016*.

The Economist. (2013). *Índice del entorno empresarial para emprendedoras*. FOMIN.

Torres, A. (2016, Junio 13). *¿Y si las humanidades sirvieran para innovar? EL PAÍS*, p. https://elpais.com/economia/2016/06/10/actualidad/1465569141_473015.html.

UNESCO. (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*.

Universidad de Panamá. (2015). *Boletín Comparativo*.

Varelia, M. (Sin fecha). *Situación de las madres adolescentes. Atlas social de Panamá*. MEF.

Vázquez, A. (1999). *Los estereotipos de género en el currículo científico y tecnológico de secundaria. Actitudes y preferencias de alumnado y profesorado*. Universidad de las Islas Baleares. Instituto de la Mujer.

World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*.

World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap. 2017*.

NOTAS

1. El promedio de la educación es de 11 años, pero se reduce a 8 al ajustar el logro educativo por calidad, dos años menos aún entre los que cuentan con una condición socioeconómica de más bajo nivel (Banco Mundial, 2012).
2. Un dato que, sin embargo, ha sido corregido a la baja por el Centro de Estudios Económicos INDESA situándolo en junio del presente año por debajo del 4 por ciento (Fermín E. M., 2018b).
3. Panamá ocupa hoy, de hecho, el último lugar de la Región en el “ranking” de expectativas de empleo de entre diez países americanos encuestados (ManpowerGroup, 2018).
4. Considerando a la población de 15 años y más, de acuerdo a la definición utilizada por el INEC.
5. De 15 a 29 años.
6. El 16 por ciento de las Ninis son adolescentes que han abandonado la escuela (Almario T. , 2017), en un contexto con una alta incidencia del embarazo adolescente (con un 20 por ciento de los nacimientos de madres menores de 19 años (Almario T. , 2017). De hecho, Panamá ocupa el tercer lugar en la región en este rubro, tras Guatemala y Nicaragua, y con una desproporcionada cifra en el caso de las niñas y adolescentes indígenas (OPS, 2018). El embarazo adolescente representa, al respecto, una de las vías más importantes de exclusión temprana, dado el impacto sobre el abandono de los estudios (el 75 por ciento de las madres adolescentes dejan de asistir a la escuela) y las dificultades de acceso a oportunidades laborales (el 83 por ciento no participa en la actividad productiva, aunque hay que considerar que algunas ni siquiera han alcanzado la edad legal para hacerlo) (Varelia, Sin fecha).
7. Ciencias, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas, por sus siglas en inglés.
8. Por ejemplo, en un estudio realizado en 2011 en España se comprobó cómo las carreras universitarias de tecnología apenas contaban con un 18 por ciento de mujeres matriculadas, mientras que en las carreras de Biotecnología esa proporción alcanzaba el 68 por ciento. La vinculación de la tecnología asociada a lo “bio” daba así un vuelco singular en la vocación educacional de las jóvenes (Sallé, 2012). Otros estudios centrados en las carreras de informática han comprobado cómo es la integración entre la informática y otros ámbitos (educación, salud, ayuda a los demás, interconexiones...), o sea la utilidad percibida, lo que define el interés de las mujeres por estas carreras (Margolis, Sin fecha). Existen ejemplos de cambio de paradigma en este sentido, como el del Massachusetts Institute of Technology (MIT), donde el alumnado está obligado a dedicar el 25 por ciento de sus horas de clase a asignaturas como literatura, idiomas, economía, música o historia, dado que se ha comprobado cómo mucho de los proyectos de ingeniería fallan porque no tienen en cuenta lo suficiente el contexto cultural (Torres, 2016).
9. Las causas en el resto de sectores se desconocen por falta de datos.
10. Sobre una muestra representativa de 250 empresas, en función del tamaño, sector y participación de las mujeres en la propiedad del negocio.
11. Elaboración propia a partir de datos del INEC, tomando como referencia el número de mujeres no activas laboralmente por motivos familiares y añadiéndolo a la base de mujeres activas laboralmente.
12. Aunque se desconoce el número de quienes encabezan hogares monoparentales.
13. El 86 por ciento de las niñas y niños panameños nace de madres no casadas, proporción que se eleva al 96 por ciento en el caso de las menores de 25 años. De todas las madres no casadas, más de la mitad tiene una edad inferior a 25 años (Moreira, 2018).
14. El desarrollo completo del plan (incluyendo la descripción de cada actividad, las organizaciones responsables y los actores involucrados) se ofrece en un documento específico.

Apoyan:



Grupo de Liderazgo:



Un trabajo de:



Este Resumen Ejecutivo y el Documento Completo de Diagnóstico de Paridad de Género en Panamá han sido elaborados por ENRED Panamá. El equipo fue liderado por M. Ángeles Sallé Alonso y compuesto por Laura Molpeceres Álvarez (como consultora principal), Juan Fernández Vaquero, Estibaliz Infante Rodríguez y Gema de Cabo Serrano.