



Agenda Económica
de las Mujeres

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer



Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas
para la Mujer (UNIFEM),
Oficina Regional para México, Centroamérica,
Cuba y República Dominicana
Presidente Masaryk No. 29 Piso 6, Polanco
11570, México, D. F.
Tel. (52 55) 5263-9808
Fax: (52 55) 5203-1894
www.unifem.org.mx



Panamá

Casa de las Naciones Unidas
Ciudad del Saber,
Edificio 155.
Apartado 6314, Zona 5, Panamá



Agencia Sueca de Desarrollo Internacional



correo e.: agemdinamu@mides.gob.pa

AGEM UNIFEM • PNUD • MIDES • DINAMU / La Agenda Económica de las Mujeres: EMPLEO FEMENINO Y TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA



EMPLEO FEMENINO Y TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA

Yolanda Marco Serra • Ana Victoria Ríos e Isabel Atencio •
Xiomara Rodríguez Morejón • Rosa Arrocha



UNIFEM • PNUD • MIDES • DINAMU

AGENDA ECONÓMICA DE LAS MUJERES:

Empleo femenino y transformación económica

- **Impacto del Desarrollo del Sector Turístico en la Vida y Trabajo de las Mujeres de Río Hato y Farallón, en la provincia de Coclé.**

Yolanda Marco Serra

- **Legislación Laboral, Género y Economía: La Convención Colectiva de Trabajo y la Equidad de Género en Panamá.**

Ana Victoria Ríos e Isabel Atencio

- **Rol de las Mujeres en el Trabajo de la Agro exportación de Productos No Tradicionales**

Xiomara Rodríguez Morejón

- **La Segregación Sectorial y Ocupacional por Razón de Género en la Economía Panameña, 1991-2004**

Rosa Arrocha

331.43

M334 Marco Serra, Yolanda

La Agenda Económica de las Mujeres / Yolanda Marco Serra, Ana Victoria Ríos, Xiomara Rodríguez Morejón y Rosa Arrocha. –Panamá: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Ministerio de Desarrollo Social, 2006.
200p. ; 28 cm.

ISBN 9962-8832-8-8

1. TRABAJO DE LA MUJER – PANAMÁ
2. ECONOMÍA PANAMEÑA – 1991 – 2004
3. MUJERES – CONDICIONES ECONÓMICAS I. Título

La Agenda Económica de las Mujeres es un proyecto de UNIFEM con la colaboración del PNUD financiado por la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional, ASDI.

La Agenda Económica de las Mujeres se propone aportar instrumentos y herramientas que permitan generar y potenciar las capacidades de análisis de género en temas macroeconómicos en un contexto de integración centroamericana y apertura comercial.

UNIFEM es el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Suministra asistencia técnica y financiera para programas y estrategias innovadoras que promueven los derechos humanos, la participación política y la seguridad económica de la mujer. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, UNIFEM promueve la igualdad de género y vincula los asuntos y las preocupaciones de las mujeres a las agendas nacionales, regionales y mundiales al fomentar la colaboración y proporcionar sus conocimientos técnicos sobre la inserción del género y estrategias para la potenciación de la mujer.

Este documento fue elaborado por las señoras Yolanda Marco S., Ana Victoria Ríos, Isabel Atencio, Xiomara Rodríguez M., y Rosa Arrocha, en el marco del Proyecto Agenda Económica de las Mujeres - UNIFEM/PNUD/MIDES/DINAMU-. Las opiniones expresadas en él son de la exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de las Organizaciones. No ha sido sometido a revisión editorial.

D. R. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), 2006.

Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana

Presidente Masaryk No. 29 Piso 6, Polanco

11570, México, D. F.

Tel. (52 55) 5263-9808

Fax: (52 55) 5203-1894

Correo electrónico: unifem@unifem.org.mx

Sitio: www.unifem.org.mx

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	5
--------------------------	----------

IMPACTO DEL DESARROLLO DEL SECTOR TURÍSTICO EN LA VIDA Y TRABAJO DE LAS MUJERES DE RÍO HATO Y FARALLÓN, EN LA PROVINCIA DE COCLÉ	7
---	----------

Introducción	7
Capítulo 1 Marco Conceptual y Metodología	11
Capítulo 2 Resultados de la investigación	15
Conclusiones y Propuestas	42
Bibliografía	45

LEGISLACIÓN LABORAL, GÉNERO Y ECONOMÍA: LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y LA EQUIDAD DE GÉNERO EN PANAMÁ	46
--	-----------

Introducción	46
Capítulo 1 Contexto General	48
Capítulo 2 Las mujeres en el mercado de trabajo	54
Capítulo 3 Marco Teórico	61
Capítulo 4 Las convenciones colectivas y la equidad de género	67
Capítulo 5 resultados de las entrevistas y encuestas	83
Conclusiones y propuestas	94
Bibliografía	101

**ROL DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO DE LA AGRO EXPORTACIÓN
DE PRODUCTOS NO TRADICIONALES: ESTUDIO DE CASO DE CINCO
EMPRESAS 102**

Introducción 102
 Capítulo 1 Marco teórico – conceptual 105
 Capítulo 2 Resultados de la investigación de campo 118
 Conclusiones y Propuesta 146
 Bibliografía 155

**LA SEGREGACIÓN SECTORIAL Y OCUPACIONAL POR RAZÓN
DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA PANAMEÑA, 1991-2004 156**

Introducción 156
 Capítulo 1. Plan de Análisis de los Resultados 165
 Capítulo 2. Resultados 168
 Conclusiones y Recomendaciones 185
 Referencias Bibliografías 189
 Anexos 190

PRESENTACIÓN

En el marco del Proyecto ‘LA AGENDA ECONÓMICA DE LAS MUJERES’, bajo el auspicio de UNIFEM y el PNUD, en la región centroamericana se han obtenido diversos logros entre el año 2003 y 2006.

En Panamá, concretamente, primero se contribuyó colectivamente con el Perfil de Economía y Género en el Istmo Centroamericano (2004), y luego se publicó ‘Economía y Género en Panamá: Visibilizando el aporte de las mujeres’ (2005). Estas dos publicaciones de por sí, son un logro en un tema poco explorado y en una región que, supuestamente, produce poco conocimiento nuevo.

Pero además, se ha logrado convocar una masa crítica y un creciente interés en el tema de la participación económica de las mujeres, en una región donde ‘más de la mitad de la población (19 millones de personas) vive en familias con ingreso per cápita por debajo de la línea de pobreza y casi un cuarto (8 millones de personas) vive en familias con ingreso per cápita por debajo de la línea de pobreza extrema’ (PNUD-IPEA).

Hemos aprendido que el crecimiento económico por sí sólo no es suficiente, para superar la pobreza. Año tras año se reproducen las inequidades de todo tipo. Es una discriminación sistemática, dado que los que se benefician del desarrollo son los grupos que están de por sí mejor situados. Por tal razón, no podemos seguir haciendo lo mismo. En este sentido incorporar a las mujeres al desarrollo económico en condiciones de equidad es impostergable.

Se trata entonces de superar, desde el estado, las múltiples desigualdades: de género, de etnia, de clase, de edad, entre otras. Sólo así las oportunidades se convertirán en capacidades para obtener mejores resultados. La equidad es el requisito básico para el desarrollo, y no su resultado como algunos suponen.

Los grupos más necesitados son los que menos acceso tienen a la participación y a la toma de decisiones. Generalmente asumimos que sabemos lo que esas personas re-

quieren. Se trata de potenciar a las comunidades para que sean gestores de su propio desarrollo.

Sin equidad social, económica, política y cultural no habrá desarrollo sostenible, y por lo tanto habrá menos capacidad de negociación con los grandes bloques de poder.

Es en este sentido que se hacen los aportes de las investigaciones auspiciadas por el proyecto de la AGENDA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN CENTRAMÉRICA, y que publicamos como resultado de la primera etapa.

Aracelly De León de Bernal
Coordinadora Nacional en Panamá
Junio de 2006

IMPACTO DEL DESARROLLO DEL SECTOR TURÍSTICO EN LA VIDA Y TRABAJO DE LAS MUJERES DE RÍO HATO Y FARALLÓN, EN LA PROVINCIA DE COCLÉ

Yolanda Marco Serra

INTRODUCCIÓN

1. Objetivos

- 1- Estudiar el impacto del desarrollo del sector turístico en el trabajo asalariado femenino, en las comunidades de Farallón y Río Hato, ubicadas en el distrito de Antón, provincia de Coclé, en el período de 2000 a 2004.
- 2- Conocer las condiciones del trabajo asalariado y del trabajo reproductivo de las mujeres que laboran en el sector turístico de Farallón y Río Hato.
- 3- Comprender el pensamiento de las mujeres sobre el trabajo a través de su experiencia laboral.

2. Justificación

El crecimiento del sector de la actividad turística es una de las constantes de la economía nacional en la última década, se trata de uno de los nuevos rubros de exportación para los que Panamá se encuentra en mejor posición para competir en el mercado internacional de la economía globalizada. En concordancia con esta visión de la importancia del turismo para la economía nacional, los diferentes gobiernos han elaborado políticas para su desarrollo: en 1993, el Plan Maestro del Desarrollo Turístico de Panamá, 1993-2002; y más recientemente el Plan de Desarrollo Turístico Sostenible, 2003-2013. En el Plan Maestro de 1993 se identifican 9 Zonas Turísticas, es decir, lugares que por sus características geográficas o de otro tipo ofrecen atractivos especiales para el turismo, una de las zonas con fuerte dinámica es la Zona 4 que comprende la comunidad de Farallón, perteneciente al corregimiento de Río Hato, en el distrito de Antón, en la provincia de Coclé.

En este mismo sentido, en 1994 se creó la Ley 8 con el propósito de incentivar la inversión en un sector que a partir de 1993 ha mantenido un crecimiento sosteni-

do¹. Los hoteles situados en la Zona 4 de Farallón gozan de incentivos especiales por estar situados en esta zona de interés turístico. La legislación que se ha desarrollado es uno de los indicadores de que el turismo ha adquirido en la economía panameña un lugar importante en el marco de los cambios ocasionados por la apertura comercial.

Otros datos confirman la importancia de este sector económico. Las cifras oficiales, aportadas por el Instituto Panameño de Turismo (IPAT), para el año 2002, sostienen que la participación de este sector en el PIB fue de 6%. Según dicha fuente, esta actividad económica generó divisas por el orden de 678.8² millones de balboas, superando los 608.3 millones de balboas percibidos por el Canal de Panamá, y se calcula que para este mismo año, la generación de puestos de trabajo directos e indirectos fue de 93,206. Este sector siempre ha incorporado a las mujeres, sobre todo en aquellos oficios de inserción tradicional, consustanciales con los roles asignados históricamente. Es claro que en el turismo se han operado transformaciones que han modernizado los procesos productivos de servicio en los que también pueden advertirse perfiles de trabajo no tradicionales a los que las mujeres tienen acceso.

El turismo incluye eslabonamientos dinámicos, impactando, directa e indirectamente, actividades que contribuyen a aumentar el empleo y los ingresos, como son los hoteles, restaurantes, comidas, bebidas, transporte, actividades para el ocio, recreación, y comercio. Entre estas actividades se observan importantes emprendimientos colectivos y el fortalecimiento de micro empresas con una presencia significativa de mujeres.

La provincia de Coclé tiene una población de 202,461 habitantes, según el estudio Regiones de Desarrollo Socioeconómico de Panamá (1970-2000) de Ligia Herrera J. Cuatro de los distritos que la integran (66.7%) tienen un nivel de desarrollo medio, que afecta a 173,588 personas (85.7%) y 28,873 de sus habitantes viven en dos distritos con un nivel de desarrollo bajo. Entre los distritos de nivel medio se ubica el distrito de Antón, cuyo índice de desarrollo relativo fue 44.1 (el Distrito de Panamá alcanzó el

1. Ley 8 del 14 de junio de 1994, modificada por el Decreto Ley N° 4 de 10 de febrero de 1998, “Por la cual se promueven las actividades turísticas en la República de Panamá”. En ella se declara al turismo una industria de utilidad pública y de interés nacional (Artículo 3), por lo que su objetivo es establecer “un proceso simple, rápido y racional para el desarrollo de actividades turísticas en el país; otorgar incentivos y beneficios a las personas que se dediquen a actividades turísticas; adoptar mecanismos necesarios para lograr la conjunción y coordinación de la acción del sector público y del sector privado en el área del turismo y promover turismo en Panamá” (Artículo 1).
2. Instituto Panameño de Turismo, Boletín estadístico del turismo, 1993-2002. Panamá, 2003.

índice máximo 80.2). Antón tienen una población de 44,039 personas. Este distrito incluye a Río Hato, lugar donde se encuentra ubicado el Hotel Royal Decameron y el Hotel Barceló Playa Blanca, y el proyecto residencial Buenaventura.

El crecimiento del sector turístico en el país indica de igual manera el aumento de establecimientos hoteleros, que eran 117 en el año 1992 y en agosto de 2003 alcanzaron la cifra de 348 en sus distintas modalidades habitacionales, con un total de 13,576 habitaciones. Del total de 146 hoteles registrados en 2003, le corresponden a la provincia de Coclé casi el 10 % del total, similar porcentaje tiene también esta provincia de empleados de estos establecimientos (4,764 empleados en hoteles en los 146 hoteles registrados, de los que 462 –9.69 %- trabajan en Coclé)³.

Como parte de los objetivos del trabajo realizado dentro del Proyecto UNIFEM-PNUD titulado *Perfil de género de la economía panameña. Estudio de caso en el sector terciario: el desarrollo del turismo en Farallón y Río Hato*, de noviembre de 2003, se identificaron las formas y condiciones específicas bajo las cuales se han incorporado las mujeres a la fuerza laboral en el sector turístico y en el clúster indicado, así como los costos y oportunidades que esta nueva inserción económica y laboral tiene para las mujeres, la familia, la comunidad, las relaciones de género, desde la perspectiva de las mujeres implicadas.

El estudio mostró que el desarrollo turístico de la provincia de Coclé tiene un impacto importante en la región y en el empleo femenino, así como los beneficios que se han producido para las mujeres de la zona: el acceso al trabajo remunerado, el acceso a la capacitación y el aumento de las posibilidades de trabajo en empresas relacionadas con el turismo. Sabemos también que ha contribuido a la creación y consolidación de empleo indirecto: las pequeñas empresas que han surgido o se han fortalecido en relación con las empresas hoteleras.⁴

Al mismo tiempo, se observan los riesgos que se enfrentan: los empleos son bastante precarios, con salarios bajos y jornadas laborales largas; la permanencia del patrón tradicional en el reparto de actividades (segmentación del empleo por sexo); el aumento de

3. Dirección de Estadísticas del IPAT, Dirección de Servicios turísticas. Hospedajes públicos con permiso de operación por provincia, según modalidad. Año 2003 (julio).

4. Ver: UNIFEM-UNIVERSIDAD DE PANAMÁ-MINJUMFA-PNUD, Economía y género en Panamá, Visibilizando la participación de las mujeres, Panamá, 2005.

las horas de trabajo para las mujeres que en su mayoría siguen con grandes responsabilidades en el trabajo reproductivo; las dificultades para el cuidado de los niños y niñas: no hay centros infantiles ni en la comunidad ni en la empresa; y el abandono de actividades comunitarias (escuelas, cooperativas) a causa del trabajo.

Con la constatación de lo importante que es para las mujeres, y la población en general, la generación por parte de la industria turística de fuentes de empleo en la zona (directas e indirectas) que antes no existían, y lo que esto representa como apertura de posibilidades de desarrollo personal y profesional, se pudieron también observar algunos riesgos para estas mujeres. Se advirtió que estos riesgos están relacionados fundamentalmente con el tipo de trabajo que realizan las mujeres (la tradicional segregación del mercado laboral, temporalidad y precariedad del trabajo en ocasiones); con los cambios que ocurren dentro de la familia (trabajo reproductivo, cuidado de los niños/as en especial, atención de personas necesitadas); y con las relaciones familiares: con la pareja si la hubiera, con los hijos e hijas, con otras personas. Se observaba además que había indicios de que se podían estar produciendo cambios importantes en las comunidades como consecuencia de la presencia de las empresas hoteleras que dieran origen a la transformación de las formas de vida y de pensar de las mujeres y de la comunidad en general.⁵

Es importante constatar que el acceso por primera vez al empleo de muchas de las mujeres a las actividades turísticas en las poblaciones aledañas a los hoteles significa un profundo cambio cultural para ellas, y que probablemente esto tendrá consecuencias más complejas de lo que podemos percibir ahora mismo en sus vidas, en la de sus familias y en la vida de sus comunidades. La urbanización de la vida, hasta ahora bastante rural, de la región, la introducción de modos de vida y costumbres cosmopolitas; y, sobre todo, la disciplina del trabajo asalariado, modificarán probablemente costumbres, ideas, valores y formas de organización familiar, social y las relaciones de género.

La investigación realizada en 2003 era una primera aproximación al estudio de las características y tendencias del empleo femenino en la cadena de valor de la industria turística en Panamá, y constituyó una exploración y descripción hecha sobre la base del estudio del caso mencionado. Los resultados de la investigación sugerían la necesidad de continuar la investigación para profundizar en el conocimiento del impacto que la actividad turística está teniendo en el trabajo y en la vida de las mujeres de Río Hato y Farallón. Éste es el trabajo que se ha realizado ahora y que se presenta aquí.

5. Ver: Perfil de género de la economía panameña. Estudio de caso en el sector terciario: Hotel Royal Decameron Costa Blanca, apartado de Conclusiones, y el de Propuestas, pgs. 23-24.

CAPÍTULO

1

MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGÍA

Estamos acostumbradas a ver que el desarrollo económico tiene un impacto sobre la desigualdad de género: a mayor desarrollo, menor desigualdad entre los géneros; pero percibimos mucho menos la otra perspectiva, la que nos indica que la desigualdad genérica también tiene repercusiones para el desarrollo económico, es decir, que la igualdad entre los géneros es una condición necesaria para el desarrollo económico. En este estudio, queremos contribuir a la observación de la situación socio-económica del país desde esta nueva perspectiva y contribuir de esa manera a la revisión de algunos conceptos básicos.

Otra consideración importante es que generalmente la desigualdad entre los géneros se considera un tema social y político separado de la economía, y no como lo que también es realmente: un obstáculo para alcanzar el desarrollo económico equilibrado. Ésta es la razón de que se convierta en una necesidad acuciante conocer el papel de las mujeres en la economía, para comprender lo que esta situación pueda ayudar u obstaculizar el desarrollo no sólo de las mujeres sino de la sociedad en general.⁶ La economía feminista pone el énfasis de la reflexión en este tema y en otros similares, de manera destacada en la opción por “una definición de la economía centrada en la provisión para la vida humana”⁷, lo que significa también una revisión del concepto mismo de economía y una reflexión crítica del concepto de desarrollo.

Pero no son sólo las economistas feministas quienes plantean estas cuestiones, otras voces se unen a ellas procedentes de diversas corrientes, como Kenneth Boulding, que señala que “la economía moderna se ha inclinado por completo hacia una visión de la vida económica como una organización social centrada en el intercambio, y ha perdido la noción de proveer para la humanidad, o incluso para toda la biosfera”⁸. Una opinión

6. Ver Aracelly De León; Perfil de género de la economía panameña, doc. inédito, Panamá, 2004, pg. 6.

7. Lourdes Benería, «Introducción. La mujer y el género en la economía: Un panorama general», en Paloma de Villota (ed.), en Economía y género: Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Anlisis de su impacto sobre las mujeres, Icaria Editorial, Barcelona, 2003, pgs. 38-39.

8. Citado por Benería, Ibidem, pg. 38.

similar es la de Hinkelammert y Mora que hablan de la necesidad de considerar a la economía como una “economía para la vida”, estos autores sitúan a la economía en el terreno del ser humano y no en el del mercado: para ellos, la economía tiene como punto de partida el ser humano y sus necesidades, sus necesidades corporales (entendido el cuerpo como cuerpo espiritual, cultural y social). La satisfacción de estas necesidades hace posible la vida, la sobrevivencia individual y social (lo que llaman el circuito natural de la vida humana). El trabajo es, pues, “el enlace de este circuito entre el ser humano y la naturaleza”. Esta concepción del trabajo elimina las diferencias entre trabajo que produce plusvalía y el que no, entre trabajo doméstico con valor de uso solamente y trabajo asalariado con valor de cambio.⁹

Consideramos que dos de los conceptos que necesitamos revisar es el de trabajo productivo y trabajo reproductivo. Nuestra perspectiva es que el trabajo reproductivo y de mantenimiento de la vida contribuye a las relaciones de mercado y que sin él el mercado no puede existir ni funcionar¹⁰, por lo tanto el trabajo doméstico, que tiene como objetivo el bienestar de las personas, no es una “cuestión de mujeres” sino una cuestión social que interesa a todos, y a la economía por lo tanto. Como diría De León:

“Se trata de abandonar el mercado como eje del sistema socio-económico, y situar en su lugar el ámbito familiar desde donde se organiza el proceso de reproducción en torno al cual se articulan los otros procesos”.¹¹

En otras palabras, se trata de invertir las prioridades: integrar el mercado y el Estado con las responsabilidades de las mujeres en relación con la reproducción.

Es sabido que lo que ocurre en la economía y en la sociedad afecta de manera diferente a hombres y a mujeres, ya que tienen roles sociales y jerarquías diferentes. En este trabajo nos interesará conocer cómo el trabajo de las mujeres en Río Hato y Farallón ha podido afectar las relaciones de género, y las relaciones familiares. La reflexión de Rosalba Todaro, quien plantea como cambian la valoración del trabajo productivo de las mujeres y la distribución del trabajo doméstico con relación a las oportunidades laborales de los hombres y su capacidad de ser el sostén estable de la familia, nos puede servir para

9. Hinkelammert, Franz J., y Henry M. Mora: «Por una economía orientada hacia la Vida», 2005.

10. En Aracelly De León, opus citada, y Cécile Sabourin y José Belleau, Mujeres y economía, Cuaderno de propuestas para el siglo XXI

11. De León, opus citada, pg. 9.

entender los cambios en la valoración del trabajo reproductivo en estas poblaciones al constituirse las mujeres en sostén económico de las familias en igualdad de condiciones que los hombres.¹² El orden de género guarda una estrecha relación con el orden socio-económico de una sociedad, en el estudio podremos revisar algunos pasos de la transformación de un orden de género basado en la que se considera “relación laboral normal” (hombre proveedor, mujer cuidadora del hogar), en el corregimiento de Río Hato, producido por el aumento de la oferta de trabajo remunerado para las mujeres, que erosiona la primacía masculina.¹³

El concepto de identidad cultural nos interesa ya que le prestaremos atención a las ideas, costumbres y valores que tienen estas mujeres con relación al trabajo, familia y relaciones de género, y a las posibles modificaciones que hayan podido efectuarse relacionadas con su experiencia de trabajo. Eyra Cumbreira ha realizado un estudio sobre el tema de las identidades en dicho corregimiento y su relación con el turismo¹⁴ que nos proporciona perspectivas interesantes sobre el tema.

Cumbreira caracteriza el modelo turístico desarrollado en la región como “turismo de enclave” (el “todo incluido”) que se caracteriza porque las instituciones dominantes provenientes de otras realidades sociales y económicas (identidad legitimadora) generalmente imponen visiones, proyectos, búsqueda de determinadas condiciones que garanticen éxito para un negocio, sin tomar en cuenta los valores y aportes de la localidad.¹⁵ El modelo de enclave o segregado: “se encuentra manejado principalmente por las grandes transnacionales de comercialización turística y requiere de grandes inversiones públicas y privadas”¹⁶. Pero Cumbreira sugiere otros modelos alternativos, especialmente el del turismo integrado o social: en éste “imperan un desarrollo turístico de pequeña escala donde prevalecen los pequeños negocios familiares o comunales (...) Este último modelo presenta una alternativa de inclusión, así como una clara conciencia local o identidad local, porque es precisamente esta adscripción la que puede permitir que la comunidad sea incluida, visibilizada, tener voz, frente a la alteridad”.

12. Ver Rosalba Todaro, «El impacto laboral de la inversión extranjera directa: la importancia del análisis de género», en Paloma d Villota (ed.), opus citada, pg. 401.

13. Rosalba Todaro, opus citada, pg. 398 y ss.

14. Cumbreira Sánchez, Eyra: Identidades y turismo: el caso de Río Hato, Panamá. Tesis presentada al Programa Centroamericano de Postgrado (Maestría en Ciencias Sociales), FACSO, Costa Rica. Diciembre de 2003.

15. Cumbreira, opus citada, pg. 42.

16. Ibidem.

La situación socio-económica de la población a estudiar es de una gran fragilidad, por esa razón creemos importante referirnos al tema de la pobreza y rescatar la idea de Amartya Sen, quien distingue en la condición de pobreza no sólo el acceso al ingreso o al consumo, sino también y de manera destacada otros dos determinantes: los recursos y la libertad, según él, las personas necesitan estos tres elementos para superar la pobreza: ingresos, recursos y libertad: “La capacidad de las personas para crear y valorar las condiciones que les permiten disfrutar de una forma de vivir y de ser es tan importante como el ingreso”.¹⁷ La situación de las mujeres de Río Hato y Farallón podrían estar en el primer momento de ese proceso.

METODOLOGÍA

14

Se trata de un estudio sobre el impacto en el trabajo de las mujeres y en la población de Río Hato y Farallón, a través de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas. A pesar de la utilización de los dos paradigmas se privilegiará el cualitativo debido a la naturaleza del problema a estudiar y a la intencionalidad de los objetivos.

La población meta del estudio son mujeres trabajadoras (asalariadas y con emprendimientos económicos) y no asalariadas de las poblaciones de Farallón y Río Hato, en el distrito de Antón, lugar donde están enclavadas las principales empresas hoteleras de la Zona turística 4. Se trata de una investigación descriptiva de estudio de casos constituida por 17 mujeres seleccionadas al azar procedentes de Río Hato, Farallón y Nuevo Farallón.

Se realizaron entrevistas a profundidad a cada una de las mujeres, entrevistas a informantes claves, personalidades destacadas en la comunidad y autoridades: dos enfermeras de Río Hato, una maestra jubilada de Farallón, el corregidor de Río Hato, dos funcionarias de la Dirección del Instituto Panameño de Turismo (IPAT), un pastor evangélico, una dirigente comunitaria de Farallón. Las entrevistas se realizaron entre los meses de julio y octubre de 2005 en las localidades señaladas.

17. En Yassine Fall, Género y pobreza, en Paloma de Villota (ed.), opus citada, pg. 112.

3.1 CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Necesidades básicas de Coclé, Antón y Río Hato

Río Hato asemeja un triángulo –el número 28 del mapa-, está ubicado en una de las esquinas de ese cuadrado irregular que conforma la imagen de la provincia de Coclé. Entre la sal y el azúcar de su producción más tradicional, esta provincia y en particular, el área de playa que rodea el distrito de Antón, se ha transformado en una oferta turística con impacto en toda la región de provincias centrales, como de la provincia de Panamá.

La Provincia de Coclé es parte de las provincias centrales del Istmo de Panamá, está constituida por 41 Corregimientos, éstos, según el Documento de Jerarquización de Corregimientos, según Niveles Relativos de Satisfacción de Necesidades Básicas de Vivienda, Salud y Educación, se caracterizan por ubicarse en los niveles tercero, cuarto y quinto de satisfacción de necesidades básicas (ISNB). Sólo dos corregimientos (Las Huacas y Río Indio) se ubican en el nivel más bajo con un ISNB de 54.75 y 53.22, respectivamente. La mayoría de los corregimientos se encuentran en un nivel satisfactorio respecto a las necesidades básicas, ya que veinticuatro pertenecen al quinto nivel del ISNB. El corregimiento de Río Hato pertenece a este grupo privilegiado, con un ISNB de 90.50. En el escenario de los distritos, Antón tiene un ISNB de 86.03, ubicándose en el V nivel, cuyos índices se encuentran entre 80-100.

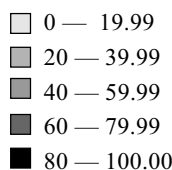
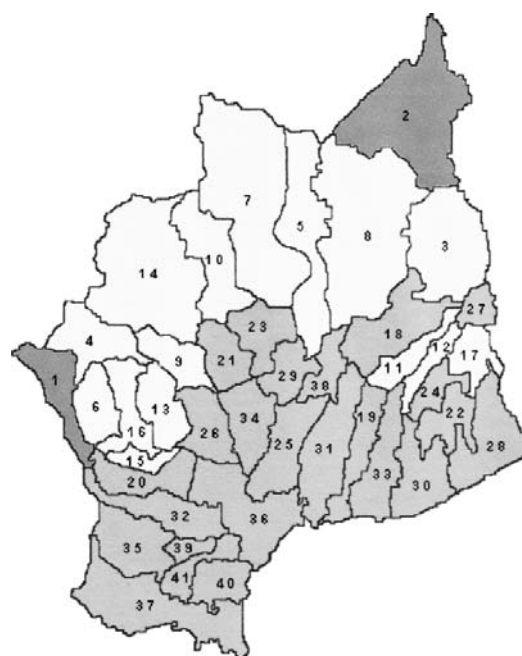
Otro estudio del Ministerio de Economía y Finanzas, sobre pobreza y desigualdad, muestra que el Distrito de Antón tiene un alto nivel de incidencia de pobreza 0.572, pero con un coeficiente de consumo con baja desigualdad, 0.373.¹⁸ Tiene el 21.7% de la población en condición de pobreza extrema, y 57.2 en situación de pobreza general. El corregimiento de Río Hato, en condición de extrema pobreza tiene, en cambio, una

18. Ministerio de Economía y Finanzas. Panamá: mapas de pobreza y desigualdad a nivel e distrito y corregimiento. Panamá, junio 2005.

proporción menor, 15.8 en extrema pobreza y 51.0 de pobreza general.¹⁹ Tómesese en cuenta que el consumo promedio en balboas para Antón, según la Encuesta de niveles de vida de 2003, fue de B/. 1,122 balboas y para Río Hato de B/.1,191 balboas.

Niveles relativos de satisfacción de necesidades básicas en la provincia de Coclé, por corregimiento. (*)

CORREGIMIENTOS	ISNB
1. Las Huacas (Natá)	53.22
2. Río Indio (Penonomé)	54.75 III Nivel 40 - 59.99
3. Chiguirí Arriba (Penonomé)	61.51
4. El Palmar (Ola)	61.96
5. Tulú (Penonomé)	63.09
6. El Copé (Ola)	63.62
7. Llano Grande (La Pintada)	65.35
8. Toabré (Penonomé)	68.29
9. Guamán (Natá)	69.93
10. Piedras Gordas (La Pintada)	71.33
11. San Juan de Dios (Antón)	71.73
12. Caballero (Antón)	73.07
13. La Pava (Ola)	73.59
14. El Harino (La Pintada)	74.33
15. El Picacho (Ola)	77.22
16. Olá (Ola)	79.15
17. Cabuya (Antón)	79.62 IV Nivel 60 - 79.99
18. Pajonal (Penonomé)	80.11
19. Juan Díaz (Antón)	81.83
20. Toza (Natá)	82.38
21. El Potrero (La Pintada)	84.89
22. El Retiro (Antón)	84.94
23. La Pintada (La Pintada)	85.80
24. Santa Rita (Antón)	85.99
25. Coclé (Penonomé)	88.99
26. El Caño (Natá)	89.31
27. El Valle (Antón)	90.15
28. Río Hato (Antón)	90.50
29. Cañaveral (Penonomé)	90.78
30. El Chirú (Antón)	91.42
31. El Coco (Penonomé)	91.82
32. Capellania (Natá)	92.66
33. Antón (Antón)	92.93
34. Río Grande (Penonomé)	93.17
35. El Cristo (Aguadulce)	93.72
36. Nata (Natá)	94.92
37. El Roble (Aguadulce)	94.97
38. Penonomé (Penonomé)	95.10
39. Pocrí (Aguadulce)	96.10
40. Barrios Unidos (Aguadulce)	96.77
41. Aguadulce (Aguadulce)	97.24 V Nivel 80 - 100.00



(*) Ministerio de Economía y Finanzas. Jerarquización de Corregimientos, según Niveles de Satisfacción de Necesidades Básicas de Vivienda, Salud y Educación, Panamá, 2004.

19. Los valores utilizados para las líneas de pobreza (consumo per capita anual) fueron: B/.953.00 como línea de pobreza general y B/.534.00 como línea de pobreza extrema.

Contexto económico social de las comunidades de Río Hato y Farallón

Río Hato y Farallón son pueblos muy populares entre la ciudadanía, primero como asiento de una base militar de Estados Unidos en territorio ubicado fuera de la antigua zona del canal. En los años setenta dicha base se convierte en base militar de la Guardia Nacional y de las antiguas Fuerzas de Defensa. Además, tiene como referencia obligada el haber sido residencia del extinto Gral. Omar Torrijos H. (Sus pobladores, ubican a visitantes y turistas en el escenario de dicha vivienda).

A mediados de los años noventa resurge como parte de los complejos hoteleros del todo incluido, constituyéndose en asiento geográfico de un extraordinario desarrollo turístico que parece trastocar toda la vida cotidiana de las comunidades. En particular, abrió expectativas de inserción laboral para importantes grupos de mujeres; uno solo de los hoteles ubicados en Río Hato contrata alrededor de 600 personas. Tales contrataciones son temporales. Solo 20 empleados son permanentes. A todas luces se trata de enclaves que han impactado la región, aunque la población de estos lugares espera mucho más del turismo, en especial la pequeña y micro empresa nacional.

En el rostro y en la conversación con los habitantes de Río Hato y Farallón se percibe al pueblo de pescadores, sus familias emparentadas con viejos y nuevos trabajadores del mar. La playa, su principal referencia de vida le ofrece sus mejores frutos. No obstante, el desarrollo turístico parece que avanza desplazándoles de sus asentamientos humanos tradicionales. Al mismo tiempo, se presentan problemas de salud vinculados a enfermedades de transmisión sexual que ya han cobrado la vida de algunos jóvenes infectados por del SIDA.

En el ámbito de la educación, la cantidad de años de educación aprobados es un eje importante sobre el cual la población puede lograr mayor éxito de inserción en el turismo, las dos comunidades estudiadas tienen un promedio que se sitúa en el umbral de la educación primaria (Farallón) y octavo grado de la Educación Básica General (Río Hato). La documentación del Ministerio de Economía y Finanzas sobre la Encuesta de Niveles de Vida de 2003, establece una relación directa entre las condiciones de pobreza y los años de educación alcanzados, de igual forma, las entrevistas realizadas a las mujeres en estos lugares reflejan que, en no pocos casos, no logran acceder a un puesto de trabajo ni siquiera de **baja calificación**, por los bajos niveles de educativos que les caracteriza. Esta región requiere de mucha atención en materia de capacitación para el trabajo, el

desempeño del sector turístico demanda mayor esfuerzo y herramientas para el establecimiento de emprendimientos vinculados al sector.

Por otra parte, tómesese en cuenta que el mercado laboral discrimina por sexo, concentrándose la mayor desigualdad en los salarios que perciben hombres y mujeres en la ejecución de iguales funciones. Otra situación que parece incidir en estas áreas de playa y turismo es la presencia de trabajadores extranjeros en cargos de jerarquía, como de trabajos no especializados.

Según el Censo 2000, el 16% de la población del Corregimiento de Río Hato, con 10 años y más de edad está desempleada, de Farallón el 14%. No se logró obtener información por sexo, para estas comunidades. No obstante, según la Encuesta de Hogares, en este indicador las mujeres superan en ocho y más puntos al desempleo masculino.

Las mujeres de estas comunidades que trabajan actualmente en las empresas turísticas requieren infraestructuras y programas que favorezcan el cuidado de infantes. En el ámbito de las responsabilidades también llaman la atención sobre la seguridad nocturna y de luminarias en las calles de Río Hato y Farallón, los turnos de muchas trabajadoras concluye a altas horas de la noche, por lo que se ven expuestas a ser víctimas de violencia.

Sobre los aspectos que tocan directamente a las autoridades locales, se observó que estos no son beneficiarios directos del auge del turismo en el área, por otra parte pudimos advertir diferencias políticas entre las autoridades locales que hacen más difícil programas de atención a las necesidades de la población. Otros aspectos directamente vinculados con el contexto socio-económico se expondrán en otros apartados del presente estudio.

3.2 EL TRABAJO ASALARIADO FEMENINO

El estudio llevado a cabo en la provincia de Coclé, distrito de Antón, en las localidades de Río Hato y Farallón se plantea como uno de sus objetivos específicos, conocer las condiciones generales del trabajo asalariado femenino en el ámbito del sector turismo.

Al momento de establecer nuestro interés en el abordaje del eje trabajo, especialmente el de las mujeres, se concibe este fenómeno en su significado más amplio y en su carácter humano, es decir, como “el elemento que ordena la sociedad” como sugiere la sociología

del trabajo y sus exponentes principales Friedmann y Naville. Desde este enfoque, se considera que, aunque las relaciones de trabajo se constituyen en el punto de partida y de interés más general, es imposible definirlo abstractamente, pues su contenido orienta el desarrollo histórico en la sociedad.

“Las investigaciones, desde un principio, se diversifican en estudiar el acto de trabajo mismo y las condiciones de los trabajadores. Sobre el terreno de la producción, el trabajo se divide, se recompone y los saberes y los poderes se redistribuyen. Pero, a pesar de su diversidad, las técnicas de organización del trabajo (taylorismo, fordismo, línea de transferencia, recomposición de tareas, producción a flujo continuo, organización invisible, tecnologías flexibles, máquinas de automatización sistémica, el “just in time”, etc.) persiguen una misma finalidad: la economía de tiempo, y la polivalencia separa la mano de obra de una tarea particular y tiende a transformarla en más móvil”.²⁰

El turismo representa un auge económico, una ventana hacia el desarrollo de Río Hato y Farallón, especialmente en la vida de las trabajadoras asalariadas que se desempeñan en este sector. Se puede palpar un cambio en las construcciones de las casas, en el transporte que se ha reactivado por el movimiento que existe hoy día; en la demanda de servicios donde las mujeres salen al paso, ofreciendo comidas, artesanías y hospedajes.

“Se han generado plazas de empleo en la construcción, en hoteles, transporte selectivo y colectivo, servicios de caballos, casas de alquiler, según manifiestan sus moradores. Hay trabajo, se detuvo la migración, los jóvenes tienen trabajo, se creó la carrera de turismo a nivel de bachillerato, las mujeres que se emplean como limpiadoras de piso en la construcción, son algunos de los adelantos en Río Hato y Farallón con el desarrollo de los hoteles Decameron y Playa Blanca”.²¹

El estudio deja algunas interrogantes respecto a las repercusiones del turismo en la vida de las mujeres y de la población de Río Hato y Farallón. Aún esos aspectos no están muy claros, por ejemplo, en términos de los beneficios a los nativos de estas localidades, se desconoce si el tipo de turismo que se implementa tendrá correspondencia con el tipo de desarrollo local que se espera a corto, mediano y largo plazo.

20. Juan Carlos Urse. Trabajo (asalariado), empleo y desocupación. Revista Herramienta N°4, Invierno de 1997, Buenos Aires.

21. Entrevista ofrecida por Efraín Arosemena, Pastor Evangélico de Río Hato.

Características del trabajo asalariado de las mujeres de Río Hato y Farallón

El cuadro N° 1 (ver en la siguiente página) permite dar una mirada al perfil de las mujeres asalariadas de Río Hato y Farallón, en lo que respecta a su vida como trabajadoras asalariadas, que han logrado acceder al mercado de trabajo formal.

El ser asalariadas les ha cambiado la vida a casi todas las mujeres, unas consideran que este hecho las obliga a trabajar más, lo cual les agota por ser una jornada más en sus vidas.

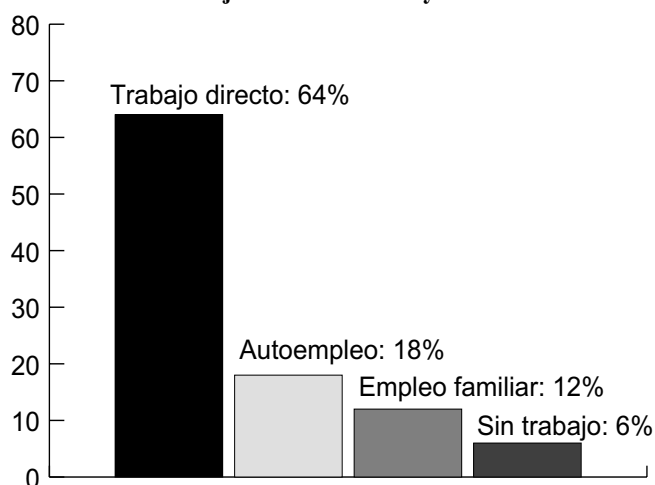
El trabajo asalariado de las mujeres de Río Hato y Farallón identificado a través de las entrevistas efectuadas, se desarrolla en el ámbito de empleos directos en los hoteles turísticos y como trabajadoras de la construcción en dichas empresas hoteleras.

De la actividad turística que se desarrolla en el área, se han generado otros tipos de ocupaciones para las mujeres, tal es el caso de las vendedoras de artesanías en la orilla de la playa, que son mujeres que identificaron una oportunidad de autoempleo para ellas y sus familias; es el caso de la Cooperativa de Artesanos/as que al momento de realizar el estudio se está organizando, bajo la figura de servicios múltiples y está constituida por 18 mujeres y 4 varones.

Se identificó también a las mujeres que trabajan en negocios familiares surgidos en torno al desarrollo del turismo, como restaurantes y fondas. En el siguiente gráfico se observa que el 62% de las mujeres entrevistadas trabajan de forma directa en los hoteles, y el 19% ha logrado poner en práctica iniciativas de autoempleo, aprovechando el impulso del turismo en la región, específicamente la afluencia de turistas en las playas.

Otro ámbito de trabajo remunerado que se logra detectar es el de tipo familiar, en éste algunas mujeres, que antes trabajaron en los centros turísticos, logran desempeñarse desde una empresa familiar.

Gráfica N° 1. Tipos de trabajos asalariados de las mujeres de Río Hato y Farallón



Fuente: Entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras. Julio-agosto de 2005

Cuadro N° 1. Características del trabajo asalariado de las mujeres encuestadas

Edad/ años	Procedencia	Estudios	Estado civil	N° Hijos	Tiempo de Trabajo	Tipo de contrato	Tipo de ocupación	Salario mensual (B/)	Jornada Horas	Trabajo Anterior
27	Penonomé	Universidad completa	Casada	3	4 años	Definido	Secretaria Hotel	400.00	8	
22	Río Hato	-Bachiller comercio -2 año Trabajo Social	Casada		6 meses	Definido	Ejecutiva de reserva y atención al cliente	512.00	8	
22	Río Hato	Bachillerato	Unida	1	años	Definido	Salonera	220.00	8	
28	Río Hato	-Bachiller -4 años de universidad	Casada	0	4 años	Definido	Salonera	220.00	8	...
35	Río Hato	-Bachiller en letras -Maestra Licenciatura	Casada	1	4 años	Definido	Salonera	220.00	8	Salonera
39	Nuevo Farallón	Bachiller comercio	Casada	3	9 meses	No tiene	Salonera	240.00	8	Casa de familia
41	Farallón		Soltera	6	15 años	Independ.	Venta de Comida playa	200.00*	10	
50	Farallón		Casada	5		Independ.	Venta de artesanías	120.00*	10	Ama de casa
32	Farallón		Casada	4		Independ.	Venta de artesanías	200.00*	10	Ama de casa
37	Farallón	3 año secundaria	Unida	3	5 años	Definido	Cuadrilla de limpieza de las villas	196.80	8	Salonera
28	Farallón	6° grado	Unida	4	1 mes	Definido	Cuadrilla de limpieza de las villas	196.80	8	Amas de casa
33	Farallón	1 año Universidad	Unida	2	1 año	Definido	Cuadrilla de limpieza de las villas	196.80	8	Salonera
27	Farallón	6° grado	Unida	2	2 meses	Defino	Cuadrilla de limpieza de las villas	196.80	8	Amas de casa
36	Río Hato	6° grado	Unida	4	2 meses	Definido	Cuadrilla de limpieza de las villas	196.80	8	Amas de casa
52	Río Hato		Divorciada	4	2 meses		Chef restaurante	640.00		Salonera
60	Farallón		Unida	2			Copropietaria y cocinera de restaurante			
26	Farallón		Unida	3			No trabaja			

Fuente: Entrevistas realizadas en Río Hato y Farallón. Agosto-Noviembre 2005.

(*) Este ingreso es calculado para el periodo de invierno, pero en temporada alta, es decir, en verano sube hasta 100 balboas por semana, lo que significa ingresos de 400 balboas al mes.

Tipo de trabajo

De las 11 trabajadoras asalariadas, cinco (5) están ocupadas en el ramo de la construcción, específicamente como parte de las cuadrillas de limpieza en las obras de construcción del complejo hotelero Decameron, cuatro (4) como saloneras del hotel, una (1) como secretaria y una (1) como ejecutiva de ventas de una empresa que presta servicios al hotel. De estas 11 mujeres, una cuenta con nivel de instrucción universitaria completa y tres cuentan con uno o dos años de estudios universitarios. Solo tres de las entrevistadas que son asalariadas directas, se encuentran con un nivel primario aprobado, y trabajan en la construcción. El resto cuenta con bachillerato y trabajan como saloneras.

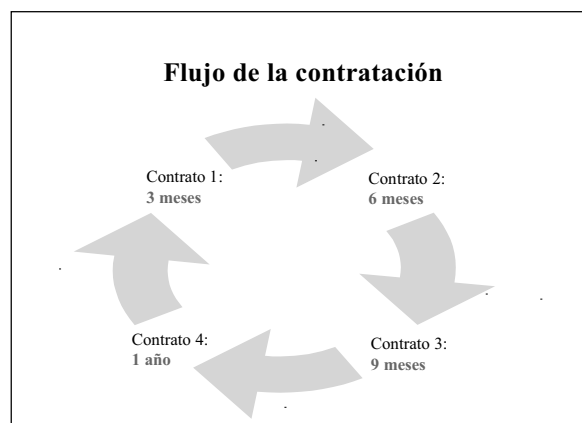
Es importante destacar que las dos trabajadoras empleadas en los dos oficios de mayor categoría, es decir, secretaria y ejecutiva de ventas, cuentan con estudios universitarios.

22

Vale recordar que, el diagnóstico efectuado permite establecer que el acceso a un puesto de trabajo en el ámbito formal, tiene una relación muy estrecha con dos ejes que están muy presentes, por un lado, el alto índice de desempleo en la región que alcanza un 16% y la prevalencia de niveles educativos medio bajo en la población de Río Hato y Farallón. Esta situación está dando como resultado que los empleos de mayor calificación son pocos y quedan en manos de personal extranjero (colombiano) y de la capital que cuentan con niveles de preparación más elevados. En este sentido, el recurso humano que cuenta con un nivel educativo alto se ve obligado a aceptar puestos de trabajo muy descalificado y poco remunerado. Tal es el caso de mujeres que tienen grado de licenciatura y se desempeñan como saloneras.

Tipo de contratación

Del total de mujeres asalariadas directas, todas mantienen una relación de trabajo bajo una contratación definida. Todas las contrataciones, independientemente del tiempo que se mantengan dentro de la empresa, se dan sobre la base de la renovación periódica de los contratos. Ellas inician bajo contratos de 3, 6, 9 y 12 me-



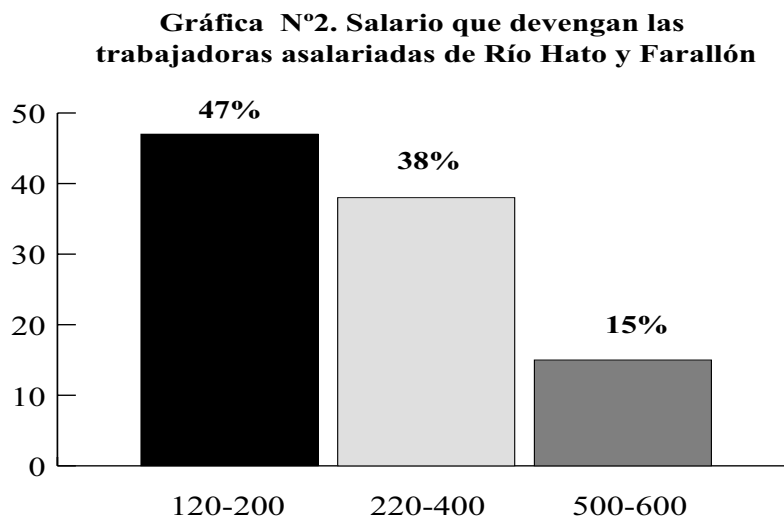
Fuente: Entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras. Julio-agosto de 2005

ses y este ciclo continúa, incluso si se tiene más de 4 años como trabajadoras de la empresa. Frente a esta situación, las mujeres llegan a sentir un grado de incertidumbre en relación a su estabilidad en el empleo por un lado, y frente a lo que podría representar una mejoría en su puesto de trabajo.

Salario

Al momento de establecer una relación entre el tipo de trabajo, el nivel de instrucción y la remuneración salarial, resalta el hecho que las trabajadoras que logran los dos puestos de mayor calificación, cuentan con un nivel de instrucción superior y mantienen los salarios más altos. Asimismo, las mujeres del área de la construcción devengan los salarios más bajos, incluso por debajo del promedio devengado por las trabajadoras que venden artesanías en la playa.

En la siguiente gráfica puede observarse que del total de mujeres asalariadas, sea de forma directa, a través del autoempleo o empleo familiar, el 47% se encuentra entre los B/120.00 y 200.00 balboas al mes, y el otro grupo que representa el 38% percibe entre 220 y 400 balboas mensuales.



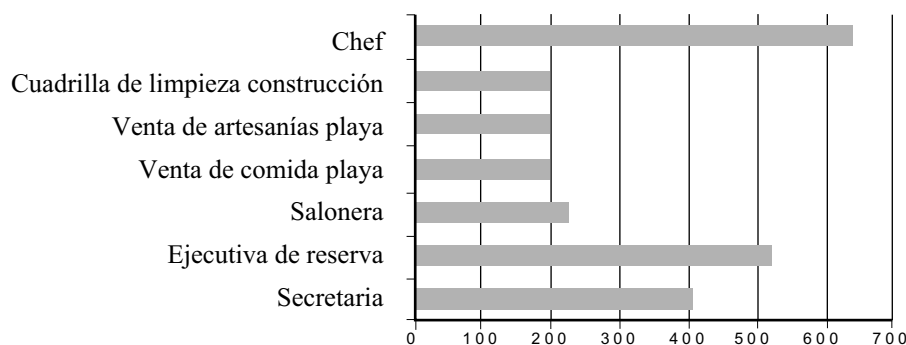
Fuente: Entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras. Julio 2005.

Cabe señalar que de acuerdo a la división de zonas y la regulación de salarios mínimos en el país, Río Hato y Farallón se ubican en la zona 2, que establece para el sector de la construcción un salario mínimo de B/1.36 la hora y para el sector comercio en B/1.02 la

hora. Esto representa para las trabajadoras de la construcción, que devengan los salarios más bajos (B/1.23 la hora), una paga que no se corresponde con lo estipulado por la legislación laboral vigente en Panamá, tampoco para las que trabajan como saloneras. No obstante, ellas mismas manifestaron mayor descontento por el no reconocimiento por las horas extras, aunque tenían temor de manifestar esta situación. Ellas al igual que el resto de las trabajadoras valoran más la oportunidad del empleo, pues no resulta muy fácil lograr una plaza de trabajo en estas localidades.

Otro aspecto significativo es que las trabajadoras por la vía del autoempleo, logran generar ingresos que superan el salario mínimo establecido para esta región, oscilando entre los 200 y 400 balboas mensuales. La gráfica N° 3 refleja la retribución salarial, según tipo de ocupación con lo cual puede observarse este fenómeno.

Gráfica N° 3. Ingresos de las Trabajadoras Asalariadas según tipo de ocupación



Fuente: Entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras. Julio 2005

Significado del trabajo asalariado para las mujeres

El trabajo es **una gran oportunidad**. Aún cuando se tiene una preparación no es fácil encontrar trabajo, menos aún en Río Hato y Farallón donde la característica sobresaliente respecto al trabajo es el desempleo. Por este motivo uno de los significados más importantes del trabajo asalariado para las mujeres es esa oportunidad que ofrece el mismo hecho de trabajar, tener un trabajo y recibir un salario, pues a partir de allí se desprenden los demás aspectos relevantes de la vida de ellas y de sus familias.

“Es **agradable** el desempeño de un trabajo asalariado, se siente bien y con una gran satisfacción por los logros que se tiene”.²² Ese sentirse bien encierra un conjunto de elementos relacionados con la satisfacción de necesidades prácticas y la realización personal de las trabajadoras.

Significa **aprendizaje y crecimiento personal**, porque a través del trabajo se logran fortalecer las habilidades y experiencias que se desarrollan en torno al ambiente del trabajo. Tal y como manifiesta una trabajadora “se supera como persona y se levanta la autoestima... porque como mujer uno tiene que trabajar... no es que considero que uno debe quedarse en casa, sino que tengo que superarme, pero también con un trabajo digno”

El trabajo asalariado permite **consolidar proyectos** relacionados con una mejora en calidad de vida de las mujeres, la familia y la comunidad. Las trabajadoras asalariadas hacen uso muy racional de sus ingresos, lo cual permite concretar proyectos aplazados por mucho tiempo y que de no haber sido por su trabajo, no podrían haberse realizado. Por ejemplo, mejoras a las viviendas, construcción de viviendas propias, ayuda en los estudios de sus familias, ayudas a sus padres y disponer de una cuenta de ahorros.

Generar **ingresos** para las artesanas de la playa, dedicadas a la venta de artesanías a los turistas que se alojan en Decameron, es muy significativo, pues para ellas es el único y más estable ingreso para la casa, ya que sus cónyuges trabajan eventualmente, sea en la pesca, la construcción o el transporte. Con este ingreso ellas mismas se sienten retribuidas por el esfuerzo y la dedicación a su labor, aún cuando representen largas jornadas de trabajo de más de 10 horas.

Para otras asalariadas es la puerta de entrada y salida hacia un panorama que va más allá de la satisfacción de necesidades básicas, se trata de la construcción de espacios nuevos, de toma de decisiones, de ese ir asumiéndose como constructoras de su propia vida tomando poder. Al menos esto se desprende de las palabras de una de las trabajadoras cuando afirma que: “Con tú trabajo te ganas tu salario, tú dinero, tú te lo ganaste, tú te lo gastas en lo que tú quieres, no dependes de otra persona... eso te hace sentir útil, productiva y llenas ese vacío... ese algo que te hace falta”.²³

22. Entrevista N°5.

23. Entrevista N°2

El trabajo que realizan cinco de las entrevistadas en el ramo de la construcción, que consiste en limpieza de viviendas terminadas, de sus paredes, techos y pisos, es para ellas un trabajo arduo, pero **gratificante**. Se desempeñan en trabajos no tradicionales para las mujeres y esto les da un cierto reconocimiento en la comunidad y al mismo tiempo la oportunidad de aprender.

Impacto del trabajo asalariado en la vida de las mujeres

Se beneficia la familia, son las madres en su mayoría las principales fuentes de apoyo para que las otras mujeres puedan salir a trabajar.

Se obtiene una formación y capacitación que les ayuda a desempeñar mejor su trabajo, como relaciones humanas, servicio de salonería, entre otros.

Se incrementan las habilidades y conocimientos sobre cultura general, como es el caso de idiomas. La interacción con los clientes de diferentes países les da la oportunidad de conocer lo básico de idiomas y así se abren ventanas de comunicación con otras culturas.

“Antes del trabajo me sentía bastante aburrida, solo tenía monotonía y para mí no era suficiente. Era solo mis niños, la casa y no me sentía bien. Se que soy madre y hay que ser responsable, pero no me sentía bien, sentía que había que salir adelante, trabajar, aportar a la casa... hoy me siento mejor, como mujer y como persona... me encanta haber conocido gente importante y me siento bien”²⁴

El trabajo es lo más importante en la vida de las artesanas, se trabaja bien porque trabajan con sus hijos/as en la playa, aprendieron a hacer las artesanías, llegaron por iniciativa propia a la playa y se organizaron en la cooperativa artesanal. Vieron en la venta de la artesanía una oportunidad de generar sus propios ingresos. Para ellas el Decameron no las ayudan en nada, quieren “echarnos de la playa, mandarnos a la orilla de la carretera, allá no hay turistas y quieren mudarnos a ese lugar”²⁵

Se sienten mujeres importantes, útiles, que son respetadas, “ahora soy más importante, siento que mi esposo me respeta más, respeta mis decisiones, ahora si soy como más

24. Entrevista N° 2

25. Entrevista N° 8

importante para él porque estamos de tú a tú”.²⁶ Sus hijos e hijas se sienten más comprometidos/as en las tareas de la casa porque se les ve como trabajadoras que hacen aportes económicos importantes al hogar.

Principales impedimentos del trabajo femenino asalariado

Los Turnos

Los turnos rotativos interfieren mucho con las relaciones de pareja de las mujeres. Éste parece ser uno de los elementos más importantes que hace pensar y adoptar decisiones a las mujeres al momento de tomar o no una oportunidad de trabajo asalariado.

El tener que trabajar turnos que representan salir o llegar a casa en horas de la noche o de la madrugada, detiene a algunas mujeres a la hora de elegir quedarse o abandonar su trabajo en alguna de las instalaciones turísticas del área. Algunas declaran que se dan casos de mujeres que han sido abusadas en algunos sitios poco vigilados.

Los cónyuges han llegado a sentirse incómodos por el hecho que ellas lleguen tarde y ganen más dinero que ellos. Ellas catalogan esto como cierto machismo por parte de sus parejas.

El ambiente del trabajo

Es muy exigente, requiere estar siempre dispuesta, se incentiva a las trabajadoras con bonificación, pero las exigencias son fuertes. El trabajo es estresante, pero siempre “tenemos que estar con una sonrisa para el cliente sin considerar cómo te sientes”. En este sentido las exigencias son muchas, pero la recompensa no llega, es lo que se siente.

El trabajo en el área de la construcción, representa el uso de productos químicos como el ácido muriático, tiner, aguarrás, etc. Una de las trabajadoras con mayor antigüedad en este tipo de trabajo (cinco años de experiencia) expresó padecer alergias, que significan problemas serios de salud. Las otras tienen poca antigüedad, dos con un año, y dos con un mes. Estas trabajadoras tienen jornadas que se extienden más allá de las 8 horas y que, sin embargo, no se les remunera adicionalmente.

26. Entrevist N° 9

Durante las entrevistas surgió de manera espontánea el tema del acoso sexual hacia las mujeres, fue una constante en casi todas las entrevistas. Al parecer es frecuente que las trabajadoras reciban este tipo de abordajes, tanto desde sus jefes más inmediatos hasta de los altos ejecutivos, como desde los propios compañeros de trabajo. Algunas entrevistadas manifestaron haber experimentado este tipo de situaciones y que pusieron en riesgo su puesto de trabajo.

Consideramos importante poder dar seguimiento a este tema, desde las instancias que correspondan, sea en plano gubernamental o no gubernamental.

Las políticas empresariales

El hecho de ser mujeres jóvenes en edad reproductiva representa un problema. Se viven momentos muy difíciles cuando una de ellas sale embarazada, pues la empresa cambia de actitud con ellas y con respecto a la contratación de otras mujeres. Por ejemplo, la política cambia y se favorece la contratación de varones, incluso para el desempeño de actividades que tradicionalmente son ejercidas por las mujeres. Esto les da cierto temor y les hace pensar en la decisión de un embarazo.

Una de las entrevistadas por ejemplo, trabajaba con un contrato de 3 meses y, al momento de salir embarazada no se le renueva su contrato. Aunque declara ella que sale voluntariamente, es claro que la legislación laboral panameña protege el fuero maternal. En ese momento la trabajadora contaba con 4 meses de embarazo. Después de ocho meses de haber dado a luz, es reclutada nuevamente como trabajadora eventual, sin contrato.

Al respecto, deberían emprenderse algunas iniciativas que promuevan la vigencia y cumplimiento de políticas laborales que aseguren ambientes de trabajo sanos para las mujeres, y que no se incurra en el cumplimiento de normas nacionales e internacionales suscritas por el Estado panameño.

El cuidado de los hijos/as

A cambio del poder trabajar como asalariada, se siente que hay un precio que pagar, es una disyuntiva porque es preciso buscar otras ayudas para cuidar los niños y atender la casa.

Para la mayoría de las trabajadoras asalariadas de Río Hato y Farallón esta situación es muy relevante, ya que sus turnos rotativos requieren disponer de una persona que quede al cuidado de los hijos e hijas, en los diferentes horarios: matutino, vespertino o nocturno, según sea el caso.

Aun cuando las familias se constituyen en la primera red de apoyo, algunas de las mujeres han optado por contratar personas para el cuidado de sus hijos/as.

3.3. EL IMPACTO DEL DESARROLLO TURÍSTICO EN LA VIDA DE LAS MUJERES, EN LAS FAMILIAS Y EN LAS COMUNIDADES

¿Quiénes son estas mujeres?

Se entrevistó a un total de diecisiete mujeres en sesiones largas, con alguna de ellas se habló en más de una ocasión a lo largo de varias jornadas de trabajo. Hay que señalar que su colaboración fue notable, todas participaron sin ningún tipo de reserva, muchas de ellas incluso lo hicieron de forma entusiasta. En el siguiente cuadro se muestra las características generales y familiares más relevantes del grupo.

Tres mujeres no tienen ningún trabajo remunerado. De ellas, 2 han trabajado en hoteles anteriormente y desearían volver a trabajar, pero una no ha trabajado nunca, aunque dice que le gustaría trabajar. Cabe destacar que la mujer que nunca ha trabajado forma parte de un grupo de personas (fundamentalmente mujeres y hombres jóvenes) que se encontraban casi siempre que visitábamos el lugar en una plazoleta del pueblo de Farallón, en una zona que algunos de sus vecinos señalaban como marginal.

Siguiendo con el análisis de estos datos, el rango de edad en el que hay mayor cantidad de mujeres es entre 26 y 30 años (4 mujeres), y entre 31 y 35 años (4 mujeres también); seguidas por las que tienen entre 36 y 40 años (3 mujeres) y entre 50 y 60 (3 mujeres también). Dos de las restantes están entre 20 y 25 y la otra entre 40 y 45 años. Hay que destacar que las mujeres de mayor edad se caracterizan por trabajar en emprendimientos como la venta de diversos productos artesanales en la playa, y, en los 2 casos conocidos, de manera muy cualificada como cocineras en restaurantes de los que una es copropietaria y la otra es suegra del propietario.

Cuadro No. 2. Cuadro resumen sobre las mujeres entrevistadas

	Edad	Grado aprobado	Estado civil	Hijos/as	Tipo de ocupación actual	Ocupación del compañero	Lugar de residencia
1	27	Universidad terminada	Casada	2 niñas y 1 niño	Secretaria de RR.HH. en hotel	Electricista autónomo	Penonomé
2	22	Bachiller y 2º año Univer.	Casada	0	No trabaja ahora, pero sí trabajó	Policía	Río Hato
3	22	Bachillerato	Unida	1 bebé	Salonera	Electricista	Río Hato
4	35	Maestra y un año de Universidad	Casada	1 niña	Salonera	Cocinero en Resort de Coronado	Río Hato
5	39	Bachiller en comercio	Casada	2 niñas y 1 niño	Salonera	Conductor	Nuevo Farallón
6	41		Soltera	6	Vendedora en la playa		Farallón
7	50		Casada	5	Vendedora en la playa	Pescador	Farallón
8	32		Casada	4	Vendedora en la playa	Pescador	Farallón
9	33	Bachiller	Casada	1 niña	No trabaja ahora, pero ha trabajado en hotel	Salonero en Coronado Resort	Farallón
10	52	3er. año	Divorciada	4	Chef en restaurante		Los Pollos
11	60		Unida	2	Copropietaria y cocinera de restaurante	Mesero en restaurante	Farallón
12	37	3er. año	Unida	3	Cuadrilla de limpieza de las villas	Pesca y construcción	Farallón
13	28	6º grado	Unida	4	Cuadrilla de limpieza de las villas	Pesca y construcción	Farallón
14	33	1 año Universidad	Unida	2	Cuadrilla de limpieza de las villas	Policía	Farallón
15	27	6º grado	Unida	2	Cuadrilla de limpieza de las villas	Pesca y construcción	Farallón
16	36	6º grado	Unida	4	Cuadrilla de limpieza de las villas	Pesca solamente	Río Hato
17	26	5º año	Unida	3	No trabaja	Pesca y construcción	Farallón

Fuente: Entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras. Julio 2005

De las mujeres entrevistadas hay que observar que sólo dos no viven en pareja, 8 casadas y 7 unidas. Sólo hay una soltera y una divorciada. Llama poderosamente la atención que casi todas viven en pareja.

Con relación al nivel educativo, 2 solamente tienen una carrera (técnica, y maestra), 5 tienen el bachillerato completo (y una de ellas 1 año de Universidad), 2 llegaron al 3er. año, 1 a 5° año, y 3 declaran haber terminado 6° grado. De las restantes hay que suponer que no completaron la escuela primaria. Lo más llamativo es la falta de capacitación profesional que tiene la mayoría, y el bajo nivel educativo de casi la mitad del grupo entrevistado.

Solo una no tiene hijos, situación relacionada con un problema de tipo biológico. 4 tienen 3 hijos/as, otras 4 tienen 4 hijos/as (constituyen casi la mitad del grupo); otros dos grupos de 3 mujeres cada una tiene un solo hijo/a o 2 hijos/as; del resto, una tiene 5, otra tiene 6. Las vendedoras de la playa son las que tienen más hijos, y son también las de mayor edad.

De los compañeros o esposos de las 14 mujeres casadas o unidas, sabemos que 6 son funcionarios o asalariados: 2 policías, 1 conductor, 1 cocinero, 1 salonero, y 1 mesero-proprietario; el resto son: 2 electricistas que trabajan por su cuenta (a veces tienen trabajo y otras temporadas no), 3 trabajan en la pesca solamente, y 3 trabajan en la pesca y en la construcción, cuando la hay. La mayoría (8) tienen un trabajo independiente (electricistas, pescadores y en la construcción) que fluctúa constantemente.

En cuanto al lugar de residencia, se distribuyen de la siguiente forma: 1 mujer vive en Penonomé, 1 en Los Pollos (a 3 Km. de Río Hato), 3 en Río Hato, 11 en Farallón, y 1 en Nuevo Farallón.

Cuadro No. 3 Número de mujeres que en la actualidad tienen trabajo remunerado, según el tipo de trabajo

Tipo de trabajo	Número de mujeres
En hotel	4
En limpieza de las villas	5
Vendedoras en la playa	3
Cocineras en restaurante	2
Total	14

Fuente: Entrevistas realizadas entre julio y octubre de 2005.

Cambios en el trabajo doméstico

Sólo una de ellas, la de Penonomé, que es la que tiene un trabajo asalariado de mayor categoría y mejor salario, tiene empleada doméstica y en ocasiones la ayudan su suegra y suegro. El marido que, según dice, “es muy machista”, no se involucra en la responsabilidad de los niños, para eso le asisten los suegros (citas médicas de los niños, asistencia en la escuela...).²⁷ Pero, para la mayoría la situación ha cambiado y, además de otras ayudas familiares, en general los esposos colaboran con las tareas domésticas (cuidan a los niños mientras ellas cocinan, por ejemplo) algunos incluso desearían poder hacer más (“a veces él se frustra porque quiere ayudar, pero no tiene cómo”).²⁸ En el grupo de entrevistadas solo había una mujer (con 6 hijos) que estaba solamente ella a cargo de la familia, sin más ayuda que dos hijos que trabajan.²⁹

32

Todas las mujeres que tienen trabajo remunerado explican que este trabajo ha aumentado su jornada laboral. Por ejemplo, para las mujeres que trabajan en la limpieza de las villas, el trabajo doméstico continúa: madrugan para dejar desayuno a sus hijos e hijas, llegan a sus casas después de su jornada remunerada a limpiar y a ordenar sus hogares, algunas cuentan con el apoyo de sus hijas e hijos, se duermen entre once y doce de la noche. Cuando deben trabajar más de ocho horas algunas tienen problemas con sus esposos, “se ponen furiosos, se van adaptando, hay que sobrellevarlos...”³⁰ Los disgustos, la mayor parte de las veces, se dan por que se relacionan con trabajadores de las obras de construcción.

El aumento del ingreso familiar hace que algunas mujeres que cuentan con la ayuda de sus madres u otra mujer de la familia para el cuidado de los niños y niñas, comiencen a percibir ingresos por esas tareas que antes hacían gratis. Obviamente se trata de mujeres en situaciones de mucha precariedad económica, para quienes 30.00 o 40.00 balboas, que es lo que reciben, puede ser su único ingreso.³¹ Se trata de la transición de una actividad típica del trabajo reproductivo no remunerado hacia su transformación en trabajo mercantilizado.

27. Entrevista con mujer No. 1.

28. Entrevista con mujer No. 3.

29. Entrevista No. 6.

30. Entrevista grupal con cinco mujeres trabajadoras de la limpieza de las villas en Farallón.

31. Entrevista No. 3 (le pagan a la madre de ella) y No. 5 (le pagan a unaprima de ella), por ejemplo.

El significado del trabajo remunerado

El trabajo es visto por todas como algo necesario, muy necesario, por razones económicas. Hay que recordar que en todos estos hogares existen grandes necesidades y que el trabajo de los compañeros, como hemos visto, son bastante precarios y esporádicos, en ocasiones.

Pero a todas, sin excepción, el trabajo les produce otro tipo de satisfacción: la de aprender cosas nuevas en los cursos de capacitación de los hoteles, en la relación con los clientes de los hoteles o de los puestos de venta de la playa (“aprendí algo de italiano y canadiense”, dice una de las vendedoras muy contenta),³² la relación con los turistas, gente de otros países, a veces con gente importante, distinta a la conocida, les encanta, con esas personas incluso entablan relaciones de amistad, les traen obsequios cuando regresan (es “lindo, emocionante... cada día se conoce gente nueva, de distintos países...”),³³ en una palabra, se sienten apreciadas y valoradas y además descubren un nuevo mundo que les amplía sus horizontes. El trabajo reconocido a través del salario y desempeñado en las condiciones del mercadeo tiene el efecto del reconocimiento, y éste constituye un factor fundamental del refuerzo de la autoestima de ellas. También pudimos observar su empoderamiento. Todas recuerdan su anterior situación, cuando no tenían trabajo (o incluso en anteriores trabajos) como de sentirse aburridas, con monotonía, “sola con mis niños, (...) sin ninguna otra preocupación, no me sentía bien”.³⁴

El trabajo desempeñado ahora es más pesado que otros anteriores para las que trabajaron anteriormente: más horas, más responsabilidad, más exigencias... Y significa también que contribuyen al mantenimiento familiar de manera esencial. Algunas comparten la mitad de los gastos con el esposo, en otros casos se distribuyen los gastos de manera más tradicional (ellas la comida, ellos la casa y servicios...). En otro caso, el marido gana mucho más que la mujer pero los gastos son compartidos por igual.³⁵

Una de las mujeres entrevistadas, que renunció de su trabajo en el hotel, planteó una situación interesante: su marido tiene su trabajo en Panamá, y ella tenía que trabajar los fines de semana, tenía libre el lunes porque trabajaba para una empresa subsidiaria del hotel, de forma tal que prácticamente no podían estar juntos, ésa fue la razón fundamen-

32. Entrevista con mujer No.1

33. Entrevista con mujer No. 3.

34. Entrevista No.5.

35. Entrevista No. 5.

tal para renunciar, pese a todo lo cual le gustaba el tipo de trabajo que realizaba (atención a los clientes). El trabajo en este caso se manifestó como incompatible con los deseos de vivir de una manera determinada. Claro que esta mujer pudo optar por dejar el trabajo porque su esposo trabaja, pero ella desea trabajar de nuevo. Su sueño es tener un trabajo que le permita compartir su tiempo libre con el marido, tener más tiempo libre, en un horario de trabajo que no implique sacrificar sus noches y sus fines de semana.

Relaciones con la pareja y el trabajo

Casi todos los maridos se mostraron celosos, y algunos de ellos furiosos, al comenzar sus mujeres a trabajar. De las mujeres entrevistadas, muchas manifestaron que sus relaciones mejoraron después que los maridos comprobaron que no peligraba su relación (dejaron de estar celosos) y que mejoraba la situación familiar (“estamos bien conformes los dos”).³⁶ Los celos vienen dados por dos razones: la proximidad con otros hombres en el trabajo, por la posibilidad real de establecer otras relaciones; y la otra guarda relación con la disposición del tiempo -el trabajo absorbe parte importante del tiempo de las mujeres- casi siempre le resta tiempo al descanso y al ocio.

En ocasiones el trabajo de ella ha mejorado mucho las relaciones de pareja y dentro de la familia, por ejemplo, una vendedora de la playa dice: “Me siento un poquito más importante porque puedo apoyar a mi esposo en la casa y sabemos que no nos puede faltar el pan”,³⁷ y su esposo la valora más. También las relaciones con los hijos han mejorado y encuentran más colaboración.

Vemos como se muestran distintas situaciones en las que el trabajo ha sido fuente de problemas con la pareja. En muchos casos, el ingreso de las mujeres es superior al de los maridos y eso produce tensiones y celos... el marido de una de ellas,³⁸ por ejemplo, no resiste no ser el proveedor principal y único de la familia. Existe también el caso en que el compañero se ha quedado sin trabajo y convertirse en la única proveedora familiar le crea incomodidad a la mujer (“yo trabajando y zurrándome y él aquí en la casa”...),³⁹ el trabajo se ve entonces como una obligación de todos.

36. Entrevista No. 5.

37. Entrevista N° 8.

38. Es la Entrevista No. 1.

39. Entrevista No. 3.

La planificación de los hijos e hijas es bastante generalizada. En ocasiones se realiza de acuerdo con la pareja, por razones económicas y por el trabajo de ellas, aunque en otros casos no tiene que ver con eso puesto que tuvieron sus hijos e hijas antes de trabajar. Entre las mujeres de mayor edad se observa un mayor número de hijos e hijas, son también las que no trabajaron fuera de casa y ahora se dedican a la venta en la playa. Tan sólo una, la chef,⁴⁰ constituye un caso diferente, ya que ella planificó sus hijos e hijas estando casada aunque no trabajaba, y luego se ha formado como chef de cocina y ha desarrollado una carrera laboral que veremos. Las condiciones del trabajo han hecho que algunas de ellas no sólo eviten tener más hijos sino que se plantean cambiar de trabajo para poder estar más con ellos,⁴¹ pero no se puede.

... Es cuestión de conciencia

Así explican algunas mujeres el cambio que se ha producido en sus parejas, desde la inicial oposición y resistencia al trabajo de sus mujeres a la aceptación de su nuevo rol en una situación de importancia similar o superior incluso de ellas en el hogar. Ese cambio se produce cuando ellos se dan cuenta de que les siguen siendo fieles y al ver también los beneficios económicos que tiene para ambos.

Alguna pareja parece tener una relación muy armónica: trabajan en el hotel, en turnos distintos y no sólo comparten el cuidado de su única hija sino que se responsabilizan de la totalidad del trabajo doméstico los días que no está la pareja.⁴²

Al llegar tarde del trabajo, a veces porque doblan su turno, había problemas (él pensaba que “andaba en cosas malas”).⁴³

Independencia

El trabajo les da independencia, empezando por la independencia económica. Algunas tienen cuenta bancaria a su nombre solo, que el marido no conoce o no comparte,

40. Ver la entrevista en los Anexos.

41. Entrevista No. 4.

42. Entrevista No. 4.

43. Entrevista No. 3.

otras dicen tener sus ahorros también... (“Yo no soy boba, yo ahorré”, dice la que renunció al trabajo). Tienen el control de sus propios recursos. También, por ejemplo, las mujeres que limpian las villas, ellas hacen esfuerzos por ahorrar parte de sus ingresos. Comparten los gastos del hogar, sienten que estos aportes las hacen más importantes.

Pero su independencia está unida a una mayor responsabilidad, en el trabajo y también con su familia. Todas las que tienen hijos e hijas ahorran para asegurarles una vida mejor, desean una casa para disfrutarla con ellos... o ayudan a sus padres.

“El trabajo cambió mi vida...”, ésa es una frase que repite mucho, “no me hallo sin el trabajo”... Sienten que su vida cambió y que tienen más oportunidades (más, por ejemplo, que sus madres).

36

Redes familiares

Las familias constituyen para la mayoría una red de apoyo fundamental, que hace posible resolver algunos de los conflictos más serios que tienen. Los conflictos relacionados con el trabajo de mantenimiento de la familia, con el mantenimiento de la casa, con la crianza y cuidado de los niños/as. Las familias tienen una composición amplia, o viven juntas varias generaciones (mamás de las esposas sobre todo), o viven en el mismo pueblo, cerca, de modo que se asisten con mucha facilidad.

La familia sirve también para crear pequeños emprendimientos económicos: unos hacen o consiguen las artesanías, otros cuidan a los niños y preparan la comida, otras venden en el ranchito de la playa... Las vendedoras manifiestan haberse hecho más amigas y ayudarse mutuamente. Los maridos atienden la casa y los hijos, si no hay pesca.

Organización

Un beneficio resultante de la irrupción del turismo y del trabajo de las mujeres vendedoras en la playa es el proyecto de creación de una cooperativa de servicios múltiples. Ésta es una sugerencia que surgió del IPAT como una forma de ayudar a las mujeres a enfrentar los problemas que han estado teniendo con el hotel por el uso de la playa para sus

ventas⁴⁴ y potenciar sus emprendimientos. Al principio el hotel trató de que las vendedoras abandonaran la playa, luego les dijo que iban a ayudarlas a construir quioscos de mejor calidad que sus ranchitos y finalmente no han hecho nada. La situación es tensa con el hotel pero las vendedoras no logran poner en pie el proyecto cooperativo que les sugiere el IPAT.⁴⁵ Uno de los problemas que dificulta la creación de la cooperativa es que están tratando de incluir en ella, para hacerla más fuerte, a los pescadores que están asociados ya desde la década de los años 60 en la Cooperativa de Pescadores Virgen del Carmen, pero a ellos no parece interesarles demasiado. Esta cooperativa de pescadores se ha debilitado mucho en las últimas décadas, por el decaimiento de la pesca y también el acaparamiento de la venta de la pesca por una compañía de Panamá.

Del proyecto de cooperativa, como se expresó antes forman parte 22 personas en total, de las que 18 son mujeres y 4 son hombres. En la directiva provisional que hicieron, el presidente es uno de los hombres y las restantes son mujeres.

Beneficios y desventajas para los pueblos

La existencia de fuentes de trabajo que antes del desarrollo turístico no existía en el distrito es reconocida por todos como una ventaja indiscutible, pese a otras muchas críticas que puedan hacer. Una de las críticas se refiere a la forma en que se selecciona al personal que se postula para los trabajos, muchas manifiestan que hay que conocer a alguien, “tener palanca”, “para que le llamen a uno”.

Reconocen que los pueblos de Río Hato y Farallón han mejorado con la actividad turística. Definen el turismo como “una gran oportunidad” para el pueblo. Para algún testimonio, en su percepción, el pueblo de Río Hato ha mejorado mucho, por ejemplo, ya casi no hay casas de barro, la mayoría de los niños van a la escuela hasta 6° grado, trabajan incluso mujeres de 50 años y los niños pueden estudiar más (esta percepción, sin embargo, no coincide totalmente con la de las autoridades y expertas consultados). Según otro testimonio, Farallón está “cambiadísimo físicamente –no es ni la sombra- incluso las mismas mujeres... si vieran la playa” (se refiere a las vendedoras en la playa, y también

44. Entrevista con Eyra Cumbreira y también éste es uno de los temas centrales en las entrevistas de las mujeres vendedoras.

45. Entrevista con la funcionaria del IPAT y con todas las vendedoras.

46. Entrevista No. 5.

a las mujeres que trabajan en la limpieza de las villas recién construidas, casi todas ellas de Farallón).⁴⁶

Las oportunidades son mayores para los hombres, que pueden trabajar además en la construcción. Las mujeres tienen menos oportunidades de trabajo, y además trabajan menos porque “se enamoran y se embarazan”,⁴⁷ según este mismo testimonio, el hotel Decameron está poniendo más trabas a emplear mujeres y están incorporando a más hombres en trabajos que hacen las mujeres (saloneras, por ejemplo).

Las opiniones de pequeños y medianos empresarios son importantes. Manifiestan que en general se puede registrar un crecimiento de las actividades económicas relacionadas con el turismo (restaurantes, fondas...), a raíz de la ampliación de la carretera y de la construcción de los proyectos hoteleros que todos reconocen. Sin embargo, se muestran críticos por la falta de apoyo a las pequeñas y medianas empresas. Desde la segunda mitad de la década de los noventa se fortalece el empleo por el turismo, pero se trata casi exclusivamente del turismo de “todo incluido”, que ha resultado poco dinamizador de la actividad económica de los pequeños negocios del área. En las áreas turísticas de pequeñas empresas, como Las Veraneras,⁴⁸ por ejemplo, el 30% son turistas extranjeros y 60% panameños. Las actividades económicas de restaurantes, como el Restaurante Bar Discoteca Casino, contrata 12 personas, 7 hombres y 5 mujeres, y puede señalarse que es una pequeña empresa de tipo familiar, cuyo propietario, fue apoyado por AMPYME con un viaje a New Orleans, y cuyo gerente sostiene que el apoyo gubernamental es insuficiente y sin estrategias sostenibles. En el turismo, «el gobierno sólo incentiva a los inversionistas extranjeros no a los inversionistas locales».⁴⁹

Las autoridades que entrevistamos manifestaron serias críticas respecto al impacto del turismo en el corregimiento de Río Hato. Las críticas son en el sentido de que los beneficios de la explotación turística revierten de manera insuficiente en las poblaciones de la zona: gran parte de la mano de obra viene de otras partes del país o son extranjeros (hay gente de Chiriquí, de Panamá, de La Chorrera y otras partes del país; y colombianos, costarricenses y mexicanos). Algunos mencionan la falta de preparación de la población de Río Hato y Farallón, que les impidió, sobre todo a los jóvenes, aprovechar la oportunidad del trabajo. Todos coinciden en que los negocios que han crecido son alquileres de cuartos para trabajadores de afuera en Río Hato, pequeñas fondas donde comen los tra-

47. Entrevista No. 4.

48. Antiguo Bar Cielo Mar, e inició actividad en 1996.

49. Opinión del gerente de Las Veraneras en entrevista realizada.

bajadores, los taxis y busitos de transporte público para los turistas y empleados, algunos supermercados y el trabajo en la construcción, que es más temporal. Otros negocios que han aumentado no son tan bien vistos, son cantinas y pensiones que la gente relaciona con la prostitución. Se tiene conciencia de la gravedad del problema del desempleo juvenil, la enfermera Smith dice: “Al mismo pueblo de Río Hato y Farallón no se le ha dado la oportunidad”, y tampoco se le ha modernizado y adecuado los servicios de salud (el Centro de Salud de Río Hato es muy deficiente ya, y sin atención de urgencias).

Otras observaciones muy serias son en el sentido de que los municipios no se han desarrollado suficientemente, no tienen atractivos turísticos que inciten a los turistas a visitarlos, las excursiones de éstos son siempre a los lugares más conocidos (El Valle, el Canal, El Caño, y similares). Los municipios carecen de medios económicos y de proyectos que puedan desarrollar de manera más integral la actividad turística, las autoridades señalan la completa dependencia que tienen de Antón o del gobierno central, en ocasiones les han pedido ayuda a los hoteles para trabajos de limpieza y ornato de los municipios.

Problemas y conflictos

Ha habido casos de violaciones, según algunos testimonios,⁵⁰ aunque según el corregidor se ha tratado de agresiones que no llegaron a ser violaciones, y se dan cuando las empleadas de los hoteles se regresan caminando a casa de noche (“son los mismos guardias... y nunca les pasa nada”).⁵¹ Se señalan también rupturas matrimoniales debidas a que las empleadas conocen a otros hombres: “Cuando entran a trabajar conocen a muchos hombres, y como eso es como un mundo aparte, eso es muy grande ahí adentro... queman a los esposos... a veces con los mismos compañeros... jefes también, a veces con turistas pero menos”,⁵² algunas empleadas del hotel se han casado o ido con turistas italianos o canadienses. Pero eso en realidad no constituye, en principio un problema social. Sí lo es, en cambio, el incremento de la prostitución, tanto femenina como masculina, que señalan algunas fuentes con autoridad,⁵³ y el aumento del VIH.⁵⁴

50. Por ejemplo, la Entrevista No. 4, la enfermera Miss Nadji Smith.

51. Entrevista No. 4.

52. Entrevista No. 5.

53. El corregidor, Sr. Vasco A. Núñez, Miss Nadji Smith y otros.

54. Los índices de VIH en el distrito de Antón son altos y se siguen incrementando (Ver «Alta incidencia del SIDA en Antón», por Edilsa González Roca, periódico La Prensa de 21 d agosto de 2005), aunque la mayoría de las personas entrevistadas no responsabilizan de ello al turismo sí existe el temor de que se incremente más.

Entre las trabajadoras de los hoteles se fomenta un estereotipo femenino de belleza: la mujer delgada, bien maquillada, blanca a ser posible y bien limpia, por supuesto.⁵⁵ La raza es motivo de discriminación para algunas: “No quieren vecinos negros”,⁵⁶ se indica como uno de los motivos por los que el hotel Decameron intenta que la gente del pueblo se mude a Nuevo Farallón.

El tema de la propiedad de las tierras es un asunto muy serio que está abocando al pueblo de Farallón a la posibilidad de desaparecer del litoral. Los hoteles están comprando más y más tierras, sobre todo en la orilla de la playa, para expandirse. Se está construyendo también por detrás de las casas del pueblo (las villas, el campo de golf), con lo que parte del pueblo queda como atrapado en una pinza, en medio. Algunos están vendiendo sus tierras, al comienzo cuando el hotel hizo su primera expansión, bastantes propietarios vendieron tierras en la playa por terrenos en una barriada llamada Nuevo Farallón, situada al otro lado de la carretera. La gente tiene la sensación de que se les quiere echar y se resisten fuertemente. Esta situación se agrava por el desconocimiento de la ley por parte de la gente que en muchas ocasiones no tiene título de propiedad de su tierra. Tienen miedo e incertidumbre, dice una vendedora de la playa: “Si Dios quiere y no nos sacan de aquí, yo ya veo a mis hijos graduados”.⁵⁷

Para la funcionaria del IPAT Eyra Cumbreira, el modelo de turismo “todo incluido” que se ha impuesto en el distrito no es un modelo sostenible, no beneficia a Río Hato y Farallón, no proporciona suficientes empleos ni motiva el emprendimiento económico de pequeñas y medianas empresas. Señala además que este corregimiento tiene un problema de tipo cultural adquirido en su historia, que es el paternalismo al que están acostumbrados sus habitantes, los hábitos de dependencia creados por las relaciones con las bases militares norteamericanas primero y luego con las Fuerzas de Defensa nacionales.

Un caso ejemplar e inusual, la chef Ubaldina

El caso que se presenta a continuación es inusual, y muy ilustrativo. Es casi asombroso, y pone de manifiesto datos muy relevantes. Ubaldina Araúz es una mujer de 52 años,

55. Algunas entrevistadas mencionan la preferencia por mujeres delgadas y blancas.

56. Entrevista No. 9.

57. Entrevista No. 8.

nacida el campo, pero que se educó en la ciudad. Es urbana pues por su educación y experiencia, pero, más aún, por las oportunidades que la vida en la ciudad le brindó.

Oportunidades de formación en su vocación, que era muy clara desde muy joven.

Pese a eso, Ubaldina no empezó a trabajar hasta después de divorciarse de un marido que la limitaba, siendo ya una mujer adulta.

Su experiencia de vida y el discurrir de su biografía laboral muestran las dificultades que las mujeres encuentran para independizarse y trabajar, así como la necesidad de poder acceder a la formación y a apoyos, en este caso familiares, para el cuidado de los hijos e hijas.

Una biografía laboral: Ubaldina Araúz

Ubaldina tiene 52 años. Nació en Penonomé y se crió en Los Pollos. Fue empleada doméstica en Panamá siendo niña. Le gustaba trabajar y cocinar. Tomó cursos en el INAFORP siendo ya una mujer casada y con 4 hijos. Su marido no la dejó trabajar mientras estuvieron casados.

Pero un día Ubaldina se cansó de las infidelidades del marido, y se divorciaron. Ubaldina tuvo que trabajar para mantener a sus hijos y su casa. Trabajó de cocinera en Panamá, Caimito de Capira, luego en Las Veraneras, y más tarde en el Hotel Playa Blanca. Aprendiendo cada vez más. Ha pasado momentos muy difíciles, ha tenido accidentes laborales serios, quemaduras de tercer grado, y es que su trabajo es duro... pero es una mujer entusiasta. Actualmente es la chef del Restaurante Bar Discoteca Casino, en Los Pollos, cerca de Río Hato y Farallón, empresa casi familiar, y se siente muy realizada:

Mis hijos, ellos lo saben que ése es un buen ejemplo, que su mamá, mira, que su mamá siempre lo que ha querido lo ha hecho, lo ha tenido y ha seguido pa' delante. Me siento satisfecha con lo que tengo y lo que soy. Sobre todo con lo que soy, sí señor.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- **UNO.** El desarrollo del turismo en Río Hato y Farallón es visto desde varios ámbitos, pero las trabajadoras asalariadas de alguno de los hoteles de la región, coinciden en que la llegada de estos complejos ha significado una gran oportunidad de trabajo. En este sentido, el impacto es considerado como muy positivo para ellas, su familia y el resto de la población. El turismo dicen, nos trajo empleo, la oportunidad de recibir entrenamiento para desempeñar otros oficios. En Río Hato es más clara esta percepción de beneficios y expectativas ante lo que puede representar el desarrollo del turismo, pero en Farallón la situación es un poco distinta, ya que las trabajadoras artesanales y de venta de comida, así como sus moradores sienten una amenaza, producto de la expansión de los complejos turísticos. Esto les hace pensar que poco a poco serán expulsados de su lugar de origen, de su playa esto representaría una desmejora en su calidad de vida, ya que dependen principalmente de la pesca.

Ante este panorama, un tanto confuso, sería muy conveniente la intervención por parte de los organismos e instituciones encargadas de este tema Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)), para ayudar a la población a conocer sus derechos y para iniciar políticas de desarrollo social y de empleo.

Sería conveniente reforzar el papel de la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME) para favorecer los microemprendimientos en las decisiones de política sobre el turismo.

- **DOS.** El modelo de desarrollo turístico que se está implementando no favorece el fomento de iniciativas creativas de parte de la comunidad ni favorece suficientemente a las medianas y pequeñas empresas. Las políticas nacionales sobre el turismo deberían enfatizar la participación conjunta de las comunidades y su entorno en las actividades económicas.

Se requiere de políticas integrales que vinculen el desarrollo económico con el educativo (los programas educativos con lo empresarial).

- **TRES.** Estas políticas deberían además involucrar activamente a los municipios. Se requeriría para ello políticas de auténtica descentralización y reforzamiento de las comunidades y juntas locales. Una de las tareas que podría beneficiarse de este reforzamiento en estas instancias sería la creación de servicios sociales, como centros de orientación infantil.

La inserción de las mujeres al trabajo remunerado requiere de la creación urgente de un sistema de apoyo para las mujeres trabajadoras desde sus propias necesidades como serían la instalación de centros de orientación infantil en Río Hato y Farallón. En base al estudio realizado, se puede concluir que los municipios serían las entidades locales más adecuadas para apoyar estos centros.

- **CUATRO.** La capacitación se ha demostrado como un factor importante en el acceso al trabajo para mujeres y hombres. El IPAT y el Instituto Nacional para la Formación Profesional (INAFORP) han jugado un papel importante en esto, que debería fortalecerse en el futuro.
- **CINCO.** Se evidencia el alto nivel de desempleo, juvenil sobre todo, complicado por el bajo nivel de instrucción que se da en promedio, así como situaciones de riesgo social y sanitario (VIH, prostitución), que requieren la intervención del MIDES y del Ministerio de Salud (MINSa). Es importante considerar de manera integral los problemas relacionados con la salud: VIH, prostitución, riesgos profesionales asociados al trabajo en la construcción y otros.

Se requiere en consecuencia profundizar en la investigación de problemas sociales como la incidencia del SIDA y de la prostitución en Farallón y Río Hato, particularmente entre la juventud, y su posible relación con el turismo.

- **SEIS.** Se evidencia en el estudio el funcionamiento de la sociedad en redes sociales, familiares sobre todo, que han garantizado el funcionamiento social. Estas redes todavía siguen siendo fundamentales para el funcionamiento económico pero se están transformando, por ejemplo el trabajo doméstico que se comercializa es algo que está aumentando enormemente.

- **SIETE.** Es importante constatar que las mujeres están mayoritariamente unidas a una pareja y casi todas con hijos, más de dos por lo general, lo cual las sitúa en un nivel de necesidades especiales.
- **OCHO.** Se constatan también los cambios ocurridos en las relaciones de pareja cuando la mujer trabaja y refuerza su rol familiar de esa manera. Las tensiones de la pareja por lo general se resuelven bien, y eso es llamativo
- **NUEVE.** Podemos constatar que el trabajo tiene un impacto importantísimo en la autoestima de las mujeres, podemos afirmar que las empodera y lleva más allá de sus necesidades estratégicas. Aunque la debilidad de su organización (sindical o cooperativa) es un grave obstáculo para su crecimiento
- **DIEZ.** Se requiere hacer un estudio de pre-factibilidad de la red de mujeres emprendedoras vendedoras de la playa de Farallón dirigido a identificar el impacto económico en las economías familiares y en la de la comunidad de Farallón, y a incrementar la productividad de los microemprendimientos de las mujeres que tienen sus negocios en la playa. Esto sería imprescindible para orientar la intervención del Estado, y de otras instituciones, en políticas más focalizadas a la atención de las microempresarias.
- **ONCE.** Vistas las oportunidades que ofrece el turismo en Río Hato y Farallón, sería conveniente el auspicio gubernamental a la creación de redes de microemprendimientos vinculados al clúster del turismo.

BIBLIOGRAFÍA

- AMUCO, Gobernación de Coclé, IPAT, Fundación DEMUCA/AECI (2000). *Diagnóstico y estrategias de desarrollo turístico para la provincia de Coclé*. Panamá.
- CEPAL: Panamá. *Evolución económica durante 2002 y Perspectivas para 2003*, con la base en estimaciones de la Contraloría General de la República.
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, Dirección de Estadística y Censo (2002) *Panamá en Cifras, 1997-2001*.
——— (2001) *Panamá en Cifras, 1996-2002*.
——— (2001) *Censos Nacionales de Población y Vivienda*, 14 mayo de 2000.
- CUMBRERA SÁNCHEZ, Eyra: *Identidades y turismo: el caso de Río Hato*, Panamá. Tesis presentada al Programa Centroamericano de Postgrado (Maestría en Ciencias Sociales), FLACSO, Costa Rica. Diciembre de 2003.
- De LEÓN, Aracelly y otras, *Perfil de género de la economía panameña*, documento inédito, Panamá, 2004.
- ELSON, Diane y otras: *Crecer con la mujer –Oportunidades para el desarrollo económico centroamericano–*, Embajada Real de los Países Bajos y The University of Manchester, San José, Costa Rica, 1997.
- HERRERA, Ligia: *Regiones de desarrollo socio-económico de Panamá 1970-2000*, Universidad de Panamá, IDEN, 2003.
- INSTITUTO PANAMEÑO DE TURISMO, Dirección de Planificación y Desarrollo Turístico, Departamento de Estadística:
——— *Boletín Estadístico del Turismo, 1993-2002*.
——— *Plan Maestro de Desarrollo Turístico de Panamá, 1993-2002. Síntesis*. Panamá, octubre de 1993
——— *Ley 8 de 14 de junio de 1994, modificada por el Decreto Ley N° 4 de 10 de febrero de 1998*.
- Ministerio de Economía y Finanzas. *Jerarquización de Corregimientos, según Niveles de Satisfacción de Necesidades Básicas de Vivienda, Salud y Educación*, Panamá, 2004.
- TODARO, Rosalba, “El impacto laboral de la inversión extranjera directa: la importancia del análisis de género”, en Paloma de Villota (ed.) en *Economía y género: Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres*, Icaria Editorial, Barcelona, 2003, pg. 401.
- SABOURIN, Cécile y José BELLEAU, *Mujeres y economía*, Cuaderno de propuestas para el siglo XXI, Foundation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l’Homme, sitio: <http://women.socioeco.org/>
- UNIFEM-UNIVERSIDAD DE PANAMÁ-MINJUMFA-PNUD, *Economía y género en Panamá, Visibilizando la participación de las mujeres*, Panamá, 2005.
- UNIFEM-PNUD, *Perfil de género de la economía del istmo centroamericano (1990-2002), Consideraciones y reflexiones desde las mujeres*, Managua, Nicaragua, 2004.

LEGISLACIÓN LABORAL, GÉNERO Y ECONOMÍA: LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y LA EQUIDAD DE GÉNERO EN PANAMÁ

Ana Victoria Ríos e Isabel Atencio

“El derecho efectivo a la negociación colectiva y la libertad sindical y de asociación son instrumentos fundamentales para la consecución de los compromisos estratégicos de la OIT, con la justicia, la equidad social y la promoción del trabajo decente” (OIT, Negociación Colectiva e Igualdad de Género, 2005).

INTRODUCCIÓN

Con la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, la promoción de la equidad de género se constituye en una actividad imperativa para el logro del desarrollo económico y social del país.

En Panamá, la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo ha crecido de manera ininterrumpida durante la última década situándose en un 46% según la encuesta de hogares del año 2004. Los aportes de la mujer a la economía son cada vez más importantes y los ingresos que ellas generan sin duda contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de sus familias. Paralelamente se ha verificado un aumento en los hogares jefaturados por mujeres, que según el censo del año 2000 alcanzó el 28.4% en el área urbana.

Por otro lado, las estadísticas indican que las mujeres cada día se educan más y se destaca que, en los niveles universitarios, superan a los hombres. A pesar de los avances de las mujeres, persisten desigualdades importantes en su contra, especialmente en el mercado de trabajo. Una mayor fuerza femenina que realiza actividades productivas ha significado mayores esfuerzos para éstas, ya que son las mujeres por lo general a quienes la sociedad les ha asignado el rol de los cuidados y la atención del hogar, los hijos/as, los adultos/as mayores y sus cónyuges.

En este contexto, la negociación colectiva tiene una especial relevancia, ya que puede contribuir a la equidad de género. Para ello, es indispensable una mayor sensibilización de los/as integrantes del movimiento sindical en el tema de la igualdad de deberes y

derechos entre hombres y mujeres. Un elemento fundamental es la incorporación de más mujeres al movimiento sindical en los niveles de toma de decisiones.

La búsqueda de la equidad de género en el mercado de trabajo debe estar orientada hacia el logro de un equilibrio en las responsabilidades del trabajo y del hogar, de manera que se redistribuyan los roles hombre-mujer y la familia sea favorecida por un entorno que procure el bienestar de todos/as.

Este documento representa un aporte inicial en el análisis de las convenciones colectivas con enfoque de género, que se pone a disposición de las organizaciones públicas y privadas y los/as trabajadores/as en general como elemento de consulta y apoyo que permita promover el debate sobre el tema.

La investigación se expone en cinco capítulos, y se inicia con el contexto general, en el cual se exponen los aspectos generales de la investigación. Se continúa con el marco teórico con el fin de describir las principales argumentaciones teóricas afines al trabajo y los enfoques latinoamericanos sobre el tema. En el siguiente capítulo se analiza el mercado de trabajo en Panamá, a través de los principales indicadores laborales. El estudio continúa con la descripción de las convenciones colectivas suscritas en Panamá en el período 1990 a 2004 e integra la evaluación, desde la perspectiva de género, de una muestra de convenios colectivos de trabajo del ámbito nacional, firmados en los años 2003 y 2004. Además se aportan propuestas de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y conciliación, que contribuyan a una mejor redistribución de las labores de la familia.

En el marco del presente trabajo se realizaron encuestas a trabajadores/as y entrevistas a dirigentes/as sindicales, funcionarios/as de MITRADEL y abogados/as laborales cuyos resultados se procesan en el capítulo cinco. Finalmente se presentan las conclusiones y propuestas pertinentes con el fin de que el tema de equidad de género, -especialmente la igualdad de oportunidades en el empleo, la no discriminación y las políticas conciliatorias entre el hogar y el trabajo-, sea incorporado a las cláusulas que se negocien en el futuro en las convenciones colectivas de trabajo.

CAPÍTULO

1

CONTEXTO GENERAL

Las mujeres en el mundo han alcanzado avances significativos en el campo económico, político y social, como una respuesta a sus constantes luchas y al impulso de diferentes Cumbres y Conferencias Internacionales que se han celebrado, cuyo objetivo ha sido la búsqueda de la equidad entre hombres y mujeres. Han contribuido con este cambio positivo la existencia de una mayor conciencia respecto a la igualdad, así como las investigaciones que se han realizado en torno a los problemas que enfrentan las mujeres. Se ha avanzado además en la producción de estadísticas de género, tarea que, aunque incompleta, ha permitido evaluar el camino recorrido y definir tareas pendientes en apoyo a sus derechos humanos.

En Panamá, los adelantos de las mujeres también han sido importantes. Éstos se reflejan en una creciente participación en el trabajo productivo, incluso en su inserción en actividades antes consideradas masculinas y se observa además una mayor proporción de mujeres en el campo de profesionales y técnicas. La participación femenina en la toma de decisiones en el nivel político también ha tendido a aumentar, aun cuando el grado alcanzado dista de ser igualitario y no se ha llegado siquiera al 30% considerado en la legislación panameña.

Este cambio favorable en la situación de las mujeres panameñas ha estado acompañado por una disminución sustancial de las tasas de natalidad y un crecimiento en sus niveles educativos, lo que ha permitido el aumento sustancial de las mujeres en el mercado laboral. A pesar de los avances alcanzados, todavía la mujer enfrenta una situación desventajosa. Su participación en el mercado de trabajo aún dista mucho de la del hombre, sus remuneraciones son inferiores, aun cuando ésta ha hecho grandes esfuerzos de superación. Hay que considerar además que se encarga casi exclusivamente de las responsabilidades del hogar por lo que su incorporación al trabajo productivo, si bien le ha permitido obtener sus propios ingresos, le ha significado jornadas prolongadas de trabajo dentro y fuera de su casa, con poca o ninguna ayuda del resto de los miembros de la familia en el cuidado de niños/as, adultos/as mayores, enfermos/as, discapacitados/as, además del poco apoyo del Estado en infraestructuras que podrían aliviar y/o equiparar las cargas. Por ejemplo, a pesar de que en la legislación panameña se contempla la obligatoriedad de construir

centros infantiles para lograr que las madres y los padres con hijos/as menores puedan trabajar con mayor tranquilidad, existen muy pocas de estas instalaciones en el país. Además, la obligatoriedad por parte de la empresa privada de proporcionar tiempo y de acondicionar espacios para que las mujeres puedan amamantar a sus hijos/as en el período de lactancia jamás se ha cumplido y el gobierno panameño no ha hecho esfuerzo alguno para lograr que se aplique la ley. Ni siquiera la dirigencia sindical ha promovido la aplicación de la ley aprovechando las negociaciones colectivas.

Incluso cuando las negociaciones colectivas constituyen un instrumento efectivo para propiciar cambios que contribuyan a reducir las brechas en la relación hombre-mujer en el mercado de trabajo, éstas no han sido aprovechadas por la dirigencia sindical para lograr objetivos de equidad. Esta situación es preocupante si se toma en consideración que parte de la dirigencia sindical en Panamá está conformada por mujeres.

1.1 Antecedentes

Durante los últimos años, en Panamá se han dado pasos positivos para disminuir las disparidades existentes entre los sexos y se han promulgado políticas que propician la equidad de género. La Ley 4 del 29 de enero de 1999, que instituye la igualdad de oportunidades para la mujer contempla el principio de no discriminación por razón de sexo, igualdad ante la ley, protección de los derechos humanos, igualdad de oportunidades y de trato y condena todas las formas de violencia. Dando respuesta a esta ley, se crea la Red de Mecanismos Gubernamentales de la Mujer con el fin de promover la inserción de género en las políticas públicas.

Se ha avanzado significativamente en la creación de un marco legal favorable que ha incluido la creación de la Dirección Nacional de la Mujer en el Ministerio de Desarrollo Social¹, el Consejo Nacional de la Mujer, el Instituto de la Mujer en la Universidad de Panamá entre otras instancias.

Aunque de manera limitada e incompleta, la Contraloría General ha incrementado la oferta de estadísticas según sexo que permiten visibilizar a la población femenina, se reconoce, sin embargo, que queda mucho espacio para mejorar en esta área, sobre todo en otras instancias públicas donde la generación de estadísticas según sexo es inexistente.

1. Hasta mediados de 2005, se denominó Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia

Durante la última década, producto de las nuevas exigencias de las transformaciones del modelo económico en el mundo, Panamá ha realizado cambios en el Código de Trabajo, tendientes a una mayor flexibilización laboral y a reducir los costos de producción en las empresas. Ello ha contribuido a eliminar algunos beneficios de la legislación laboral, entre éstos, la estabilidad en el empleo, lo cual ha facilitado el proceso de los despidos. Ante la falta de empleos formales, se ha incrementado la economía informal. La preferencia del mercado de trabajo por la contratación de los hombres ocasiona que la informalidad incida mayormente en las mujeres.

Si bien la legislación laboral panameña contempla el derecho a la convención colectiva para los/as trabajadores/as de la empresa privada y las convenciones se realizan con regularidad en todas las empresas que cuentan con sindicatos, los beneficios que por lo general se negocian están orientados hacia el mejoramiento de las condiciones salariales de los/as trabajadores/as sin contemplar, por lo menos, la reafirmación de importantes beneficios que favorecerían no solamente a las mujeres, sino que propiciarían la conciliación entre el mundo laboral y el doméstico.

Debido a que la legislación laboral rige únicamente para la población que trabaja en la empresa privada y que ésta emplea mayoritariamente hombres, los beneficios que se acuerdan en la negociación colectiva favorecen en mayor grado a la población masculina.

Se destaca que el empleo femenino se concentra en el sector servicios, trabajo informal y en categorías de trabajadoras no organizadas, en especial las empleadas domésticas, donde las posibilidades de negociar convenios colectivos son prácticamente nulas.

Sin embargo, en aquellas empresas en las que participa mayoritariamente la mujer y que cuentan con convención colectiva no se observan cláusulas que tiendan a reducir las disparidades prevalecientes en el mercado de trabajo, faciliten la conciliación trabajo-familia o que propendan hacia la equidad entre los sexos.

1.2 Cobertura y limitaciones

La base para la investigación es la legislación laboral panameña, los convenios internacionales referidos a esta materia que el país ha firmado, además de la revisión de una

muestra representativa de las negociaciones colectivas celebradas en el país durante los años 2003 y 2004.

La población investigada está constituida por las mujeres que laboran en la empresa privada panameña, ya que el Código de Trabajo panameño no rige para el sector informal ni para el sector público. Se analizan las cláusulas de 20 convenciones colectivas seleccionadas, con base en criterios definidos en el marco de esta investigación.

La falta de antecedentes e investigaciones previas respecto a la situación de la mujer relacionada con las convenciones colectivas representa el principal obstáculo de la investigación. Por otro lado, en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no se dispone de estadísticas por sexo de la participación de las mujeres en los sindicatos ni la cantidad de mujeres que están beneficiadas por las convenciones colectivas hasta la fecha. Esta situación impide evaluar el grado de liderazgo alcanzado por las mujeres en los sindicatos y además dificulta evaluar cambios en el mediano o largo plazo de la situación de la mujer con respecto a su situación laboral, impidiendo de esta manera un análisis más profundo de esta situación.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

El objetivo general es conocer el impacto de las convenciones colectivas en la promoción de la igualdad de género en Panamá.

1.3.2 Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación laboral de las mujeres en Panamá.
- Revisar la legislación laboral y los convenios internacionales de los cuales el país es signatario en materia de negociación colectiva.
- Analizar la forma en que las convenciones colectivas pueden contribuir a la equidad de género en Panamá.
- Examinar una muestra representativa de las negociaciones colectivas celebradas en Panamá.
- Proponer alternativas para incluir cláusulas en las negociaciones colectivas que propicien la equidad.

1.4 Metodología

La investigación es de tipo descriptiva y exploratoria. Las fuentes primarias se consideran las entrevistas realizadas a abogados/as laborales, trabajadores/as y dirigencias sindicales. Asimismo se entrevistó a autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) y a funcionarios/as del IPEL vinculados con el tema.

Como fuentes secundarias se consultó la bibliografía existente en la materia y se han analizado los datos estadísticos disponibles, especialmente de las bases de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Sistema de Información y Análisis Laboral de la OIT en Panamá (OIT/SIAL), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de Economía y Finanzas y la Contraloría General de la República.

En el contexto del presente trabajo, fueron revisadas y analizadas las estadísticas de diferentes instancias administrativas de MITRADEL encargadas de recopilar y procesar la información referente a las Convenciones Colectivas de Trabajo. Se revisaron las convenciones colectivas que reposan en MITRADEL y se seleccionaron 20 de ellas, suscritas durante los años 2003 y 2004, con el fin de analizar todas sus cláusulas.

En la selección de las convenciones, se siguieron los criterios que se anotan a continuación:

Número de trabajadores/as: Se seleccionó especialmente a empresas grandes, de manera que el número de convenciones analizadas representara una elevada proporción del total de beneficiados/as entre los años 2003 y 2004. Entre estos dos años, el total de trabajadores/as beneficiados/as ascendió a 32,062. El total de trabajadores/as de las 20 convenciones seleccionadas fue de 11,088, representando un 34.6% del total de beneficiarios/as, lo cual se considera significativo.

Sector de Actividad económica: Se buscó que los sectores primario, secundario y terciario estuvieran representados en la muestra.

Actividades cuya concentración de trabajadores fuera principalmente mujeres: Se incluyó en la investigación algunas actividades de confección de ropa ya que en éstas más del 90% del personal está conformado por mujeres, con el fin de detectar diferencias entre las negociaciones colectivas celebradas en estas empresas con respecto a otras, donde los hombres y mujeres se distribuyen de una manera igualitaria.

Convenciones negociadas recientemente: Se consideró que las convenciones que se han negociado en los últimos años deben haber incorporado cláusulas novedosas, dada la experiencia y mayor conocimiento de la dirigencia sindical.

Empresas conformadas por trabajadores/as de ambos sexos: Se seleccionaron empresas donde laboran tanto hombres como mujeres.

Las convenciones realizadas corresponden a las siguientes empresas: (i) Finca San Antonio; (ii) Cooperativa de Servicios Múltiples Bananera del Atlántico, RL; (iii) Industria Calcetenera Panameña, S.A.; (iv) Grupo Riba Smith; (v) Cervecería Nacional y Distribuidora comercial; (vi) Confecciones Comodoro, S.A.; (vii) Empresas Arrocha y Afiliadas; (viii) Skanska, S.A.; (ix) Central de Granos de Coclé, S. A.; (x) Cemento Panamá, S.A y afiliadas; (xi) Industrias el Torero, S.A.; (xii) Coca Cola de Panamá, Compañía Embotelladora, S.A.; (xiii) Cervecería Panamá y Agencias Anexas; (xiv) Revisalud San Miguel, S.A; (xv) Nuevos Hoteles de Panamá, S.A.; (xvi) Clínica Hospital San Fernando, S.A.; (xvii) Cámara Panameña de Artes Gráficas; (xviii) Grupo de Empresas El Machetazo; (xix) Astilleros Braswell Internacional, S.A.; y (xx) Panama Ports Company, S.A. Se analizaron todas las cláusulas de estas convenciones, y se clasificaron según grandes temas en ellas tratadas.

Con el fin de conocer opiniones diversas en torno a las negociaciones colectivas y la equidad de género, se aplicó un formulario de encuesta a 200 trabajadores/as de la empresa privada y se realizaron entrevistas a varios dirigentes/as sindicales, abogados/as laborales y funcionarios/as del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Se han analizado los principales indicadores del mercado de trabajo, se revisó la legislación laboral panameña, así como los acuerdos y convenios internacionales suscritos por Panamá en materia laboral, de derechos humanos y de equidad de género, así como la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades.

Dado que el Código de Trabajo en Panamá únicamente rige para quienes trabajan como asalariados en el sector privado, el universo del estudio se circunscribe a los derechos y obligaciones de los/as trabajadores/as que laboran en el mismo.

El incremento de la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo ha sido uno de los cambios más importantes que se han producido en Panamá durante las últimas dos décadas. Este fenómeno ha estado acompañado de una disminución de la tasa de natalidad y de un aumento sustancial de la mujer en el sistema educativo, en especial en los niveles universitarios. No obstante, persisten grandes desigualdades: la brecha salarial entre los sexos se mantiene, y la mujer se inserta mayoritariamente en ocupaciones de menor jerarquía e importancia social. En el área urbana, el empleo femenino se caracteriza por la existencia de trabajo informal, sin acceso a la seguridad social, a las prestaciones sociales, además de inestabilidad. En el área rural, la mujer enfrenta condiciones aún peores, ya que además de las actividades reproductivas que realiza casi exclusivamente, trabaja en el cuidado de los huertos familiares, cría de animales y, en las áreas más pobres, debe además cargar el agua y la leña.

2.1 La participación femenina en el mercado de trabajo

En la última década, se ha producido un importante aumento de la participación de mujeres en el mercado activo. En términos promedio, 15,419 mujeres adicionales se incorporan anualmente como población económicamente activa (PEA), lo que implica un crecimiento promedio anual de 5.3% en el período analizado (1991 a 2004). En el cuadro 2.1 se presenta esta información.

El alto costo de la vida y la necesidad de contribuir a la satisfacción de las necesidades personales y familiares motivan a la mujer a realizar actividades productivas. A ello se agregan otras razones como el crecimiento del número de hogares monoparentales con jefatura femenina, la disminución en la cantidad de hijos, el mayor nivel educativo adquirido por éstas.

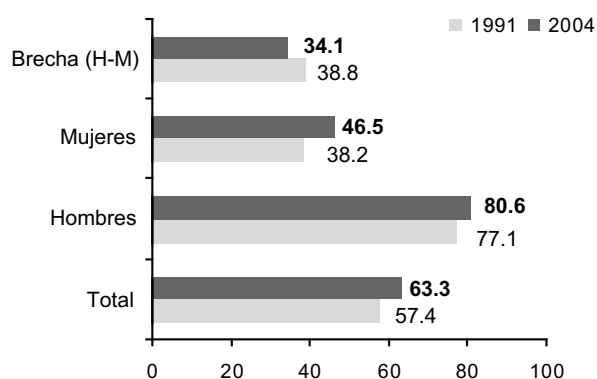
¹ Informes económicos anuales del Ministerio de Economía y Finanzas, 2000 a 2004.

Cuadro 2.1 Población económicamente activa, años 1991 y 2004

Detalle	1991		2004	
	Número	%	Número	%
Total	858,509	100.0	1,357,272	100.0
Hombres	568,073	66.2	850,977	62.7
Mujeres	290,436	33.8	506,295	37.3

Fuente: OIT/Contraloría General de la República, Dirección de Estadística y Censo, Encuesta de Hogares.

Gráfica 2.1. Tasas de participación: Años 1991, y 2004



A pesar de una mayor participación femenina en la PEA, aún persisten obstáculos para su incorporación plena, en especial por las responsabilidades que asume en el cuidado de los niños/as, enfermos/as, discapacitados/as y la poca participación de los varones en los quehaceres domésticos. A ello se suma la poca disponibilidad de centros para atender este segmento de la población, especialmente aquellos que estén al alcance de los sectores con menores ingresos, que podrían aliviar la carga actual de las mujeres, a lo que se agrega la preferencia del mercado en la contratación de hombres.

Durante el período de análisis, la tasa de participación femenina aumenta en 8.3 puntos porcentuales, de 1991 a 2004 (46.5% en el último año), no obstante se mantiene muy por debajo de la de los varones, que alcanzó el 80.6% en el 2004.

El 58.8% de la PEA femenina se centra en las edades comprendidas entre los 20 y los 39 años, en el período de análisis, -que es el tramo de edades fértiles de la mujer-. Coincide esta situación con la tendencia a la disminución de la tasa global de fecundidad (menor número de hijos por mujer).

Cuadro 2.2 Población no económicamente activa en la República, por sexo y condición de actividad. Años: 1991 y 2004

Actividad	1991			2004		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	769,301	203,610	565,691	786,165	204,540	581,625
Ama de casa	366,846	2,814	364,032	364,002	3,831	360,171
Estudiante	205,457	95,690	109,767	213,825	94,310	119,515
Jubilado o pensionado	120,138	61,476	58,662	124,297	62,350	61,947
Otra condición	76,860	43,630	33,230	84,041	44,049	39,992
Otra condición %	100.0	56.8	43.2	100.0	52.4	47.6

Fuente: Contraloría General de la República, Dirección de Estadística y Censo, Encuesta de Hogares.

El 74% de la población no económicamente activa está constituida por mujeres en el 2004. Se advierte igualmente, que 6 de cada 10 mujeres que no están en la actividad económica son amas de casa. Se destaca que casi la mitad de las mujeres inactivas en el 2004 (263,915) manifiestan que la principal limitante para incorporarse al mercado activo es que no encuentran quién se ocupe de los/as niños/as y tienen además otras responsabilidades familiares. Sólo el 2.8% de los varones aduce esta causal como impedimento para incorporarse al mercado de trabajo, de acuerdo a la Dirección de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República. El cuadro 2.2 refleja esta situación.

2.2 El desempleo femenino

La tasa de desempleo en Panamá alcanzó en el 2004 al 11.8% de la población activa², lo que implica una reducción importante en la última década, tal como se refleja en el cuadro 2.3. Se mantienen, sin embargo, las brechas entre los varones y las mujeres, aunque han tendido a disminuir a través de los años. El desempleo afecta más a las mujeres (16.4% comparado a 9.0% en los hombres). De acuerdo a la edad, el 58.2% de la población desocupada está comprendida entre el tramo de edades de 15 a 29 años de edad,

2. De acuerdo a la Contraloría General de la República se consideran informales, las personas sin seguro social, sin contrato, que trabajan en empresas de menos de 5 personas, excluyendo a los profesionales y técnicos que trabajan por cuenta propia o como patronos.

aunque las mujeres tienen un alto nivel de desempleo entre los 30 y 39 años. Para el 2004, la brecha de desempleo es de 7.4%. Esta diferencia denota la persistencia de patrones culturales que favorecen la contratación de hombres en el mundo del trabajo, la subutilización y el poco reconocimiento de la mano de obra femenina, así como las consabidas prácticas discriminatorias en la contratación.

Cuadro 2.3. Población económicamente activa, y población desocupada, según sexo, años 1991 Y 2004

Detalle	1991			2004		
	PEA	Desocupados	Tasa	PEA	Desocupados	Tasa
TOTAL	858,509	138,409	16.1	1,357,272	159,717	11.8
Hombres	568,073	72,847	12.8	850,977	76,732	9.0
Mujeres	290,436	65,562	22.6	506,295	82,985	16.4

Fuente: Contraloría General de la República, Dirección de Estadística y Censo, Encuesta de Hogares.

2.3 El trabajo femenino según actividad económica

Para el año 2004, un 5% de las mujeres ocupadas se concentraba en el sector primario, 11.3% en el sector secundario y un 83.6% trabajaba en el sector terciario de la economía. Como consecuencia directa de la política económica, la mujer ha perdido puestos de trabajo, especialmente en el sector de electricidad, gas y agua debido a la privatización de esta actividad y a la reducción del gobierno como empleador. El cuadro 2.4 presenta la información.

Los subsectores que mayormente emplean mujeres corresponden al comercio al por mayor y menor, servicios domésticos, enseñanza, hoteles y restaurantes, establecimientos financieros, sociales y de salud. Las empleadas domésticas enfrentan la peor situación. Incluso el Código de Trabajo contribuye a la precarización del trabajo doméstico, al establecer en su artículo 231: *Las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas: Numeral 2: El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las nueve (9) p.m. a seis (6) a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas.*

Cuadro 2.4 Población ocupada, según rama de actividad económica y sexo, años 1991 y 2004

Rama de actividad	1991			2004		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	720,100	495,226	224,874	1,197,555	774,245	423,310
Agropecuario	183,976	178,062	5,914	215,058	194,383	20,675
Pesca	7,854	7,556	298	13,657	13,027	630
Minas	756	689	67	689	689	0
Industria manufacturera	69,334	47,767	21,567	112,671	67,418	45,253
Electricidad, gas y agua	8,782	7,028	1,754	8,319	7,392	927
Construcción	25,946	25,511	435	90,382	88,605	1,777
Comercio al por mayor y menor y reparaciones	116,567	76,931	39,636	209,564	130,521	79,043
Hoteles y Restaurantes	26,406	14,100	12,306	60,823	26,683	34,140
Transporte	49,675	42,991	6,684	88,997	76,153	12,844
Establecimientos financieros	14,113	6,982	7,131	24,822	8,992	15,830
Actividades inmobiliarias	15,919	10,572	5,347	53,844	32,036	21,808
Administración pública	54,056	31,740	22,316	73,942	43,236	30,706
Enseñanza	42,922	12,280	30,642	67,780	22,924	44,856
Servicios sociales y de salud	24,716	8,969	15,747	43,835	15,573	28,262
Otras actividades sociales y de servicios	33,588	18,472	15,116	63,249	37,913	25,336
Servicios domésticos	41,856	3,039	38,817	69,220	8,064	61,156
Organizaciones y órganos extraterritoriales	3,634	2,537	1,097	703	636	67

Fuente: Contraloría General de la República, Dirección de Estadística y Censo, Encuesta de Hogares.

2.4 Población ocupada, según categoría ocupacional

Con relación a la población ocupada según categoría, el 70.6% de las mujeres ocupadas están empleadas, en tanto que esta proporción en los hombres es de 58.4% en el año 2004. Se destaca que el 22.7% de las mujeres trabajan por cuenta propia, mientras que dicha categoría es mayor para los hombres (33.8%) en el mismo año. La participación mayoritaria de los hombres en el sector agropecuario, explica esta situación.

A pesar de que existen más hombres que mujeres en el gobierno, la proporción de empleos para las mujeres en el sector público es mayor que la oferta del sector privado. En el 2004, el 21.9% de las mujeres se empleaba en el sector público, comparado con sólo el 12.6% de los hombres. El cuadro 2.5 refleja esta situación.

Cuadro 2.5 Población ocupada, según categoría, años 1991 y 2004

Categoría	1991			2004		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	720,100	495,226	224,874	1,197,555	774,245	423,310
Empleado	435,582	254,169	181,413	750,710	451,878	298,832
Del gobierno	147,046	76,611	70,435	189,977	97,197	92,780
Empresa privada	247,064	174,546	72,518	491,513	346,617	144,896
Servicios domésticos	41,472	3,012	38,460	69,220	8,064	61,156
Comisión del Canal a/	17923	14053	3,870	a/	a/	a/
Por cuenta propia	206,542	175,995	30,547	358,603	262,165	96,438
Patrono (dueño)	23,568	19,635	3,933	38,721	32,497	6,224
Trabajador familiar	36,485	31,374	5,111	49,521	27,705	21,816
Trabajador familiar %	5.1	6.3	2.3	4.1	3.6	5.2

Fuente: Contraloría General de la República, Dirección de Estadística y Censo, Encuesta de Hogares.

En los últimos 14 años se han producido avances significativos en la participación de las mujeres en posiciones directivas tanto del sector público como privado. En 1991 sólo un 26.2% de las mujeres ocupaban cargos de gerentes y administradoras, aumentándose dicha proporción al 39.5% en el año 2004.

2.5 La economía informal

La encuesta de hogares revela la existencia de 284,588 empleos informales no agrícolas.³ La mujer tiene mayor participación que el hombre en la economía informal, con 27.8% de participación en la misma, contra 21.6% de los hombres, lo que significa, en

3. De acuerdo a la Contraloría General de la República se consideran informales, las personas sin seguro social, sin contrato, que trabajan en empresas de menos de 5 personas, excluyendo a los profesionales y técnicos que trabajan por cuenta propia o como patronos.

términos generales, poco goce de derechos y obligaciones con respecto a un puesto formal de trabajo. El cuadro 2.6 refleja esta situación:

Cuadro 2.6 Población ocupada, total e informal, por sexo, años: 2003 y 2004

Detalle	2003			2004		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total Ocupados	1,145,982	748,631	397,351	1,197,555	774,245	423,310
Empleo informal no agrícola	264,320	159,319	105,001	284,589	166,985	117,604
% de informalidad	23.1	21.3	26.4	23.8	21.6	27.8

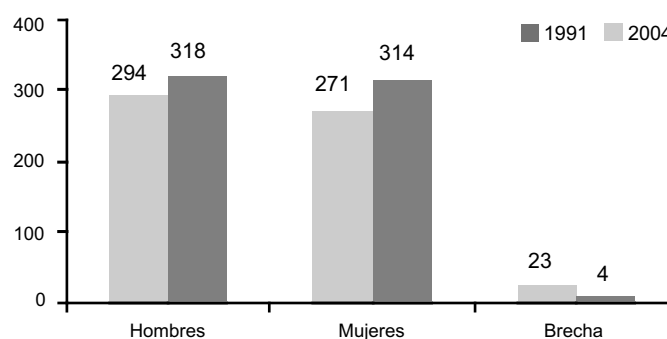
Fuente: Contraloría General de la República, Dirección de Estadística y Censo, Encuesta de Hogares.

2.6 Niveles salariales

60

Los hombres tienen salarios superiores a los de las mujeres, según se observa en la gráfica 2.2. Si bien la brecha de los salarios entre hombres y mujeres se acorta durante el período de análisis, las mujeres continúan devengando salarios inferiores que los hombres.

Gráfica 2.2. Mediana de salario mensual



Esta situación es relevante ya que el nivel educativo de las mujeres es superior, según se observa en el cuadro 2.7. En términos de promedios, los hombres alcanzan un nivel educativo de 9.1 años, mientras que en las mujeres el mismo alcanza los 11.6 años (IPEA, PNUD, 2003). Se resalta el hecho de que ha aumentado el número de mujeres estudiando carreras consideradas como masculina, como es el caso de ingenierías, medicina, tecnologías de información y comunicación, entre otras.

Cuadro 2.7 Años de estudio según sexo, años 1991 y 2000

Sexo	Años de estudio	
	1991	2000
Hombres	8.1	9.1
Mujeres	10.8	11.6
Diferencia en años de estudio	-2.7	-2.5

Fuente: IPEA/PNUD, con base en la Encuesta de Hogares

3.1 La división sexual del trabajo

La organización del trabajo presenta diferencias sustanciales entre hombres y mujeres. Ambos realizan labores de distinto tipo en la sociedad (Vargas, 2004). Las características comunes de la división sexual del trabajo, -entendida como “el reparto social de tareas según el sexo”-, como la define Ana Amorós (citado en Vargas, 2004), son las siguientes: (i) La casi exclusiva responsabilidad de las mujeres en la crianza y cuidado de los/as hijos/as y las tareas domésticas; (ii) Jerarquización de las tareas, en cuanto a la valoración social y económica otorgada a favor de los hombres y en perjuicio de las mujeres; (iii) Las mujeres quedaron relegadas al ámbito privado; (iv) La división sexual del trabajo se modifica en el tiempo y en el espacio.

El debate sobre la reorganización y reparto del trabajo destaca la ausencia de referencias a todo el ámbito del trabajo no remunerado, especialmente del trabajo doméstico y la tendencia a confundir trabajo con empleo (Rodríguez, 2005). De acuerdo a la fuente antes citada, esta confusión se deriva de una visión economicista y androcéntrica del trabajo, que reserva ese término a la actividad productiva que se realiza en un marco de relaciones laborales asalariadas o de autoempleo. El trabajo remunerado se identifica, además, con la producción en sentido estricto que tiene lugar mayoritariamente fuera del ámbito doméstico, en la esfera pública, masculina. En contraste, el trabajo familiar, no remunerado, se categoriza como reproductivo, se realiza en la esfera privada y es el ámbito de actividad femenina por excelencia (Rodríguez, 2005).

La segregación de estas dos esferas de trabajo y el reforzamiento de la división sexual del trabajo tiene graves consecuencias para las mujeres, especialmente en la invisibilización y desvalorización social del trabajo doméstico que permite definir a las mujeres no ocupadas laboralmente como no productivas o inactivas. Ha contribuido además en la forma en que las mujeres se incorporan a un mercado de trabajo constituido bajo un prisma esencialmente masculino (Rodríguez, 2005).

A pesar de la creciente feminización de la oferta de trabajo, persisten en la sociedad los trabajos específicos para mujeres y los trabajos específicos para los hombres ([HYPERLINK «http://www.periodicoent.org/303juli 2004»](http://www.periodicoent.org/303juli 2004) www.periodicoent.org/303juli 2004), prevaleciendo, hasta la fecha, la división sexual del trabajo, siempre en detrimento de las mujeres.

3.2 Las transformaciones del mercado de trabajo en el marco de la globalización

Según el Director de CINTERFOR/OIT (Winberg, 2001), los cambios introducidos a partir de 1970 y 1980 fundamentalmente en lo relativo a las políticas de apertura comercial, de ajuste económico y transformación productiva, acarrearán fuertes consecuencias para los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe, modificando tanto su fisonomía como su funcionamiento.

Señala este autor que la transformación del mercado de trabajo ha evolucionado de mercados pautados por el predominio de relaciones formales de trabajo, empleo asalariado y estable, crecimiento del sector industrial y mano de obra predominantemente masculina, a un nuevo escenario en la actualidad. En éste, la mitad o más de la población activa se mueve dentro del sector informal o no estructurado de la economía; el empleo asalariado pierde peso relativo frente al autoempleo, el cuentapropismo y la subcontratación. La rotación en el empleo; los contratos parciales o de corta duración, así como la instalación del desempleo como un fenómeno estructural y permanente hacen que el empleo decente sea cada vez más una excepción.

La pérdida de importancia de las organizaciones sociales de trabajadores ha sido uno de los efectos de los cambios en el mercado de trabajo (CEPAL, 2000). Al respecto la CEPAL destaca que la disminución de la afiliación sindical en la mayoría de países latinoamericanos, la desaparición de sindicatos ante la liquidación de grandes empresas de la región y el debilitamiento de la negociación colectiva, han impulsado la aparición de cambios sociolaborales, que finalmente favorecen comportamientos más individualistas en detrimento de la unión de los trabajadores. Obviamente que el debilitamiento de las organizaciones de trabajadores ha repercutido desfavorablemente en los niveles salariales y las mejores condiciones de trabajo que ha sido su tradicional lucha a través de la negociación colectiva y la organización sindical. Ante el deterioro de las condiciones de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo ha puesto en el debate la necesidad de un “trabajo decente”, que no es más que aquel que se da en un marco de respeto por los principios y derechos fundamentales del trabajo, con protección social e ingresos sufi-

cientes para permitir al trabajador (a) y a su familia mantener una vida digna, en un clima de diálogo social (OIT, 2000).

Con el propósito de fomentar la colaboración entre los actores sociales en el ámbito de la responsabilidad social mediante un liderazgo empresarial comprometido, surge en 1999 el Pacto global, como iniciativa de las Naciones Unidas. En dicho pacto, se hace un llamamiento a las empresas para que adopten 9 principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente. Con relación a las reglas laborales las empresas deberán adoptar los siguientes principios: (i) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio, (iii) la efectiva abolición del trabajo infantil y (iv) la eliminación de la discriminación laboral.

3.3 Las transformaciones en el mercado de trabajo en Panamá

Los beneficios que han alcanzado las mujeres panameñas no son el resultado de una casualidad ni de los esfuerzos de los gobiernos a favor de la igualdad de género en el país. De acuerdo con el Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá (Candanedo, 1999), conquistas como el salario mínimo, la reducción de horas de trabajo sin remuneración; el reconocimiento en el código laboral de la licencia por gravidez y el proyecto de las guarderías infantiles fue producto de la lucha de destacadas dirigentes sindicales. Entre éstas, menciona a Marta Matamoros, María Cunningham, Eustacia Coronado, Paula de Ávila, Dora de Gómez, Teófila Rivera, Estefanía Quintana, Lucila Warren, Carmen Navarro y Billa Alvarado.

Como resultado de las transformaciones que ha tenido la política económica, se han verificado cambios importantes en la política laboral, los cuales han estado orientados hacia la reducción de costos laborales mediante la flexibilización de las modalidades de contratación y las indemnizaciones por despido. Entre estos cambios se destacan:

- La obligatoriedad de trabajar en jornadas extraordinarias en empresas dedicadas a la exportación.
- La disminución del pago por indemnización en caso de despido.
- La eliminación de la estabilidad en el empleo.
- Se permite el trabajo con base en la productividad.
- La redefinición del concepto de salario.
- La apertura de agencias privadas de colocación, antes en manos del Estado.

- Se limitó la obligatoriedad de negociar convenios colectivos. Sólo podrán hacerlo aquellas empresas que tienen más de dos años de estar operando.

Paralelamente a los cambios de la legislación, en el país se crean legislaciones paralelas que incluyen a trabajadores nuevos e incluye cambios como la reducción del pago de la jornada extraordinaria de trabajo entre otros, con el fin de crear zonas procesadoras para la exportación y, posteriormente, zonas económicas especiales y promover la pequeña empresa. Vale anotar que en el caso de las pequeñas empresas, que es donde habitualmente laboran las mujeres, por lo general no se respeta siquiera el salario mínimo. Las transformaciones a la legislación laboral, afectaron negativamente las condiciones de trabajo al facilitar los procesos de despidos, la inestabilidad en el empleo y ha tendido en general a promover el trabajo precario, el autoempleo y la informalidad.

3.4 La Convención Colectiva de Trabajo

64

El Título II del Código de Trabajo se refiere a las Convenciones Colectivas de Trabajo como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra, uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores” (Artículo 398).

Es decir, la negociación colectiva constituye un instrumento importante para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población empleada, toda vez que en las mismas se pueden pactar cláusulas que reafirmen beneficios ya contemplados en las leyes vigentes, que amplíen los mismos o que incorporen nuevos compromisos relativos al bienestar de los/as trabajadores/as. En este contexto, las convenciones colectivas se convierten en herramientas idóneas para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo, al posibilitar la incorporación de cláusulas que faciliten la selección y contratación de mujeres, así como la igualdad de salarios y condiciones de trabajo general, que permitan erradicar las prácticas discriminatorias en contra de las mujeres que persisten en los ambientes laborales hasta la fecha.

En términos generales, un análisis de las principales cláusulas pactadas en los convenios colectivos en el país muestra pocos avances en la inclusión de temas de género en la negociación colectiva y la mayor parte de los beneficios que se pactan en estos convenios no representan mejoras con respecto al Código de Trabajo o a la Constitución. La presencia mayoritariamente de las mujeres en actividades informales y en segmentos desregulados contribuye a que

exista poca investigación sobre esta situación. A ello se agrega que en el país no existe una organización sindical fuerte en las actividades que concentran la mano de obra femenina (servicios de enseñanza, sociales y de salud, empleo doméstico, servicios financieros).

La licencia por maternidad, el fuero de maternidad, los permisos remunerados para acompañar a sus hijos por razones de salud y educación, el acoso sexual entre otros forman parte del Código de Trabajo y no sufren modificaciones o avances con la negociación de una convención colectiva. Aun cuando el Código establece que “Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de 15 minutos cada tres horas, o de media hora dos veces al día, con el objeto de alimentar a sus hijos”, ninguna empresa en Panamá da cumplimiento a este mandato y las organizaciones sindicales no se pronuncian al respecto.

Por otro lado, se observa que la mayor parte de los beneficios alcanzados por las mujeres como son la licencia por maternidad y el fuero maternal, entre otros, están consagrados en la Constitución y el Código de Trabajo y no se observa ninguna ampliación de estos beneficios en las cláusulas pactadas en las negociaciones colectivas, que superen lo consagrado en la norma.

Por otro lado, no se han negociado cláusulas que comprometan o beneficien a los hombres como parte de la familia y en el marco de compartir las responsabilidades familiares. No existe licencia por paternidad ni protección contra el despido del padre en el caso de nacimiento de un/a hijo/a.

Con respecto a la existencia de guarderías infantiles, el Código de Trabajo establece que “cada empresario que tenga en su local más de 20 mujeres estará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos (artículo 114)”. Esta situación tampoco se respeta en el país.

No obstante, entre los principales avances en las convenciones colectivas pactadas en el país, relacionados con el mejoramiento de las responsabilidades familiares se encuentran las siguientes:

- Ayuda económica y permisos remunerados en caso de matrimonios, nacimientos de hijos, defunciones o calamidades domésticas.
- Becas y ayudas para útiles escolares.
- Facilidades para adquisición de viviendas.

- Apoyo para continuar estudios (permisos remunerados, ajuste de horarios, ayuda económica).
- Seguro colectivo de vida. Incluye seguros médicos para sus familiares.
- Planes de retiro.
- Permisos por nacimientos de hijos: La mayor parte de los convenios colectivos celebrados en el país prevén permisos por el nacimiento de hijos de sus cónyuges.
- Permisos para la asistencia al médico para acompañar a los/as hijos/as menores. Independientemente del sexo, las organizaciones sindicales tienden a incluir esta cláusula.
- Permisos por fallecimiento del cónyuge.
- Subsidios.
- Por nacimientos de hijos.
- Para apoyo escolar.
- Para mejoramiento de la vivienda.

Es importante señalar que la cobertura de la legislación laboral en el país, incluyendo la convención colectiva, se limita a los/as trabajadores/as de la empresa privada.

3.7 Convenios internacionales suscritos por Panamá relativos al mercado de trabajo

En el ámbito laboral, Panamá ha ratificado hasta el año 2004, los siguientes convenios con la OIT:

Convenio	Detalle
No. 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
No. 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
No. 100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
No. 105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
No.111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
No. 138	Convenio sobre la edad mínima, 1973
No. 182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
No. 29	Convenio sobre abolición de las peores formas de trabajo

Fuente: Organización Internacional del Trabajo -OIT

En este apartado se revisarán los contenidos de 20 convenios colectivos vigentes en el 2004, y se analizarán los temas principales que pueden incidir, positiva o negativamente, sobre las condiciones de trabajo de las mujeres y los derechos de igualdad y no discriminación. Es decir, se abordará el análisis de los contenidos desde una perspectiva de género, identificando las cláusulas que representen avances significativos en la equidad, así como en los cambios que impliquen facilitación de la redistribución de las labores reproductivas. Se realizarán, además, algunas recomendaciones que pudieran contribuir a nuevas prácticas que contribuyan al mejoramiento de las desigualdades existentes.

Se reconoce la importancia de las convenciones colectivas, para lograr la equidad así como en la facilitación de la conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo. Éstas tienen la oportunidad de lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población trabajadora, en especial de las mujeres. Pactar cláusulas que faciliten la incorporación de las mujeres al mercado activo y que propicien la igualdad entre los sexos se constituye en una necesidad que debe ser asumida por la dirigencia sindical.

4.1 Los sindicatos y las mujeres

Según la investigación realizada en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral existen 435 organizaciones sindicales registradas en el país, incluyendo información que data de antes de 1940 (véase el cuadro 4.1). No obstante, no se dispone de la desagregación del número de trabajadores/as sindicalizados/as a la fecha, lo que no permite visibilizar la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Cuadro 4.1. Registro de organizaciones sindicales décadas 1940-2000

Décadas	Número		Años de Formación
	Total	Porcentaje	
TOTAL	435	100.0	61
1940	7	1.6	1944 - 1949
1950	18	4.1	1950 - 1959
1960	74	17.0	1960 - 1969
1970	115	26.4	1970 - 1979
1980	49	11.3	1980 - 1989
1990	114	26.2	1990 - 1999
2000	58	13.3	2000 - 2004

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Departamento de Organizaciones Sociales.

68

La información relativa a la participación de las mujeres en los cargos directivos de las principales organizaciones sindicales panameñas es escasa y desactualizada. Según el III Informe Nacional sobre la Situación de la Mujer Clara González (MIDES⁴), en el año 2001, de un total de 201 cargos directivos de las organizaciones sindicales nacionales, el 19.9% (40 cargos) son ocupados por mujeres. Dentro de los mismos, sólo una mujer ocupaba una Secretaría Nacional en dicho período.

Entre los cargos con mayor presencia femenina, están la Secretaría Asuntos de la Mujer, Actas y Correspondencia, Educación, Asuntos Sociales, Seguridad, Hogar y Ambiente, Prensa y Propaganda. La Secretaría de Asuntos de la Mujer es la que mayor cantidad de mujeres ocupa (6 principales y 6 suplentes), según la misma fuente (véase cuadro 4.2).

La participación de mujeres en las Juntas de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral representó en promedio el 23.8% del total de los miembros durante los años 1999 a 2001, según se observa en el cuadro 4.3 (véase la página 42). Éstas, que están constituidas por un/a representante de la empresa, un/a de los/as trabajadores/as y otro/a del gobierno, son las instancias que finalmente son responsables de dirimir los conflictos en las relaciones obrero-patronales.

4. Hasta mediados de 2005, se denominó Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia.

Cuadro 4.2. Participación en las juntas directivas de las centrales obreras en la República de Panamá, por sexo, año 2001

Central obrera, federación o confederación																
Cargo	CTRP		CONUSI		CNTP		Conv. Sindical		CGT		CGTP		FSTRP		FENASEP	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTAL	22	2	24	5	24	10	16	9	18	3	24	6	19	2	14	3
Sec. General						P										
Sub-Sec. General																
Sec. General Ajunta								P								
Sec. Organización																
Sec. Defensa																
Sec. Finanzas						S		S								
Sec. Prensa y Propaganda				S				P								
Sec. Educación					P	P		P				P				
Sec. Actas y Correspondencias						S		S				P				P
Sec. Deportes																
Sec. Fiscalización																
Sec. Cooperativismo						S										
Sec. Asuntos de la Mujer		P/S		P/S		P/S		P/S				P/S		P/S		
Sec. Asuntos Sociales										P/S		P/S				P
Sec. Agraria																
Sec. Asuntos Intersindicales e Internacionales																
Sec. Campesina e Indígena								S								
Sec. Seg.Hig y ambiente				P		S		S								
Sec. Proyectos Autogestión						P										P

P (principal)

S (Suplente)

Nota: La FENASEP cuenta además con una Sec. de Género, Familia y Juventud donde la Secretaría Principal la ocupa una Mujer; y una Sec. de Seguridad Social.

La CGTP cuenta con una Secretaría de Derechos Humanos donde la Principal y Suplente son mujeres. También cuenta con una Sec. Ejecutiva y la Principal es una mujer.

Convergencia Sindical tiene una Sec. de Desarrollo Cultural y Juventud donde la Principal y la Suplente son mujeres.

Fuente: III Informe Nacional sobre la Situación de la Mujer, Clara González (MIDES), con base en información proporcionada por las centrales obreras, febrero de 2002.

Cuadro 4.3. Representación en las Juntas de Conciliación y Decisión por sexo, años 1999, 2000 y 2001

Año	Total	Mujeres	Hombres
TOTAL	317	83	234
1999	34	9	25
2000	136	39	97
2001	147	35	112

Fuente: III Informe Nacional sobre la Situación de la Mujer, Clara González (MIDES), con base en la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

4.2 Convenios colectivos según actividad y tipos de acuerdos

De acuerdo con el Departamento de Relaciones de Trabajo del MITRADEL, desde 1990 hasta el 2004, se han celebrado 861 convenciones colectivas de trabajo. Con relación a la forma en que se han celebrado los convenios, se observa que un 64.3% negocian directamente la empresa y los trabajadores. Este resultado denota que los empresarios han entendido que la negociación colectiva es una conquista laboral y la han aceptado, por lo cual no necesitan intermediación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para llegar a acuerdos. La duración de los convenios en promedio es de 3.74 años. La mayoría de los convenios (el 77.7%) son firmados con una vigencia de cuatro años. Se explica esta situación por la preferencia de las empresas por lograr acuerdos de mayor duración, lo que permite una mejor planificación de las finanzas empresariales y reducir la incertidumbre de negociaciones por menores tiempos.

En el período 1990 a 2004 se ha beneficiado a una población trabajadora de 245,333 empleados/as, lo que corresponde a un promedio de 16,355 personas anuales en las convenciones colectivas (cuadro 4.4). La inclusión de información según sexo se hace necesaria para facilitar el análisis de género y su incidencia en acciones encaminadas hacia el mejoramiento de las condiciones de la mujer en el mercado de trabajo en particular, y en la eliminación de las discriminaciones y los obstáculos para la plena igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres del país.

En los sectores agropecuario, pesca y minas y canteras, se han formalizado 116 acuerdos, que representan el 13.5% del total de acuerdos firmados de 1990 a 2004. Incluyen 53,914 trabajadores/as beneficiados por convenciones colectivas, en el mismo período. Se destaca que dentro de este sector, 215,058 personas se encontraban ocupadas en el año 2004.

En la industria manufacturera se ha generado la mayor cantidad de negociaciones colectivas hasta la fecha. En efecto, cuatro de cada diez convenciones colectivas suscritas son formalizadas en la industria manufacturera, en el período 1990 a 2004. En esta industria se ha beneficiado al 28.2% del total de los trabajadores amparados en convenciones colectivas, en el período de análisis. La industria manufacturera representó el 17.7% de los puestos de trabajo ocupados por la población trabajadora en el 2004. Las mujeres panameñas ocupadas en la industria manufacturera tuvieron una participación del 11.3% en el mismo año.

La industria de la construcción ha suscrito 64 convenciones colectivas desde 1990 a 2004 (7.4% del total). El número de trabajadores beneficiarios en dicho período es de 41,548 personas (14.5%), lo que representa un promedio anual de aproximadamente 2,772 personas beneficiadas.

Cuadro 4.4. Total de convenciones colectivas y trabajadores/as beneficiarios/as, según actividad económica, 1990 a 2004

Actividad económica	Convenciones pactadas	Beneficiarios/as	
		Número	Porcentaje
Total	861	245,333	100.0
Agricultura	60	49,376	20.1
Pesca	54	3,985	1.6
Minas y Canteras	2	553	0.2
Industria Manufacturera	338	69,138	28.2
Suministro Electricidad, Gas y Agua	16	5,464	2.2
Construcción	64	41,584	17.0
Comercio	129	35,531	14.5
Hoteles y Restaurantes	47	5,350	2.2
Transporte	39	13,582	5.5
Intermediación Financiera	1	450	0.2
Actividades Inmobiliarias y Empresariales	46	8,780	3.6
Enseñanza	3	710	0.3
Actividades de Servicios Sociales y Salud	29	6,140	2.5
Otras Actividades Comunitarias	33	4,690	1.9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Departamento de Estadística. Panamá.

En el sector servicios, el comercio aprobó en el mismo período 129 acuerdos, que amparan a 35,531 trabajadores/as. El total de empleos en el comercio en el año 2004 ascendió a 209,584, de los cuales 79,043 eran mujeres. Es importante destacar que el sector servicios es el que mayormente emplea a las mujeres, explicando el 83.6% de los puestos femeninos en dicho sector en el año 2004 y el 63.2% de todos los empleos en el mismo año.

Tomando en cuenta el lapso promedio de tiempo de la duración de las convenciones, los acuerdos vigentes hasta 2004 (2001 a 2004) beneficiaban a aproximadamente a 76,054 trabajadores/as, tal como se observa en el cuadro 4.5.

Tomando en cuenta que, en el año 2004, el total de los empleados/as de la empresa privada alcanzó la cifra de 491,513 personas, los beneficios de las convenciones colectivas vigentes cubren sólo un 15.5% del total de los trabajadores/as. Con relación a la pobla-

**Cuadro 4.5 Convenciones colectivas vigentes,
según número de trabajadores/as: Años 2001 a 2004**

Actividad Económica	Convenciones	Trabajadores/as beneficiarios/as
Total	286	76,054
Agricultura	15	14,471
Pesca	17	1,603
Minas y Canteras		
Industria Manufacturera	87	18,146
Suministro Electricidad, Gas y Agua	8	2,135
Construcción	46	13,492
Comercio	34	9,730
Hoteles y Restaurantes	17	1,517
Transporte	16	4,780
Intermediación Financiera	1	450
Actividades Inmobiliarias y Empresariales	11	2,685
Enseñanza	2	410
Actividades de Servicios Sociales y Salud	20	4,670
Otras Actividades Comunitarias	12	1,965

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Departamento de Estadística. Panamá.

ción ocupada total que en este año fue de 1,197,555 personas, representa apenas al 6.4% de todos/as los/as trabajadores/as de la República.

4.3 Convenciones colectivas del año 2004

En el año 2004, fueron firmadas 58 convenciones colectivas beneficiando a 8,977 empleados/as. La industria manufacturera, la construcción y las actividades sociales y de salud suscribieron la mayor cantidad de acuerdos y tienen la mayor cobertura en los trabajadores/as beneficiados/as. El detalle completo de las convenciones realizadas en el 2004, por empresa, sindicato, cantidad de empleados/as beneficiados/as rama de actividad y duración, se presenta en el anexo de este documento.

Principales temas negociados en las convenciones colectivas:

Como se ha mencionado, para fines de la presente investigación han sido analizados 20 convenciones colectivas vigentes a la fecha, cuyos resultados completos se incluyen en anexos a este documento. A continuación se detallan las convenciones colectivas analizadas según número de trabajadores/as beneficiados/as y rama de actividad económica. (Ver cuadro en la siguiente página).

Se han revisado los contenidos de los convenios colectivos y se han identificado “buenas” y “malas” cláusulas y se sugieren algunas recomendaciones que pudieran contribuir a que en el futuro se incluyan las necesidades de la mujer al momento de la negociación.

En términos generales, las cláusulas económicas predominan en los convenios analizados. Son prácticamente inexistentes las cláusulas que contribuyan a la equidad entre los sexos o que mejoren las oportunidades de conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo. Los aumentos de salarios, aumentos por antigüedad, mejoramiento del salario mínimo básico, aumento de las comisiones y primas por rendimiento, eficiencia y productividad. Asimismo se contemplan bonificaciones monetarias por las fiestas de navidad y asistencia perfecta y por años de servicio con la empresa.

Cuadro 4.6. Convenciones colectivas analizadas, por número de beneficiarios/as y rama de actividad económica, según empresa

Empresa	Trabajadores/as beneficiarios/as	Rama de actividad
Total	11,088	
1. Finca San Antonio, S.A.	1,203	Agricultura
2. Cemento Panamá	322	Industria
3. Cervecería Panamá S.A. y Distribución Comercial, S.A	913	Industria
4. Industria Calcetinera Panameña, S.A	25	Industria
5. Recicladora Vida y Salud, Revisalud San Miguelito, S.A.	350	Industria
6. Industrias el Torero, S.A.	60	Comercio
7. Astillero Braswell Internacional, S.A.	300	Industria
8. Compañía Goly, S.A., el Machetazo, S.A. y otras	1,200	Comercio
9. Grupo Riba Smith y Afiliadas	408	Comercio
10. Empresas Arrocha, S.A. y Afiliadas	1,000	Comercio
11. Cooperativa de Servicios Múltiples, Bananera del Atlántico	450	Intermediación Financiera
12. Clínica San Fernando, S.A.	762	Servicios sociales y de salud
13. Panama Ports Company, S.A.	620	Terciario
14. Nuevos Hoteles de Panamá,	450	Hoteles y restaurantes
15. Cámara Panameña de Artes Gráficas	350	Industria
16. SKANSKA, S.A.	800	Construcción
17. Cervecería Nacional y Distribuidora Comercial	1,000	Industria
18. Confecciones Comodoro, S.A.	75	Industria
19. Central de Granos de Coclé, S.A.	100	Industria
20. Coca Cola de Panamá, S.A.	700	Industria

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. 2004.

4.4.1 Cláusulas Antidiscriminatorias y/o de Igualdad de oportunidades

La Constitución Política y la Legislación Laboral vigentes en el país enuncian el principio de igualdad, aludiendo a la no discriminación por razones de sexo, entre otros motivos. Las leyes consagran expresamente la igualdad de salarios por igual trabajo. Es notorio destacar que en ninguna de las normativas legales revisadas se incorpora un lenguaje inclusivo, o que haga referencia específica a los sexos (el/la, trabajador/a, los/as pana-

meños/as). La persistencia del lenguaje en masculino, por tanto, contribuye a las prácticas discriminatorias contra las mujeres, y al hecho que ellas no se vean reflejadas en la legislación, que en ocasiones no conocen, o no saben cómo hacer valer sus derechos. La mayoría de los convenios analizados no contienen cláusulas antidiscriminatorias o de igualdad de oportunidades. Sólo siete de las veinte convenciones analizadas lo hacen, lo que equivale al 35% del total.

Siete convenios contienen cláusulas antidiscriminatorias, en ellos se establecen cláusulas que indican, en términos generales, “Igual trabajo, igual salario”, reafirmando que “la empresa verificará la observancia del principio de igualdad consagrado en el artículo 10 del Código de Trabajo”⁵. En el caso de otra de las convenciones estudiadas, se establece “A igual trabajo, igual salario”: “las empleadoras tomarán en cuenta aspectos como servicio, jornada, condiciones de trabajo, eficiencia e idoneidad y tiempo de servicio, al momento de asignar salarios o ajustes de los mismos”.⁶

Por su lado, la expresión de “igualdad de salarios” la establece otra de las convenciones vigentes,⁷ de la siguiente forma: “la Empresa y el Sindicato convienen que en materia de jornada semanal de trabajo, horarios, turnos de trabajo, días de descanso semanal obligatorio y días de descanso remunerados para los trabajadores, entrarán en vigencia a la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva”. Otro de los Convenios expresa al respecto, “Queda expresamente convenido que a trabajo igual al servicio del mismo empleado, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios, extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera suma o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo”.⁸

Si bien los 7 convenios que sí tienen cláusulas que indican “igual salario a igual trabajo”, no reconocen expresamente la no discriminación hacia las mujeres, solamente la Con-

-
5. Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Panamá Ports Company S. A. (PPC) y Sindicato de Trabajadores de la Empresa Panamá Ports Company, S. A.
 6. Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre coca-Cola de Panamá, Compañía Embotelladora, S. A. Y Ventas al mercado, S. A y el Sindicato de Trabajadores de las Empresas Coca-Cola de Panamá, Compañía Embotelladora, S. A. Y Ventas y Mercadeo, S. A.
 7. Convención Colectiva de Trabajo Skanska y el Sindicato Industrial de Trabajadores de la Construcción de la Provincia de Chiriquí (SITRACOPROCHI)
 8. Convención Colectiva de Nuevos Hoteles de Panamá, S. A. Y el Sindicato de Trabajadores del Hotel Caesar Park (SITHCAEPAR)

vención Colectiva de la Cámara de Artes Gráficas⁹ al establecer en su cláusula 25: “Queda expresamente convenido que al trabajo igual, en idénticas condiciones laborales, corresponde siempre igual salario, o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, religión o nacionalidad, conforme aparece reglamentado en el Artículo 10 del Código de Trabajo”. No obstante lo anterior, las convenciones no contemplan la observancia de este principio, a la hora de contratar nuevos/as trabajadores/as. Es decir, no hacían referencia explícita a la no discriminación por sexo y se trataba de una cláusula genérica sin referencia alguna al género o al sexo, pero que resultaba de interés porque como contrapartida sí incluye entre los supuestos de no discriminación la modalidad contractual, un aspecto que aunque de modo indirecto tiene una incidencia muy clara desde el punto de vista de género. Es importante destacar que si son escasos los convenios que contienen cláusulas que reafirman las situaciones antidiscriminatorias, más difícil aún resulta la creación de Comisiones Antidiscriminatorias en las empresas. Ninguna de las convenciones analizadas contemplaba esta situación, aunque éstas son necesarias para promover la equidad en el empleo.

Una violación a la no discriminación por motivos de sexo resulta el hecho de que el 20% de las empresas públicas y el 54% de las privadas exigen la prueba de orito como una condición de trabajo para las mujeres, según estudio reciente de investigadoras de la Universidad de Panamá (Mendoza y Arrocha)¹⁰. A pesar de que el Decreto Ejecutivo No. 53 de 2002 establece que la solicitud de pruebas de embarazo por parte de los empleadores públicos y privados se considera una forma de discriminación contra la mujer en el trabajo.

Entre los convenios suscritos hasta el año 2004, no se observan cláusulas que expresamente propicien programas específicos que faciliten el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad señalando criterios de promoción para las mujeres, más allá de la antigüedad. No se contemplan, en las negociaciones revisadas, cláusulas que reafirmen la prohibición o sanciones contra el acoso sexual. La inclusión de cláusulas para la promoción de igualdad de oportunidades en el trabajo en las negociaciones colectivas es un paso fundamental con el fin de asegurar condiciones mínimas que permitan la selección, contratación y promoción de mujeres y hombres así como la efectividad de garantizar igual salario por igual trabajo.

9. Convención Colectiva de la Cámara de Artes Gráficas y el Sindicato Panameño de Artes Gráficas.

10. La Prensa, 8 de diciembre de 2005, artículo de Elizabeth Garrido, “Un Requisito que viola leyes panameñas”, citando un estudio de Emma Mendoza y Lesbia Arrocha de la Universidad de Panamá.

4.4.2 Sexismo en el lenguaje

En casi todos los convenios revisados, se utiliza permanentemente en su redactado el masculino para referirse a “los trabajadores y las trabajadoras”, refiriéndose en todos los casos únicamente a “los trabajadores” o “los empleados”, e ignorando expresamente a “las trabajadoras”. La única excepción es el convenio de la empresa Confecciones Comodoro, S. A.¹¹ En el texto de algunos convenios se emplea el femenino sólo para regular “determinadas” materias o funciones. En tres de los 20 convenios analizados, se expresa que “la secretaria” deberá tomar nota de las reuniones y confeccionar el acta de las reuniones de los sindicatos. Igualmente, se establecen cláusulas para designar funciones generales en la empresa tales como “la secretaria”, “la recepcionista”, “el aseo”, incluso uno de los convenios se refiere a “el Secretario General”.

Por ejemplo, en la convención firmada por un hospital¹², todas las cláusulas están redactadas en términos de “los trabajadores”, exceptuando la cláusula 42, al referirse a los sobresueldos que se pagarán a favor de “las enfermeras” y “las auxiliares de enfermería”. Esta situación denota la persistencia de ocupaciones segregadas por sexo en Panamá, lo cual no contribuye a la equidad.

En el caso de la Convención Colectiva de un hotel,¹³ solamente se menciona el sexo en las cláusulas 29 (“Programa de Camareras Líderes”) y 33 (Estado de gravidez de las trabajadoras). Vale destacar que en la rama de actividad de hoteles y restaurantes en Panamá, en el año 2004, las mujeres son mayoría: el 56% (34,000 personas) corresponden a mujeres y el resto (26,000) son hombres, lo que hace más visible la ausencia de un lenguaje alusivo a género. La definición de funciones o categorías profesionales en femenino se encontró en tres convenios analizados. En estos se utiliza el masculino en general y la terminación o/a para determinadas categorías de ocupaciones típicamente femeninas.

-
11. Convención Colectiva de Trabajo entre el Sindicato nacional de la Industria y Confección de Ropa y Anexos de Panamá y la empresa Confecciones Comodoro, S. A.
 12. Convención Colectiva de la Clínica San Fernando, S. A., Bienes Raíces Ferana, S. A. y el Sindicato de Trabajadores de la Salud, Clínicas, Hospitales y Similares (SITRACHS)
 13. Cláusula 29 de la Convención Colectiva de Nuevos Hoteles de Panamá, S. A. y el Sindicato de Trabajadores del Hotel Caesar Park (SITHCAEPAR)

Conciliación entre la vida familiar y el trabajo

La incorporación de las mujeres al ámbito laboral ha tenido un crecimiento sin precedentes en la última década. Por esta situación, las políticas que tiendan a conciliar el trabajo con la vida familiar adquieren una relevancia fundamental. La necesidad de compartir las labores domésticas con el resto de la familia, especialmente con los cónyuges –en el caso de los hogares biparentales–, es imperativa hoy día, con el fin de solucionar el conflicto que muchas veces supone la realización simultánea del trabajo productivo y reproductivo por parte de la mujer. Numerosos ejemplos demuestran que el conflicto entre el trabajo y la familia tiene consecuencias negativas para la empresa, como el estrés, la insatisfacción laboral, el menor rendimiento y dedicación y la rotación de personal (Chinchilla y otros, 2003). Según esta última fuente, los/as trabajadores/as esperan que las empresas y los gobiernos tomen la iniciativa, sin embargo, las empresas siguen considerando que el conflicto entre el trabajo y la familia no es de su responsabilidad. Ante la carencia de una ley de conciliación entre el trabajo y la familia en el país, las organizaciones sindicales y las empresas a través de las convenciones colectivas se convierten en valiosos agentes para el logro de la armonización entre estas dos funciones. Una limitación trascendente constituye el hecho de que las negociaciones sólo tienen cobertura a nivel de las empresas donde existen sindicatos.

78

En la revisión de las 20 convenciones colectivas vigentes, únicamente a través de los permisos retribuidos y no retribuidos que se le otorgan a los/as trabajadores/as se encontraron cláusulas que se orientan a hacer compatible la vida familiar con el trabajo. Trece de los convenios analizados (65%) contemplan cláusulas en las cuales se conceden permisos retribuidos, en los casos de matrimonio, siempre y cuando sea por primera vez. Los períodos de permisos pagados van desde los 2 hasta los ocho días. Otra de las empresas concede este permiso, pero sin otorgar remuneración. El 85% de las convenciones (17) otorga permisos remunerados en los casos de nacimiento de hijos/as, mientras que 9 de ellas concede subsidios a los/as trabajadores/as. La información se presenta en cuadro 4.7.

Ninguna de las convenciones analizadas, sin embargo, ofrece permisos para la realización de exámenes de fertilidad, prenatales o de índole reproductiva, o para el cuidado de hijos/as pequeños/as o para el padre o la madre de la población trabajadora. Se destaca que los permisos para la atención de la salud del/a trabajador/a contemplados en la Ley de Seguridad Social y el Código de Trabajo, no se incluyeron como reafirmaciones o se amplían los mismos en las convenciones analizadas. Los permisos por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto no son contemplados en ningún acuerdo revisado.

Cuadro 4.7. Beneficios que concilian trabajo-familia, en 20 convenciones colectivas analizadas. Panamá, 2004

Beneficios	Convenios colectivos	
	Número	Porcentaje
Permisos remunerados por matrimonio	13	65.0
Subsidio por matrimonio	5	25.0
Permisos remunerados por nacimiento de un/a hijo/a	17	85.0
Permisos no remunerados por nacimiento de un/a hijo/a	1	5.0
Subsidio por nacimiento de un/a hijo/a	9	45.0
Permisos remunerados por accidentes o calamidades domésticas	5	25.0

Fuente: Elaboración propia, con base en el análisis de 20 Convenciones Colectivas vigentes. 2004.

En general, no se aprecian cláusulas en los convenios que contemplen la reducción de la jornada por motivos familiares, o la reducción de jornada por lactancia. Igualmente no se contempla en ninguna convención colectiva analizada en este documento cláusulas relativas a los siguientes temas: licencia por paternidad, ampliación del período en que la mujer embarazada está protegida por el despido, protección al padre en caso de nacimiento de hijos/as, reducción de jornada para mujeres embarazadas, extensión de horarios de lactancia, protección a riesgos durante el período del embarazo y la lactancia, permisos para acompañar a los/as hijos/as para la atención de la salud y la educación, ampliación de la calidad de las guarderías infantiles, extensión de las facilidades a los padres adoptivos, permisos para actividades familiares, permisos para asistir a citas médicas para la prevención del cáncer, y planes que propicien la igualdad, entre otros temas que contribuyen a la conciliación trabajo-familia.

Resulta interesante observar que las 20 convenciones analizadas no incluyen opciones para la realización de trabajo a tiempo parcial, con opciones de tiempo completo, o que haga referencia a formas novedosas de contratación, en condiciones de igualdad tanto para hombres como para mujeres que, por ejemplo, permita actividades familiares o de estudios. Con relación al tema de la igualdad, no se mencionan tampoco programas de formación ocupacional o de fomento de empleo de mujeres en sectores donde se encuentran sub - representadas. Existen otro tipo de beneficios pactados en las convenciones colectivas analizadas que la empresa otorga a su personal, los cuales se consideran que contribuyen a la vida familiar. De esta forma, se otorgan permisos tanto remunerados

como no remunerados para la asistencia a sepelios, accidentes domésticos, cumpleaños del trabajador, entre otros. Los permisos remunerados por fallecimiento del familiar inmediato del trabajador son comunes en las negociaciones. De las convenciones analizadas, el 95% (19) contempla permisos por el fallecimiento de cónyuges, hijos/as, padres, madres. A continuación se realiza un resumen de dichos beneficios:

Cuadro 4.8 Otros beneficios a favor de las familias, en 20 convenciones colectivas analizadas. Panamá, 2004

Beneficios	Convenios colectivos	
	Número	Porcentaje
Permisos remunerados por fallecimiento del cónyuge e hijos/as	19	95.0
Subsidios por fallecimiento de cónyuge e hijos/as	17	85.0
Permisos remunerados por accidentes domésticos	5	25.0
Permisos remunerados para ir a donar sangre	3	15.0
Permisos remunerados por cumpleaños del/a trabajador/a	1	5.0
Pago de dos días adicionales de vacaciones	1	5.0

Fuente: Elaboración propia, con base en el análisis de 20 Convenciones Colectivas vigentes. 2004.

4.4.4 Cláusulas relativas al mejoramiento económico

Las cláusulas que impliquen el mejoramiento salarial, a través de aumentos de salarios, bonificaciones y subsidios monetarios, responden a la motivación fundamental de las convenciones. En todas las convenciones colectivas de la muestra, los beneficios económicos corresponden a las cláusulas comúnmente incluidas en las mismas. El aumento de salario es el principal logro que recogen las convenciones pactadas. Adicionalmente, a través de las convenciones analizadas, se amplían los beneficios monetarios, considerándose como los más relevantes, los siguientes (Ver cuadro en la siguiente página):

4.4.5 Becas

Es importante destacar que gran número de las convenciones analizadas incorporan cláusulas que favorecen con becas a los hijos/as de los/as trabajadores/as, así como a él/ella mismo/a. Doce convenciones otorgan becas a los hijos de los/as trabajadores/as, mientras que dos le otorgan becas a sus trabajadores/as.

Cuadro 4.9. Beneficios económicos, bonificaciones y subvenciones, en 20 convenciones colectivas analizadas. Panamá, 2004

Beneficios monetarios	Número de convenios colectivos
Aumentos salariales	20
Bonificación por asistencia perfecta	14
Bonificaciones de navidad	8
Incentivos por años de servicios	5
Eficiencia	5
Recompensa monetaria por las nuevas ideas aportadas e implementadas en el negocio	1

Fuente: Elaboración propia, con base en el análisis de 20 Convenciones Colectivas vigentes. 2004.

4.4.6 Mejoras en la formación profesional

En las convenciones colectivas, las mejoras en la formación profesional de los/as trabajadores/as forma parte de los beneficios pactados. En ellas se incluyen becas otorgadas por la empresa, así como permisos remunerados para asistir a cursos y seminarios de capacitación técnica para el personal.

4.4.7 Protección a la maternidad/paternidad

Aun cuando en Panamá la normativa legal expresa la protección a la maternidad, del análisis de las 20 convenciones colectivas de este estudio, sólo una tiene cláusulas que propicien condiciones adecuadas a la mujer en estado de gravidez. Sólo la Convención de Nuevos Hoteles de Panamá¹⁴ permite un horario especial para las mujeres embarazadas, para que no ejecuten trabajos que pongan en peligro su condición física, y de ser necesario colocarán a la trabajadora en un posición que se ajuste a su condición de ese momento. Adicionalmente, sólo se le asignarán jornadas diurnas, todo lo cual está contenido en la cláusula 33 de dicha convención. En ninguna convención revisada se han incluido cláusulas que reafirmen o garanticen la no discriminación por razones de embarazo y maternidad en los procesos de selección, contratación, renovación de contratos y promoción profesional. Tampoco se adicionan cláusulas que amplíen los beneficios de la maternidad (fuero de

14. Nuevos Hoteles de Panamá S. A. y el Sindicato de Trabajadores del Hotel Caesar Park (SITCAEPARK)

maternidad, licencia remunerada, entre otros), más allá de lo contenido en la Constitución y el Código de Trabajo. Con relación a artículos que ofrezcan beneficios a la pareja que adopta niños/as, las negociaciones omiten totalmente este tema, ni mucho menos se otorgan permisos para efectuar los exámenes médicos durante el período de embarazo.

Por otro lado, al varón en su condición de padre con hijo/a recién nacido o en edades menores de un año, exceptuando uno o dos días libres que le otorgan algunas de las empresas-, no se le reconoce una licencia por paternidad, que a la vez que se promueva la igualdad trabajador-trabajadora, contribuya a la realización de labores domésticas en estos períodos que algunas veces son críticos para la familia.

Una vida familiar que propicie el bienestar y superación de la familia, hace necesaria la adopción de medidas, tanto gubernamentales como empresariales, que faciliten el cumplimiento de las jornadas laborales en equidad de condiciones y erradiquen de forma permanente cualquier forma de discriminación. Según la psicóloga Geraldine Emiliani,¹⁵ “el conciliar las tensiones laborales, las deficiencias en el transporte para llegar a sus hogares a tiempo y cumplir con sus obligaciones familiares, y el padre ausente o que no ayuda en las labores domésticas, hacen que la mujer sufra de estrés y deterioro mental, que estén agotadas, cansadas y mal remuneradas”.

En los casos de riesgo en el trabajo que realice una mujer embarazada o con parto reciente, se deberían incluir cláusulas en las convenciones que permitan condiciones especiales para evitar la exposición de las trabajadoras a situaciones que puedan afectar la salud de ellas o de sus criaturas.

4.4.8 Lactancia

Las convenciones analizadas no mencionan este tema y tampoco contienen cláusulas que impliquen mejoras en la normativa legal respecto a los permisos de lactancia, para facilitar la flexibilidad en el disfrute de este permiso o la habilitación de espacios para que las madres en el proceso de lactancia puedan atender esta necesidad.

Lo más grave es que, a pesar de que el Código de Trabajo establece la obligatoriedad de que las empresas permitan a sus trabajadoras la lactancia para sus hijos/as y la disposición de espacios adecuados para amamantar a sus bebés, ninguna de las convenciones reafirma este derecho.

15. Psicóloga de la Caja de Seguro Social, citada en La Prensa, 9 de diciembre de 2005, en el artículo “Un tiempo para las madres”, de Hermes Sucre Serrano.

La presente investigación parte de la hipótesis de que la negociación colectiva constituye un marco adecuado para promover la equidad de género y de esta manera permite poner en práctica los principios de igualdad que ya se encuentran consagrados en las leyes panameñas, el Plan de Igualdad de Oportunidades y que forma parte integral de convenios internacionales que el país es signatario.

No obstante, a pesar de que la negociación colectiva es un instrumento ampliamente utilizado en el país por los/as trabajadores/as organizados/as para mejorar sus condiciones de trabajo, las cláusulas que se negocian han centrado la discusión en los aumentos generales de salario. Por lo tanto, las diferencias en contra de las mujeres aún persisten, no sólo en el mercado de trabajo, sino que se extienden a una menor participación política y puestos de toma de decisiones. Incluso con un aumento del número de mujeres en la fuerza de trabajo, en vez de mejorar su calidad de vida, ésta se deteriora ante la responsabilidad de atender simultáneamente a la familia.

Con el fin de explicar y por lo tanto comprender hasta qué grado la sociedad panameña conoce sobre la existencia de un trato no equitativo en contra de las mujeres y reconoce la importancia de la negociación colectiva para cambiar esta situación, se realizaron entrevistas y se aplicaron encuestas a grupos claves en el diseño y negociación de las convenciones colectivas.

La consulta realizada incluyó entrevistas a algunos abogados laborales reconocidos, funcionarios/as del MITRADEL y dirigentes sindicales. Además se aplicaron encuestas a un grupo de trabajadores/as tanto de algunas empresas panameñas, como de las principales centrales obreras del país. La finalidad de las mismas era contar con la visión de diferentes actores relacionados con las relaciones obrero – patronales con relación a la importancia de la negociación colectiva como mecanismo para promover la equidad de género en el país. A continuación se presentan los resultados obtenidos de las investigaciones de campo realizadas.

5.1 Entrevistas a funcionarios del MITRADEL

A la interrogante sobre las limitaciones que enfrenta la mujer a la hora de negociar convenios colectivos y obtener beneficios que la favorezcan, el Jefe de Relaciones de Trabajo del MITRADEL, a quien compete la dirección de los procesos de negociación colectiva, responde lo siguiente: *¿Quién ha dicho eso? No existe discriminación contra la mujer en las negociaciones colectivas. Todas las negociaciones benefician a todos los trabajadores, sin excepción. Jamás he visto una negociación que no beneficie a las mujeres.*

Por su parte, la Jefa de Salarios Mínimos del MITRADEL, quien estuvo de acuerdo en que las mujeres sí encuentran obstáculos para negociar cláusulas que les beneficien, indicó que *el principal problema que enfrentan las mismas, se debe a su escasa participación en actividades sindicales.* Considera la entrevistada que el número de mujeres que participa en la dirigencia sindical, en vez de aumentar, ha disminuido a través del tiempo. Explica esta situación por el hecho de que una gran cantidad de dirigentes formaban parte de la industria de la confección de ropa, actividad que se ha visto fuertemente afectada por la apertura económica. Otro factor que ha contribuido a este comportamiento ha sido que las mujeres tienen problemas para atender estos asuntos ya que tienen responsabilidades con sus hijos y maridos que les impiden participar. Agrega que en Panamá, las peores condiciones de trabajo las tienen las mujeres que laboran en el sector del comercio, donde una investigación reciente revela que cerca de un 50% no devenga salario mínimo. Sus condiciones de trabajo son terribles, trabajan paradas todo el día, sus horarios son extensos y se les obliga a contar con una presentación personal que tiene un costo alto en comparación con sus remuneraciones. Manifiesta que ni las autoridades ni la dirigencia sindical han hecho nada por cambiar esta situación.

De acuerdo con María de Carrera, del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), *las convenciones las hacen los hombres y queda mucho que hacer ya que las mujeres no quieren romper el paradigma. Incluso las mujeres no presionan para que se les respeten sus derechos. Se les ha insistido a estas que ellas deben estar presentes en todas las negociaciones y que participen más, pero no lo hacen.* Agrega que *los hombres tienen que apoyar las necesidades de las mujeres y que definitivamente queda mucho por hacer.*

5.2 Entrevistas a líderes/zas sindicales

El Secretario General de Trabajadores de la República de Panamá, Guillermo Puga, estima que *las mujeres enfrentan muchas dificultades en el hogar debido a su gran responsabilidad con los niños, la familia y su esposo y que este último les impide una mayor participación en actividades sindicales*. Sin embargo, el sindicalista no cree que exista discriminación en el mercado de trabajo basada en el sexo. Insiste en que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres.

El Secretario General de la Unión de Trabajadores de Panamá, Aniano Pinzón, estima que *el problema que enfrentan las mujeres se debe a la maternidad. Los empresarios se niegan a contratar mujeres debido a que, según ellos, cada vez que éstas tienen un hijo tienen que ausentarse del trabajo, resultando ser una mano de obra más cara*. Para sólo dar un ejemplo, expresa que en la empresa donde labora existen 300 trabajadores y únicamente 3 son mujeres. Para solucionar esta problemática recomienda *que lo más relevante es sensibilizar a los/as empresarios/as*.

La Secretaria de Asuntos Sociales y de la Familia del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), Carmen de Lizárraga estima que la dirigencia sindical en el país cree que género es mujer, que aún predomina la cultura machista y que creen que las mujeres sólo deben formar parte del área social en el movimiento sindical. Añade que lo que digan los dirigentes es sólo discursos para el público.

De acuerdo con la señora Julia Saira, Secretaria General del Sindicato de la Industria de la Confección de Ropa: *El 99.9% de las personas que negocian las convenciones colectivas son hombres, las mujeres ni siquiera participan en la elaboración del pliego, los cuales los hacen los dirigentes con los abogados, que por lo general son hombres. Son contadas las mujeres que negocian*. Destaca que incluso los sindicatos de confección de ropa, hasta hace poco, estaban manejados por hombres. Por otro lado, destaca que en el caso de que las mujeres ocupen algunas posiciones en la dirigencia, éstas se nombran en puestos como acción femenina o secretaria de actas. Atribuye esta situación a que la participación en actividades sindicales ocupa mucho tiempo y las mujeres tienen que atender el hogar, sus niños, la asistencia a reuniones en las escuelas, el control de las vacunas, atención de impedidos y ayudar en las tareas de los niños, además de atender a los enfermos. Mientras que los hombres, por lo general, no realizan estos quehaceres domésticos y disponen de más tiempo para dedicar a la lucha sindical. Agrega que es

difícil encontrar quien cuide a los niños y el gobierno no ha construido suficientes guarderías para facilitarles la vida a las mujeres.

Norma Cano, de CONATO, destaca que en algunos casos el machismo es muy fuerte pero que en CONATO las convenciones están balanceadas. No obstante, indica que las mujeres están más insertas en el sector informal, mientras que los trabajos de mayor estabilidad son ocupados por hombres. Le preocupa a esta dirigente la pérdida de importancia de las organizaciones ya que las nuevas empresas que están abriendo operaciones quieren impedir la formación de sindicatos.

Argelis Ospina, Secretaria General del Sindicato Textil, considera que los pocos beneficios que obtienen las mujeres en las convenciones colectivas se debe a que *“Por lo general no nos enfocamos, somos apáticas al pelear nuestros derechos y, además, priorizamos lo económico”*. Considera que se necesita crear conciencia para que las mujeres apoyen más.

5.3 Entrevistas a abogados y abogadas laborales

En la interrogante ¿A qué se debe que las mujeres no hayan mejorado su situación laboral a través de las negociaciones colectivas?, se obtuvieron las siguientes respuestas:

Según el Licenciado Julio César Acosta, *el problema no es de leyes, es de una mayor conciencia de parte de las autoridades y sobre todo de las mujeres, que participan poco en el movimiento sindical y en las negociaciones colectivas.*

Al indagarle sobre cómo cree que deben mejorar las condiciones de las mujeres a través de la negociación colectiva, Julio César Acosta indica que: *Se tiene que promover la mayor participación femenina en la dirigencia sindical. De lo contrario, serán hombres los que continúen al frente de las convenciones y defenderán sólo sus derechos.*

Se le preguntó además si considera que la negociación colectiva puede contribuir a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, y responde que *efectivamente, la negociación colectiva es un instrumento que, con una mayor participación de las mujeres, puede contribuir a mejorar su situación.*

A preguntas similares, el Lic. Ramiro Guerra manifiesta lo siguiente:

En su generalidad la redacción y el contenido de las cláusulas de las convenciones colectivas reproducen la ideología extremadamente sexista y masculina de las organizaciones sindicales. Lo anterior se observa en las cláusulas que aluden solamente a los trabajadores. Las trabajadoras brillan por su ausencia. Añade que se debe empezar por promover la igualdad de género en el sentido de que ahí donde se hable de trabajadores, también se diga trabajadoras, y que la convención colecta resulta una herramienta importante de identificación de derechos en lo que concierne al mundo de la relación laboral.

La Licenciada Isela Alaniz Chiari considera que *el problema se debe a que no son las mujeres las que negocian y que es preciso reformar el código de trabajo e incorporar acciones afirmativas*. Agrega que la concienciación debe darse a quienes tienen el poder, no a nivel de las mujeres. Estima que no se debe partir de crear conciencia en las mujeres, sino que se tienen que crear políticas públicas que incorporen la igualdad de género.

La Licenciada Mariblanca Staff indica que *el problema se debe a que son los hombres quienes negocian, lo que impide conocer la visión y necesidades de la mujer. Los sindicatos están mayormente conformados por hombres, quienes negocian a nombre de la mujer. Estima que se requiere un esfuerzo en capacitación sindical, donde se incluya la perspectiva de género ya que muchas mujeres desconocen sus derechos.*

5.4 Encuesta realizada a trabajadores/as de la empresa privada

Se realizó una encuesta a 200 trabajadores/as de la empresa privada, durante los meses de octubre y noviembre de 2005. Las mismas fueron aplicadas a través de algunas de las centrales obreras del país o directamente en las empresas privadas. Los/as trabajadores/as encuestados/as coincidieron en los siguientes logros generales obtenidos en la negociación colectiva:

- Ayudas en casos de catástrofe doméstica
- Aumento general de salarios
- Reconocimiento del sindicato
- Bono de navidad

- Ayuda por fallecimiento del trabajador y sus familiares
- Seguro colectivo de vida
- Educación para los trabajadores
- Apoyo al deporte
- Becas para hijos de los empleados
- Descuentos en ópticas
- Horas para diligencias sindicales.
- Aumento del décimo tercer mes en diciembre
- Pago extra por trabajo en altura
- Subsidio por matrimonio
- Igualdad de oportunidades
- Comedores para los trabajadores
- Equipos de seguridad y uniformes

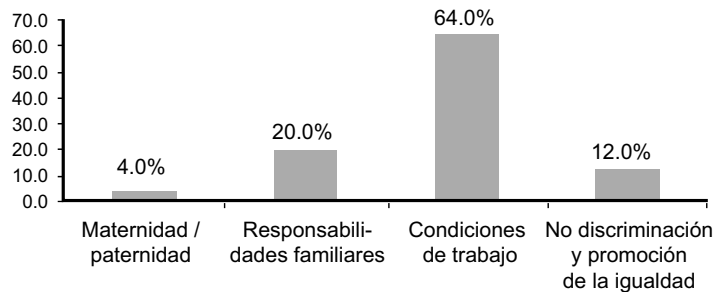
Entre los logros que se han negociado en Convenciones Colectivas a favor de las mujeres, los/as trabajadores/as manifestaron lo siguiente:

- Uniforme para las mujeres embarazadas.
- No permitir a las mujeres embarazadas levantar bultos pesados
- Aumento general de salarios.
- Evitar que las mujeres embarazadas trabajen en jornadas extraordinarias
- Oportunidad de educación
- Igualdad de beneficios socioeconómicos para hombres y mujeres.
- Estabilidad en el empleo
- Participación en el sindicato
- Igualdad de oportunidades, no discriminación según sexo
- Licencia por estado de gravidez
- Permisos remunerados.
- Un lugar para amamantar a los/as niños/as
- Tiempo de lactancia

Acorde con la clasificación de los beneficios de la negociación colectiva, plasmada en el capítulo anterior, se destaca que las principales cláusulas pactadas en este proceso están relacionadas con las condiciones de trabajo, que en términos porcentuales alcanzan a un 64% de la totalidad de las respuestas de los/as trabajadores/as. De hecho, los aumentos salariales son una prioridad para los trabajadores.

Los permisos para atender responsabilidades familiares le siguen en importancia captando únicamente el 20% de las respuestas, mientras que la no discriminación y promoción de la igualdad y los beneficios de maternidad y paternidad se encuentran en el último nivel de importancia.

Gráfica 5.1 Logros en las convenciones colectivas de las mujeres



Llama poderosamente la atención que hubo respuestas, tanto de hombres como de mujeres en el sentido de que no existe discriminación en el mercado de trabajo ya que los beneficios de estas negociaciones son igualitarios según sexo.

Con respecto a la interrogante en cuanto a las cláusulas que se deben negociar a favor de las mujeres, éstos/as manifestaron los siguientes temas:

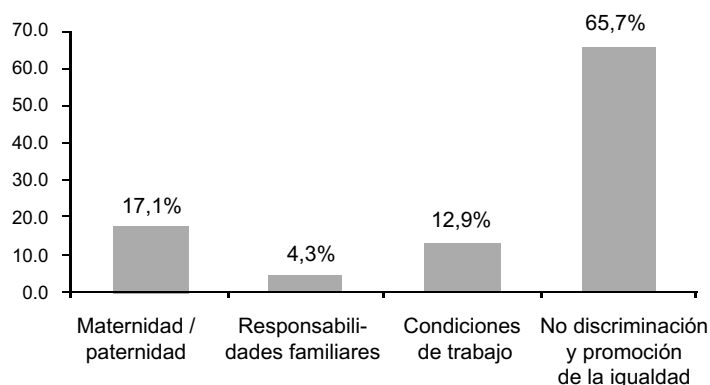
- Protección a la maternidad
- Que haya igualdad entre hombres y mujeres y no exista discriminación.
- Local para amamantar a los niños.
- Mayor del tiempo estipulado por gravidez.
- Mayor participación de las mujeres con mayor educación
- Igual trato en la selección de trabajadores.
- Espacios para vestidores.
- Licencia de 3 días para ayudar a la familia.
- Se debe ajustar el horario para que la mujer esté más tiempo con su hijo, sin afectar su salario.
- Más participación de las mujeres en los puestos de trabajo
- Reconocimiento de las habilidades de las mujeres.
- Respetar el tiempo para amamantar los niños hasta por 3 meses.
- Flexibilidad en las tareas que demandan esfuerzo físico.
- Si se quiere igualdad no se debe favorecer a nadie.

La mayor parte de los/as entrevistados, (65.7%) consideró que la no discriminación y la promoción de la igualdad son aspectos fundamentales que tienen que ser introducidos en las negociaciones colectivas. Sólo el 17.1% estimó que los beneficios por maternidad y paternidad deben contemplarse.

Sobre este último aspecto vale resaltar que, aunque fueron sólo pocas respuestas, algunas mujeres estimaron necesario que se les diera licencia de paternidad a los hombres, con el fin de que estos contribuyan a aliviar a la mujer de las múltiples responsabilidades familiares, especialmente con el nacimiento de sus hijos.

Otro aspecto relevante en las respuestas dadas por los/as entrevistados/as es que se le da poca importancia al tema de las condiciones de trabajo. Esta situación se explica en razón de que hasta el momento las cláusulas más negociadas están relacionadas con este tema. La gráfica 5.2. presenta la situación encontrada.

Gráfica 5.2 Cláusulas que se deberían integrar a favor de las mujeres



Con relación a la interrogante sobre la forma en que las negociaciones colectivas contribuyen a lograr igualdad entre hombres y mujeres, las respuestas obtenidas son las siguientes:

- Pueden ayudar a distribuir las riquezas de la empresa
- Deben equipararse los derechos ya que hay muchas madres solteras.
- Mayor participación femenina en el ámbito laboral.
- Mayor participación femenina en la negociación.
- El tema no debe ser fortalecer las negociaciones colectivas sino el de crear conciencia

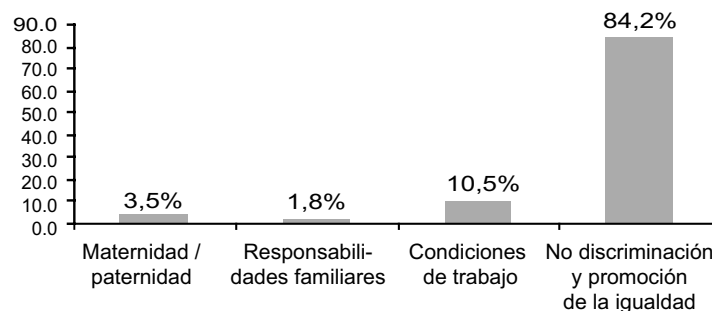
para cambios en las culturas de las organizaciones.

- Pueden contribuir a equilibrar las oportunidades de crecimiento profesional.
- Negociando iguales salarios por igual trabajo.
- Reduciendo las brechas según género.
- Permiten denunciar anomalías en contra de la mujer.
- Promover la participación del hombre en los trabajos de la casa.
- Promover la igualdad de derechos.
- Fomentar la contratación femenina.
- Facilita la incorporación de la mujer en todos los ámbitos.
- Mayor participación de la mujer en el proceso de negociación colectiva.

Con respecto a la opinión de los/as entrevistados/as con respecto a esta pregunta, la mayoría coincidieron (84.2%) que la no discriminación y promoción de la igualdad es fundamental para lograr la equidad. La protección a la maternidad, las responsabilidades familiares y las condiciones de trabajo, resultaron poco representativas. El resultado se presenta en la gráfica 5.3.

5.5 Balance

Gráfica 5.3. Cómo pueden las convenciones contribuir a la igualdad



El resultado de las entrevistas realizadas permite concluir que existen serios obstáculos en el país para promover la equidad de género a través de la negociación colectiva. Esta problemática se explica por múltiples causas e incluye a los diversos actores que participan en la negociación colectiva, destacándose que la política laboral, lejos de fortalecer al movimiento sindical, ha tendido a debilitarlo, como consecuencia de la flexibilización de la ley laboral. Ha contribuido a esta situación además el hecho de que la generación de empleos en la economía formal ha tendido a disminuir, y que el derecho a sindicaliza-

ción en el país es exclusivo de la empresa privada. A continuación se detalla los principales obstáculos encontrados:

Desconocimiento de la falta de equidad de género, en todos los niveles:

Tanto los dirigentes sindicales como los funcionarios/as del MITRADEL y los/as trabajadores/as de la empresa privada estimaron que no existen diferencias entre hombres y mujeres a la hora de la negociación colectiva ya que los beneficios que se pactan en éstas benefician a todos por igual. No indicaron el hecho de que una mayor cantidad de dirigentes sindicales son del sexo masculino, aspecto éste que limita la inclusión de cláusulas que busquen la equidad.

Tampoco se observó que se manifestara la existencia de diferencias salariales existentes según sexo. Por otro lado, la mayor parte de los beneficios a favor de las mujeres ya mencionados, se encuentran en la Constitución o en el Código de Trabajo. No se observa la inclusión de mejoras importantes con respecto a éstos, salvo los permisos remunerados que abundan en casi todas las convenciones colectivas. Se destaca que la respuesta unánime de los dirigentes sindicales consultados fue que existe igualdad entre los sexos en Panamá.

Poca conciencia por parte de las mujeres sobre sus derechos:

Llamó poderosamente la atención que fueron las mujeres las más críticas al referirse al tema de la equidad de género y las que menos aceptaban que en el mercado de trabajo existían diferencias basadas en el sexo.

Incluso, algunas trabajadoras que laboran en la empresa privada se preguntaban que para qué servían estas negociaciones, dejando claro su oposición a que se lleven a cabo.

Esta situación se constata con una investigación reciente llevada a cabo por las investigadoras Emma Mendoza y Lesbia Arrocha de la Universidad de Panamá, denominada “Barreras de discriminación de género: Caso Prueba de Embarazo”. En ella se constató *que el 66% de las mujeres desconocen que la solicitud de prueba de ortho como requisito para la contratación, es ilegal en el país.*¹⁷ Si bien es de origen reciente, mediante el Decreto Ejecutivo No. 53 de 2002 se establece que las pruebas de ortho discriminan a la mujer.

17. La Prensa, jueves 8 de diciembre de 2005.

Escasa participación femenina en la dirigencia sindical:

En términos generales, se observó la escasa participación femenina en la dirigencia sindical. Se dio el caso en que en algunas centrales obreras donde se envió la encuesta todas fueron respondidas por hombres, situación que se explicó porque estas organizaciones son más visitadas por hombres que por mujeres.

Ausencia de cláusulas que promuevan la equidad en la negociación colectiva:

Al preguntar las cláusulas más importantes que se acuerdan en una negociación colectiva, nadie hizo alusión a aquellos acuerdos relacionados con beneficios que se conceden a la mujer o a la convivencia familiar que incluso puedan favorecer al hombre.

Por otro lado, cuando se indagó acerca de aquellas cláusulas que se han negociado y que han beneficiado a la mujer, la mayor parte de los/as entrevistados/as, habló de la protección a la maternidad y muy poco se habló de un aumento en los términos de las licencias ya establecidas tanto en la Constitución, como en el Código de Trabajo. Es decir, la negociación colectiva ha sido poco efectiva al incorporar cláusulas que mejoren las condiciones de la maternidad. Mucho menos se ha incluido cláusulas que consideren licencia por paternidad, dejando de esta manera la responsabilidad de los cuidados del niño/a a las mujeres.

Un aspecto significativo fue la opinión de los abogados laborales. Según ellos, no hay problemas de leyes. La ley que norma la negociación colectiva no discrimina a la mujer. Sin embargo, quienes negocian son hombres y la poca presencia femenina en estos procesos ha incidido en la ausencia de temas de género o que propicien la conciliación trabajo-familia.

Ante los resultados de las investigaciones realizadas urge que en la sociedad se lleve a cabo un proceso de sensibilización tendiente a erradicar las disparidades según género, las cuales constituyen un obstáculo al desarrollo económico y social del país. La participación de las autoridades, la dirigencia sindical, los/as trabajadores/as además de los/as abogados/as que asesoran en el diseño y posterior negociación colectiva, pueden contribuir a este importante objetivo.

Más importante aún es el hecho que las mujeres reconozcan que enfrentan discriminación en razón de su sexo y que, si bien se han logrado avances, quedan pendientes cambios a su favor que pueden ser resueltos en la medida en que estas participen más activamente en las negociaciones colectivas.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1. Las mujeres en Panamá han logrado avances significativos como resultado de las luchas que han librado, del impulso que han recibido de diferentes cumbres y eventos internacionales a favor de las mujeres y de los convenios internacionales que el país ha suscrito. Parte de estos avances se reflejan en un aumento importante de su participación en el mercado de trabajo y en la reducción de la brecha salarial que tradicionalmente se ha mantenido.
2. Sin embargo, aún persisten disparidades de gran importancia, especialmente en la contratación de mujeres, los sueldos menores por igual trabajo, su concentración en actividades de menor jerarquía social, entre otros.
3. La negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para promover la equidad de género así como la igualdad de oportunidades, ya que permite la incorporación de cláusulas que reafirmen o amplíen los derechos de las mujeres, así como que se adicionen mejoramientos en la selección y contratación, y en sus condiciones de trabajo.
4. Sin embargo, su radio de acción es limitado, ya que no incluye una parte importante de la población económicamente activa: empleadas públicas, trabajadoras domésticas, trabajadoras informales y aquellas que laboran en empresas que no tienen sindicatos.
5. No obstante, como resultado de las transformaciones de la economía y la flexibilización de la legislación laboral, se han debilitado las organizaciones de trabajadores/as y con ello el alcance y la cobertura de las negociaciones colectivas.
6. De acuerdo a cifras del MITRADEL, los sindicatos del país mantienen un promedio de afiliados de 76,054 trabajadores/as beneficiados/as por estas convenciones según las estadísticas de los años 2003 y 2004. Esta proporción representa el 15.5% con respecto a los trabajadores de la empresa privada y sólo el 6.4% con respecto a la totalidad de trabajadores ocupados.

7. Ha contribuido a esta situación el aumento de la informalidad y las nuevas modalidades de contratación, las cuales no favorecen a las organizaciones de trabajadores/as.
8. Esta situación afecta con mayor énfasis a las mujeres ya que, debido a las pocas oportunidades de empleo formal, se insertan en el sector informal.
9. Se destaca que las medidas de política económica y su impacto en la industria textil, y la reducción de la participación del estado en la economía a través de las privatizaciones, se ha traducido en una mayor pérdida en los puestos de trabajo en las mujeres con respecto a los hombres.
10. Si bien el nivel de sindicalización en el país es bajo, existe la oportunidad para mejorar la situación de las mujeres a través de la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que promuevan la igualdad tanto en actividades productivas como reproductivas.
11. Se observa que en los convenios colectivos suscritos en Panamá las cláusulas que promueven la igualdad, prácticamente no existen. La ausencia del tema de género, se extiende incluso al propio ente rector del sector trabajo, ya que ni siquiera se cuenta con estadísticas por sexo de los/as beneficiarios/as de las convenciones colectivas; y lo que es peor, no se ha creado la Oficina de la Mujer, compromiso que ha cumplido la mayor parte de las instituciones gubernamentales.
12. Los/as dirigentes sindicales en el país han priorizado el aspecto económico, y destacan los aumentos generales de salarios, bonificación por asistencia, por nacimiento de hijos, por matrimonios, que figuran entre las cláusulas más comunes en los convenios suscritos.
13. Además, se observa poca conciencia por parte de los/as dirigentes/as sindicales con respecto a la necesidad de incorporar la promoción de la equidad en los procesos de las negociaciones.
14. La baja participación femenina en el movimiento sindical constituye una de las causas de esta situación, de acuerdo con la opinión de los/as entrevistados/as. Se indica que esto se debe a las responsabilidades que ellas tienen en el hogar, especialmente en la atención de sus hijos/as.

15. La legislación laboral actual contiene normas protectoras a las mujeres que no toman en consideración las responsabilidades sociales de los hombres ni las responsabilidades económicas de las mujeres, lo que ha dado lugar a una discriminación en el mercado laboral.
16. La tendencia en América Latina en materia laboral es incorporar los principios de igualdad de oportunidades y de trato, con el fin de que hombres y mujeres se puedan desarrollar tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar. Sin embargo, en Panamá, los pocos avances alcanzados responden a lo establecido en el Código de Trabajo, siendo escasas las cláusulas que logran superarlo.

PROPUESTAS

96

A continuación se presentan las propuestas que se derivan del análisis de las encuestas realizadas y la bibliografía consultada en el marco de la presente investigación:

1. Políticas públicas y legislación

El crecimiento económico y la generación de empleos decentes constituye una medida de política económica importante como mecanismo para mejorar las condiciones generales de los/as panameños/as. Parte importante de la política gubernamental debe estar dirigida a la reducción del trabajo precario, mayormente ejercido por las mujeres, en el cual no tienen oportunidad de mejora a través de la legislación laboral y de la negociación colectiva.

Es necesario buscar los mecanismos que permitan llegar a las altas esferas gubernamentales, en especial en el ejecutivo y legislativo para que el tema de la igualdad de género se incluya dentro de las políticas públicas. Ello debe derivar en el cumplimiento de las leyes y la implementación de planes de acción y convenios ratificados en materia laboral, que hasta el momento son meras declaraciones y compromisos no atendidos.

Debe promoverse ampliamente el uso de lenguaje sensible al género, la utilización de datos desagregados por sexo, la promoción explícita de la igualdad de género y el análisis del impacto diferencial de las normas y políticas sobre hombres y mujeres.

El tema de género debe ser incorporado en todos los ámbitos de la política económica, teniendo presente que las mujeres constituyen la mitad de la población y contribuyen simultáneamente en el trabajo productivo y reproductivo (con poca o ninguna participación de los hombres).

Las estadísticas del MITRADEL y del resto de las instituciones gubernamentales, deben desagregarse según sexo, de manera que se disponga de información que permita el análisis de género. La creación de la Oficina de la Mujer en el MITRADEL, es una necesidad imperante si se quiere incluir la perspectiva de género en las relaciones laborales.

2. Conciliación trabajo-responsabilidades familiares

Dado que la responsabilidad de las labores domésticas se le asigna a las mujeres, es necesario ampliar el alcance de las licencias por nacimiento a los hombres, con el fin de que éstos tengan mayor participación en las labores reproductivas. Igualmente se deben conceder permisos por enfermedad de los/as hijos/as, atención prenatal y post natal, tanto a hombres como a mujeres. Es necesario velar por el cumplimiento de la legislación laboral vinculada con el tiempo de lactancia y habilitación de lugares para amamantar.

Es necesario ampliar la cobertura de los centros de cuidados infantiles, atención de adultos/as mayores y cuidados de discapacitados/as financiados por el Estado, que permitan que los hogares que no disponen de los recursos tengan acceso a ello, y las mujeres puedan incorporarse plenamente al mercado de trabajo y participen más activamente en actividades políticas y sociales.

Se deben crear normas que promuevan que las responsabilidades de la familia sean compartidas por los hombres y las mujeres, y leyes que reconozcan la maternidad como responsabilidad social y no individual de las mujeres. Para ello se hace necesario incorporar en la legislación nacional una ley de conciliación, que incorpore artículos relativos a la maternidad-paternidad y medidas concretas de conciliación trabajo-familia. A nivel local es necesaria la sensibilización y participación de las autoridades locales en la armonización de las relaciones trabajo-familia.

3. Asignación presupuestaria y equidad de género

La inclusión de recursos presupuestarios para la Dirección de la Mujer debe ser una prioridad, de manera que se faciliten programas que impacten al país en materia de igual-

dad de género y conciliación de la vida familiar y el trabajo. La asignación de recursos financieros a programas, acciones y mecanismos públicos destinados a mejorar la equidad de género es un indicador muy significativo para medir el grado de institucionalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas.

4. Sensibilización en torno a la equidad de género

Uno de los proyectos que debe tener prioridad en el marco de la presente investigación es generar una mayor conciencia de la promoción de la equidad en las convenciones colectivas de trabajo (incluyendo aspectos de sensibilización en los temas de igualdad, conciliación de la vida familiar, no discriminación por motivos de sexo, prevención de violencia intrafamiliar, y otras violencias, etc.).

Involucrar a la dirigencia sindical y a los/as agremiados/as, organizaciones de mujeres, clubes y organizaciones sociales en eventos de sensibilización en el tema de la equidad y la conciliación, como actividad permanente de dichos grupos.

Divulgación de las investigaciones en género:

La divulgación de los resultados de las investigaciones de género en los diferentes medios de comunicación así como su presentación a las autoridades al más alto nivel, tiene que ser una tarea inmediata a fin de las mismas logren mejorar la situación de las mujeres en el país.

Promover investigaciones y estudios sobre temas de género.

6. Negociaciones colectivas

La incorporación de las demandas de género debe ser parte integral de la estrategia de la dirigencia sindical del país. Para ello se requiere capacitar a trabajadores y trabajadoras para negociar con los/as empleadores/as cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato.

Parte integral de esta iniciativa conlleva la necesidad de promover la presencia igualitaria de hombres y mujeres en el proceso de negociaciones colectivas, a partir de la confección del pliego de peticiones. A través de las convenciones colectivas se tienen que incorporar cláusulas que propendan hacia la igualdad entre hombres y mujeres así como la

introducción de mejores prácticas para la compatibilización del trabajo productivo y re-productivo.

Mantener el tema de la igualdad de género como una de las prioridades en las relaciones laborales, difundiendo el concepto de acción positiva y promoviendo el tema en las actividades de los sectores económicos público y privado.

Es imperativo incorporar y mantener un lenguaje no sexista en las convenciones colectivas, alocuciones, y en general en todo tipo de publicaciones.

Deben incluirse cláusulas relativas a maternidad/paternidad, ascenso y promoción en el empleo, la construcción de guarderías infantiles, capacitación y formación profesional

Entre las cláusulas a negociarse en las convenciones colectivas que propicien la igualdad se proponen las siguientes:

- 6.1 Además de incluir cláusulas reafirmativas de “no discriminación y salario igual para todos/as los/as trabajadores/as”, se debe especificar la inclusión de no discriminación por sexo. Adicionalmente, todas las cláusulas deben referirse a trabajadores/as o personas trabajadoras, contemplando en todo el contenido un lenguaje inclusivo para con las mujeres.
- 6.2 Incorporar que ambas partes “*se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, la promoción de la equidad y la conciliación de la vida familiar y laboral de los/as trabajadores/as*”. Con el fin de velar por el cumplimiento de dicha cláusula, deben institucionalizarse Comités Antidiscriminatorios o de igualdad de oportunidades para dar seguimiento a las negociaciones en las empresas.
- 6.3 Incluir cláusulas que expresamente favorezcan los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, tanto para los trabajadores como para las trabajadoras.
- 6.4 Se debe fomentar la incorporación de mujeres en cargos u oficios en los que estén subrepresentadas, así como facilitar el acceso de mujeres a todas las jerarquías de las organizaciones, con el fin de propiciar un equilibrio e ir eliminando la segregación ocupacional.

- 6.5 Adoptar medidas sobre jornada laboral, vacaciones, formación y ayudas sociales, que faciliten el ejercicio de la maternidad, la conciliación de la vida laboral y familiar y prevengan frente a cualquier forma de trato discriminatorio.
- 6.6 Incluir la posibilidad de que los hombres disfruten de un permiso especial por la paternidad, con el fin de que se incorporen al trabajo reproductivo, durante un período fijado por las partes.
- 6.7 Se deberá tener en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, así como garantizar que las labores del trabajo encomendados a las mujeres en estado de gravidez no puedan afectar su salud ni la del feto.
- 6.8 Se debe incluir cláusulas que propician la reducción de brechas salariales en cada grupo profesional en la empresa.
- 6.9 Incluir acciones de capacitación para el personal de la empresa en temas de conciliación trabajo-familia, prevención de violencias, desarrollo humano, planificación familiar, autocuidados de salud, salud mental, entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

- MINJUMNFA - DINAMU. *III Informe Nacional "Clara González". Situación de la Mujer en Panamá 2000-2001*, Panamá 2002.
- CANDANEDO, Jacqueline. *Curso de Formación en Género, Módulo 6 Género y Trabajo*. Instituto de la Mujer (IMUP), Universidad de Panamá, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), 1999
- UNIFEM/PNUD. *Economía y Género en Panamá, visibilizando la participación de las mujeres*, 2005.
- CEPAL. *Enfoque de género en la política económica laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe*. Febrero de 2001.
- CEPAL. *Legislación Laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Mayo de 2004.
- CEPAL. *Legislación Laboral y Género en América Latina. Avances y Omisiones*. 28 y 29 de junio de 2005.
- CINTERFOR. *Género, formación y Trabajo, Organización Internacional del Trabajo*. HYPERLINK «<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender>» www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender
- Contraloría General de la República. *Estadísticas del Trabajo*, Volumen I y II, años 1991, 1995, 2005.
- Contraloría General de la República. *Panamá en Cifras*, varios años.
- Convenciones Colectivas de Trabajo de las siguientes empresas:*
- Finca San Antonio, S. A.
 - Cooperativa de Servicios Múltiples Bananera del Atlántico, RL.
 - Industria Calceñera Panameña, S.A.
 - Grupo Riba Smith
 - Cervecería Nacional y Distribuidora comercial
 - Confecciones Comodoro, S.A.
 - Empresas Arrocha y Afiliadas
 - Skanska, S.A.
 - Central de Granos de Coclé, S. A:
 - Cemento Panamá, S.A y afiliadas
 - Industrias el Torero, S.A.
 - Coca Cola de Panamá, Compañía Embotelladora, S.A.
 - Cervecería Panamá y Agencias Anexas
 - Cervecería Nacional, S.A.
 - Nuevos Hoteles de Panamá, S.A.
 - Clínica Hospital San Fernando, S.A.
 - Cámara Panameña de Artes Gráficas
 - Grupo de Empresas El Machetazo
 - Astilleros Braswell Internacional, S.A.
 - Panama Ports Company, S.A.
 - Revisalud San Miguel, S.A.
- CHINCHILLA, María Nuria; Poelmans, Steven; León Consuelo. *Políticas de conciliación Trabajo-Familia en 150 Empresas Españolas*. IESE Business School, 2003.
- BRUE, Michael, Mc Connel, James. *Economía*. Editorial McGraw Hill, 2000.
- MANKIN, Gregory. *Economía*. Editorial Mc Graw Hill, 2001.
- Ministerio de Economía y Finanzas. *Encuesta de Niveles de Vida 2003*, edición revisada junio de 2005.
- Ministerio de Economía y Finanzas. *Informe Económico 2004*.
- Secretaría Confederada de la Mujer. *Negociación Colectiva y Género. Una Apuesta de Futuro*. Andalucía, España, 2002.
- OIT, Abramo, Lais y Rangel, Marta editoras. *Negociación Colectiva y Equidad de Género en América Latina*, 2005.
- PAUTASSI, Laura C.; Faur, Eleonor; Gherardi, Natalia; CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. *Legislación laboral en seis países latinoamericanos, Avances y Omisiones para una mayor equidad*.
- DAEREN, Lieve. *Enfoque de Género en la política económica-laboral y el Estado del Arte en América Latina y el Caribe*. 2001. Periódico La Prensa, varios artículos, 8 de diciembre de 2005.

ROL DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO DE LA AGRO EXPORTACIÓN DE PRODUCTOS NO TRADICIONALES

Xiomara Rodríguez Morejón

Corina Luna -colaboradora

INTRODUCCIÓN

Problema de investigación

¿Qué rol desempeñan las mujeres en el trabajo de la agro exportación de productos no tradicionales, en un estudio de caso de cinco empresas agrupadas en GANTRAP¹? Provincia de Herrera. Agosto – diciembre de 2005

Objetivos generales

- Visibilizar y dimensionar el trabajo de la mujer en el sector primario de la economía en un estudio de caso de cinco empresas agro exportadoras de productos no tradicionales agrupadas en GANTRAP.
- Determinar las características del perfil de género en la cadena de valor de las empresas agro exportadoras de productos no tradicionales, concretamente en la estructura productiva, la inserción laboral, y la participación femenina en las instancias de poder y la equidad de género.
- Resignificar el rol de la mujer en el medio familiar y comunitario en la búsqueda de nuevas alternativas de superación de la pobreza rural.

Justificación

Históricamente las mujeres se han caracterizado por jugar un papel muy activo en la búsqueda de alternativas de sobrevivencia, para superar las dificultades, la inestabilidad y las desigualdades, que la sociedad y la economía tradicional les ha impuesto.

1. Gremio de agro exportadores no tradicionales de Panamá.

Por otro lado, las mujeres rurales panameñas siempre han trabajado la tierra, pero su esfuerzo ha quedado invisibilizado en las estadísticas nacionales y ha sido ignorado en el ámbito familiar, comunitario y social. Así mismo su aporte en la cadena de valor de la actividad agrícola ha sido obviado, lo que definitivamente ha contribuido a considerarlas ciudadanas de segunda categoría en cuanto a su aporte económico. Ello ha profundizado las desigualdades e inequidades de género.

Actualmente, no existen en el país estadísticas, ni estudios cualitativos sobre el papel que juegan las mujeres dentro de las agroindustrias y las empresas agro exportadoras de productos no tradicionales. Este estudio permitiría:

- Visibilizar y dimensionar el aporte de las mujeres en las empresas agro exportadoras y también los costos y oportunidades que esta actividad les brinda.
- Reinterpretar el papel de las mujeres a partir del rol que desempeñan para superar la pobreza, dentro de las empresas agro exportadoras.
- Analizar las formas y condiciones de participación de las mujeres dentro de las empresas agro exportadoras seleccionadas.
- Estudiar el perfil de género dentro de las empresas agro exportadoras seleccionadas.
- Dimensionar la contribución económica de las mujeres estudiadas a la economía familiar y a las empresas agro exportadoras.
- Dimensionar y cualificar el proceso de feminización de la fuerza laboral en las empresas agro exportadoras de productos no tradicionales.

Metodología

Se desarrolló una investigación holística³ en un estudio de caso de cinco empresas agro exportadoras de productos no tradicionales. Además, esta investigación es exploratoria y descriptiva.

3. Investigación holística: "...la metodología de la investigación holística, constituye una comprensión integradora que trasciende la visión positivista tradicional y abarca los diferentes paradigmas de investigación... se concibe como un proceso continuo, integrador, organizado, sistemático y evolutivo...para la búsqueda del conocimiento que permita avanzar hacia un mundo cada vez mejor... dentro de esta concepción, "lo que para unos es conclusión, para otros es punto de partida"... (Hurtado, página 10).

Métodos y técnicas de recolección de información

En la investigación se combinaron diferentes métodos y técnicas cuantitativas y cualitativas de recolección de información, a saber: entrevistas en profundidad a personajes claves; encuesta semi estructurada a una muestra de mujeres que laboran en las empresas seleccionadas, en el área administrativa y productiva; entrevistas en profundidad con mujeres que tiene experiencia en el área productiva, tanto en campo como en planta; tres grupos focales con 27 mujeres que laboraron en la cosecha pasada en el área productiva; análisis estadístico de los datos de la encuesta y de las fuentes secundarias.

Muestra

En la provincia de Herrera hay 10 empresas agro exportadoras que están asociadas a GANTRAP, de éstas se seleccionaron cinco, utilizándose los siguientes criterios: las que tenían mujeres trabajando al momento de aplicar la encuesta, las que habían empleado a más mujeres la cosecha pasada y las que brindaron más apoyo para contactar a las mismas. Las empresas fueron las siguientes: COMEXA, COFRUT, UCAPE, Cooperativa Domingo Basterra, y Dos Valles que siembra ñame en Herrera y empaca en Los Santos.

Para aplicar la encuesta y realizar los grupos focales se utilizó una muestra aleatoria simple por conveniencia e intencional de 60 mujeres para la encuesta y 27 para los grupos focales.

De las 60 mujeres encuestadas, 50 son trabajadoras temporales del área productiva y 10 del sector administrativo: secretarias (6), asistentes de gerencia (1), ingeniera (1) y gerentes (2). Los grupos focales se realizaron en tres lugares diferentes: en la Concepción de Parita (con 5 mujeres), en el barrio Santa Rosa – Ocú (con 12 mujeres) y en Chitré (con 10 mujeres). La cantidad de mujeres participantes dependió del área de residencia y del nivel de enlace o contacto entre ellas, de modo que se las pudiese ubicar sin mayor problema.

Hipótesis de trabajo:

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado dentro de las empresas agro exportadoras contribuye a cambiar sus roles tradicionales y a lograr su empoderamiento individual, de forma paulatina.

1.1. Desarrollo rural

Parra Escobar plantea que bajo el concepto tradicional de desarrollo rural se dieron tres períodos donde se trató de resolver o eliminar el problema de la pobreza rural, a saber: la década de los cincuenta que centró el desarrollo en la comunidad como eje central del desarrollo rural; la década de los sesenta que se planteó la reforma agraria con los objetivos de transformar los sistemas de producción, las relaciones de poder, los modos de vida rurales, la distribución del ingreso rural y la organización social. Por último en la década de los setenta surgen los programas de desarrollo rural integrado con el objetivo de mejorar las condiciones de vida socioeconómicas de las familias pobres rurales. Esto consistía en la unión de componentes productivos, sociales y de infraestructura física y social, con el fin de modernizar la producción e incorporar a los campesinos al mercado de alimentos, elevar la productividad y mejorar los ingresos de los productores. Los objetivos se lograron parcialmente (Parra Escobar, 2000: 4).

En todos estos modelos económicos estuvo presente el objetivo de la modernización del sector agropecuario, basado en el desarrollo tecnológico, suponiendo que sacaría del atraso y la pobreza a las familias rurales.

La constante del modelo fue analizar el sector agropecuario aislado del resto de las relaciones sociales y desvinculado de los sectores agroindustriales y comerciales, lo que trajo como consecuencia que se profundizaran las diferencias dentro del sector rural y que se diera un crecimiento económico que no logró incorporar a los ciudadanos y ciudadanas pobres con plenos derechos. Desde el punto de vista de género se acentuaron las diferencias y la pobreza adquirió rostro de mujer a través de su feminización.

En la década del ochenta surge el concepto moderno de desarrollo rural con una visión amplia e integral que involucra el aumento de la productividad, la equidad y la conservación del medio ambiente. Esta visión introduce el concepto de desarrollo sostenible y equitativo.

En la década del noventa se incorporan todos los elementos aportados por los avances anteriores y se construye la *visión holística del desarrollo rural*, “que considera el sistema económico como un conjunto a la luz del cual adquieren significado completo las partes que lo componen. Esto implica vincular lo macro con lo micro, lo productivo con lo social, ambiental y político, e introduce la conceptualización de género y el concepto de sostenibilidad y equidad” (Parra Escobar, 2000: 6).

Con esta óptica, en la actualidad, en varias regiones de nuestro país, la agricultura está relacionada con procesos industriales de transformación y con una serie de servicios que la constituyen en un eslabón de una cadena de procesos de agregación de valor que conforman un sistema articulado agropecuario - agroindustrial. Lo anterior le permite articularse con el resto de la economía del país e insertarse al mercado local e internacional.

Por otro lado, los cambios en el comercio internacional, el nuevo modelo de ampliación de mercado y diversificación de las economías ha traído como consecuencia que los países latinoamericanos y el nuestro, hayan tenido que superar esquemas tradicionales de exportación e incorporar nuevos rubros agropecuarios a la exportación, así como también nuevos destinos.

Desde la perspectiva de género, este enfoque agroindustrial y agro exportador en la economía rural contribuye al auge de nuevos roles femeninos e incrementa la posibilidad de que las mujeres se empoderen de su entorno y de su vida misma, jugando un papel protagónico en el desarrollo social local. Además, permite encontrar nuevas fórmulas para superar su condición de pobreza y de mujer subordinada.

1.3. Flexibilidad laboral

La globalización trajo consigo la flexibilización laboral como rasgo característico. Entre las formas de flexibilidad laboral están las siguientes: flexibilidad en el mercado de trabajo, comprende la flexibilidad numérica y la flexibilidad salarial; flexibilidad en la duración del trabajo; flexibilidad en el proceso productivo; flexibilidad de la tecnología; flexibilidad organizacional o funcional; flexibilidad en la negociación colectiva; flexibilidad unilateral; flexibilización con concertación y flexibilidad en el sistema de relaciones industriales (Trejos, 2000: 3).

En Panamá la flexibilidad laboral se inicia con los cambio en la legislación laboral en 1995. Las reformas al código de trabajo tenían como propósito eliminar las causas, que, según el gobierno y los empresarios, hacían inflexibles las relaciones laborales en el país. Se introducen nuevas reglas sobre la duración de los contratos, las causas del despido, la movilidad funcional, las vacaciones, los plazos de prueba y los convenios entre trabajadores y empresarios.

Entre los diferentes tipos de flexibilidad laboral que contiene el Código de trabajo panameño y que afecta directamente los derechos individuales de trabajadores y trabajadoras podemos mencionar: la flexibilidad salarial, la numérica, la flexibilización en la duración del trabajo y la flexibilidad funcional, entre otras.

Para las mujeres, esta nueva modalidad de relación laboral profundizó sus condiciones de precariedad en el trabajo, ya que son contratadas por un tiempo determinado, careciendo de estabilidad en el empleo, siendo objeto de las diferentes formas de flexibilización, y creándose así una mayor discriminación para este grupo laboral, ya de por sí gravemente discriminado en la sociedad.

En Panamá uno de los ejemplos más fehacientes lo encontramos en la agroexportación, fundamentalmente para las mujeres que trabajan en el área productiva en los meses de cosecha y empaque. Ellas padecen constantemente la incertidumbre en la vigencia de los contratos, la baja remuneración, las largas jornadas, los horarios inestables, la desprotección social y las condiciones de trabajo inadecuadas, etc.

Esta flexibilización del mercado laboral, más que propiciar nuevos empleos lo que ha estimulado es la creación de empleos de mala calidad, a través de, la profundización de la inseguridad e inestabilidad laboral, así como empleos informales. Para las mujeres de la agro exportación, todo lo anterior es legitimado por el Código laboral panameño, especialmente en su artículo 67, que permite que no medien contrataciones formales a las personas empleadas en labores agrícolas, ganaderas, de servicio doméstico y trabajadores ocasionales, siempre y cuando no excedan los tres meses.

1.4. Mujer rural y género

El género forma parte de una visión transversal que cruza toda la estructura de la sociedad. De este modo el desarrollo del agro debe concebirse como un proceso centrado en

las personas, ya que el mundo rural se forma y transforma gracias a la interacción entre las poblaciones humanas que la integran (García, Gomáriz, 2004: 1) y el medio que la circunda.

Ya sea en el ámbito urbano o el rural, lo cierto es que las conductas sociales que animan el comportamiento y los roles de hombres y mujeres parecen extenderse, salvando las particularidades, a toda la sociedad en su conjunto, situación a la que no escapa el trabajo remunerado agrícola.

A partir de la división entre los espacios públicos y privados se reglamenta también lo que se considera trabajo productivo y reproductivo, ubicando el primero en el ámbito de lo público con todos los privilegios que ello conlleva y con el dominio casi exclusivo del varón, mientras que lo reproductivo se circunscribe a lo doméstico, al mundo privado y a la mujer. Igualmente, al ámbito productivo se le da reconocimiento público, se le visibiliza con la consiguiente remuneración.

El trabajo reproductivo por su parte no es visible, no devenga un salario y no posee mayor reconocimiento o estatus social. Tampoco los tiempos y horarios asignados al trabajo productivo y reproductivo son equitativos, ya que mientras uno está perfectamente regulado, el otro ni siquiera posee un horario formal; se realiza en cualquier momento siendo un trabajo a tiempo completo, dando lugar a lo que se ha dado en llamar la doble y hasta la triple jornada. Ello afecta a las mujeres ya que cualquier otro rol que ocupen más allá del reproductivo significa sumarlo a su ya reducido tiempo, limitando las oportunidades de desarrollo en otros aspectos como autoestima, descanso, ocio y recreación, entre otros.

De este modo, cuando la mujer logra insertarse en el área laboral, se hacen notables algunas particularidades que se adscriben a su condición de género, entre ellas: la subestimación y subvaloración de su trabajo, la segregación y la segmentación en las tareas, el salario diferenciado, los trabajos monótonos, intensivos, con poco descanso y sin posibilidades de movilidad laboral.

En Panamá, como en el resto de América Latina, se han desarrollado paralelamente a las grandes economías de mercado, pequeños nichos o espacios de mercado. Aunque no son reconocidos como un gran aporte al producto interno bruto de nuestra economía por pertenecer a la pequeña agroindustria, contribuyen a crear espacios de generación de

empleos, de desarrollo económico local y sobre todo, a la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral.

En nuestro país, en la década del noventa, las iniciativas sobre las agroindustrias exportadoras de productos no tradicionales significaron una nueva alternativa de fuentes de empleo, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del campo.

Una de las iniciativas más esperanzadoras es la microempresa rural agro exportadora de productos no tradicionales. A partir de tecnologías modernas al alcance de la población rural, estas empresas agregan valor a la producción tradicional y buscan nuevos bienes y servicios para el mercado.

En Panamá, las mujeres que laboran en las agro exportadoras en el área de producción y que se manejan en los rubros de sandía, zapallo, ñame y melón, entre otros, participan en tareas de tipo manual que exigen cuidado y delicadeza: sembrando y cuidando los semilleros, limpiando y cuidando la fruta durante su proceso de crecimiento, lavando la fruta cuando se recoge, empacándola ó embalándola en la época de la cosecha.

Aquí se evidencia claramente una división técnica de las labores que rodean el trabajo de las mujeres durante el proceso de producción, basado en una división sexual del trabajo, ya que tal como se indica “cuando se requiere trabajo especializado con poca calificación manual se contratan mujeres y cuando por el contrario se requiere de trabajo calificado suelen contratarse hombres. Si esto opera en la división técnica del trabajo, también opera en la división social del mismo, ya que frecuentemente las tareas de control y vigilancia son asumidas por los hombres excluyéndose de ellas a las mujeres” (Candanedo, 1999: 35).

Dentro de la cadena de valor en la agroexportación el componente de género se convierte en un valor agregado que es utilizado y explotado pero que no se valora. A la mujer se la contrata por sus características de docilidad, dedicación, delicadeza, por ser detallista y observadora y por su capacidad para el trabajo repetitivo, etc., pero no se le pagan esos valores agregados, al final recibe un salario de trabajadora no calificada.

1.7 Agroexportación en Panamá

Desde mediados de la década del 70 el modelo económico tradicional basado en la plataforma de servicios y la sustitución de importaciones produce un paulatino agotamiento en nuestra economía, que nos llevó a un creciente desempleo y subempleo. Frente a esto las industrias agro exportadoras de cultivos no tradicionales se articulan con el resto de las actividades económicas como una herramienta efectiva y eficaz para aumentar la capacidad productiva del país, representando una opción óptima para reducir la magnitud del desempleo y el desplazamiento de la mano de obra.

En la última década se han dado en el país cambios importantes, a todos los niveles, a lo que no escapa el entorno de las agroindustrias. Dentro de estos cambios son de especial interés los aspectos legales y de mercado, entre otros, que se han visto obligados a adecuarse paulatinamente a las exigencias y lineamientos de los convenios y acuerdos internacionales para hacerse competitivos en el mercado comercial internacional. En este sentido, pareciese que la velocidad de los cambios del entorno nacional y el internacional no se corresponden con la velocidad manifiesta del sector agroindustrial nacional, es decir; mientras la producción, la tecnología y la competitividad han bajado o permanecido inmutables a nivel nacional, externamente se produce un fuerte movimiento y participación sobre el mercado interno de productos agroindustriales de importación.

La experiencia indica que rubros de producción tradicional (arroz y maíz), con la apertura de mercados, han ido gradualmente orientándose y concentrándose hacia las empresas y los productores de mayor fortaleza, dejando fuera del mercado a los segmentos medios y bajos del sector productivo, así como a los productores de materia prima y a las pequeñas y medianas agroindustrias del área rural.

Bien pudiera decirse que en materia de aplicación de políticas agroindustriales, a pesar de todos los cambios e innovaciones en el sector, en términos generales la situación ha permanecido constante. Ello no deja de ser desventajoso para el país, si tenemos en cuenta que el resto de los países de la región que dependen de su desarrollo agroindustrial en ningún momento han detenido sus líneas de producción, su avance tecnológico, o su creciente abastecimiento de materia prima. Evidencia de ello son las numerosas y diversas importaciones que de otros países llegan al nuestro.

Las empresas agro exportadoras en Panamá de productos no tradicionales (frutas y hortalizas) comienzan a desarrollarse de manera más sostenida a partir de 1984, incrementando cada vez más su participación en el mercado internacional. A finales de la década de 1990 se exportaban productos como: melón, zapallo, pepino, papaya, piña, plátano, yuca, fresas y jengibre (Jaén, 1998: 28).

Entre estas leyes tenemos: Ley N° 108 de 1974 de incentivos a la exportación agropecuaria; en 1986 se legisla para establecer medidas e incentivos fiscales y exoneraciones a favor del desarrollo de la agroexportación; en 1995 se adoptan medidas legales para la universalización de los incentivos tributarios con el objetivo de modernizar el sector productor hacia la globalización eliminando gradualmente algunos privilegios otorgados anteriormente. Entre los privilegios que se irán eliminando se encuentra el “Certificado de Abono Tributario” (CAT) a las exportaciones de productos no tradicionales.

Según la opinión de algunos empresarios agro exportadores y pequeños productores entrevistados para esta investigación, la eliminación del certificado (CAT) sacará del mercado a muchos productores pequeños, disminuyendo las fuentes de empleo en el campo para ambos sexos y especialmente para la mujer, profundizando aún más la pobreza de las familias rurales que habían tenido la oportunidad de mejorar sus ingresos en estas últimas décadas a través de la política estatal de desarrollar el sector agroindustrial y agro exportador de productos no tradicionales.

En Panamá existen 178 productores de melón, 430 de sandía, 332 de zapallo y 536 de otros cultivos no tradicionales para la exportación como: otoo, piña, ñame, plátano, papaya, ají picante, chayote, palmitos, calabacines, okra, noni, pepino y yuca. Las estadísticas sólo recogen el dato como productor, por lo que se desconoce a nivel nacional cuántas mujeres son productoras para la agro exportación. Igual situación encontramos en el Ministerio de Comercio e Industrias, donde las estadísticas se obtienen sobre las empresas exportadoras en general (MIDA, 2005: sin número de página).

El presidente de GANTRAP, Francisco Antúnez, indicó que, para el año 2003, las empresas agro exportadoras de productos no tradicionales generaban más de 17,000 empleos a nivel nacional, y detalló que estas plazas se generan tanto en la fase de producción como en la post cosecha, ya que por cada hectárea de cultivo sembrado se generan 2 plazas de trabajo, mientras que el proceso de empaque genera una plaza por cada hectárea (La Prensa web, Entrevista de Vielka Corro a Francisco Antúnez).

Datos del grupo GANTRAP indican que en el 2001 se exportaron más de 1,169 contenedores de melón y sandía hacia los mercados de Europa (Holanda, Italia, Alemania, Inglaterra y España) y Estados Unidos (Nueva York y Miami). En el 2002 la cifra de contenedores superó los 2,000 y en el 2003 se exportaron entre 2,500 y 2,700 contenedores de melón, sandía, zapallo, piña, chayote, flores, follaje, y pasta de ají picante, entre otros.

Por otro lado, según entrevista realizada a un alto directivo del sector agro exportador del Ministerio de Desarrollo Agropecuario “...no existen registros desagregados por género, ni se investiga mucho sobre ello, ya que aunque lo consideramos importante, en este momento no es una prioridad...” (25 de nov. 2005), por otro lado, continuó planteando que los problemas presupuestarios impiden que los datos se procesen por género.

En el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tampoco se tiene el dato de cuántas personas trabajan específicamente en las agro exportadoras pues las estadísticas se diluyen al quedar clasificadas bajo los criterios de la Contraloría, que ubican el rubro como pertenecientes a “Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura”. Así mismo, tampoco se obtienen estadísticas por sexo en los contratos de trabajo, por falta de recursos tecnológicos.

Un estudio realizado por el ICA (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura) y el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), durante la década del 90, clasifica a las mujeres rurales en su relación con la producción agrícola de tres formas diferentes: mujeres registradas como productoras agrícolas directas (propietarias y arrendatarias); mujeres de familias campesinas trabajando complementariamente con el varón productor agrícola registrado y mujeres rurales que residen en el campo pero no se dedican a la producción agrícola (García y Gomáriz, 2004: 16).

A lo anterior podríamos agregar una cuarta categoría que se visibiliza en la realidad panameña: la de las mujeres que venden su fuerza de trabajo al sector agro exportador con carácter temporal (tres o cuatro meses al año – cosecha de frutas y hortalizas no tradicionales de exportación), respondiendo a la demanda del mercado, lo que se ha constituido en los últimos años en una estrategia de supervivencia importante para las mujeres rurales y sus familias como una forma de aumentar sus magros ingresos.

En el caso de las agro exportadoras de productos no tradicionales, a nuestro parecer, las mujeres se insertan de tres maneras diferentes: mujeres empresarias (las que han creado su propia empresa o las han heredado y son las inversionistas directas), mujeres del área

administrativa y mujeres obreras del área productiva en el campo o que manipulan el producto para la exportación.

Sin embargo, en Panamá no existen datos sobre las mujeres que verdaderamente son empresarias (dueñas) en el sector agro exportador. Los datos sólo registran a las mujeres que aparecen como representantes legales de la empresa pero, de acuerdo a nuestra observación, esto no significa que sean ellas las que decidan y dirijan los destinos de la empresa.

Las limitaciones y preocupaciones actuales del sector, desde el sentir de sus protagonistas, son: la eliminación del Certificado de Abono Tributario (CAT) en el 2006, ya que traerá como consecuencias la eliminación de muchos productores/as pequeños/as y la disminución de fuentes de empleo en el campo, especialmente para las mujeres, profundizando aún más la pobreza rural; la inversión extranjera resta espacio al empresario/a panameño/a, puesto que cuando éstos vienen a Panamá tienen asegurado un mercado, controlando las ventanas del mercado internacional, además no se sienten comprometidos con el desarrollo nacional, sus ganancias no son reinvertidas en el país, contribuyendo menos que las empresas del patio al desarrollo de la familia rural.

Otras limitaciones mencionadas fueron: las dificultades en la comercialización internacional, el poco apoyo del Estado para hacer inversiones significativas en sistemas de riego, y la falta de investigaciones para incorporar nuevos rubros de cultivos y mercadear los productos. Por último se considera que es necesario crear mejores mecanismos de financiamiento tanto en la banca privada como en la estatal.

1.8 Feminización de la fuerza de trabajo

Es una misión casi imposible conocer o estimar en Panamá la cantidad de trabajadores eventuales del agro y mucho más si se trata de las mujeres. En este sentido, ni los censos de población, ni los censos agropecuarios, ni el Ministerio de Desarrollo Agropecuario o las empresas agroindustriales y agro exportadoras poseen registros suficientemente confiables que permitan acercarnos con veracidad a la realidad de las personas que venden su fuerza de trabajo de forma temporal en el campo.

Los censos hacen el registro de la población económicamente activa (PEA) al momento de aplicar la encuesta, por lo que se recoge fundamentalmente los datos de

aquellos y aquellas que son permanentes, dejando de lado a los hombres y las mujeres del sector de agro exportaciones no tradicionales que, por no encontrarse en época de cosecha (de noviembre – diciembre a marzo – abril), no son registrados/as, siendo este rubro precisamente el que absorbe la mayor cantidad de mano de obra femenina en el área rural.

El MIDA también carece de este tipo de estadística, al igual que las empresas indagadas para esta investigación, en la provincia de Herrera, Los Santos y Coclé. Sin embargo, existen suficientes evidencias para afirmar que en los últimos 10 años se ha dado un progresivo aumento de la fuerza de trabajo femenina en el campo, y que su aporte se reconoce y valora cada vez más.

Algunas empresas declararon los siguientes datos:

- COMEXA (Compañía Exportadora Agrícola, S.A.). Esta empresa produce desde 1986 y exporta sus productos a partir de 1995 (melón, sandía, zapallo, malanga, tomate cherry, y otros). La incorporación de la mano de obra femenina, tanto en labores del campo, como en la manipulación del producto para la exportación en planta, comenzó hace aproximadamente 10 años, aumentando cada año en un 10% en la medida en que se han incrementado las hectáreas sembradas y el volumen de exportación. En este caso la participación femenina en las labores de campo es de un 10%, sobre todo en las tareas que involucran menor esfuerzo físico, cumpliendo las normas de salud ocupacional o seguridad laboral vigentes en el país. En la planta la relación es aproximadamente de 50% mano de obra masculina y 50% de femenina.
- FENIX, Bussines. Creada en febrero del 2000, exporta sandía (60% de su producción) y melón (40%), con destino a Rotterdam, Bélgica, Italia, España. Emplea 150 personas en época de zafra, 30 mujeres (20.00%) y 120 hombres entre la planta de empaque y las parcelas.
- DOS VALLES: Exporta zapallo, butternut, melón, sandía y ñame. En la medida en que aumenta el hectareaje de siembra, asimismo aumentan los empleos femeninos. Por lo general en zafra de verano se contrata a 50 mujeres o más por turno (100 mujeres por día). En la zafra de invierno (6 meses), donde sólo se empaca, contratan de 10 a 15 mujeres por día, dependiendo de la producción y en una sola jornada o turno. Usualmente dentro de la empresa se da un empleo femenino de aproximadamente el 30% al 40%. También hay mujeres en cargos gerenciales altos y medios, aunque hay supremacía masculina.

- En las últimas tres zafras (del 2002 al 2005) del total de la fuerza laboral empleada, tanto en campo como en la planta, el 40% ha sido femenina.
- UCAAPE: Fundada en junio de 1985, comenzó exportando zapallo y sandía, actualmente exporta solamente melón a Estados Unidos. En época de zafra utiliza aproximadamente a 255 personas; de éstas el 35% son mujeres, que se aplican como emparadoras, seleccionadoras, etiquetadoras, etc.
- FINCAGRO: Siembra melones en la provincia de Herrera, pero la planta empaadora está en la provincia de Los Santos. En la cosecha pasada laboraron aproximadamente 70 mujeres.
- COOPERATIVA DOMINGO BASTERRA. Se constituyó en 1992, exporta ñame y otoi. Son productores directos. Hace cuatro años que contratan entre 4 y 8 mujeres, dependiendo del volumen de cosecha.

Actualmente en el sector agro exportador, el aporte de la mujer en la cadena productiva se considera imprescindible en áreas tales como empaque, selección, etiquetado, y control de calidad. Algunas empresas también consideran que la labor de cuidado de semilleros es una tarea que las mujeres desarrollan con mayor “eficiencia, delicadeza y menor tiempo”, así como la siembra de plántones y el corte de la fruta, entre otras actividades.

No sólo se ha feminizado la fuerza de trabajo en la agro exportación aumentando cada vez más el número de mujeres que se incorpora a estas labores, tanto en la planta de empaque como en el campo, también se han feminizado algunos roles ocupacionales que ya no son admitidos por algunos hombres como propios de su condición, alegando que “...son tareas de mujeres”, como por ejemplo, seleccionar, empaclar, etiquetar, etc.

1.9. Clúster

Joseph Ramos, de la CEPAL (1998:3) define los clúster como “una concentración sectorial o geográfica de empresas en la mismas actividades o en actividades estrechamente relacionadas, con importantes y acumulativas economías externas, de aglomeración y especialización – de productores, proveedores y mano de obra especializada, de servicios anexos específicos al sector – con la posibilidad de acción conjunta en búsqueda de eficiencia colectiva”. Por otro lado Michael Porter de la Universidad de Harvard (1999:3) dice que “son concentraciones geográficas de empresas e instituciones interconectadas que actúan en determinado campo.” (Banco Mundial. Proyecto SICA. Servicio de Infor-

mación Agropecuaria del Ministerio de Agricultura y Ganadería del Ecuador. El concepto de clúster. <http://www.sica.gov.ec/agronegocios/Biblioteca/Ing%Rizzo/azucar/clúster.htm>. 10/04/2003)

En la actualidad en Panamá es difícil brindar la cifra exacta de las empresas agro exportadoras que se han agrupado en clúster, diversas fuentes difieren en sus datos. Así por ejemplo para julio de este año se planteaba que existían 11 cluster inscritos en el programa Compite Panamá correspondiendo uno de ellos al sector agro exportador: Exportaciones de frutas y vegetales, aglutina a empresas como Mr. Agro S.A.; Fincagro S.A.; Agrilosa S.A.; Fénix Business S.A. y Panafruits S.A, todas agro exportadoras de productos no tradicionales. (Gómez, 2005: 9-11. Y entrevista realizada a funcionarios de Compite Panamá en agosto de 2005.

Información más reciente plantea la existencia de alrededor de quince clústers de los cuales por lo menos tres corresponden al área de agro exportación de frutas y vegetales, capacitación y encadenamiento. (MIDA, Dirección de Agro exportación, entrevista en octubre de 2005).

Actualmente los clúster representan aproximadamente el 50% de la producción y exportación del país, generando más de 750 empleos temporales de diciembre a mayo, de los cuales las mujeres ocupan un número significativo.

Entre los principales productos que exportan las empresas que conforman los clústers agro exportadores en Panamá encontramos la piña, el melón y la sandía. Anualmente exportan más de 1,500 contenedores que representan el 65% de la exportación a nivel nacional para estos productos y representando más de 3,900 empleos.

1.10. Cadena de valor

La cadena de valor esta referida al conjunto de actividades que permiten la colaboración estratégica de empresas con el fin de satisfacer objetivos específicos de mercados a largo plazo, logrando a la vez beneficios mutuos para todos los “eslabones” que constituyen la cadena. En este sentido la “cadena de valor” estaría conformada por la red de alianzas verticales o estrategias entre empresas de negocios independientes dentro de una cadena agroalimentaria.

En el caso de las empresas agro exportadoras, la cadena de valor no opera igual ya que depende de varios factores, tales como el recurso humano de la empresa, las condiciones del medio, el volumen, la temporalidad del producto, el tipo de cultivo, el destino, el área de ubicación de la misma, etc.

Así, por ejemplo, no es lo mismo la cadena de valor de una empresa turística que la de una agro exportadora. También hay diferencias entre la agro exportadora que siembra y cosecha sus propios productos de exportación y otra que solamente empaqueta y exporta el producto.

Dentro de la cadena de valor el componente de género se convierte en un importante valor agregado que es utilizado y explotado, pero que, sin embargo, no se valora en su justa y real dimensión. Así por ejemplo en el proceso de siembra, cosecha y empaque las cualidades femeninas (delicadeza, capacidad de observación, curiosidad, etc.) se tornan aspectos significativos y hasta son mitificados por algunos productores, al considerar que el hecho de ser mujer brinda habilidades particulares y la califican mejor que los hombres para desempeñar ciertas actividades. En este sentido, algunos entrevistados indicaron que las mujeres tienen más juego de caderas, por tanto se cansan menos en la siembra y son más resistentes (Ver en anexo, un ejemplo de cadena de valor de una empresa agro exportadora).

2.1 Inserción de las mujeres a la agroexportación

Cuando comenzamos este proyecto, la primera limitante que encontramos fue la falta de información sobre el tema por la inexistencia de investigaciones sobre el mismo y por los datos estadísticos incompletos, en algunas ocasiones, para responder a las demandas de las expectativas planteadas.

En la primera fase de indagación se constató que no existen en el medio marcos de concordancia para recoger la información sobre agroindustria y agroexportación, por lo que se da un subregistro de tales actividades. En algunos casos, los datos de la agroindustria acogen también los de la agroexportación, como por ejemplo cuando se trata de las exportaciones donde sólo se hace referencia a los productos no tradicionales de exportación, sin hacer diferencia en cuanto al proceso de producción, a lo que se suma la falta de presupuesto y la tradicional desidia de algunas instituciones para registrar los datos con una perspectiva de género, por no considerarlo una prioridad.

Todo lo anterior nos llevó a establecer una categorización de las diferentes formas en que la mujer se inserta en el medio agroexportador. Para tal efecto vamos a considerar a la agroexportación de productos no tradicionales como el conjunto de actividades de exportación del producto fresco, o sea, sin procesar (hortalizas y frutas).

Actualmente en nuestro país, de acuerdo a entrevistas y observaciones realizadas, las mujeres se insertan de tres maneras diferentes en las agro exportadoras de productos no tradicionales, a saber:

- Mujeres empresarias emprendedoras que han formado una empresa agro exportadora de productos no tradicionales.
- .Mujeres del área administrativa: que cumplen roles de gerentes, subgerentes, administradoras, contables o secretarias. Tienen un nivel educativo universitario (ingenie-

ras, economistas) o secundaria completa. Algunas desarrollan varias actividades simultáneamente, como por ejemplo: administradoras y jefas de personal o administradoras y subgerentes.

- Mujeres que laboran en el área productiva en el campo o manipulando el producto para la exportación (empacadora, etiquetadora, control de calidad, etc.), con niveles educativos entre primaria terminada y secundaria en muchos casos sin terminar. Trabajando en condiciones de precariedad, bajos salarios, inestabilidad laboral (contratos de tres meses o hasta por un día), condiciones ambientales inadecuadas, turnos rotativos.

2.2 Visibilizando a las mujeres agro exportadoras

Se encontró que el promedio de personas en el núcleo familiar era de 5 integrantes y el promedio de hijos/as por mujer de 3.2, superior al provincial que es de 2.5 hijos por mujer. El promedio de edad de la encuestada era de 37.33 años, con un rango entre 17 y 55 años. Para el grupo de casadas, la edad de los cónyuges estaba entre los 35 y 60 años, el mayor porcentaje de hijos estaba entre 16 y 20 años. La mitad (51%) de las encuestadas era casada o unida, seguida del 30% que estaba soltera. El resto estaban viudas (3%), separadas (8%), o eran madres solteras (8%).

Las encuestas y las entrevistas a profundidad revelaron que el trabajo fuera de la casa para las casadas o unidas actuaba en dos direcciones:

Por un lado se fortalecía la relación de pareja y de familia, al valorar el aporte económico de la mujer en la satisfacción de las necesidades básicas familiares, se incrementaba la autoestima familiar, la comunicación entre los miembros, y mejoraba la calidad de vida.

Por el otro se destruía la relación como consecuencia de la inseguridad del cónyuge, utilizando como excusas los turnos rotativos de la mujer en la empresa, la desatención del hogar, de los hijos y de él mismo; las nuevas amistades o también la posibilidad de perder el rol de proveedor familiar. Esto se agudiza en los casos que la mujer aportaba mayor ingreso, tal y como lo indicaron dos de las mujeres encuestadas que actualmente se encontraban separadas, y dos en las entrevistas a profundidad.

Esto nos permite inferir hasta qué punto los roles tradicionales masculinos y femeninos operan para justificar determinados comportamientos en la relación de pareja, ya que

usualmente se espera que la mujer sea subordinada, sumisa y acate órdenes, mientras que del hombre se espera que desempeñe su rol de proveedor y ejerza su autoridad. El trastocamiento de estos roles puede llevar a la separación o al divorcio.

Nivel educativo

Con respecto al nivel educativo, las mujeres del área administrativa casi todas terminaron la Universidad o estaban estudiando economía, ingeniería o sistemas. Sólo una mujer de este grupo tenía nivel medio terminado.

De las trabajadoras del área productiva (planta de empaque y campo) el primer lugar lo ocuparon las que tienen secundaria sin terminar (31%), seguidas de la primaria incompleta (25%), que fundamentalmente corresponde al grupo de mujeres de mayor edad, en algunos casos con un primero o segundo grado. Con excepción de una mujer que dejó los estudios para casarse, todas las demás declararon que no pudieron continuar estudiando porque no había escuelas cercanas o su mamá las sacó, para el caso de las que tenían más de 45 años, para el resto el motivo fue la falta de ingresos.

Cabe destacar que se encontró el caso de una jornalera de campo que poseía título universitario (economista) y que al no conseguir trabajo como profesional decidió dedicarse a esta actividad. Se encontró el caso de otras dos que trabajaban para pagarse sus estudios universitarios, lo que no siempre estaba garantizado ya sea porque tenían que utilizar los ingresos para otros fines o no lograban ahorrar lo suficiente para todo el año escolar.

Varias de las jóvenes encuestadas y también de las que participaron en los grupos focales que no habían terminado los estudios secundarios plantearon que los ingresos que obtenían cada año en la zafra estaban destinados a sus estudios (pago de matriculas, libros, pasajes, copias, etc.). Ello significa que este tipo de actividades también contribuye con los fines educativos de aquellas jóvenes adultas a las que sus padres no pudieron costearles educación.

Comparando la situación educativa de las casadas con la de sus cónyuges se pudo observar que el hombre tiene ventajas en los niveles primarios y universitarios, haciendo la salvedad que de este grupo de casadas sólo las que trabajan en la administración presentan estudios secundarios completos y superiores.

La Universidad completa sólo se presentó en las mujeres de la administración, mientras que la Universidad incompleta la registraron esposos de ambos grupos, tanto de las obreras, como las de la administración.

Entre las encuestadas, los salarios más altos corresponden a las mujeres del área administrativa y gerencial, cuyos ingresos oscilan entre 500 y 600 balboas mensuales, seguidos por los del área técnica (450 balboas) y por último las secretarias que reciben entre 230 y 300 balboas al mes.

Para las mujeres del área productiva (campo y planta empacadora), los ingresos se caracterizan por ser temporarios y eventuales, pues sólo cuentan con ellos durante una temporada que varía de tres a cuatro meses al año durante la cosecha (noviembre - diciembre y marzo - abril).

Los ingresos son inestables porque no tienen la seguridad de ser contratadas todos los años; tampoco tienen certeza de ser contratadas para trabajar toda la temporada en las labores del campo (plantaciones de semilleros, cuidado de los mismos, trasplante de los plantones, cuidado de la planta en el campo, cortar fruta, etc.), o en la planta de empaque así como todos los días de la semana o durante un mes completo, etc.; no conocen con antelación los horarios que deben cubrir en la planta de empaque, ya que estos son rotativos en casi todas las empresas. Todo lo relacionado con el horario y el tiempo en que laborarán depende del volumen de la producción, del tiempo de maduración de la fruta, de la cantidad de contenedores y del horario de salida de los mismos.

Para las obreras del campo o de la planta empacadora, el salario varía de acuerdo a la empresa, al área geográfica, a la cantidad de horas trabajadas y a la tarea que desarrolla, no obstante, las diferencias del valor de la hora de trabajo no son significativas. Éstas varían por lo general de 0.90 las horas normales a 1.10 las horas extras; 0.98 y 1.05; 0.87 y 1.02; 0.90 y 1.12 respectivamente. También se dan ciertos reconocimientos, como, por ejemplo, en una de las empresas de la muestra se les paga un plus de 0.20 centavos a las mujeres que llevan más tiempo trabajando en la planta. Además reciben una bonificación al terminar la cosecha.

Por lo general el salario mensual se encuentra entre los 164 y 215 balboas. Sin embargo, el costo de la canasta básica excede esos ingresos, por ejemplo, para el segundo trimestre del 2004 estaba en 190.13 balboas, incrementándose este año como consecuencia funda-

mentalmente del aumento del petróleo, hasta llegar a los 204.52 balboas al mes (MEF: 2004 y CLCAC: 2005).

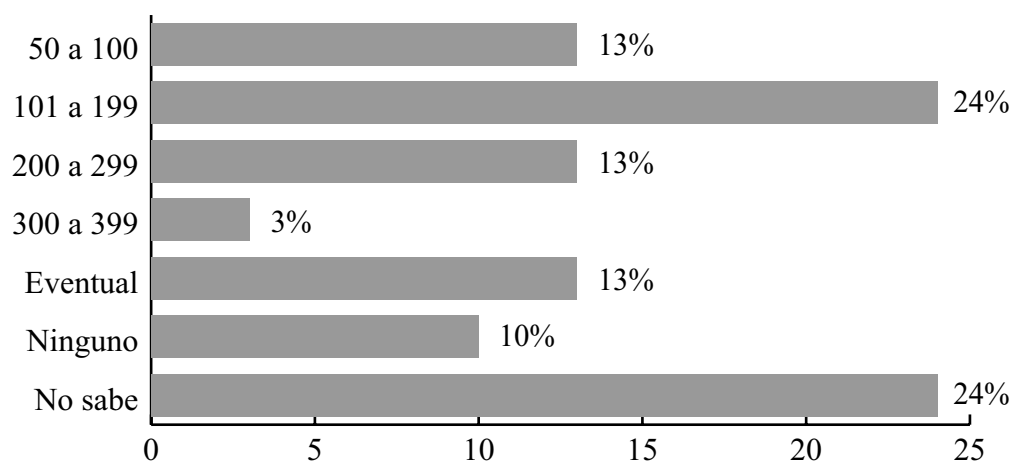
Según la encuesta, el ingreso familiar mensual fuera de la época de zafra es de 110 – 200 para el 30% de las familias; entre 201 - 300 para el 14% y el resto (56%) no respondió ya que los ingresos familiares son muy fluctuantes.

Por lo anterior se puede inferir que este grupo no logra satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas, ubicándose en la línea de pobreza y pobreza crítica, si tenemos en cuenta que el resto de la familia en edad laboral (esposos, hijos, etc.) tampoco cuenta con mejores ingresos.

Entre las familias de las administrativas y gerentes, el ingreso familiar está por encima de los 400 balboas al mes.

La gráfica muestra igual precariedad para los salarios de los cónyuges. No obstante, en muchos casos el salario de la mujer es mayor en época de cosecha, lo que generalmente es bien aceptado por el cónyuge, aunque en otros es motivo de violencia intrafamiliar, con el pretexto de los horarios rotativos, la desatención de los niños más pequeños, del hogar, y del cónyuge, etc.

Gráfica 3.1
Ingreso del conyuge



A pesar de lo reducido de los salarios, de la inestabilidad, de los esfuerzos físicos, de los conflictos familiares y las incomodidades en general, esto no evita que las mujeres encuestadas tejan un mundo de expectativas alrededor de sus ingresos, que para el común de la gente resulta pequeño, pero que para ellas significa la diferencia entre comer tres comidas o una, mandar sus hijos o no a la escuela, terminar o no la secundaria, comprar una lavadora o lavar a mano, tener piso de tierra o ponerlo de cemento, levantar una pared divisoria dentro de la casa o convivir todos/as en un solo espacio, sustituir una pared de zinc por una de bloque, seguir alumbrándose con una vela o “guaricha” o tener luz eléctrica.

Sobre esto último Auris, madre de dos niños y una niña, uno de ellos discapacitado y abandonada por su esposo, trabajadora de la agroexportación, nos contaba que tenía aproximadamente 3 cosechas (años) de estar ahorrando, aunque siempre descompletaba el dinero, para terminar de comprar los implementos (tubos, cables, alambres, etc.) e instalar la luz eléctrica en su casa.

Este salario también les permite ahorrar para los tiempos de cesantía o cuando están “paradas”. Una mujer que pudo ahorrar parte de sus ingresos en la zafra pasada comentaba muy satisfecha que “...lo mejor del mundo es estar tranquila uno en la casa pero sabiendo que uno tiene dinero en su casa...” (Grupo focal, 6 de octubre, Chitré).

Horario de trabajo: En casi todas las empresas el horario es rotativo⁴, comenzando desde las 7:00 a.m. hasta altas horas de la noche en época de zafra o como decían algunas “hasta que el contenedor se llene”. El horario depende entonces de la producción, del volumen de productos que llega, de la salida del contenedor y de las características del producto (hay productos que tienen que ser embarcados rápidamente para que no expiren). A lo que las mujeres y sus familias se ajustan, por lo general, “contentas” y “felices” de que las tomen en cuenta, sobre todo para hacer horas extras o doblando turnos ya que estos significan dinero adicional.

En cuanto a las tareas que desempeñan están las de empacadoras, etiquetadoras, control de calidad, seleccionadoras, hacer semilleros y otras labores del campo como aporcar, pintar melones, capar la planta (quitarle los retoños innecesarios), entre otras.

⁴ Horarios: De 7:00 a.m. – 4:00 p.m.; de 8:00 a.m. - 4:00 p.m.; de 8:00 a.m. - 6:00 p.m.; de 9:00 a.m. - 6:00 p.m.; de 9:00 a.m. – hasta que terminen (indefinido); de 3:00 p.m. a 12:00 a.m., etc.

Contratos laborales: En términos generales podría decirse que la mayoría de las mujeres que pertenecen al sector no cuentan con un contrato de trabajo que especifique sus condiciones laborales. Su inserción al trabajo se da al momento de ser llamadas por personal de la empresa. Sin embargo dado que la mayoría no cuenta con teléfono dependen de amigas o amigos para que las contacten.

Esto significa que no media ningún documento legal que garantice la posición, la temporalidad, el horario o las condiciones de trabajo en general a que se someterá la mujer en cuestión, quedando su inserción laboral en la informalidad, lo que impide cualquier tipo de reclamación a la empresa, en caso de riesgos de trabajo, enfermedades, embarazos o muerte. La seguridad social está totalmente alejada de sus vidas y de la de sus familias, igualmente que las posibilidades de una jubilación que supla sus necesidades más apremiantes en la vejez.

124

Se constató que las mujeres dan relevancia a los contratos que firman porque les permite acceder a los servicios de salud aunque sea temporalmente. Son estos meses los que aprovecha la familia beneficiaria para realizarse todos los exámenes médicos que por falta de dinero no se hicieron antes.

Al respecto, el código de trabajo panameño en su artículo 67 plantea que se exceptúa de contratación a las labores agrícolas o ganaderas; las de servicio doméstico, los trabajos accidentales u ocasionales que no excedan los tres meses y las obras determinadas, cuyo valor no exceda de doscientos balboas (B/200.00) (Código de Trabajo, 1999:30)

Lo anterior ampara legalmente a las empresas del sector que no consideran necesario realizar contrataciones, al decir de algunos/as directivas, por lo engorroso del trámite, dejando desprotegidas de la seguridad social a las mujeres del agro en general y a sus familias en particular. Esto es preocupante si tomamos en cuenta que nuestra cultura patriarcal asigna a la mujer el papel de cuidadora de la salud familiar. Por otro lado, se ha demostrado que es ella la más preocupada por garantizar la calidad de vida familiar y en especial la de los hijos/as.

Este tipo de inserción al trabajo (inestable, inseguro y anónimo) mantiene a la mujer casi todo el año en la incertidumbre, lesionado su salud mental y la de su familia. Sin embargo, este hecho no es reconocido, ni tomado en cuenta por el Estado y mucho menos por la empresa privada.

Sobre lo anterior una mujer manifestaba que nunca sabía si podría comprar lo que necesitaban los hijos o si los podría enviar a la escuela el próximo curso. Casi todas las mujeres del área administrativa gozan de este beneficio, lo que aprecian altamente.

Pertenencia a organizaciones sociales: Las mujeres del grupo estudiado, tanto las del área administrativa como productiva, manifestaron que no estaban sindicalizadas, ni participaban en ningún tipo de organización de mujeres, sólo algunas participaban en grupos de la iglesia católica, madres maestras y en asociaciones de padres de familia en las escuelas de sus hijos e hijas.

En cuanto a la sindicalización, las mujeres del área productiva que participaron en los grupos focales y en algunas entrevistas, manifestaron que un factor que influye en eso es el carácter eventual del trabajo. En este aspecto habría que profundizar en estudios posteriores.

Jefatura del hogar: El mayor porcentaje de los hogares de las encuestadas ubican al hombre como el jefe de familia (el 59% ubicó al cónyuge y el 15% al padre), independientemente de que la encuestada reciba un salario mejor que el del hombre. Al respecto, algunas mujeres comentaron que *“el hombre es el que lleva los pantalones”*, *“mi señor es el jefe”* o *“mi esposo es el jefe”*.

En relación a la opinión que tiene la mujer sobre en quién debe recaer la función de cabeza de familia, éstas declararon (un 95%) que sobre el esposo o compañero, independientemente de quien obtenga más dinero dentro de la familia. También se dieron otras respuestas similares que ubicaban a padres y los abuelos como cabezas de familia.

Sólo se ubican las mujeres como cabeza de familia en la eventualidad que no exista dentro del hogar otra persona adulta (madre, abuela, etc.). Esta condición se repite igualmente entre las mujeres con cargos administrativos y gerenciales, a pesar de tener salarios de B/. 230.00 hasta B/. 600.00 en el caso de las secretarías y gerentes o asistentes. Algunas ubicaron a sus madres como jefas de familia, a pesar de pertenecer a la tercera edad. Solamente una mujer que ocupa el cargo de gerente y vive sola con sus dos hijos menores se ubicó como cabeza de familia dentro de este estamento.

En los grupos focales también salieron expresiones parecidas, lo que demuestra que los roles tradicionales de género se encuentran profundamente arraigados en este grupo,

con excepción de las mujeres que viven solas o con las madres, las que afirmaron ser ellas las jefas de familia. Al respecto, se indagó en los casos en los que es la mujer encuestada y entrevistada la que lleva el ingreso a la casa. Se pudo constatar que es cuestión de respeto ubicar a la “madre adulta” como jefa de hogar, y también en el caso del padre, debido al respeto y a la tradición cultural.

Capacitación: Entre las mujeres que trabajan en el área productiva la mayoría (31 de 50) no había recibido ningún tipo de capacitación independiente de las actividades que desarrollaba en la empresa. Las que tuvieron esa experiencia (16 mujeres) habían sido en manipulación de alimentos (6) para la obtención del carnet de salud ya que trabajaban esporádicamente vendiendo comida en las ferias, caprinocultura (cría de cabras) (1), primeros auxilios (2), modistería (3), artesanías (2) y belleza (2).

Un grupo pequeño también manifestó que había recibido capacitación por parte de la empresa en bioseguridad.

Para el grupo de las administrativas los cursos versaron sobre los temas de gerencia, computación, mercadeo, exportación-importación y administración. Al respecto una asistente de gerencia comentó: “...un valor agregado de este trabajo son las buenas oportunidades de asistir a seminarios en las navieras y en los ministerios de industria y comercio exterior... manejo todo lo que es la exportación e importación... hasta he aprendido a procesar toda la información para el CAT (Certificado de Abono Tributario)... a veces me salen hasta clientes.”

Otras estrategias para superar las condiciones de pobreza

Venta de chances	7	Venta de comidas	6
Trabajo en casa de familia	8	Modista	4
Tejer	3	Repostería	2
Otros	5		

Fuente: Elaborado para esta investigación en base a entrevistas a las mujeres.

Las estrategias de sobrevivencia de las familias pobres son múltiples. En el país históricamente las mujeres se han destacado por buscar nuevas alternativas para superar la pobreza, acorde con las posibilidades que les brindan el medio ambiente y las condiciones socioculturales.

En los últimos años ha proliferado entre desempleados y desempleadas la práctica de la venta de chances clandestinos (lotería) y rifas que juegan a la par de la Lotería Nacional de Beneficencia, siendo ésta una de las actividades que utilizan para obtener algún tipo de ingreso, cuando no es tiempo de cosecha. Asimismo, se apoyan económicamente en el “trabajo en casa de familia”, que por lo general es planchando y limpiando algunos días a la semana, fundamentalmente para las casadas con hijos/as. Algunas jóvenes solteras viajan a la capital o algunas ciudades y trabajan algunos meses al año. Incluso para algunas pareciera que el trabajo en la agro exportación les da también la oportunidad de convivir con su familia y con su entorno cultural, ya que regresan al hogar de origen para los meses de cosecha (Información obtenida en las entrevistas y grupos focales).

La utilización de las tradiciones culturales de los lugares de residencia se convierte también en estrategias de superación de la pobreza. Éstas se ponen de manifiesto en los tejidos de sombreros, manteles y sabanillas que venden a particulares y en las ferias, así como la repostería que fue mencionada específicamente por mujeres de La Arena que hacen cocadas (dulce típico de la región) para suministrar a establecimientos turísticos.

Por otro lado la venta de comida es una de las actividades realizadas por un número significativo de mujeres. En el cuadro anterior sólo aparecen los resultados de las encuestadas que trabajan en las ferias. Sin embargo, en los grupos focales y en las entrevistas, muchas mencionaron que venden frituras, bollos, dulces típicos, tamales y/o hacen comidas para eventos.

También se pudo constatar que algunas mujeres, aunque realizan diferentes actividades, podríamos decir “extralaborales”, no lo manifestaron.

Condiciones de pobreza: En la investigación realizada, con excepción de las familias de algunas mujeres que trabajan en el área administrativa, casi todas las demás se ubican en la línea de pobreza, con altos niveles de desempleo entre los hombres, salarios mínimos, trabajos temporarios tanto para hombres como para mujeres.

Como resultado de sus grandes carencias y la insatisfacción de sus necesidades básicas, las mujeres manifestaron sentimientos de frustración, impotencia y desesperanza, sentimientos que se visibilizaron por medio de las entrevistas a profundidad y en los grupos focales.

Como ejemplo de lo anterior se dieron los siguientes testimonios:

Eucaris: trabaja en la planta empacadora “*para mandar a su hija a la universidad*”, en el otro tiempo hace cocadas (dulces típicos) para vender.

Odeida: plantea que en su vida ha ocurrido un cambio muy grande. Siente que el avance fundamental ha estado en poder mandar a sus hijos a la escuela. Cuando no está en la zafra trabaja vendiendo lotería, haciendo comidas para eventos, cocadas (dulces típicos de coco) que vende a establecimientos y plancha y/o trabaja en casas de familia, algunos días de la semana

2.3. Resignificando el trabajo de la mujer

En cuanto, a las labores que la mujer desarrolla en el agro se da una alta valoración de las mismas tanto por parte de su familia como por los directivos/as de las empresas, según expresaron.

Al respecto un empleado administrativo que trabaja hace 20 años en una de las empresas seleccionadas planteó que “*...hace aproximadamente 10 años no se veía a ninguna mujer en el campo y se consideraba que actividades como pintar melones (ponerles cal para que el sol no los quemé) era un trabajo muy duro para las mujeres. Sin embargo, hoy día aproximadamente un 10% de la fuerza de trabajo del campo son mujeres y ellas han demostrado que lo pueden hacer y que son tan eficientes o más que los hombres. También agregó que las mujeres se entretienen menos en el campo, que van a lo que van*”. Sobre lo anterior continuó planteando que “*actualmente los hombres no quieren empacar porque consideran que es un trabajo de mujeres*”.

En el medio familiar tanto los hijos como los compañeros se sienten también satisfechos con el trabajo que ellas realizan, fundamentalmente por el aporte que hacen a la economía familiar. A este respecto, Rogelia, una trabajadora, manifestó: “*Me siento muy contenta pues en el 2000 compré cositas de la casa como lavadora, estufa, sillas, tina de lavar, ropa, zapatos, cosas de la escuela y ahora vamos a fiestas. Tenía dos años que no iba a fiestas*”.

El reconocimiento familiar y de la empresa influye para que sientan una gran satisfacción por su trabajo y lo que logran a través de él, lo que a su vez redunda en sus niveles

de autoestima. Al respecto una mujer señalaba: “...mi autoestima es buena porque me siento que estoy siendo tomada en cuenta todos los años para trabajar en la empresa”.

Nivel de satisfacción con respecto al trabajo: Un alto porcentaje (66%) manifestó sentirse satisfecha, seguidas del 12% que aseguró estar muy satisfecha.

En el primer caso se argumentó que: “...me realizo como profesional demostrando mis capacidades...”, “...puedo ganar dinero y sentirme útil...”, “...me gusta el compañerismo entre nosotras y llevarme bien con todo el mundo...”, “...me gusta ganarme mis realitos...”, “...se me brindó una oportunidad y supe responder a ella...”.

El grupo de las insatisfechas (5%) planteó que “las regañan mucho si se paran o hablan”, “exigen cosas que no podemos hacer como cargar canastas pesadas”, “cuando llego a mi casa debo hacer todos los oficios que no hice antes”; También porque sienten miedo y temor al supervisor cuando no les dan permiso para ir al baño, tomar agua, o no les dan descanso y “cuando se lo piden formalmente se molestan”. Otras también dijeron que les dicen mentiras (“...nos dicen que nos van a dar bonificaciones y no las dan nada...”).

El grupo de las medianamente satisfechas argumentó que le gustaría que les pagaran más y que las contrataran todo el año. Iguales manifestaciones salieron en casi todas las mujeres que participaron en los grupos focales.

Otro grupo pequeño también expresó que se sienten discriminadas porque no las incluyen en todos los trabajos (“... no quieren que yo siembre...”), sobre el mismo tema otra planteó que no le dan el trato que se merece por ser mujer y que deberían ser ellas las que decidan qué trabajos realizar (se refiere a las labores del campo, como siembra, recoger frutos, etc.).

Sobre este tema, en los grupos focales una mujer visiblemente indignada manifestó que “...no me incluyen en el trabajo porque dicen que es para hombres...”

En última instancia para las mujeres del área productiva su prioridad es trabajar la mayor cantidad de horas para garantizar un ingreso, independientemente de las condiciones laborales, del tipo de trabajo y de los riesgos que corra su salud.

Trato recibido de parte de los directivos/as de la empresa: Un alto porcentaje (69%) entre las empleadas de la administración y del área productiva manifestaron que el trato recibido por los directivos/as de la empresa es respetuoso. Un 12% no respondió; un 7% aseveró que se sentían discriminadas por las mismas razones planteadas anteriormente; un 5% dijo que era irrespetuoso, pero no aclaró su respuesta; otro 5% tuvo percepciones diferentes. Por último un 2% manifestó que había sido acosada sexualmente por un capataz.

Sentimientos de las mujeres con respecto al trabajo: La educación formal y la socialización recibidas en torno al papel de las mujeres y las labores domésticas y estereotipos que se recibe aún en nuestras escuelas primarias y secundaria se puso de manifiesto en el sentir (carga de conciencia) de un porcentaje del grupo estudiado, lo que se visibiliza en las contradicciones emocionales que les provoca el salir de su hogar para trabajar.

Por un lado sienten “cargos de conciencia” por dejar a los hijos solos o “*abandonados*”, “*descuidar los quehaceres domésticos*”, “*abandonar el hogar*”, “*descuidar a su esposo o a su “señor”*”, mientras que por el otro lado, sienten satisfacción por el ingreso económico que reciben y por las soluciones que pueden llevar a su familia. Una mujer manifestaba que cuando sus hijos le preguntan por qué tenía que ir a trabajar, les responde: “*porque tengo que ganar plata para ustedes, para darles lo que quieren*”.

El concepto de “abandono” tan promulgado y arraigado en nuestra cultura pareciera formar parte de la herencia genética de las mujeres, cuando se trata de “deberes femeninos” o “deberes como madre o/y esposa”, llevando a que algunas mujeres sean más susceptibles que otras a los sentimientos de culpa e incluso a dejar de percibir las ventajas individuales que, desde el punto de vista emocional, pueda tener salir del hogar e interactuar con otras personas.

Sobre los sentimientos de la encuestada por su incorporación al trabajo, un 98% (58) de las mismas exteriorizaron sentimientos de bienestar por encontrarse trabajando y poder ayudar económicamente a la familia. Se manifiesta aquí que sus aspiraciones, más que estar orientadas a su desarrollo personal o su independencia, gira mayormente alrededor de poder satisfacer las necesidades familiares, sobre todo la de los hijos e hijas.

Una de las mujeres encuestadas reveló lo siguiente: “*Me siento muy satisfecha porque puedo cubrir las necesidades de mis hijos*”, igualmente otra manifestó que tenía tran-

quilidad durante este período en que se encontraba empleada y que eso le permitía “...poner las tres comidas diarias en la mesa...”.

Algunas mujeres que respondían eufóricamente y reflejaban el sentimiento de placer que experimentan *“cuando salen de la casa”*, miraban a su alrededor y aclaraban o se justificaban diciendo que *“con eso puedo comprar las cosas de la escuela, para la casa, o simplemente, comprar lo que me parezca con mi dinero, sin que nadie se meta...”* entre otras afirmaciones. Esto evidencia hasta que punto su placer consistía en satisfacer las necesidades de los y las otras, así como cumplir con su rol de “ama de casa”.

También algunas mencionaron un sentimiento de felicidad al relacionarse con mujeres iguales a ellas y hacer amistades, alejándose temporalmente de los problemas del hogar, lo que a su vez les producía un efecto de independencia con respecto a los problemas cotidianos que se presentan en este hogar.

En conclusión podríamos decir según sus propias frases, que casi la totalidad de las mujeres del estudio se sienten: *“independientes y decididas”*; *“felices por ganar dinero”*; *“felices por poder relacionarse con otras mujeres”*; *“satisfechas por dar un aporte al presupuesto familiar”*, *“útiles y valoradas por su aporte económico”*.

Lo anterior nos proporciona una idea bastante clara de lo enraizados que se encuentran los roles genéricos y hasta qué punto operan las normas y costumbres patriarcales y como éstas se asimilan e internalizan en mujeres y hombres provocando actitudes, comportamientos y situaciones acordes con lo “socialmente esperado”. Surgen así, expresiones como: *“las mujeres estamos para servir a los demás”*, *“sufro en la tierra, para ganarme el cielo”*, *“primero soy madre, después mujer”*, *“en el matrimonio hay que aguantar”*, entre otras.

No obstante, otras reafirmaban que *“...salir de la casa les gustaba porque olvidaban sus problemas, aprendían cosas nuevas, conversaban con otras personas, se distraían...”*, en el entendimiento de que como seres humanos tienen derecho a sus espacios, tiempo libre y ocio, a sueños y aspiraciones.

2.4 Perfil de género

En la cadena de valor se aprecia que la mujer se puede insertar de igual manera en casi todos los eslabones de la cadena productiva (observar esquema de cadena de valor), a excepción de aquellos que involucran un esfuerzo físico excesivo o un riesgo para su salud, como las tareas de fumigación, fertilización, carga y descarga, paletizado, entre otras.

Sin embargo, la práctica indica que, aunque hombres y mujeres están en igualdad de condiciones para trabajar, son los hombres los que tienen una mayor posibilidad de ser escogidos y contratados para la mayor parte de las actividades, ya que depende exclusivamente del criterio del técnico/a del proyecto decidir sobre el personal que desea contratar.

Para algunos directivos y directivas, las mujeres son más aptas para desarrollar las actividades que requieren mayores destrezas manuales, delicadeza y observación. Incluso algunos opinaron que las mujeres son mejores que los hombres para algunas tareas del campo, como por ejemplo: pintar melones, sembrar, aporcar, cortar la fruta, en fin, las tareas que requieren agacharse y pararse constantemente, porque “...*tienen más juego de caderas...*”, “...*se cansan menos...*” y “...*son más rápidas...*”, entre otras razones.

Otros directivos manifestaron que preferían no contratar mujeres en labores del campo porque no deseaban correr el riesgo de que alguna se lesionara.

En cuanto a otros tipos de trabajo que conllevan poder para tomar decisiones, como por ejemplo determinar la calidad del producto que traen los productores y decidir aceptarlo o rechazarlo, dependiendo de las condiciones de éste; o tomar decisiones sobre las actividades en la planta o el campo (capataz), se recogieron algunas opiniones entre directivas de algunas empresas, a saber:

- “...*lo que impide que hayan mujeres fijas de planta para desempeñar ciertos trabajos (se refiere a los trabajos de recibo de mercancía, supervisión, despacho de mercancía a los camiones, etc.) es el machismo que predomina en el productor que vende o que abastece el producto, en el transportista y en los técnicos*”.
- “...*para que una mujer logre ser contratada para estas labores debe demostrar características consideradas tradicionalmente masculinas...*”, entre las que mencionó:

hacerse respetar por todos/as, saber mandar, imponer su criterio sobre el de otros/as, mantener la disciplina, tener carácter fuerte, poseer cualidades de liderazgo, conocer el sector agroexportador muy bien, tener conocimientos universitarios, ser de mente abierta, entre otras. Supone además, que “...es un trabajo muy difícil para las mujeres comportarse de forma masculina”.

- Otra manifestó que una condición importante para ocupar estos cargos era no tener mayores compromisos de pareja, ya que el trabajo era muy absorbente y usualmente esto traía problemas en la relación, por lo que era mejor estar soltera. Aunque agregó que esto no era una condición explícita.

Sin embargo se evidencia que casi todas las mujeres consultadas estaban separadas o divorciadas, lo que confirma que para algunas este tipo de trabajo contribuye a la ruptura de la relación de pareja. Sobre lo mismo, una entrevistada contó que su esposo “...no se sintió bien porque yo llevaba el peso de la casa y no lo soportó... se molestaba por el trabajo que yo hacía...” continuó planteando que “...pienso que no volvería a llevar a otro hombre a mi casa...”, sin embargo alegó que “...haría lo mismo, siento que uno no se puede detener...”

Sobre lo anterior, cabe destacar que esta situación no se diferencia de la de algunas obreras, sin embargo las últimas están en desventaja al ganar ingresos inferiores y tener una mayor dependencia del ingreso de la pareja, lo que explicaría, en alguna medida, por qué se mantienen unidas a su pareja.

Las mismas razones culturales machistas fueron argumentadas para el caso de las mujeres que ocupan el cargo de capataz en el campo o en la planta, pues tanto para mujeres como para hombres “*está claro*” y “*sobreentendido*” que este cargo de mando es exclusivo para el hombre; se considera que el campo es el espacio privado donde el hombre pone toda su fuerza y su poder de mando, o sea, el campo es territorio masculino.

Sin embargo, aunque de forma muy tímida, este criterio está cambiando tanto en el pensamiento como en la realidad, pues nos encontramos con una mujer jornalera que se siente satisfecha por su trabajo, aunque aspira a otro puesto dentro de la empresa por ser graduada universitaria. Otras mujeres en los grupos focales reconocieron que las mujeres también pueden ocupar cargos directivos y realizar casi todas las tareas del campo, como por ejemplo: sembrar, cuidar de los semilleros, aporcar, recoger la fruta, etc.

Sobre lo anterior muchas mujeres se sentían relegadas en las tareas del campo, dos de ellas lo señalan como una forma de discriminación, planteando que “...ellas tiene derecho a llevar el pan de sus hijos”. También varias manifestaron su disgusto e inconformidad de que no las contraten para estas labores, incluso alguna mostró ira argumentando que tienen derecho a que sean ellas las que decidan si trabajar o no en el campo.

Detrás de esta ira, disgusto y defensa de derechos, lo que está latente es la necesidad de tener un ingreso para cubrir sus necesidades materiales primarias, más allá de los riesgos que puedan correr para su salud. En última instancia, lo que defienden estas mujeres es “...su derecho a llevar el pan a sus hijos...”. Se percibe su indignación al tener la posibilidad de un ingreso que requieren para vivir y la imposibilidad de alcanzarlo, por la rigidez del sistema patriarcal por un lado; y, por el otro, la normativa legal que impide a las empresas contratarlas para ciertas labores que ponen en riesgo su salud.

134

El hecho de que se considere tradicionalmente al hombre como “cabeza de familia” influye al momento de su contratación, ya que se ve el trabajo de la mujer como “ingreso secundario”.

Relacionado con lo anterior, la mayoría de las mujeres en las entrevistas, grupos focales y encuestas manifestaron que sus ingresos eran un complemento para la manutención de la familia, incluso hasta en los casos en que el esposo estaba desempleado. En ocasiones, la mujer se siente incomoda al ser ella la que consiga trabajo, es como si le estuviera “robando” un derecho que ha sido ganado por su compañero o que ha sido designado por decreto divino.

Sin embargo, cuando se entraba en la discusión grupal, generada por ellas mismas, algunas quedaban reflexionando y cambiaban de parecer con respecto a su derecho de contar con un trabajo remunerado.

Esto nos permite concluir que dentro de la cadena de valor el componente de género se convierte en un valor agregado que es utilizado y explotado a conveniencia de los intereses de la empresa, pero que no se valora ni se paga como es debido, aunque las mujeres no son conscientes de esta realidad.

2.5. Feminización de roles ocupacionales

Como se expuso anteriormente, la inserción de la mujer dentro de la agroexportación no sólo ha contribuido a la feminización de la fuerza de trabajo sino también a la feminización de algunos roles ocupacionales que originalmente comenzaron siendo masculinos como empacar, etiquetar, seleccionar, cortar la fruta, pintar los melones, entre otros, que hoy son de dominio exclusivo de las mujeres.

Cuando comenzó a desarrollarse la agro exportación en el país, todas las tareas del campo y de la planta empacadora las realizaban los hombres. Después vino una etapa donde las mujeres se incorporaron al trabajo en el campo y en la planta empacadora a la par del hombre (esto ocurrió en algunas empresas fuera de la muestra en estudio). Ello trajo consecuencias negativas para la salud de algunas mujeres, fundamentalmente por levantar peso o por no usar las medidas de protección adecuadas.

Actualmente, en todas las empresas estudiadas, según los directivos/as, se utilizan las medidas de bio seguridad y de protección física recomendadas por el Ministerio de Salud, por lo que las mujeres no realizan labores que requieren esfuerzos físicos no recomendados para ellas.

No obstante, la designación que la empresa hace de los trabajos que son para las mujeres y para los hombres en el campo y en la planta depende en casi todos los casos del criterio de los técnicos y directivos del proyecto, ya que sólo están prohibidos por el departamento de salud ocupacional aquellas labores que afecten gravemente la salud de la mujer como manipular agroquímicos, levantar objetos pesados, etc.

En cuanto a las tareas que se desarrollan en la planta de empaque, la mayoría de los/as directivos/as coinciden en que la mujer es más apta para estas labores (selección, empaque, etiquetado, control de calidad, etc.). En ese sentido, es interesante observar como, al feminizarse determinadas tareas, éstas son valoradas de diferente manera. A ese respecto, un administrador manifestó: *“A veces los hombres no quieren empacar porque la gente les dice que son actividades de mujeres”*.

Esto podría estar indicando una discriminación solapada hacia las mujeres (algunas de las encuestadas manifestaron actitudes machistas entre los productores y por parte del personal masculino), aspecto éste que incide directamente sobre la satisfacción de las

necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, entre la que ocupa un lugar central la superación de la pobreza y el mejoramiento de su calidad de vida.

Algunos supervisores de planta y personal directivo manifestaron su preferencia por las mujeres para ciertas labores, ya que a su parecer:

- “...los hombres son muy rústicos. Las mujeres son preferibles en el empaque porque tratan la fruta con más delicadeza, más calma, y cuidado...” o sea la mujer pone a funcionar sus características femeninas.
- “...las mujeres son más curiosas, detallistas, hábiles y observadoras para el control de calidad, todo el producto debe ser similar en la caja, sin manchas, con el mismo peso o casi igual, arreglados de cierta manera, estos son detalles más fáciles de observar por las mujeres que por los hombres...”
- “...a veces las mujeres trabajan mejor que los hombres en el campo, son más cuidadosas y más disciplinadas...”
- “...a veces no se usan mujeres en el campo porque los hombres se entretienen y conversan mucho, por eso están en la planta”.
- “...en ocasiones las mujeres son contratadas para el campo cuando no hay hombres”, nos indicó uno de los directivos entrevistados.

Lo anterior demuestra cómo la aceptación de mano de obra femenina varía dependiendo de las circunstancias, lo que significa que las mujeres son reconocidas y útiles cuando se las necesita por sus características femeninas o en ausencia de mano de obra masculina.

Un número significativo de mujeres planteó en los grupos focales y en las entrevistas, que no estaba de acuerdo que sea otra persona quién decida sobre las labores que ellas deben o pueden realizar en el campo. Argumentaron que les corresponde a ellas decidir sobre los tipos de trabajo a realizar. Lo anterior evidencia dos cosas:

- Por un lado, que las necesidades prácticas están por encima de otros aspectos, incluso hasta los de preservar su salud.
- Y, por el otro, que estas mujeres se sienten empoderadas de su rol como proveedoras económicas de su familia y como parte del proceso productivo.

2.6. Roles familiares de las mujeres estudiadas

Las mujeres de la muestra cumplen con todos sus roles tradicionales de madres, amas de casa y esposas, convirtiéndose el trabajo en la empresa en una jornada más para ella. Sin embargo, se pudo percibir que este nuevo rol que han incorporado como asalariadas fuera del hogar, les está transformando paulatinamente la forma de pensar y de analizar su realidad.

Entre las funciones tradicionales que cumplen las encuestadas dentro de su familia, las opciones más marcadas fueron las decisiones sobre compra de los alimentos (85%), compras para la casa y para los hijos (82%), uso que le da al tiempo libre (80%), elección del partido político 80%, distribución de los ingresos que entran al hogar (70%). Y en orden descendente: decisiones con respecto a disciplinar a los hijos, colaborar con actividades comunitarias y escolares.

En cuanto a otro tipo de actividades o funciones desarrolladas se mencionaron las siguientes: tareas domésticas (lavar, planchar, cocinar, limpiar); ayudar a los hijos, hermanos o sobrinos en los estudios; cuidado de familiares enfermos; cuidado de niños pequeños; llevar y recoger los hijos de la escuela y/o ayudar al esposo con actividades de su trabajo.

Sobre la recreación, todas las actividades mencionadas hacían referencia a suplir las necesidades de otros, a saber: llevarlos a paseos, a los ríos, visitas a familiares y ferias. Sin embargo, fue significativo el testimonio de una señora joven que planteó que los ingresos recibidos le habían permitido ir a una fiesta, "...después de dos años que no podía darme ese lujo".

Es importante destacar que en cuanto a las funciones que cumple la mujer dentro del ámbito familiar sobresalen aquellas relacionadas con su rol femenino tradicional, como el desempeño de los quehaceres domésticos, la compra y preparación de alimentos, compras para la casa y los hijos y colaborar en actividades escolares y comunitarias. Sin embargo, en aquellas funciones que involucran algún grado de decisión o ingerencia con respecto a lo que se consideran dominios masculinos, se encuentran más limitadas, como serían la disciplina de los hijos, la distribución de los ingresos que entran al hogar y la elección del partido político.

Lo anterior visibiliza de manera bastante clara lo que Caroline Moser ubica como las necesidades prácticas de género en contraposición a las necesidades estratégicas, que

serían todas aquellas que permitirían un real empoderamiento de las mujeres en los diferentes ámbitos de sus quehaceres. A este respecto las encuestadas manifestaron que las cosas más importantes para ellas eran, según sus palabras: “...poner los tres golpes del día en la mesa (comida)”;

“...ropa y zapatos para la escuela de los hijos”;

“...mejorar la casa” (ponerle piso, cambiar el techo, hacer una pared, agregar una cocina...”

Sobre otras funciones desarrolladas por las mujeres, se mencionaron sobre todo aquellas que corresponden a actividades que proporcionan ingresos económicos adicionales. Entre ellas: ventas de comida (hacer y vender bollos, frituras, y otros), de gallinas y huevos, de rifas y boletos, de plantas y lavar y planchar para la calle.

Todas las mujeres respondieron que habían sentido cambios en su vida después de comenzar a trabajar, entre las razones mencionadas podemos enumerar: “...porque recibo un ingreso económico que me permite ayudar a la familia”, “porque no dependo de nadie”, “...porque manejo mi dinero y tomo mis decisiones”, “...porque cubro mis necesidades y las de mis hijos...”, “...porque me siento más útil e independiente...”, “...porque puedo realizar cosas nuevas...”

Estas respuestas nos indican que el hecho de salir de la casa e incorporarse al trabajo remunerado impacta positivamente la vida de las mujeres. Ellas están conscientes de ese cambio y de la “...posibilidad de nuevas relaciones y de hacer cosas nuevas”, también se destaca la importancia que le dan al manejo de su propio dinero y al poder de decisión que éste les otorga sobre algunas cosas. Manifestaron que “...Cuando trabajo me puedo comprar lo que yo quiera para mí y para mis hijos o para la casa y nadie se mete, porque esa es mi plata”.

3.7. Nivel de satisfacción

Igualmente, sus sentimientos con respecto al poder aportar a su familia fueron los siguientes: “Me siento contenta porque soy útil y puedo ayudar aportando a la familia”; otras mencionaron sentirse relajadas y satisfechas por no tener preocupaciones económicas por lo menos durante los meses en que se encontraban trabajando; algunas señalaron que habían desaparecido los dolores de cabeza, el estrés y el mal humor; también revelaron una sensación de agotamiento y cansancio debido a que hacían turnos rotativos y después les esperaban las labores hogareñas.

Esto a su vez provoca en sus familiares (hijos, hijas, padres) en términos generales un sentimiento de satisfacción (95% - 57 mujeres), con respecto al aporte económico que está haciendo la mujer, ya que, como ellas mismas manifiestan los familiares, se sienten contentos porque: “...ellos se benefician con los nuevos ingresos”; “...pueden cubrir mejor todas sus necesidades” y “...mejora su calidad de vida”.

Sin embargo, también se dieron situaciones de insatisfacción, sobre todo de parte de los hijos porque consideraban que sus madres les estaban dedicando poco tiempo a ellos y a sus tareas escolares, o para su tiempo de recreación. Pero, por otro lado, también mostraron su agrado por contar una mayor capacidad de compra a nivel familiar.

El sentimiento de los esposos, novios o compañeros con respecto al trabajo de la mujer dentro de la empresa, en términos generales es también de satisfacción, ya que, al decir de las encuestadas, lo consideran beneficioso en la medida que se constituye en un importante aporte económico al ingreso familiar.

En este sentido, algunas indicaron que éstos mostraban cierta insatisfacción con respecto al trabajo de sus compañeras alegando que los turnos eran inconvenientes (se refieren a los turnos nocturnos) y las alejaban demasiado tiempo de la casa y que tampoco les tenían sus cosas al día (comida, ropa), también revelaron un cierto sentimiento de inconformidad con respecto a las relaciones personales ya que declararon que “...tomaban mucho sol durante el día, trabajaban en ambientes muy calurosos y húmedos y se sentían tan agotadas que luego no querían hacer “nada” de noche...”, incluso a raíz de esto, una de las encuestadas afirmó que su esposo era tan celoso que este trabajo les había llevado a la separación.

Sobre los aspectos de su vida que les gustaría cambiar, manifestaron lo siguiente: “Lo que más me gustaría tener en la vida es un trabajo estable”; “Me gustaría poder terminar mis estudios”; “Tener una carrera universitaria”; “Tener mayores ingresos para tener mi casa bien arreglada”; “Quiero tener mejores oportunidades en la vida”

Otras exteriorizaron sus aspiraciones por un cambio de vida radical, ya que declararon su deseo de “Volver a Nacer”; “Tener otra Vida”; “Cambiar por completo su estilo de Vida”; “Dejar de ser quienes son para convertirse en otras personas”, “Dejar de ser una empleada, para convertirme en dueña de mi propio negocio”.

En relación a lo anterior se percibe un deseo constante de salir de la situación de pobreza y angustias cotidianas y el sentimiento de impotencia ante la realidad circundante y el firme deseo de que sus hijos e hijas no sufran estas mismas situaciones cuando dicen *“No quiero que ellos pasen lo que yo pasé”, “Quiero que mi hija tenga otra vida”, “Me gustaría que ellos llegaran a la universidad”, “Que ellos estudien lo que yo no pude estudiar”*.

Por otro lado, también se expresaron sentimientos de resignación y conformidad ante la situación que viven cuando dicen, por ejemplo, *“Estoy satisfecha como soy y no quiero cambiar nada en mi vida”, “Estoy conforme con lo que dios me ha dado y con dedicación puedo lograr lo que deseo”, “En la vida hay que conformarse con lo que uno es, y no querer ser otra cosa”*.

2.8. Nivel de decisión de las mujeres encuestadas

Se pudo observar que las mujeres de la muestra sólo toman decisiones en los aspectos del mundo privado relacionados con su rol tradicional de género, tales como, compras para el hogar, ropa para los hijos/as, útiles escolares, etc.

En detalle se observó lo siguiente:

- Sobre la distribución de los ingresos familiares, un 80% indicó que ésta debía ser una tarea de ambos cónyuges al igual que la disciplina de los hijos e hijas. Sin embargo, un 15% alegaron que solamente la madre debería disciplinar, mientras que el resto no contestó nada.
- En relación a las compras del hogar, esta decisión en un 75% se dejó a la mujer y el 25% restante a ambos.
- En cuanto a la pertenencia o no a partidos políticos por parte de la mujer y los hijos, se manifestó en la mayoría de los casos (55%) que la propia persona decidía a qué partido quería pertenecer, un 20% contestó que era decisión de ambos, mientras que el resto no contestó.
- En lo referente a la decisión de trabajar fuera de casa, un 95% de las encuestadas expresó que había sido una decisión propia, mientras que el porcentaje restante declaró como decisión de ambos cónyuges.

2.9. Condiciones de la vivienda

Las condiciones de la vivienda refuerzan las carencias en las que viven las mujeres de la muestra que trabajan en el área productiva. Con este dato podemos valorar las condiciones materiales y de satisfacción de necesidades básicas de las familias estudiadas, lo que junto a otros indicadores nos permite ubicar la calidad de vida de esta población.

El 75% de las viviendas son propias, aunque, según observaciones realizadas, un porcentaje significativo se encuentra en condiciones deficientes. Un 10% es alquilada y el 12% es prestada (viven en casa de la madre). Sólo el 3% no respondió la pregunta.

La mayoría (75%) están construidas con materiales perdurables en las paredes (bloque 78%), pero también hay un 18% que está construida con materiales mixtos (zinc, barro - quincha, madera, bloques, etc.). En este aspecto, las peores condiciones las tienen el 2% cuya casa está construida totalmente de zinc y otro 2% que es de quincha.

En cuanto al tipo de servicio higiénico, la mayoría (37%) lo tiene dentro de la casa (aquí está el grupo de las empleadas administrativas), el 30% utiliza la letrina, otro 30% usa el servicio de hueco directamente en la tierra y por último un 3% no tiene.

El 8% de las viviendas cuenta con piso de tierra, el 3% es mixto (diferentes combinaciones de materiales, por ejemplo: linóleo, tierra, cemento, mosaico, etc.), otro 3% es de mosaico (sólo para algunas viviendas de las empleadas en la administración) y el resto, que es la mayoría (82%), tiene piso de cemento.

En relación a la cantidad de cuartos o habitaciones de uso exclusivo para dormir, un 38% indicó poseer uno solo, el 41% mencionó dos y sólo el 8% tenía tres. Un 13% de las encuestadas manifestó que su vivienda poseía un solo espacio para desarrollar todas las actividades de la familia, tales como: cocinar, comer y dormir.

Esto nos evidencia las condiciones tan precarias que tiene que enfrentar un porcentaje significativo de este grupo, que posiblemente vive en hacinamiento y promiscuidad.

2.10. Sugerencias de los actores/as involucrados/as

Los empresario/as y directivos/as entrevistados/as sugirieron:

- Que no se elimine el incentivo fiscal (CAT) a los productores ya que traerá como consecuencia la quiebra de muchos pequeños productores, originando la disminución de las fuentes de empleo en el área rural, siendo las mujeres las más afectadas.
- Que el Estado controle más la inversión extranjera en el sector, de modo tal que no comprometan los espacios o ventanas del mercado internacional.
- Que el Estado colabore de manera más eficiente en la exploración de espacios de comercialización internacional.
- Que el Estado otorgue mayor respaldo al sector en investigaciones para la incorporación de nuevos rubros de cultivos y nuevos espacios para la comercialización. También realizar proyectos de infraestructura básica para el sector (sistemas de riego y otros).
- Que el Estado cree mejores mecanismos de financiamiento en la banca estatal y privada.

Las mujeres del área productiva sugieren que el Estado apoye más al sector para que éste se desarrolle y pueda generar plazas de trabajo durante todo el año. Esto significaría crear estímulos suficientes para que las empresas inicien un proceso de reconversión, incorporando nuevos rubros de cultivo que le permitan crear fuentes de empleo durante todo el año.

2.11. Preocupaciones y limitaciones desde el género

Teniendo en cuenta todo lo planteado anteriormente en el análisis y en el marco teórico, desde el enfoque de género, las limitaciones y preocupaciones que surgen son las siguientes:

- En la actualidad no se cuenta con investigaciones sobre el rol que desempeñan las mujeres dentro de la agroindustria y de la agroexportación. Esta invisibilización impide la formulación de políticas públicas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre los géneros en el sector. Así mismo limitar estas oportunidades para el desarrollo de las mujeres en el área rural obstaculiza el crecimiento del sector.
- No existe un enfoque de género dentro de las políticas a corto, mediano y largo plazo del Ministerio de Desarrollo Agropecuario (“Plan Estratégico. Manos a la Obra, 2004

– 2009”). Las necesidades de las mujeres, así como los aportes que puedan brindar han sido soslayados. Si tenemos en cuenta que las políticas juegan un papel clave para el crecimiento económico, ampliando las oportunidades que tienen los individuos para insertarse en el mercado, esta ausencia de las mujeres legítima la falta de oportunidades que tradicionalmente han tenido en el mercado laboral agrícola.

- Las mujeres no existen en las estadísticas del sector agro exportador, tanto a nivel gubernamental (instituciones del Estado: Ministerio de Desarrollo Agropecuario, Ministerio de Comercio e Industrias, Comercio Exterior, etc.) como a nivel privado (empresas agro exportadoras).
- No existe un código ético, ni legal, que fiscalice las relaciones de género y garantice la igualdad de oportunidades reales en las empresas agro exportadoras.
- No consta en el código laboral panameño exigencia alguna sobre la realización de contratos a las mujeres que trabajan de forma eventual en la agro exportación.
- El Ministerio del Trabajo no asume la responsabilidad de la contabilidad de la fuerza laboral femenina ocupada temporalmente en la agro exportación.
- Debería ser obligante por parte de las instituciones rectoras (MIDA y MITRADEL) registrar las estadísticas de modo tal que se puedan conocer las diferencias por género, independientemente de la inexistencia de un contrato laboral entre las partes interesadas, empresa - trabajadores/as (amparados en el artículo 67 del código laboral).
- La inexistencia de un contrato laboral (independientemente del tiempo de permanencia en el trabajo) que garantice el pago de prestaciones sociales contribuye al progresivo deterioro de la salud física de las mujeres que laboran en el área productiva, impidiéndoles la atención de salud necesaria para ella y su familia, truncando la posibilidad de gozar de una jubilación y de una vejez digna.

2.12. Empoderamiento individual

De acuerdo a la hipótesis planteada:

“La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado dentro de las empresas agro exportadoras contribuye a cambiar sus roles tradicionales y a lograr su empoderamiento individual de forma paulatina”.

Con respecto a la hipótesis se pudo comprobar que las mujeres de la muestra:

- Sólo reconocen y priorizan las necesidades prácticas de sus familias sin diferenciarlas de las necesidades propias, producto de su proceso de socialización. La satisfacción de las necesidades prácticas de género para estas mujeres tiene como escenario su ámbito doméstico, que demanda con urgencia responder a las carencias de vivienda, alimentos, servicios básicos, educación y salud para los hijos/a.
- Se sienten protagonistas y responsables principales de brindar soluciones a cada necesidad sentida en la familia.
- Necesitan reconocer sus necesidades estratégicas, lo que sólo ocurrirá a través de un proceso de conocimiento personal y colectivo que posteriormente las lleve al empoderamiento.
- Se encuentran en un proceso paulatino de toma de conciencia de su situación de subordinadas. Con respecto a este punto casi todas reconocen que son víctimas de la triple, y hasta algunas hicieron referencia a la cuarta jornada (satisfacción sexual del cónyuge cuando están agotadas por la jornada laboral).
- Al insertarse al trabajo remunerado lograron visibilizar las características que socialmente se le adjudican por su condición genérica, entre ellas: subvaloración de su trabajo, la segmentación y segregación de las tareas, el trabajo monótono, repetitivo e intensivo, etc.
- No son conscientes (algunas) de todo el potencial que pueden desarrollar.
- Se sienten satisfechas (95%) por su trabajo y valoran su aporte al ingreso familiar, aunque esto no las ha llevado automáticamente al empoderamiento individual.

En los grupos focales y en las entrevistas a profundidad se reflejó que para algunas mujeres casadas o unidas, la incorporación al trabajo remunerado en el sector estimulaba dos momentos emocionalmente diferentes que intervenían en el proceso de concienciación que conllevan al empoderamiento, a saber:

- Un primer momento que se caracterizaba por sentimientos negativos con respecto a su valía como mujer, madre y esposa y a sus roles femeninos tradicionales, asumidos por ella como naturales.
- Estos sentimientos los provocaba el hecho de no contar con un esposo que pudiera satisfacer todas las necesidades de la familia. El verse obligada a salir de su casa y vender su fuerza de trabajo, abandonando sus responsabilidades como mujer, rebaja su dignidad.
- Esto terminaba provocando en ella sentimientos de vergüenza, inferioridad y baja autoestima. El trastoque de sus roles asignados la desestabilizaba emocionalmente.
- Un segundo momento iniciaba con el proceso de transformación personal que la lleva

a revalorar sus funciones dentro y fuera de la casa, lo que a su vez le genera sentimientos de satisfacción personal, logros y utilidad, elevando su autoestima y conduciéndola progresivamente hacia el empoderamiento individual y colectivo. Todo eso como consecuencia de su socialización laboral.

Esta situación no es lineal; tampoco funciona del mismo modo para todas las mujeres, ni ocurre en periodos de tiempo definidos. Cada experiencia es personal, involucra un proceso de redescubrimiento de la identidad propia para luego empoderarse de sus nuevos roles y de su entorno.

En conclusión, el proceso de empoderamiento de este grupo es lento, desigual, discontinuo y está lleno de retrocesos y avances. La inserción al trabajo remunerado no ha garantizado automáticamente su empoderamiento. Es un proceso mucho más largo y continuo.

Las mujeres solteras, divorciadas o separadas, así como las de niveles educativos más altos, están más avanzadas en este proceso, mientras que las casadas han evolucionado de forma muy tímida.

CONCLUSIONES Y PROPUESTA

- Como producto del agotamiento del modelo económico tradicional basado en la sustitución de importaciones y los servicios, surgen las industrias agro exportadoras como una estrategia no tradicional para aumentar la capacidad productiva del país, representando una opción para reducir el desempleo y el desplazamiento de la mano de obra.
- En los últimos 10 años, como consecuencia de las demandas de mercado, se ha dado un progresivo aumento de la fuerza de trabajo femenina en la agroindustria y la agroexportación, lo que ha significado una estrategia de supervivencia importante para las mujeres rurales y sus familias, esfuerzos que gradualmente se están reconociendo y valorando cada vez más por parte del Estado y la empresa privada. Sin embargo, independientemente del sector donde las mujeres desarrollen su actividad económica, éstas se encuentran huérfanas de políticas estatales que incidan directamente en el mejoramiento de su calidad de vida y su pleno desarrollo como seres humanos.
- El país no cuenta con estadísticas desagregadas por género ni estudios cualitativos que profundicen sobre el rol que desempeñan las mujeres a nivel de la agroindustria y la agroexportación. Además, todo parece indicar que no existen criterios uniformes acerca de la conceptualización de agroindustria y agroexportación, debido a la naturaleza misma de la actividad.
- Algunas instituciones del Estado, así como, las empresas privadas del sector, no consideran necesario desagregar los datos por género. Pareciese que lo importante sólo es la producción, los insumos, la magnitud de la cosecha, las hectáreas sembradas, el ingreso, los destinos, lo que representa para el producto interno bruto, etc. y no el género de las personas que participan en el proceso.
- Históricamente la mujer rural siempre ha trabajado dentro y fuera de la casa, en la tierra o en cualquiera actividad que le permita completar el ingreso familiar, pero su esfuerzo casi siempre queda invisibilizado en las estadísticas y en las cuentas nacio-

nales. Muchas veces es ignorado por su familia, por el ámbito comunitario e incluso por la sociedad en su conjunto.

- Las empresas agro exportadoras representan una fuente importante de trabajo en las áreas estudiadas tanto para hombres como para mujeres. En muchos casos es la única alternativa de empleo para las mujeres por dos razones: o porque no existen otras empresas en el área, o porque el nivel académico de las mismas no le permite acceder a otros empleos, como es el caso de las que residen en áreas urbanas y semiurbanas.
- En la provincia objeto de estudio, la principal actividad económica se ubica en el sector primario predominando en ella la población masculina con el 99%; en segundo lugar se encuentran las actividades de servicio no clasificadas en otros grupos y que incluye a los jornaleros con un 16%, ésta es una de las pocas actividades donde las mujeres tienen altos porcentajes, ocupando el 46% de los puestos de trabajo.
- La tenencia de la tierra marca diferencias por género en la provincia, ya que de los títulos de propiedad otorgados hasta julio de este año, sólo el 28% (8 títulos) fueron dados a mujeres. La misma situación se refleja en el total de hectáreas adjudicadas donde los hombres cuentan con el 92% del total, mientras que las mujeres sólo poseen el 8%.
- El empleo femenino en el área de la agro exportación es difícil de precisar, ya que no existen estadísticas ni registros suficientes que logren cuantificar con veracidad a las que venden su fuerza de trabajo.
- A lo anterior se suma la especial condición de eventualidad de los trabajos, lo que dificulta más aún su registro ya que, al momento de anotarse esta información en los censos, se recogen fundamentalmente de los y las trabajadoras permanentes, dejando de lado a los y las eventuales.
- La flexibilización laboral en Panamá comienza desde 1995 y se legitima en el Artículo 67 del Código de trabajo. Esta flexibilización, más que estimular la creación de nuevos empleos, se constituye en un elemento de precariedad e inestabilidad laboral para los trabajadores y trabajadoras, afectando especialmente a las mujeres y sobre todo para las que laboran en el sector agro exportador por su carácter temporal.

- En la agro exportación, el aporte de la mujer en la cadena productiva se considera imprescindible, en áreas tales como empaque, selección, etiquetado. Algunos/as directivos/as de las empresas también consideran que la labor de cuidado de semilleros es una tarea que las mujeres desarrollan con mayor “eficiencia, delicadeza y menor tiempo”.
- Algunas mujeres reclaman su derecho a tener una mayor participación en la cadena de valor y no sólo al final de la cadena, o sea en la fase de empaque.
- El componente de género se convierte en un valor agregado dentro de la cadena de valor de la producción, del que probablemente las mujeres no estén conscientes. Éste es utilizado y explotado, más no valorado adecuadamente, ni pagado, recibiendo la mujer un salario de trabajadora no calificada.
- El promedio de personas en las familias estudiadas asciende a 5, mientras que el de hijos por mujer es de 3.2, superior al promedio provincial de 2.5. El promedio de edad de la encuestada es de 37 años, en un intervalo que va de 17 hasta 55 años.
- Casi todas las mujeres del área administrativa habían terminado la universidad o estaban cursando alguna carrera universitaria, mientras que las trabajadoras del área productiva (planta de empaque y campo) tenían un nivel de primaria o secundaria sin terminar. En su mayoría no habían podido continuar estudiando por falta de recursos económicos.
- Las mujeres de la muestra se insertan de manera desventajosa en el mercado laboral, como consecuencia de la flexibilización laboral, mediando la inestabilidad, la eventualidad, el anonimato y la incertidumbre, lo cual lesiona la salud mental de ellas y sus familias. Sin embargo, este hecho no es reconocido ni tomado en cuenta por el Estado, mucho menos por la empresa privada.
- Los salarios más altos corresponden a mujeres del área administrativa y gerencial, y oscilan entre 500 y 600 balboas, seguidos por los del área técnica de 450 y el de las secretarías que está entre 230 y 300 balboas mensuales. Para las obreras los salarios mensuales están entre 164 y 215 balboas.
- A pesar de lo reducido de los salarios, de la inestabilidad, de los esfuerzos físicos, de los conflictos familiares y las incomodidades en general, las mujeres encuestadas

tejen un mundo de expectativas alrededor de sus ingresos. Para ellas significa la diferencia entre satisfacer sus necesidades primarias o continuar con las carencias.

- La mayor parte de las familias de las encuestadas, con excepción del personal administrativo y de gerencia, se ubican en la línea de pobreza, con altos niveles de desempleo, salario mínimo, trabajos eventuales o temporales, bajo nivel educativo, salud descuidada, condiciones de vivienda insatisfactorias, entre otras.
- El trabajo fuera de casa para las mujeres casadas o unidas actuaba en dos direcciones: por un lado se fortalecía la relación de pareja y de familia, al valorar el aporte económico de la mujer en la satisfacción de las necesidades básicas familiares o, por el contrario, destruía la relación como consecuencia de la inseguridad del cónyuge.
- Algunos de los elementos considerados desestabilizadores en la relación de pareja son los horarios de trabajo rotativos, la ruptura de la rutina familiar, el contacto cotidiano con otras personas, la inseguridad y la incapacidad del hombre para romper con los roles tradicionales de proveedor fundamental de la familia y aceptar nuevos roles femeninos, entre otras.
- Las mujeres no se ubican como jefas de familia, independientemente que reciban mayor ingreso que el hombre o puedan satisfacer de mejor forma las necesidades familiares. La encuesta reveló que el 59% de la jefatura de hogar se le adjudicaba al cónyuge, un 15% al padre o abuelo. Los únicos casos en que las mujeres se ubicaron como jefas de hogar era cuando no existía una figura masculina en el grupo familiar, o vivían solas.
- Frente a la falta de ingresos permanentes, las mujeres implementan una serie de estrategias de supervivencia. Surgen así actividades tales como venta de chances de lotería (clandestinos y oficiales), rifas, comidas, empleos domésticos, planchado, lavado y manualidades, entre otras, para combatir su situación de pobreza.
- La mayor parte de las encuestadas manifestaron un alto nivel de satisfacción con sus actividades laborales. Indicaron sentirse satisfechas por la oportunidad de trabajar y aportar económicamente a su familia, además del hecho de sentirse útiles y capaces, de aumentar su autoestima, establecer nuevas relaciones y adquirir otros conocimientos.

- Para las mujeres del área productiva su prioridad es trabajar la mayor cantidad de horas para garantizar el mayor ingreso, independientemente de las condiciones laborales, del tipo de trabajo y de los riesgos para su salud.
- En relación a su trabajo fuera de casa, se pudo detectar una dualidad en cuanto a sus sentimientos. Por un lado se sienten satisfechas de su aporte económico a la familia; por el otro algunas manifestaban sentimientos de culpa o cargos de conciencia por dejar a sus hijos “*solos o abandonados*” o descuidar los quehaceres domésticos y al cónyuge.
- La feminización de la fuerza de trabajo en las labores de agro exportación ha llevado también a la feminización de algunos roles laborales que iniciaron siendo tareas masculinas y que hoy son casi exclusivamente femeninas (seleccionar, pintar la fruta, empacar, etiquetar, etc.)
- Salir de casa e incorporarse al trabajo remunerado cambió la vida de las mujeres del estudio posibilitándoles otras relaciones sociales. El manejo de su propio dinero y el poder de decisión que éste les da sobre algunos aspectos de su vida las hace conscientes de este cambio.
- Sobre los aspectos de su vida que desearían cambiar, manifestaron su interés por proseguir estudios para tener trabajos más estables y mejor pagados, arreglar sus casas, tener menos hijos. Otras exteriorizaron sus aspiraciones por un cambio de vida radical: “*Volver a Nacer*” o “*Tener otra Vida*”.
- La expectativa fundamental de las mujeres que laboran en el área productiva es tener un empleo permanente y mejor remunerado, por lo que recomiendan al Estado crear incentivos para que las empresas agro exportadoras desarrollen cultivos alternativos.
- Los hallazgos de la investigación reflejaron que, para algunas mujeres, la incorporación al trabajo remunerado en el sector estimulaba dos momentos emocionalmente diferentes. Un primer momento involucraba sentimientos negativos hacia su valía como mujer y un segundo momento, como consecuencia de la socialización laboral, generaba sentimientos de satisfacción personal, logros y utilidad, elevando su autoestima y conduciéndola progresivamente hacia el empoderamiento individual y colectivo.

Propuesta

Tradicionalmente la economía se ha caracterizado por una visión mercadocéntrica que invisibiliza las necesidades prácticas y estratégicas de los seres humanos sobrevalorando las necesidades del mercado.

Desde una perspectiva de género y teniendo en cuenta los resultados anteriores, es necesario que el Estado oriente el desarrollo económico hacia la vida, dirigiendo su atención al descubrimiento de posibilidades, y potencialidades de los hombres y las mujeres que participan en el sector agro exportador, más allá de lo que represente económicamente esta actividad.

Es importante que a la economía se le ubique en una dimensión más femenina y holística de la vida, mucho más intuitiva, sensitiva, receptiva, imaginativa, creadora, concreta y amorosa. Siendo éste el camino que nos podría llevar a eliminar problemas tan acuciantes como la feminización de la pobreza y la triple jornada.

Es necesaria una propuesta que rescate los valores de equidad, respeto y solidaridad, creando una economía para la vida, ya que todos y todas estamos intrínsecamente interconectados.

Así pues, proponemos lo siguiente:

- Crear un código ético para el sector agro exportador que garantice:
 - La equidad entre los géneros valorando en toda su dimensión el aporte de la mujer en la cadena productiva.
 - La igualdad de oportunidades de la mujer y su inserción en todos los eslabones de la cadena productiva, de acuerdo a su condición, sin que este factor quede al libre arbitrio de quienes dirigen la actividad (generalmente son hombres).
 - La visibilización del trabajo de las mujeres en el sector, a través del rescate de las estadísticas por todas las instituciones del Estado involucradas y por la empresa privada. Esto debe ser independiente del tipo de relación laboral que medie entre las partes (contrato firmado o arreglo verbal), y del tiempo que dure la relación (meses, días o semanas).

- El pago de prestaciones sociales a las mujeres por parte de las empresas como forma de garantizar la atención a su salud y acceder a su jubilación.
- La resignificación del aporte de las mujeres al sector por medio del reconocimiento a sus capacidades, habilidades y potencialidades.
- La estabilidad emocional de las mujeres, eliminando la incertidumbre, la inestabilidad y el anonimato en la relación laboral.
- Estimular las investigaciones con enfoque de género en el sector agrícola y en especial en el sector agroindustrial y agro exportador como un medio para resignificar, visibilizar y dimensionar el aporte de las mujeres a su desarrollo, y que sirva como insumo para generar políticas públicas que contribuyan al progreso de la familia rural.
- Realizar un diagnóstico a nivel nacional sobre el sector agro exportador de productos no tradicionales, con enfoque de género.
- Revisar el Código de trabajo, para analizar desde una perspectiva de género, aquellas normativas legales que lesionan los intereses de las mujeres trabajadoras del agro, sobre todo las relacionadas con la flexibilización laboral.
- Contemplar la posibilidad de establecer medidas que aseguren el empleo a las mujeres del sector, independientemente de las negociaciones relacionadas con los Tratados de Libre Comercio.
- Incidir en la formulación de políticas públicas, con perspectiva de género, para el sector agro exportador, por medio de grupos organizados, debates, etc.
- Sensibilizar a las instituciones del Estado y a las empresas del sector sobre la importancia de desagregar las estadísticas por género como forma de visibilizar y resignificar la condición laboral de las mujeres rurales.
- Crear conciencia entre los empresarios y técnicos para que se le dé mayor participación a las mujeres en la cadena productiva dentro del sector agro exportador.
- Revisar la Ley 4 del 29 de enero de 1999, que instituye la igualdad de oportunidades

para las mujeres en general y en particular para las mujeres campesinas, como grupo de especial interés, con el objetivo de garantizar las condiciones de empleo más favorables para las mujeres del sector agro exportador.

- Supervisar periódicamente a las empresas agro exportadoras; por parte del Estado, como forma de garantizar condiciones de trabajo adecuadas.
- Transversalizar el enfoque de género dentro de las políticas públicas planteadas para el sector agropecuario.
- Crear conciencia entre los/as empresarios/as agro exportadores/as de productos no tradicionales, sobre la importancia de establecer contratos formales con las mujeres que laboran temporalmente en el sector, con el objetivo de garantizarles seguridad social para ellas y sus familias, así como una jubilación que les asegure una vejez digna.
- Impulsar el desarrollo de proyectos autosostenibles para el grupo de mujeres estudiadas en coordinación con las empresas involucradas en esta investigación, utilizando el producto de rechazo, con el objetivo de garantizar una fuente de ingreso permanente para éstas familias y mitigar la incertidumbre que viven estas mujeres mientras esperan la época de zafra - cosecha.
- Lograr el empoderamiento de las mujeres estudiadas:

Para lograr el empoderamiento de las mujeres de la muestra es necesario: en primera instancia identificar el control que tienen sobre sus propias vidas, y en segundo lugar, es importante conocer cuáles son las necesidades prácticas de género y cuáles son sus intereses estratégicos.

Lo anterior nos lleva a desarrollar diferentes fases en el proceso de empoderamiento:

Primera fase:

Realizar investigaciones diagnósticas utilizando el paradigma cualitativo y cuantitativo sobre el trabajo de las mujeres en la agro exportación.

Segunda fase

- Elaborar proyectos de desarrollo y sostenibilidad para el grupo estudiado, a partir de las necesidades prácticas y estratégicas detectadas, con la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.
- Elaborar programas de educación para las mujeres estudiadas con objetivos estratégicos de empoderamiento y equidad de género.

Temas tales como: Liderazgo, género, sostenibilidad, desarrollo personal, autoestima, violencia intrafamiliar, salud reproductiva, interés de género, equidad, comercialización, microempresas, biodiversidad, entre otros.

- Desarrollar programas de capacitación para las mujeres estudiadas y sus compañeros en áreas no tradicionales que contribuyan a superar sus condiciones materiales de vida.
- Desarrollar programas de capacitación relacionados con autosostenibilidad, como una estrategia de supervivencia y superación de la pobreza.

BIBLIOGRAFÍA

- BARMAN, Zygmunt *La Globalización consecuencias humanas*. Fondo de Cultura Económica. México, 2004
- Banco Mundial. Proyecto SICA. *Servicio de información agropecuaria del Ministerio de Agricultura y Ganadería del Ecuador*. El concepto de clúster, <http://www.sica.gov.ec/agronegocios/Biblioteca/Ing%Rizzo/azucar/cluster.htm>
- CANDANDO, Jacqueline. *Género y Trabajo*. IMUP. Panamá 1999
- Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas: Conclusiones del taller “*Las mujeres del campo participamos y nos empoderamos*”. Montevideo, 22 – 23 de marzo de 2004.
- Contraloría General de la República. *Censos Agropecuarios*. 2001.
- Contraloría General de la República. *Censos del 2000*. Panamá, 2000.
- Contraloría General. Situación de la Población Panameña con Perspectiva de Género. 1995.
- García, Ana y Gomáriz, Enrique. *Género y Mujeres rurales en las estrategias y políticas del desarrollo sostenible territorial*. IICA. 2003.
- GOMÁRIZ, Enrique y García, Ana Isabel. *La perspectiva de género y mujeres rurales en las estrategias y políticas de desarrollo territorial sostenible*. Serie Cuadernos ICA. Costa Rica. 2004.
- GÓMEZ, Francisco. *La Fiebre de los “Clusters”*. La Prensa, suplemento Financiero. martes 5 de julio de 2005, edición N° 382.
- HURTADO, Jacqueline. *El proyecto de investigación holística*. Editorial Magisterio y Colección Holos. 2002, Colombia, Bogotá.
- Instituto Vasco de la Mujer. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de Desarrollo*. EMAKUNDE. Barcelona. 1998.
- La Prensa web, 3 de febrero de 2003. Entrevista de Vielka Corro a Francisco Antúnez.
- LAGARDE, Marcela. *Género y feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. Madrid. España. 1996.
- LEÓN, Magdalena. *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá, 1997.
- MICI. *Estadísticas sobre microempresas en Panamá*. 2003.
- MIDA. Dirección Nacional de Agricultura. Informe 2004 – 2005. Panamá.
- MIDA -Ministerio de Desarrollo Agropecuario. *Plan Estratégico. Manos a la Obra*, 2004 – 2009. Panamá, 2004.
- MINJUMNFA. *Informe Clara González*. Panamá, 2002.
- MINJUMNFA. *Ley N° 4 (del 29 de enero de 1999)*. Panamá, 2001.
- MOSER, Caroline. *Planificación de género y desarrollo*. Editorial Flora Tristán, año 1995.
- PARRA Escobar, Ernesto. *El impacto de la microempresa rural en la economía Latinoamericana*. Bogotá, agosto, 2000.
- PIÑEIRO, Diego. *Los trabajadores rurales en el Uruguay. Principales tendencias*. V Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural. Chapingo, Mexico. 10 al 15 de Octubre de 1998.
- REGO, Paola Alexandra. *Minicadenas Productivas. Una alternativa para el desarrollo regional*.
- ROSALES, Sara Elisa. *Los TLC y las mujeres. Caso de Honduras*. 2003.
- TORRES, Tita. *Los tratados de libre comercio y las mujeres. Un análisis crítico de los impactos. Programa de género y democracia*. CEP-Alforja.
- TREJOS, Eugenia, Abdallah, Leda. *Discusión y Aplicación de Flexibilidad Laboral en Centroamérica*. Escuela de Economía en la Universidad Nacional de Costa Rica y ASEPROLA. Año 2000.
- UNIFEM- PNUD – MINJUMNFA – UNIV. DE PANAMÁ. *Economía y género en Panamá. Visibilizando la participación de las mujeres*. Panamá, 2005.
- VILLOTA de, Paloma. *Economía y género*. UNIFEM. Icaria. Barcelona, año 2003.
- YÁÑEZ, Sonia. *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. Chile 1999.

LA SEGREGACIÓN SECTORIAL Y OCUPACIONAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA PANAMEÑA, 1991-2004

Rosa Arrocha

INTRODUCCIÓN

Con este trabajo se busca medir la segregación ocupacional por género en Panamá durante el período 1991-2004. Este fenómeno se presenta cuando existe una división desigual del empleo masculino y femenino, respecto de su participación en el empleo total.

Panamá, al igual que la mayoría de los países, ha observado una creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, debido tanto a transformaciones propias de éste, como a cambios en las pautas sociales de comportamiento. Esta mayor participación de la mujer está asociada con discriminación laboral por sexo, con salarios más bajos que los hombres, el trabajo se produce en determinadas ocupaciones o ramas de la economía generalmente las peor remuneradas o con menor estatus y en condiciones de trabajo desfavorables.

La segregación ocupacional es un elemento que implica una pérdida de oportunidades de elección por parte de las mujeres, ocasionando distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo al igual que en las decisiones de educación. Se ha demostrado que la segregación es capaz de explicar por sí sola una parte importante de la brecha observada de ingresos entre hombres y mujeres.¹

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Existe la necesidad social de identificar el comportamiento de la segregación ocupacional por razón de género en Panamá. La tendencia indica que existe desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. El problema consiste en identificar como ha

1. Arriagada, Irma. Realidades y Mitos del Trabajo Femenino en América Latina. 21 Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL, pág. 21

sido la tendencia que presentan las mujeres a estar ocupadas en pocas ocupaciones con respecto a los hombres (*segregación horizontal*); y la tendencia que presentan los hombres a ocupar los puestos de mayor jerarquía y las mujeres a estar en categorías inferiores dentro de una misma ocupación (*segregación vertical*).

El problema de la segregación vertical y horizontal refleja una exclusión social de las mujeres y discriminación ocupacional, caracterizando los siguientes efectos negativos:

- a. La forma en que los hombres perciben la actividad económica de las mujeres e incluso en la que las propias mujeres lo hacen, contribuyendo a la perpetuación de los estereotipos de cada género.
- b. La eficiencia de los mercados, dando lugar a desajustes entre habilidad y puestos.
- c. Desigualdad salarial entre hombres y mujeres.
- d. Afecta las decisiones sobre educación y entrenamiento de las futuras generaciones, en tanto aquéllas dependen de las expectativas respecto a las oportunidades que brinde el mercado laboral.

La segregación por género está presente en mayor o menor grado en todos los países del mundo y representa un problema para la sociedad porque una proporción importante de la población, la femenina, se encuentra en una situación desfavorable que conlleva impactos en el funcionamiento económico y social de una nación.²

Determinar la magnitud y evolución de la segregación ocupacional es relevante para conocer las oportunidades laborales que enfrentan las mujeres así como para explicar su situación y las diferencias en los resultados obtenidos con relación a los hombres en el mercado de trabajo. Este trabajo analiza la segregación por sectores, considerando las ramas de actividad, para los años 1991 al 2004 y la segregación ocupacional para 78 subgrupos de ocupación para los años de 1991 a 2000, caracterizando la evolución de la segregación por sectores y subgrupos de ocupación, además se identifican las ocupaciones femeninas y masculinas, cuantificando el nivel de segregación ocupacional.

2. ANKER, Richard. 1997. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. En Revista Internacional del Trabajo -OIT-. Vol. 136, #3, pág.343.

2 JUSTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

La segregación ocupacional por género en Panamá está relacionada con la equidad y la eficiencia del trabajo, con la distribución y la magnitud de la renta nacional. En la actualidad los análisis de las categorías de ocupación sólo hacen referencia a los diez (10) grandes grupos de ocupación. Esta investigación desagrega la información a nivel nacional de los 78 subgrupos de ocupación, lo cual sirve de herramienta técnica, para la toma de decisiones en cuanto a políticas de género. Considerando que las autoridades políticas en los últimos años se han preocupado por desarrollar políticas públicas encaminadas a combatir las desigualdades de género en el mercado laboral es importante conocer la magnitud de la segregación de la mujer en la esfera laboral en nuestro país.

Los resultados de este análisis de la segregación ocupacional servirán de fundamento para medir el impacto que se genera con la reasignación de las mujeres en otras ocupaciones y el beneficio económico a la sociedad. El desplazamiento de las mujeres a otras ocupaciones aumenta la producción interior y los valores de mercado de los productos marginales, en las ocupaciones donde ocurre el desplazamiento. Permitirá orientar a jóvenes mujeres decidir sobre la elección de su carrera profesional.

3 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

El concepto de segregación ocupacional se basa en el modelo de concentración que utiliza los conceptos de oferta y demanda para analizar las consecuencias de confinar a las mujeres en un número reducido de ocupaciones.³

El modelo de concentración se basa en los siguientes supuestos:

- a. La población activa está dividida por igual entre trabajadores masculinos y femeninos.
- b. El mercado de trabajo está formado por ocupaciones cuyas curvas de demanda de trabajo son idénticas.
- c. Los hombres y las mujeres tienen características laborales homogéneas, son igualmente productivos(as) en cualquier ocupación.

3. MCCONNELL R, BRUES, MACPHERSON D. "Economía Laboral". Madrid: Mc Graw Hill, sexta edición 2003. pág.: 446

- d. Los mercados son competitivos, por lo que las curvas de demanda reflejan no sólo el ingreso del producto marginal, sino también el valor del producto marginal.
- e. Como consecuencia de la segregación ocupacional, las mujeres quedan confinadas en pocas ocupaciones y son excluidas de otras.

La segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorable. Las mujeres se concentran predominantemente en las ocupaciones denominadas femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido socialmente, es decir no determinadas, biológicamente. Éste es uno de los aspectos de desigualdad observada entre hombres y mujeres.⁴

La tendencia de inserción que presentan las mujeres en ocupaciones diferentes a la de los hombres se denomina *segregación ocupacional horizontal*, y la poca representación de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores se refiere a la *segregación ocupación vertical*.⁵

La segregación ocupacional es un concepto que describe una situación de hecho, puede expresarse como discriminación ocupacional cuando, en función de criterios económicos, otros distintos de la productividad de la mano de obra determinan el número de hombres y mujeres que tienen la oportunidad de ingresar en cierta ocupación.⁶

En el mundo entero, las mujeres y los hombres desempeñan actividades diferentes basadas en ideas estereotipadas en cuanto al sexo, y los salarios pagados en las profesiones consideradas como propias de hombres son considerablemente más elevados. En un análisis global de la segregación de la mujer a escala mundial, basándose en una recopilación de datos detallados sobre 41 países, se observó que los tipos de ocupaciones que se

4. GUZMÁN, Flérida. ¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico en México 1970-2000. Tesis de maestría. Facultad de Economía, UNAM, México, 2002.

5. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª. reunión 2003. Informe del Director General. Informe I(B). Ginebra OIT. Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo como indicador de la discriminación en el trabajo fundada en el sexo: 45-65

6. Op. Cit.

consideran masculinas o femeninas son sorprendentemente similares en todo el mundo. De hecho, la mayoría de los hombres y las mujeres se dedican en todas partes a actividades consideradas propias de su sexo, si bien el número de ocupaciones que se supone deben ser desempeñadas por hombres es mucho mayor que el correspondiente a las mujeres. Dicho análisis mostró que en la región asiática la segregación de la mujer en la esfera laboral es la más baja, mientras que en Oriente Medio y en la región de África Septentrional es la más elevada. También reveló que las diferencias entre las distintas regiones y subregiones en lo que se refiere a esta segregación son enormes y que no pueden deberse a disparidades de carácter socioeconómico, tales como los niveles de instrucción y de ingresos. Por fortuna, en ese análisis también se llegó a la conclusión de que la segregación de la mujer en la esfera laboral ha ido disminuyendo en los últimos años en gran parte del mundo.⁷

La situación de las trabajadoras varía en función de las características de cada sector específico de la economía. Así, la introducción de técnicas más avanzadas en la industria manufacturera ha permitido a las mujeres desempeñar actividades y trabajar en industrias que anteriormente estaban en gran parte reservadas a los hombres; lo cual ha redundado, en los dos últimos decenios, en un aumento de la cantidad y la proporción de mujeres empleadas en la industria manufacturera. Ahora bien, un análisis estadístico de los trabajadores del sector manufacturero reveló que, si bien hay poca diferencia entre el promedio de horas efectuadas por los hombres y por las mujeres, la disparidad en cuanto a sus ingresos es considerable en muchos países. Esto confirma que, en ese sector, las mujeres suelen ejercer principalmente actividades para las que se requieren pocas calificaciones y que están mal retribuidas. Varios estudios sobre la remuneración y las perspectivas de carrera en los servicios de enfermería pusieron de relieve problemas de esta misma índole en la esfera de la atención de salud. También se emprendió un estudio de los progresos que se han conseguido en Europa en los últimos años respecto de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres que ocupan puestos profesionales y directivos.⁸

En *Gender and Jobs: Sex Segregation in Occupations in the World*, una publicación de la OIT de Richard Anker, surgen algunas tendencias generales. Las mujeres están superrepresentadas en la categoría profesional y técnica (habitualmente confinada a la ense-

7. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Actividades de la OIT, 1994-1995. Conferencia Internacional del Trabajo 83.ª reunión 1996, pág. 3

8. Ibid.

ñanza y la enfermería), en el sector de trabajo de oficina y en los puestos de servicio en todas las regiones (más frecuentemente como empleadas domésticas, peluqueras y camareras). Las mujeres están sub-representadas en los puestos productivos (que representan el mayor porcentaje de empleos en el sector no agrícola) y tienen la menor tasa de participación en el sector administrativo/gerencial (por lo general cargos prestigiosos, bien remunerados). Las mujeres están sobre-representadas en la categoría de ventas en la mayoría de los países de África y América Latina y el Caribe; en Asia, la situación es variada; y en la mayor parte del Medio Oriente y África Septentrional hay muy pocas mujeres en este sector.

El estudio de Anker indica que las trabajadoras siguen concentradas en empleos menos prestigiosos, con menores ingresos y determinados por el género que reflejan estereotipos persistentes sobre la capacidad «natural» y características «femeninas». En el sector administrativo/gerencial, donde los trabajadores deben ser respetados y percibidos como dirigentes con conocimientos, hay muy pocas mujeres. En el sector de servicios, donde los trabajadores «hacen» para los demás, con frecuencia por bajos salarios, las mujeres tienen una larga historia.⁹

La participación femenina en los servicios sociales, comunales y financieros se ha caracterizado a su vez por la concentración de las trabajadoras en ciertas ocupaciones, por lo general de menor status e inferior remuneración que las de sus pares masculinos. Ocupaciones tales como maestra, telefonista, empleada administrativa, secretaria, mecanógrafa, graboverificadora, azafata, fueron consideradas “femeninas”. Esta diferenciación entre los sexos en términos ocupacionales y de remuneración creó nuevos patrones de desigualdad social.¹⁰

Caracterizando el mismo fenómeno desde una perspectiva sociológica, éste se manifiesta cuando: “Existe una desigual estructura de oportunidades ocupacionales por sexo, cuando el acceso a los diferentes estatus es diferente para hombres y mujeres que poseen condiciones equivalentes de clase social, educación, experiencia laboral, etcétera”.¹¹

9. Ibid

10. De .FANELLI GARCÍA, Ana M. Patrones de Desigualdad Social en la Sociedad Moderna: Una Revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género.

11. Ibid.

3.1 Factores determinantes de la segregación en la ocupación¹²

Los factores sociales, culturales, históricos y económicos determinan el alcance y los modelos de segregación en la ocupación en todo el mundo. Estos factores incluyen:

- Las pautas sociales e ideas estereotipadas sobre los hombres y las mujeres, la vida familiar y la vida laboral en lo público y lo privado.
- La educación y la formación profesional.
- Los regímenes fiscales y de seguridad social, y las políticas e instituciones de bienestar social.
- La estructura del mercado de trabajo, incluida la dimensión de la economía informal, y la discriminación en el acceso al mercado de trabajo.

Para el análisis de la segregación en el mercado laboral suele utilizarse la división de las ocupaciones según presenten o no altos niveles de concentración por sexo: se habla de ocupaciones femeninas y masculinas.¹³

Ocupaciones femeninas son aquellas en las que la representación de las mujeres es mayor al porcentaje de mujeres en el empleo total.

Las ocupaciones masculinas son aquellas en las que la representación femenina es menor al porcentaje de mujeres en el empleo total.

Las ocupaciones integradas en términos de género son aquellas en las que la representación de las mujeres está comprendida entre 1 y 1.25.

Las teorías que explican la segregación ocupacional entre sexos se pueden clasificar en tres grandes categorías: *teoría neoclásica del capital humano*, *teorías de la segmentación de los mercados de trabajo* y *teorías no económicas o feministas*.¹⁴

12. Ibid.

13. Amarante, V. Espino Alma. La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay. (1986-1999) de Citado en FLÜCKIGER y SILBER (1999), pág. 8

14. CÁCERES RUIZ, Juan Ignacio, La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Departamento de Economía General, Universidad San Pablo CEU). Lorenzo ESCOT MANGAS, José Andrés Fernández Cornejo, Javier Saiz Briones. Departamento de Economía Aplicada III, Universidad Complutense de Madrid.

4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Generales

1. Describir la distribución de las ocupadas y los ocupados por sectores y ocupaciones.
2. Analizar la segregación en el mercado laboral panameño por sectores y ocupaciones.

4.2 Específicos

1. Calcular el porcentaje de mujeres en cada uno de los sectores 1991-2004.
2. Calcular el porcentaje de mujeres en cada uno de los grupos y subgrupos de ocupación 1991-2000.
3. Calcular la participación de las mujeres en cada uno de los sectores 1991-2004.
4. Calcular la participación de las mujeres en cada uno de los grupos y subgrupos de ocupación 1991-2000.
5. Calcular la concentración de las mujeres en cada uno de los sectores 1991-2004.
6. Calcular la concentración de las mujeres en cada uno de los grupos y subgrupos de ocupación 1991-2000.
7. Calcular la variación del empleo en las ocupaciones calificadas como femeninas o masculinas.
8. Calcular el índice de segregación por sectores económicos 1991-2003.
9. Calcular el índice de segregación por grupos y subgrupos de ocupación 1991-2000, según área.
10. Calcular el índice de segregación por subgrupos de ocupación 1991-2000, según sea empleado(a) público o privada.
11. Calcular el índice de segregación por subgrupos de ocupación 1991-2000, según área urbana rural.

4. METODOLOGÍA

Para este estudio se utilizaron los datos de la encuesta de hogares realizada por la Contraloría General de la República en cada mes de agosto, para los años 1991 a 2004. Esta encuesta tiene como universo la población de 15 años y más que reside habitualmente en viviendas particulares en la República. Estas encuestas son comparables a través del tiempo.

Se realiza un análisis de las ocupadas y los ocupados según sectores, grupos y subgrupos de ocupación. Para estudiar el empleo por sector se utiliza como indicador el número de personas ocupadas en un determinado sector económico (primario, secundario y terciario) y en las ramas de actividad, y se expresa en porcentaje del empleo total; la **participación porcentual de las mujeres en cada una de las ocupaciones, representación de las mujeres en cada una de las ocupaciones** (definida como el porcentaje de mujeres en una determinada ocupación dividido por el porcentaje de mujeres en el empleo total) y la **concentración de las mujeres en cada ocupación** (que indica la fracción), el porcentaje del empleo femenino total que se sitúa la ocupación i.

Una limitante de esta investigación consiste en que el análisis por sectores se realiza para los años 1991- 2004 y el de las ocupaciones sólo para 1991-2000, esto se debe a que la Encuesta de Hogares, para los años 1991-2000, en el análisis por ocupaciones, considera la Clasificación Nacional de Ocupaciones elaborada en 1990 (COTA 1990), de la Contraloría General de la República, que tiene 10 grupos principales, 75 subgrupos y 1179 ocupaciones. A partir del 2001 se utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON 2000), que presenta 10 grupos principales (que fueron redefinidos), 28 subgrupos principales, 116 subgrupos, 390 grupos primarios y 1653 ocupaciones.

Se calcularán los índices de disimilitud para sectores y ramas de actividad por área y por tipo de empleado público y privado para los años 1991-2004. El índice de segregación que se va a utilizar en este estudio es el **índice de disimilitud** (*index of dissimilarity*), desarrollado por Duncan y Duncan (1955), y que de ahora en adelante se denotará por ID. En términos de ocupaciones, el ID se define como la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres (respecto al total de mujeres) y los porcentajes de hombres (respecto al total de hombres) en cada ocupación, todo ello dividido por dos.

El índice de segregación es una medida para cuantificar la concentración o segregación ocupacional. Cuando se aplica a la discriminación por razón de género, este índice tiene por objeto mostrar el porcentaje de mujeres (o de hombres) que tendrían que cambiar de ocupación para que estuvieran distribuidas entre las ocupaciones en las mismas proporciones que para varones. Este índice puede tomar valor entre 0 y 1.0, y cuanto más alto sea el valor, mayor es el grado de segregación ocupacional. Tomando en cuenta que las medidas de segregación en el mercado laboral pueden ser subestimadas cuando se utiliza información muy agregada y ocultar valiosa información, se trabajará a nivel de los subgrupos de ocupación. Se analiza la evolución temporal del Índice de Duncan a través de la descomposición, que mide los cambios del empleo relativo dentro y a través de las ocupaciones o sectores. La tabulación de los datos se realizó con el programa Stata 6.0.

PLAN DE ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a los objetivos propuestos se calcularon:

- 6.1. La participación de las mujeres en cada una de las ocupaciones:** que es el porcentaje de mujeres en cada una de esas ocupaciones, para la *i*-ésima ocupación, se define como:

$$\frac{\text{mujeres en la ocupación } i}{\text{total de trabajadores en la ocupación } i} \times 100$$

- 6.2. La representación de las mujeres en la *i*-ésima ocupación:** definida como el porcentaje de mujeres en la *i*-ésima ocupación dividido por el porcentaje de mujeres en el empleo total.

$$\frac{\% \text{ mujeres en la ocupación } i}{\% \text{ mujeres en el empleo total}}$$

Si en la ocupación *i* se obtiene un valor para la representación que es mayor que 1, entonces se dice que las mujeres están sobre-representadas en esa ocupación, en el sentido de que su participación en esa ocupación supera a la participación media de las mujeres en el empleo total de la economía. Si se obtiene un valor que es menor que 1, se dice que las mujeres están infra-representadas en ella.

- 6.3. La concentración de las mujeres en la *i*-ésima ocupación:** indica el porcentaje del empleo femenino total en que se sitúa la ocupación *i*.

$$\frac{\text{mujeres en la ocupación } i}{\text{empleo femenino}} \times 100$$

6.4. **Crecimiento del Empleo:** el cálculo de las ocupaciones se efectuará comparando los años 1991 con el 2000. Para ambos años se considerará lo femenino y masculino. Para ello se calculará la variación porcentual.

6.5. **El índice de Duncan (ID)**, permite observar los cambios en el tiempo y el grado de segregación de diferentes grupos se define como la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres (respecto al total de mujeres) y los porcentajes de hombres (respecto al total de hombres) en cada ocupación, todo ello dividido por dos. Es decir, •ç

$$\frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{\text{mujeres en la ocupación } i}{\text{empleo total femenino}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación } i}{\text{empleo total masculino}} \right|$$

El ID puede tomar valores que abarcan desde 0 (no segregación; las mujeres están distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres) hasta 1 (segregación completa; cada ocupación es completamente masculina o femenina).

Una de las interpretaciones que se le puede dar al ID es que mide el porcentaje de mujeres (o de hombres) que sería necesario que cambiasen de ocupación para que las mujeres estuviesen distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres. Por ejemplo, un ID de 0,45 significa que sería necesario que el 45% de las mujeres (o de los hombres) cambiasen de ocupación para que mujeres y hombres sean distribuidos en la misma proporción.

Por otra parte, si se analiza la evolución temporal del ID, hay que tener presente que los cambios que experimente a lo largo del tiempo pueden obedecer a:

- cambios en la estructura ocupacional de los trabajadores (en la distribución de los ocupados -de ambos sexos- entre las diferentes ocupaciones).
- cambios en la composición por sexo de las ocupaciones (en el grado de feminización/masculinización de las ocupaciones).

El interés en hacer este tipo de distinciones ha llevado a que normalmente se descompongan los cambios en el ID en: cambios en la composición por sexo de las ocupaciones; cambios en el tamaño relativo de las ocupaciones (en la distribución de las ocupaciones); y el denominado residual o “efecto interacción”. El método de

descomposición se inicia recalculando el ID correspondiente al último año a través de dos vías: una de ellas utiliza la misma distribución ocupacional que en el año inicial y otra de ellas trabaja los mismos porcentajes de hombres y mujeres en cada ocupación que en el año inicial. Las diferencias entre estos dos ID recalculados y el ID efectivo del primer año se considera que indican, en el primer caso (denominado ID composición), en qué medida la segregación ocupacional cambió exclusivamente debido a cambios en la composición por sexo de las ocupaciones (dado que la estructura ocupacional fue estandarizada, es decir, forzada a permanecer igual en los dos períodos); y, en el segundo caso (denominado ID-distribución), en qué medida la segregación ocupacional cambió debido exclusivamente a cambios en la estructura de las ocupaciones (dado que las composiciones por sexo de todas las ocupaciones fueron estandarizadas).

$$\text{ID- composición} = \frac{1}{2} \left[\sum_i \left[\left| \frac{q_{i2} T_{i2}}{\sum_i q_{i2} T_{i2}} - \frac{p_{i2} T_{i2}}{\sum_i p_{i2} T_{i2}} \right| - \sum_i \left| \frac{q_{i1} T_{i1}}{\sum_i q_{i1} T_{i1}} - \frac{p_{i1} T_{i1}}{\sum_i p_{i1} T_{i1}} \right| \right] \right]$$

$$\text{ID- distribución} = \frac{1}{2} \left[\sum_i \left[\left| \frac{q_{i1} T_{i2}}{\sum_i q_{i1} T_{i2}} - \frac{p_{i1} T_{i2}}{\sum_i p_{i1} T_{i2}} \right| - \sum_i \left| \frac{q_{i1} T_{i1}}{\sum_i q_{i1} T_{i1}} - \frac{p_{i1} T_{i1}}{\sum_i p_{i1} T_{i1}} \right| \right] \right]$$

Donde q_{it} es el porcentaje de mujeres en la ocupación i en el momento t ; p_{it} es el porcentaje de hombres en la ocupación i en el momento t ; y T_{it} es el número total de trabajadores en la ocupación i en el momento t .

2.1 Distribución de las ocupadas y los ocupados por ramas de actividad y por sectores económicos

En la tabla 1 del anexo, 17 ramas de actividad económica se ordenan, de mayor a menor, según la participación de las mujeres en cada una de ellas, para el 2004.

Como se puede ver, el sector con mayor participación femenina es el sector terciario, en donde las mujeres constituyen el 46.83% del empleo, con un valor para la representación de 1.33, lo que quiere decir, que el porcentaje de mujeres en este sector supera en 33% en el empleo total. Además, en este sector se concentra el 88.12% de las trabajadoras de la economía panameña. En el sector primario las mujeres sólo tienen un 6.58% de participación en el empleo.

En cuanto a las ramas de actividad, sólo en las que componen el sector terciario las mujeres están bien representadas.

La agrupación de las ramas según ocupaciones femeninas, masculinas e integradas. Las ocupaciones se considerarán femeninas si la representación de las mujeres es mayor a 1.25; es decir, aquellas en las que el porcentaje de mujeres es superior al empleo total en un 25%. Las ramas masculinas son aquellas en las que la representación de los hombres es mayor a 1.25%, es decir, cuando el porcentaje de hombres en el empleo total (64.77%) sea superado en un 25%. Las ocupaciones integradas en términos de género son aquellas en las que la representación de las mujeres/ hombres esté comprendida entre 1 y 1.25.

Las ramas consideradas como femeninas en orden decreciente son: Hogares privados con servicio doméstico (2.51), Enseñanza (1.91), Actividades de servicios sociales y de salud (1.86), Intermediación financiera (1.81), Hoteles y restaurantes (1.59).

En cuanto a las ramas consideradas masculinas en este estudio en orden decreciente se encontraron las siguientes: Explotación de minas y canteras (1.54), Construcción (1.51),

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca ambas con (1.44), Organizaciones y órganos extraterritoriales (1.40), Transporte, Suministro de Electricidad, gas y agua (1.37) y almacenamiento y comunicaciones (1.32).

Las ramas consideradas como integradas en términos de género son: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler, otras actividades comunitarias, sociales, personales, de servicio, comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos, Industrias manufactureras.

Se observa que las ramas más feminizadas corresponden al sector servicio, mientras que las masculinas se corresponden, sobre todo, con actividades desarrolladas en la industria.

Las mujeres están más concentradas en las ramas femeninas que los hombres en las ramas masculinas. La rama de mayor representación femenina es Hogares privados con servicio doméstico, tiene una concentración de 15.34% y la rama de mayor representación masculina, Explotación de minas y canteras, sólo tiene una concentración de 0.09%. (Observar columna 3 y 6 de la tabla 1).

2.2 Distribución de las ocupadas y los ocupados por grupos principales de ocupación y subgrupos de ocupación

El análisis anterior se hace para la tabla 3 del anexo donde se tienen 10 grupos principales de ocupación y los 78 subgrupos principales de ocupación para el 2000, según la COTA 1990.

Los grupos principales más feminizados son: Empleados de oficina y ocupaciones afines (2.24), Trabajadores en servicios personales y en ocupaciones afines (1.63), Trabajadores en ocupaciones no identificables o no declaradas y otros trabajadores (1.49), Vendedores y ocupaciones afines (1.43), Profesionales, científicos y otros intelectuales (1.37).

Las profesiones que pertenecen a los grupos masculinos son: Conductores de medios de transportes y ocupaciones y afines (1.49), Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, madereros y ocupaciones afines (1.46), Artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con la hilandería, la confección de vestuarios y calzado, la carpintería, la industria de la construcción, la mecánica y ocupaciones afines (1.33), Obreros y jornaleros, trabajadores en servicios personales y en ocupaciones afines (1.31).

El grupo de Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva se considera un grupo integrado con respecto al género con una participación (1.02).

Los grupos feminizados corresponden principalmente al sector servicio y los grupos con mayor representación masculinos corresponde principalmente a actividades desarrolladas en la industria.

Al hacer el análisis desagregando por los subgrupos principales, los seis subgrupos femeninos con mayor representación son: Lavaderos, planchadores, tintoreros y ocupaciones afines (2.88), Secretarios, mecanógrafos, operadores de máquinas de oficina y afines (2.81), Joyeros y orfebres (2.56), Enfermeras, parteras y ocupaciones afines (2.50), Barberos, peluqueros, embellecedores y ocupaciones afines (2.47), Trabajadores del servicio doméstico y servicios personales directos (2.39).

Los subgrupos principales más feminizados tienen características que son bastante consistentes con los estereotipos que existen en la sociedad sobre la mujer, tales como su delicadeza y sensibilidad, su destreza manual, especialmente con los dedos, sus ventajas para realizar actividades de cuidado de personas y relacionadas con tareas domésticas, su mayor predisposición para recibir órdenes.

Los seis subgrupos masculinos con mayor representación son: Maquinistas de Locomotoras, Electricista, instaladores de cables eléctricos, reparadores de radio y televisión, electrodomésticos y ocupaciones afines, relojeros y mecánicos de aparatos de precisión y ocupaciones afines, Operarios de máquinas fijas de producción de energía eléctrica, de máquinas de construcción e instalaciones similares y ocupaciones afines todos tienen una representación de 1.51.

Se consideran 12 subgrupos integrados en términos de sexo: Obreros y jornaleros en la industria manufacturera (1.23), Agentes y representantes de venta, bienes y servicios afines (1.23), Religiosos y ocupaciones afines (1.21), Médicos, cirujanos y odontólogos (1.19), Ceramista, alfareros, vidrieros y ocupaciones afines (1.19).

A nivel de los subgrupos, también se observa que las ocupaciones femeninas tienen mayor concentración de mujeres y las ocupaciones masculinas tienen menor concentración de hombres. El subgrupo de mayor representación Lavaderos, planchadores, tintoreros y ocupaciones afines, la concentración de mujeres es de 3.65% y la concentración de

hombres en el subgrupo de mayor representación es de 0.10% y este fenómeno se observa generalmente en todas las ocupaciones.

El análisis de la representación permite observar que hay 20 subgrupos principales considerados femeninos siendo sólo un 27.39% contra 35 que son considerados masculinos con un 47.94%. **Este fenómeno implica una situación de desigualdad para las mujeres, ya que no existe simetría de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de elegir la ocupación a desempeñar: el espacio de los hombres es toda una gama de ocupaciones existentes en la economía, mientras que el espacio de elección de las mujeres es reducido.**

2.3 Crecimiento del empleo en las ramas y sectores femeninos y masculinos

En el caso de las ramas femeninas, el empleo de las mujeres crece un 75.21% durante los 13 años contemplados, mientras que el empleo en los hombres crece en un 77.01%. Como el crecimiento del empleo en los hombres es mayor que en las mujeres, esto implica que la segregación en las ramas tiende a disminuir, pero es importante señalar que en términos absolutos se ha generado más empleo en las mujeres que en los hombres (78,701 contra 34,941).

En las ramas masculinas, crece el empleo de las mujeres en un 73.47% y el empleo en los hombres crece sólo un 22.81%, el mayor crecimiento de las mujeres que el de los hombres apunta a una reducción de la segregación ocupacional por esta vía, aunque mínima porque en términos absolutos el empleo de la mujeres en estas ramas sólo ha aumentado en 61.99 empleos y el de los hombres en 49,321 empleos.

2.4 Crecimiento del empleo en los grupos principales de ocupaciones femeninos y masculinos

El crecimiento del empleo en los grupos femeninos es (68.47%, mayor que en los hombres, donde sólo fue de un 41.90%, lo que implica que la segregación ocupacional en los grupos va en aumento.

En los grupos masculinos, el crecimiento es ligeramente menor en los hombres con 20.17% que en las mujeres con 21.56%. En términos absolutos, se generan 62,967 empleos en los hombres y 5,039 nuevos empleos en las mujeres.

2.5 Crecimiento del empleo en los subgrupos principales de ocupaciones femeninas y masculinas

En los subgrupos de ocupaciones femeninas el empleo crece en un 40.37% en los diez años contemplados, mientras que el empleo de los hombres sólo crece en un 27.24%, en términos absolutos el número de nuevos empleos de mujeres en estos subgrupos es 73,411, y en los hombres se generan 25,359 nuevos empleos. El mayor crecimiento del empleo en las mujeres que en los hombres implica que la segregación ocupacional tiende a incrementarse en estos subgrupos entre 1991 y 2000. En los subgrupos masculinos creció más empleo en las mujeres en 21.56% que en los hombres, donde sólo creció en un 20.17%. Quiere decir que en este caso, la segregación ocupacional tiende a disminuir, en términos absolutos sólo se han generado 2,957 nuevos empleos en las mujeres y 83,848 nuevos empleos en los hombres. El subgrupo con mayor representación femenina lo forman las Lavanderas, planchadoras, tintorerías y ocupaciones afines, en las mujeres ha generado 3,044 nuevos empleos en el año 2000, dando un aumento de 3.23%, no obstante, en los hombres han disminuido 101 empleos lo que significa una reducción de 55.19%.

172

2.6 Análisis de la segregación sectorial y ocupacional a través del índice de disimilitud de Duncan (ID)

El análisis de segregación se hace para los sectores económicos, ramas económicas, los grupos de ocupación y subgrupos de ocupación mediante el índice de segregación de Duncan. Para analizar la evolución temporal del índice de segregación de Duncan (ID), se descomponen los cambios de la variación del ID en: cambios en la composición por sexo en las ocupaciones (en el grado de feminización/masculinización de las ocupaciones) y cambios en la estructura ocupacional de los trabajadores en la distribución de los ocupados de ambos sexos entre las diferentes ocupaciones; y el efecto residual o efecto interacción.

2.6.1 Segregación ocupacional según ramas de actividad y sectores económicos

La segregación ocupacional según las ramas y sectores económicos se analiza para el período de 1991 a 2004.

Al considerar los tres sectores económicos el índice de Duncan varía de 0.40 para 1991, hasta 0.34 para el 2004, observándose una disminución de 6%. En los catorce años analizados se presenta una tendencia decreciente, como se observa en la gráfica N° 1 del anexo. En el área urbana se observa una segregación menor, que va de 0.19 en 1991, hasta 0.23 en el año 2004, en este caso la tendencia de la segregación es creciente. El área rural, por el contrario, decrece ya que presenta un índice de segregación de 0.54 en 1991 y 0.45 en el año 2004.

El índice de segregación por ramas de actividad en 1991 fue de 0.46 y 0.41 para el 2004. En el área urbana éste índice de segregación va de 0.351 a 0.358 en el período de análisis, observándose el menor valor para el año 2000 con 0.316 y el mayor valor en el año 1992 con 0.38 (ver gráfica N° 2 del anexo).

La disminución observada en el índice de Duncan en el período de referencia de un 5% se puede explicar por una disminución de 8% de los cambios en la estructura ocupacional pues aumentó el empleo más en las mujeres en las ramas masculinas y una disminución de 12% de los cambios en la composición por sexo de las ocupaciones pues aumentó el empleo relativo de las mujeres en las ramas masculinas (feminización de las ramas masculinas) (tabla 6 del anexo). En el punto 7.3 de este trabajo, se observa que en términos relativos en las ramas femeninas el empleo masculino creció más que el empleo femenino (77.01% a 75.21%) respectivamente y en las ramas masculinas creció más el empleo de las mujeres que en los hombres (73.47% a 22.81%) respectivamente.

En términos absolutos, en las ramas femeninas se generaron más puestos de trabajos en las mujeres que en los hombres, aproximadamente por cada 2 puestos de trabajo de los hombres se genera un puesto para las mujeres. En las ramas masculinas, por cada 8 empleos generados para los hombres se genera un empleo para las mujeres.

2.6.2 Segregación ocupacional según grupos de ocupación

La segregación ocupacional en los grupos de actividad se analiza para el período 1991 al 2000, considerando la COTA 1990.

El índice de Duncan según los grupos de ocupaciones pasa de 0.54 en 1991 a 0.50 en el 2000, en el área urbana cambia de 0.41 a 0.40 y en el área rural de 0.614 a 0.611.

La disminución en el índice Duncan en los grupos de ocupación en un 4%, es explicada en un 6% por la disminución en los cambios en la composición por sexo de las ocupaciones masculinas y un 4% por la disminución en la estructura ocupacional de los trabajadores, tabla 9 del anexo. Como se puede ver en la tabla 3 del anexo, **en los grupos masculinos** hay un pequeño aumento relativo del empleo de las mujeres, que influye en la composición por sexo, debido al aumento en el tamaño relativo de las ocupaciones más segregadas, aunque en términos absolutos **por cada 12 empleos generados en los hombres se genera un empleo para las mujeres**. En los grupos femeninos por cada 2 empleos generados en las mujeres se genera un empleo en los hombres, por lo que sigue en aumento la feminización de los grupos femeninos.

2.6.3 Segregación ocupacional según subgrupos de ocupación

El análisis de segregación en los subgrupos de ocupación se hace para la serie de años de 1991 a 2000.

El índice de Duncan para los subgrupos de ocupación tiene una tendencia decreciente, lo que implica una disminución en la segregación ocupacional por subgrupos de ocupación en el mercado laboral panameño. Comienza con 0.65 en 1991 y finaliza en el 2000 con 0.61, significa que sería necesario desplazar en el 2000, 61% de la fuerza laboral femenina o masculina para igualar las proporciones de ambos en las diferentes ocupaciones, teniendo en cuenta que la estructura ocupacional cambiaría. Experimenta éste índice una disminución de 4%. La disminución de la segregación ocupacional en el período se atribuye -0.035 al índice de composición porque el empleo en los subgrupos masculinos disminuyó, y -0.047 al índice de distribución, tabla 10 del anexo. Se observa que a lo largo de los 10 años la segregación disminuye y, como indica el índice de composición, disminuyen las diferencias en la composición por sexo en los subgrupos. También disminuyen la distribución en la estructura ocupacional de los trabajadores en los subgrupos como se ve en el índice de distribución.

En el área urbana y rural también se observa una tendencia creciente de este índice de segregación. En el área urbana la segregación varía de 0.56 a 0.54. En el área rural la segregación es mayor y varía de 0.74 a 0.72. El porcentaje de ocupación en el área urbana aumenta de 56% a 64% de 1991 al 2000, pero el porcentaje de las ocupadas aumentó de 75% a 77% en el mismo período. En el área rural el porcentaje de ocupación disminu-

yó de 44% a 35% y el porcentaje de las ocupadas también disminuyó de 25% a 23% en el mismo período, lo que explica las diferencias en la segregación en las áreas.

En este análisis de segregación, se calculó el índice de Duncan para los empleados del gobierno y empleados de empresa privada considerando los subgrupos de ocupación. Se observa mayor segregación en los empleados privados, viéndose una evolución decreciente en todo el período de 0.62 en 1991 a 0.55 en el 2000, gráfica N° 5 del anexo. En los empleados del gobierno también se observa una evolución decreciente, en 1991 se tiene un índice de 0.55 y 0.52 en el 2000.

En el período de análisis, la ocupación en los empleados de la empresa privada aumenta y simultáneamente crece la participación femenina en esa ocupación. Luego las mujeres acceden al mercado laboral como trabajadoras de empresa privada, lo que implica mayores oportunidades en términos de los tipos de ocupación y se contribuye a la disminución de la segregación. En el caso de los trabajadores del gobierno, la ocupación disminuye en el período y disminuye el porcentaje de ocupadas, también disminuye el porcentaje de ocupados, lo que explica la disminución de la segregación.

El análisis de la variación del índice de Duncan para los trabajadores de la empresa privada, se atribuye, -0.13 como índice de composición, es decir, disminuye el grado de masculinización/feminización de las ocupaciones y -0.05 al índice de distribución, disminuye la distribución de ambos sexos en los diferentes subgrupos.

Por último se analizó la variación del índice de Duncan para trabajadores con educación primaria y educación universitaria. En el primer grupo, el índice varía de 0.74 en 1991 a 0.47 en el 2000. El índice de composición es de -0.03 y el índice de distribución es de -0.05. En el grupo con educación universitaria, el índice varía de 0.73 a 0.37 de 1991 al 2000, en este caso el índice de composición es de 0.02 y el de distribución es de 0.005.

Se observa que la ocupación para los trabajadores con educación primaria disminuyó en el período de 38% a 31%, al igual que el porcentaje de ocupados y ocupadas, esto explica la disminución de la segregación. En el grupo con educación universitaria el porcentaje de ocupación aumentó de 17% a 23% de 1991 a 2000, de igual forma aumentó el porcentaje de ocupados y ocupadas. Esto sugiere que **la mayor formación académica de las mujeres, le permite mejor respuesta en términos de sus oportunidades de empleo lo cual ayuda a la disminución de la segregación.**

2.7 Implicaciones de la segregación ocupacional

Nuestro país no escapa al problema de la segregación ocupacional, por este motivo, en la Ley N° 4 de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres, en el Título I, Capítulo I, artículo 4, acápite 9 se refiere a reducir la tasa de desempleo femenino y la segregación laboral por razón de género, así como mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Los resultados de esta investigación indican que si bien se han dado cambios en la sociedad que se expresan en una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, **la segregación en el mercado de trabajo es acentuada, las brechas salariales permanecen y la participación de las mujeres en la toma de decisiones es reducida.** Con este trabajo se logra la visibilidad estadística de las diferencias en cuanto a la segregación ocupacional.

176

La consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una economía en transformación, debe considerarse como un elemento necesario para el desarrollo dinámico de los mercados. El empleo está experimentando cambios profundos, las tecnologías modernas, las transformaciones de la demanda, las innovaciones en los métodos de producción, la organización del trabajo y los nuevos mecanismos de toma de decisiones son factores que obligan a la redefinición de las empresas y a la modificación de la estructura profesional.

El nuevo escenario genera una oportunidad de cambio en la actual segregación laboral, poniéndose el acento en el papel clave que los recursos humanos desempeñan en el sostenimiento y progreso de las organizaciones.

En este sentido, la óptima utilización de la mano de obra y consiguientemente la incorporación de las mujeres a la vida profesional, sin viejos estereotipos, suprimiendo la segregación existente en el mercado de trabajo y revalorizando el trabajo de las mujeres, debe suponer uno de los factores sustantivos de crecimiento del empleo.

La segregación ocupacional en Panamá ha disminuido en la década del noventa al año 2000, pero, sigue siendo un problema de inequidad del mercado laboral.

En las ramas consideradas masculinas como agricultura, pesca, construcción, explotación de minas, por cada 8 empleos en los hombres se genera un empleo en las mujeres. En las ramas femeninas: hogares privados con servicio doméstico, enseñanza, intermediación financiera, actividades de servicios sociales y de salud, por cada 2 empleos en las mujeres se genera un empleo en los hombres. Este fenómeno contribuye a que se mantenga la segregación.

El 47% de las mujeres ocupadas trabajan principalmente en el sector terciario y en ocupaciones como: enfermeras, maestras y profesoras, secretarias, empleadas de contabilidad, telefonistas, tintorerías, modistas.

A nivel de los subgrupos de ocupación se obtuvo un índice de Duncan igual a 0.61, significa que un 61% de ocupadas de los 20 subgrupos femeninos tendrían que distribuirse en los 34 subgrupos masculinos en el país para lograr una perfecta integración. También puede considerarse como una desventaja el hecho de que las ocupaciones femeninas están más concentradas que las masculinas.

La disminución de la segregación para el año 2000 con respecto a 1991 se debe a que el empleo en los hombres sólo creció en un 15.75% y el empleo en las mujeres se elevó en un 22.05%, en los subgrupos masculinos. **Pero, al analizar la relación del número de empleos de hombres respecto al número de empleos en las mujeres ésta es de 28 empleos en los hombres por un empleo en las mujeres.**

La mayor concentración de los subgrupos femeninos y la baja concentración de los subgrupos masculinos es uno de los factores que contribuye a la segregación. De 12 grupos masculinos cuya representación es de 1.51, 10 grupos tienen una concentración menor al 1%.

En el área rural donde el índice de Duncan para el 2000 asciende a 0.72, significa que **72% de las ocupadas del área rural tendrían que distribuirse en los subgrupos masculinos.** Este hecho hace más difícil a la mujer rural obtener empleo pues **está limitada a una oferta menor de ocupaciones con respecto al hombre.** En esta área, de las mujeres ocupadas, el 37% tienen estudios de secundaria y de los hombres ocupados solo el 28%. **De las mujeres ocupadas el 19% tiene estudios universitarios y de los hombres ocupados el 5%.** Las mujeres ocupadas en las edades de 20 a 50 años representan el 79%. Como se puede observar, el nivel educativo y el ser mujer joven ayudan en esta área a obtener empleo, no obstante, la demanda de mujeres es reducida.

Los resultados demuestran que la segregación es mayor en los empleados de la empresa privada que en los empleados del gobierno y menor en el nivel educativo universitario que en el primario.

En cuanto al salario, se observa en los subgrupos femeninos para el año 2000 que en los subgrupos de enfermeras, profesores, servicios domésticos y peluqueros el salario promedio es mayor en las mujeres que en los hombres, al igual que el promedio de años de estudios. En el resto de los subgrupos, el salario promedio de las mujeres es menor que el de los hombres y el promedio de años de estudios es mayor en las mujeres.

En los **subgrupos masculinos** el promedio de salario en los hombres es mayor que el de las mujeres y **el promedio de los años de estudio es menor en los hombres que en las mujeres**. De estos resultados se puede generalizar que **la relación de ingresos es desfavorable a las mujeres** y que, al mismo tiempo, la relación de estudios tiende a ser mejor para ellas produciéndose una brecha entre ambas.

El análisis de la situación anterior refuta la idea de que las mujeres son peor pagadas en promedio debido a que desempeñan trabajos diferentes y advierten sobre la posibilidad de que la disminución de la segregación sexual del trabajo no tenga los efectos esperados sobre la igualación de ingresos entre mujeres y hombres, ni tampoco sobre una valoración igualitaria de los años de estudios realizados por mujeres y hombres.

En cuanto a la segregación vertical, el grupo correspondiente a los gerentes, administradores y funcionarios de categorías directivas se observa como un grupo integrado, aunque la participación de los hombres es mayor (1.02) que la de las mujeres (0.97).

No cabe duda de que **la mano de obra femenina altamente calificada es un recurso que se utiliza mal en el mercado de trabajo**: no es remunerada acorde con el nivel de educación alcanzado y se la segrega en un conjunto limitado de ocupaciones. Sin embargo, la calificación adquirida por las mujeres podría aprovecharse en el mercado de trabajo si se ampliaran las oportunidades laborales que se les ofrecen, lo que implicaría romper la rígida segmentación ocupacional, tanto vertical como horizontal. El cambio en la organización del sistema productivo ofrece a las mujeres un potencial que deben usar. Que ese potencial refuerce o rompa la segmentación ocupacional, por ejemplo, dependerá de la capacidad de negociación que logren las mujeres trabajadoras. Desde la perspectiva del mercado de trabajo, la mayor flexibilidad de la mano de obra femenina con altos

niveles de instrucción podría tornarla sumamente atractiva para el nuevo patrón de desarrollo.

Es importante considerar el problema de la segregación en las políticas de empleo, considerando que la autonomía económica de la mujer, base de la autonomía personal, implica además mayores niveles de igualdad, seguridad y desarrollo profesional, mejora la calidad de vida de las familias, contribuye a la superación de la pobreza y al desarrollo económico y social del país.

El aumento de la participación laboral de las mujeres plantea una realidad a tomar en cuenta para la definición de políticas públicas. ¿Hasta qué punto este aumento expresa un requerimiento de la economía, un cambio de actitud consciente de las mujeres por generar ingresos y por utilizar en su provecho y el de sus familias el mayor nivel educacional logrado en una expectativa laboral más frecuente e intensa en las más jóvenes, una disminución de las barreras al trabajo remunerado, un cambio social que facilita el trabajo de las mujeres, arreglos institucionales y legales que favorecen su trabajo remunerado?

Con las respuestas nacionales a estas preguntas se podrá evaluar si el proceso es realmente positivo o si no se trata más que de un esfuerzo con el costo de un mayor desgaste de las mujeres que aumentan sus jornadas de trabajo: continúan con su carga de trabajo para el hogar propio, soportan el costo social de la maternidad, no gozan de beneficios a través del trabajo y reciben ingresos inferiores a su aporte.

La mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral no se ha acompañado de la eliminación de prácticas discriminatorias y de situaciones de desventaja para ellas, lo que impone claros límites para su desarrollo como trabajadoras. Resulta prioritario apoyarlas, tanto en el campo como en la ciudad, protegiendo sus derechos laborales, incentivando el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y haciendo frente al deterioro de sus remuneraciones.

La eliminación de la segregación en el trabajo y de todas las formas de discriminación de las mujeres en el empleo permitiría: disminuir la invisibilidad del trabajo realizado en diversas esferas no reconocidas como productivas; mayores oportunidades de ascenso y promoción. Esto se logrará si los actores sociales reconocen que para eliminar la discriminación hace falta una intervención de los poderes públicos.

2.8 Consideraciones para la formulación de políticas públicas que contemplan la igualdad de oportunidades para las mujeres

Tomando en cuenta que persisten las prácticas discriminatorias y de situaciones de desventaja para las mujeres, a pesar de su mayor presencia en el mercado laboral, que impone claros límites para su desarrollo como trabajadoras, resulta prioritario apoyarlas, tanto en el campo como en la ciudad, protegiendo sus derechos laborales, incentivando el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y haciendo frente al deterioro de sus remuneraciones.

Para la disminución de la segregación se pueden considerar los siguientes ejes temáticos: acceso y condiciones de empleo, formación profesional, acceso a cargos de decisión, disminución de la brecha salarial.

Teniendo presente que existe un problema de segregación, se pueden plantear tres objetivos principales para lograr su disminución, que podrían considerarse en las políticas públicas de igualdad de oportunidades: 1. Fomentar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad; 2. Equilibrar el acceso y la promoción de las mujeres en el empleo; 3. Garantizar la formación profesional con equidad. Se presentan las justificaciones de estos objetivos, algunas líneas de acción, e instituciones que pueden participar.

El primer objetivo a considerar en las políticas sería: fomentar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Es importante promover un cambio que apunte a la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, de lo contrario muchas políticas y programas continuarían contribuyendo a la desigualdad entre mujeres y hombres. Para ello se deben desarrollar las siguientes líneas de acción:

- Analizar y difundir la situación de la mujer en el mercado de trabajo dejando en evidencia las inequidades existentes.
- Hacer visibles los procesos por los cuales los trabajos que realizan las mujeres no son valorados y las causas que intervienen en su mayor vulnerabilidad.
- Identificar y combatir los factores que dificultan el acceso al empleo, el mantenimiento de la relación laboral y el ascenso de las mujeres.
- Brindar información y orientación laboral a las mujeres facilitando la búsqueda de empleo y la diversificación de las opciones profesionales.

- Combatir la segmentación ocupacional promoviendo el acceso de mujeres a ocupaciones no tradicionales, con tecnología avanzada y con perspectivas de mercado.
- Desarrollar programas específicos orientados a reducir los índices de desempleo femenino atendiendo especialmente a las mujeres jóvenes, mujeres rurales y jefas de hogar.
- Promover el ingreso de mujeres a empleos de calidad generando las condiciones para disminuir la informalidad y la desprotección social.
- Aplicar enfoque de género en todos los programas de generación de empleo del país.
- Sensibilizar a empresarios, sindicatos e instituciones públicas sobre la contribución de las mujeres al mundo laboral y la existencia de prácticas discriminatorias aplicando acciones positivas para erradicarlas.

Un segundo objetivo a considerar es: equilibrar el acceso y la promoción de las mujeres en el empleo. Para mejorar la posibilidad de acceso de la mujer al mercado de trabajo, es necesario prevenir las prácticas discriminatorias que con frecuencia se presentan en la etapa de inicio de la relación laboral.

Este aspecto fue especialmente contemplado por la ley sobre igualdad de oportunidades para las mujeres (Ley N° 4 de 1999), previendo en el Título I, Capítulo I, en su artículo 1, acápite 2 «prohibición de toda discriminación basada en el sexo».

Los anuncios que requieren mano de obra no podrán contener caracteres que sugieran que el trabajo sólo lo pueden realizar los integrantes de una categoría o sexo. Salvo casos excepcionales, no aparecen justificadas las distinciones basadas en el sexo para ingresar al mercado de trabajo. Las personas discriminadas son, en este caso, todos los integrantes del sexo excluido que podían aspirar a ocupar el cargo y que se vieron impedidos de postularse en razón de la condición establecida.

Por su parte, los criterios de selección deben ser objetivos. Deben estar relacionados con los requisitos intrínsecos del trabajo en sí, y aplicarse de modo coherente a todos los candidatos, independientemente de su categoría o sexo.

La discriminación en esta etapa suele detectarse en las bases del concurso, pero también puede aparecer en una etapa posterior. El llamado puede haber sido bien efectuado, pero en la decisión de la elección de candidatos, los criterios aplicados pueden contener elementos discriminatorios.

Asimismo, algunos criterios aparentemente neutros, como por ejemplo determinada estatura u otras condiciones físicas, pueden constituir casos de discriminación indirecta, si esas condiciones son cubiertas por un escaso número de personas de determinado sexo.

Dentro de los criterios de selección se incluyen etapas tales como la elaboración de la prueba, la realización de entrevistas y el acto mismo de la elección que conlleva, sin lugar a dudas, elementos de carácter subjetivo que resultan difícilmente considerados para los afectados por la discriminación. Ello hace que se requiera poner atención sobre quién recae la decisión de selección y analizar en cada caso si existe justificación real para elegir a uno u otro candidato en un plano de igualdad, o si por el contrario se viola el principio legal de discriminación basada en el sexo.

En cuanto al reclutamiento de personal, prohibir a texto expreso la discriminación en todas sus formas. Esto es, no sólo el reclutamiento directo por parte del empresario que requiere de mano de obra, sino también mediante sistemas de agencias de colocación, bolsas de trabajo o servicios nacionales de empleo.

En nuestros diarios se observan anuncios que dice: se necesitan técnicos mecánicos, ingeniero en sistemas, ingeniero civil, técnico en edificaciones, arquitectos, ingeniero industrial o mecánico, conductores para camiones profesionales, diseñador gráfico, productor fotográfico. Estos anuncios de ocupaciones consideradas masculinas discriminan a las mujeres.

Se considera por ello conveniente adoptar políticas de sensibilización e información sobre los principios de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, dirigidas específicamente al personal que realiza la intermediación de mano de obra, ya que su tarea representa un factor de incidencia fundamental en el combate a la discriminación. Las siguientes podrían ser consideradas como líneas de acción:

- Promover en las empresas la aplicación de mecanismos no discriminatorios en el proceso de selección de personal.
- Reforzar el control a los servicios de intermediación de empleo procurando asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato.
- Controlar la publicación de anuncios que ofrecen o demandan mano de obra eliminando los factores de discriminación.

- Evitar la aplicación de criterios de selección que, aunque aparentemente neutros, pueden constituir casos de discriminación indirecta.
- Sensibilizar y capacitar en género a las empresas de intermediación y colocación de personal.
- Eliminar prácticas discriminatorias que obstaculizan el acceso de mujeres a puestos de trabajo no tradicionales, de alta tecnología y con posibilidades de desarrollo futuro.
- Promover la estabilidad laboral de las mujeres y ejercer el control adecuado respecto a los despidos o sanciones discriminatorias.
- Controlar efectivamente la aplicación del principio de no discriminación por razones vinculadas a la maternidad tanto en el acceso como en el mantenimiento de la relación laboral.
- Aplicar sistemas de calificación objetivos evitando las prácticas discriminatorias en el ascenso y la promoción.

Un tercer objetivo en las políticas públicas para la disminución de la segregación ocupacional puede ser: garantizar la formación profesional con equidad. Este objetivo sería de suma importancia porque al abordar la temática de la formación profesional de la mujer, vinculada a la inserción laboral, debe tenerse presente, ante todo, que se trata de un tema de primordial importancia al que debe prestarse especial atención en función de las exigencias de competitividad que presenta el mercado de trabajo.

Existe consenso en considerar que las carencias en la formación profesional inciden de manera importante en la discriminación laboral y es una de las principales causas de la segmentación del mercado de trabajo. La formación es la clave de la promoción de la igualdad de oportunidades. La falta de formación adecuada de las mujeres, así como la preparación de éstas para desempeñar actividades tradicionalmente consideradas como femeninas, dificultan el acceso a ocupaciones mejor remuneradas y con mayores perspectivas de desarrollo.

Por ello, un Plan de igualdad en el empleo debe promover la formación profesional de las mujeres, entendida no sólo como medio de adquisición de conocimientos técnicos, sino que deberá entenderse acompañada del desarrollo de las capacidades, competencias personales, polivalencia, adaptabilidad, aptitud para la comunicación, capacidad de mando y asunción de riesgos, capacidad de trabajo en equipo, creatividad e innovación, etc. Algunas líneas de acción pueden ser:

- Formar personal técnico en materia de igualdad de oportunidades y en la utilización de metodologías e instrumentos para orientar e informar acerca de la diversificación de opciones profesionales para las mujeres, como especialistas en gestión de políticas con enfoque de género.
- Introducir en la oferta formativa módulos que preparen eficazmente a las mujeres para la nueva cultura del trabajo incluyendo: nuevos modelos de organización, estilos de liderazgo y de participación, modos de producción, nuevas tecnologías y disciplinas técnicas.
- Aplicar programas de formación profesional dirigidos a colectivos de mujeres ocupadas en sectores de baja calificación o afectadas por procesos de transformación o reconversión.
- Desarrollar programas de pre-formación que posibilite a los colectivos de mujeres en situación precaria o desempleadas, un mejor aprovechamiento de la oferta formativa existente.
- Sensibilizar a los empleadores, sobre políticas de formación que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar intercambios de experiencias con organismos de formación profesional de países de América Central y/o de otras regiones, que permitan enriquecer la oferta formativa y el ejercicio de buenas prácticas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- De acuerdo a los criterios empleados para clasificar las ramas, sectores, grupos y subgrupos de ocupaciones como integrados, femeninos o masculinos se tiene que:
- Considerando los tres sectores económicos, sólo el terciario tiene representación femenina significativa en el 2004.
- Al considerar 19 ramas de actividad económica, 5 ramas corresponden a ocupaciones femeninas, 7 a ocupaciones masculinas y 7 a ocupaciones integradas en el 2004.
- En cuanto a los 9 grupos principales de ocupaciones, 4 corresponden a ocupaciones femeninas, 4 a ocupaciones masculinas y un grupo a ocupaciones integradas para el 2000.
- De los 69 subgrupos de ocupación definidos, 20 corresponden a ocupaciones femeninas, 34 a ocupaciones masculinas y 15 a ocupaciones integradas en el 2000.
- El sector terciario es predominantemente femenino en la economía panameña, corresponde a las ocupaciones de servicio, y los sectores primario y secundario son predominantemente masculinos, corresponden principalmente a actividades agrícolas y de la industria.
- Los subgrupos correspondientes a las ocupaciones femeninas tienen características que son muy consistentes con los estereotipos que existen en la sociedad sobre la mujer.
- Las diferencias respecto a la participación por sexo y a las características de la inserción laboral se mantienen, en la medida que subsistan notorias diferencias entre las tasas de participación de hombres y mujeres, y una fuerte concentración por grupos y subgrupos de ocupación.

- El índice de segregación de Duncan para los sectores económicos y las ramas de actividad a través de los catorce años de estudio presenta una disminución de aproximadamente 5% en los sectores y 6% en las ramas. Esta se debe a una disminución en la composición de las ocupaciones y en la distribución, aunque la primera tiene mayor peso.
- Para los grupos principales de ocupación y subgrupos, el índice de Duncan también observó disminución, en ambos casos de 4%. Esta disminución se le puede atribuir un 6% a la disminución de la composición de las ocupaciones y un 4% a la disminución de la distribución.
- En los sectores, ramas, grupos y subgrupos, el índice de Duncan es mayor en el área rural que en el área urbana.
- El índice de segregación de Duncan es mayor para los empleados de empresa privada que para los empleados del gobierno. También es mayor para los empleados con estudios primarios que aquellos con estudios universitarios. La mayor disminución de la segregación se da en trabajadores con estudios universitarios.
- La segregación ocupacional en Panamá a nivel de los subgrupos principales de ocupación es alta. Para lograr una perfecta integración, 61% de las mujeres tendrían que cambiar de ocupación. La existencia de la misma, tiene implicaciones en la persistencia de las desigualdades de género entre las que se encuentran las diferencias de ingresos, porque además de condicionar la elección de los puestos de trabajos de las mujeres condiciona las decisiones previas del mercado laboral, tanto de inversión en capital humano de las personas y de los hogares.
- La mujer sigue enfrentando múltiples obstáculos para insertarse en el mercado laboral y lograr una integración ocupacional a pesar de la evolución de la tasa de participación económica femenina, situación que se vincula a la pobreza.

RECOMENDACIONES

1. Mantener la participación de las mujeres en las políticas de empleo o relacionadas con el trabajo remunerado. MIDES, Instituto de la Mujer, CONAMU y ONG's.
2. Crear una Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá (IMUP), Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU) y ONG's.
3. Crear una instancia de participación de Trabajo de la Mujer Rural, donde concurren instituciones estatales y de la sociedad civil preocupadas por la situación de la mujer rural. Promover la realización de actividades productivas no tradicionales para las mujeres. El MIDA debe incentivar la participación de las mujeres en actividades agropecuarias y organizar comités o cooperativas. MIDES, Instituto de la Mujer, CONAMU, ONG, MITRADEL.
4. Que se garantice la participación proporcional de las mujeres en el trabajo y que vaya acompañada por medidas compensatorias que le permitan participar en igualdad de condiciones en todos los aspectos que rodean al puesto de trabajo. MIDES, MITRADEL y empresa privada.
5. Incluir en las valoraciones de las categorías ocupacionales las cualificaciones tácitas, las cuales se aprenden a través de la experiencia individual, normalmente son específicas de una situación y difíciles de articular en un lenguaje explícito y formalizado. Hay ciertas actividades que las mujeres pueden desempeñar en la actualidad con tasas de productividad más altas que las de los hombres, por ejemplo, las tareas delicadas, repetitivas y monótonas que requieren destreza, habilidad manual y psicomotricidad fina, tales como las operarias de la confección y la microelectrónica. Aun cuando existe la creencia de que las mujeres están naturalmente más adaptadas a este tipo de trabajo, es infravalorado constantemente y definido universalmente como falto de cualificación. MIDES, MITRADEL y empresa privada.
6. Implementación de Políticas de Género en Colegios Técnicos - Profesionales y Académicos con valor agregado, cuyo propósito sea incrementar la participación de las mujeres en especialidades tipificadas como masculinas. Teniendo como fin primor-

dial, instar a las estudiantes a elegir especialidades no tradicionales. A éste se le da continuidad mediante el diseño y aplicación de un Proyecto de Inserción paritaria de mujeres y hombres en especialidades técnicas diversas y competitivas, articulando los esfuerzos de diversas instancias como MEDUCA, INAFORP, MIDES y MITRADEL

El proyecto tendría como objetivo central propiciar la incorporación y permanencia de las mujeres de manera equitativa respecto de los hombres, en especialidades técnico-profesionales diversas y competitivas que ofertan los Colegios Técnicos Profesionales, como expresión de su acceso a la igualdad de oportunidades en la educación.

Pretende fortalecer o replantear la oferta de los Colegios Técnicos Profesionales, de acuerdo con las necesidades e intereses de las mujeres, en correspondencia con las transformaciones del mercado de trabajo que demandan recurso humano de excelencia, experimentado, capacitado en las nuevas tecnologías y con valores fundamentales que le permitan un desempeño eficiente de sus funciones.

7. Formar una agrupación de jóvenes para su capacitación, de tal forma que se promueva la igualdad de género en el acceso a la capacitación, e igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en los mercados de trabajo. MEDUCA, INAFORP, MIDES, MITRADEL, ONG.s y Universidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANKER, Richard. 1997. *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías*. En Revista Internacional del Trabajo -OIT-. Vol. 116, #3.
- AMARANTE V, Espino A. *La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999)*. Montevideo. Instituto de Economía. 2001. 28 p.
- ARRIAGADA, Irma. *Realidades y Mitos del Trabajo Femenino en América Latina*. 21 Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL
- ANKER, R. (1998). *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labour Office, Ginebra.
- CÁCERES Ruiz, Juan Ignacio. *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo Español* (Departamento de Economía General, Universidad San Pablo CEU) ESCOT Mangas, Lorenzo, FERNÁNDEZ Cornejo José Andrés, SAIZ Briones Javier (Departamento de Economía Aplicada III, Universidad Complutense de Madrid). En www.ucm.es
- DE FANELLI García, Ana M. *Patrones de Desigualdad Social en la Sociedad Moderna: Una Revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. Desarrollo Económico Vol 29 N°114. 1989.
- ELDER S, Jonson L. *Indicadores de la situación laboral de la mujer*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 118 (1999), núm. 4.
- GARCÍA J, Antolín L, Caballero J. *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales 36:79-94.
- GUZMÁN, Flérida. *¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? "Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico en México 1970-2000"*. Tesis de maestría. Facultad de Economía, UMAM, México. 2002.
- MATA Greenwood, Adriana. *Incorporación de las cuestiones de género a las estadísticas laborales*. Las cuestiones de género en las estadísticas laborales Revista Internacional del Trabajo, vol. 118 (1999), núm. 3: 305-320.
- MCCONNELL R, Brue S, Macpherson D. *Economía Laboral*. Madrid: Mc Graw Hill, sexta edición 2003.
- PARDINAS, Felipe. *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. 33ª ed. México: Siglo XXI, 1993.
- OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª. reunión 2003. Informe del Director General. Informe I(B). Ginebra. *Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo como indicador de la discriminación en el trabajo fundada en el sexo*. 45-65.
- SAMAPIERI Hernández R., Fernández C., Batista P. *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. México, 1997.
- ROSSI, M., Ferre, Z. *La segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo del Uruguay (1986-1997)*. Universidad de La República. Documentos de Trabajo. Documento No. 05/02. Diciembre ,2002.
- URDINOLA Piedad. *Segregación Laboral en las 7 Principales Ciudades del País*. Documento 109. 1999. En www.dnp.gov.co.

ANEXO

Tabla 1. Ocupadas/dos por ramas de actividad y sectores 2004

Sectores y ramas	Mujeres			Hombres		
	Participación(%)	Representación	Concentración(%)	Participación(%)	Representación	Concentración(%)
TOTAL	35.23	1.00	100.00	64.77	1.00	100.00
Sector Primario	6.58	0.19	3.01	93.42	1.44	23.21
Pesca	6.69	0.19	0.16	93.31	1.44	1.20
Agricultura, ganadera, caza, silvicultura	6.57	0.19	2.85	93.43	1.44	22.01
Sector secundario	17.76	0.50	8.88	82.24	1.27	22.36
Industrias manufactureras	32.68	0.93	8.20	67.32	1.04	9.18
Suministro de Electricidad, gas y agua	11.14	0.32	0.23	88.86	1.37	1.01
Construcción	1.98	0.06	0.45	98.02	1.51	12.07
Explotación de minas y canteras	0.00	0.00	0.00	100.00	1.54	0.09
Sector terciario	46.83	1.33	88.12	53.17	0.82	54.43
Hogares privados con servicio doméstico	88.31	2.51	15.34	11.69	0.18	1.10
Enseñanza	67.14	1.91	11.20	32.86	0.51	2.98
Actividades de servicios sociales y de salud	65.52	1.86	7.09	34.48	0.53	2.03
Intermediación financiera	63.77	1.81	3.99	36.23	0.56	1.23
Hoteles y restaurantes	56.04	1.59	8.57	43.96	0.68	3.66
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	41.96	1.19	7.73	58.04	0.90	5.82
Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler	40.50	1.15	5.49	59.50	0.92	4.39
Otras actividades comunitarias, sociales, personales, de servicio	40.14	1.14	6.25	59.86	0.92	5.07
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	37.14	1.05	19.20	62.86	0.97	17.67
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	14.49	0.41	3.24	85.51	1.32	10.38
Organizaciones y órganos extraterritoriales	9.53	0.27	0.02	90.47	1.40	0.09

Tabla 2. Ocupadas/dos por grupos de ocupación principales 2000

	Grupos de ocupación	Mujeres			Hombres		
		Participación(%)	Representación	Concentración(%)	Participación(%)	Representación	Concentración(%)
	TOTAL	33.64	1	100	66.36	1	100
0	Profesionales, técnicos y ocupaciones afines	46.24	1.37	17.36	53.76	0.81	10.23
1	Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva	32.54	0.97	6.08	67.46	1.02	6.39
2	Empleados de oficina y ocupaciones afines	75.32	2.24	23.43	24.68	0.37	3.89
3	Vendedores y ocupaciones afines	48.18	1.43	16.94	51.82	0.78	9.23
4	Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, madereros y ocupaciones afines	3.43	0.1	1.73	96.57	1.46	24.7
5	Conductores de medios de transporte y ocupaciones afines	1.13	0.03	0.2	98.87	1.49	9
6	Artisanos y operarios en ocupaciones relacionadas con la hilandería, la confección del vestuario y calzado, la carpintería, la industria de la construcción, la mecánica y ocupaciones afines.	11.98	0.36	5.7	88.02	1.33	21.22
7	Obreros y Jornaleros	13.13	0.39	1.16	86.87	1.31	3.88
8	Trabajadores en servicios personales y en ocupaciones afines	54.81	1.63	27.37	45.19	0.68	11.43
9	Trabajadores en ocupaciones no identificables o no declaradas y otros trabajadores, n.e.o.g	50	1.49	0.03	50	0.75	0.02

Tabla 3. Ocupadas/dos por grupos de ocupación y subgrupos principales 2000

	Mujeres			Hombres		
	Participación(%)	Representación	Concentración(%)	Participación(%)	Representación	Concentración(%)
TOTAL	33.64	1.00	100.00	66.36	1.00	100.00
Grupos y subgrupos principales						
Grupo 0	46.24	1.37	17.36	53.76	0.81	10.23
Enfermeras, parteros y ocupaciones afines	83.97	2.50	1.99	16.03	0.24	0.19
Profesores y maestros	68.60	2.04	7.97	31.40	0.47	1.85
Ocupaciones afines a las de profesionales y técnicos	66.14	1.97	0.93	33.86	0.51	0.24
Químicos, físicos, farmacólogos y ocupaciones afines	51.73	1.54	0.67	48.27	0.73	0.32
Especialistas en ciencias matemáticas, económicas, sociales y afines	40.37	1.20	2.65	59.63	0.90	1.98
Abogados, jueces y ocupaciones afines	39.43	1.17	0.83	60.57	0.91	0.65
Paramédicos, técnicos y especialistas en ocupaciones afines	37.93	1.13	0.31	62.07	0.94	0.26
Artistas, escritores, entretenedores y ocupaciones y afines	33.33	0.99	0.82	66.67	1.00	0.83
Médicos, cirujanos y odontólogos	21.07	0.63	0.30	78.93	1.19	0.58
Religiosos y ocupaciones afines	19.75	0.59	0.05	80.25	1.21	0.11
Agrónomos, veterinarios, biólogos naturalistas y ocupaciones afines	15.56	0.46	0.14	84.44	1.27	0.39
Arquitectos, ingenieros y ocupaciones afines	11.34	0.34	0.66	88.66	1.34	2.62
Oficiales de cubierta, pilotos y oficiales maquinistas de navegación marítima fluvial	7.20	0.21	0.03	92.80	1.40	0.21
Grupo 1	32.54	0.97	6.08	67.46	1.02	6.39
Directores, gerentes en el Comercio por mayor y por menor	44.77	1.33	0.44	55.23	0.83	0.27
Funcionarios de la administración pública	34.53	1.03	1.10	65.47	0.99	1.06
Otros directores, gerentes, propietarios, administradores, jefes y supervisores	31.28	0.93	4.54	68.72	1.04	5.06
Grupo 2	75.32	2.24	23.43	24.68	0.37	3.89
Secretarios, mecanógrafos, operadores de máquinas de oficina y afines	94.48	2.81	12.91	5.52	0.08	0.38
Empleados de contabilidad, cajeros, cobradores de cuentas y ocupaciones afines	74.48	2.21	6.38	25.52	0.38	1.11
Telefonistas, telegrafistas y otros trabajadores en telecomunicaciones	61.45	1.83	0.28	38.55	0.58	0.09
Otros empleados de oficina y ocupaciones afines	56.24	1.67	3.22	43.76	0.66	1.27
Inspectores, despachadores, y controladores en servicios de transporte	26.09	0.78	0.13	73.91	1.11	0.19
Carteros, mensajeros y ocupaciones afines	23.09	0.69	0.51	76.91	1.16	0.86

Tabla 3. Ocupadas/dos por grupos de ocupación y subgrupos principales 2000 (continuación)

	Mujeres			Hombres		
	Participación(%)	Representación	Concentración(%)	Participación(%)	Representación	Concentración(%)
Grupo 3	48.18	1.43	16.94	51.82	0.78	9.23
Vendedores, propietarios en el comercio al por mayor y en el comercio al por menor	49.44	1.47	3.20	50.56	0.76	1.66
Vendedores o dependientes en comercios, vendedores ambulantes y afines	48.46	1.44	12.78	51.54	0.78	6.89
Agentes y representantes de venta, bienes y servicios afines	41.38	1.23	0.96	58.62	0.88	0.69
Grupo 4	3.43	0.10	1.73	96.57	1.46	24.70
Cazadores, tramperos y ocupaciones afines	11.52	0.34	0.08	88.48	1.33	0.32
Pescadores y ocupaciones afines	4.47	0.13	0.13	95.53	1.44	1.36
Agricultores, propietarios, ganaderos y administradores de explotaciones agrícolas	3.38	0.10	1.04	96.62	1.46	15.11
Trabajadores agropecuario, jardineros y otros trabajadores en la agricultura	2.99	0.09	0.48	97.01	1.46	7.92
Grupo 5	1.13	0.03	0.20	98.87	1.49	9.00
Operadores de equipos de señales de tránsito aéreo, marítimo, fluvial y ferroviario	7.92	0.24	0.03	92.08	1.39	0.19
Marineros, lancheros y boteros de navegación marítima y fluvial	1.91	0.06	0.02	98.09	1.48	0.46
Conductores de medios de transporte y ocupaciones afines	0.93	0.03	0.15	99.07	1.49	8.25
Maquinistas de Locomotoras	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.10
Grupo 6	11.98	0.36	5.70	88.02	1.33	21.22
Hilanderos, tejedores, tintoreros y ocupaciones afines	86.07	2.56	1.28	13.93	0.21	0.11
Sastres, modistas y ocupaciones afines relacionadas con la confección de artículos a base de telas y piezas de cuero	78.69	2.34	3.05	21.31	0.32	0.42
Operarios en el proceso de producción y ocupaciones afines	61.99	1.84	0.32	38.01	0.57	0.10
Cigarreros y otros operarios en la elaboración del tabaco	57.65	1.71	0.05	42.35	0.64	0.02
Operador en la fabricación de artículos de papel y cartón	37.61	1.12	0.03	62.39	0.94	0.02
Joyeros y orfebres	32.03	0.95	0.03	67.97	1.02	0.03
Ceramista, alfareros, vidrieros y ocupaciones afines	21.35	0.63	0.19	78.65	1.19	0.35
Zapateros, zapateros reparadores, talabartero y ocupaciones afines relacionadas con la confección de artículos de cuero	15.20	0.45	0.07	84.80	1.28	0.20
Operarios en la fabricación de productos alimenticios y bebidas	13.45	0.40	0.42	86.55	1.30	1.38

Tabla 3. Ocupadas/dos por grupos de ocupación y subgrupos principales 2000 (continuación)

	Mujeres			Hombres		
	Participación(%)	Representación	Concentración(%)	Participación(%)	Representación	Concentración(%)
Operadores de equipos de transmisión de radio y televisión, equipo de sonido y proyección cinematográfica	12.72	0.38	0.04	87.28	1.32	0.15
Operarios en las artes gráficas	12.20	0.36	0.09	87.80	1.32	0.34
Pintores y empapeladores	2.21	0.07	0.03	97.79	1.47	0.72
Fontaneros, montadores de tuberías, remachadores, latoneros, soldadores y montadores de estructuras metálicas	0.64	0.02	0.03	99.36	1.50	2.51
Carpinteros, ebanistas y ocupaciones afines	0.43	0.01	0.02	99.57	1.50	2.02
Albañiles y ocupaciones afines	0.31	0.01	0.04	99.69	1.50	6.97
Electricista, instaladores de cables eléctricos, reparadores de radio y televisión, electrodomésticos y ocupaciones afines	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	1.71
Mecánicos, ajustadores, montadores y reparadores de máquinas no eléctricas, vehículos, operadores de máquinas, herramientas y ocupaciones afines	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	3.38
Relojeros y mecánicos de aparatos de precisión y ocupaciones afines	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.04
Operarios de máquinas fijas de producción de energía eléctrica, de máquinas de construcción e instalaciones similares y ocupaciones afines	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.52
Mineros, canteros y ocupaciones afines	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.01
Fundidores, laminadores, herreros, forjadores y otras ocupaciones en industrias metalúrgicas	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.18
Cosedores, tostadores, moledores, destiladores y otros operarios de las industrias químicas	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.02
Curtidores, desbastadores, pellejeros y otros operarios en tenería y preparación de pieles y cueros	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.02
Grupo 7	13.13	0.39	1.16	86.87	1.31	3.88
Obreros y jornaleros en la industria manufacturera	41.42	1.23	0.33	58.58	0.88	0.24
Otros obreros y jornaleros, n.e.o.c..	11.42	0.34	0.28	88.58	1.33	1.09
Obreros y jornaleros en el transporte y almacenamiento	11.10	0.33	0.54	88.90	1.34	2.18
Obreros y jornaleros en minas y canteras	6.59	0.20	0.01	93.41	1.41	0.06
Obreros y jornaleros de la industria de la construcción	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.20
Obreros y jornaleros en electricidad, gas, agua, servicios sanitarios y comunicaciones	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.10

Tabla 3. Ocupadas/dos por grupos de ocupación y subgrupos principales 2000 (Conclusión)

	Mujeres			Hombres		
	Participación(%)	Representación	Concentración(%)	Participación(%)	Representación	Concentración(%)
Grupo 8	54.81	1.63	27.37	45.19	0.68	11.43
Lavanderos, planchadores, tintoreros y ocupaciones afines	96.98	2.88	3.65	3.02	0.05	0.06
Barberos, peluqueros, embellecedores y ocupaciones afines	83.03	2.47	2.11	16.97	0.26	0.22
Trabajadores del servicio doméstico y servicios personales directos	80.46	2.39	13.87	19.54	0.29	1.71
Trabajadores en servicio al público y servicios personales	68.87	0.00	0.03	31.13	0.47	0.01
Cocineros, mozos de restaurantes y cafés, cantineros y ocupaciones afines	53.76	1.60	3.79	46.24	0.70	1.65
Porteros, conserjes, celadores, ascensoristas y ocupaciones afines	37.71	1.12	3.20	62.29	0.94	2.68
Otros trabajadores de los servicios	16.52	0.49	0.33	83.48	1.26	0.84
Trabajadores en servicio de protección	4.58	0.14	0.39	95.42	1.44	4.07
Atletas, deportistas y ocupaciones afines	0.00	0.00	0.00	100.00	1.51	0.21
Grupo 9	50.00	1.49	0.03	50.00	0.75	0.02
Persona que declaran ocupaciones no identificables	50.00	1.49	0.03	50.00	0.75	0.02

Tabla 3. Evolución del empleo (1991-2004) en las ramas de actividad económicas femeninas y masculinas

Ramas femeninas	Mujeres	%	Hombres	%
Total	78701	75.21	34941	77.01
Hoteles y restaurantes	21706	176.39	12583	89.24
Intermediación financiera	8699	121.99	2010	28.79
Enseñanza	13827	45.12	9487	77.26
Actividades de servicios sociales y de salud	12386	78.66	5836	65.07
Hogares privados con servicio doméstico	22083	56.89	5025	165.35
Ramas masculinas	6199	73.47	49321	22.81
Agricultura, ganadera, caza, silvicultura	5419	92.10	-17441	-9.79
Pesca	332	111.41	1234	16.33
Explotación de minas y canteras	-67	-100.00	27	4.08
Suministro de Electricidad, gas y agua	-827	-47.15	364	5.18
Construcción	1342	308.51	65137	283.78

Tabla 4. Evolución del empleo (1991-1999) en los grupos principales femeninos y masculinos

Grupos femeninos	Mujeres %		Hombres %	
	Total	%	Total	%
Total	131424	68.47	65585	41.90
Profesionales, científicos y otros intelectuales	9508	20.38	21953	50.66
Empleados de oficina y ocupaciones afines	24501	47.79	6581	36.05
Vendedores y ocupaciones y afines	26096	91.01	15466	35.59
Trabajadores en servicios personales y en ocupaciones afines	23477	36.11	22579	44.82
Trabajadores en ocupaciones no identificables o no declaradas y otros trabajadores	-244	-70.11	-994	-90.53
Grupos masculinos				
Total	5039	21.56	62967	20.17
Agricultores, ganadores, pescadores, cazadores, madereros y ocupaciones afines	-7	-0.12	-19299	-10.91
Conductores de medios de transportes y ocupaciones y afines	290	79.45	23191	67.80
Artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con la hilandería, la confección de vestuarios y calzado, la carpintería, la industria de la construcción, la mecánica y ocupaciones afines	3109	20.30	54794	67.98
Obreros y jornaleros, trabajadores en servicios personales y en ocupaciones afines	1647	78.80	4281	20.94

Tabla 5. Evolución del empleo(1991-1999) en las ocupaciones femeninas, masculinas e integradas (según los 78 Subgrupos principales de la COTA 70)

Ocupaciones femeninas	Mujeres	%	Hombres	%
Total	73411	40.37	25359	27.24
Químicos, físicos, farmacólogos y ocupaciones afines	603	8.42	310	-7.68
Enfermeras, parteros y ocupaciones afines	-606	5.08	-541	-20.20
Profesores y maestros	1522	-4.73	2369	12.16
Ocupaciones afines a las de profesionales y técnicos	744	-5.38	565	12.49
Directores, gerentes en el Comercio por mayor y por menor	567	59.37	-429	-23.20
Empleados de contabilidad, cajeros, cobradores de cuentas y ocupaciones afines	10455	9.39	2300	-20.04
Secretarios, mecanógrafos, operadores de máquinas de oficina y afines	7720	2.04	-286	-25.55
Telefonistas, telegrafistas y otros trabajadores en telecomunicaciones	535	20.08	215	-21.05
Otros empleados de oficina y ocupaciones afines	4730	7.43	2927	-8.17
Vendedores, propietarios en el comercio al por mayor y en el comercio al por menor	4314	22.54	1663	-15.24
Vendedores o dependientes en comercios, vendedores ambulantes y afines	20074	21.37	11973	-14.20
Hilanderos, tejedores, tintoreros y ocupaciones afines	3180	14.70	351	-44.18
Sastres, modistas y ocupaciones afines relacionadas con la confección de artículos a base de telas y piezas de cuero	113	0.49	-30	-1.76
Joyereros y orfebres	-101	-55.19	174	div 0
Operarios en el proceso de producción y ocupaciones afines	-454	1.31	-310	-2.06
Cocineros, mozos de restaurantes y cafés, cantineros y ocupaciones afines	4778	12.60	2355	-11.51
Lavaderos, planchadores, tintoreros y ocupaciones afines	3044	3.23	-198	-50.17
Trabajadores del servicio doméstico y servicios personales directos	7990	0.32	1794	-1.30
Barberos, peluqueros, embellecedores y ocupaciones afines	4250	4.51	729	-17.43
Persona que declaran ocupaciones no identificables	-244	29.17	-447	-18.42

Tabla 5. Evolución del empleo (1991-1999) en las ocupaciones femeninas, masculinas e integradas (según los 78 Subgrupos principales de la COTA 70) (Continuación)

Ocupaciones femeninas	Mujeres	%	Hombres	%
Total	2957	22.05	83348	15.76
Arquitectos, ingenieros y ocupaciones afines	732	52.06	9595	134.65
Agrónomos, veterinarios, biólogos naturalistas y ocupaciones afines	134	40.61	124	5.18
Oficiales de cubierta, pilotos y oficiales maquinistas de navegación marítima fluvial	73	235.48	-79	-5.57
Agricultores, propietarios, ganaderos y administradores de explotaciones agrícolas	-597	-15.05	-33181	-25.61
Trabajadores agropecuario, jardineros y otros trabajadores en la agricultura	-78	-4.77	9668	23.66
Pescadores y ocupaciones afines	406	3225	59.12
Trabajadores forestales, madereros, caucheros y ocupaciones	262	989	96.58
Conductores de medios de transporte y ocupaciones afines	128	35.07	23134	78.40
Maquinistas de Locomotoras	0	153	33.63
Marineros, lancheros y boteros de navegación marítima y fluvial	57	889	43.62
Operadores de equipos de señales de tránsito aéreo, marítimo, fluvial y ferroviario	105	-985	-44.
Zapateros, zapateros reparadores, talabartero y ocupaciones afines relacionadas con la confección de artículos de cuero	-116	-33.24	-442	-25.37
Carpinteros, ebanistas y ocupaciones afines	-36	-39.56	2230	20.94
Albañiles y ocupaciones afines	138	27668	164.57
Pintores y empapeladores	104	1457	46.48
Fontaneros, montadores de tuberías, remachadores, latoneros, soldadores y montadores de estructuras metálicas	104	...	7000	77.58
Electricista, instaladores de cables eléctricos, reparadores de radio y televisión, electrodomésticos y ocupaciones afines	-107	-100.00	3165	40.72
Mecánicos, ajustadores, montadores y reparadores de máquinas no eléctricas, vehículos, operadores de máquinas, herramientas y ocupaciones afines	0	8275	62.32
Relojeros y mecánicos de aparatos de precisión y ocupaciones afines	0	1	0.42
Operarios de máquinas fijas de producción de energía eléctrica, de máquinas de construcción e instalaciones similares y ocupaciones afines	0	...	1586	90.78
Operadores de equipos de transmisión de radio y televisión, equipo de sonido y proyección cinematográfica	135	528	132.66
Operarios en las artes gráficas	-225	-42.78	277	14.66
Mineros, canteros y ocupaciones afines	0	-49	-34.51
Fundidores, laminadores, herreros, forjadores y otras ocupaciones en industrias metalúrgicas	0	208	22.22
Cosedores, tostadores, moledores, destiladores y otros operarios de las industrias químicas	-92	-100.00	-71	-31.98
Operarios en la fabricación de productos alimenticios y bebidas	-204	-12.98	1887	27.28
Curtidores, desbastadores, pellejeros y otros operarios en tenería y preparación de pieles y cueros	0	28	30
Obreros y jornaleros en minas y canteras	28	19	5.03
Obreros y jornaleros de la industria de la construcción	0	...	-511	-28.56
Obreros y jornaleros en el transporte y almacenamiento	373	27.29	3278	30.76
Otros obreros y jornaleros, n.e.o.c..	357	65.99	2017	40.74
Trabajadores en servicio de protección	789	172.27	9026	53.29
Atletas, deportistas y ocupaciones afines	-91	-100.00	526	67.09
Otros trabajadores de los servicios	578	120.17	2570	92.41
Ocupaciones integradas	Mujeres	%	Hombres	%
Total	22035	74.36	34089	52.23
Paramédicos, técnicos y especialistas en ocupaciones afines	487	94.20	604.00	58.13

Tabla 5. Evolución del empleo(1991-1999) en las ocupaciones femeninas, masculinas e integradas (según los 78 Subgrupos principales de la COTA 70) (Conclusión)

Especialistas en ciencias matemáticas, económicas, sociales y afines	2177	34.08	3119.00	32.72
Abogados, jueces y ocupaciones afines	1663	162.09	2709.00	190.51
Funcionarios de la administración pública	1017	39.79	321.00	4.97
Agentes y representantes de venta, bienes y servicios afines	1708	123.68	1830.00	71.88
Operador en la fabricación de artículos de papel y cartón	88	...	-107.00	-42.29
Obreros y jornaleros en la industria manufacturera	889	488.46	-165.00	-9.82
Porteros, conserjes, celadores, ascensoristas y ocupaciones afines	2035	24.50	5730.00	50.47
Médicos, cirujanos y odontólogos	108	12.37	1122.00	43.97
Artistas, escritores, entrenadores y ocupaciones y afines	1778	202.05	2725.00	105.13
Religiosos y ocupaciones afines	93	113.41	-669.00	-48.48
Otros directores, gerentes, propietarios, administradores, jefes y supervisores	8546	139.23	14352.00	80.13
Inspectores, despachadores, y controladores en servicios de transporte	334	397.62	811.00	217.43
Carteros, mensajeros y ocupaciones afines	727	79.54	614.00	12.65
Joyereros y orfebres	-101	-55.19	174.00
Ceramista, alfareros, vidrieros y ocupaciones afines	486	395.12	919.00	69.41

Nota. Las celdas con ... es donde no se pudo calcular la variación porcentual porque el número de ocupados en 1991, fue cero.

198

Tabla 6. Índice de Duncan de los sectores y ramas económicas de la República de Panamá, según áreas. Encuesta de Hogares 1991-2004

	total	urbano	rural	total	urbano	rural
1991	0.400	0.186	0.541	45.7	35.1	62.2
1992	0.403	0.214	0.542	45.4	38.0	62.5
1993	0.389	0.208	0.529	45.1	36.0	62.7
1994	0.363	0.198	0.517	43.1	36.6	60.2
1995	0.361	0.210	0.489	42.8	35.6	58.2
1996	0.353	0.193	0.496	41.9	34.0	61.1
1997	0.353	0.203	0.490	41.1	32.8	59.7
1998	0.350	0.199	0.511	42.1	34.9	60.1
1999	0.352	0.205	0.512	41.5	32.2	59.8
2000	0.354	0.213	0.508	41.3	31.6	59.5
2001	0.347	0.215	0.494	41.8	36.1	56.2
2002	0.335	0.210	0.467	41.1	35.0	56.8
2003	0.343	0.228	0.453	42.3	36.2	51.3
2004	0.337	0.229	0.447	40.9	35.8	53.2

Tabla 7. Variación del índice de disimilitud entre 1991 y 2004, y su descomposición, para las ramas y sectores económicos

	Ramas	Sectores
ID 1991	45.7	0.400
ID 2004	40.9	0.337
ID 2004-ID 1991	-0.048	-0.063
ID composición	-0.121	-0.078
ID distribución	-0.08	-0.082
Residuo	0.153	0.097

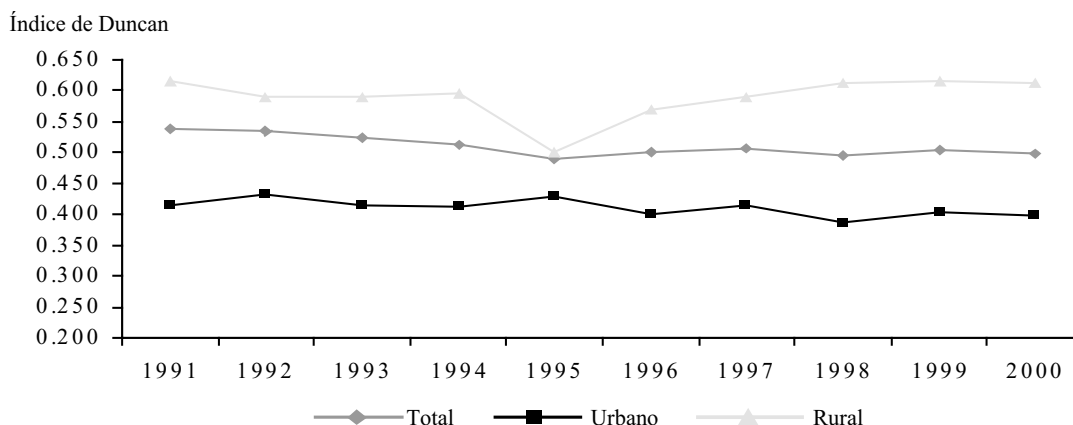
Tabla 9. Variación del índice de disimilitud entre 1991 y 2000, y su descomposición, para los grupos de ocupación

ID 1991	0.538
ID 2000	0.498
ID 2000-ID 1991	-0.040
ID composición	-0.057
ID distribución	-0.038
Residuo	0.633

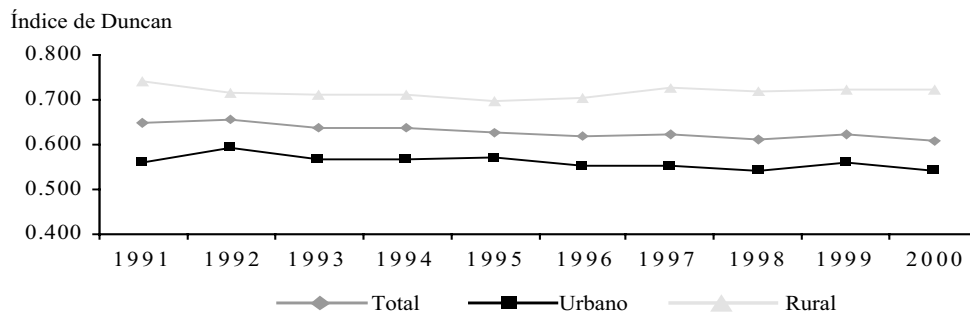
Tabla 8. Índice de Duncan de los grupos de ocupación de la República de Panamá, según área: Encuesta de hogares 1991-2000

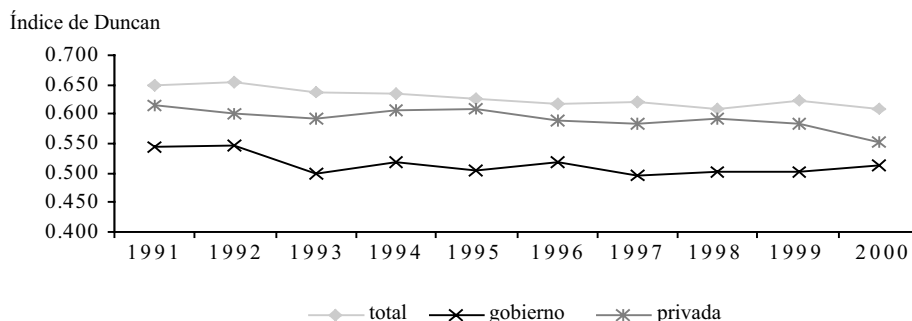
Año	Total	urbano	rural
1991	0.538	0.414	0.614
1992	0.535	0.433	0.590
1993	0.525	0.415	0.591
1994	0.514	0.412	0.594
1995	0.490	0.430	0.501
1996	0.500	0.400	0.570
1997	0.506	0.414	0.589
1998	0.494	0.387	0.613
1999	0.503	0.403	0.616
2000	0.498	0.399	0.611

Gráfica 3. Índice de Duncan de los grupos de ocupación en la República de Panamá, según área: Encuestas de Hogares 1991-2000



Gráfica 4. Índice de Duncan de los subgrupos de ocupación en la República de Panamá, según área: Encuestas de Hogares 1991-2000



Gráfica 5. Índice de Duncan de los subgrupos de ocupación en la República de Panamá, según empleados del gobierno y empresa privada: 1991-2000

Tabla 10. Índice de Duncan de los subgrupos de ocupación en la República de Panamá por área y tipo de empleado: Encuesta de Hogares 1991-2000

	Área			Tipo de empleado	
	total	urbano	rural	gobierno	privada
1991	0.648	0.560	0.739	0.545	0.616
1992	0.654	0.591	0.716	0.548	0.602
1993	0.637	0.565	0.712	0.498	0.591
1994	0.635	0.568	0.712	0.520	0.606
1995	0.625	0.569	0.695	0.506	0.610
1996	0.619	0.552	0.704	0.519	0.590
1997	0.622	0.551	0.727	0.497	0.585
1998	0.610	0.541	0.717	0.503	0.591
1999	0.622	0.560	0.723	0.502	0.585
2000	0.609	0.539	0.723	0.512	0.554

Tabla 11. Variación del índice de disimilitud entre 1991 y 2000, y su descomposición, para los subgrupos de ocupación

	Total	gobierno	privado	primaria	universidad
ID 1991	0.648	0.545	0.616	0.740	0.734
ID 2000	0.609	0.512	0.554	0.465	0.367
ID 2000-ID 1991	-0.039	-0.033	-0.062	-0.275	-0.367
ID composicin	-0.035	-0.128	-0.029	0.030	0.020
ID distribución	-0.047	-0.145	0.029	-0.048	0.005
Residuo	0.042	0.240	-0.062	-0.258	-0.392