Plan de Trabajo Regional para la Vicepresidenta en su calidad de *Champion* de la Coalición para impulsar la incorporación de la igualdad de remuneración en las agendas públicas de los países de la región

Abril 2018

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

Introducción 3
Igualdad de remuneración: clave para la igualdad ¿Cuál es el desafío? 3
¿Por qué es necesario promover la igualdad de remuneración? 3
¿Qué es la EPIC? 4
¿Qué es la Plataforma de Campeones para la Igualdad de remuneración? 4
¿En qué consiste este Plan de Trabajo Regional? 4
Incidencia Política 5
Comunicación de EPIC en Encuentros Regionales y Mundiales Clave 5
Posicionar la Igualdad de Remuneración en la Agenda Regional de los OOII 6
Asistencia e Intervención selectiva en Foros 6
Comunicación y Herramientas 7
Micro Sitio Web de difusión y comunicación 7
Documento Pedagógico de Brecha Salarial para "Dummies" 7
Catálogo / Galería Ejemplificada de Medidas 8
Material de Sensibilización específica sobre Igualdad Salarial, para proporcionar a las y los Jóvenes, a través de las Escuelas y la Universidad 9
Adaptación a los países de la Región de la Herramienta de medida de brecha salarial a disposición de las organizaciones laborales 9
Anexo 1 10
Anexo 2 11
Anexo 3: MicroSitio (Versión 02/03/2018) 14

INTRODUCCIÓN

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN: CLAVE PARA LA IGUALDAD ¿CUÁL ES EL DESAFÍO?

Un estudio mundial llevado a cabo por la OIT y Gallup[1] muestra que, en todo el mundo, las mujeres desean tener un trabajo remunerado. Asimismo, pone de relieve que uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las mujeres es la desigualdad salarial. La diferencia en los salarios constituye una de las formas de discriminación más obvias y mesurables[2].

El principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres por trabajo de igual valor es ampliamente respaldado[3]. Sin embargo, el progreso en la reducción de la brecha salarial de género ha sido lento. Actualmente, en todas las regiones, países y sectores a las mujeres se les paga menos que a los hombres por trabajos del mismo valor.

- Según los datos de la OIT presentados en el Panorama Laboral, 2017, en 2015 en América Latina la diferencia entre el salario mensual de hombres y mujeres fue de 15%, mostrando una reducción de 6 puntos porcentuales en una década (entre 2005 y 2015).
- Dentro de la región, la situación varía por subregiones, de manera que esta diferencia en contra de las mujeres es mayor en el Cono Sur y la Región Andina, 23,4% y 16% respectivamente, mientras que en Centroamérica y México es de 9,9%. [4].

¿POR QUÉ ES NECESARIO PROMOVER LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN?

En general, los sectores y las ocupaciones en los cuales las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas tienden a tener salarios promedio inferiores a aquellos sectores donde los hombres están sobrerrepresentados. Sin embargo, existen sólidos argumentos a favor de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La función primordial que desempeñan las mujeres en el crecimiento económico y del empleo es ampliamente reconocida, y su talento y competencias son necesarios para el desarrollo económico y social de las sociedades. La subvaloración del trabajo realizado fundamentalmente por las mujeres y la subutilización de sus competencias es un recurso perdido para la economía y para la sociedad en general. Una remuneración equitativa para las mujeres se traduce en más ingresos disponibles para las mismas, lo que a su vez conduce a una mayor inversión en la educación y la salud de sus hijos. Esto, junto con una mejor utilización de las competencias de las mujeres, les permite aumentar su contribución a las sociedades y economías nacionales.

- El empoderamiento de las mujeres puede impulsar el crecimiento económico y reducir la desigualdad.
- La falta de igualdad de remuneración es una manifestación de la desigualdad de género y de discriminación hacia las mujeres.

Estudios muestran que de lograrse la equidad total entre hombres y mujeres en los mercados laborales –acceso a los mismos puestos con igual remuneración por trabajo de igual valor- el PBI del planeta podría crecer un 26%[5]. Disminuir la brecha salarial contribuiría también a reducir la desigualdad y la pobreza.

El cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres tendría, además, efectos positivos en la resolución de otros desafíos, como la violencia por motivos de género, la mejora en la educación y el acceso a la salud de las familias y la educación de los niños y niñas.

---

1 *"Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres". OIT y Gallup, 2017.*

2 OIT (2012). Dar un rostro humano a la globalización, Estudio General sobre los convenios fundamentales, Informe III (Parte 1B), CIT, 101a reunión., Ginebra: OIT; OIT (2013). Igualdad Salarial: Guía Introductoria.

3 Más del 90% de los miembros de la OIT han ratificado el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de la OIT, 1951 (Nº 100).

4 Panorama Laboral 2017 América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

5 How advancing women's equality can add $12 trillion to global growth Report. McKinsey Global Institute, September 2015.

¿QUÉ ES LA EPIC?

La Coalición Internacional en favor de la de Igualdad de Remuneración (EPIC[6], por sus siglas en inglés) es una asociación estratégica para apoyar a los Estados Miembros a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en particular la meta 8.5 del Objetivo 8, así como el Objetivo 5, ya que la igualdad de remuneración es fundamental para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Al promover el cumplimiento de la meta 8.5, la EPIC puede convertirse en un catalizador que dinamice la consecución de otras metas y objetivos relacionados.

- Objetivo 5: "*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas"*
- Objetivo 8: *"Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos"*
- Meta 8.5: *"De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"*

Liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la EPIC es una coalición de múltiples actores que promueven la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

¿QUÉ ES LA PLATAFORMA DE CAMPEONES PARA LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN?

La Plataforma de Campeones para la Igualdad de remuneración es un grupo de representantes de alto nivel de la sociedad civil, celebridades, expertos académicos, activistas sindicales, ministros del gobierno y líderes del sector privado, que se comprometen a desarrollar estrategias conjuntas de defensa para los Estados miembros y las partes interesadas. La Plataforma de Campeones es un elemento clave de la EPIC y será esencial para la estrategia de incidencia, incrementando el apoyo para la igualdad de remuneración al llegar proactivamente a los más altos niveles políticos y de toma de decisiones.

A través de su compromiso en el trabajo de incidencia a alto nivel, los Campeones crearán conciencia sobre la temática de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y abogarán por un mayor apoyo político para medidas concretas para reducir la brecha salarial de género global para 2030, con algunos resultados clave 2020.

La Vicepresidenta y Canciller de la República de Panamá, Isabel de Saint Malo de Alvarado, es una de las "Campeonas" que han asumido como propio este compromiso, comenzando por incidir directamente en las políticas de su país.

¿EN QUÉ CONSISTE ESTE PLAN DE TRABAJO REGIONAL?

En su calidad de *Champion* Regional, la Vicepresidenta de la República de Panamá aborda el presente Plan de Trabajo Regional para impulsar la incorporación de la igualdad salarial en las agendas públicas de los países de la región. Ese impulso se materializa en acciones que se complementan con una doble perspectiva:

- **Incidencia Política**. Por un lado, están las acciones destinadas a promover la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, incidiendo en la Agenda Política regional como un medio para lograr la implicación activa de los Gobiernos de los países, y del resto de actores implicados. En esta perspectiva, lo fundamental es despertar la conciencia de las y los *policy makers* ante esta flagrante injusticia.
- **Comunicación y Herramientas**. Por otro, y de manera totalmente complementaria, se plantea una perspectiva directamente enfocada a la acción, ofreciendo herramientas y propuestas concretas que permitan, precisamente, accionar el compromiso adquirido implementando medidas concretas, pero poniendo también el foco en la información y la comunicación.

6 Equal Pay Initiative Coalition

INCIDENCIA POLÍTICA

Esta línea de trabajo, la Vicepresidenta y Canciller de la República de Panamá, en su calidad Champion Regional de la EPIC, busca promover la acción por parte de los actores institucionales y gobiernos de los países de la región.

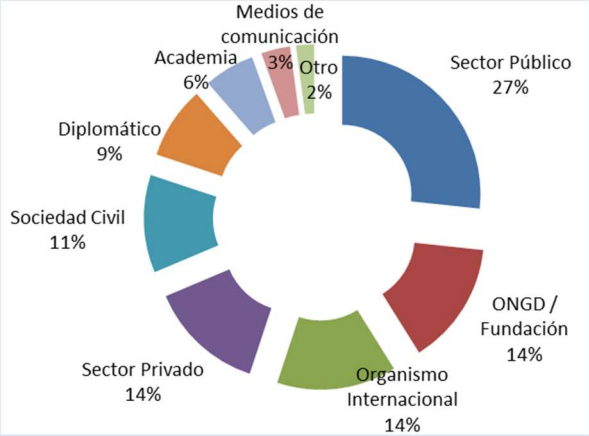
COMUNICACIÓN DE EPIC EN ENCUENTROS REGIONALES Y MUNDIALES CLAVE

En el marco de encuentros regionales, la Vicepresidenta y Canciller de la República de Panamá realiza y seguirá realizando acciones específicas de comunicación de la EPIC en encuentros regionales y mundiales clave.

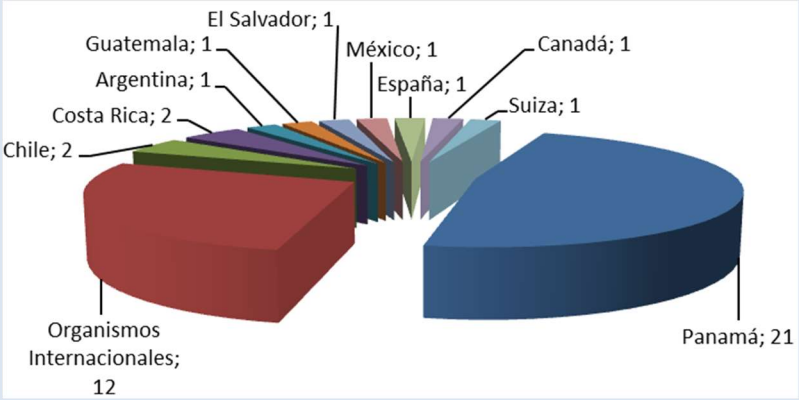
- Panamá, 29 de enero de 2018. Acto de Lanzamiento de la Coalición Global de Igualdad Salarial (ver Anexo 1).
- Panamá, 30 de enero de 2018. Conferencia Regional "Igualdad salarial entre hombres y mujeres para economías más prósperas e inclusivas" (ver Anexo 2).

Actos realizados en Panamá, 29-31 de enero de 2018

Los actos estuvieron organizados por la Vicepresidencia de la República, en coordinación con ONU Mujeres y la Oficina Regional de la OIT. En ellos participaron un total de 236 personas (81% mujeres), representando a los siguientes actores:



En los Anexos se puede consultar en detalle las instituciones y personas panelistas, cuya procedencia ha sido la siguiente:



Asimismo, en el marco del presente plan se promoverá la difusión de la EPIC y la participación de la Champion en eventos intergubernamentales de alto nivel, como por ejemplo:

- Reuniones periódicas del *Steering Commitee* de la EPIC (próxima reunión prevista: 23 de Mayo de 2018 en Ginebra, a la que asistirá una delegación de Panamá, miembros del equipo de la Champion Regional).
- Nueva York, 9-18 Julio de 2018. *High Level Political Forum*, en la que se aportará información sobre los avances de EPIC en la región.
- Nueva York, Septiembre de 2018. En el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas, participación como parte del grupo de líderes de la EPIC, en un *side event* organizado por OIT, ONU Mujeres y OCDE, en el que se recogerán compromisos de otros actores a nivel global.
- Posible evento de EPIC en Argentina. Con el liderazgo de Argentina en el G20, se propondrá alguna acción informativa al equipo que está coordinando dicho evento.
- CSW63 - 63º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer - 2019.

Posicionar la Igualdad de Remuneración en la Agenda Regional de los OOII

Los Organismos Internacionales, especialmente los de carácter regional, constituyen no solo un foro de diálogo, sino también de compromiso mutuo y de puesta en marcha de políticas en los países. Por ello, incidir en sus reuniones no es meramente una cuestión de comunicación, sino que está sensiblemente más entroncado con la adquisición de compromisos, implementación, seguimiento y rendición de cuentas, especialmente en los ámbitos de integración regional.

Por ello, la participación de la Vicepresidenta y Canciller de la República de Panamá será también la de su propio país, promoviendo al más alto nivel la igualdad de retribución en los siguientes organismos internacionales, buscando lograr que los países adquieran compromisos concretos en estas instancias:

- OIT:
    - Panamá, Octubre de 2018. Organización de un *Side Event* sobre igualdad de remuneración y posicionamiento de la EPIC en la Reunión de Ministros de Trabajo de las Américas.
- SEGIB:
    - Antigua (Guatemala), 15 y 16 de Noviembre de 2018. XXVI Cumbre Iberoamericana de Jefes y Jefas de Estado. Incorporación de la Igualdad de Remuneración en las discusiones preparatorias y en el debate. http://segib.org/cumbres-iberoamericanas/camino-a-la-xxvi-cumbre/
- CEPAL:
    - Promoción, junto a la OIT, del levantamiento de datos y la elaboración de estadísticas homogéneas para medir la brecha de ingresos en la región.
- BID/Foro Económico Mundial:
    - IPG (iniciativa de Paridad de Género). Apoyo al intercambio y coordinación de experiencias para lograr la Igualdad de Remuneración entre Mujeres y Hombres por trabajo de igual valor, dentro las Iniciativas de Paridad de Género que se están desarrollando en Chile, Argentina y Perú.
    - Coordinación de la IPG de Panamá, integrando en la misma la Agenda Nacional EPIC impulsada por la Champion Regional.

Asistencia e Intervención selectiva en Foros

La Vicepresidenta y Canciller de la República de Panamá seleccionará de manera adicional los foros nacionales e internacionales en los que su participación e intervención pueda tener un impacto significativo apoyando la iniciativa EPIC, haciendo uso de mensajes clave y presentando las herramientas ofrecidas (ver punto siguiente).

COMUNICACIÓN Y HERRAMIENTAS

Esta línea de trabajo busca proporcionar elementos prácticos (de comunicación y herramientas) que los países de la región puedan incorporar a sus propios Panes Nacionales de Acción en la materia.

MICRO SITIO WEB DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

Desarrollo y puesta en marcha de un micrositio específico sobre brecha salarial (ver http://mire.gob.pa/epic y Anexo 3: MicroSitio (Versión 02/03/2018)), que cumpla las siguientes funciones:

- Pedagógica: una sección específica proporcionará explicaciones claras y concisas sobre la brecha, su definición, causas y formas de corregirla y evitarla.
- Informativa: sobre derechos y obligaciones establecidos por ley, datos actualizados de brecha e informes realizados, y también sobre las medidas e iniciativas puestas en marcha.
- Sensibilizadora: con mensajes claros sobre lo que implica la brecha salarial, la discriminación que supone y su impacto en realimentar los estereotipos de género.
- Accionadora: proporcionando herramientas y pautas que permitan a los diferentes actores trabajar de manera activa para reducir y prevenir la brecha salarial.

El MicroSitio será oportunamente difundido en los materiales de comunicación y en las intervenciones de la Vicepresidenta y Canciller, valorando su futura instalación en un dominio específico.

DOCUMENTO PEDAGÓGICO DE BRECHA SALARIAL PARA "DUMMIES"

Realización de un Documento Pedagógico sobre Brecha Salarial, que proporcione un marco básico de entendimiento, preciso y al tiempo pedagógico. La brecha salarial es, al tiempo, enfermedad y síntoma. Aunque existen mensajes simplificadores (sobre todo a través de las campañas), lo cierto es que la brecha salarial es un fenómeno complejo en el que confluyen muy diferentes elementos. Su estructura se plantea acorde con el presente documento, y con secciones de glosario de términos / definiciones, y de preguntas/respuestas. Este documento

- incluirá definiciones de los diferentes tipos de brecha y sus factores, así como los sistemas más usuales para medirla.
- estará redactado de un modo sencillo, empleando elementos gráficos.
- tendrá una extensión máxima de 10 páginas.
- se elaborará en formato electrónico.
- Se incluirá en el Micro Sitio, para su descarga.
- Se imprimirán ejemplares para distribución en eventos internacionales.

CATÁLOGO / GALERÍA EJEMPLIFICADA DE MEDIDAS

El objetivo de este catálogo es proporcionar a los agentes de la región medidas que les sirvan para contribuir a reducir y eliminar las diferencias salariales, habiéndose sistematizado la información (posibles acciones, ejemplos de aplicación para cada una de ellas y rol de cada agente) sobre la base de una estrategia de intervención ordenada y consistente, tanto a nivel macro (entorno) como micro (empresas).

			Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras /es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
I. CONCIENCIACIÓN Y COMPROMISO	Nivel Macro	A. Acciones de Difusión	L	R		A	R	L	L + R
		B. Proporcionar a las y los jóvenes, en las escuelas y la universidad, sensibilización específica sobre igualdad salarial	L	R	A			A	A
		C. Campañas de Adhesión individual / institucional	L	R			R	A + R	
	Nivel micro	D. Compromiso público de las Organizaciones por la igualdad de remuneración	L	R		A	R	A	L + R
II. CONOCIMIENTO	Nivel Macro	E. Estándar de Indicadores	L + R					A	
		F. Encuesta de Salarios	L + R		A				A
		G. Capacitar a las y los responsables de organizaciones empresariales y sindicales	A		A			L + R	R
		H. Universidades - Proporcionar en las carreras de gestión empresarial formación específica sobre política salarial	L	R	L		R	A	R
	Nivel micro	I. Herramienta de Medida de Brecha Salarial para los Empleadores	L		A			A	R
		J. Auditorías Salariales	A				R	A	L + R
		K. Intercambio de información y experiencias	L		L			L + R	L + R
III. IMPLANTACIÓN	Nivel Macro	L. Incorporar la Igualdad Salarial en la Negociación Colectiva	A					L + R	R
	Nivel micro	M. Implantar en las Organizaciones una Política Salarial Equitativa y Transparente	A				R	A	L + R
		N. Proporcionar herramientas e incentivos para los empleadores	L			A		A	R
IV. SEGTO Y EVAL.	Nivel macro	O. Medidas de Seguimiento de la Brecha Salarial	L				R	A	R
	Nivel micro	P. Transparencia Salarial	A				R	A	L

Leyenda:

L: Lidera
A: Apoya
R: Recibe

MATERIAL DE SENSIBILIZACIÓN ESPECÍFICA SOBRE IGUALDAD SALARIAL, PARA PROPORCIONAR A LAS Y LOS JÓVENES, A TRAVÉS DE LAS ESCUELAS Y LA UNIVERSIDAD

Desarrollar un material educativo de sensibilización específica sobre igualdad salarial dirigido a las y los jóvenes. Este material será utilizado por las escuelas de educación media y las universidades con el objetivo de inculcar el principio de la no discriminación en los derechos laborales, y, específicamente, en la remuneración.

Los objetivos son que las y los jóvenes:

- Entiendan la importancia de recibir una retribución justa, sin sufrir discriminación.
- Aprendan a defender sus derechos como personas trabajadoras, a valorar su propio trabajo y a progresar salarial y profesionalmente.
- Valoren el trabajo de las demás personas, tanto retribuido como no retribuido, sin sesgos de género.

El formato del material será el siguiente:

- Material docente para 8 horas de impartición.
- Guía para el profesorado.
- Formulario de evaluación anterior y posterior.

ADAPTACIÓN A LOS PAÍSES DE LA REGIÓN DE LA HERRAMIENTA DE MEDIDA DE BRECHA SALARIAL A DISPOSICIÓN DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES

El objetivo es proporcionar a las organizaciones laborales (organizaciones públicas, ONG, empresas privadas) una herramienta que permita medir la brecha salarial de manera objetiva y estandarizada, de autouso para la propia organización, y que se pueda configurar conforme a sus características.

El desarrollo de esta herramienta, adaptada a las características de Panamá, está previsto en el Plan de Trabajo Nacional. Esta acción consistirá en la adaptación a 3 países de la región de dicha herramienta, teniendo en cuenta sus particularidades nacionales.

ANEXO 1

5:00 - 7:00 pm. **Lanzamiento de la Coalición Global de Igualdad Salarial**

Lopa Barnejee, Directora de la División de Sociedad Civil, y Responsable de la Coalición Global de Igualdad Salarial de ONU Mujeres.

José Manuel Salazar-Xirinachs, Director General Asistente y Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe.

Roberto Martínez Yllescas, Jefe del Centro de la OCDE en México para América Latina.

Isabel de Saint Malo de Alvarado, Vicepresidenta y Canciller de la República de Panamá. Líder Regional de la Plataforma de Igualdad Salarial para América Latina y El Caribe.

Acto de Firma del Llamado a la Acción

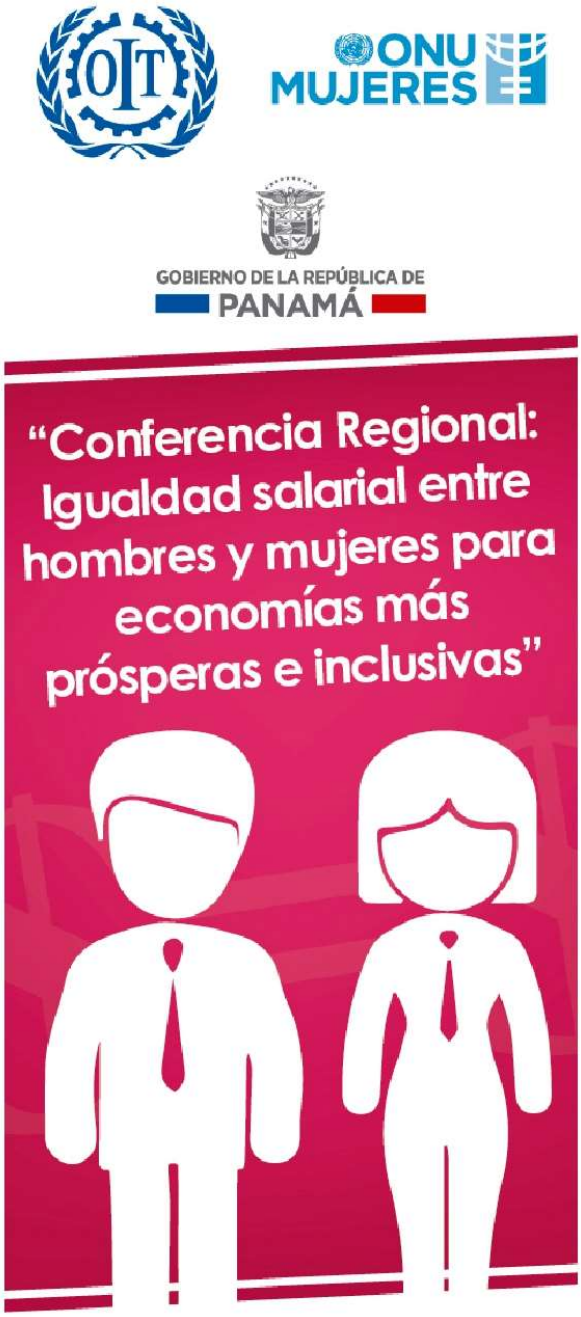
Cierre

Juan Carlos Varela, Presidente de la República de Panamá.

7:15 pm. **Acto Cultural y Recepción**.

Lugar: Gran Salón, Rvdo. P. Fernando Guardia Jaén, s.j. (Ministerio de Relaciones Exteriores).

ANEXO 2



Panamá, 30 y 31 de enero de 2018

(Agenda actualizada a 24/01/2018)

30 de Enero de 2018

HORA	ACTIVIDAD
8:15 - 8:45 am.	Inscripción. Anfiteatro "Ricardo J. Alfaro".
8:50 - 9:00 am.	**Bienvenida e Inauguración** de la Conferencia. **María Luisa Navarro,** Viceministra de Asuntos Multilaterales y Cooperación del Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá (MIRE).
9:05 - 10:35 am.	**Panel inaugural** ***La igualdad salarial, un derecho, un deber y una oportunidad para construir economías potentes e inclusivas.*** *Participantes:* **Anthony Giles,** Viceministro de Empleo, Desarrollo Laboral y Trabajo de Canadá. **Sylvie Durrer,** Directora de la Oficina Federal de Igualdad de Género de Suiza. **Lorena Cruz,** Presidenta de INMUJERES de México. **Isabel de Saint Malo de Alvarado,** Vicepresidenta y Canciller de la República de Panamá. *Presenta y modera*: **Mercedes Eleta de Brenes,** Presidenta Saliente de WCD Panamá. Debate con los/las asistentes.
10:40 - 11:00 am.	Receso café.
11:00 am. - 12:45 pm.	**Panel** ***Conceptos, factores determinantes, avances y desafíos en América Latina y el Caribe en materia de igualdad salarial.*** *Participantes:* **José Manuel Salazar-Xirinachs,** Director General Asistente y Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe. **Luiza Carvalho,** Directora Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe. **Rebeca Grynspan,** Secretaria General de la SEGIB. **Nieves Rico,** Directora de la División de Asuntos de Género de la CEPAL. **Roberto Martínez Yllescas,** Jefe del Centro de la OCDE en México para América Latina. *Presenta y modera*: **Alejandra Mora,** Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica. Debate con los/las asistentes.
1:00 - 2:00 pm.	**Almuerzo** Casa Amarilla de la Presidencia de la República (asistentes). Gran Salón, Rvdo. P. Fernando Guardia Jaén, s.j. del MIRE (ponentes e invitados/as especiales).

HORA	ACTIVIDAD
2:15 - 4:15 pm.	**Panel** ***Estrategias y prácticas para eliminar la brecha salarial: El papel clave de las instituciones públicas y los agentes sociales.*** *Participantes:* **Luis Ernesto Carles,** Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. **Alejandra Krauss,** Ministra del Trabajo y Previsión Social de Chile. **Carlos Insunza Rojas,** Presidente Nacional de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales de Chile (ANEF). **Victoria Giulietti,** Miembro del Consejo de Administración de la OIT en representación del Grupo de los Empleadores - Unión Industrial Argentina. **Antonio López Serrano,** Especialista en Igualdad en la Empresa. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de España. *Presenta y modera:* **María José Chamorro.** Experta en Género, Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Debate con los/las asistentes.
4:15 - 4:30 pm.	Receso café.
4:30 - 6:45 pm.	**Panel** ***Construir la igualdad salarial "desde dentro" de las empresas y organizaciones. Planes y sistemas de gestión para la igualdad.*** *Participantes:* **Sandra Guevara Pérez,** Ministra de Trabajo y Previsión Social de El Salvador **Alexandra Vegas,** Vicepresidenta Grooming & Health Care de Procter & Gamble América Latina. **Jacqueline Bern,** Directora de Finanzas de Empresas Bern. **José Alex López,** Travel Excellence. Costa Rica. **Antonio López Serrano,** Especialista en Igualdad en la Empresa. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de España. *Presenta y modera:* **Teresa de Alfaro,** Directora Ejecutiva de SUMARSE. Debate con los/las asistentes. **Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs): un llamado a la acción**
6:45 - 7:15 pm.	**Conclusiones y Clausura de la Conferencia** ***Sumándonos activamente desde América Latina y el Caribe a la Iniciativa Global de Igualdad Salarial.*** **José Manuel Salazar-Xirinachs,** Director General Asistente y Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe. **Luiza Carvalho,** Directora Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe.

ANEXO 3: MICROSITIO (VERSIÓN 02/03/2018)

2/3/2018 Conferencia EPIC – Conferencia EPIC

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

¿Cuál es el desafío? ¿Por qué es necesario? ¿Qué es la EPIC? ¿Cómo alcanzará su objetivo? Galería Noticias Vídeos

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN: CLAVE PARA LA IGUALDAD ¿Cuál es el desafío?

Un estudio mundial llevado a cabo por la OIT y Gallup muestra que, en todo el mundo, las mujeres desean tener un trabajo remunerado. Asimismo, pone de relieve que uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las mujeres es la desigualdad salarial. La diferencia en los salarios constituye una de las formas de discriminación más obvias y mesurables.

El principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres por trabajo de igual valor es ampliamente respaldado. Sin embargo, el progreso en la reducción de la brecha salarial de género ha sido lento. Actualmente, en todas las regiones, países y sectores a las mujeres se les paga menos que a los hombres por trabajos del mismo valor.

- Según los datos de la OIT presentados en el Panorama Laboral, 2017, en 2015 en América Latina la diferencia entre el salario mensual de hombres y mujeres fue de 15%, mostrando una reducción de 6 puntos porcentuales en una década (entre 2005 y 2015).
- Dentro de la región, la situación varía por subregiones, de manera que esta diferencia en contra de las mujeres es mayor en el Cono Sur y la Región Andina, 23,4% y 16% respectivamente, mientras que en Centroamérica y México es de 9,9%.

"Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres". OIT y Gallup, 2017.

OIT (2012). Dar un rostro humano a la globalización, Estudio General sobre los convenios fundamentales, Informe III (Parte 1B), CIT, 101a reunión., Ginebra: OIT; OIT (2013). Igualdad Salarial: Guía Introductoria.

Más del 90% de los miembros de la OIT han ratificado el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de la OIT, 1951 (Nº 100).

Panorama Laboral 2017 América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Enlaces de Interés

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

311 ATENCIÓN CIUDADANA EN PANAMÁ Y EL EXTERIOR CITIZEN ATTENTION CENTER IN PANAMA AND ABROAD

https://mire.gob.pa/epic/ 1/5

¿Por qué es necesario promover la igualdad de remuneración?

En general, los sectores y las ocupaciones en los cuales las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas tienden a tener salarios promedio inferiores a aquellos sectores donde los hombres están sobrerrepresentados. Sin embargo, existen sólidos argumentos a favor de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La función primordial que desempeñan las mujeres en el crecimiento económico y del empleo es ampliamente reconocida, y su talento y competencias son necesarios para el desarrollo económico y social de las sociedades. La subvaloración del trabajo realizado fundamentalmente por las mujeres y la subutilización de sus competencias es un recurso perdido para la economía y para la sociedad en general. Una remuneración equitativa para las mujeres se traduce en más ingresos disponibles para las mismas, lo que a su vez conduce a una mayor inversión en la educación y la salud de sus hijos. Esto, junto con una mejor utilización de las competencias de las mujeres, les permite aumentar su contribución a las sociedades y economías nacionales.

- El empoderamiento de las mujeres puede impulsar el crecimiento económico y reducir la desigualdad.
- La falta de igualdad de remuneración es una manifestación de la desigualdad de género y de discriminación hacia las mujeres.

Estudios muestran que de lograrse la equidad total entre hombres y mujeres en los mercados laborales –acceso a los mismos puestos con igual remuneración por trabajo de igual valor- el PBI del planeta podría crecer un 26%. Disminuir la brecha salarial contribuiría también a reducir la desigualdad y la pobreza.

El cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres tendría, además, efectos positivos en la resolución de otros desafíos, como la violencia por motivos de género, la mejora en la educación y el acceso a la salud de las familias y la educación de los niños y niñas.

Cómo avanzar la igualdad de las mujeres puede agregar $ 12 billones al Informe de crecimiento global. McKinsey Global Institute, septiembre de 2015.

¿Qué es la EPIC?

La Coalición Internacional en favor de la de Igualdad de Remuneración (EPIC, por sus siglas en inglés) es una asociación estratégica para apoyar a los Estados Miembros a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en particular la meta 8.5 del Objetivo 8, así como el Objetivo 5, ya que la igualdad de remuneración es fundamental para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Al promover el cumplimiento de la meta 8.5, la EPIC puede convertirse en un catalizador que dinamice la consecución de otras metas y objetivos relacionados.

- Objetivo 5: *"Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas"*
- Objetivo 8: *"Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos"*
- Meta 8.5: *"De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"*

Liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la EPIC es una coalición de múltiples actores que promueven la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

- Socios clave:
  - Gobiernos
  - Empresas y organizaciones de empleadores
  - Organizaciones de trabajadores
  - Academia
  - Organizaciones de la sociedad civil
  - Equal Pay Initiative Coalition

¿Por qué no se ha avanzado más en lograr la igualdad de remuneración?

La falta de avances responde a una combinación de factores y desafíos específicos en cada país. Si bien en algunos casos las brechas salariales de género se pueden explicar por elecciones educativas y profesionales individuales o por factores del mercado laboral como la experiencia, las horas trabajadas, el sector de actividad económica las responsabilidades de cuidado o el tamaño de las empresas, en otros casos las brechas salariales no tienen ninguna explicación lógica.

- Esta falta de lógica sugiere que los estereotipos de género, las convenciones e instituciones sociales, la falta de transparencia salarial y la discriminación juegan un papel importante en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la carga desproporcionada que las mujeres asumen en las tareas domésticas y de cuidado.

Aunque el tamaño de la brecha salarial de género y la proporción que se debe a la discriminación varían según el país, en todo el mundo, la brecha salarial de género tiende a ampliarse durante la edad reproductiva.

- ¿Qué implica la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres?
- Los salarios se establecen sin ningún tipo de discriminación basada en el sexo del trabajador o trabajadora.
- Los trabajos iguales o similares son pagados de manera igualitaria.
- Los trabajos que no son iguales pero tienen el mismo valor, son pagados de manera similar.

¿Cómo alcanzará la EPIC su objetivo?

Los miembros de la EPIC aunarán esfuerzos y fomentará alianzas en el ámbito nacional, regional e internacional con el objetivo de apoyar a los gobiernos, los empleadores y trabajadores y sus organizaciones en el logro de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y reducir la brecha salarial por motivos de género. Entre las medidas que pueden ser apoyadas en el marco de la EPIC figuran:

• Realización de estudios y servicios de asesoramiento.
• Recopilación y análisis de datos desagregados por sexo.
• Actividades de promoción e intercambio de experiencias.
• Fortalecimiento de capacidades.
• Promoción de políticas públicas.
• Iniciativas para la sensibilización sobre la materia.

La existencia de políticas que promuevan la igualdad de remuneración (por ejemplo, la obligación de publicar los salarios) también juegan un papel importante en continuar reduciendo la brecha salarial de género. Al mismo tiempo, la falta de instituciones, o políticas de cuidado de calidad, impactan sobre las decisiones relativas a la participación laboral de las mujeres y en consecuencia sobre la brecha salarial.

¿Cuáles serían los indicadores de éxito para el logro de la igualdad de remuneración?

- Reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Realización de estudios y servicios de asesoramiento.
- Recopilación y análisis de datos desagregados por sexo.
- Actividades de promoción e intercambio de experiencias.
- Fortalecimiento de capacidades.
- Promoción de políticas públicas.
- Iniciativas para la sensibilización sobre la materia.
- Omiso demostrado para lograr la igualdad de remuneración.
- Ratificación universal de las normas internacionales del trabajo pertinentes.

¿Qué es la Plataforma de Campeones para la Igualdad de remuneración?

La Plataforma de Campeones para la Igualdad de remuneración es un grupo de representantes de alto nivel de la sociedad civil, celebridades, expertos académicos, activistas sindicales, ministros del gobierno y líderes del sector privado, que se comprometen a desarrollar estrategias conjuntas de defensa para los Estados miembros y las partes interesadas. La Plataforma de Campeones es un elemento clave de la EPIC y será esencial para la estrategia de incidencia, incrementando el apoyo para la igualdad de remuneración al llegar proactivamente a los más altos niveles políticos y de toma de decisiones.

A través de su compromiso en el trabajo de incidencia a alto nivel, los Campeones crearán conciencia sobre la temática de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y abogarán por un mayor apoyo político para medidas concretas para reducir la brecha salarial de género global para 2030, con algunos resultados clave 2020.

Noticias

PANAMÁ SE CONVIERTE EN EL PRIMER PAÍS DE AMÉRICA LATINA EN SUMARSE A LA COALICIÓN GLOBAL DE IGUALDAD SALARIAL

El Presidente de la República Juan Carlos Varela, acompañado de la Vicepresidenta y Canciller Isabel de Saint Malo de Alvarado, oficializó este lunes la adhesión de Panamá a la Coalición Global de Igualdad Salarial, asociación estratégica para apoyar a los Estados Miembros a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, sobre igualdad de remuneración para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las

febrero 1st, 2018 Read More >

Vicepresidenta preside panel inaugural de Conferencia Regional sobre Igualdad Salarial

En el Ministerio de Relaciones Exteriores, se inauguró hoy la Conferencia Regional "Igualdad salarial entre hombres y mujeres para economías más prósperas e inclusivas", un espacio que busca promover una reflexión entre actores nacionales e internacionales sobre los retos para cerrar la brecha económica de género.

enero 31st, 2018 Read More >

2/3/2018 Conferencia EPIC – Conferencia EPIC

PANAMÁ SE CONVIERTE EN EL PRIMER PAÍS DE AMÉRICA LATINA EN SUMARSE A LA COALICIÓN GLOBAL DE IGUALDAD SALARIAL

La República de Panamá integra desde hoy la Coalición Global de Igualdad Salarial, un compromiso asumido por el país como aliado del Pacto Internacional para la igualdad salarial entre hombres y mujeres que promueve la Organización de Naciones Unidas (ONU).

enero 29th, 2018 Read More >

Dirección: San Felipe. Calle 3. Palacio Bolívar. Ciudad de Panamá **Teléfono:** (507) 511-4100 / (507) 511-420

SOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ