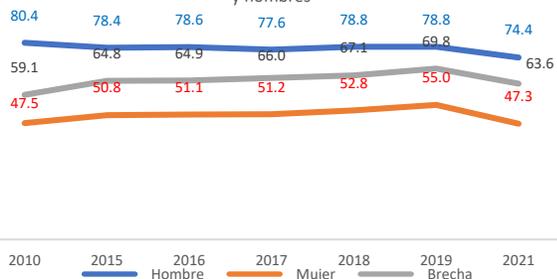




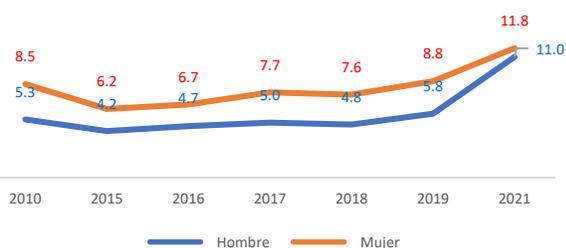
CARTA SOCIOECONOMICA (N° 12)

BRECHAS DE GENERO EN EL EMPLEO EN PANAMA

Panamá. Tasas de actividad económica y brechas entre mujeres y hombres



Panamá. Tasas de desempleo entre mujeres y hombres



Enviar comentarios:

fdetrabajo@cwpanama.net

<https://funtrab.org.pa/>



Fundación del Trabajo
Panamá, 28 de enero 2022



INTRODUCCION ¹

De acuerdo con el Índice de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas, Panamá ocupaba en 2019 la posición N° 57 de 189 países, lo cual le ubica como un país de desarrollo humano muy alto. Sin embargo, en materia de desigualdad de género, Panamá se ubica en la posición 94 de 164 países, reflejando algunos déficits en las condiciones de equidad entre hombres y mujeres en diversos aspectos.

Para el índice de competitividad global del Foro Económico Mundial, las desigualdades de género también tienen un efecto adverso sobre el ranking de Panamá, con la posición N° 73 de 141 países del orbe en materia de género, para una ubicación general en la posición 66 en 2019.

Para las Naciones Unidas, el género “es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada, de acuerdo al sexo”. Así mismo, la inequidad de género se “refiere a diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales.”

Muchas de estas diferencias y desigualdades se dan en el mundo del trabajo y el propósito de la presente Carta Socioeconómica de la FUNTRAB es revisar algunas brechas en las oportunidades de acceso al empleo y en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. Esta revisión se hace con base en información derivada de la Encuesta de Mercado Laboral del INEC.

Los indicadores confirman que efectivamente hay brechas en las oportunidades de acceso al empleo que desfavorecen a las mujeres. Y esas brechas se originan no sólo en prácticas del mercado que parecen rechazar en mayor medida el contrato de mujeres. Obedece también a patrones socioculturales que definen una división de roles en que las mujeres están condicionadas por las funciones reproductivas y de cuidado en el hogar, que le impiden vincularse al trabajo remunerado.

Sin embargo, habiendo entrado al mercado de trabajo, los datos oficiales muestran que estas brechas relativas han ido disminuyendo progresivamente, e incluso en algunas dimensiones son favorables a ellas, como el acceso a empleos asalariados, a la protección de la seguridad social, a posiciones directivas y gerenciales en entidades públicas y privadas, e incluso en materia de remuneración.

El propósito de esta publicación es estimular a las organizaciones de empleadores y trabajadores y a la academia a seguir analizando más a fondo estos temas del mundo del trabajo, para ampliar la base de conocimientos.

La FUNTRAB cuenta con una Comisión de Género que impulsa iniciativas para mejorar las condiciones de equidad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

¹ Co Presidentes: Lic. Araceli De Gracia (Sector sindical) y José Javier Rivera (Sector empresarial). Directora Ejecutiva: Lic. María Salcedo. Responsable principal de la publicación: Miguel Del Cid, Asesor, FUNTRAB

ANTECEDENTES

A nivel internacional ha habido una preocupación histórica por el tema de la equidad de género en el mundo del trabajo, que se expresa en las desiguales oportunidades y condiciones de trabajo que enfrenta la mujer en materia de salarios, de acceso a puestos de dirección en las empresas o en la administración pública o por problemas de acoso y violencia.

La equidad de género es un tema prioritario para la agenda de trabajo decente de la OIT, para los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de las Naciones Unidas (ODS, agenda 2030), e incluso para el índice de competitividad global del Foro Económico Mundial.

El concepto de trabajo decente de la OIT expresa las aspiraciones de hombres y mujeres por lograr un trabajo productivo, justamente remunerado, en condiciones de libertad, seguridad, **equidad** y dignidad humana. Y el objetivo de trabajo decente es componente fundamental de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas que en su octavo ODS plantea el compromiso de los Estados de diseñar políticas encaminadas a un crecimiento sostenido, inclusivo, sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Frente a este tema, la OIT ha dedicado varios instrumentos normativos y de promoción, como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958). Posteriormente, la gran mayoría de los convenios internacionales de trabajo promueven y ratifican la prioridad que tiene la equidad de género en el mundo del trabajo; los más recientes, el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011) y el Convenio 190 sobre el acoso y violencia en el mundo del trabajo (2019). En la misma línea se incluyen varias declaraciones de la OIT como la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) y la Declaración del Centenario de la OIT de 2019 (<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>).

En el marco de las Naciones Unidas hay varios instrumentos, entre otros, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Resolución 34/180 de diciembre de 1979).

La presente Carta Socioeconómica no pretende hacer una evaluación exhaustiva sobre la situación de la equidad de género en Panamá, sino, básicamente, revisar algunos indicadores cuantitativos con los cuales se evalúan los progresos en materia de equidad entre hombres y mujeres, particularmente en el mundo del trabajo.² La idea es también alentar a las organizaciones de empleadores y trabajadores y a la academia para que puedan abordar estos temas más a fondo, ya que los indicadores en sí mismo no explican los alcances y razones de las brechas entre hombres y mujeres.

² El concepto de género es mucho más amplio y en el sistema de Naciones Unidas se enfoca desde la perspectiva de los derechos

BRECHAS DE GENERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo se analizan con base en algunos indicadores que suelen ser coincidentes entre las instituciones internacionales especializadas. Los indicadores se refieren a ciertas relaciones en variables laborales entre hombres y mujeres como las tasas de actividad económica, de desempleo, de empleo informal, inclusión a la seguridad social, niveles de escolaridad, brechas de salarios, acceso de puestos de dirección en las empresas, etc.

En el caso de los ODS de las Naciones Unidas, hay otros indicadores cuantitativos y cualitativos, algunos de los cuales no suelen estar disponibles en el sistema estadístico nacional, o cuya información está dispersa en varias fuentes. Estos indicadores se describen en el ODS 5 (“lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”), los cuales se complementan con los indicadores del octavo ODS sobre crecimiento económico y trabajo decente. También se presentan en los informes de desarrollo humano (https://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/PAN.pdf)

EVOLUCION DE LOS INDICADORES

El cuadro siguiente muestra las brechas entre hombres y mujeres para algunos indicadores en el acceso a las oportunidades de empleo y sobre algunas condiciones de trabajo referidas a la calidad de inserción laboral y remuneraciones. La brecha o diferencial se calcula dividiendo la tasa correspondiente a la mujer (por ejemplo, la tasa de actividad económica, la tasa de ocupación, etc.) entre el mismo indicador de los hombres, multiplicado por cien. Por ejemplo, la tasa de actividad económica de la mujer en 2021 es 47.3% y la de los hombres 74.4%, por lo cual la brecha es 63.6%. Estas relaciones suponen que la condición de equidad entre hombres y mujeres se da en torno al 100.

Un valor menor a 100 en los dos primeros indicadores del cuadro (tasas de participación y ocupación) supone una brecha contra las mujeres, mientras que si es mayor que cien el diferencial es a favor de estas. Las cifras provienen de la Encuesta de Mercado Laboral del INEC (agosto de todos los años, con excepción octubre de 2021). En gran parte de los casos se trata de información publicada por el INEC y en otros, son cálculos hechos en la Fundación del Trabajo. No se incluye el dato de 2020 por problemas de comparabilidad con las demás encuestas.

Los tres primeros indicadores del cuadro siguiente muestran que la principal brecha en contra de las mujeres se refleja en las oportunidades de acceso al empleo, vistas a partir de las tasas de actividad económica, de ocupación y desempleo.

humanos, considerando otras dimensiones (<https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>).

Cuadro 1

Panamá. Brechas entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y condiciones de trabajo

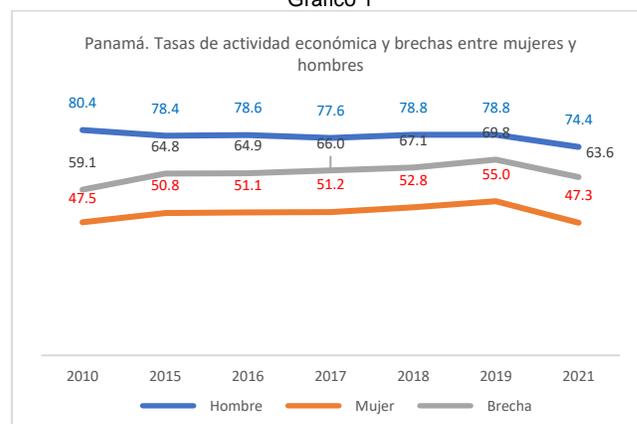
CATEGORIAS	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2021
Tasas de actividad económica	63.5	64.2	64.4	64.0	65.4	66.5	60.4
Hombre	80.4	78.4	78.6	77.6	78.8	78.8	74.4
Mujer	47.5	50.8	51.1	51.2	52.8	55.0	47.3
Brecha	59.1	64.8	64.9	66.0	67.1	69.8	63.6
Tasas de ocupación	59.4	60.9	60.8	60.1	61.5	61.8	53.5
Hombre	76.1	75.0	74.9	73.7	75.0	74.2	66.2
Mujer	43.5	47.6	47.7	47.2	48.8	50.2	41.8
Brecha	57.1	63.5	63.6	64.1	65.1	67.7	63.1
Tasa de desempleo	6.5	5.1	5.5	6.1	6.0	7.1	11.3
Hombre	5.3	4.2	4.7	5.0	4.8	5.8	11.0
Mujer	8.5	6.2	6.7	7.7	7.6	8.8	11.8
Brecha	160.6	147.4	142.0	155.1	156.7	150.4	107.2
Tasa de empleo informal	43.6	41.8	42.1	42.7	46.0	46.8	49.3
Hombre	43.5	42.7	42.4	43.4	45.2	46.6	50.9
Mujer	43.6	40.6	41.7	41.8	47.2	47.0	47.3
Brecha	100.1	95.1	98.5	96.4	104.3	100.9	92.8
Ocupados en el sector informal	40.7	39.1	40.8	39.8	42.8	44.0	45.9
Hombre	45.8	43.7	44.9	43.9	46.1	48.2	51.3
Mujer	32.3	32.4	34.8	33.8	37.9	38.1	37.9
Brecha	70.5	74.2	77.7	77.0	82.2	79.2	73.9
Fuerza de trabajo asalariada	65.9	66.3	64.2	64.9	62.6	60.8	59.1
Hombre	63.5	64.2	62.5	62.8	61.3	59.0	56.5
Mujer	69.8	69.4	66.5	68.0	64.4	63.2	62.9
Brecha	109.9	108.2	106.4	108.1	105.2	107.0	111.3
Cobertura seguro social	53.4	55.3	54.5	51.3	49.1	47.5	44.5
Hombre	52.2	53.6	53.4	49.7	48.4	46.3	41.7
Mujer	55.4	57.7	53.4	53.8	50.1	49.1	48.7
Brecha	106.2	107.8	100.0	108.3	103.6	105.9	117.0
Empleo en ocupaciones directivas	5.8	5.9	6.5	5.9	5.4	6.0	5.4
Hombre	5.1	5.5	6.2	5.6	4.7	5.4	4.9
Mujer	7.0	6.4	6.8	6.2	6.4	6.8	6.1
Brecha	137.5	116.2	108.9	109.4	135.8	125.7	126.1
Salario por hora total	2.19	3.15	3.50	3.66	3.72	3.80	3.79
Hombre	2.23	3.20	3.53	3.65	3.72	3.80	3.69
Mujer	2.12	3.10	3.44	3.68	3.73	3.80	3.94
Brecha	95.1	96.9	97.5	100.8	100.3	100.0	106.6
Salario por hora sector público	3.23	4.58	5.02	5.31	5.37	5.63	6.25
Hombre	3.37	4.76	5.07	5.11	5.24	5.74	6.12
Mujer	3.13	4.35	4.96	5.58	5.47	5.53	6.36
Brecha	92.9	91.4	97.8	109.2	104.4	96.5	104.0
Salario por hora sector privado	2.05	3.02	3.27	3.39	3.51	3.59	3.46
Hombre	2.04	2.98	3.25	3.37	3.47	3.53	3.36
Mujer	2.07	3.07	3.30	3.44	3.59	3.70	3.65
Brecha	101.5	103.0	101.5	102.1	103.5	104.8	108.5

Fuente: INEC, Encuestas de Mercado laboral y FUNTRAB (<https://funtrab.org.pa/>)

La tasa de actividad económica mide la proporción de las personas en edad de trabajar que participan en el mercado de trabajo y si bien hubo una tendencia creciente para las mujeres hasta 2019, dicha tasa sigue siendo 27 puntos porcentuales menos que los hombres. En todo caso, la tendencia es que la brecha en las tasas de participación ha ido disminuyendo y en 2019 esta tasa para las mujeres representaba el 69.8% respecto a los hombres. Debido al derrumbe del mercado de trabajo durante la crisis, la brecha contra las mujeres se amplió en 2021 (63.6%).

Un examen exhaustivo de este diferencial y de su tendencia requiere considerar los factores que determinan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, particularmente en la búsqueda de empleo remunerado. Y un factor determinante es la división de roles, en que las mujeres cumplen funciones reproductivas y de cuidado en el hogar, que les condiciona a ejercer actividades remuneradas o a la búsqueda de empleo. Esto se constata en la Encuesta del INEC ya que mientras el 51.7% de las mujeres inactivas se dedican a oficios del hogar (agosto de 2019) este porcentaje entre los hombres era sólo de 4.3% (<https://funtrab.org.pa/>). Es decir, el rezago en la participación de la mujer en la actividad económica obedece principalmente a factores socioculturales y a déficits en las políticas públicas y programas que permitan a la mujer desligarse de las tareas domésticas.

Gráfico 1



Fuente: Encuesta de Mercado Laboral del INEC

La tasa de ocupación relaciona la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentra ocupada y también muestra una brecha importante en contra de las mujeres, aunque fue disminuyendo hasta 2019, cuando la tasa de ocupación de las mujeres fue 67.7% con relación a la de los hombres. La crisis acentuó la brecha en 2021 y la tasa de ocupación sigue siendo alrededor de 25 puntos menos respecto a los hombres, lo cual no sólo refleja las limitaciones de la mujer para la búsqueda de trabajo, sino también las menores oportunidades de empleo que enfrenta.

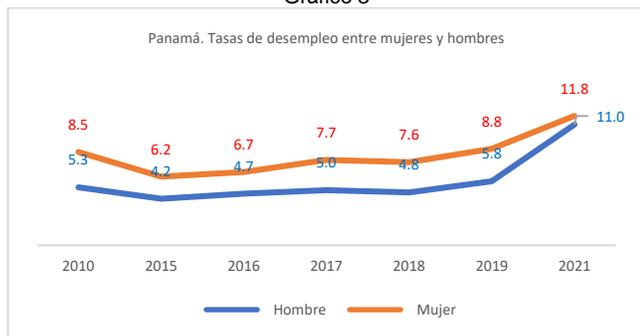
Gráfico 2



Fuente: Encuesta de Mercado Laboral del INEC

La tasa de desempleo también muestra una brecha persistente y significativa a lo largo del período en contra de las mujeres, y en 2019 es 50% superior a la de los hombres. En este caso la brecha contraria a las mujeres se da cuando la relación es mayor que 100. La brecha aparentemente disminuyó durante la crisis y en 2021, aunque contraria a las mujeres, se hace mínima con un 7.2% por encima de los hombres (cuadro 1).

Gráfico 3



Fuente: Encuesta de Mercado Laboral del INEC

Respecto a la informalidad laboral, la tasa de empleo informal total de las mujeres respecto a los hombres fue fluctuante entre 2015 y 2019. En 2018 fue 4.3% mayor que los hombres y en 2019 cerca de 1% mayor. Durante la crisis esta relación se invierte y en 2021 la tasa de empleo informal entre las mujeres es inferior a la de los hombres, quizás debido, entre otras cosas, a la pérdida de muchos empleos en el servicio doméstico, que en su gran mayoría son informales. Esta relación favorable habría que verificarla a partir de otros indicadores de inserción laboral entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la inserción laboral de las mujeres en el llamado sector informal es continuamente creciente hasta 2018, aunque la brecha es favorable a las mujeres; y en 2019 la incidencia del empleo femenino en el sector informal era 79.2% con respecto a los hombres, En 2021 la inserción laboral de las mujeres en el sector informal respecto a los hombres era aún menor (73.9%). Las brechas en la

informalidad laboral **menor a 100** suponen una relación favorable a las mujeres.

Luego de superar las restricciones de acceso de la mujer al mercado de trabajo, pareciera que los diferenciales en las condiciones en la ocupación o en el empleo **favorecen** a las mujeres (en los indicadores que siguen la brecha **mayor a 100** es favorable a las mujeres). En primer lugar, el porcentaje de mujeres asalariadas es mayor respecto a los hombres, aunque este porcentaje favorable también está determinado por la mayor incidencia del empleo doméstico en la ocupación total femenina (7.5% entre las mujeres contra 0.8% de los hombres).

Así mismo la proporción de mujeres que cotizan a la seguridad social es ligeramente superior entre las mujeres. Esto supone de manera general mejores condiciones de acceso a empleos formales. Esta relación favorable a las mujeres se mantuvo durante el período y en 2019, la proporción de mujeres con empleo asalariado y con seguridad social era 7% y 6% respectivamente mayor que los hombres (cuadro 1).

Llama la atención que la proporción de mujeres en posiciones directivas y gerenciales en el sector público y privado es significativamente mayor entre las mujeres respecto a los hombres. Este es el resultado de un balance general de la distribución de la población ocupada por sexo y según grupo ocupacional; aunque si se hace un conteo más específico en ciertas áreas o actividades probablemente la relación sería diferente (por ejemplo, la proporción de mujeres en el Gabinete o como diputadas).

Así mismo, una relación y tendencia contraria a lo esperable es el diferencial de remuneraciones entre hombres y mujeres, medida a partir de la mediana de salarios. De acuerdo con el cuadro 1 esto es válido tanto para el total de asalariados, como para empleados del sector público y privado (excluyendo el servicio doméstico). Llama la atención que el diferencial salarial es ligeramente superior para las mujeres en el sector privado.

En todo caso, para constatar los progresos en la equidad de las remuneraciones entre hombres y mujeres habría que revisar las brechas controlando por los niveles de educación y según grupos de ocupación. Estas desagregaciones estarán pronto disponibles en la página web de la Fundación del Trabajo.