



CONATO OIT



Situación Actual de la Mujer Sindicalista en Panamá RETOS Y PERSPECTIVAS



**Desarrollado en Panamá
los días 6 y 7 de octubre de 1992**

Panamá, República de Panamá

INDICE

Presentación	
Introducción	
1. Señalamientos Metodológicos.....	1
I. Características Generales de las informantes.....	3
II. Situación Laboral de la mujer sindicalista.....	5
a. Problemas y necesidades	
b. Respuestas a las necesidades laborales	
c. Rol de las mujeres en las necesidades	
III. Aspectos Organizativos que contribuyen al desarrollo de la mujer sindicalista.....	10
a. Las secretarias femeninas	
b. Las dificultades de las secretarias	
c. La toma de decisiones	
d. Relaciones establecidas por los sindicatos	
e. Influencia de las acciones promovidas por la mujer trabajadora en el resto de los sectores organizados de la población	
IV. Aspectos formativos para la promoción de la mujer sindicalista.....	15
a. Temas de formación y diseño de programas	
b. Mujeres instructoras	
c. Propuesta de las mujeres compañeras sindicalistas que realizaron las encuestas	
2. Proyecto multinacional de la promoción de la mujer sindicalista.....	22
I. Referencias General	
II. Trabajo en grupo	
III. Resultados respecto al diagnóstico	
IV. Propuestas positivas	
Consideraciones finales y recomendaciones.....	26
Anexo.....	28

P R E S E N T A C I O N



El Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista en Panamá, es producto de tres períodos de trabajo que se inician en el mes de junio y culminan en el mes de octubre con la presentación de los resultados del Diagnóstico a través de un taller denominado: Situación Actual de la Mujer Sindicalista Retos y Perspectivas. La iniciativa se enmarca en el proyecto regional de promoción de la Mujer Sindicalista de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT).

Para la realización de la mencionada gestión fue necesario crear un comité compuesto por las distintas centrales que conforman el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO). Es así con la Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP) fue representada por la señora CARMEN LIZARRAGA; la central General de Trabajadores (C. G. T. P.) la señora JULIA ZUIRA;

la Federación Sindical de Trabajadores la señora MARGARITA DIAZ y la coordinación general del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) la señora NORMA CANO. La coordinación nacional del proyecto por parte de la Organización Internacional del Trabajo fue asumida por la Licenciada GLADYS MILLER RAMIREZ.

Considerando la necesidad de divulgar la condición de la Mujer Trabajadora Sindicalista nos propusimos publicar este informe con el propósito que sea conocido por los hombres y mujeres que conforman el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO). Es nuestro interés que el Diagnóstico de la realidad de las mujeres trabajadoras generen la ejecución de acciones que puedan favorecer a este enorme grupo social.

Exhortamos al Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) a contribuir en el cumplimiento de las tareas emanadas de estas jornadas, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la instamos a implementar proyectos, programas y convenios que respondan a los intereses de las mujeres para lograr el pleno desarrollo en su organización y la sociedad.

NORMA CANO

INTRODUCCION

El Diagnóstico sobre la Condición de la Mujer Sindicalista, es un proyecto regional que cubre doce países de América Latina. Los objetivos generales son: generar programas de acción positiva que mejoren las condiciones laborales y sociales que ellas enfrentan en su vida laboral y cotidiana. Otro es lograr una actitud reflexiva frente a las políticas de formación desarrolladas y por desarrollar en las Organizaciones sindicales y la secretaría o comisiones femeninas en relación a:

Organización
Educación de dirigentes y bases
Promoción de la mujer
Problemas y resultados obtenidos

A fin de responder a los objetivos generales arriba señalados, el Diagnóstico analiza cuatro ejes alrededor de la situación de las mujeres sindicalistas, pertenecientes a tres centrales de CONATO, CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES (AS) ORGANIZADOS.

El primero y segundo eje se refieren a las características generales de los Sindicatos entrevistados. Se estudia lo relacionado a la Condición Laboral de la Mujer. El tercero y cuarto eje, presentan las condiciones organizativas que contribuyen al desarrollo, así como, los aspectos formativos. Para concluir, se presentan algunas consideraciones finales y recomendaciones.

SEÑALAMIENTOS METODOLOGICOS

A. Los Instrumentos para la Recolección de Datos

Los instrumentos utilizados para la elaboración del Diagnóstico fueron: la ficha sobre los sindicatos entrevistados y el cuestionario elaborado para sesenta mujeres dirigentes pertenecientes a tres centrales.

B. La Muestra

Según datos ofrecidos por CONATO, el número aproximado de dirigentes entre las tres Centrales indagadas es de 295. De ese total se cubrió un 20% que en términos absolutos representan un total de 60 dirigentes.

Las Centrales estudiadas fueron: CGTP (Central General de Trabajadores (as) de Panamá), CNTP (Central Nacional de Trabajadores (as) de Panamá) y la Federación Sindical.

De tres Centrales se logró entrevistar la cantidad de 17 sindicatos que responde a una población de 9,646. Faltó dato por sexo de algunos Sindicatos.

III. ASPECTOS ORGANIZATIVOS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA MUJER SINDICALISTA

A. Las Secretarías Femeninas

La creación de las Secretarías de la Mujer en los Sindicatos, puede resultar una estrategia eficaz para la promoción y participación de las mujeres, pero este no es un camino que atienda las demandas particulares de las mujeres. Para ello se requiere no sólo de un Comité, sino de un trabajo organizativo y de formación con una perspectiva centrada en el reconocimiento de la discriminación y subordinación de las mujeres, tanto en el área sindical como en la macro-sociedad.

La experiencia de grupos: llámese Comité, asociación y otras denominaciones que agrupan mujeres, en muchos casos, reproducen la concepción patriarcal. Llama la atención; por ejemplo: que según comentarios de algunas dirigentas, los Comités Femeninos, durante sus inicios estaban dirigidos por varones.

En síntesis la sola conformación de secretarías o comités no garantizan un trabajo encaminado al reconocimiento de la condición de desigualdad de las mujeres, no obstante, puede ser un medio. Ello se corroborara en las respuestas respecto a la existencia y duración de las Secretarías o Comités Femeninos. El 66.7% de las entrevistadas expresaron que existe Secretarías Femeninas en los Sindicatos. El 28.3% indicó que no hay. El 5% de las encuestadas respondió que no saben.

Respecto a la duración de las Secretarías, el 45% de las entrevistadas consideró que los Comités cuentan con más de cinco años de fundación y 21.7% que menos de cinco.(ver cuadro No. 10 y 10A).

B. Las Dificultades de las Secretarías

Las Estrategías de organización que el Sindicato contempla fortalecer son en primer lugar, la referente a la participación de la mujer; seguidos por la promoción de la igualdad real y la generación de proyectos específicos para la mujer. Es por ello que el 58.3% de las mujeres indagadas señalan que su sindicato debe realizar cambios en su política de organización y formación para que la mujer tenga una participación más efectiva. (ver cuadro No. 11).

Tales limitaciones son reconocidas en las respuestas ofrecidas por las entrevistadas, a la pregunta relacionada con las principales dificultades experimentadas por las mujeres en la organización. Resaltan cuatro aspectos en su orden: (ver cuadro No. 12)

1. La atención de su hogar 81.6%.
2. Falta de motivación de las mujeres afiliadas a la organización 75%.
3. Falta de presupuesto para desarrollar actividades 70%.
4. Falta de recursos humanos comprometidos con la labor que realizan 63.3%.

CUADRO No.10A PERIODO DE CONSTITUCION DE COMITES O SECRETARIAS FEMENINAS, SEGUN LAS ENTREVISTADAS. AÑO 1992

TIEMPO DE CONSTITUCION	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Hace más de 5 años	27	45
No tiene	17	28.3
Hace menos de 5 años	13	21.7
NS/NR	3	5

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.11 CONSIDERACION DE LAS ENTREVISTADAS RESPECTO A LA REALIZACION DE CAMBIOS EN LA POLITICA DE LA ORGANIZACION Y FORMACION. AÑO 1992.

DEBE REALIZAR CAMBIOS	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
SI	35	58.3
NO	25	41.6
NS/NR	1	1.6

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.12 PRINCIPALES DIFICULTADES EXPERIMENTADAS POR LAS MUJERES. AÑO 1992.

PRINCIPALES DIFICULTADES	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Atención de su hogar	49	81.6
Falta de motivación de mujeres afiliadas a la organización	45	75
Falta de presupuesto para desarrollar actividades	42	70
Falta de recursos humanos competidos con la labor que realizan	38	63.3
Falta de interés de parte de los compañeros por el trabajo que realizan	34	56.6
Predominio de la autoridad masculina en las actividades organizativas y de formación	32	53.3
Falta equipo didáctico	30	50
Represión por parte del patrón	19	31.6
Otros	2	3.3

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.13 FORMAS DE PARTICIPACION DE LA MUJER SINDICALISTA EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISION. AÑO 1992.

FORMAS DE PARTICIPACION	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Siempre son consultadas para todas las decisiones	41	68.3
Son consultadas cuando la decisión puede afectar a las mujeres trabajadoras	41	68.3
Su opinión es determinante para tomar las decisiones	28	46.6
Generalmente no son consultadas para la toma de decisiones de toda la organización	18	30
NS/NR	3	5
Ninguna	1	16
Otros	1	16

CUADRO No.13A CONOCIMIENTOS SOBRE LAS FORMAS DE PARTICIPACION DE LA MUJER SINDICALISTA EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES. AÑO 1992.

CONOCIMIENTO SOBRE LAS FORMAS DE PARTICIPACION	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
SI	48	80
NO	8	13.3
NS/NR	4	6.7

CUADRO No.14 RELACION DEL SINDICATO CON ORGANIZACIONES FEMENINAS NACIONALES. AÑO 1992.

ORGANIZACIONES	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Organizaciones Femeninas Sindicales	38	63.3
ONG's	19	31.6
Organizaciones Femeninas Cooperativas	11	18.3
Organizaciones Femeninas Estatales	7	11.6
Organizaciones Femeninas Campesinas	6	10
Ninguna	4	6.6
Otras	3	5
NS/NR	1	1.6

Se torna clara la ausencia de una estrategia sistemática orientada al reconocimiento del problema general de la discriminación contra la mujer, lo que ha permitido la desvalorización del trabajo a lo interno (en el comité de mujeres) y externo (resto del sindicato) de la Organización Sindical.

La responsabilidad social asignada a las mujeres en el hogar, cuidado de hijos y resto de actividades domésticas, ha obstaculizado la participación plena de las mujeres en los distintos ámbitos del quehacer sindical. Según se concluye por las respuestas de las informantes se combinan las dificultades citadas con las siguientes limitaciones:(ver cuadro No. 12)

1. Falta de interés de parte de los compañeros por el trabajo que ellas realizan 56.6%.
2. Predominio de la autoridad masculina en las actividades reorganizativas y de formación 53.3%.
3. Problemas internos de comunicación 50%.
4. Falta de equipo didáctico 51.6%.

Llama la atención los tres primeros aspectos, pues confirma el planteamiento reiterado en este informe, en cuanto a las desigualdades y falta de oportunidades para las mujeres en el ambiente sindical. Particularmente, es interesante referirnos al 51.6% que consideran los problemas internos de comunicación como una de las dificultades. Es evidente que se planteen estas situaciones, son propias de las relaciones interpersonales, pero, en el caso que nos ocupa, se refuerzan por las injusticias resultadas de la discriminación genérica que se plantea.

C. La Toma de Decisiones, Nivel de Influencia de las Secretarías Femeninas

En base a las respuestas logradas en el Diagnóstico sobre la Condición de la Mujer Trabajadora Sindicalizada, el 80% respondió que tienen conocimiento sobre las formas de participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones en los Sindicatos.

El 68.3% mostró que ellas siempre son consultadas para todas las decisiones. El mismo porcentaje respondió que son consultadas cuando la decisión puede afectar a las mujeres trabajadoras. Un 46.6% dijo que la opinión de las mujeres es determinante para tomar las decisiones y el 30% expresó que generalmente, no son consultadas para decidir en la organización.

Se concluye por las anotaciones respecto a el nivel de influencia en las decisiones de la Organización, que las mujeres, son tomadas en cuenta parcialmente, ya que no necesariamente sus puntos de vista determinan la decisión final porque en términos relativos la fuerza de influencia está por debajo del 50%.(ver cuadros No. 13 y 13A)

D. Relaciones Establecidas por los Sindicatos con Organizaciones Similares

El establecimiento de vínculos de coordinación u otro tipo de políticas de relaciones con instancias similares a nivel local e internacional, significa grandes ventajas para los sindicatos, en general, y las secretarías femeninas, en particular. Sin embargo, no se

establecen de manera importante estas relaciones a nivel local o internacional. Ello se colige por las respuestas de las entrevistadas; las que indican que un 63.3% de los sindicatos mantiene relaciones con otras organizaciones femeninas sindicales, es decir; a lo interno de las Centrales. Pero, apenas un 5%; con organizaciones femeninas campesinas; y un 11.6%; con organizaciones femeninas estatales.

Es prudente mencionar que el 31.6% de los sindicatos dicen tener relaciones con organismos no gubernamentales, ONG. (ver cuadro No. 14).

En lo que concierne al tipo de relación que mantiene el sindicato con otras organizaciones nacionales, las entrevistadas informan que algo más de la mitad (61.6%) establecen relaciones de solidaridad, seguida por trabajo conjunto a nivel general, de coordinación en formación y de coordinación en lo organizativo. (ver cuadro No. 15).

A nivel Internacional, tal como se señaló, las relaciones son débiles, y según las entrevistadas, escasamente llega a un 26.7%. (ver cuadro No. 16).

Algo parecido pero un tanto más favorable fueron las respuestas ofrecidas por las informantes en lo referente a la participación de ellas como sindicalistas en otras organizaciones. A ese respecto el 58% respondió que si participa y el 41.7% que no. (ver cuadro No. 17).

Las organizaciones con las cuales mantienen algún nivel de relaciones algunas de las indagadas fueron las siguientes:

Organizaciones de Mujeres	48%
Organismos No Gubernamentales	21.6%
Cooperativas	15%
Organización Comunal	10%

La falta de relaciones a lo interno y externo del Sindicato, y de las Secretarías Femeninas, debe haber limitado las posibilidades y el conocimiento de fuentes de apoyo y/o financiamiento para los programas y actividades. Se puede llegar a estas conclusiones cuando se observa que las fuentes de financiamiento que poseen las secretarías femeninas provienen en un 55% de la cuota sindical. Casi no tienen apoyo de agencias donantes (5%), de organismos no gubernamentales (3.3%), de organismos afines (6.6%) y/o de donaciones de organizaciones afines o similares (6.6%). (ver cuadro No. 18).

Es decir, las necesidades de recursos para el desarrollo de las secretarías no ha sido canalizado por la limitada visión de la importancia de mantener relaciones a lo interno y a lo externo del ambiente del Sindicato y Centrales.

E. Influencia de las Acciones Promovidas por la Mujer Trabajadora en el Resto de los Sectores Organizados de la Población

En opinión de las entrevistadas sus acciones han influido en los otros sectores de la población en un 73.3%. El impacto se ha observado en el 61.6%, en lo que concierne

CUADRO No.14A RELACION QUE MANTIENE EL SINDICATO CON OTRAS ORGANIZACIONES FEMENINAS NACIONALES. AÑO 1992

	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
SI	42	70
NO	13	21.7
NS/NR	5	8.3

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.15 TIPO DE RELACION QUE MANTIENE EL SINDICATO CON OTRAS ORGANIZACIONES FEMENINAS NACIONALES. AÑO 1992.

TIPO DE RELACION	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
De solidaridad	37	61.6
Trabajo conjunto a nivel general	23	38.3
De coordinación en la formación	22	36.6
De coordinación en lo organizativo	20	33.3
NS/NR	7	11.6

CUADRO No.16 RELACION QUE MANTIENE EL SINDICATO CON OTRAS ORGANIZACIONES FEMENINAS INTERNACIONALES. AÑO 1992.

MANTIENE RELACION	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
NO	36	60
SI	16	26.7
NS/NR	8	13.3
Total de mujeres entrevistadas	60	100

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.17 PARTICIPACION DE LAS MUJERES SINDICALISTAS EN OTRAS ORGANIZACIONES. AÑO 1992

	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
SI	35	58.3
NO	25	41.7

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.17A PARTICIPACION DE LAS MUJERES SINDICALISTAS EN OTRAS ORGANIZACIONES, SEGUN TIPO DE RELACION. AÑO 1992

TIPO DE RELACION	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Organización de mujeres	29	48.3
ONG's	13	21.6
Cooperativa	9	15
Organizacion comunal	6	10
Otros	2	3.3

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.18 CONOCIMIENTO DE FUENTES DE FINANCIAMIENTO QUE POSEE LA SECRETARIA FEMENINA. AÑO 1992

FUENTES DE FINANCIAMIENTO	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Cuota Sindical	33	55
Ninguna	11	18.3
NS/NR	5	8.3
Proyecto de carácter económico para fines sociales	4	6.6
Donaciones de organizaciones afines o similares	4	6.6
Apoyo económico de parte de las agencias donantes	3	5
Otros	2	3.3
Donaciones de organizaciones no gubernamentales (ONG's)	-	-

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.19 INFLUENCIA DE ACCIONES PROMOVIDAS POR LA MUJER TRABAJADORA EN OTROS SECTORES ORGANIZADOS DE LA POBLACION. AÑO 1992

INFLUENCIA DE ACCIONES PROMOVIDAS POR LA MUJER EN OTROS SECTORES	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
SI	44	73.3
NO	13	21.7
NS/NR	3	5

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

a los niveles reivindicativos; el 51.6% corresponde a la mayor incorporación de la mujer en los diferentes campos. En un 46.6%, en una mayor participación en la toma de decisiones.

Estas aseveraciones se contradicen, en parte, con los señalamientos vertidos por ellas mismas a preguntas formuladas sobre los niveles de influencia de la mujer en sus propios espacios sindicales y fuera de ellos. En aquéllos, no se resaltan tan notablemente la participación de las mujeres.(ver cuadros No. 4 y 12).

IV. ASPECTOS FORMATIVOS PARA LA PROMOCION DE LA MUJER SINDICALIZADA

A. Temas de Formación y Diseño de Programas

Los temas que se tratan en la formación de los sindicatos son; sobre la organización en un 88.3%; respecto a los planes de acción, en un 76.6%, y aspectos sobre economía y política en 65% y 50%, respectivamente.(ver cuadro No. 20).

Las Respuestas de las entrevistadas permiten observar como la división social del trabajo permite la formación segregada por sexo. Así tenemos que las mujeres reciben capacitación y/o formación preferiblemente en los temas sobre:

- Familia - 68.3% contra 6.6% los hombres
- Legislación laboral relacionada a la mujer - 66.6% contra 15% de los hombres.
- Seguridad Social - 55% contra 36.6% de los hombres.

Contrariamente, la formación vinculada a la política social, la economía y realidad nacional y la Organización Sindical es recibida con mayor representación por los hombres(ver cuadro No. 21).

Si relacionamos los tópicos más comunes que se tratan en la formación profesional del Sindicato con la segregación genérica que existe en el Sindicato para priorizar la formación, no es difícil concluir que las mujeres son excluidas, significativamente, de la participación, debido a que los temas que son de su interés no son considerados de importancia por los hombres.

Así vemos que las entrevistadas consideran que la proporción en la formación entre hombres y mujeres no es paralela. Además que a nivel de planificación de la formación, ellas no cuentan con suficiente representación, porque el 100% es incluida como participante en la gran mayoría de las actividades de formación; el 40% para instructora; 41.6% apoyo secretarial; y 46.6% para apoyo logístico (administrativo). Sólo en un 26.6% es tomada en cuenta para el diseño de programa.(ver cuadro No.22)

De la misma forma no hay paridad en la asistencia a las actividades de formación entre hombres y mujeres. Además de que no se asignan recursos económicos de la Organización Sindical, destinado a la capacitación específica de la mujer.

CUADRO No.20 ASPECTOS QUE TRATA LA FORMACION DESARROLLADA EN EL SINDICATO. AÑO 1992

ASPECTOS SOBRE LOS QUE TRATA LA FORMACION	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Organización	53	88.3
Planes de acción	46	76.6
Economía	39	65
Política	30	50
Otros	6	10

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.21 TEMAS DE FORMACION DONDE PARTICIPAN MAYORITARIAMENTE HOMBRES Y MUJERES. AÑO 1992

T E M A S	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	ABS.	REL. %	ABS.	REL. %	ABS.	REL. %
Temas de familia	41	68.3	4	6.6	45	74.9
Legislación laboral relacionada con la mujer	40	66.6	9	15	49	81.6
Seguridad Social	33	55	22	36.6	55	91.6
Organización Sindical	32	53.3	39	65	71	118.3
Realidad Nacional	31	51.6	40	66.6	71	118.2
Política social	17	28.3	32	53.3	49	81.6
Economía	14	23.3	22	36.6	36	59.9

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.22 TIPO DE PARTICIPACION QUE TIENEN LAS MUJERES EN LA ORGANIZACION SINDICAL. AÑO 1992

TIPO DE PARTICIPACION	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Como participante	60	100
Apoyo logístico (administrativo)	28	46.6
Apoyo secretarial	25	41.6
Instrucción	24	40
Diseño programa capacitación	16	26.6

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.22A RAZONES POR LAS QUE DIFIERE LA ASISTENCIA A LAS ACTIVIDADES DE FORMACION

RAZONES	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Hay mayor cantidad de hombres	25	41.6
Hay prioridad de hombres	24	40
No hay conciencia sobre la necesidad	23	38.3
Las mujeres no están interesadas	18	30

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.23 RECURSOS ECONOMICOS DE LA ORGANIZACION DESTINADOS A LA CAPACITACION DE LA MUJER. AÑO 1992.

RECURSO DESTINADO	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Ninguno	17	28.3
Según plan de trabajo presentado	13	21.6
Según solicitud	10	16.6
Poco	10	16.6
Bastante	2	3.3
Suficiente	2	3.3

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.24 MUJERES INSTRUCTORAS EN EL SINDICATO. AÑO 1992

MUJERES INSTRUCTORAS	ABSOLUTO	RELATIVO %
No tiene	31	51.8
1 a 5	22	36.6
6 a 10	7	11.6
11 ó más	-	-

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

En el primer caso, las razones que las entrevistadas señalaron para la discriminación en la formación entre mujeres y hombres son:(ver cuadro No. 22A)

1. Hay mayor cantidad de hombres 41.6%
2. Hay prioridad del hombre 40%
3. No hay conciencia sobre la necesidad 38.3%
4. Las mujeres no están interesadas 30%

En el segundo caso en cuanto a los recursos asignados por la organización a la capacitación de las mujeres, se observa que, el 28% no existe ninguna asignación; el 21% expresa que depende del plan presentado. Seguidamente, las otras respuestas van orientadas a una insatisfacción por los recursos, desde poco 16.6% hasta insuficiente en un 10%.(ver cuadro No. 23).

B. Mujeres Instructoras

Las mujeres capacitadas representan un medio para reproducir conocimientos al resto del sindicato e influir de distintas formas, en las líneas de trabajo del Sindicato. Es importante que se promueva la formación de las mujeres como instructoras y en las distintas esferas de la planificación de programas.

Del total de las mujeres entrevistadas el 36.6% dijo que sus sindicatos tienen entre 1 a 5 instructoras, el 11.6% señaló que entre 6 a 10. En ningún Sindicato hay instructora con más de once años(ver cuadro No.24). Finalmente el 51.8% expresó que no hay instructoras en su sindicato.

Las tres principales razones que aducen para la falta de instructoras fueron:(ver cuadro No. 25)

- 38% No están preparadas
- 23% No pueden participar en las acciones por problemas familiares.
- 18% A las mujeres no les ha interesado prepararse.

Estas razones están ligadas a las limitaciones para la participación de las mujeres por la doble jornada (trabajo-hogar) y por la falta de oportunidad en el propio seno del Sindicato tal como se ha venido señalando.

En opinión de las mujeres entrevistadas, ellas dominan una gran cantidad de aspectos de formación, pero principalmente:(ver cuadro No. 26)

Realidad Nacional	40%
Problema de la Mujer	40%
Realidad Nacional Sindical	38.3%
Problemas Familiares	38%
A B C Sindical	31.6%

CUADRO No.25 RAZONES POR LAS QUE LAS MUJERES NO SON INSTRUCTORAS. AÑO 1992

RAZONES	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
No están preparadas	23	38.3
No pueden participar en las acciones de formación por problemas familiares	14	23.3
A las mujeres no les ha interesado prepararse	11	18.3
No pueden participar por problemas organizativos	8	13.3
No sabe	4	6.6
Total entrevistadas	60	100

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.26 TEMAS QUE DOMINAN LAS INSTRUCTORAS. AÑO 1992

TEMAS QUE DOMINAN LAS INSTRUCTORAS	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Problemática de la Mujer	24	40
Realidad Nacional	24	40
Problemática Familiar	23	38.3
Realidad Sindical Nacional	23	38.3
ABC Sindical	19	31.6
Realidad Sindical Femenina Nacional	15	25
Convención Colectiva	15	25
Realidad Sindical Femenina Regional	11	18.3
Realidad Regional	10	16.6

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.27 RESULTADOS POSITIVOS OBTENIDOS EN LOS PROCESOS DE FORMACION DE LAS MUJERES SINDICALISTAS. AÑO 1992.

RESULTADOS POSITIVOS OBTENIDOS	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Mayor concientización	47	78.3
Incorporación de las Mujeres a las actividades sindicales	47	78.3
Mayor asistencia a las actividades educativas	39	65
Ningún resultado	2	3.3
NS/NR	1	1.6

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.28 ASPECTOS QUE HAN INFLUIDO POSITIVAMENTE EN LA FORMACION DE LAS MUJERES EN EL SINDICATO. AÑO 1992.

ASPECTOS POSITIVOS	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Permiso de la empresa para que las mujeres asistan a las acciones de formación	31	51.6
Apoyo de los compañeros en las acciones de formación	31	51.6
Nivel educativo de las participantes	29	48.3
Nivel de conciencia de la base y la dirigencia sobre la formación femenina	29	48.3
Acceso a medios económicos para realizar actividades de formación	24	40
Apoyo de la familia para que la mujer asista a las acciones de formación	23	38.3
Acceso de medios económicos de parte de las participantes para asistir a las acciones de formación	22	36.6

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.29 ASPECTOS QUE HAN INFLUIDO NEGATIVAMENTE EN LA FORMACION DE LAS MUJERES SINDICALIZADAS. AÑO 1992.

ASPECTOS NEGATIVOS	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Falta de apoyo de los compañeros en la realización de actividades de formación	24	40
Bajo nivel educativo de las participantes	23	38.3
Falta de conciencia de parte de la dirigencia en cuanto a la formación de las compañeras	22	36.6
Represión sindical	16	26.6
Falta de permisos de parte de las empresas para realizar actividades de formación	13	21.6

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

De ahí que han obtenido saldos positivos en los procesos de formación entre los que se indica:(ver cuadro No. 27)

- Incorporación de las Mujeres a las actividades Sindicales 78.3%.
- Mayor concientización 78.3%.
- Mayor asistencia a las actividades educativas 65%.

Los resultados positivos en los procesos de formación de las mujeres sindicalistas se han logrado por algunos aspectos que han favorecido. Es así como surgen, del total, cuatro aspectos básicos:(ver cuadro No. 28)

1. Apoyo de los compañeros en las acciones de formación 51.6%.
2. Permiso de la empresa para que las mujeres asistan a las acciones de formación 51.6%.
3. Nivel educativo de las participantes 48.3%.
4. Nivel de economía de la base y la dirigencia sobre la formación femenina 48.3%.

Si bien estas cuatro condiciones han favorecido la formación, hay otras negativas que aún impiden el desarrollo de las mujeres, citamos los cuatro principales según las entrevistadas:(ver cuadro No. 29)

1. Falta de apoyo de los compañeros en la realización de actividades de formación 40%.
2. Bajo nivel educativo de las participantes 38.3%.
3. Falta de conciencia de parte de la dirigencia en cuanto a la formación de las compañeras 36%.
4. Represión Sindical 26.6%.

Se deduce que aún los procesos de apoyo a las organizaciones y comités de mujeres, son lentos; por tanto requieren de un trabajo más sostenido.

C. Propuestas de las Mujeres

Por todo lo expuesto en el Diagnóstico, en sentido general, las mujeres opinan que se deben realizar cambios en la política de la organización y formación para que la mujer sindicalista pueda acceder a una participación efectiva (58.3% del total).(ver cuadro No.11)

Las razones que argumentan para favorecer los cambios señalan cinco funciones fundamentales:(ver cuadros No. 30 y 30A)

1. Para delegar más responsabilidades a la mujer en la organización 48.3%.
2. Dar más espacio a la mujer en la Junta Directiva 36.6%.
3. Priorizar a la mujer en las actividades de formación 33.3%.
4. Necesidad de generar formas de motivación novedosas 31.6%.
5. No hay formación con perspectiva de mujer 20%.

C. Procesamiento de Datos

El trabajo de aplicación y tabulación de los instrumentos lo llevaron a cabo las dirigentas, previo entrenamiento. La tabulación se realizó en forma manual.

D. Algunas Limitaciones

- No se logró cubrir el total de las Centrales que conforman el CONATO (Consejo Nacional de Trabajadores (as) Organizados de Panamá. La CRTP (Central de Trabajadores de la República de Panamá) no participó del Estudio-Diagnóstico.
- Las dirigentas entrevistadas opinaron que el instrumento era muy extendido, lo que ocasionó cansancio en la aplicación.
- El atraso, en el envío de las encuestas, alteró la dinámica de las Centrales que participaron en lo relativo a la programación interna del Sindicato y de los Comités Femeninos.
- Existe cierta dificultad para obtener datos de la población de los Sindicatos. Especialmente la desagregada por sexo.



En la gráfica observamos parte de la concurrencia que participó de estas importantes conferencias desarrolladas los días 6 y 7 de octubre de 1992.

No obstante, un 28.3% considera que es suficiente la participación de la mujer y un 18.3% cree que no se le daría seguimiento a un trabajo con las mujeres. Es importante resaltar este grupo debido a que expresa un desaliento tal vez, producido por experiencias negativas en las tareas reivindicativas en pro de la igualdad.

Finalmente, apenas un 10% considera que no es necesario cambios en la política sindical.

CUADRO No.30 NUMERO DE MUJERES ENTREVISTADAS QUE CONSIDERAN QUE SU SINDICATO DEBE REALIZAR CAMBIOS EN SU POLITICA DE ORGANIZACION Y FORMACION PARA UNA PARTICIPACION FEMENINA MAS EFECTIVA. AÑO 1992

RAZONES	ABSOLUTO	RELATIVO %
Delegar más responsabilidades a la mujer en la organización	29	48.3
Dar más espacio a la mujer en la Junta Directiva	22	36.6
Priorizar a la mujer en las actividades de formación	20	33.3
No hay formas de motivación novedosa	19	31.6
No hay formación con perspectiva de mujer	12	20
No hay apoyo de parte de los compañeros en las actividades	11	18.3
La política de formación no es correcta	10	16.6
En la organización no hay posibilidades de participación femenina	5	8.3

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista



Compañeras Sindicalistas que realizaron las encuestas:

**Tilcia Rangel
Zelideth Rosales
Evangelista Gutierrez
Paulina Silgado
Julia Saira
Carmen Lizarraga
Margarita de Díaz**

III ETAPA DEL PROYECTO MULTINACIONAL DE PROMOCION DE LA MUJER SINDICALISTA

Diagnóstico de la situación de la Mujer Sindicalista

Propuesta Nacional de Planes de Acción Positiva a Realizar por las Mujeres Sindicalistas.

I. REFERENCIA GENERAL:

La segunda parte del informe sobre el Diagnóstico de la Situación de la Mujer Sindicalista. Se planteó como objetivo presentar los resultados del estudio a través de un Taller de difusión. El mismo se llevó a cabo los días 6 y 7 de octubre con la participación de 48 participantes a nivel nacional (Provincias de Colón, Chiriquí, Herrera, Veraguas y Panamá). En su gran mayoría asistieron mujeres pero, se contó con algunos dirigentes varones representando a las distintas Centrales que conforman CONATO, Consejo Nacional de Trabajadores (as) Organizados.

Los objetivos generales del evento señalaron:

Objetivos:

1. Determinar la situación de la mujer en la organización sindical.
2. Identificar las principales reivindicaciones de las mujeres trabajadoras así como resultados obtenidos a través de la acción de las mujeres sindicalistas organizadas.
3. Elaborar una propuesta nacional de planes de acción positiva a realizar en sus propias organizaciones sindicales para favorecer la participación de las mujeres y la toma de decisiones, con miras a lograr la igualdad de oportunidades en las organizaciones sindicales y en el mundo laboral.

La dinámica desarrollada fue la exposición, trabajo de grupo, elaboración de conclusiones y recomendaciones finales (ver en anexos el programa).

En el sentido general la evaluación de las participantes respecto al Taller, fue muy favorable recomendándose que se desarrollara otro evento similar pero, con mayor convocatoria.

A continuación presentamos los resultados del trabajo de grupo y las propuestas positivas que en opinión de las participantes deben desarrollarse en las organizaciones para obtener un mejoramiento en la condición de la mujer trabajadora sindicalista.

II. TRABAJO EN GRUPO: SINTESIS DE LOS RESULTADOS

La Dinámica del Trabajo Grupal consistió en desarrollar en dos secciones la discusión de los resultados del Diagnóstico. En la primera se trabajó lo relativo a ofrecer comentarios y opiniones alrededor de cuatro preguntas centrales:

- a. Comentarios en relación a los resultados del Diagnóstico según ejes: Laboral, Organizativo, Formativo.
- b. En su experiencia que otras situaciones y/o problemas identifica según los ejes respectivos.
- c. En su opinión de manera cualitativa como ha sido la participación de la mujer en las organizaciones sindicales del país. Percepción General.
- d. Específicamente en cuanto al Código de Trabajo. Cúal es su opinión respecto a la protección de la mujer.

En la segunda sección, el grupo trabajó lo relativo a las propuestas de acción frente a los resultados del Diagnóstico. Además, aportes de ampliación, críticas y nuevos conocimientos de situaciones que afectan a la mujer trabajadora sindicalista (ver anexo 2, Guía de Trabajo en Grupo).

Como es de costumbre, cada grupo nombró una relatora, la secretaria y la coordinadora. Luego en las plenarias se presentaron los resultados.

III. RESULTADOS RESPECTO AL DIAGNOSTICO

En lo Laboral:

1. Se reconoce ciertos avances en la condición jurídica y social de la mujer sindicalista pero, aún no se respeta la dignidad humana en el empleo.
2. No hay protección real en lo relativo a la ocupación (seguridad ocupacional).
3. La pobreza recae sobre la mujer.
4. El problema económico limita no solo la participación de la mujer en el desarrollo sindical sino también el aspecto educativo.
5. Es importante resaltar a la Mujer Trabajadora indígena que es doblemente afectada como mujer y como indígena (ednia, género y clase).
6. No existe en alguna empresa programas de selección, reclutamiento y clasificación. Se utiliza la "lealdad" de las trabajadoras como un medio para la promoción laboral.
7. Existe nepotismo en las empresas, lo que permite la desmoralización de la población trabajadora porque no hay movilidad o promoción en el empleo.
8. Las relaciones de trabajo, no están basadas en muchos casos, en lo que expresa la legislación laboral.
9. Se desvaloriza la mano de obra femenina y se explota a la mujer trabajadora. Se le paga un solo salario por múltiples ocupaciones.

10. La trabajadora es objeto de acoso y agresión verbal, incluso agresión física. Este abuso no sólo es de parte del jefe sino también de otros compañeros de trabajo. Es importante señalar que el abuso o violencia contra la mujer en el empleo no se expresa sólo en la forma de acoso sexual. Es así como en el ejercicio del libre juego de las ideas muchas mujeres son ofendidas y despreciadas por sus aportes e inquietudes. Se desestima la palabra de las mujeres irrespetando los puntos de vista de ellas. En consecuencia muchas mujeres se cahartan el derecho a opinar por temor a ser agredidas verbalmente.
11. Algunas "conquistas o reivindicaciones" logradas por las trabajadoras en épocas anteriores y que están previstas en el código de trabajo, igual que en los reglamentos de las empresas, no se cumplen.

Lo Organizativo:

12. En general la participación de la Mujer en las Organizaciones Sindicales es minoritaria. No obstante, en algunas centrales la participación va en aumento.
13. Se requiere de mayor trabajo para lograr solidaridad entre las mujeres y promoción para su participación. Las mujeres albergan muchos medios de trabajar en puestos de decisión, no se arriesga sobre todo cuando en su sindicato hay mayoría de hombres.
14. Se reconoce que en muchas centrales la Mujer sólo se utiliza como un objeto decorativo dentro de la Organización.

Lo Formativo:

15.
 1. Se considera que la formación de la mujer es la "regla de oro" del movimiento sindical. A través de la formación se pueden desarrollar los "cuadros" por medio de seminarios y también pro medio de la autoformación.
 2. Lo formativo debe considerar y/o crear conciencia en la mujer del valor y dignidad que ella posee. Igualmente que permanezca una constante retroalimentación de los problemas que tenemos como mujer en el contexto de la realidad nacional. Es importante que la mujer observe el papel que le corresponde jugar en los momentos actuales por el bien de ella y la familia.

IV. LAS PROPUESTAS POSITIVAS

En lo Laboral:

- a. Revisión del Código de Trabajo para observar las medidas que no se cumplen e incorporan nuevas propuestas que representen las necesidades actuales de la mujer trabajadora:
 1. Incremento de la duración de la licencia por el período pre y postparto.
 2. Reubicación de funciones en los casos de mujeres embarazadas que por un determinado problema de salud requiera cambiar su puesto de trabajo.
 3. Crear los mecanismos necesarios para el real cumplimiento de lo establecido en la ley respecto a "igual trabajo, igual salario".

4. Promover e incrementar los Centros de Orientación Infantil como un medio que permite el incremento de la mujer en el trabajo fuera de casa. Estudiar las medidas más convenientes para su instalación, sea en el area del trabajo y/o en la comunidad donde reside la mujer trabajadora.

En lo Organizativo:

5. Crear un Comité de Defensa de las Mujeres al cual se pueda recurrir para exponer los problemas. Estas situaciones deben ser llevadas posteriormente a la Secretaría de Defensa de los respectivos sindicatos.
6. Programar acciones en contra del alza de la Canasta Básica Familiar e integrarse en actividades que velen por la protección de la mujer según lo establecido por la protección de la mujer según lo establecido por el Código de Trabajo.
7. Organizar una campaña contra la violencia y la pornografía hacia la mujer a través de los medios de comunicación.
8. Elaborar programas especiales de actualización laboral que eleven el nivel de calificación de la mano de obra femenina.
9. Fortalecer la participación, capacitación e integración de la mujer trabajadora indígena.
10. Organizar un Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras a fin de discutir, entre otros, la condición de la mujer panameña en el ambiente laboral formal e informal.
11. Generar las condiciones necesarias para exigir la mayor participación en los puestos de toma de decisiones al interior de las organizaciones.

En lo Formativo:

12. Estableciendo los procedimientos necesarios que permitan crear conciencia de la importancia de la mujer como persona y como trabajadora a través de:
 - a. Programas que persigan la generación de conocimientos sobre sus derechos y deberes.
 - b. Elaboración de programas de formación de cuadros jóvenes femeninos.
 - c. Diseño de programas de formación encaminados al reconocimiento del papel de la mujer en la lucha por la transformación de las condiciones de vida, trabajo y la familia.
13. Generar acciones tendientes a fortalecer la solidaridad entre las mujeres a fin de obtener una unidad realista e importante en las demandas.
14. Los programas formativos deben señalar como objetivo primordial el reconocimiento por parte de la mujer del valor y la dignidad que ella posee como persona. De igual forma debe existir una educación permanente de retro alimentación respecto a los problemas específicos de las mujeres en el contexto de la realidad nacional.
15. La doble jornada que realiza la mujer, debe ser un aspecto que merece atención por tanto, debe discutirse en los contenidos de formación dirigido a los trabajadores y trabajadoras.

Observación: Hemos respetado en lo posible el uso del lenguaje de las dirigentes para no alterar el sentido real de las propuestas expresadas por ellas.

CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

Los resultados del Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista, aportan algunas directrices, a fin de continuar por el camino ya trazado en la compleja tarea de lograr una igualdad de trato y de oportunidades para las trabajadoras, a lo interno de la Organización Sindical y entre las relaciones obrero-patronales.

Para el caso de Panamá, resultó valiosa la participación de las mujeres dirigentes en las etapas del proceso de la investigación, en la medida en que permitió la generación de interrogantes de parte de ellas respecto al quehacer de las Secretarías o Comités Femeninos, del Sindicato y de las propias Centrales.

Las necesidades e intereses que expresan las mujeres entrevistadas desde el punto de vista de la situación laboral, los problemas del tipo Organizativo y Formativo; nos permiten apuntar en ciertas áreas que deberán ser profundizadas en próximos estudios para llevar a cabo acciones concretas a fin de dar respuesta a las demandas de las mujeres en el sector:

I. Problemas Laborales:

- a. Promover el desarrollo de programas y proyectos de generación de empleo y/o políticas que realmente respondan a las necesidades de las mujeres, particularmente, de la trabajadora de baja calificación.
- b. Influir en los Ministerios de Trabajo, a fin de estimular la revisión de salarios; tomando en cuenta la disparidad de ingresos entre el hombre y la mujer por igual trabajo.
- c. Observar los aspectos jurídicos (Código de Trabajo) referente a las Contrataciones Temporales y al cumplimiento real de los derechos laborales de las mujeres. Por otro lado, estimular la creación de nuevas disposiciones en el Código que, de manera explícita, garanticen la igualdad entre hombres y mujeres. Incorporar, por ejemplo, lo referente al acoso sexual en el empleo.

II. Lo Organizativo

- a. Es necesario llevar a cabo un trabajo sistemático y sostenido de capacitación, cuyos contenidos se sustenten en las condiciones de desigualdad que afecta a la mujer en el ámbito Laboral, Sindical y Social.
Se deben asignar recursos a las Secretarías y Comités femeninos a través de un proyecto novedoso, que estimule la incorporación de las mujeres y un compromiso por mejorar sus condiciones.
- b. Se debe motivar la creación de un Comité Operativo permanente de apoyo, a nivel regional y local, que tenga entre sus propósitos estimular las relaciones de la mencionada instancia (secretaría) con otras similares, (ONGS, Centros de Atención a Mujer, etc.). Es necesario abrir los espacios de comucación e interacción de las

dirigentas y las bases de los Sindicatos con las otras organizaciones civiles del país y la región.

- c. Estimular la elaboración de una propuesta de política sindical, que reconozca la disparidad en la participación jurídica de las mujeres y que realice un plan de acción encaminado a resolver el problema.
- d. Promover, a lo interno de la alta dirigencia sindical y las centrales, la incorporación de mujeres en puestos de decisión.

III. Lo Formativo:

- a. Las agencias de Naciones Unidas, en este caso, la Organización Internacional del Trabajo, debe incorporar en cada uno de sus programas de formación profesional o sindical, el tema de discriminación genérica. Ello es necesario porque el problema permea todas las acciones en el ámbito laboral, sindical y empresarial.
- b. Se debe financiar toda una campaña educativa planificada, con los Sindicatos y las Empresas, con el objetivo de denunciar, por un lado, la discriminación contra la mujer en los puestos de trabajo. Por el otro, resaltar el valor del aporte de las mujeres al desarrollo humano de la sociedad.
- c. Se deben patrocinar estudios respecto a la condición de la mujer en problemas estratégicos de género, como lo son, el acoso sexual y la violencia en los espacios laborales. También, es prudente profundizar en Diagnósticos y documentos de corta duración que denuncien el problema de discriminación de la mujer.
- d. Es oportuno, crear los mecanismos necesarios para el debate respecto a la doble jornada de las mujeres y la forma como este aspecto incide, significativamente, en la participación efectiva de ellas en las instancias sindicales.
- e. Es necesario revisar los programas de formación de los Sindicatos, así como promover la mayor cantidad de mujeres instructoras. Se debe prestar atención a la tendencia de una formación sexista que conlleva a la segregación y discriminación del conocimiento.
- f. Se recomienda promover la elaboración de materiales de comunicación (cuadernos, libros, documentos educativos), que divulguen la condición de la mujer en el ambiente sindical y obrero-patronal, por ejemplo: el uso de los resultados del Diagnóstico debe aprovecharse para elaborar cuadernos educativos con lenguaje accesible que llegue a una gran población de las Centrales que conforman CONATO. En ése mismo sentido, se considera necesario financiar de manera efectiva, programas radiales y en televisión, que sensibilicen a la población respecto al tema de la condición de la mujer trabajadora.

ANEXO NO.1

DENOMINACIONES DE LAS SIGLAS DE LOS SINDICATOS ENCUESTADOS

<u>SIGLA</u>	<u>NOMBRE</u>
1. UNTITP	Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Textilera de Panamá.
2. SINTHEVA	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Varela Hermanos y Afines.
3. SINTRAMOFEM	Sindicato Nacional de Trabajadoras (es) de Materiales de Oficina y Novedades.
4. ANTAIP	Asociación Nacional de Trabajadores Indígenas de Panamá.
5. SUELYT	Unión de Empleados de Lavandería y Tintorería.
6. SITEPA	Sindicato de Trabajadores Industriales de Productos Alimenticios.
7. FREP	Frente Reformista de Educadores (as) de Panamá.
8. SINUTRA	Sindicato Unión de Transporte.
9. UNAP	Unión Nacional de Artistas de Panamá.
10. SINATICAPA	Sindicato de la Industria del Calzado.
11. SEFAS	Sindicato del Instituto Nacional de Telecomunicaciones.
12. SITINTEL	Sindicato del Instituto Nacional de Telecomunicaciones.
13. SINATAPA	Sindicato Nacional de Trabajadores de Harina y Similiares de Panamá.

CUADRO No.3

FEDERACION-CENTRALES	FEDERACION	SINDICATO	RAMA DE ACTIVIDAD	AFILIADOS		TOTAL AFILIADOS
				HOMBRES	MUJERES	
CGTP	No tiene	UNTIP	Industrial	20	200	220
Federación Sindical	--	Sindicato Nacional de Tipógrafos y Trabajadores de las Artes Gráficas.	Industrial	398	102	500
CGTP	FENATRACAS	SINTHEVA	Alimentación	90	30	120
CGTP	No tiene	SINTRAMOFEN	Comercio	70	184	254
CGTP	No tiene	ANTAIP	Economía Informal	5	45	50
CGPT	No tiene	SUELYT	Servicio	-	-	106
CGTP	FENATRACAS	SITEPA	Alimentación	210	120	330
CNTP	--	FREP	Educación	-	-	1,000
CNTP	--	SINUTRA	Transporte	27	23	50
CNTP	Textil	Sindicato de la Industria de la Confección de Ropa	Industrial (ropa)	200	776	976
CNTP	--	UNAP	Artistas	300	250	550
CNTP	FENTRAGABTA	SINTIPHACAP	Industrial (gastronómica)	150	200	350
CNTP	Textil	SINATICAPA	Industrial (calzado)	203	199	402
CNTP	FENTRAGABTA	Cantineros y Saloneros	Industrial (gastronómico)	300	200	500
CNTP	--	SEFAS	Industrial (farmacia)	-	-	300
CNTP	--	SITINTEL	Industrial	-	-	3,000
CNTP	FENTRAGABTA	Productos Toledano	Industrial (gastronómico)	-	-	938

DIAGNOSTICO DE LA MUJER TRABAJADORA SINDICALISTA

DIAGNOSTICO DE LA MUJER TRABAJADORA SINDICALISTA

I. CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS INFORMANTES.

Según la información obtenida, se logró entrevistar diez y siete (17) Sindicatos pertenecientes a tres Centrales: CNTP (Central Nacional de Trabajadores de Panamá), CGTP (Central General de Trabajadores de Panamá) y la Federación Sindical.

Los Sindicatos correspondientes a la CGTP son: UNTITP, SINTHEVA, SINTRAMOFEN, ANTAIP, SUELYT Y SITEPA. Respecto a la CNTP, se entrevistaron los siguientes: FREP, SINUTRA, Sindicato de la Industria de la Confección de Ropa, UNAP, SINTIPHACAP, SINATICAPA, Cantineros y Saloneros, SEFAS, SITINTEL, y Productos Toledano. Ver en Anexo No. 1 las denominaciones de las siglas de los sindicatos.

Finalmente, por la Federación Sindical se indagó un sólo sindicato, llamado Nacional de Tipógrafos y Trabajadores de las Artes Gráficas.

En cuanto a la población por sexo, podemos afirmar que del total de los diez y siete (17) sindicatos entrevistados, se registran la cantidad de 1791 hombres y 2,511 mujeres; lo que asciende a un total de 9,646 personas inscritas. (ver cuadro No.1)

Al referirnos a la rama económica, encontramos que ocho de los sindicatos del total encuestado corresponden al sector industrial (farmacia, gastronomía, calzado, ropa).

La otra cantidad que es también de ocho, al sector servicio (artistas, restaurantes-alimentación, educación, transporte, artes gráficas). Apenas un Sindicato entrevistado pertenecía al sector comercio. (ver cuadro No.2)

Vale la pena destacar que la tendencia, de los Sindicatos entrevistados, fue la de concentrar mayor cantidad de mujeres en sus registros. Ello fue notable por las características del tipo de trabajo realizado, la cual responde a la división sexual del trabajo en nuestra sociedad donde se establecen desigualdades genéricas.

Se exceptúan de esta orientación, el Sindicato entrevistado por la Federación Sindical, denominado de Tipógrafos y Trabajadores de las Artes Gráficas, donde, tradicionalmente, son pocas las mujeres que se desarrollan en esa área profesional, por las anotaciones arriba señaladas.

Finalmente, es importante indicar que cinco Sindicatos del total (29.4%), no señalaron la cantidad de miembros (as) según el sexo; lo que indica como se generalizan las condiciones hombre-mujer, a pesar de que en la práctica existen particularidades.

CUADRO No.1 POBLACION REGISTRADA EN SINDICATOS ENTREVISTADOS SEGUN SEXO. AÑO 1992

S I N D I C A T O	TOTAL	S E X O	
		FEMENINO	MASCULINO
Total	9,646	2,511	1,991
SITINTEL	3,000	-	-
FREP	1,000	-	-
Industria de la Confección	976	776	200
Productos Toledano	938	-	-
UNAP	550	250	300
Cantineros y Saloneros	500	200	300
Tipógrafos y Trabajadores de las Artes Gráficas	500	398	102
SINATICAPA	402	199	203
SINTIPHACAP	350	200	150
SITEPA	330	120	210
SEFAS	300	-	-
SINTRAMOFEN	254	70	184
UNTITP	220	200	20
SUELYT	106	-	-
SINTHEVA	120	30	90
SINUTRA	50	23	27
ANTAIP	50	45	5

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

DIAGNOSTICO DE LA MUJER TRABAJADORA SINDICALISTA

CUADRO No.2 RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA DE LOS SINDICATOS ENTREVISTADOS. AÑO 1992

RAMA DE ACTIVIDAD	NUMERO
Total	17
INDUSTRIAL	8
Farmacia	
Gastronómicos	
Calzado	
Ropa	
COMERCIO	1
SERVICIO	8
Artista	
Alimentación	
Educación	
Transporte	
Guarderfa Infantil	
Artes Gráficas	

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

II. SITUACION LABORAL DE MUJER SINDICALISTA

A. Problemas y Necesidades

Las mujeres sindicalistas entrevistadas, al ser indagadas respecto a los problemas que enfrentan en el área laboral, respondieron, mayoritariamente, que existen cinco situaciones principales que las afecta: (ver cuadro No.4)

1. Problemas económicos 88.3%.
2. Duplicidad de su trabajo por recargo con las tareas del hogar 76.6%.
3. Desvalorización de su trabajo 44.3%.
4. Problemas laborales 61.6%.
5. Contrataciones temporales 46.6%.

Al relacionar estos cinco problemas con la realidad socio-económica del país, resulta notorio observar que las mujeres entrevistadas responden a sectores sociales y económicos de escasos recursos. Además, se desvalora su trabajo, no sólo porque los niveles de calificación de ellas son bajos, sino porque son desempeñados por mujeres. No es casual que se concentren en un 61.6% las respuestas correspondientes a los problemas laborales en general.

Otro aspecto, que sobresale a parte del trabajo fuera del hogar, son las tareas en la casa. Esta condición que afecta a todas las mujeres, en general, pero, mayormente, a la de sectores populares fue identificada en el diagnóstico por las entrevistadas. El 76.6% respondió que la duplicidad de trabajo hogar-ocupación las afecta. En números absolutos, corresponde a 46 mujeres del total de 60 entrevistadas.

Paralelo a la identificación de las dificultades enfrentadas por las mujeres trabajadoras y que responden a las necesidades prácticas del género, tenemos un segundo grupo de problemas estratégicos que, por ser catalogados de esta forma, no resultan fácilmente identificados por ellas. Entre otras, por dos razones:

1. Las mujeres requieren resolver sus problemas inmediatos de subsistencia; de ahí que lo primero que identifican son sus "necesidades vitales o básicas".
2. Los Comités de mujeres o femeninos en el sector sindical panameño, trabajan con perspectiva masculina, por consiguiente no priorizan en problemas específicos de las mujeres, particularmente, los estratégicos de género.

No obstante, las argumentaciones señaladas aparentemente por la influencia de las corrientes locales y mundiales respecto a la condición de la mujer, las entrevistadas reconocieron tres situaciones que las perjudican en los espacios laborales que hacen relación a problemas estratégicos:

CUADRO No.4 PROBLEMAS QUE ENFRENTA LAS MUJERES TRABAJADORAS.
AÑO: 1992

PROBLEMAS	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Problemas Económicos	53	88.3
Duplicidad de su Trabajo por recargo de las tareas del hogar (doble jornada)	46	76.6
Desvalorización del trabajo (no se valora)	44	73.3
Problemas Laborales	37	61.6
Contrataciones Temporales	28	46.6
Agresión Verbal	19	31.6
Hostigamiento Sexual (acoso)	12	20
Agresión Física (maltrato)	10	16.5
Otros	6	1

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.5 PRINCIPALES NECESIDADES DE LAS MUJERES.
AÑO 1992.

NECESIDADES	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Reconocimiento como persona	27	45
Mayor salario	24	40
Mayor acceso a salud	22	36.6
Participación en las estructuras de decisión	22	36.6
Garantías de permisos laborales	22	36.6
Mayor acceso a educación	21	35
Legislación más favorable	21	35
No discriminación en los puestos de trabajo	21	35
Mayores posibilidades de empleo	21	35
Creación de guarderías	21	35
Decisión sobre el tiempo laboral extra	20	33.3
Igualdad de oportunidades y trato de las mujeres con respecto al hombre	20	33.3
Otros	3	5

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

Hostigamiento Sexual	20%
Agresión Verbal	19%
Agresión Física	16.6%

Como consecuencia de todos los problemas identificados por las entrevistadas, el 45% de ellas identifican que sus necesidades están vinculadas a su reconocimiento como personas. Seguido por un 40% que manifiesta la necesidad de obtener mayor salario, lo que evidencia los problemas económicos. En tercer lugar, en conjunto desean la participación en las estructuras de decisión; mayor acceso a la salud y garantías de permisos laborales. (ver cuadro No. 5).

Se presentó una alta concentración de respuestas que representan cada una el 35% de las necesidades relativas a: acceso a la educación, legislación más favorable, no discriminación en los puestos de trabajo, mayores posibilidades de empleo y creación de guarderías.

Es conveniente mencionar que el 33.3% del total de las mujeres encuestadas expresó que uno de sus principales requerimientos eran los de lograr la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo.

B. Respuestas a las Necesidades Laborales (Reinvidicaciones y Conquistas Obtenidas)

Tal como se señalan en las anteriores anotaciones, las mujeres enfrentan una cantidad considerable de situaciones en el ámbito laboral y en la sociedad, por su condición de género. En términos muy relativos, se han logrado algunos avances, sin embargo, las tareas pendientes son innumerables. Es así como las entrevistadas al ser preguntadas sobre las reinvidicaciones y conquistas obtenidas, señalan que en mayor grado han podido obtener: (ver cuadro No. 6)

Permisos para capacitación sindical	83.3%
Mejoras condiciones laborales	81.6%
Aumentos salariales	80%

En menor grado o casi no han logrado:

Médico en la empresa	1%
Préstamos de vivienda	13.3%
Instalaciones deportivas o recreativas	13.3%
Creación de Guarderías	16.6%

De manera intermedia han obtenido:

Creación de ayuda de la empresa para los (as) trabajadores (as)	41.6%
No discriminación en los puestos de trabajo	40%
Becas de estudio	38.3%

Los logros obtenidos y otros necesarios para mejorar sus condiciones de trabajo, tienen que ver con las normas de protección a la mujer contenidas en el Código de Trabajo. Es por ello que se preguntó a las mujeres respecto al conocimiento que ellas tenían sobre las leyes que amparan a las trabajadoras; además se les solicitó que sugirieran propuestas en esta materia jurídica.

En opinión de las entrevistadas, las formas de protección que establecen las leyes laborales son: el Descanso en los periodos pre y postnatal (100%), las garantías para no ser despedida por razones de embarazo, en un 91.6%; la garantía de igualdad de trato en trabajos entre hombres y mujeres en un 65% y el trabajo adecuado a su edad, capacidad física y formación profesional en 61.6%. (ver cuadro No. 7).

Lo señalado en relación a la protección formal que existe en el Código, contrasta con la práctica real. Las encuestas proponen que se cumpla lo que establece el Código de Trabajo (93.3%); que es necesario crear leyes específicas que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres lo aseguran en un 88.3%. Por el contrario apenas un 15% se mostró favorable a las reformas al Código de Trabajo. (ver cuadro No. 8).

Por las respuestas se puede colegir que si bien existe una legislación que señala igualdad de trato entre hombres y mujeres, estos principios no se cumplen. Además, existen muchos vacíos jurídicos relativos al amparo necesario que requieren las mujeres en su condición de personas discriminadas socialmente.

C. Rol de las Mujeres en las Negociaciones

El papel de las mujeres en las Negociaciones es un indicativo del poder de influencia que ella poseen para obtener logros específicos. En términos generales, las Convenciones Colectivas de Trabajo se han ocupado de luchar más por la condición laboral de los (as) trabajadores respecto al ingreso o salarios; por tal razón, otros requerimientos como: atención en Salud, Vivienda, no sobresalen en las propuestas reestructurativas.

En el caso de los problemas que afectan a las mujeres, la situación es más notoria, porque no se conocen o valoran sus especificidades genéricas, por tanto, se postergan las respuestas a sus demandas. Por ejemplo, Guarderías Infantiles, Becas de Estudio, facilidades para la real participación a nivel de altas dirigencias, no son temas que se discuten en el conglomerado de necesidades de los (as) trabajadores.

Llama la atención el hecho de que las mujeres expresaron que su papel en los Convenios Colectivos es de un 71.67% y de 58.3% en los conflictos económicos sociales. En los Comités de Salud Ocupacional es de 31.6% y en la Comisión de fijación de Salarios apenas de 26.6% (ver cuadro No. 9). No obstante, este nivel de participación, no se observa en la práctica, logros significativos que reivindicquen sus condiciones.

CUADRO No.6. REIVINDICACIONES Y CONQUISTAS OBTENIDAS POR LAS MUJERES. AÑO 1992.

REIVINDICACIONES	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Permisos para capacitación sindical	50	83.3
Mejores condiciones laborales	49	81.6
Aumentos salariales	48	80
Creación de ayuda de la empresa para los y las trabajadoras	25	41.6
No discriminación en los puestos de trabajo	24	40
Becas de estudio	23	38.3
Creación de guarderías	10	16.6
Préstamos vivienda	8	13.3
Instalaciones deportivas o recreativas	8	13.3
Otros	9	15
Médico en la empresa	6	1

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.7 FORMAS DE PROTECCION QUE ESTABLECEN LAS LEYES LABORALES PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS. AÑO 1992.

FORMAS DE PROTECCION	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Descanso forzoso en los períodos pre y pos-natal	60	100
Garantía para no ser despedida por razones de embarazo	55	91.6%
Garantía de igualdad de trato en trabajos entre hombres y mujeres	39	65
Trabajo adecuado a su edad, capacidad física y formación profesional	37	61.6
Otros	3	5

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.8 PRINCIPALES REGULACIONES JURIDICAS QUE SE DEBERIAN PROPONER. AÑO 1992.

REGULACIONES JURIDICAS	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Hacer que se cumpla lo que establece el Código de Trabajo	56	93.3
Crear leyes específicas que garanticen la igualdad	53	88.3
Reformas Código de Trabajo	9	15
Otros	1	1.6

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.9 PAPEL DE LAS MUJERES EN LAS NEGOCIACIONES AÑO 1992.

PAPEL DE LAS MUJERES	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
Convenios Colectivos	43	71.6
Conflictos económicos sociales	35	58.3
Comité salud ocupacional	19	31.6
Comisión fijación salarios	16	26.6
Otros	2	3.3

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista

CUADRO No.10 EXISTENCIA DE COMITES O SECRETARIAS FEMENINAS A NIVEL NACIONAL, SEGUN LAS ENTREVISTADAS. AÑO 1992.

	COMITES O SECRETARIAS A NIVEL NACIONAL	
	ABSOLUTOS	RELATIVOS %
SI	40	66.7
NO	17	28.3
NS/NR	3	6

Fuente: Diagnóstico de la Mujer Trabajadora Sindicalista