

Términos de Referencia

Manual y Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género en Panamá

I. Antecedentes y justificación

De acuerdo con el Índice de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas, Panamá ocupaba en 2019 la posición N° 57 de 189 países con un índice de desarrollo humano alto, sin embargo, en materia de igualdad de género, Panamá ocupa una posición inferior en la tabla (94 de 164 países), lo que indica que todavía existen brechas entre hombres y mujeres que hay que solventar.

En particular existen brechas recurrentes en las oportunidades de acceso al empleo que desfavorecen a las mujeres, debido entre otros, a una segregación horizontal que mantiene a las mujeres panameñas en los sectores menos productivos y más afectados por el Covid-19, como el sector del turismo y del comercio entre otros, debido a la necesidad de encontrar trabajos más flexibles que les permitan conciliar la vida laboral con la familiar.

Según la dinámica de reactivación laboral, el reingreso de las mujeres al mercado laboral será lento. Esto se observa en el incremento del número de ocupados para el 2021, del total de ocupados en el país, el 59.0% eran hombres, mientras que el 41.0%, eran mujeres. Es decir, se registró una menor participación de las mujeres en el total de ocupados. (INEC 2021).

Además, entre el 2015 y el 2020, un 6.4% más de mujeres pasó a realizar actividades en ocupaciones informales. (INEC 2021). Este incremento tiene relación con la dinámica del empleo en las provincias con mayores limitaciones para diversificar las actividades económicas y generar empleo decente. Así como, la concentración de la generación de puestos de trabajo en el sector terciario.

En el 2020, Panamá tenía una puntuación de 0.73, según el Índice Global de Brecha de Género. Para ese año, las mujeres tenían un 27% menos probabilidades de tener igualdad de oportunidades (WEF 2020). Asimismo, según el Índice Global de Brecha de Género, en el área de participación y oportunidad económica (con una puntuación de 0.69), la brecha salarial indica que las mujeres tienen ingresos 31% más bajos que los hombres. (Statista 2020). Estas brechas que ya eran importantes se han ampliado como resultado y efecto de la crisis sanitaria.

Con el apoyo de la OIT y de otras agencias de la familia de Naciones Unidas y el BID en Panamá, se ha establecido una alianza público privada de paridad de género denominada **Iniciativa de Paridad de Género (IPG)**. Además, Panamá se unió a la Iniciativa EPIC de equidad salarial (OIT, OCDE, ONU Mujeres), ya que la igualdad salarial es una de las prioridades de la IPG. Panamá también ha sido identificado como uno de los países prioritarios del acuerdo global de cooperación entre la OIT y PNUD en el tema de Igualdad de género y no discriminación en el trabajo.

Es por ello que la OIT en Panamá se centra en promover la igualdad de oportunidades en el empleo y ocupación en el marco de la IPG, que incluye las áreas priorizadas por la OIT: cuidado, eliminación de violencia de género, igualdad de salario. Dentro de esta última área y en aplicación de los Convenios de la OIT Núm. 100 sobre igualdad de remuneración (Ratificado en 1958) y el Convenio Núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (Ratificado en 1966), la OIT brinda apoyo de manera continuada al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL).

Es en seguimiento a una solicitud del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) de Panamá a la Oficina Subregional de la OIT en San José, para que a través de su Proyecto de Conducta Empresarial Responsable (CERALC), que se desarrollan estos Términos de Referencia para el apoyo en el desarrollo de un Manual y Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género, basándose entre

otros en el “Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género” elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica, que fue elaborada en el 2021 con el apoyo de la OIT. Y en otras guías, herramientas y buenas prácticas de la Organización a nivel global.

En la medida en la que contribuye al concepto de trabajo decente de la OIT que expresa las aspiraciones de hombres y mujeres por lograr un trabajo productivo, justamente remunerado, en condiciones de igualdad, libertad, seguridad, **equidad** y dignidad humana. Esta consultoría tiene como objetivo, por lo tanto, apoyar al MITRADEL en el desarrollo del Manual y Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género y que tenga en cuenta en particular la igualdad salarial.

II. Objetivos

Objetivo general

Dotar a los inspectores de trabajo de la Dirección de Inspección de Trabajo con herramientas prácticas y con formación, que les permita detectar situaciones de discriminación en el lugar de trabajo por razón de género y aplicar las leyes panameñas pertinentes.

Objetivos específicos

1. Revisar, adaptar y validar con el MITRADEL el “Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género” desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica, al contexto panameño y su legislación.

El Manual se organiza en dos grandes partes, a ser revisadas, adaptadas y validadas por MITRADEL, a saber:

- ✓ La descripción de los diferentes instrumentos que componen la Guía de Inspección del trabajo con Enfoque de Género en relación a su aplicación en cada fase de inspección: la entrevista patronal, b) la revisión de documentos, c) la entrevista con la persona trabajadora, d) la inspección ocular de las instalaciones y e) la citación patronal.
- ✓ La revisión de los contenidos de los instrumentos en función del agrupamiento de los derechos laborales que son revisados en las inspecciones con enfoque de género y su vinculación con el sustento jurídico, el catálogo de infracciones nuevas de género y los principales aspectos que se ha prevenido a la fecha bajo cada uno de estos. Se considera el acceso al empleo, las relaciones laborales, la salud y seguridad en el trabajo y el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, con particular énfasis en las motivadas por razones de género.
- ✓ La persona consultora también deberá revisar y adaptar, y en el caso necesario, definir un catálogo de nuevas infracciones para las visitas inspectivas con enfoque de género, considerando las normas nacionales establecidas en Panamá, así como el Protocolo de aplicación de políticas de género en las empresas y el plan de acción de igualdad para las mujeres. Además la revisión tendrá en cuenta otros materiales específicos de la OIT y de Naciones Unidas que puedan enriquecer el desarrollo del manual, como por ejemplo aquellas desarrolladas para entender la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Adaptar, preparar y validar con el MITRADEL material de formación sobre cómo detectar la discriminación de género a través de la inspección laboral basado en los documentos arriba mencionados (el Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de

Inspección de Trabajo con Enfoque de Género en Panamá) y otros que puedan ser aportados por el equipo Técnico de la OIT.

2. Adaptar las herramientas que ayudan en el proceso de recabar la prueba para demostrar a nivel de Tribunales de Justicia en Panamá la existencia de las infracciones .
3. Llevar a cabo un programa de formación de personas formadoras sobre cómo detectar la discriminación de género a través de la inspección laboral, valiéndose de los materiales desarrollados para este efecto.

III. **Ámbito**

Se pretende contratar una persona consultora que adapte y enriquezca el “Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género” de Costa Rica desde una perspectiva práctica, es decir que tanto para la revisión, adaptación y validación del Manual y Guía mencionados arriba, como para la adaptación y preparación del material de formación de personas formadoras y la formación misma.

La idea es dotar a los inspectores de trabajo de la Dirección de Inspección de Trabajo de Panamá, con herramientas que puedan ser aplicadas en sus inspecciones cotidianas, tomando como base para ser adaptado y validado por MITRADEL, los instrumentos creados para tal fin para la inspección de trabajo en Costa Rica, y otros que pudieran ser pertinentes. De ahí la importancia de contar con los insumos de los inspectores de trabajo de la Dirección de Inspección de Trabajo y de la Oficina de Género y Trabajo del MITRADEL, durante la revisión, adaptación y validación de los instrumentos. También es importante contar con la participación y colaboración del Instituto Nacional de la Mujer, dado su liderazgo en el tema de género, siempre a sabiendas de que el “Manual y Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género” son instrumentos para el uso del MITRADEL.

El trabajo comprenderá cuatro etapas:

- 1) Entrevistar al menos cinco personas informantes clave para comprender el contexto panameño en que se desarrollará las inspecciones de género, incluyendo: el Director de Inspección de Trabajo, el Director de Cooperación Internacional, la Jefa de la Oficina de Género y Trabajo del MITRADEL, Funcionaria del INAMU, Representantes de CONEP y Mujeres Representantes de las organizaciones sindicales.
- 2) Revisión, adaptación y validación del “Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género” de Costa Rica, y los materiales para formación. En el caso de existir otros materiales pertinentes podrán ser tenidos en cuenta para enriquecer el manual. En general es prioritario adaptar:
 - a. Información sobre la legislación panameña (incluyendo sanciones).
 - b. Discriminación de género y cómo se manifiesta en el país.
 - c. Estereotipos y división del trabajo basada en el género en el país.
 - d. Discriminación de género e inspección de trabajo en el país.
- 3) Formación de formadores para los inspectores de trabajo de la Dirección de Inspección de Trabajo en tres días y que servirá para validar los materiales adaptados para Panamá.

- 4) Realización de los ajustes acordados con las personas inspectores durante los tres días de formación a los materiales de formación y presentación de los materiales para publicación.

IV. Productos

Se espera que la consultora/or entregue los siguientes productos:

- ***Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género, Panamá***

Incluye las herramientas prácticas adaptadas para los inspectores de trabajo en Panamá y validadas por MITRADEL, a saber: la entrevista a la parte patronal, la revisión de los documentos, la entrevista con la persona trabajadora, la inspección ocular de las instalaciones y la citación patronal. También incluye el catálogo de infracciones de género, incluyendo nuevas infracciones, y otros instrumentos a ser definidos para el contexto panameño.

- ***Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género, Panamá.***

El Manual se organiza en dos grandes partes, a ser revisadas y adaptadas para el contexto panameño y validadas con el MITRADEL, a saber:

- ✓ La descripción de los diferentes instrumentos que componen la Guía de Inspección del trabajo con Enfoque de Género con relación a su aplicación en cada fase de inspección: la entrevista patronal, b) la revisión de documentos, c) la entrevista con la persona trabajadora, d) la inspección ocular de las instalaciones y e) la citación patronal.
- ✓ La revisión de los contenidos de los instrumentos en función del agrupamiento de los derechos laborales que son revisados en las inspecciones con enfoque de género y su vinculación con el sustento jurídico, el catálogo de infracciones nuevas de género y los principales aspectos que se ha prevenido a la fecha bajo cada uno de estos. A tales efectos se considera el acceso al empleo, las relaciones laborales, la salud y seguridad en el trabajo y la violencia y el acoso laboral, en particular aquellas motivadas por razón de género.
- ✓ La persona consultora también deberá revisar y adaptar, y en el caso necesario, definir un catálogo de nuevas infracciones para las visitas inspectivas con enfoque de género.
- ✓ La persona consultora podrá incluir cambios en el Manual, incluso posterior a la formación de formadores para los inspectores de trabajo sobre la inspección con enfoque de género, de forma tal, que se recoja adecuadamente el conocimiento de las personas inspectoras en el país.

- ***Materiales para el taller de formación de formadores para personas inspectoras en género***

Los materiales para el taller de formación de formadores para inspectores de trabajo con enfoque de género deben incluir:

- a) El currículo/metodología que describa la actividad, secuencia, objetivos de la actividad y tiempo estimado,
- b) Manual de la persona participante con las actividades y materiales para usar en la sesión de formación,
- c) Las presentaciones de PowerPoint para usar en las sesiones.

V. Plazo y presupuesto

El periodo de la consultoría es del 30 de mayo al 30 de setiembre de 2022.

El monto total de la consultoría es de USD 10,000, a desembolsarse de la siguiente manera:

- Un primer pago de USD 2,500 por la entrega y aprobación de la ***Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género, Panamá.***
- Un segundo pago por USD 2,500 por la entrega y aprobación de los ***Materiales para el taller de formación de formadores para personas inspectoras en género.***
- Un tercer pago por USD 5,000 a la entrega y aprobación de ***Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género, Panamá.***
- **La supervisión del contrato estará a cargo de la Oficial en Empresas y Género así como del Oficial del Proyecto CERALC.**
- ***Los fondos de esta consultoría son aportados en su totalidad por el proyecto CERALC.***

La propuesta debe ser enviada por correo electrónico a más tardar **el 15 de mayo de 2022** a Lourdes Xirinachs, Oficial de Género y Empresas, OIT San José: xirinachs@iloguest.org