

# Discriminación laboral de género. Desafíos presente y futuro

---

Roxana Rodríguez , Yazuris López , Yeimy Vargas , Angel Canto , Jean Romero 

Docente: Camila L. Cisneros A. 

*Facultad de Ciencias de la Salud, Licenciatura en Seguridad y Salud Ocupacional,*

*Asignatura: Economía del trabajo*

*roxanarodriguez1621@hotmail.com, cymuryavila@gmail.com, yeimyvp2323@gmail.com, canto.a@icloud.com,*

*jeanpatrickromero@gmail.com, camilacisneros@umecit.edu.pa*

**DOI: 10.37594/sc.v1i4.1268**

## Resumen

Panamá ha logrado algunos avances en el aumento de la participación laboral femenina, pero aún quedan desafíos importantes. Las mujeres enfrentan una mayor exposición al trabajo informal y ocupan menos puestos de alto rango, a pesar de las leyes y regulaciones destinadas a reducir la desigualdad de género. La pandemia de COVID-19 ha provocado una disminución significativa de la oferta de mujeres en el mercado laboral. La discriminación en el lugar de trabajo puede ser directa o indirecta y puede afectar a personas o grupos en situaciones vulnerables. Cabe destacar que El Instituto Nacional de la Mujer y el ministerio de trabajo y desarrollo laboral se encuentran entre las organizaciones que trabajan para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Sin embargo, la desigualdad de género sigue siendo un desafío en el mercado laboral de Panamá, donde las mujeres están mejor preparadas académicamente que los hombres, pero no reciben la misma remuneración. El estudio utilizó un enfoque documental descriptivo para analizar diversos artículos, la UNICEF habla sobre 'Igualdad de género' donde destaca la importancia de romper el ciclo de discriminación y violencia hacia las niñas, adolescentes y mujeres. Si bien el Código del Trabajo de Panamá no establece sanciones específicas por discriminación laboral, se pueden aplicar otras leyes y regulaciones en casos de discriminación. En general, se están realizando esfuerzos para abordar la desigualdad de género en el lugar de trabajo, pero es necesario trabajar más para lograr una verdadera igualdad de género en Panamá.

**Palabras clave:** discriminación laboral, igualdad, normativa, remuneración, trabajo.

## Gender discrimination in the workplace. Present and future challenges

### Abstract

Panama has made some progress in increasing female labor participation, but significant challenges remain. Women face greater exposure to informal work and hold fewer high-ranking positions,

despite laws and regulations aimed at reducing gender inequality. The COVID-19 pandemic has led to a significant decrease in the supply of women in the labor market. Discrimination in the workplace can be direct or indirect and can affect individuals or groups in vulnerable situations. It is worth noting that The National Institute for Women and the Ministry of Labor and Labor Development are among the organizations working to promote gender equality in the workplace. However, gender inequality remains a challenge in Panama's labor market, where women are better prepared academically than men but do not receive equal pay. The study used a descriptive documentary approach to analyze various articles, UNICEF talks about 'Gender Equality' where it highlights the importance of breaking the cycle of discrimination and violence towards girls, adolescents and women. Although Panama's Labor Code does not establish specific sanctions for labor discrimination, other laws and regulations can be applied in cases of discrimination. In general, efforts are being made to address gender inequality in the workplace.

**Keywords:** employment discrimination, equality, regulations, remuneration, work.

## 1. INTRODUCCIÓN

En el presente artículo, se abordan aspectos relacionados con la discriminación laboral femenina y los desafíos que se presentan en el escenario futuro. Según la evolución “No es fácil ser mujer” en el mundo laboral, pues a lo largo de la vida se encuentran con muchas desventajas, la remuneración por el mismo trabajo es inferior a las de los hombres, incluso cuando realizan la misma labor. Esto no implica que la mujer sea menos productiva o que tenga un índice de educación menor a la del hombre, Si no que en gran medida son prácticas discriminatorias, normas sociales y patrones de conducta que las llevan a realizar oficios menos remunerados, y a menos procesos en la trayectoria laboral. Abordar este tema resulta cada día más preocupante debido a que al pasar de los tiempos podemos encontrar muchas mujeres siendo cabezas de hogar, luchando por un mejor mañana para su familia muchas veces sin importarles todo tipo de discriminación a los que ella se ven expuestos días con día, con el único propósito de brindarle una mejor calidad de vida a los suyos.

En el desarrollo del artículo, podemos observar algunas referencias según autores, que nos permitirán percibir la realidad estadística, situaciones internacionales y aportes nacionales con atención a esta brecha de la discriminación laboral femenina y los desafíos en el futuro escenario de trabajo.

- **Justificación**

Las instituciones de educación superior tienen una doble responsabilidad, tanto legal como ética, de proporcionar un ambiente de trabajo seguro para su personal, profesores y estudiantes y a su vez,

resaltar la importancia de la igualdad de condiciones y paridad en nuestro territorio y formación académica. Esto desempeña un papel esencial en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, y en la conformidad con las regulaciones gubernamentales relacionadas con la discriminación laboral femenina y los estudios recientes frente a la situación en cuestión.

La presente investigación se plantea en diseño cualitativo, característico por el ámbito descriptivo que busca referenciar según autores frente a la discriminación laboral de género y sus riesgos presentes y futuros. Por consiguiente, se desarrollarán criterios legales y de diversos autores internacionales y nacionales.

El presente artículo, puede contribuir al desarrollo futuras investigaciones con perfil cuantitativo, cuasi experimentales o mixtas, que puedan ayudar al desarrollo de nuevas normativas y aplicaciones laborales en el ámbito multisectorial laboral en Panamá. Esto supone que a futuro, otras generaciones puedan realizar intervención social, con supuestos evidénciales de pre test, post test ,cuestionarios con escalas de Likert , para un mayor análisis cuantitativo de lo que se pueda obtener en experimento social laboral de campo, como sería a futuro poder realizar un análisis de una institución en Panamá, se pueda realizar la cuantificación de la población, realizar el ejercicio de selección de muestra y se obtengan resultados exactos que formulen datos inéditos en el territorio nacional frente a la discriminación laboral de genero y se pueda emitir un criterio que permita evidenciar los retos presentes y se plasme una propuesta a futuro para adecuar o poder mejorar la situación que así se pueda establecer con evidencia científica.

- **Descripción de la temática o problema de investigación**

En el marco de la situación actual dentro de los resultados del Banco Interamericano de desarrollo BID (2020) destaca que la participación laboral de mujeres de 25 a 54 años en Panamá aumentó del 49% al 71% entre 1990 y 2020. A pesar de este progreso, persisten desafíos significativos. La brecha de género en la participación laboral en 2020 en Panamá fue del 25%, mejor que el promedio de México, Centroamérica, Panamá y República Dominicana (32.8%), pero aún superior al promedio de los países de la OCDE (18%). En cuanto a la calidad del empleo, las mujeres en Panamá enfrentan una mayor exposición al trabajo informal, ya que solo el 11% está afiliado al sistema de pensiones, en comparación con el promedio del 18% en América Latina según indica (BDA), 2020.

Frente a la desigualdad laboral que sufren las mujeres en Panamá, pese a las últimas leyes aprobadas por el gobierno para reducir la inequidad de género según Saint (2018), *“Realmente es bochornoso que, en un país como este, donde las mujeres están preparadas, tienen experiencia y*

*capacidades, sigan no teniendo el mismo salario por el mismo trabajo (que los hombres) y sigan no teniendo la posibilidad de acceder a las posiciones de alta jerarquía”.*

Según Arteta (2021), experta en género y discriminación de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], en las últimas décadas, una de las grandes transformaciones del mundo del trabajo ha sido la incorporación masiva de la mujer al trabajo remunerado, esto a su vez muestra que la tasa de equiparación con los hombres en América Latina en el siglo XX creció rápidamente, pero en los últimos años ese progreso se ha estancado, la Pandemia dejó a millones de mujeres fuera del mercado laboral en América Latina, y Panamá no es la excepción. No obstante, a nivel país el principal reto es impulsar la capacitación vocacional de las mujeres con menos estudios, además de lo expresado por Arteta (2021), la pandemia causada por el Covid-19 generó una gran pérdida de empleos a nivel mundial de los cuales el 9.4% eran mujeres, frente al 7% de los hombres. fue a nivel global, el mayor descenso que han tenido todas las regiones. De hecho 13 millones de mujeres han visto desaparecer su empleo durante la pandemia, teniendo por primera vez, en décadas, la participación más baja de las mujeres en el mercado de trabajo.

Vázquez (2021), en cuanto a la satisfacción laboral de la mujer, refiere como consultora senior que dentro de una encuesta realizada por Centro Internacional de Estudios Políticos y Sociales AIP-Panamá (2021), menciona que solo el 50.9% de las personas encuestadas están satisfechas con sus empleos, con un 47.3% de satisfacción entre las mujeres. Este indicador es más alto entre la población joven, alcanzando el 67.2%. lo cual es preocupantes, ya que el estudio destaca que el entorno laboral no solo afecta las relaciones sociales y la confianza interpersonal de las personas, sino que también influye en su autonomía y movilidad social.

Fruto & Leal (2020), en su artículo “*Mercado Laboral en el Sector Público Panameño con Perspectiva de Género: ¿Discriminación?*”, analizaron las características cuantitativas del mercado laboral en el sector público de Panamá entre 2009 y 2018, con énfasis en la perspectiva de género. Los supuestos del estudio eran que los hombres ocupaban una proporción mayor de empleos en el sector público y ganaban un salario promedio más alto que las mujeres. Los resultados confirmaron estos supuestos, mostrando que, aunque las mujeres representan el 51.4% de los empleados en el sector público, los hombres ganan el 52.2% de los salarios. El estudio señala un desequilibrio continuo en las variables económicas desde una perspectiva de género.

- **Antecedentes investigativos**

En Panamá, la igualdad de género en el trabajo se aborda principalmente a través de leyes específicas y regulaciones laborales, como la Constitución Política de la República de Panamá

en su artículo 19, Ley N° 7 de 2003 sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la Ley N° 38 de 2012 que establece la igualdad salarial entre hombres y mujeres en empleos equivalentes, el Código de Trabajo Panameño entre otros según necesidades sociales y laborales establecidos o en su defecto el código judicial panameño.

La Constitución Política de la República de Panamá, aborda los diferentes puntos importantes sobre la igualdad de género en el ambiente de trabajo como se puede observar en el Capítulo 1° *GARANTIAS FUNDAMENTALES*:

Artículo 19: “No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas”. Este artículo sienta las bases para la igualdad de género en el país ratificando que todas las personas son iguales ante la ley y que se prohíbe la discriminación por motivos de sexo.

El Capítulo 3° nombrado *EL TRABAJO* se observan más artículos puntuales sobre el tema del trabajo enmarcando lo siguiente: *Artículo 64: “El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.”*

EL artículo 64 reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental y establece la responsabilidad del Estado de elaborar políticas económicas que promuevan el pleno empleo y garantizan condiciones laborales dignas para todos los trabajadores.

Gordon (2018), en su publicación “*La discriminación femenina y las normas de igualdad laboral*” nos habla sobre lo muy concurrente que es el tema sobre la discriminación laboral hacia las mujeres y sobre todo se enfoca en las diferentes normas universales, internacionales y nacionales que protegen a las trabajadoras de la desigualdad laboral, según esta publicación en Panamá existe una gran brecha en el tema del desajuste de ofertas y demanda laboral a la mujer lo que conlleva a una desigualdad de género, a pesar de que Panamá es uno de los países de Centro América que ratificó el convenio No. 100 (relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado el 29 de junio de 1951) y No. 111 (sobre la discriminación de empleo y ocupación, en junio de 1958) de la OIT (Organización Internacional de Trabajo) y es signataria de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana de los derechos humanos.

La Organización Internacional del Trabajo (2023), publicó el Manual y Guía de Inspección de

Trabajo con enfoque de género en Panamá, que aborda la desigualdad de género en el mercado laboral y la discriminación laboral femenina en el país, el cual esta busca detallar una manera más efectiva para disminuir la desigualdad de género en el mercado laboral y la discriminación laboral femenina en Panamá, en este artículo se abordó sobre Las previsiones de la OIT sobre la fuerza laboral para 2021 reflejan el impacto diferencial de la pandemia de COVID-19. Esto se observó en América Latina y el Caribe en el primer semestre de 2020 las pérdidas de empleo y disminución significativa de la oferta de mujeres en el mercado laboral.

Cifras del mencionado informe revelan que la tasa de participación laboral femenina en el tercer trimestre de 2021 fue un 5,6% inferior a la tasa observada antes de la pandemia. “Esta brecha era más del doble de la velocidad Ocupación masculina”. Por otro lado, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral fue del 3,6%. Esto es inferior al nivel registrado entre los hombres en el cuarto trimestre de 2019. Esta diferencia porcentual fue de 1,4” también se hace mención la creación de un millón de puestos de trabajo para mujeres, de los cuales sólo se restauraron 19,3 millones, lo que significa que es necesario restaurar más de 4 millones de empleos para mujeres (OIT, 2021).

El Código de Trabajo de Panamá no establece sanciones específicas para la discriminación laboral. Sin embargo, existen otras leyes y regulaciones que pueden aplicarse en casos de discriminación, como la Ley No. 16 de 17 de junio de 1994, que establece para prevenir y sancionar la discriminación debido a sexo, raza, religión, opinión pública, origen nacional o social, discapacidad, condición de salud, edad, estado civil, orientación sexual, identidad de género, entre otros.

En el caso de la violencia laboral, el Código de Trabajo establece que los trabajadores deben garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, y que tienen derecho de denunciar cualquier forma de violencia o acoso laboral. La Ley No. 16 también establece sanciones para el acoso laboral, que pueden incluir multas y penas de prisión.

Existen Diferentes Leyes y Decretos que amparan a las mujeres en caso de que sufran de discriminación en el ámbito laboral, uno de esto es el Decreto Ejecutivo No. 53 de 2002 en Panamá reglamenta la Ley No. 4 de 29 de enero de 1999, que establece la igualdad de oportunidades para las mujeres. El cual tiene como objetivo principal regular la aplicación de la Ley No. 4 de 1999, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, estableciendo que está prohibida toda forma de discriminación por razón de género en el ámbito laboral, incluyendo la discriminación en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción, la remuneración y las condiciones de trabajo.

En nuestro país existe El Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) es la institución encargada de hacer cumplir el Decreto Ejecutivo No. 53 de 2002 en Panamá. El principal Objetivo del INAMU es promover la igualdad y la equidad de género, así como la defensa de los derechos humanos de las mujeres. Fue creada mediante la Ley 71 del 23 de diciembre de 2008, como una entidad pública, descentralizada, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, presupuestaria, financiera y técnica.

Las funciones del INAMU, además de otras disposiciones vigentes en la Universidad de Panamá, son las siguientes: Realizar investigaciones desde la perspectiva de género y de otras perspectivas críticas e innovadoras relativas a la situación de la mujer en la sociedad panameña, a fin de proporcionar elementos que sirvan de fundamento para el establecimiento de políticas, estrategias y acciones en beneficio de la población femenina.

- ✓ Promover y organizar el análisis y la reflexión sobre la situación de la mujer mediante actividades participativas, didácticas y deliberativas.
- ✓ Intercambiar información y experiencias con organismos internacionales, nacionales y privados que desarrollan actividades similares a las del Instituto
- ✓ Mantener, enriquecer y administrar el fondo bibliográfico donado por el CEDEM a la Universidad de Panamá.
- ✓ Publicar y difundir informes de investigaciones realizadas y/o registradas en el Instituto
- ✓ Publicar una revista o boletín

El INAMU ha logrado colocar en la agenda pública las demandas de las mujeres en asuntos de interés central como la violencia de género, la participación política y el empoderamiento, convirtiéndose en una institución de referencia obligada en todos los temas relacionados con las mujeres en Panamá.

- **Formulación de la interrogante**

Para mayor comprensión de esta investigación, realizaremos la siguiente interrogante: ¿Cómo afecta la discriminación laboral de género al equilibrio familiar y económico de las mujeres, limitando su calidad de vida?

- **Objetivos**

- **Objetivo General:**

Investigar la Discriminación laboral de género y cuales son sus implicaciones en el entorno laboral presente y futuro con el fin de proponer soluciones que promuevan la igualdad en el mercado laboral.

### **Objetivos específicos:**

El abordaje del tema se hará a través de la revisión y la normativa aplicable tanto interna como externa que permita evaluar si las mismas promueven la protección de la mujer. Este análisis también considerará la perspectiva económica para comprender como el impacto de la discriminación laboral femenina puede influir en equilibrio familiar y económico de las mujeres, afectando su calidad de vida.

- **Breve desarrollo teórico y conceptual**

La discriminación es un problema social que ha sido abordado por diversos autores, quienes han propuesto diferentes definiciones para comprender y combatir este fenómeno. La Corte Interamericana de Derechos Humanos define la discriminación como “*cualquier diferencia, exclusión, limitación o ventaja que tenga por objeto o efecto el reconocimiento, ejercicio o realización de los derechos humanos en condiciones de igualdad y que lo impida o niegue*”. Derechos humanos. “*Libertad fundamental*”. Dando una definición bastante clara la discriminación puede ser directa o indirecta, y puede afectar a individuos o grupos en situaciones de vulnerabilidad. Además, se reconoce que la discriminación puede basarse en múltiples factores, como el género, la raza, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad, la religión, entre otros.

Para Carmona & Véliz (2005, pág. 8) entiende la discriminación laboral “*comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo*”.

La discriminación en el mercado laboral se puede observar en todos los niveles de las relaciones entre los trabajadores y la dirección. Carmona & Véliz (2005), en la fase previa a la contratación se puede palpar la discriminación desde al anuncio de la oferta laboral, donde se pide personas de buena presencia, de un determinado estado civil, de un sexo específico o con otras características que no tienen relación al puesto a desempeñar y se fundamentan en prejuicios; también el solicitar exámenes de embarazo, de sida u otros constituyen una muestra de discriminación en esta etapa. En la segunda fase, cuando la relación laboral está en desarrollo los trabajadores pueden ser discriminados por razones relacionadas al sexo, condición social, ideología, religión; las cuales se dan por la intolerancia a ciertas conductas por parte del empleador o compañeros de trabajo. En la última etapa, si la relación laboral finaliza por un despido relacionado a la causa de intolerancia se evidencia la discriminación en su máxima expresión.

Según el artículo de UNICEF sobre “*Igualdad de género*”, se menciona que la igualdad de género implica reconocer y abordar las identidades, experiencias, oportunidades y discriminaciones que



experimentan niñas, niños y adolescentes de manera no homogénea, y que varían según el lugar. Este artículo hace mención en la importancia de romper el ciclo de discriminación y violencia hacia las niñas, adolescentes y mujeres, ya que, si en algún momento de nuestra evolución como sociedad logramos que las mujeres alcancen en plenitud su autonomía económica, política y física estamos asegurando no solo que se cumplan los derechos en igualdad de condiciones, sino que, también garantizamos que nuestros niños, niñas y adolescentes tengan un pleno desarrollo dentro de la sociedad.

Es importante tener presente esto porque no solo se menciona en el artículo de UNICEF sobre “*Igualdad de género*” sino también en distintas investigaciones que las distintas normas de género afectan a los niños en su área de confort puesto que muchos hombres ejercen influencia en la forma en cómo viven y actúan ya que esta información es transferida de esta generación a generaciones futuras lo que conlleva a que se dé la discriminación de género.

## **2. METODOLOGÍA**

- **Método y/o Procedimiento metodológico**

Para el desarrollo del presente estudio, se emplea la metodología de investigación y análisis, por ser de cohorte descriptiva, por tal motivo, se aplica la navegación vía internet, empleo de memorias legales del Ministerio de trabajo y desarrollo laboral( MITRADEL), se examinaron referencias bibliográficas, páginas ministeriales de institucionalidad panameña, y se realiza un análisis paralelo de los diversos documentos y la revisión estadística en diversos cumbres y tratados internacionales que se ratifican a su vez con la Carta Magna de nuestro País.

La experiencia realizada es de tipo documental, en el cual se hizo revisiones de diversos documentos, fundamentados en datos y análisis estadísticos, que nos ha permitido esbozar algunos criterios investigativos en presente artículo con estadísticas de la Organización internacional de trabajo (OIT).

No se ha considerado población y muestra para este artículo, debido a que es de tipo descriptiva documental, el cual se ha llevado a cabo con empleo de dispositivos electrónicos como: un ordenador portátil denominado laptop, dispositivo móvil, red internet, revisión de diversos motores de búsqueda científicas en repositorios académicos, portales, revistas, editores comerciales y web side institucionales para recolección y análisis de la información requerida.

- **Aspectos éticos**

Dentro de los resultados del presente artículo, no se arroja un dato sobre investigación cuasi

experimental, por tal motivo se describe la información y se aporta como referentes ante la óptica de nuestra pregunta de investigación actual. En el presente, además, se respeta las citas de cada autor, valorándolas mediante formato appa, que nos permite respetar así, el derecho de autor.

### **3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Es importante valorizar la relación de la normativa internacional y nacional con relación a la protección efectiva de los derechos de la mujer en el entorno laboral, ya que en cuanto a lo que hemos podido investigar, Panamá cuenta con su Carta Magna, normativas e instituciones que ratifican normativas internacionales y se busca establecer rutas para su cumplimiento. Es importante destacar que, pese a los esfuerzos, se ha ido valorando el tema de violencia de género, la desigualdad y sus retos en la sociedad y el ámbito laboral, sin embargo, si se concibe la desigualdad en cuanto a la des empleabilidad post pandemia y su creciente crisis frente a un desbalance frente al género masculino y la ventaja. Pero es importante destacar, además, que actualmente las mujeres se preparan más académicamente que los hombres, sin embargo, no se refleja la misma remuneración con relación a las actividades recurrentes y regulares dentro de los diversos rubros económicos de nuestro país.

En atención a ¿cómo afecta la descremación laboral de genero al equilibrio económico de las mujeres, limitando su calidad de vida? El garantizar el derecho al trabajo debe ser un elemento esencial de la política pública que además puede tener efectos positivos en el ámbito económico. La reducción de las brechas de género en la participación de la fuerza de trabajo podría impulsar el crecimiento económico, lo cual es significativo en este contexto de incertidumbre. Para lograr un crecimiento económico sostenido se requiere incorporar a más mujeres en sectores de mayor productividad y aprovechar el talento, la experiencia y los conocimientos de las mujeres en materia de gestión para mejorar los resultados empresariales (OIT, 2017).

Para alcanzar el desarrollo sostenible se requiere la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente, como también, promover el emprendimiento, la creatividad y la innovación; fomentar la formalización y el crecimiento de las empresas. En la actualidad existen marcadas brechas de género en el mercado laboral, que atentan contra la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Las tendencias actuales muestran que las mujeres, en comparación con los hombres, presentan una menor tasa de participación en el empleo y una mayor concentración en sectores vulnerables y de baja productividad. Los patrones culturales patriarcales relegan a las mujeres al ámbito doméstico en un contexto marcado por la desigual distribución sexual del trabajo. Como consecuencia las mujeres presentan una sobrecarga de trabajo no remunerado que opera como barrera a la plena inserción laboral femenina. El trabajo no remunerado de las mujeres ha estado

muchas veces invisibilizado en el análisis económico tradicional y por esto se le ha dado poca valoración a un trabajo que sostiene parte de la economía. Uno de los desafíos más importantes que tiene la región es la reorganización social de los cuidados para alcanzar la plena corresponsabilidad entre el Estado, el mercado y las familias como variable agregada y principal para el género femenino en contraste del masculino.

Podemos observar que en el análisis documental permite observar el matiz cuantificado de la paralelidad existencial del desarrollo laboral según estudios latinoamericanos y frutos de estas vertientes frente a nuevas legislaciones que buscan crear una cultura firme frente a la igualdad de género y de forma subjetiva, inferimos que las variables de desigualdad, discriminación, empleo y su relevancia frente a la actualidad, no son consonas con lo que establece la ley, es por ello, se debe fomentar una conciencia reiterativa dentro de la igualdad de género, la formación constante de las diversas actividades, llevando en cuenta los análisis correspondientes frente a un entorno seguro, saludable y productivo sin dejar de lado, las características antropométricas, psíquicas y andragógicas de cada persona, que se traduzca en respaldo sin distinción de género sea sexo masculino o femenino, con una esencia imparcial que cumpla con la paridad y sobre todo, la remuneración económica que en realidad se suscita en cuestión de horas laboradas y los resultados dentro de la objetividad, misión y vivios de cada puesto desarrollado.

#### **4. CONCLUSIONES**

En el presente artículo podemos concluir lo siguiente:

- ✓ La discriminación laboral femenina en Panamá demuestra que este es un problema real y persistente que afecta a las mujeres en todos los ámbitos del mercado laboral. Para superar este problema, se necesitan políticas públicas y acciones de sensibilización que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ El INAMU es una institución clave para la promoción de la igualdad de género en Panamá. Su trabajo es fundamental para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el trabajo.
- ✓ A pesar del aumento en la participación laboral de mujeres en Panamá entre 1990 y 2020, persisten desafíos significativos en cuanto a la equidad de género en el ámbito laboral. La brecha de género en la participación laboral sigue siendo considerable, con una diferencia del 25% en 2020.
- ✓ La pandemia de COVID-19 exacerbó la desigualdad laboral de género en Panamá y en toda América Latina. Las mujeres experimentaron una pérdida de empleo más pronunciada que los hombres, con un 9.4% frente al 7% respectivamente. Este impacto ha dejado un nivel global de participación laboral de las mujeres en su punto más bajo en décadas. Además, la

insatisfacción laboral entre las mujeres es notablemente alta, con solo el 47.3% expresando satisfacción en sus empleos y la variante de la afección familiar.

- ✓ A pesar de los avances logrados en la participación laboral femenina en Panamá, todavía existe una discriminación significativa en el lugar de trabajo que impide el pleno desarrollo y progreso de las mujeres. La falta de acceso a puestos de alto rango y la mayor exposición al trabajo informal son solo algunas de las barreras que enfrentan las mujeres en su búsqueda de igualdad de oportunidades. Aunque se han implementado leyes y regulaciones para combatir esta desigualdad, es evidente que se necesitan medidas adicionales para abordar de manera efectiva la discriminación laboral femenina.
- ✓ La discriminación género es una problemática persistente en muchos entornos laborales, con implicaciones significativas tanto en el presente como en el futuro. Esta discriminación se manifiesta a través de la disparidad en oportunidades, salarios y trato en el lugar de trabajo basado en el género de los empleados. Es esencial que las autoridades, las empresas y la sociedad civil colaboren para garantizar que las políticas y regulaciones vigentes se implementen de manera adecuada y se hagan cumplir. Además, es necesario promover la sensibilización y la educación sobre la igualdad de género, eliminar los estereotipos de género arraigados y fomentar un cambio cultural en el ámbito laboral.
- ✓ El impacto de la discriminación laboral femenina en el equilibrio familiar y económico de las mujeres es significativo. Debido a que las mujeres que sufren discriminación laboral tienen más probabilidades de tener ingresos más bajos, lo que puede dificultarles el apoyo a sus familias. También pueden tener más probabilidades de enfrentar estrés y ansiedad, lo que puede afectar su salud física y mental. Esto también puede tener un impacto negativo en las perspectivas económicas de Panamá. Cuando las mujeres tienen menos oportunidades de participar plenamente en la economía, se pierden recursos y talento. Para abordar esta problemática, es necesario implementar políticas públicas que hagan cumplir las normativas existentes para la igualdad de género en el mercado laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almanza. (2018). Discriminación laboral de mujeres en Panamá es bochornosa: Isabel de Saint Malo. En Segundos. <https://ensegundos.com.pa/2018/08/01/discriminacion-laboral-de-mujeres-en-panama-es-bochornosa-isabel-de-saint-malo/>
- Candanedo. (2023). Manual y Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género en Panamá. OIT. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_890184/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_890184/lang--es/index.htm)
- Carmona & Vélez. (2005). Discriminación laboral. Santiago de Chile: Universidad de Chile. [https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona\\_k/sources/carmona\\_k.pdf](https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf)

- Código de Trabajo. (1971). Código de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). <https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/12/c%C3%B3digo-detrabajo.pdf>
- Constitución Política de la República de Panamá. (1972). Constitución Política de la República de Panamá. SITEAL. <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/828/constitucion-politica-republica-panama#:~:text=Establece%20como%20forma%20de%20Estado,un%20pre%C3%A1mbulo%20y%2015%20t%C3%ADtulos.>
- Decreto Ejecutivo 53. (2002). Decreto Ejecutivo 53. Justicia Panamá. <https://panama.justia.com/federales/decretos-ejecutivos/53-de-2002-jul-5-2002/gdoc/>
- Fruto & Leal. (2021). MERCADO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO PANAMEÑO CON PRESPECTIVA DE GÉNERO: ¿DISCRIMINACIÓN? Portal de Revistas Científicas Universidad Nacional de Panamá. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista\\_colon\\_ctn/article/view/1931](https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista_colon_ctn/article/view/1931)
- González. (2021). VIII INFORME NACIONAL SITUACIÓN DE LA MUJER EN PANAMÁ, IMPACTO DE LA PANDEMIA POR COVID- 19 EN LA CONDICIÓN DE LA MUJER. Ministerio de la Mujer. <https://mujer.gob.pa/viii-informe-nacional-clara-gonzalez-situacion-de-la-mujer-en-panama-2017-2021-impacto-de-la-pandemia-por-covid-19-en-la-condicion-de-la-mujer/#>
- Gordon. (2018). LA DISCRIMINACIÓN FEMENINA Y LAS NORMAS DE IGUALDAD LABORAL. Portal de Revistas Científicas Universidad ISAE. <https://revista.isaeuniversidad.ac.pa/index.php/EIL/article/view/33>
- Lasso. (2021). María Arteta: Panamá tiene una deuda con las mujeres de menos estudios. Panamá América. <https://www.panamaamerica.com.pa/sociedad/maria-arteta-panama-tiene-una-deuda-con-las-mujeres-de-menos-estudios-1195757>
- López, Ruiz & Ochoa. (s/f). CERRANDO BRECHAS DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO. IDB. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Cerrando-brechas-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo-Centroamerica-Mexico-Panama-y-Republica-Dominicana.pdf>
- MINISTERIO DE LA MUJER. (2023). <https://mujer.gob.pa/nosotros/conocenos/#historia>
- Organización Internacional de Trabajo. (2023). Ley núm. 71 de 23 de diciembre de 2008. OIT. [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=80391&cs=1pXCd39b77FeEh2kc0XMuDqicZgs-kLgpn\\_AWzWzjhMyJYvRNx2nVvCEGpyvc6TQBsLxXiuQuP6JutYj-Aq\\_jQw#:~:text=Crea%20el%20Instituto%20Nacional%20de%20la%20Mujer%20como%20una%20entidad,mujeres%20conforme%20a%20sus%20objetivos%2C](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=80391&cs=1pXCd39b77FeEh2kc0XMuDqicZgs-kLgpn_AWzWzjhMyJYvRNx2nVvCEGpyvc6TQBsLxXiuQuP6JutYj-Aq_jQw#:~:text=Crea%20el%20Instituto%20Nacional%20de%20la%20Mujer%20como%20una%20entidad,mujeres%20conforme%20a%20sus%20objetivos%2C)
- Perú. (2019). Mujeres enfrentan nuevas barreras en el campo laboral. La Prensa. [https://www.prensa.com/impresa/economia/Mujeres-enfrentan-nuevas-barreras-laboral\\_0\\_5382961730.](https://www.prensa.com/impresa/economia/Mujeres-enfrentan-nuevas-barreras-laboral_0_5382961730.)

html

- Pineda. (2023). Leyes de Genero. Universidad Tecnológica de Panamá. <https://utp.ac.pa/leyes-de-genero>
- UNICEF. (s/f). Igualdad de género. UNICEF. <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>