



Encuesta sobre

Liderazgo de las mujeres y políticas de igualdad en las empresas de Panamá

IPG Panamá

ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA PARA EL CIERRE DE BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO



¿De dónde partimos?

Panamá en contexto

Panamá en el contexto global de brechas

51 (de 148)

Posición Global (WEF 2025)

0,741

Puntaje Índice Global

A pesar de los avances, Panamá ha retrocedido desde el puesto 40 alcanzado en 2022. Actualmente se ubica en la posición 13 de 23 países en América Latina y el Caribe.

Persisten brechas económicas de género

Posición de Panamá (de 148 países) según dimensiones del Global Gender Gap. 2025

39 

Salud y
supervivencia ↑

47 

Logro educativo ↑

55 

Participación y
oportunidades
económicas ↓

61 

Participación
política ↓

Panamá retrocede posiciones en Participación y Oportunidades Económicas

Brechas de género en el mercado laboral



Brecha de participación laboral: 25%, superando el promedio de los países OCDE (18%).



Informalidad: solo el 11% cuenta con afiliación al sistema de pensiones (18% en América Latina).

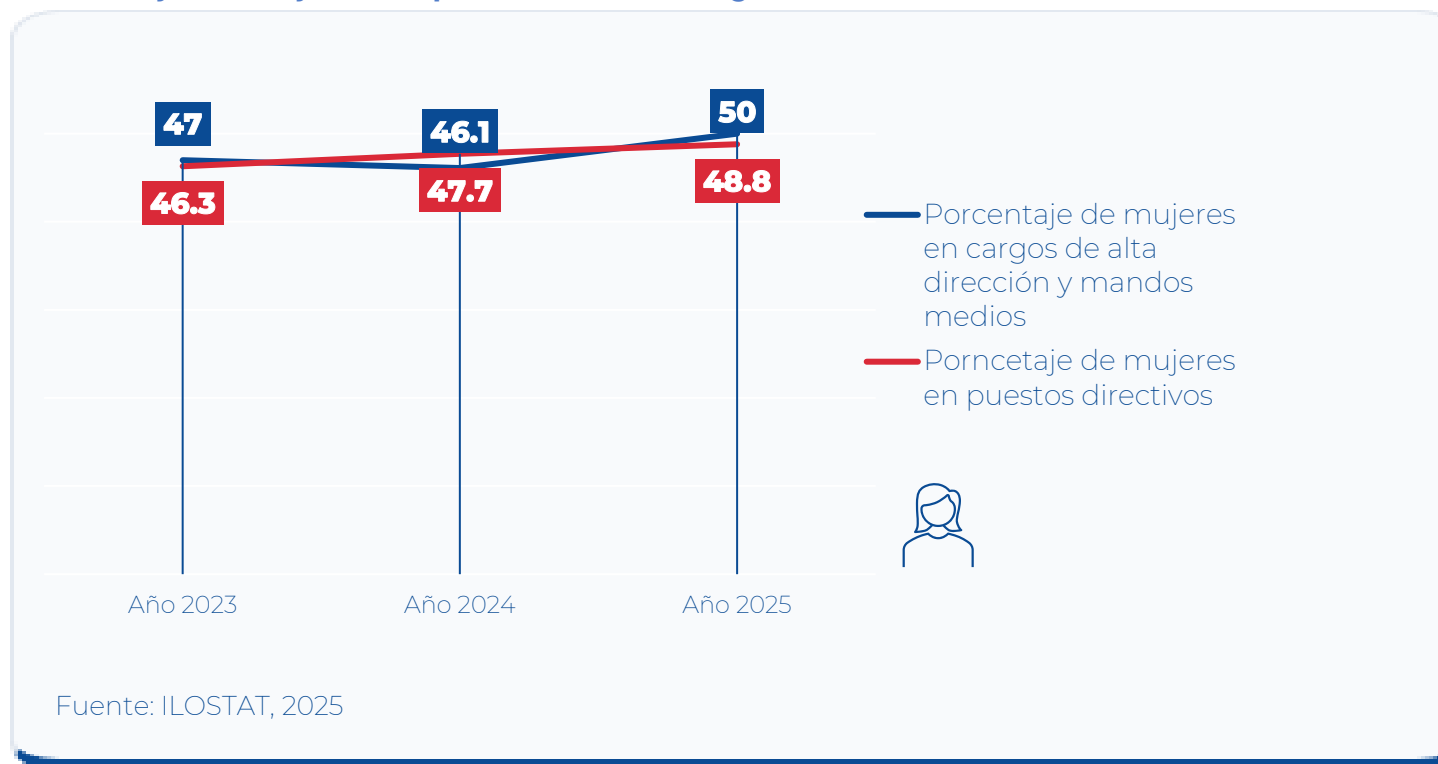


Brecha salarial: brecha salarial promedio en el sector formal fue de 41% respecto a los hombres.

Fuente: Marmolejo, Ruiz-Arranz, Ochoa (2021). Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo: Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana. Banco Interamericano de Desarrollo.

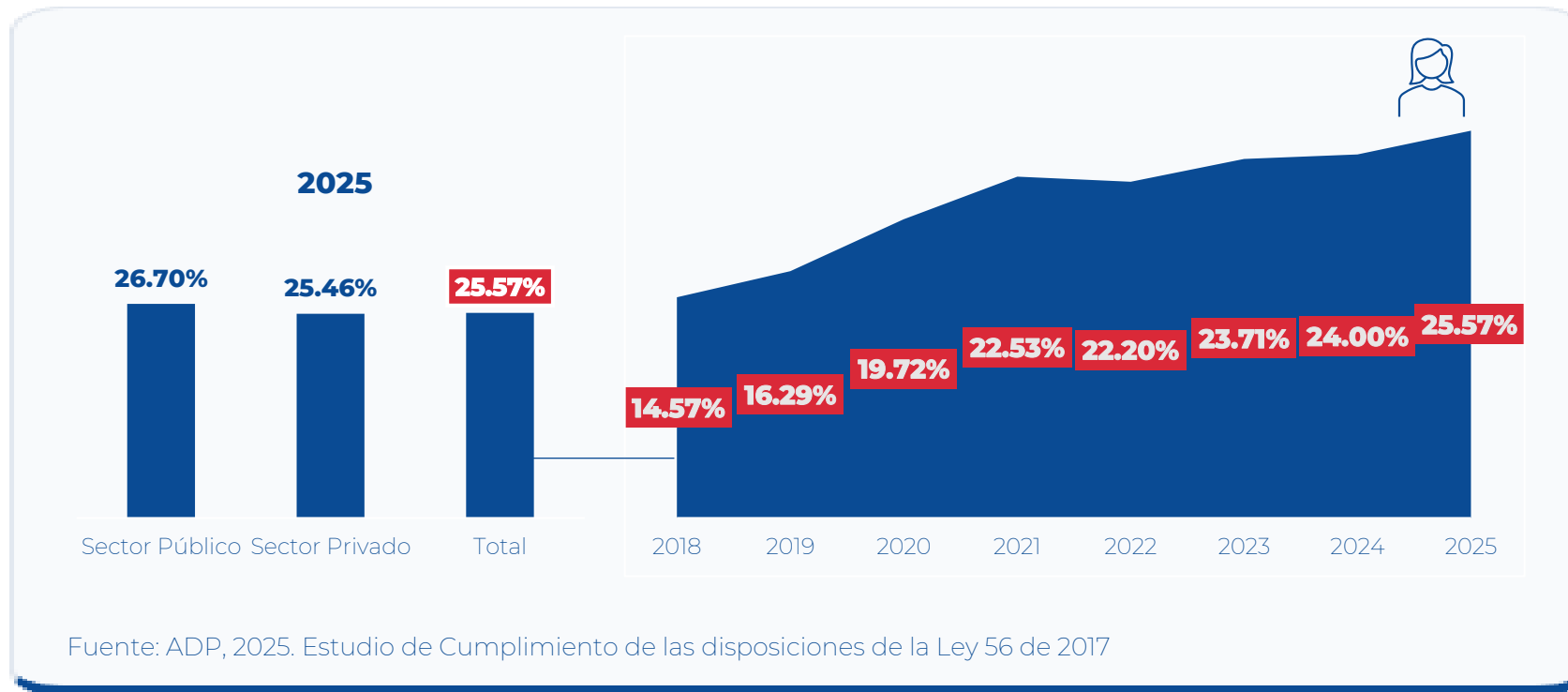
Puestos de liderazgo: paridad alcanzada

Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo (%). 2025



Pero no en los altos niveles ejecutivos

Representación de mujeres en Juntas Directivas de entidades reguladas (%)



| Ley 56

30%

Ley 56 de Panamá

Liderazgo en Directorios

La Ley 56 de 2017 establece como meta una cuota del 30% de participación de mujeres en Juntas Directivas del sector público y de empresas público-privadas.

El rol del sector privado

La participación y compromiso de las empresas resultan fundamentales para:



Empleo Equitativo

Ampliar activamente las oportunidades de inserción laboral para las mujeres.



Igualdad Salarial

Reducir sistemáticamente la brecha de ingresos económicos entre hombres y mujeres



Espacios Seguros

Garantizar espacios de trabajo saludables, respetuosos y libres de acoso.



Liderazgo Femenino

Promover e impulsar su acceso a puestos de alta dirección y toma de decisiones.



Motivos

**¿Por qué la
igualdad es un
buen negocio?**

El valor de la igualdad



Rentabilidad

Las empresas con mayor diversidad en el liderazgo presentan retornos sobre capital significativamente superiores.



Innovación

Equipos diversos aportan perspectivas heterogéneas, acelerando los ciclos de innovación y toma de decisiones.



Reputación

El compromiso con la equidad fortalece la marca empleadora y atrae al mejor talento del mercado.

Beneficios de la igualdad

- **Mayor Rentabilidad y Desempeño Financiero** (BID Invest, 2018)
- **Impulso a la Productividad y Crecimiento** (OIT, 2024)
- **Innovación y Mejores Decisiones**
- **Atracción y Retención de Talento** (BID Invest, 2018).
- **Mejora de la Reputación Corporativa** (PNUD, s.f.).





Encuesta

Liderazgo e igualdad en las empresas panameñas

| Objetivos y metodología

Objetivo

Conocer la situación y alcance de la política de género en las empresas panameñas, **con especial énfasis en materia de promoción y liderazgo.**

Metodología

Método: Encuesta online.

Cobertura geográfica: Ciudad de Panamá.

Sujeto de la encuesta: Altos directivos o nivel jerárquico de las empresas vinculados a la gestión del talento humano.

Instrumento: Cuestionario estructurado, aplicado en línea (autoadministrada).

Muestra alcanzada: 111 empresas.

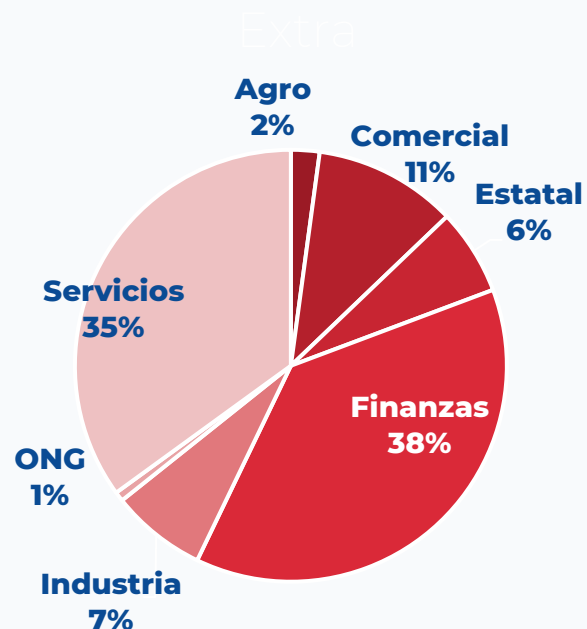
¿Quiénes son?

Perfil de las empresas participantes

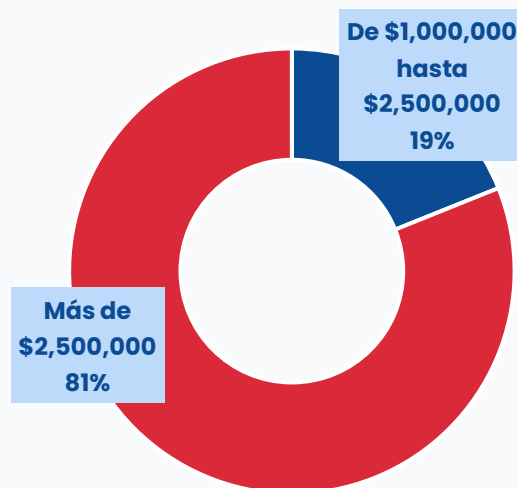


Perfil de las empresas participantes

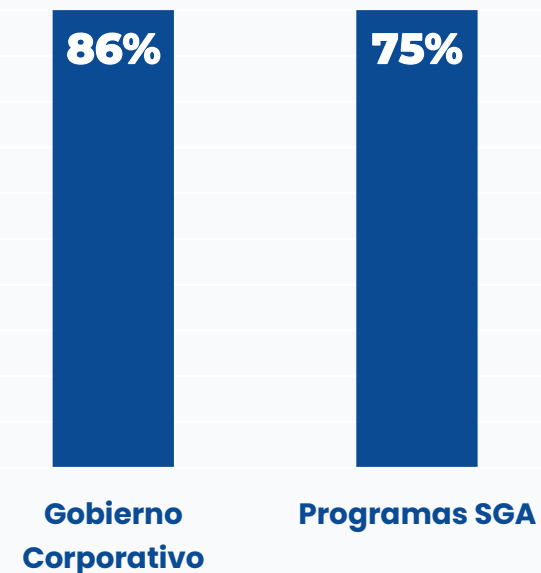
Sector



Facturación



Gobierno Corporativo y SGA



Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

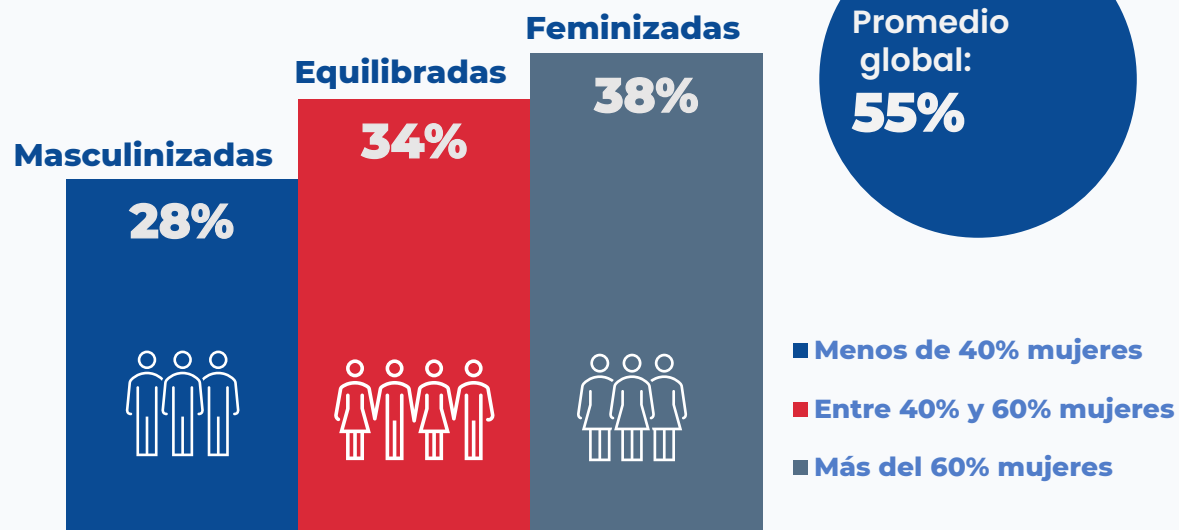


¿Qué hacen?

Perfil de género y políticas de igualdad

Perfil de género: tendencia a la feminización

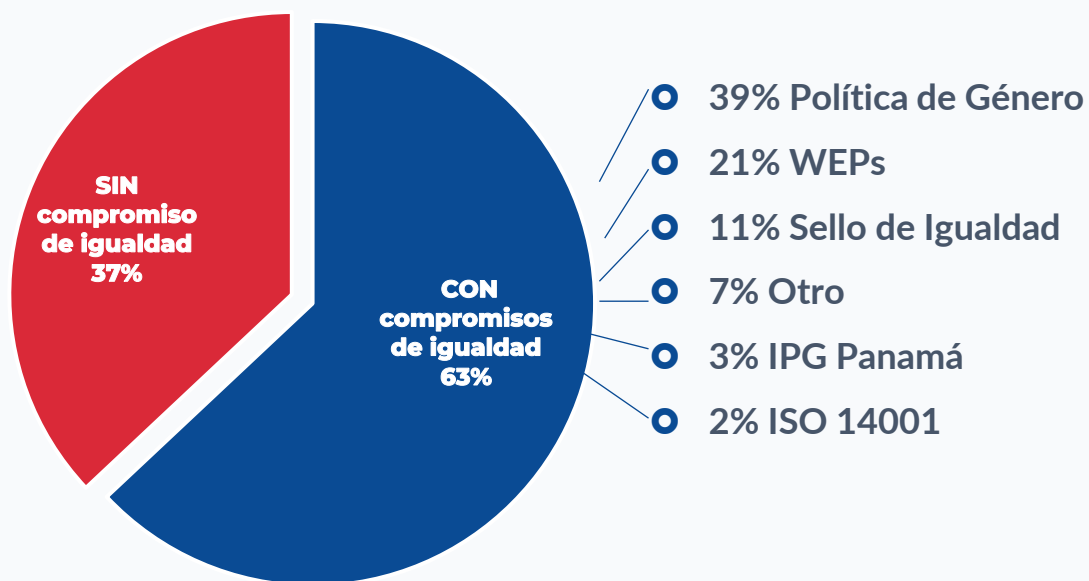
Empresas según representación de mujeres en las planillas (%)



Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

Empresas comprometidas con la igualdad

Empresas según compromiso con la igualdad (%)



Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

P7. ¿Con qué tipo de compromiso formal a favor de la igualdad de género cuenta su empresa?

Gobernanza de la igualdad: sin patrón claro

Empresas según instancia de toma decisiones igualdad (%)

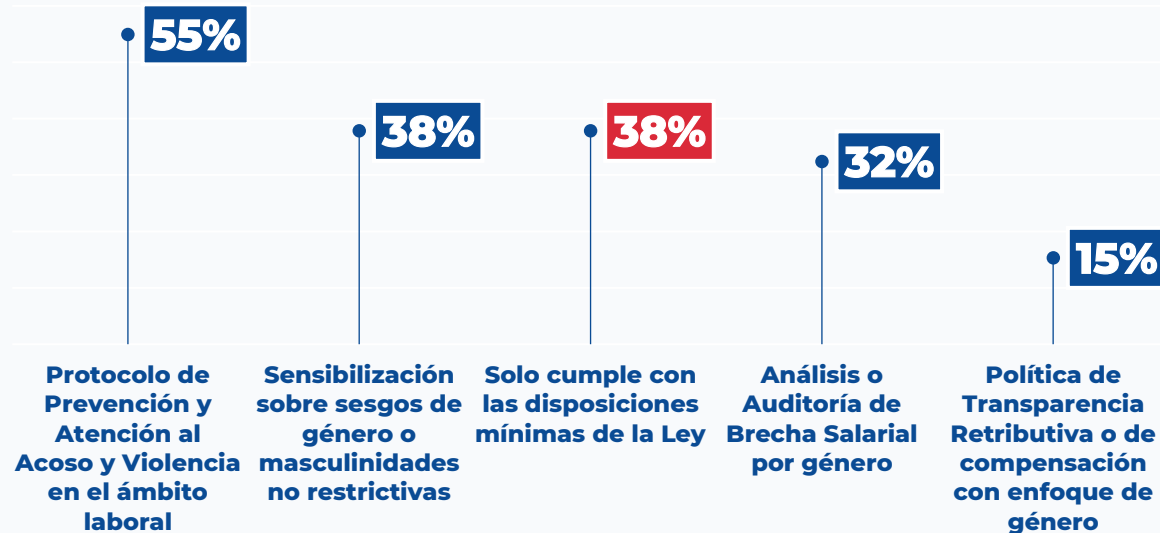


Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

P6. ¿Quién define en su empresa las políticas, programas y/o planes para reducir la brecha de género (diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a oportunidades, condiciones laborales y participación en la empresa)?

Medidas: prevención del acoso, la única extendida

Empresas según medidas de igualdad implantadas (%)

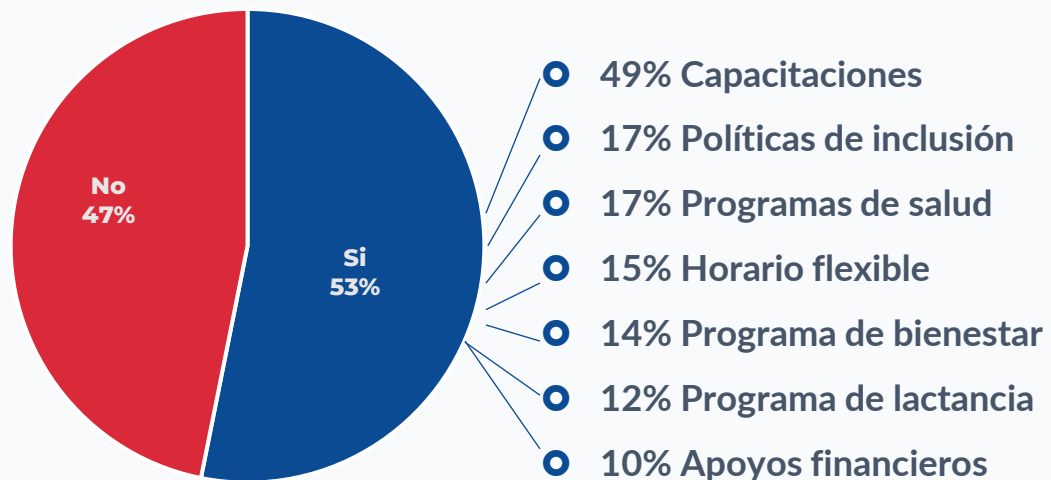


Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

P13. ¿Qué medidas aplica su empresa para asegurar la equidad y un entorno laboral seguro para sus colaboradoras?

Programas adicionales

Empresas según programas adicionales de igualdad (%)



Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

P8. ¿Tiene programas adicionales o iniciativas que desee compartir, por ejemplo, programas de balance de vida familiar, productos o servicios que contemplen especialmente a la mujer, u otros?

La igualdad, sin presupuesto específico

Empresas según presupuesto asignado a igualdad (%)



P17. ¿La empresa cuenta actualmente con recursos financieros específicos destinados a promover la equidad de género o el liderazgo femenino?

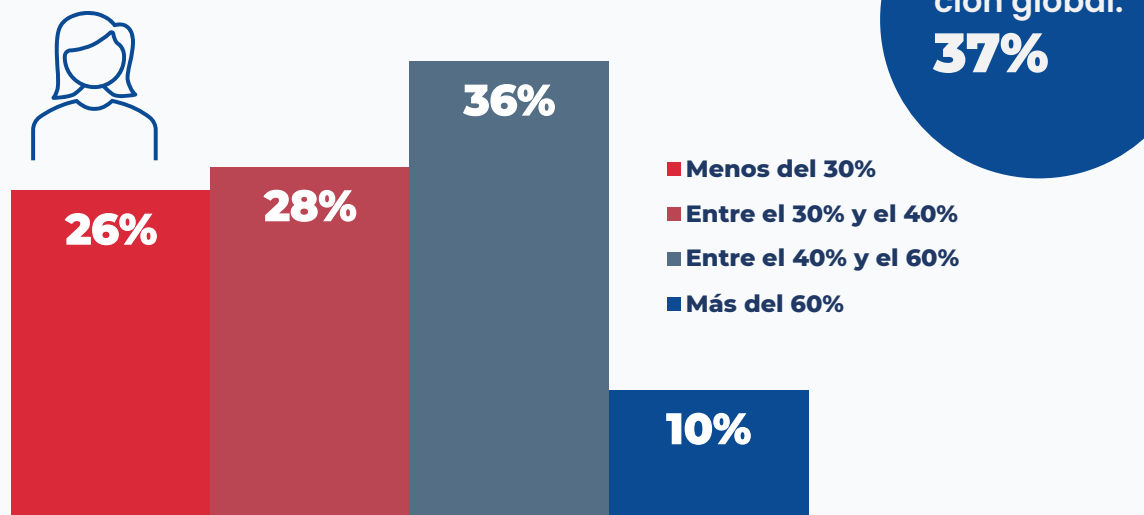
¿Cuál es la situación?

Liderazgo de mujeres y políticas de promoción



Sin paridad de género en Juntas Directivas

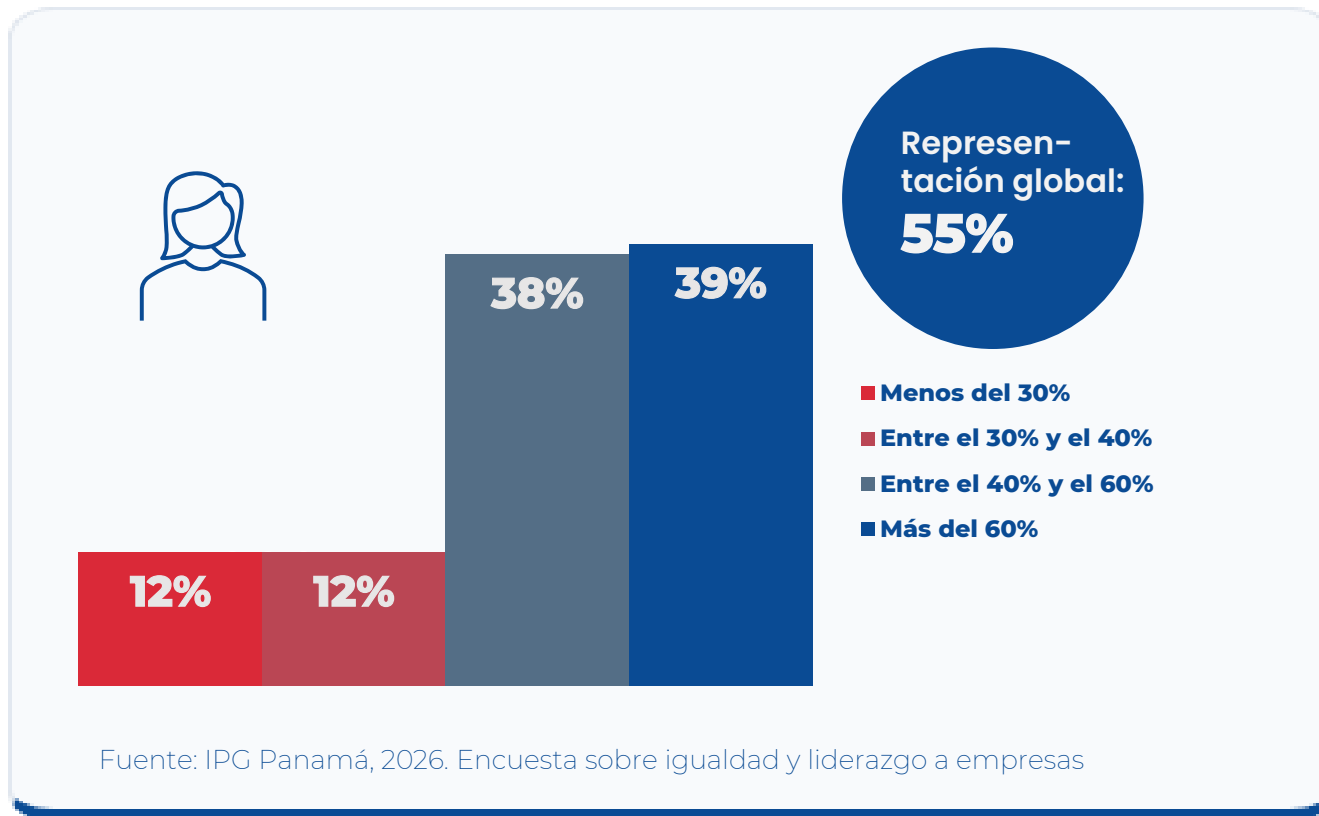
Porcentaje de empresas según representación de mujeres en Juntas Directivas(%)



Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

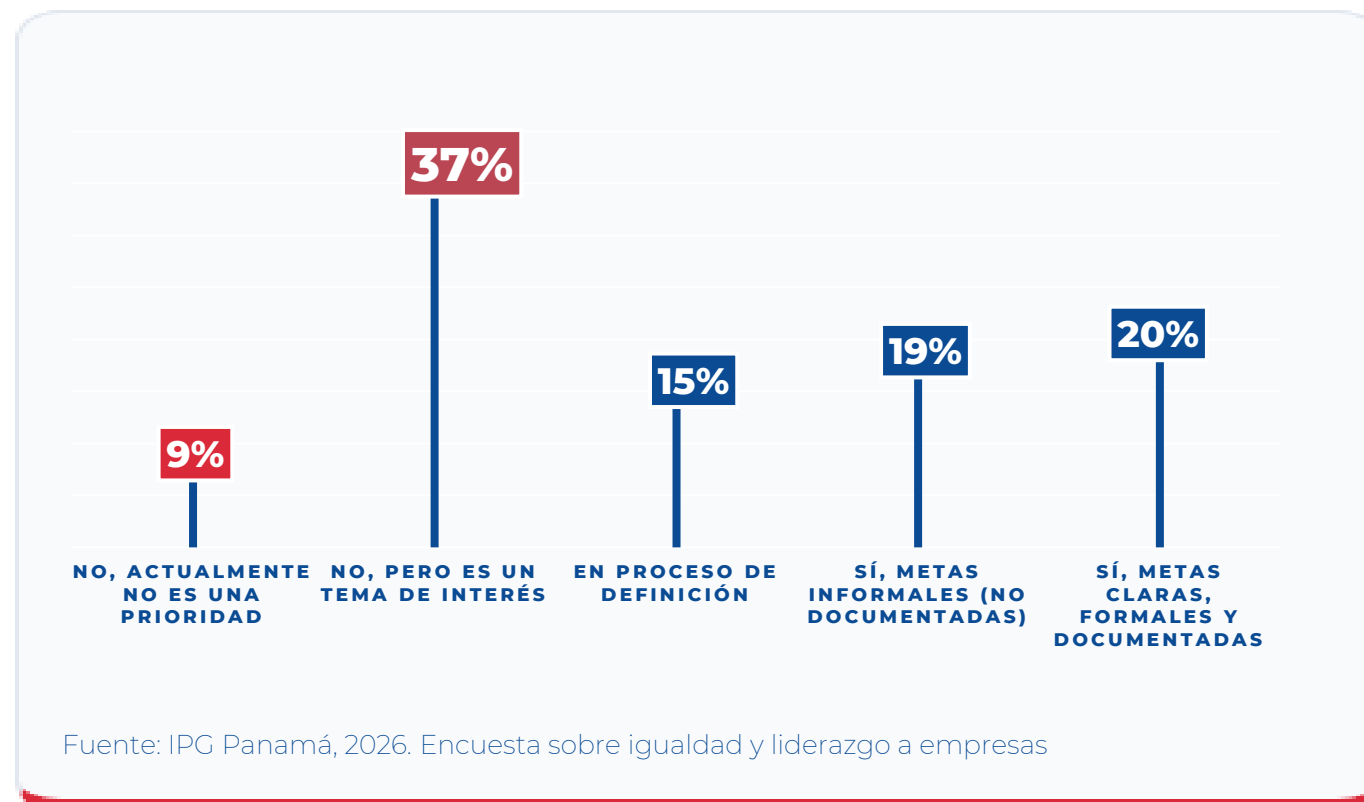
Pero sí en los Comités Ejecutivos

Porcentaje de empresas según representación de mujeres en Comités Ejecutivos (%)



Metas de liderazgo, un tema de interés

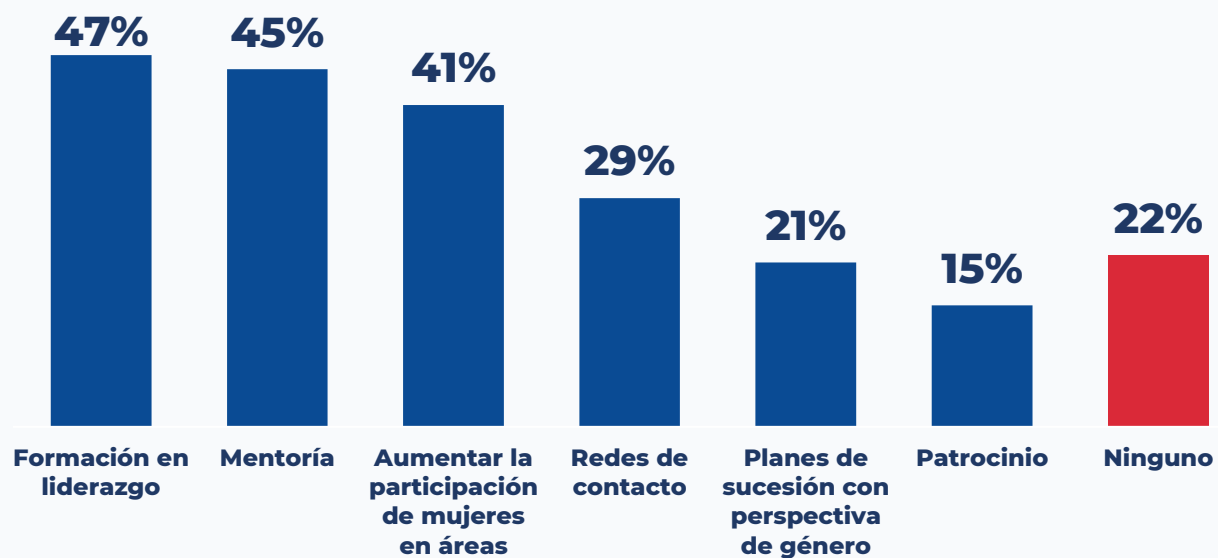
Empresas según metas de liderazgo de mujeres (%)



P14. ¿La empresa cuenta con metas explícitas relacionadas con el liderazgo femenino?

Formación y mentoría, medidas más extendidas

Empresas según metas medidas de promoción para las mujeres(%)

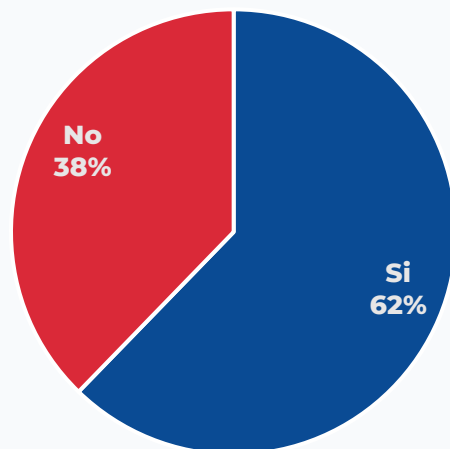


Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

P12. ¿Qué programas o iniciativas desarrolla o financia su empresa para el avance profesional de las mujeres hacia puestos de liderazgo?

Programas de capacitación en liderazgo

Empresas según programas de capacitación en liderazgo (%)

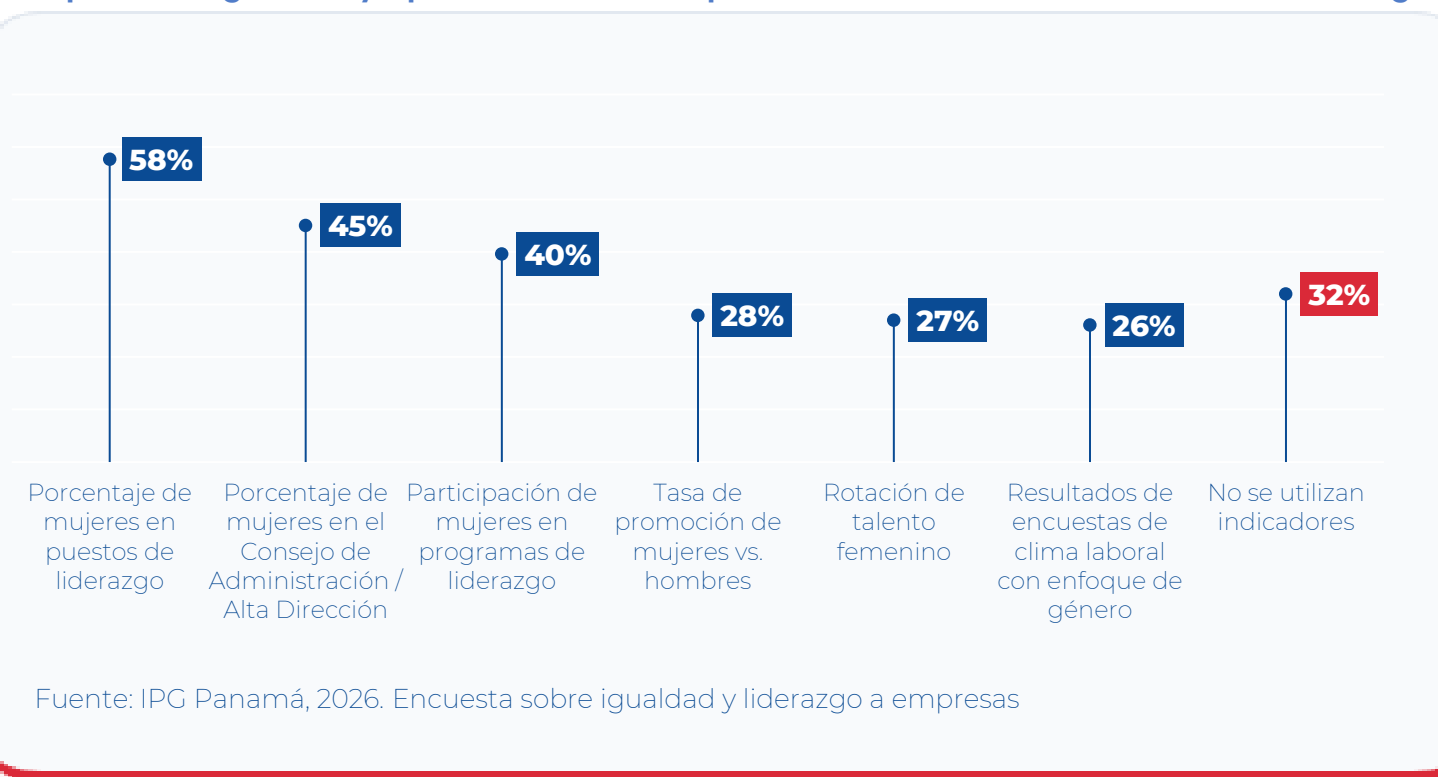


Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

P11. ¿Su entidad o empresa desarrolla o financia programas formales y regulares de capacitación para promover los ascensos de las mujeres en su organización, como coaching, mentoría o programas afines?

Indicadores para medir avances en liderazgo

Empresas según uso y tipo de indicadores para medir avances en materia de liderazgo(%)



P15. ¿Qué indicadores utiliza para dar seguimiento a esta agenda?

Mito de la meritocracia: estructuras que ignoran las barreras de partida

"Impulsamos programas de liderazgo y coaching **accesibles para todos los géneros.**"

"Nuestros procesos de contratación y desarrollo profesional **no hacen distinción por género.**"

"Los procesos de selección **se basan exclusivamente en habilidades, competencias y méritos**, de forma objetiva y transparente."

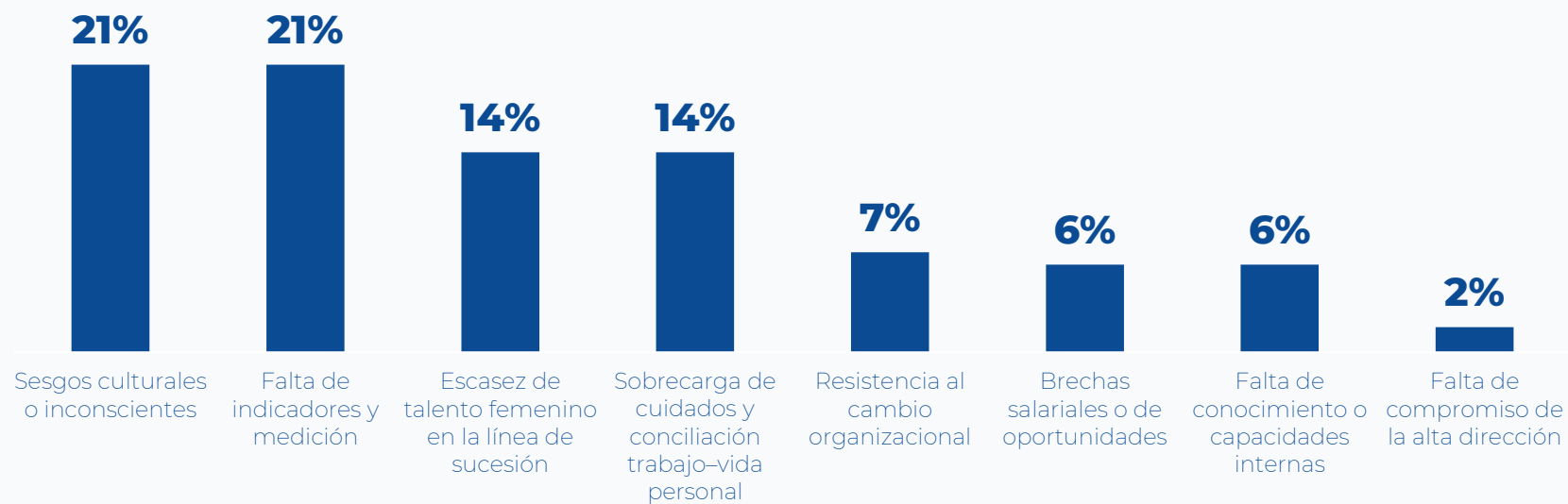
"Nuestra cultura **organizacional reconoce el talento sin distinción** y promueve la igualdad de oportunidades en todos los procesos de gestión de personas."

"Aplicamos un **enfoque de meritocracia**, donde las oportunidades se asignan en función del talento y las capacidades."



Falta de identificación de desafíos

Empresas según desafíos para avanzar en liderazgo de las mujeres(%)



Fuente: IPG Panamá, 2026. Encuesta sobre igualdad y liderazgo a empresas

P16. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su empresa para avanzar en el liderazgo femenino?

Falta de identificación de desafíos

"**No hay desafíos.** Las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades"

"**Aún no se ha detectado desafío**"

La paradoja de la percepción

La ausencia de desafíos percibidos no necesariamente implica la ausencia de barreras



El motor del cambio

Sin la identificación de desafíos no existen incentivos para la implementación de medidas

"**No tenemos desafíos,** tenemos una estructura meritocrática"

"Nuestras líderes son mujeres en su mayoría, **no presentamos algún desafío** en este momento."



Imagen generada con IA

En definitiva

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones: contexto

- Panamá tiene aún retos pendientes en materia de igualdad.
- Brechas económicas de género se mantienen.
- Avances en el liderazgo de las mujeres en las empresas, pero persiste infrarrepresentación en altos puestos ejecutivos.
- El sector privado, un actor clave para avanzar.
- La igualdad beneficia a todos, incluidas las empresas.



Conclusiones: encuesta

- Muestra de empresas “avanzadas en igualdad”.
- Empresas con tendencia a la feminización. Paridad en Comités Ejecutivos, no así en Juntas Directivas.
- Empresas con compromisos en materia de igualdad, pero falta de traducción operativa (presupuestos, metas, medidas, gobernanza).
- Discurso de la neutralidad de género y meritocracia como garantía de igualdad.
- No se perciben problemas, no se identifican desafíos.



Recomendaciones

- Institucionalizar la Igualdad en la Gobernanza.
- Asignación de Recursos Específicos.
- Ampliación de Medidas (conciliación, retribución, liderazgo).
- Mover la agenda de la "presencia" al "poder".
- Establecimiento de Metas Cuantificables.
- Superar el "Mito de la Meritocracia".
- Aplicar enfoques de acción afirmativa.
- Cumplimiento de la Ley 56.



Muchas gracias

 ipgpanama.mides.gob.pa

 ipgpanama@mides.gob.pa

 IPG AIP