



# **MUJER AL CAMBIO**

*IFARHU Revista de la Mujer*

No.3

Año 1999



## **EN ESTA EDICIÓN**

- \* *Las Profesiones...  
¿tienen sexo?*
- \* *El Embarazo  
Precoz en  
Panamá*
- \* *Equidad  
en el Trabajo,  
o no a la  
Maternidad.*
- \* *¿Por qué una  
Oficina de la  
Mujer en el  
IFARHU?*



# MUJER AL CAMBIO

IFARHU Revista de la Mujer

No.3

Año 1999

## De la Portada



"Mujer al Cambio" es una publicación que sustenta y proyecta un esfuerzo que ha sido paradigma durante el siglo que está por concluir. Símbolo de un propósito y heredera de jornada casi épica, lanza a la humanidad la misión de seguir trillando por una senda de justicia social, en un instante de transformaciones cultivadas y retos decisivos.

Se trata de un año como 1999, cierre de milenio y antesala de otro; minuto decisivo donde se unen el cambio cronológico con los saltos tecnológicos y científicos más importantes conocidos hasta hoy por el hombre. Desde su ángulo estrictamente cultural se trata de un fenómeno globalizador que abre al hombre las perspectivas de colocar al mundo sobre la palma de su mano, materializando en segundos lo que a Marco Polo y Cristóbal Colón tomó años en realizar.

Pero en el complejo proceso de cumplir con la multiplicidad de labores que nos depara el segundo milenio, el desafío más crucial lo es sin duda, la adecuación de nuestros recursos humanos a esa nueva realidad. Una jornada de la cual depende la velocidad de marcha de los éxitos que esperan al hombre y a la mujer que corte paralela a la transformación de nuestros patrones educativos.

No se trata únicamente del papel que esos procesos puedan desempeñar en la asimilación efectiva de los descubrimientos alcanzados por el hombre durante el siglo XX, sino de la promoción y aceptación de los nuevos roles del hombre y la mujer, y de las nuevas relaciones sociales a las que debemos abocarnos para subsanar abismales e incómodas diferencias económicas, sociales y culturales.

Para Panamá, en particular, se trata de un instante cumbre, signado por un 31 de diciembre de 1999 en el que por fin podremos consolidar nuestra condición de nación soberana e independiente, después de una centuria de luchas y sacrificios.

Entidades como el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos (IFARHU) trabajan con ese fin, y constituye para mí, en calidad de Directora General, una verdadera satisfacción el papel que con esos mismos objetivos realiza la Oficina de la Mujer, a través de esta importante publicación.

Saludos cordiales,

*Edilma O. Moreno R.*

Directora General del

IFARHU

# ÍNDICE

|   | Pág. |
|---|------|
| • Editorial.....  | 3    |
| • Primer Reconocimiento a Mujeres Distinguidas en Profesiones no Tradicionales..... | 4    |
| • Servicio de Capacitación.....   | 5    |
| • OIT Nota Informativa.....   | 7    |
| • Equidad en el Trabajo o no a la Maternidad.....                                   | 10   |
| • Situación Laboral de la Mujer Rural.....  | 16   |
| • El Incumplimiento de la Obligación Alimentaria Respecto a los Hijos.....          | 19   |
| • Los Derechos Laborales de la Mujer Trabajadora.....                               | 22   |
| • ¿Las Profesiones Tienen Sexo?.....  | 28   |
| • Droga, Alcohol y Tabaquismo.....  | 30   |
| • Algunas Reflexiones en Torno a la Salud de la Mujer Trabajadora.....              | 33   |
| • El Embarazo Precoz en Panamá.....   | 35   |
| • Entrevista a la Directora del IFARHU.....   | 37   |
| • ¿Por qué una Oficina de la Mujer en el IFARHU?.....                               | 39   |
| • El Problema de la Violencia Gran Preocupación del CONAFAME.....                   | 44   |
| • Instructora Isolda S. De Springer.....  | 47   |
| • Noti Mujer.....   | 49   |



## CONSEJO DE REDACCIÓN

**Mgter. Argelia González**  
Directora de la Oficina de la Mujer

**Licda. Inés Peralta**  
Directora del Centro de Información y Documentación

**Sra. Marisabel Osés C.**  
Oficina de la Mujer

**Prof. Margarita Medina de Brokamp**  
Corrección de Estilo

**Sr. Lanny A. Aguilar G.**  
Diagramación y Levantamiento de Texto

**Sr. Ramón Díaz**  
**Sr. Sebastián Abadláz**  
Fotografías

## Directivos del IFARHU

**Mgter. Edilma Moreno R.**  
Directora General

**Prof. Elizabeth de Herrera**  
Subdirectora General

**Licda. Gadya Torrijos**  
Secretaria General

**Licdo. Juan Pimentel**  
Director Ejecutivo de Planificación

**Licda. Mixela de Sánchez**  
Directora Ejecutiva de Administración

**Prof. Aixa Quintero**  
Directora Ejecutiva de Becas y Asistencia Educativa

**Licdo. Demetrio Riquelme**  
Director Ejecutivo de Finanzas

**Licdo. Jaime Sánchez**  
Director Ejecutivo de Crédito Educativo

Esta Revista fue elaborada por la Oficina de la Mujer  
Torre IFARHU, piso No. 12  
Apdo. 6337 zona 6 Panamá  
Teléfono 265-1132 269-6666  
Ext. 277, Fax 223-3852

Editada en la Imprenta del IFARHU  
2,000 Ejemplares

## EDITORIAL

La Oficina de la Mujer del IFARHU se complace en presentar la Revista #3 **Mujer al Cambio**, la cual es un bastión más en la búsqueda de igualdad de oportunidades. En ésta escriben diversas profesionales, dirigentes sindicales, lo mismo que representantes de organismos internacionales como: UNESCO, OIT, OEA, BID, entre otros.

Este tercer número está dedicado al aspecto laboral de la mujer, considerando las conquistas en las leyes nacionales como en los foros internacionales. Contiene además el artículo ¿Por qué una Oficina de la Mujer en el IFARHU? Para responder al interrogante que siempre nos formulan.

Exhortamos a las estudiantes panameñas para que ingresen a carreras no tradicionalmente estudiadas por el sexo femenino como las ingenierías del mar, del suelo y del aire.

Incluimos también la Ley No. 4 de Igualdad de Oportunidades. Esperamos que esta sirva de instrumento para el empoderamiento de las mujeres y así lograr equidad en los salarios y una justa distribución de las tareas de crianza de los hijos e hijas y el mantenimiento del hogar.

Agradecemos a los Honorables Legisladores de la Asamblea Legislativa quienes de manera unánime dieron un rotundo sí a la promulgación de esta Ley.

De igual manera agradecemos al Excelentísimo Señor Presidente de la República Dr. Ernesto Pérez Balladares por sancionar la Ley No.4 en otro acto más de respaldo a la Mujer Panameña para el logro de su pleno desarrollo y el de nuestro país. Esperamos que la misma sea un vehículo orientador y un eslabón más para la superación de todas y todos.

Atentamente,

*Argelia González*  
Directora Oficina de la Mujer IFARHU

## Primer Reconocimiento a Mujeres Distinguidas en Profesiones no Tradicionales



La Licda. Dora Boyd de Pérez Balladares Primera Dama de la República, entregó certificados de reconocimiento a las nueve mujeres profesionales en carreras no tradicionales

### ¡Honrar, honral

Como una de las acciones para conmemorar el 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer (CODIM) y el Despacho de la Primera Dama Doña Dora Boyd de Pérez Balladares, organizaron un homenaje de reconocimiento a las valerosas 9 primeras mujeres pioneras que han incursionado en campos que tradicionalmente sólo estaban ocupados por hombres, como piloto aérea, bombera, policía,

geóloga, ingeniera en minas, entre otras.

La Primera Dama entregó sendos certificados a tan distinguidas profesionales: María Quelquejeu de Galindo, Noris López, Isis de González, Pastora Fransechi, Marlit Díaz, Vilma Romero, Nitzia Miranda, Rita Bethancourt y Sonia Ortega.

Ofreció el acto la Licda. Adelina Domingo del CODIM.

La ingeniera Pastora de Fransechi relató sus experiencias como profesional.

## Servicio de Capacitación

Por: Mgtr. Argelia González  
Licda. Inés Peralta

La Oficina de la Mujer del IFARHU tiene entre sus objetivos fundamentales la capacitación y divulgación de información dirigida a la igualdad de género. En función de esto realizamos diversas actividades, a saber:

- Mesa Redonda Género, Educación y Desarrollo
- Talleres para la Elaboración de los planes operativos de esta oficina, años 1997 y 1998.
- Taller sobre:
  - \* Derecho de Alimentación
  - \* Conflicto, Poder, Violencia Intrafamiliar y como resolverlo
  - \* El Matrimonio
  - \* Familia, convivencia y derecho de los niños y niñas
- Charla de Orientación en Género y Resolución de Conflictos a Mujeres Líderes del Distrito de San Miguelito.
- Presentación del Libro Aprende a Sentir de Tayra Barsallo y Nancy Martínez.
- Participación en el Pre encuentro Avances Jurídicos y Sociales en torno a la violencia Intrafamiliar.
- Participación y Asistencia en el Congreso "La Paz es Posible con Respeto y Tolerancia" Cátedra Cultura de Paz.
- Estructuración, organización y presentación de curso móvil de instructores juveniles
- Organización y presentación de charlas sobre género a becarios de CASS que realizarán estudios en Georgetown.
- Seminario Taller Situación de la Violencia Intrafamiliar en el área rural.
- Capacitación en Proyectos de Formación en género

- Capacitación en Autoestima dictada a funcionarias(os) de la Institución.

Se han capacitado alrededor de 1,500 mujeres y hombres, jóvenes y funcionarios del IFARHU en los temas antes expuestos.

## **Educación en Género**

por: Licda. Inés Peralta

Se refiere a la formación de mujeres y hombres a través del prisma de equidad de género, cuya finalidad es formarlos en el concepto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Es relevante el principio de educar en género: la mujer y el hombre tienen los mismos derechos civiles, políticos y socioculturales; se modifica el pensamiento y conducta de

hombres y mujeres acerca de las posibilidades de recibir idéntico trato, una vida libre de violencia y discriminación, sin patrones estereotipados de comportamiento y pensamiento,

Un ejemplo: La crianza compartida de los hijos e hijas y las responsabilidades del hogar.

Por otro lado se promueven en las jóvenes la elección de aquellas carreras que tradicionalmente son seleccionadas por hombres, donde la mujeres se han desempeñado exitosamente, aquellas que se ha atrevido a tomarlas. Por ejemplo: Ingeniería Civil, Construcción, etc.

Todas estas acciones se realizan como consecuencia del movimiento internacional, de la divulgación y fortalecimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres.

## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### Nota Informativa

La Constitución de la OIT, en la Declaración de Filadelfia, recoge la afirmación de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Aunque la mayoría de las normas laborales internacionales se aplican a los trabajadores en general, sin distinción de sexo, algunos convenios y recomendaciones se refieren específicamente a la mujer. La orientación de la OIT en esta materia gira en torno a dos preocupaciones fundamentales. La primera es la de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, al empleo, a la promoción, a la organización y a la toma de decisiones, y lograr la igualdad de condiciones en lo que se refiere a los salarios, las ventajas, la seguridad social y las prestaciones de carácter social que van ligadas al empleo. La segunda preocupación es la de proteger a la mujer trabajadora, en especial en lo que se refiere a las condiciones de trabajo que pudieran representar riesgos para la mujer embarazada.

Esta cuestión se trata básicamente en tres convenios de la OIT:

- El Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), completado por la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90), que establece la igualdad de honorarios entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- El Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), completado por la Recomendación núm. 111 con idéntico título, en el que se promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el plano laboral. También engloba la discriminación basada en motivos distintos del sexo.
- El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), que trata de lograr una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares.

En muchos convenios de la OIT se definen condiciones de trabajo específicas para la mujer y una protección especial en caso de



que se vea expuesta a determinadas sustancias o situaciones en el lugar de trabajo, y en otros se estipula la protección de la seguridad social para la mujer durante el embarazo.

Existen tres características que afectan al trabajo de la mujer y constituyen la prueba más evidente de la discriminación en el empleo entre hombres y mujeres, siendo éstas los principales polos de atención de la OIT.

La primera de ellas es la discriminación en el plano profesional, que se pone de manifiesto cuando se califica a ciertas profesiones de más "apropiadas" para un sexo que para otro. La discriminación profesional puede producirse sobre una base horizontal, en forma de una lista reducida de sectores de actividad y ocupaciones donde se observa un elevado porcentaje de mujeres frente a una gama más

que se deben en gran parte a la discriminación profesional, pero que abarca también la diferencia de pago por un trabajo de igual valor.

La tercera característica estriba en la "doble jornada laboral" a la que tienen que enfrentarse las mujeres que desempeñan una actividad económica y que además tienen que asumir casi en solitario todas las responsabilidades familiares y domésticas. Ello supone también una distribución injusta de la carga laboral entre hombres y mujeres, a la vez que impone limitaciones a la capacidad de la mujer para competir en términos de igualdad con el hombre en el mercado de trabajo.

A pesar del continuo incremento de la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral durante los últimos 20 años, ésta sigue encontrando más obstáculos que el hombre a la hora de acceder al empleo y constituye el grupo más vulnerable frente al desempleo.

La discriminación laboral de la mujer se debe en gran parte a factores culturales que asignan funciones sociales distintas al hombre y a la mujer, tanto en la esfera pública como en la privada. Se destina a la mujer al desempeño de labores domésticas y familiares, lo cual disminuye la importancia de su papel económico. Esta es la causa de que se considere a la mujer como una fuerza laboral de segundo orden, cuyo ingresos sólo representan un complemento para la unidad familiar. En la práctica, sin embargo, la gran mayoría de las mujeres desean y necesitan trabajar y el hecho de que puedan ganar un salario resulta esencial para su propia supervivencia y la de sus familias. Además, la subsistencia económica de cerca de un tercio de los hogares del mundo depende principalmente de la mujer.

La intervención de la OIT consiste en combatir estas prácticas y discriminación y ayudar a los Estados Miembros a adoptar políticas y medidas que garanticen una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la esfera del trabajo. Esto requiere una labor de investigación y evaluación, la celebración de reuniones, la cooperación técnica y la difusión de información, lo cual permite que exista una mayor conciencia acerca de las formas y la magnitud de la discriminación a que e encuentra

sometida la mujer, y lo que ésta representa en términos de derechos humanos, justicia social y potencial de desarrollo desperdiciado. En la práctica la OIT ha concentrado sus actividades en el desarrollo cuantitativo y cualitativo de los empleados a los que puede acceder la mujer, en el incremento y la diversificación de sus posibilidades de formación, en la mejora de sus condiciones de trabajo, y de su capacidad para organizar su propia defensa y participar en el proceso de toma de decisiones. La OIT considera que la participación de la mujer en la vida laboral, en igualdad de condiciones con el hombre, constituye uno de los elementos fundamentales del desarrollo económico y social. No basta con limitarse a permitir el acceso de la mujer a las ventanas del desarrollo en igualdad de condiciones, sino que debe quedar en disposición de contribuir activamente a la construcción de dicho desarrollo. La mujer constituye un recurso humano desaprovechado y su contribución sigue siendo, en gran parte, invisible y poco valorada. A la hora de planificar el desarrollo, no deben descuidarse los intereses propios de los trabajadores y de las trabajadoras, para ser así plenamente conscientes de cuáles son las necesidades, los intereses y la contribución, tanto del hombre como de la mujer, sobre la base de la igualdad.

Art. Elaborado por OIT Ginebra, Suiza difundido por el Servicio de Información y Prensa de la OIT y proporcionado por STAL - OIT/Panamá

## Equidad en el Trabajo o... ¡No a la Maternidad!

**Dra. María Rosa Montanari**  
**Directora de la Oficina de la Mujer MINEDUC**

En una conversación anterior, mantenida casualmente en esta misma casa, en ocasión de inaugurar la Oficina de la Mujer, afirmábamos que el eje ideológico sobre el cual gira la identidad femenina, en la sociedad patriarcal, es la ecuación: **Mujer=Madre**, que hace igual lo que es diverso a través de una inversión, ya que una cosa es **Madre=Mujer** y otra muy distinta afirmar su inversa, según la cual, la mujer agota su esencialidad en el hecho de ser madre, alcanzando con ello su realización y adultez

La que no es madre, por lo tanto, no es mujer plena.

En otras palabras, la maternidad da sentido a la feminidad.

sociobiológica; la segunda está atravesada por el orden cultural, es de origen sociohistórico y cumple una función social.

De hecho es así, ya que sabemos, hay genes para la anidación interna y el funcionamiento de las mamas, pero no hay genes para lavar pañales o preparar el biberón.

La sociedad patriarcal, históricamente determinada, ha decidido que los roles referidos al cuidado y crianza de la descendencia, sean maternos, o sea, asumidos por las mujeres.

Esto cumple una función social. Es el orden social el que legitima las prácticas como femeninas o masculinas.

En realidad, la ecuación **Mujer=Madre** organiza, legaliza

El paradigma de la mujer, es ser madre.

Sin embargo, como señala Fernández, es necesario, distinguir entre reproducción y

y prescribe todas las acciones concretas que las mujeres pueden desempeñar en la sociedad y el mundo privado del hogar, ya que, como mito que es, reproduce y perpetúa

considerada, asigna a la maternidad. Por otro, es individual, en la medida en que regula las creencias, anhelos, expectativas, valoraciones y practicas de cada hombre, cada mujer de dicha sociedad, en el ámbito privado.

Este imaginario colectivo de orden histórico social, como vemos que produce el mito, es inconsciente y, como el inconsciente del psicoanálisis, altamente eficaz.

Se manifiesta en expresiones como, "eso no es de hombres", "las mujeres no servimos para eso", "nosotros estamos hechos para otras cosas", etc... expresiones que denotan y connotan permisos y también prohibiciones, acerca de lo real.

No sólo aluden a la realidad, sino que también la eluden y hasta la instituyen. Es así como se organiza una realidad: Mujer=Madre, que no es la realidad, pero que funciona como si lo fuera.

Se concibe el discurso sobre la realidad como la realidad misma desde distintos discursos: políticos, laborales, económicos, religiosos, científicos. Se instituye ideológicamente un ser llamado mujer, a la que se le atribuye como única nota definitoria la capacidad de ser madre, operando un biologismo reduccionista.

Al mismo tiempo, al extender este carácter biológico a los roles asociados a la maternidad, referidos a la crianza y cuidados de la descendencia, que son socioculturales, se cae en extrapolaciones o generalizaciones injustificadas. Por lo tanto, mediante reducciones y extrapolaciones, opera la ideología patriarcal.

Algunos argumentos científicos ideológicos a los que se recurren para justificar el reduccionismo y la extrapolación son:

#### **1. La existencia del instinto maternal:**

Este es un punto muy polémico hoy en día. Las investigaciones señalan que, a medida que se avanza en la evolución filogenética, en las especies que presentan mayor madurez neurológica en el momento del nacimiento, el papel del aprendizaje es de mucho mayor peso.

En cambio, el peso de los patrones de las conductas instintivas, es más significativo en los niveles inferiores de la escala zoológica. Por ejemplo, la araña que pone el huevo y teje la tela, no interrumpe este tejido aunque se le retire el huevo; una vez desencadenada la secuencia de conductas instintivas, ninguna señal externa la interrumpe.

En los niveles superiores de evolución, el papel de lo culturalmente aprendido es de

radical importancia. Lo que a las personas nos diferencian justamente del resto de las especies, lo que nos hace humanas y humanos, es el carácter sociocultural de nuestro desarrollo y de nuestras acciones.

Existencia del instinto maternal, supone que existe un saber instintivo que hace que la madre "casi" adivine lo que la descendencia requiere, lo que otorga a ese saber el carácter de irremplazable e incondicional. Sólo la madre puede cuidar bien los hijos.

Pero si se asume que el ser humano es un animal atravesado por la cultura, "cruzado en su propia carne por lo social", aquel carácter de exclusividad de lo atribuido al rol maternal, podría compartirse con lo atribuido al rol paternal, por lo que el cuidado y crianza de la descendencia serían propios tanto de la madre como del padre.

Postulamos la existencia de una capacidad potencial parental por la cual, ambos progenitores, madre y padre, podrían desarrollar una gran inclinación y tendencia a reconocer las necesidades de la progenie, si las exigencias así lo plantearan.

Por lo tanto, la existencia del instinto maternal, como legitimador de la ecuación Mujer=Madre, es un argumento muy cuestionado y cuestionable.

## 2. La atemporalidad del instinto maternal

Dado su carácter de instinto y, por lo tanto, su anclaje en la naturaleza, el instinto maternal es atemporal. Desde siempre fue así y siempre será así. Esta afirmación tiene mucha más fuerza que decir que la función maternal ha cambiado y puede cambiar con los tiempos. Sin embargo, Phillip Aries, muestra que la niñez, por ejemplo, tal como ahora la conceptualizamos, aparece como edad particularizada durante el Iluminismo de los siglos XVII y XVIII. Antes de eso, niños y niñas vivían mezclados con los adultos hasta los 6 ó 7 años, momentos en que accedían al mundo del trabajo productivo.

La familia unida por lazos de amor conyugales y parentales, también es una construcción moderna. Antes, la función de la familia era la transmisión de los bienes y del nombre. Es con la modernidad que la familia asume una fusión moral y espiritual que implica la preocupación por la educación de los hijos.

También ocurren cambios respecto a la concepción de la maternidad. La sociedad premoderna no la imaginaba necesariamente asociada a los cuidados y afectos por los hijos, sino a gestar y parir. Lo imperioso era parir entre 18 y 20 hijos. Se entronizaba a la madre gestadora. Cuidados, atención y dedicación materna a cada uno



de los hijos, es difícil de concebir habiendo parido tantos.

En este sentido, es ilustrativo recordar el modelo de lactancia tan generalizado en la Francia del siglo XVIII: la nodriza. Las mujeres de buena posición, tenían muchos hijos que entregaban a la nodriza, quien se los llevaba a su hogar para alimentarlos por un año o dos, mientras duraba la lactancia. Durante estos primeros tiempos, muy pocos de ellos sobrevivían. A esto se le ha llamado infanticidio diferido. ¿Dónde estaban aquí el amor, la dedicación, la entrega maternal, hoy tan valorados? Era definitivamente, otra manera de ver las cosas, otra manera de concebir la maternidad.

Poco a poco, el progreso de la medicina, con el aumento de vida útil de la mujer más allá de la menopausia, con el desarrollo de acceso masivo de los métodos anticonceptivos, la mujer se va liberando de su inserción en la naturaleza, pero al mismo tiempo se va estructurando otros factores que la relegan a la maternidad: se tienen menos hijos, pero se reemplaza la alta cantidad de hijos por la alta concentración en unos pocos de toda la dedicación. Aparece la madre incondicional, la madraza, la que cuida y vela por los hijos toda la vida, la que sacrifica todo por ellos.

Vemos, pues, que las sociedades han organizado

diferentes maneras de concebir la niñez, la familia, el amor conyugal y la maternidad. Entonces, decir que la característica de las mujeres, desde el punto de vista biológico es la posibilidad de parir, es muy distinto a definirla por una sola de sus funciones.

El agregar el calificativo de función esencial es igualmente ideológico, ya que al esencializar, se jerarquizan valores, esperanzas, expectativas, proyectos vitales y se establecen prohibiciones y otras prácticas sociales enajenantes.

Entonces debemos preguntarnos: ¿De qué se defiende una sociedad sobrecargando la subsistencia de la mitad que la constituye? ¿De qué se defiende cuando pone tanto reparo para incluir plenamente a esa mitad en el circuito productivo, por ejemplo, a través de la larga lista de discriminaciones laborales de que son objetos las mujeres? O para preguntarlo de otro modo, ¿Qué consecuencias tiene otorgar un papel tan preponderante a la madre en detrimento del padre?

Ana María Fernández, en su hermoso libro "La Mujer de la Ilusión", adelanta ciertas parejas de énfasis—negación como categorías de análisis. Es decir, el énfasis puesto en alguna cosa, niega énfasis a otra.. Y así resulta que:

| Enfatizar   | Negar  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• La ternura propia de la madre.</li> <li>• Saber por instinto.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El erotismo de la mujer.</li> <li>• Patologías de sobreprotección.</li> </ul> |
| Implica   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• A la madre</li> <li>• A la madre</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al padre.</li> <li>• A la mujer.</li> </ul>                                   |

**Cuando el mito exalta algunas cosas, minimiza otras.**

Mas, volvemos a preguntar, ¿a qué fines responde legitimar la exclusividad de funciones asignadas a las mujeres como maternales, excluyendo de las mismas a los hombres?

Esta legitimación no proviene del orden de lo biológico, pues como hemos intentando mostrar, sólo la capacidad de parir es biológicamente femenina. Lo que la sociedad moderna ha dado en llamar **maternidad** hace referencia, además, a la excelencia de los cuidados, dedicación, atención, ternura que sólo la madre puede brindar a los hijos.

Pero, como también intentamos mostrar, esa concepción es histórica, varía de cultura en cultura, de tiempo en tiempo. Es mutable y fundamenta el actual mito **Mujer=Madre** al que aludimos durante toda esta presentación.

Pensamos que adjudicar, con **carácter de instinto** aquellos roles a la mujer, eximen al hombre de sentir culpas por no desempeñarlos; obligan a la mujer a lo doméstico y al hombre a lo público. Justifica que sea sólo la mujer la responsable de la crianza y, por ejemplo, legitiman la aprobación de leyes que otorguen licencias por maternidad sólo a las mujeres, avalando de este modo la liberación del hombre de sus roles paternos.

Una sociedad construida sobre tales premisas, "beneficia y protege", en apariencia a la mujer, otorgándole tiempo para cuidar a la prole. ¿A cambio de qué? A cambio entre otras cosas de negarles posibilidades de inserción en términos de equidad intergeneracional en el mundo laboral. No es el mismo tiempo el que la mujer que cuida a sus hijos/as pequeños/as puede dedicar a su trabajo, respecto al que dedica el hombre que no cuida a sus hijos/as pequeños/as, porque no tiene el "instinto" para hacerlo. De allí las cuantiosas trabas que ponen las empresas en el momento de contratar personal femenino: pruebas de ortografía, cantidad de hijos/as pequeños/as a cuidar etc... son elementos que se consideran en el momento de la entrevista que se relacionan con la capacidad de dedicación al trabajo. Es una de las maneras de confinar a la mujer al ámbito de lo vedado.

Los cuidados maternos, también pueden ser paternos y, eventualmente, se podría pensar en alguna legislación que atendiera las exigencias de ambos progenitores como cuidadores de la descendencia.

Entonces, y como cuestión esencial, la especie humana comparte con las otras especies de la escala zoológica, la necesidad de reproducirse para garantizar su supervivencia.

La satisfacción de esta necesidad, por la cual se perpetúan los hombres y las mujeres, requiere de la participación de ambos. La mujer tiene, además, el mandato biológico de anidar la futura persona, pero no hay ningún mandato biológico que justifique que ella sea la única que puede y debe cuidar a la descendencia. Esta es una pauta "cultural", es por lo tanto, cambiante, reemplazable, modificable.

El tiempo a ello dedicado puede compartirlo con el hombre.

Por lo tanto, si reproducir a la especie considerando esencial el rol maternal, conlleva a negar las otras cualidades que definen a la mujer despojándola de los derechos de, por ejemplo, recibir remuneraciones dignas, de lograr ascensos merecidos, de entregarse a proyectos e ideales, de crecer individualmente e implica dedicar años ricos de su vida a parir y a cuidar, interrumpiendo periódicamente su carrera por dedicarse a los cuidados maternos, **es hora de decir no, a la causa de la alineación.**

**Quizás cuando las mujeres digan no a la maternidad, si ella implica negar las posibilidades de crecimiento que sí tiene la otra parte de la humanidad que también se perpetúa a costa del sacrificio de las mujeres, la sociedad patriarcal tome conciencia de la profunda discriminación a la que somete a la mujer al responsabilizarla, exclusivamente, a la sobrevivencia de la especie.**

## SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER RURAL

**Lic. Irma Tuñon Berrocal**

En la mujer rural recae las funciones propiamente reproductivas de la familia biológica – social independientemente de su acción, de su acceso a medios, o sea de sus condiciones materiales de vida. Ahora bien, la estructura agraria se ha caracterizado entre otros elementos, por el bajo nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, así como por una división y especialización de la producción de acuerdo a la rentabilidad de los rubros y al tipo de fincas.

Las mujeres que trabajan la pequeña y mediana explotación principalmente producen alimentos básicos para la subsistencia o para el mercado interno, mediante la incorporación de la fuerza de trabajo familiar y asalariada. A menor escala producen cultivos monopolizados por intermediarios como es el caso del banano, el café, el tomate industrial. La mujer participa en el sector reformado en cultivos como arroz, hortalizas.

Las mujeres emplean la mayor parte de los productos que cultivan en sus parcelas para la alimentación del hogar y el resto lo preparan para venderlos en los mercados locales. Según las estadísticas y estudios son muy pocas las mujeres organizadas

que han logrado vender toda su producción a la industria o a los mercados periféricos. Los problemas de crédito, tierra, almacenamiento y asistencia técnica, se constituyen en una limitación para mejorar e introducir tecnología moderna a sus actividades representando muy pocas ganancias.

Los hogares con acceso a tierra gozan de una garantía para la reproducción, hasta en condiciones de máxima precariedad. De acuerdo a datos del MIDA para 1994, se habían otorgado el 28% de títulos a mujeres.

En Panamá la fuerza de trabajo tiene su principal ocupación en los cultivos de arroz, maíz, frijol, sorgo, café, banano, caña de azúcar y hortalizas. De los cultivos comerciales apenas el banano se distingue como el gran empleador de mano de obra.

La clasificación de la fuerza de trabajo por actividad económica muestra que la clase asalariada se ocupa del cultivo del banano; los campesinos pobres, de la producción de alimentos para sobrevivir y los campesinos ricos a la ganadería. La ocupación de los campesinos pobres en actividades comerciales como la caña y el café, debe tener lugar principalmente como vendedores(as) de su fuerza de

trabajo, a excepción de los casos en que participan como miembros de asentamientos o proyectos.

Mientras que los hombres trabajan entre 9 y 11 horas diarias, las mujeres campesinas trabajan de 16 a 17 horas al día.

Desde que se levantan en la mañana pican la leña, encienden el fogón, preparan los alimentos, le dan de comer a las gallinas, alimentan los puercos, ordeñan las vacas, amarran los sacos, siembran en sus parcelas, acarrear el agua, participan en actividades comunitarias, escolares y atienden a sus hijos e hijas. Esto confirman datos y estudios realizados a nivel latinoamericano y centroamericano

Las mujeres llevan una carga muy pesada a causa de esta división tradicional de trabajo. Muchas veces no les alcanza el tiempo para ocuparse de sus propios cultivos y llegan a perder cosechas por no realizar a tiempo las faenas correspondientes.

### **MEDICIÓN DE LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LA MUJER /PEA**

La participación económica de la mujer rural aparece subvalorada en las estadísticas oficiales, productos de criterios metodológicos que ignoran las características específicas del trabajo femenino, donde las tareas reproductivas/domésticas

condicionan la realización de otras actividades.

De esta realidad se desprenden dos interrogantes: ¿Cuáles actividades han de considerarse productivas? ¿Cuándo puede clasificarse una persona como económicamente activa?

En el caso de la mujer rural, no existe consenso respecto a considerar como productivas las tareas domésticas y una serie de actividades ejecutadas en la unidad familiar. Esta ambigüedad proviene, entre otras razones de la imposibilidad de separar la unidad de residencia y la unidad de producción en las unidades mercantiles simples.

Debido al tipo ocupación en que la mujer participa su aporte se verifica generalmente en la producción agrícola y en la pecuaria de subsistencia. Se puede afirmar que a una mayor producción agrícola comercial hay una mayor incorporación de la mujer, ya sea en tareas de apoyo como en la recolección, siembra, etc.

Dentro de la actividad agrícola se destaca la recolección, preparación del terreno y la siembra.

### **PARTICIPACIÓN DE LA MUJER RURAL EN ACTIVIDADES NO AGROPECUARIAS**

La integración de la mujer al trabajo en torno al hogar en el sector no agropecuario, se da



preponderantemente en actividades relacionadas al pequeño comercio, mediante la elaboración y transformación de productos para la venta como por ejemplo, dulces, frituras, en calidad de trabajadora por cuenta propia y como vendedora de tienda, bajo la condición de familia no remunerada.

En algunas regiones del país la artesanía es una fuente importante de trabajo como ocupación principal, alcanzando una alta producción: tejidos, tembleques, polleras, molas, etc.

La posibilidad de integración de la mujer al mercado de trabajo en la zona rural se da básicamente en el sector agrícola. Este sector se constituye en el principal ofertante del empleo para las mujeres. Ahora bien, la inserción de la mujer en ese mercado tiene lugar principalmente en las fases de corte, recolección, desgrane, amarre, al igual que ocurre en la parcela familiar.

### **PARTICIPACIÓN DE LA MUJER RURAL EN EL MERCADO LABORAL NO AGRÍCOLA**

En el sector no agrícola la posibilidad de participación de las

mujeres se vincula a los servicios personales, sociales o comunales, establecidos en torno a una economía mercantil que demanda por un lado la realización del trabajo doméstico asalariado y por el otro a actividades del aparato estatal.

La mujer rural percibe su trabajo asalariado algo fuera de sus deberes. A pesar de que los estudios de casos comprueban que la mujer dispone de su salario, no puede afirmarse que esta conducta sea expresión de autonomía. La mujer sigue respondiendo a su función de madre, esposa e hija. Esta interiorización constituye un control para que cumpla con sus deberes y destine el grueso de sus ingresos a sus necesidades básicas.

En algunos casos, mujeres separadas con tradición de asalariada encuentran que su trabajo les ofrece seguridad para mantenerse sin marido

La mujer cuando se organiza en el área rural, lo hace fundamentalmente como ama de casa y miembro de una determinada comunidad y no como "trabajadora obrera"

## EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN ALIMENTARIA RESPECTO A LOS HIJOS

**Licda. María Teresa De León N.  
Abogada**

Son diversas las causas que inciden en el incumplimiento de la obligación alimentaria con respecto a los hijos.

Señalamos la irresponsabilidad como una de las posibles causas del incumplimiento de la obligación alimentaria con respecto a los hijos, en razón de que ésta puede manifestarse de variadas formas, cada una de las cuales colocan al menor en situación de carencia.

### **1. La no utilización de medidas de planificación familiar.**

La planificación familiar juega un papel importante en la conducta responsable del hombre y de la mujer, que como pareja deben ser conscientes de sus condiciones y posibilidades en la atención de la prole que resulta como consecuencia del ejercicio de su libertad reproductiva.

Hoy por hoy, es creciente el número de nacimientos vivos de padres no casados entre sí. Este comportamiento se refleja en los datos estadísticos proporcionados por la Dirección de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República.

Concretamente para 1984 el porcentaje de nacimientos de padres no casados entre sí fue de 71.5%; en tanto que en 1994, ascendió a 76.2%.

Es obvio que esta relación porcentual aumente paralelamente con el crecimiento normal de la población; pero lo que no es saludable para la familia y por ende para la sociedad, es que este indicador continúe aumentando de manera tan alarmante como la evidencia de las cifras obtenidas hasta 1994. Así se observa que el número de nacimientos vivos de padres casados entre sí fue de 14,289, mientras que los progenitores no casados entre sí, la cifra es de 45,658, dentro de la cual se ubican madres unidas, solteras, viudas, divorciadas y separadas.

Las cifras señaladas nos indican el aumento de las relaciones inestables o efímeras, las cuales contribuyen a que se produzcan nacimientos de niños cuyos padres no mantienen vínculos permanentes, con las consecuencias negativas que esto ocasiona entre ellas el "Vía Crucis" por el que tienen que pasar la madre, el cual se inicia

hijo o hija seguido de un proceso de alimentos, etc. Vemos como la actuación irresponsable en cuanto a la libertad sexual que le es reconocida a todo ser humano puede ocasionar consecuencias indeseadas e inmerecidas para quien resulta inocente y ajeno a la conducta irreflexiva de sus progenitores.

## **2. Desapego afectivo de los padres hacia su prole.**

El amor que un padre y una madre deben a sus hijos es un derecho que éstos conservan independiente del estado conyugal de sus padres.

Es precisamente el incremento de relaciones efímeras y contrarias a todo orden moral (concubinato, relaciones ocasionales), que conjuntamente con el divorcio o la separación de la pareja constituyen una de las causas que originan el deterioro de la relación paterno filial y por tanto, el incumplimiento de la obligación alimentaria respecto de los hijos.

Suele ocurrir que una vez concluida la relación de pareja, ya sea producto del matrimonio o una unión libre, el hombre entiende por concluida "ipso facto" la relación paterno-filial con todos los efectos que ello conlleva.

Señalamos esta conducta como propia del hombre debido a que **Están subempleados, desempleados o sencillamente porque**

es él, quien en la gran mayoría de los casos se aleja del hogar (admitiendo la posibilidad de que esta conducta sea cometida por la mujer), desentendiéndose de toda obligación afectiva y de asistencia a las necesidades de sus vástagos.

La conformación de una nueva familia y la necesidad de satisfacer las necesidades de toda índole, que la misma trae consigo, inducen al padre a olvidarse o a colocar en un segundo plano las necesidades de quienes no tienen la capacidad para comprender la nueva condición familiar; pero que sin embargo, mantienen el derecho a que se les asista.

## **3. Carencia de los recursos económicos.**

Este problema socio-económico cada día más grave y notorio en nuestra sociedad, constituye otra de las posibles causas del incumplimiento de la obligación alimentaria para con los hijos.

Es bastante común, el hecho de que parejas con muy bajos recursos económicos tengan una descendencia numerosa, lo que podría ser atribuible a la no-utilización de medidas de planificación familiar; aunque existen otras parejas con una reducida prole, que tampoco pueden satisfacer a cabalidad sus necesidades, ya sea porque

su salario es ínfimo o en el peor de los casos ni siquiera constituye el mínimo legal.

Somos conscientes de la existencia de padres que aunque lo deseen, les es materialmente imposible satisfacer plenamente las necesidades de sus hijos, debido a la carencia de recursos económicos, pero también conocemos de aquellos que utilizan cualquier medio doloso, para evadir la obligación alimentaria simulando una situación económica disminuida cuando la realidad es otra.

Es oportuno señalar que aún cuando la condición económica del padre sea mínima, deberá por un deber moral y de responsabilidad, compartir de lo poco que tenga con sus hijos, haciendo eco del viejo adagio: **"De pan bendito un poquito"**.

Recordemos que el Derecho de Alimentos se caracteriza entre otras cosas, por la reciprocidad. Así, quien hoy atiende a las necesidades de sus hijos no sentirá pesares de conciencia cuando las condiciones le fueren adversas y tuviere que recurrir a ellos en demanda de alimentos

## LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA

**Licda. Mariblanca Staff Wilson**

### I. Concepto

La Legislación Laboral o el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo, tanto individuales como colectivas, fundamentados sobre la base de justicia social y de especial protección estatal en beneficio de los trabajadores/as. De allí su regulación como Derecho Público, siempre en constante expansión.

Existe una vinculación muy íntima, entre los derechos individuales y los derechos sociales, que dan por resultado la conformación de un Derecho Laboral, fundado en el equilibrio de la justicia social que se encuentra consagrado en la Constitución Nacional, en su Artículo 74.

El alma y el fin de las normas laborales son los hombres y las mujeres trabajadores. El fin de la justicia social no tiene un concepto patrimonial. Su concepto representa la parte más humana del orden jurídico, ya que su objetivo es garantizar la salud y una vida decorosa a quienes presentan su energía en el desarrollo económico de las empresas. Es por ello que las normas laborales protegen intereses de un sector amplio de

la sociedad; de allí, las disposiciones privilegiadas y de favorabilidad que se otorgan en la legislación laboral en beneficio de los trabajadores/as por su condición de dependencia o de menor capacidad económica que los empleadores o poseedores de capital. El Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, es un estatuto de y para los trabajadores/as, es la rama del Derecho Público que se forja a través de la historia, con el sudor, las luchas y la sangre de las grandes mayorías.

### II. La legislación laboral panameña y la realidad de la mujer trabajadora.

En términos generales podemos decir que la mujer panameña ha logrado parcialmente un equilibrio jurídico junto al hombre en la legislación laboral; no obstante, en la práctica nos encontramos con diversas formas de discriminación aún vigentes en materia de trabajo que requieren su eliminación con el objetivo de mejorar la situación de las mujeres trabajadoras.

Muchas veces las mujeres se convierten en un factor más de discriminación que de desarrollo y estímulo a sus capacidades, en virtud de que no se da en las mejores condiciones. este conjunto de situaciones basadas en la discriminación de género, colocan a las mujeres



trabajadoras, asalariadas o no, en condiciones de desventaja, teniendo que enfrentarse a diversos problemas como son entre otros:

- a. La discriminación en el empleo debido a la notoria desigualdad en los salarios para el mismo trabajo realizado en igualdad de condiciones.
- b. La desvalorización y no regulación del trabajo doméstico.
- c. Las discriminaciones para adjudicarse un trabajo, por las exigencias en cuanto edad, estado civil, buena presencia, la exigencia de pruebas de embarazo o esterilización.
- d. La doble y triple jornada de las mujeres trabajadoras que se traduce en estrés, en afectación de la salud física y mental.
- e. El acoso sexual en el trabajo.
- f. La poca representatividad de las mujeres en posiciones decisivas y de ingresos elevados.
- g. La tasa de desempleo que es mayor para las mujeres que para los hombres.

Si bien es cierto que cada vez hay una mayor participación de la mujer en actividades a las que tradicionalmente no tenían acceso, es indudable que las

labores en el hogar constituyen un trabajo como cualquier otro, que requiere esfuerzo y horas de trabajo por quien lo realiza diariamente y que no valoramos en su justa dimensión; pues el mismo no tiene horario ni reglamentación; sólo se interrumpe por el sueño nocturno necesario para recuperar las fuerzas para seguir al día siguiente y así sucesivamente. Sin embargo, nadie ha legislado, ni siquiera nosotras las mujeres hemos luchado por ello, en favor de que se promulgue una ley que contemple estas labores como un trabajo que debe tener una compensación o retribución económica. Y no debemos confundir el trabajo que realiza el ama de casa, con el que realiza la trabajadora doméstica que sí encuentra regulado en el Código de Trabajo. Considero que dicha regulación necesita reformas fundamentales y que ambos casos podrían ser objetos de una legislación común.

Es importante insistir en que la **sobrecarga** que significa asumir la jornada laboral (trabajo productivo) más las labores en el hogar, la crianza y educación de los hijos/as, el cuidado de los miembros de la familia, manutención y organización del hogar (trabajo reproductivo) que deben realizar las mujeres que acceden al mercado laboral, constituye lo que se denomina doble y triple jornada de la mujer y representa el mayor obstáculo que deben enfrentar las trabajadoras; situación que trae

como consecuencia lógica, la afectación de la salud mental y física de las mismas, por la sobreexigencia a que se ven sometidas diariamente.

Soy de la opinión que la participación cada vez mayor de las mujeres en los procesos de desarrollo y producción, es un hecho irreversible y forzosamente tendrá que referirse en una reorganización del mundo del trabajo, que promueva la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

El trabajo es una actividad que permite entre otras cosas, la independencia económica, la realización personal, cultural y social; pero estos objetivos no se obtendrán si el mismo no se realiza desde una perspectiva integral, que conlleve a la construcción de una nueva cultura laboral, donde se reconozca, se respete y se garantice la participación destacada de las mujeres trabajadoras.

Considero necesario promover a todos los niveles un mejoramiento en las condiciones de trabajo mediante la implementación por parte del Estado de efectivas políticas de empleo, que los empresarios y organizaciones de trabajadores/as adquieran serios compromisos frente al tema de la mujer, que se otorguen mayores oportunidades de capacitación laboral a las mujeres, de velar

por un nivel adecuado de condiciones laborales, de crear más centros infantiles donde las trabajadoras puedan dejar a sus hijos/as mientras trabajan y muy especialmente un cambio de actitud en relación a la responsabilidad compartida que deben asumir todos los integrantes de la familia.

### **III. Los Derechos de las Trabajadoras.**

Los derechos de las mujeres se encuentran consagrados en una serie de instrumentos jurídicos como la Constitución Nacional, leyes, códigos y convenios internacionales. En el campo laboral, las mujeres trabajadoras tienen, al igual que los trabajadores varones, una serie de derechos básicos como son entre otros los siguientes:

- 1. Derecho inalienables al trabajo.**
- 2. Derechos a elegir libremente profesión y empleo.**
- 3. Derechos a la igualdad ante la ley y no discriminación.**
- 4. Derecho a las mismas oportunidades de empleo.**
- 5. Derecho de ascenso.**
- 6. Derecho a la estabilidad laboral.**

7. **Derecho a formación profesional, incluyendo el aprendizaje y el adiestramiento periódico.**
  8. **Derecho a igual remuneración por igual trabajo, realizado en igualdad de condiciones.**
  9. **Derecho al descanso entre jornadas, semanal y en días de fiesta o duelo y vacaciones pagadas.**
  10. **Derecho a la protección de la salud y a la seguridad social.**
  11. **Derecho de protección al trabajo de mujeres.**
  12. **Derecho a fuero y licencia de maternidad.**
  13. **Derecho a la lactancia materna.**
  14. **Derecho a la sindicalización.**
  15. **Derecho a un salario mínimo.**
  16. **Derecho a inembargabilidad del salario mínimo.**
  17. **Derecho a huelga.**
  18. **Derechos y garantías mínimos en favor de los/as trabajadores.**
  19. **Derecho de interpretación favorable.**
  20. **Garantía de irrenunciabilidad de derechos.**
  21. **Derecho a protección del/a trabajador/a nacional.**
  22. **Derecho a protección estatal de la relación capital - trabajo.**
  23. **Derecho a la prima de antigüedad.**
  24. **Derecho de preferencia.**
  25. **Derecho de reintegro.**
  26. **Derechos adquiridos del trabajador/a.**
- IV. Reformulación de la Legislación Vigente desde una perspectiva de género.**
- La Legislación Laboral panameña no escapa a esa necesidad de una reformulación de su sistema jurídico vigente, para enmarcarlo desde una perspectiva equitativa que contemple el reconocimiento de los principios, derechos y garantías de hombres y mujeres, sin discriminación.
- Para ello, sugerimos las siguientes reformulaciones:
- La Legislación Laboral protectora relacionada con la mujer, debe ser examinada periódicamente, a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos debiendo ser revisada, derogada, anulada o ampliada según

corresponda. El Estado deberá garantizar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación de la mujer en la esfera del empleo, con el fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, en especial:

- a. Asegurar a las mujeres el acceso equitativo al trabajo productivo, al empleo, a los recursos productivos y a las nuevas tecnologías, en el marco de políticas de mejoramiento de su situación social y económica y velar por la igualdad de oportunidades y trato en materia de condiciones laborales y de remuneraciones, así como de posibilidades de mejoramiento y desarrollo en el campo laboral y de acceso de las mujeres a puestos directivos.
- b. Promover la creación de entidades de crédito y financiamiento que permitan a las mujeres mayor acceso a las fuentes de crédito.
- c. Promover el diseño y aplicación de políticas de formación de recursos humanos tendientes a lograr la equidad social y de género mediante una reorientación radical hacia áreas no tradicionales de capacitación y la formación profesional de las mujeres.
- d. Mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, mediante la eliminación de la discriminación salarial, el pleno respeto de los derechos laborales, el acceso a los sistemas de previsión y seguridad social; la creación gradual de seguros de desempleo.
- e. Promover la promulgación de leyes en las que se garantice la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres y hombres, así como políticas de promoción; programas y proyectos que beneficien a las trabajadoras del campo y la incorporación de las mujeres discapacitadas al mercado laboral.
- f. Promover el acceso de las mujeres a los niveles más altos de administración y gerencia en los sectores públicos y privados, en la industria, comercios y servicios.
- g. Incorporar en la legislación laboral, mecanismos o medidas contra la discriminación en funciones del género; principalmente: prohibición de anuncios de trabajo que hagan referencia al sexo, color, edad, religión, apariencia física o estado civil; prohibición de sujeción de las trabajadoras a exámenes privados para acceder a un empleo, prohibición de exigencias de

pruebas de embarazo para acceder a un empleo; inclusión del acoso sexual en el trabajo como causal justificada para dar por

ello sea necesario a su estado, sin perjuicio del salario y los demás derechos, asegurándosele la reposición en las funciones

terminada la relación laboral por parte de la trabajadora, con derecho a las indemnizaciones civiles correspondientes. En este sentido, conviene señalar que hemos tenido un gran avance en este tema, con la inclusión que se hizo en las recientes reformas laborales; no obstante, esta materia tiene que ser regulada de una manera más específica y es lo que se pretende con el proyecto de ley que se encuentra engavetado en la Asamblea Legislativa.

- h. Incorporación de normas que realmente protejan a la mujer trabajadora, no solamente en función de la maternidad, sino garantizarle en caso de embarazo, cambio de funciones cuando

una vez regresen de la licencia de maternidad. Además estas normas deben abarcar una protección general del organismo femenino desde la infancia hasta la vejez, con la finalidad de conservar y garantizar su salud, pues con ello se ampara la de las futuras generaciones.

Estas son algunas de las consideraciones que puedo expresar en torno a la Legislación Laboral y a la mujer trabajadora. Nos corresponde principalmente a las mujeres, reflexionar, discutir, promover y proponer las reformas necesarias, con el objetivo de que la Legislación Laboral se enmarque hacia el futuro dentro de una verdadera justicia social.

## LAS PROFESIONES... ¿TIENEN SEXO?

**Mgter. Argelia González**  
**Directora Oficina de la Mujer IFARHU**

Biológicamente tenemos dos sexos, hombres y mujeres. Cada uno de los cuales tiene sus características particulares. En la década de los 80 surgió la teoría de Género cuya finalidad es estudiar el comportamiento sociocultural entre hombres y mujeres.

En nuestra sociedad al nacer un niño se le viste de celeste y a la niña, de rosado. Así desde el nacimiento se marca un doble patrón cultural: a la niña se le confinará a la casa, mientras que al varón se le permitirá el acceso a la calle, al parque, al campo deportivo; a la niña se le regalarán muñecas, mientras que al niño se le darán carros, armas, materiales para construcción. Al niño se le enseñará a no llorar; ser fuerte y seguro; mientras que a la niña se moldeará delicada, débil, sensible, afectuosa.

Este es el sustrato en que descansa la base de la enseñanza sociocultural del comportamiento de la vida adolescente y adulta de la persona, lo cual influye posteriormente en la elección de una carrera profesional.

Los roles de géneros que programan en el sexo femenino y masculino lo que se esperan de ellos en su formación y comportamiento están diseñados

por nuestra sociedad, y son aprendidos culturalmente.

Recientemente el IFARHU realizó un "Análisis Estadístico del Registro de los Profesionales que hay en Panamá", el que señaló un total de 22,246 profesionales graduados en los Centros Educativos Superiores del país y del extranjero, agrupadas en ocho ciencias. Comprobamos que en las Ciencias Agropecuarias, del Mar y del Suelo de 2,562 profesionales, solamente 350 son mujeres; en la de Ingeniería y Tecnología, de 8,154; 711 son mujeres. Sin embargo, en las Ciencias Médicas y de la Alimentación existe predominio femenino; de 10,128 profesionales, corresponden a 6,632 mujeres. En las Ciencias Económicas y Sociales de 10,266, son mujeres 7,840.

Podemos concluir que tradicionalmente las mujeres estudian magisterio, enfermería, secretariado, mientras que los hombres las ciencias de la ingeniería, del suelo, del aire y del mar. Aunque debemos destacar que en los últimos años las mujeres están ingresando con mayor frecuencia a carreras que tradicionalmente son elegidas por los hombres, con logros exitosos.

Si en nuestro país las mujeres somos el 50% de los habitantes y

existen políticas de "Equidad de Género" las cuales aspiran a que tanto hombres como mujeres tengamos las mismas oportunidades, en el aspecto educativo debemos plantearnos una serie de actividades, como por ejemplo:

- Mayor orientación educativa y profesional basada en género.
- Que la Escuela Náutica de Panamá abra sus puertas para que mujeres estudiosas de nuestro país ingresen a Ingeniería Naval y a otras carreras que ofrece. En el IFARHU tenemos la experiencia de la Escuela Naval Kings Point de Estados Unidos otorga becas a estudiantes panameños, y entre sus requisitos recomienda que estas sean concedidas preferiblemente a mujeres.
- Que las jóvenes estudiantes se interesen en participar en

carreras tradicionalmente para varones.

- Que los padres y madres de familias permitan el acceso de sus hijas a estas carreras.
- Que en los programas de enseñanza de nivel primario se estudie la teoría de género, para que la juventud panameña elija profesiones en base a su capacidad intelectual, sus intereses, sus potencialidades, considerando las carreras a las cuales tradicionalmente no ingresan las mujeres.

**Las mujeres panameñas debemos incorporarnos al estudio y al trabajo en equidad de género para garantizar igualdad de oportunidades en la toma de decisiones sobre la situación política, social, económica y familiar en nuestro país.**

## **DROGA, ALCOHOL Y TABAQUISMO**

**Lic. Delia Méndez**

**Una droga es toda sustancia que introducida en el organismo altera el sistema nervioso central del individuo y es susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas.**

Las drogas se pueden ingerir por diferentes vías, como son: oralmente en forma de pastillas o líquidos; se inyectan en la sangre; otras se inhalan o fuman.

Los efectos de las drogas sobre el sistema nervioso pueden ser muy variados. Algunas pueden excitarlo. Otras tranquilizan o eliminan el dolor. También provocan trastornos perceptivos de diversa intensidad o cambios conductuales como aumento o disminución de la agresividad, incrementan la sociabilidad, la locuacidad o la desinhibición. Todos estos efectos dependen de las dosis, la vía de administración, de la propia persona y del uso.

Hay que tener en claro que la dependencia a las sustancias no es el único problema que pueden causar éstas; aun antes de desarrollar una adicción, pueden provocar enfermedades y muertes por distintos motivos, problemas psíquicos, sociales,

familiares, legales y otros diversos.

Para comprender el fenómeno del consumo de drogas hemos de considerar otros elementos. Se deben tomar en cuenta lo que la sociedad determina en relación al consumo de sustancias, el entorno en el cual las personas las toman y la personalidad de los que la consumen.

La sociedad determina cuando una sustancia es una droga y cuando no lo es. Consideraciones de tipo ético, político, económico, social y cultural influyen en cómo son tratadas las sustancias psicoactivas y determinan en parte si son fármacos, venenos, drogas y demás.

Existen algunas ideas equivocadas sobre las drogas producto de una visión inadecuada por parte de la sociedad que las envuelve. Entre estos falsos estereotipos se encuentran los que mencionaremos en los siguientes párrafos.

En primer lugar se tiene la concepción de que las drogas son ilegales. Esto no es correcto para todos los casos pues existen drogas cuya venta está permitida al público con ciertas restricciones (llamadas drogas de uso social) como el alcohol y el tabaco. También existen drogas que, aunque son prohibidas para la venta del público, se usan con



fines médicos y terapéuticos y son administradas por personal de los hospitales y otros centros idóneos.

Otro concepto erróneo que se tiene de las drogas es que su consumo se relaciona necesariamente con el mundo del crimen y la marginalidad. Sin embargo, el uso de drogas está presente en toda la gama de estratos y posiciones sociales y su consumo se presenta incluso en personas que se podrían catalogar como no antisociales.

Otro estereotipo es que la drogadicción es un fenómeno de la juventud, es cierto que la mayoría de los consumidores de droga son jóvenes, pero existe una gran población de otros rangos de edades que consumen drogas.

Otra creencia equivocada que se tiene es que el problema con las drogas viene con su adicción. Pero las consecuencias nocivas del uso de drogas se presentan incluso antes de que se cree la adicción como tal.

**Y otra creencia errónea es que la adicción es una enfermedad. El uso y el abuso de drogas se puede considerar en muchas ocasiones como el síntoma de un problema subyacente.**

En relación al entorno podemos decir que la situación en que se utilizan las drogas influyen también tanto en las motivaciones que llevan a su

consumo, como incluso en los efectos o las consecuencias de éste.

Es diferente tomar cerveza como aperitivo, beber en reuniones de trabajo, a emborracharse para superar un desengaño amoroso o consumir cocaína en grupos de jóvenes en ambientes nocturnos, etcétera.

Por último, el consumo de drogas es una conducta que depende de la persona que la realiza, y las características de ésta influirán decisivamente en el tipo de relación que establecerá con las drogas, los efectos que obtendrá de éstas, las consecuencias que se derivan de su uso, etcétera. No es lo mismo que un adolescente consuma drogas a que lo haga un adulto; ni que lo haga una persona estable y madura que una inestable o inmadura.

Hay rasgos de personalidad (como la baja autoestima o la poca tolerancia a la frustración, por ejemplo), algunas actitudes o sistemas de valores y modos de relacionarse con los grupos, que incrementan el riesgo de tener problemas con las drogas. Modificarlos es uno de los principales objetivos de la prevención.

¿Cómo saber si una persona toma drogas? Es posible que si su hijo, un amigo o un familiar está experimentando con drogas se identifiquen algunas de las siguientes señales:

**Señales físicas:**

- Ojos vidriosos, enrojecidos y pupilas dilatadas.
- Está soñoliento con gran frecuencia.
- Tiene constante secreción nasal.
- Le falta el apetito.
- Padece sudores.
- Le dan dolores de cabeza a menudo.
- Mareos, náuseas y vómitos.

**Señales emocionales:**

- Se observa ansioso, inquieto y se irrita con facilidad.
- Muestra depresión o ansiedad.
- Tiene falta de entusiasmo o indiferencia por las cosas que antes le interesaban.
- Se dan cambios radicales en su carácter y personalidad.

**Cambios en el patrón de conducta.**

- Gasta mucho dinero sin que se vea en qué.
- Tiene nuevos amigos o cambia de grupo de amigos.
- Demuestra irresponsabilidad.
- Muestra dejadez en su vestir y aseo personal.
- Se ausenta de la escuela y sus notas bajan.

**Otros indicadores.**

- Sus camisas muestran manchas de sangre en las mangas.
- Se encuentran quemaduras en la cama o en la ropa.
- Descubre una aguja hipodérmica, un gotero o una cuchara en su cuarto o entre sus pertenencias.

## ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO A LA SALUD DE LA MUJER TRABAJADORA

**Lic. Martha Icaza**

Tradicionalmente hablar de la salud de las mujeres en el ámbito laboral, se limitaba al tema de la maternidad y a la licencia por maternidad, sin tener en cuenta otros aspectos.

Para hablar de un tema tan significativo como éste, debemos definir salud con un criterio más amplio que la mera ausencia de la enfermedad. Se deben tomar en cuenta elementos como las condiciones ambientales, los hábitos, la nutrición, la calidad de tiempo libre y de recreación, el tipo de relaciones que establecemos con las demás personas, cómo nos comunicamos con ellas, cómo nos sentimos con nosotras y también dónde y cómo trabajamos.

Entre los estereotipos que existen, tenemos por ejemplo, que algunas personas piensan que el trabajo de la mujer no es necesario y menos si tiene un hombre como compañero. Otros estereotipos dicen que resulta peligroso para las mujeres realizar ciertos trabajos o que éstas faltan más a sus labores que los hombres. No se toma en cuenta que la mayoría de las mujeres trabajan: para satisfacer sus necesidades, mejorar su condición socioeconómica, para tener independencia, para desarrollar su potencial y sentirse

satisfechas, para ampliar su entorno social. Hoy en día las mujeres han ingresado en muchas actividades que en el pasado pertenecían sólo a hombres. En cuanto a las ausencias, se ha comprobado que se dan por igual tanto en los hombres como en las mujeres.

Desde que nacen las mujeres viven con una serie de tareas que le asigna la sociedad y que se relacionan con funciones maternas y el trabajo doméstico. y es en este trabajo que se consumen desde 18 a 20 horas del día y de la noche. Es un trabajo que no recibe salario ni vacaciones y muchas veces no se valora como debe ser. Además involucra trabajar con productos químicos, artefactos eléctricos aparatos con filo y posturas difíciles para el cuerpo. Se envuelve en mucho estrés no puede suspender cuando desea. Sumando a esto, las mujeres que trabajan fuera del hogar deben atender estas responsabilidades sin dejar de atender las que tienen dentro del hogar. Incluso fuera del hogar existe discriminación y desigualdad en los empleos para las mujeres.

**Para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de las mujeres que lo desempeñan, se pueden poner en práctica las siguientes recomendaciones:**

**Poner un límite al horario del trabajo de la mujer en lo que se refiere a la labor doméstica y**

**buscar la manera para que esto sea equitativo. Reconocer lo importante que es satisfacer las necesidades de la mujer, permitir a la mujer un tiempo adecuado de recreación; aprender técnicas para relajarse y recurrir al médico periódicamente para una evaluación.**