

EDICIÓN

N°18

# LA ALCALDÍA DE PANAMÁ EN ACCIÓN

MARZO 2019

## IGUALDAD LABORAL PARA LAS MUJERES



- 1. Igualdad Laboral para las Mujeres**
- 2. Integración Normativa para promover la Igualdad de Oportunidades**
- 3. Clima Laboral y No Discriminación**
- 4. Sello de Igualdad de Género en el Sector Público**

# CONTENIDO

## INTRODUCCIÓN

La identificación de igualdad para las mujeres en el ámbito laboral requiere de voluntad y conciencia para un bienestar social, las oportunidades sin discriminación hacen que la sociedad sea más justa y se dé una mejor convivencia y desarrollo en la sociedad. Bajo ese aspecto el Municipio de Panamá, sensibilizado en las necesidades y prioridades que requiere la institución, especialmente esta gestión 2014-2019, de conseguir romper con las desigualdades y que todas/os cuenten con los mismos derechos, se ha unido junto a otras tres instituciones públicas en un proceso de evaluación para certificarse con el **Sello de Igualdad de Género** y actualizarse en la acción y gestión por la igualdad.

Es a través de cinco dimensiones, que utiliza el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), como metodología de análisis y evaluación: Planificación para la Igualdad, Arquitectura e Institucionalización de la Igualdad de Género, Capacidades para la Igualdad de Género, Ambientes Laborales para la Igualdad de Género, Participación, Alianzas y Rendición de Cuentas para la Igualdad de Género. Por medio de ellas, se quiere alcanzar integrar el principio de igualdad de género, específicamente el de las mujeres quienes son las más desfavorecidas por razón de su sexo.

Las condiciones de trabajo y su entorno deben mantenerse en mejora continua para esta población que es parte del engranaje activo del sector público y privado. No sólo mueven el mercado laboral, sino que son parte de la conciliación de la vida familiar y personal, las mujeres continúan el trabajo no remunerado, o sea, el trabajo diario del hogar y esto ha quedado demostrado con estudios como la Encuestas del Uso del Tiempo, en el caso de Panamá en el 2011, valor económico que aportan las mujeres a las economías mediante la corresponsabilidad social.

Certificarnos con el Sello de Igualdad de Género para el Sector Público, es garantía de que como gobierno local nos comprometemos en acciones concretas hacia condiciones de empleo más equitativas y dignas para todas/os. Y ser un modelo, para otras instituciones en formar parte del cambio en la estructura y cultura organizacional, por la igualdad de oportunidades.

## Igualdad Laboral para las Mujeres

Tradicionalmente ha persistido la idea de una estructura cultural, social e institucional que dificulta el acceso de las mujeres al mercado laboral debido a la discriminación y estereotipos que aún persisten en nuestro país. Así lo muestra, datos tomados por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), en la Encuesta de Mercado Laboral hasta agosto 2018, en la población de 15 y más años de edad económicamente activa.

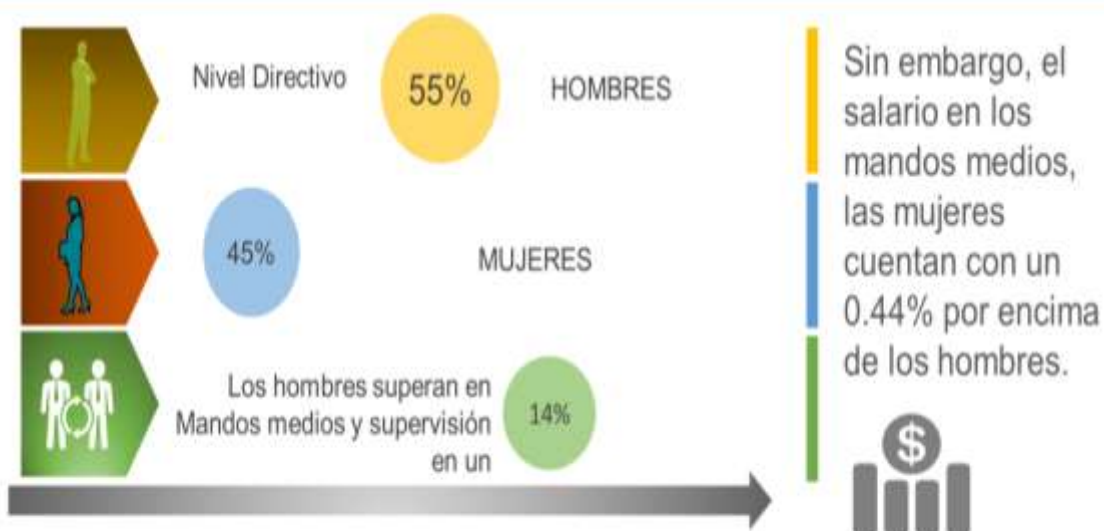


La desigualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo una realidad que contemplamos en las cifras, que nos confirman que todavía queda mucho por hacer para lograr que mujeres y hombres accedan, en iguales condiciones al mercado laboral. Estas situaciones terminan perjudicando la cohesión social, y con ello las posibilidades de bienestar.

La Alcaldía de Panamá es una de las instituciones que ha logrado ese equilibrio de la igualdad de género, en el acceso con oportunidades en el área laboral.

Queremos antes definir el concepto de <sup>1</sup>*Igualdad de Género* (igualdad entre hombres y mujeres) se refiere a los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres; se considera una cuestión de Derechos Humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

## IGUALDAD LABORAL EN EL MUNICIPIO DE PANAMÁ



Fuente: Comité de Igualdad de Género de la Alcaldía de Panamá, 2018.

Para la Alcaldía de Panamá, que se encuentra en la fase de certificación por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La igualdad de género es algo en lo que se ha venido trabajando desde todo el periodo de administración 2014-2019. Sin embargo, no se había determinado un registro hasta ahora, en el cual, se destaca uno de los puntos que presenta la herramienta de análisis del PNUD, en la dimensión establecida: Ambientes

<sup>1</sup> <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary>

Laborales para la Igualdad de Género, la cual nos muestra las brechas salariales. Esto resulta en que el Municipio, es una de las pocas instituciones públicas que cuenta de forma representativa con mujeres en la distribución de los puestos directivos remunerados por igual. Además, en el proceso se ha identificado que el porcentaje de los puestos ocupados por hombres en el nivel de jefatura/mandos medios y operativos, es bajo, por lo tanto, es necesario considerar la equiparación.

## Integración Normativa para promover la Igualdad de Oportunidades

### Normativas que se han integrado en el área laboral para garantizar igualdad de trato y oportunidades

**02** CONVENIO N°111, sobre la Discriminación en el empleo y ocupación, (OIT) 1958.

Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social.

**04** CONVENIO N°183, sobre la Protección de la Maternidad, (OIT) 2000.

Promueve la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo así como la salud y la seguridad de la madre y el niño.

**06** Ley 4, sobre la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades, 1999.

Desarrollar políticas públicas antidiscriminatorias de género por parte del Estado.

**01** CONVENIO N°100, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 1951. Sobre la igualdad de las remuneraciones

Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos.

**03** CONVENIO N°156. Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, (OIT)1981.

Todas las trabajadoras/res con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas/os en el empleo y ocupación por esta condición.

**07** Ley 27, sobre la licencia de Paternidad, 2017.

Establece que los tres días serán computados como tiempo efectivo de servicio, periodo en que el trabajador no podrá laborar para otra empresa o por cuenta propia.

**05** CÓDIGO DE TRABAJO, art.105 al 116, Panamá, 1971

Descanso obligatorio en las primeras 6 semanas que preceden al parto y las 8 que le sigan, este periodo no será inferior a 14 semanas.

Sobre el punto de la **Licencia de Paternidad**, en el Reglamento Interno de Personal del Municipio de Panamá, en su artículo 90, numeral 8 estableció que: por el nacimiento de un hijo/a del servidor público municipal sea, hasta por (5) **cinco días laborables**. También cabe resaltar que el reglamento interno se ha incorporado a estas disposiciones un **espacio lactario** para las madres que laboran en la institución, desde octubre 2018. En este mismo reglamento se estipulan **sanciones por acoso y discriminación**, y como logro institucional, al participar en la certificación se desarrolló como parte del proceso la acción para la igualdad de género de establecer un protocolo de acoso laboral y sexual.

## Clima Laboral y No Discriminación

En noviembre 2018, se aplicó encuesta a una muestra seleccionada del Municipio de Panamá sobre el total de los servidores públicos, en relación a la *“Percepción de Clima Laboral y No Discriminación”*, como parte de las Herramientas

del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con el fin de conocer a lo interno, cómo se ha ido desempeñando

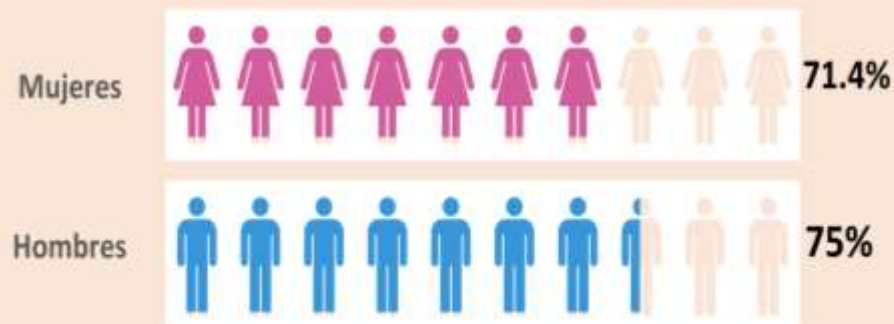


la selección del personal, capacitaciones, las promociones y reconocimientos, si existen mecanismos para acudir en caso de acoso sexual o laboral, si existen medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal; entre otros



puntos. Igualmente, a los/as directivos se le aplicó encuesta en la que se buscaba reconocer si se ha aplicado los

## Arquitectura e Institucionalización de la Igualdad de Género, en el Municipio de Panamá



principios y acuerdos sobre este tema, si se percibe como algo relevante y si gozan realmente de las oportunidades, con la utilización de la herramienta y Dimensión 2, del PNUD: Arquitectura e institucionalización de la Igualdad de Género, proporción establecida para el Sello de Igualdad de Género.

## DIMENSIONES DEL SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO



Con la aplicación de las encuestas que contemplaron las 5 dimensiones establecidas para el sello, se obtuvo como resultado que es de prioridad tanto para hombres como para mujeres la implementación de un Plan que de forma integral establezca acciones, y el monitoreo del cumplimiento de la igualdad de género. Sin embargo, aún quedan pendientes por trabajarse a lo interno de la institución.



## Sello de Igualdad de Género en el Sector Público

El Municipio de Panamá desde septiembre del 2018, participa en la certificación del Sello de Igualdad de Género, a través de la colaboración del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) y con el acompañamiento del PNUD, mediante el cumplimiento de una serie de pasos.



Con ellos, se quiere encaminar a la institución al logro de la certificación, que consiste en la obtención de una de las tres categorías del sello: oro, plata, bronce, es decir, después de pasar por este proceso el Municipio debe continuar con el seguimiento de las metas propuestas para obtener la real y efectiva igualdad para las mujeres y hombres, contando con la aprobación de una Política Municipal para la Igualdad de Género que ha sido desarrollada en esta administración.





## ALCALDÍA DE PANAMÁ

Dirección de Seguridad Municipal  
Subdirección de Seguridad Ciudadana  
Observatorio de Convivencia Ciudadana

### Infografías elaboradas por el OCCAP

Sitio web de la Subdirección:

<https://seguridadciudadana.mupa.gob.pa/>

EDICIÓN N° 18/MARZO

Para mayor información:

Tel.: (507) 506-9663 ext.: 9309 ó 9395

E-Mail:

[seguridad.ciudadana@municipio-pma.gob.pa](mailto:seguridad.ciudadana@municipio-pma.gob.pa)