



DIAGNÓSTICO DE GÉNERO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA EN PANAMÁ



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

AUTORAS:

Eugenia Rodríguez Blanco | Nadia de León | Yolanda Marco Serra | Sara Camara Cañizares

SENACYT, Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación

Panamá, 2018

Equipo de Investigación:

Eugenia Rodríguez Blanco / Coordinadora e Investigadora

Nadia De León / Investigadora

Yolanda Marco Serra / Investigadora

Sara Camara Cañizares / Asistente de Investigación

AGRADECIMIENTOS

El equipo de investigadoras expresa su gratitud a todas las personas que han participado, de una u otra manera, en el desarrollo de este estudio y la consecución de sus resultados. En primer lugar, en la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, a la ingeniera Milagro Mainieri y la licenciada Natacha Gómez, quienes desde la Dirección de Investigación y Desarrollo alentaron, apoyaron y facilitaron la realización de este estudio. Agradecemos también la colaboración de la licenciada Violetta Cumberbatch y la doctora María Heller, directoras de Gestión y Aprendizaje, respectivamente; así como de otras trabajadoras y trabajadores de la SENACTY que participaron en las consultas realizadas en el marco de este estudio. En especial quisiéramos dejar constar nuestro agradecimiento al Secretario Nacional, el doctor Jorge Motta, quien aceptó hacer parte de este estudio ofreciéndonos su valoración y análisis sobre la participación de las mujeres en la ciencia en Panamá.

Son muchas las personas que participaron en las entrevistas y los grupos de discusión realizados, atendiendo a la solicitud de información necesaria para este diagnóstico; a todos ellos y ellas, en las diferentes instituciones de CTI, así como de otras áreas en el país, nuestro más sincero agradecimiento. No hubiera sido posible conseguir la gran cantidad de información necesaria para

elaborar este diagnóstico, sin esta disposición y apoyo de diversos funcionarios/as de instituciones públicas y privadas, así como gestores y profesionales de la ciencia y la academia en el país. Nuestro agradecimiento también al equipo de Praxis Educational Consultants, particularmente Elpidio González y Eddy Rojas, asistentes técnicos del análisis cuantitativo, y Mariel Chong, diseñadora gráfica.

Incluimos en este agradecimiento a las doctoras Gloria Bonder y Nancy Hafkin, expertas en género y CTI, quienes acompañaron y asesoraron la investigación desde su inicio, alentando este trabajo y fortaleciendo, con su experiencia y conocimiento, nuestra mirada de género al sistema de ciencia en Panamá

Gracias muy especiales a las mujeres científicas que colaboraron con nosotras, dando impulso, sentido y testimonio a este estudio. Entre ellas, gracias a Oris Sanjur, Argentina Ying, Ivonne Torres, Arlene Calvo, Sandra López-Vergés, Patricia Llanes, Madelaine Rojas, Dayra Álvarez, Milena Gómez, Mairim Solís y Yessica Sáez.

Gracias a todas ellas y a todos ellos participar y permitir este diagnóstico sobre la participación de las mujeres en CTI en Panamá, uniendo esfuerzos para construir una sociedad del conocimiento más justa e igualitaria.

SUMARIO EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN

Este estudio forma parte del proyecto internacional "The National Assessments on Gender and STI"¹ el cual incluye un grupo de estudios que miden la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento en diferentes países del contexto internacional. Estos estudios se realizan siguiendo un marco metodológico común, basado en más de cuarenta indicadores, que miden, tanto las condiciones y oportunidades con las que cuentan hombres y mujeres para participar en la sociedad del conocimiento (*condiciones*), como el grado de participación en la misma de unos y otras (*resultados*). Además, el análisis incluye las políticas públicas, normativas y programas relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, y en particular, aquellas que tienen impacto en el sistema de ciencia, tecnología e innovación (*entorno de políticas*). Este enfoque teórico y metodológico que vincula entorno, condiciones y resultados, permite profundizar en la comprensión, evaluación y medición de la sociedad del conocimiento en relación a la equidad e igualdad de género.

La Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT) se suma a esta importante iniciativa con el objetivo de generar evidencias que permitan avanzar en términos de equidad e igualdad de género en el sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI) en el país. El principal propósito de este estudio es realizar un diagnóstico que permita identificar la situación de las mujeres en CTI en Panamá; midiendo y revelando específicamente las principales inequidades de género existentes entre el año 2006 y 2018. Las preguntas que busca responder este estudio miden la participación de las mujeres en la ciencia en relación a los hombres desde un enfoque cuantitativo y cualitativo. Es decir, se busca conocer cuántas son y dónde están las mujeres en CTI para medir las brechas de género en los principales indicadores de participación, pero también se busca conocer cómo están, cuáles

fueron las principales barreras enfrentadas para alcanzar los lugares y posiciones que ahora ocupan, y qué condiciones permitieron superarlas. En todo ello indagamos qué papel tuvieron o tienen las políticas públicas de CTI.

PRINCIPALES HALLAZGOS

ENTORNO DE POLÍTICAS FACILITADORAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO EN PANAMÁ

Hasta el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2016-2019, en los planes de igualdad generados desde el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), no se había incluido un eje sobre Ciencia, Tecnología e Innovación. En los planes anteriores del INAMU se contemplaba la necesidad de promover la igualdad en el uso de las TICs y luchar contra la brecha digital entre hombres y mujeres, pero no se consideraba la participación femenina en la ciencia.

La principal institución promotora de CTI del país, la SENACYT, tampoco se ocupó del tema hasta la formulación del Plan Nacional de Ciencia y Tecnología (PENCYT) 2010-2014. La Comisión de Género de SENACYT, creada en el año 2012, elaboró lo que se dispone sobre género y CTI en este Plan, visibilizando el tema de una manera explícita y específica. Sin embargo, el PENCYT 2015-2019 transversaliza el enfoque de género y lo diluye, invisibilizando de nuevo el problema de la inequidad de género en CTI y las acciones a desarrollar para la igualdad entre hombres y mujeres.

¹ Coordinado por Women in Global Science and Technology (WISAT), Organization for Women and Science for Developing World (OWSD), Elsevier Foundation y GenderInSite.

INDICADORES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Condiciones para la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento

Observamos la existencia de brechas de género y étnicas en el ejercicio de derechos básicos de las mujeres; como el derecho a la salud sexual y reproductiva, a una vida sin violencia y a la participación política.

Los indicadores analizados muestran que, a pesar de que las mujeres cuentan con buenos indicadores de salud, es específicamente en la salud sexual y reproductiva donde encuentran los principales déficits del derecho a la salud. La alta mortalidad materna y la maternidad temprana en Panamá, ubican al país en una posición baja en el índice de desarrollo humano considerando la desigualdad de género. La falta de integración de los derechos sexuales y derechos reproductivos en el derecho fundamental a la salud, tiene efecto específico en las condiciones de vida de las mujeres.

Aunque Panamá presenta índices globales de igualdad, equidad o empoderamiento relativamente buenos, en algunos ámbitos de la vida social, las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres siguen siendo muy marcadas. Destacan entre ellas: que las mujeres dediquen más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado de cuidados y doméstico en sus propios hogares; o los altos niveles de violencia de género en los diferentes tipos y modos en los que ésta se presenta, inclusive en su manifestación más grave, el femicidio.

En la dimensión económica observamos que las mujeres participan menos en las actividades económicas productivas y sufren más el desempleo. Además, experimentan una brecha salarial en relación a los hombres y ocupan más que ellos los sectores informales de la economía. En cuanto al acceso a recursos, las mujeres tienen menor acceso al crédito y poseen menos propiedades: vivienda, tierra o automóviles. Aunque, de modo general, las brechas de género en la economía se reducen con el paso del tiempo en los últimos doce años.

Uno de los indicadores más críticos es el de la participación política. Se evidencia la brecha de género en los poderes legislativo, ejecutivo y judicial en el país, pero también en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en el sector privado o en los sindicatos.

La dimensión analizada que tiene una relación más directa con la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento: la educación, presenta un panorama revelador, con retos vigentes y avances al mismo tiempo en relación a la equidad e igualdad de género. Los datos recogidos muestran que las mujeres participan en la educación más que los hombres en todos los niveles educativos (primaria, secundaria y terciaria), y una tasa de alfabetización cercana la paridad. Sin embargo, a pesar de que las mujeres estudian más años que los hombres y se gradúan en mayor porcentaje, sus niveles de deserción se explican por razones muy vinculadas al género, en particular: no contar con buenas condiciones de vida y falta de acceso a la salud sexual y reproductiva. Los embarazos adolescentes se encuentran entre las principales causas de la deserción femenina. La ausencia de una política pública clara en relación a estos temas tiene mucho que ver en ello.

La brecha de género, sin embargo, muestra diferente comportamiento en zonas indígenas y no indígenas. En las zonas indígenas las brechas de género son mayores en todos los casos; aún más, en algunos indicadores donde para las zonas no indígenas se da paridad, en las zonas indígenas se presentan brechas críticas. Los indicadores que presentan peores condiciones de vida para las mujeres, vinculadas especialmente con la salud sexual y reproductiva, presentan niveles aún más graves para las mujeres de zonas indígenas, como es el caso de la mortalidad materna o los embarazos adolescentes. En términos generales, la brecha de género es menor en zonas urbanas que en zonas rurales del país, pero es superior a todas en las zonas indígenas. En muchos casos, la brecha étnica, medida a través de la diferencia de valores que muestran los indicadores para mujeres de zonas indígenas y no indígenas, resulta ser aún más crítica que la brecha de género. Es decir, las mujeres que residen en zonas indígenas presentan mayores desigualdades en relación a las otras mujeres (zonas no indígenas) que en relación a los hombres (zonas indígenas). Esto ocurre con indicadores tales como el analfabetismo, el logro

educativo o la deserción. Consideramos este uno de los hallazgos más reveladores, no solo para el tema que nos ocupa, sino en general para abordar la desigualdad que afecta a los diferentes colectivos sociales, y en particular a las mujeres. Esta mirada interseccional permite, de una manera más integral, observar cómo actúan otras condiciones sociales que se suman a la condición de género; en este caso, la identidad étnica y residencia en zonas indígenas.

Al mismo tiempo, comprobamos como se ha producido un avance en el reconocimiento de los derechos específicos de las mujeres y en la elaboración de políticas públicas para la igualdad entre hombres y mujeres, en consonancia con los acuerdos internacionales ratificados por Panamá en relación a estos temas. Es importante reconocer el logro que supone la norma y la política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, así como la propia creación del INAMU, como marco normativo y político vertebrador de políticas públicas de género y para las mujeres en el país. Las dificultades encontradas por los movimientos de mujeres, feministas y otras organizaciones y colectivos sociales para avanzar en los derechos de las mujeres, y en particular en relación a algunos temas, tales como la salud sexual y reproductiva o la paridad en la política, muestran como a pesar de que el país se encuentra en un avance lento pero continuo del reconocimiento de derechos y libertades a las mujeres, algunos temas o espacios siguen enfrentando resistencias.

En cualquier caso, contar con un marco normativo que reconozca los derechos de las mujeres o con políticas públicas dirigidas a reducir la brecha de género e incidir en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no necesariamente revierte en ello en la práctica. Las brechas de género y étnicas aún vigentes dan muestra de ello y sugieren otra brecha, la brecha de implementación.

Resultados en términos de participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento

Las mujeres encuentran mayores obstáculos que los hombres a lo largo de su carrera científica y participan poco en los cargos de toma de decisión de la sociedad del conocimiento en Panamá.

En la dimensión de “economía del conocimiento” comprobamos como las mujeres han llegado a ser la mayoría (59%) de las personas con cargos profesionales y técnicos, con una clara tendencia de aumento en los últimos doce años. Por otro lado, ocupan alrededor de un 40% de los cargos de gerencia superior y media, y, aunque se observa una tendencia de mejora en la última década, se mantienen diferencias importantes por área y nivel. Entre las mujeres en empleos calificados en las áreas de la economía del conocimiento, la ventaja de los hombres aumenta a medida que aumenta el nivel del empleo; estando cerca de la paridad en el nivel bajo, versus alrededor de 10 puntos porcentuales de diferencia en los niveles medio y alto. La cantidad de hombres matriculados en estudios superiores en informática y la cantidad de hombres con capacidades informáticas de alto nivel duplica la cantidad de mujeres y entre los empleados en ingenierías, los hombres son más del doble. La mayoría de los profesores universitarios con contratos estables siguen siendo hombres, aunque parece haber una tendencia hacia la paridad, particularmente en las universidades oficiales. Sin embargo, se observa una segregación por áreas de conocimiento, siendo ellos mayoría en las facultades de ingeniería, computación o tecnología, y las mujeres en ciencias sociales y de la salud.

En algunos de los campos científicos, sobre todo en: ciencias físicas, matemáticas y estadística, así como informática, ingeniería y los campos de industria, producción, arquitectura y construcción se mantiene la división tradicional de género, siendo los hombres la mayoría de los graduados. Todo ello a pesar de que las mujeres se gradúan en la Universidad más que los hombres, representando en torno al 65% del total.

La mayoría de los investigadores del país son hombres (más de un 60%), donde se observa, además, una tendencia jerárquica: la ventaja de

los hombres es mayor en los cargos de investigador que en los cargos de personal de apoyo o personal de servicio científico y técnico.

El resultado de esta desigual participación de hombres y mujeres en la ciencia permite una representación gráfica que presenta una forma de tijera, que muestra cómo los porcentajes de hombres y mujeres invierten su tendencia conforme avanza la carrera científica. En la literatura sobre género y ciencia se ha denominado a esta desigual tendencia en las carreras de hombres y mujeres como "efecto tijera". Dicho efecto indica que las mujeres representan, en relación a los hombres, la mayoría de los estudiantes a nivel de educación superior, sin embargo, apenas son cerca de la mitad de los investigadores, científicos y tecnólogos del país. En relación al reconocimiento científico, los porcentajes descienden, conformando las mujeres tan solo un tercio de los investigadores principales de proyectos que reciben fondos de I+D o que reciben reconocimiento por parte del Sistema Nacional de Investigación. Además, solo una quinta parte de las patentes del país incluyen al menos una mujer inventora. Su porcentaje continúa descendiendo en el nivel más alto, en la gestión y la toma de decisiones en la ciencia, donde ellas representan tan solo un 28% de los rectores y no dirigen ninguno de los Centros de Investigación de alta producción científica. Igualmente, revelador es el hecho de que nunca una mujer ha ocupado el cargo más alto de la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Los indicadores de participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento muestran la existencia de brechas de género en CTI. El diagnóstico presentado evidencia que las mujeres participan menos que los hombres en la sociedad del conocimiento, pero además, que ellas son significativamente menos en determinadas áreas científicas (vinculadas a la tecnología, la computación, la física o las matemáticas), así como en determinadas posiciones (de toma de decisión o de alta jerarquía y reconocimiento en CTI); un diagnóstico que evidencia la existencia de segregación horizontal (áreas científicas) y vertical (posición).

Entre los informantes consultados en esta investigación se encuentran autoridades y gestores del sistema de CTI, así como mujeres científicas.

Entre ellos observamos una valoración y análisis diferente del diagnóstico presentado. Según los gestores y autoridades de la ciencia en el país, las mujeres están participando, cada vez más, en todos los campos de la ciencia. Coinciden al afirmar que la segregación vertical se ha reducido en los últimos años, a tal nivel que ahora a las mujeres les restan solo "los últimos 5 metros". Afirman que la desigualdad de género es más un problema del pasado y que, además, de una manera casi natural, se camina hacia su superación. Este análisis explica la ausencia de iniciativas dirigidas a la paridad o acciones afirmativas para las mujeres en las instituciones científicas y académicas del país.

Por su lado, las mujeres científicas reclaman acciones que corrijan o combatan la desigualdad existente en el desarrollo de sus carreras científicas. Entre las situaciones que experimentan como mujeres científicas y que no se encuentran visibilizadas reconocen: la discriminación de género en el acceso a posiciones o reconocimientos científicos por los estereotipos vigentes; las culturas organizacionales sexistas y androcéntricas en sus lugares de trabajo en instituciones científicas y académicas; y la falta de acciones para conciliar la vida familiar y laboral, considerando que aún se encuentran vigentes los roles de género en la sociedad y sus hogares. Situaciones que todas las mujeres consultadas han experimentado alguna vez, y a las cuales se han enfrentado con recursos propios, ante la falta de políticas públicas de CTI con perspectiva de género. Entre las condiciones que han facilitado su participación en la ciencia se encuentran: contar con recursos económicos, tener una pareja que apoya su carrera y desarrolla una paternidad responsable o contar con cualidades que fortalecen su empoderamiento personal. Condiciones, todas ellas, que expresan una desigualdad de oportunidades entre las propias mujeres y que pueden explicar que unas lleguen a desarrollar una carrera científica y otras no.

Las mujeres científicas afirman que el costo que implica estar o haber llegado a desarrollar una carrera científica, no siempre es visibilizado, reconocido o asumido social o institucionalmente.

PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dentro de los planes y políticas de igualdad desarrollados en Panamá, si bien la educación ha aparecido siempre como uno de los temas centrales y objetivos prioritarios en la lucha por la igualdad de género, no ha ocurrido lo mismo con el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación. Este no ha constituido un tema prioritario porque se invisibiliza que es un ámbito donde se produce y manifiesta la desigualdad. La invisibilidad y falta de problematización de la inequidad de género en la CTI ha condicionado que se encuentre ausente de las políticas públicas que desarrollan las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres y la igualdad de género; pero también, que el enfoque de género se encuentre prácticamente ausente de la agenda y las políticas de las instituciones que forman parte del sistema de ciencia y tecnología en el país.

Los hallazgos muestran que, en Panamá, en todos los indicadores, incluso en aquellos donde la brecha de género sigue existiendo, ésta se ha reducido en los últimos doce años; unas a un ritmo mayor que otras, pero manteniendo una misma tendencia decreciente. Si bien sí se ha avanzado de manera general en reducir la brecha entre hombres y mujeres en indicadores básicos de bienestar social; aún persisten, e incluso se profundizan con el tiempo, otros indicadores que refieren particularmente a los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, decidir sobre su propio cuerpo y su sexualidad, o participar en las esferas más altas de la toma de decisiones en todos los ámbitos del poder, profundizados por las brechas étnicas. Estas brechas muestran desigualdades e inequidades que condicionan la participación en igualdad de condiciones de hombres y mujeres en la sociedad del conocimiento.

Los indicadores de CTI recogidos en el país, muestran múltiples retos y escasos avances en relación a la equidad y la igualdad de género, confirmando la vigencia de la segregación de género horizontal y vertical. La segregación horizontal mantiene a las mujeres prácticamente

fuera de las disciplinas STEM desde edades tempranas de su formación, manteniéndose y profundizándose en la carrera profesional y científica de las mismas. La segregación vertical mantiene a las mujeres científicas fuera de los puestos de liderazgo y toma de decisión en la ciencia.

Autoridades y gestores del sistema de ciencia en el país, por un lado, y mujeres científicas, por el otro, interpretan de manera diferente el diagnóstico de género actual en CTI. Para las autoridades científicas se ha avanzado mucho en términos de igualdad entre hombres y mujeres, y solo queda que las mujeres empiecen a ocupar los puestos más altos de la jerarquía científica. Por su lado, las científicas reclaman no solo acceder a los puestos de toma de decisión en la ciencia, donde ahora no están o están infrarrepresentadas; sino además, que sus carreras científicas puedan desarrollarse en las mismas condiciones que las de los hombres, actuando sobre las barreras que enfrentan en el ámbito de su desarrollo profesional por el hecho de ser mujeres.

Las políticas públicas de CTI han avanzado muy poco en reducir las inequidades de género. Las escasas acciones desarrolladas en este sentido por las instituciones científicas y académicas consiguen paliar algunos de los obstáculos encontrados por las mujeres en su particular participación en la ciencia, pero de ninguna manera abordan estructural e integralmente las causas de género que explican la desigualdad entre hombres y mujeres: entre ellas, la persistencia de estereotipos y roles de género que sitúan a las mujeres en peor condición que los hombres para el desarrollo de la carrera científica; así como la escasa atención a las necesidades e intereses de las mujeres y, en particular, a la conciliación entre la vida profesional y familiar.

A pesar de que apuntamos la perpetuación de las desigualdades de género en CTI e interpelamos a las políticas públicas y a las instituciones científicas a actuar sobre ello con un enfoque de equidad; también es cierto que la principal institución pública con el mandato de organizar y gestionar la CTI en el país, la SENACYT, muestra conciencia y compromiso en relación a este tema al solicitar un estudio como este que recoja evidencias para incidir en sus políticas. En este sentido, este estudio y la posición de la SENACYT constituyen una oportunidad para mejorar esta situación.

Proponemos **dos miradas estratégicas** para abordar la desigualdad de género en CTI:

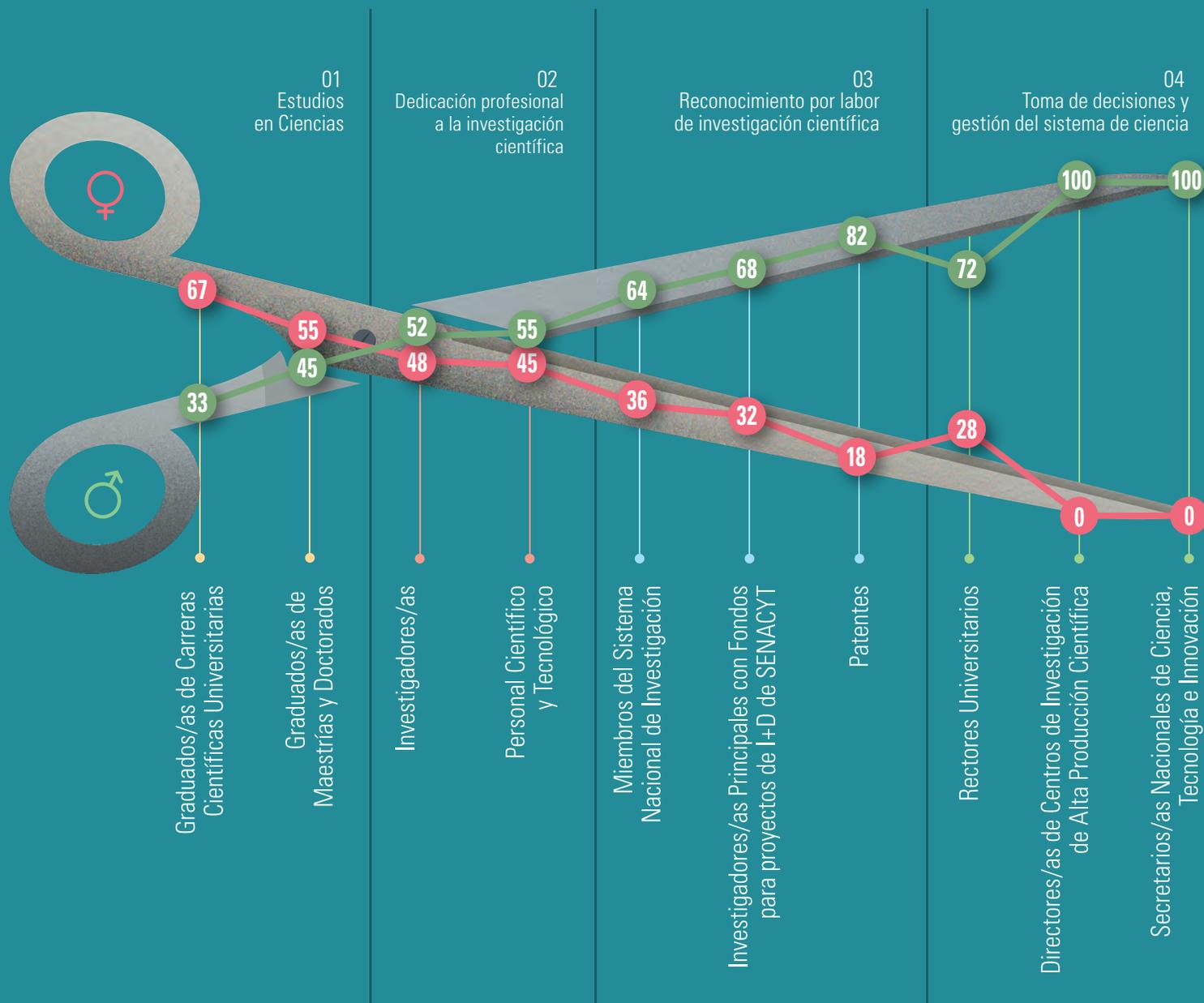
La primera es que se debe *pasar de un enfoque basado en las mujeres a un enfoque basado en el género*. Que las mujeres participen poco, menos o marginalmente en la ciencia o que las mujeres no tengan las mismas oportunidades o tengan que contar con un “extra” de condiciones facilitadoras para desarrollar una carrera científica y ocupar puestos de toma de decisiones en CTI, es un asunto de género y, por tanto, hay que abordarlo desde ahí. Hasta ahora la mayoría de iniciativas desarrolladas en relación a este tema tienen el enfoque de “mujeres en ciencia”, centrados en las mujeres, sin que se intervenga en los aspectos sistémicos, socioculturales o institucionales. El análisis de cuántas participan, dónde participan y cómo consiguieron llegar hasta ahí, revela una inequidad de género, a la que se ha de dar respuesta con iniciativas guiadas y planteadas desde un enfoque de equidad de género. Ese paso será determinante para visibilizar resultados y avances en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

La segunda es que *el género es insuficiente*. Los datos recogidos en este diagnóstico muestran que las desigualdades sociales en la participación en la ciencia van más allá del género. Las diferencias y desigualdades sociales en relación al acceso y participación en la ciencia no solo se dan entre hombres y mujeres, explicadas estas desde el género; sino que también se observa una matriz de desigualdad que tiene que ver con la condición étnica y socio-económica de las personas.

Ampliar las oportunidades para la participación en la ciencia de todas las personas, tiene como resultado una mejor ciencia. Este estudio interpela a quienes mantienen y reproducen un sistema de ciencia y un sistema de género basado en la desigualdad, incluyendo a las propias mujeres científicas, para que tomen conciencia y luchen por sus derechos. Esperamos que las evidencias recogidas en este estudio sirvan para revertir el estado actual de la ciencia, la tecnología y la innovación en el país desde todos los frentes posibles. Es justo y necesario.

DISMINUCIÓN DE MUJERES A LO LARGO DE LA CARRERA CIENTÍFICA

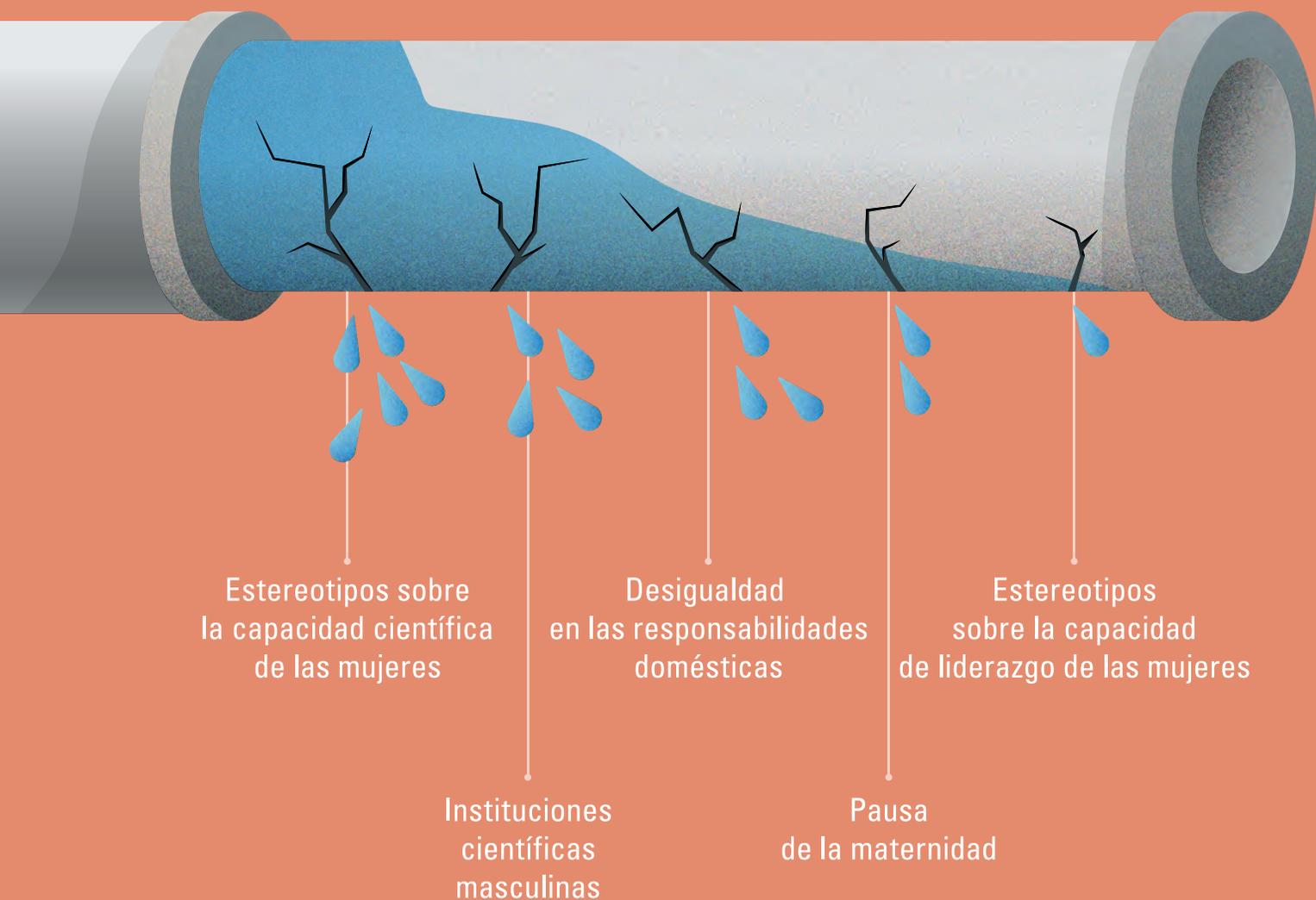
PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POR INDICADOR CORRESPONDIENTE
AL AÑO MÁS RECIENTE DISPONIBLE AL 2018



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT), Asociación de Universidades Privadas de Panamá (AUPA), Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Rodríguez, E.; De León, N.; Marco, Y.; Cámara, S. Diagnóstico de Mujeres y CTI en Panamá. SENACYT, 2018. / Ilustración: Mariel Chong

INEQUIDADES EN LA CARRERA CIENTÍFICA DE LAS MUJERES



CONDICIONES FACILITADORAS EN LA CARRERA DE LAS MUJERES CIENTÍFICAS



Apoyo doméstico
y de cuidados

Maternidad postergada
o renunciada

Maridos aliados y padres responsables

Empoderamiento personal

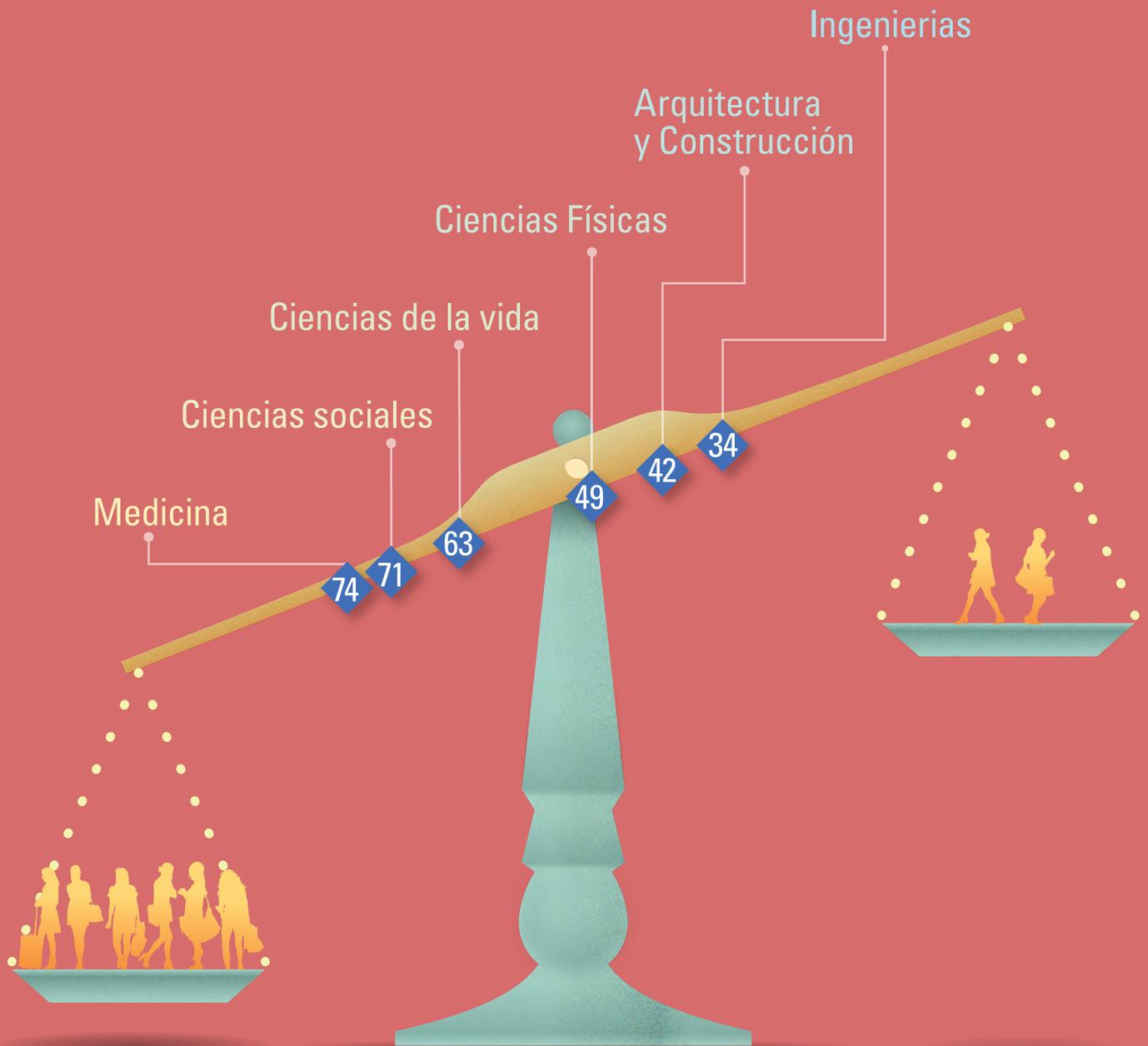
Condiciones económicas favorables

Mujeres referentes o mentoras

Madres científicas

DESEQUILIBRIO EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES POR ÁREA CIENTÍFICA

PORCENTAJE DE MUJERES ENTRE LOS GRADUANDOS DE LICENCIATURAS EN PANAMÁ
EN PROMEDIO DEL 2006 AL 2015



INDICE

PRESENTACIÓN.....	4
INTRODUCCIÓN	5
NOTA TÉCNICA	8

CAPÍTULO 1. ENTORNO DE POLÍTICAS FACILITADORAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO EN PANAMÁ (2006-2018)..... 12

Antecedentes Políticos, Económicos, Sociales y Culturales. Desarrollo de las Políticas de Igualdad de Género de 1990 a 2006	13
Organismos, Legislación y Políticas para la Igualdad de Género, 2006-2018.....	15
El Sistema de CTI en Panamá	19
Recapitulación	24

CAPÍTULO 2. INDICADORES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. ¿QUÉ DICEN LOS DATOS?25

CAPÍTULO 2.1. CONDICIONES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. 25

CONTEXTO	25
1. Población de Panamá por Sexo y Etnia	26
2. Índices de igualdad de Género en Panamá.....	28
I. DIMENSIÓN SALUD.....	29
1. Expectativa de Vida	32
2. Enfermedades Infecciosas	34
3. Salud Sexual y Salud Reproductiva	37
II. DIMENSIÓN ESTATUS SOCIAL.....	42
1. Equidad/ Discriminación en Instituciones Sociales	43
2. Proporción de Sexos al Nacimiento	45
3. Uso del Tiempo de las Mujeres: Carga de Trabajo	46
4. Violencia de género	47
5. Matrimonio Temprano	53
III. DIMENSIÓN ESTATUS ECONÓMICO	55
1. Subíndice de Participación Económica y Oportunidad del Índice de Brecha Global de Género.....	55
2. Mujeres en la Población Económicamente Activa	57
3. Brecha de Ingresos Laborales.....	62
4. Mujeres por categoría de trabajadoras	68
5. Mujeres que viven en la pobreza.....	74
6. Hogares	75

IV. DIMENSIÓN ACCESO DE LAS MUJERES A RECURSOS	77
1. Derechos de propiedad de la mujer sobre la tierra, las casas y otros bienes.....	78
2. Mujeres con acceso a crédito	79
3. Tipo de Alumbrado	80
4. Uso femenino de Internet y teléfonos celulares.....	81
5. Hogares Encabezados por Mujeres y Hombres: Porcentaje con una Computadora.....	82
6. Acceso de las Mujeres al Transporte	82
V. DIMENSIÓN AGENCIA DE LAS MUJERES	83
1. Mujeres en el Órgano Ejecutivo	85
2. Mujeres en el Órgano Legislativo	85
3. Mujeres en el Órgano Judicial.....	86
4. Mujeres en Posiciones de Liderazgo en Política Subnacional y Sociedad Civil	87
5. Participación en Estructuras de Poder Empresarial.....	89
6. Mujeres en las Organizaciones Sindicales.....	90
7. Autonomía de la mujer en el manejo de sus ingresos y algunas decisiones en el hogar.....	91
8. Mujeres casadas o en unión que pueden negociar con sus esposos sobre sexualidad	92
9. Uso de anticonceptivos	93
VI. DIMENSIÓN OPORTUNIDAD Y CAPACIDAD.....	94
1. Alfabetización Femenina.....	96
2. Nivel de Logro Educativo.....	97
3. Matriculación en Preescolar, Primaria y Secundaria por Sexo	99
4. Tasa de Deserción en Educación Primaria y Secundaria por Región y Sexo	100
5. Estudiantes Embarazadas.....	102
6. Puntaje Promedio en TERCE, por Grado y Sexo, según Materias Evaluadas.....	103
7. Nivel de Inglés por Sexo	104
8. Educación Terciaria	104
9. Beneficiarios de Programas de Promoción de CTI.....	107

CAPÍTULO 2.2. RESULTADOS EN TÉRMINOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO **112**

VII. DIMENSIÓN MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO	112
1. Porcentaje de Mujeres como Legisladoras, Altas Autoridades y Gerentes	113
2. Mujeres en Puestos de Toma de Decisiones	113
3. Puestos en Toma de Decisiones de las Mujeres en CTI.....	114
VIII. DIMENSIÓN MUJERES EN LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO.....	117
1. Mujeres en Puestos Profesionales y Técnicos	118
2. Mujeres en Puestos Administrativos y Gerenciales	119
3. Participación de las mujeres en empleos calificados en las áreas del conocimiento de la economía	119
4. Mujeres con Habilidades Informáticas de Alto Nivel	121
5. Mujeres entre los trabajadores de la tecnología de la información	121
6. Proporción de Mujeres Empleadas en Ingeniería.....	123
7. Profesores en Universidades por Sexo	124
IX. DIMENSIÓN MUJERES EN CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	125
1. Proporción de Mujeres Graduas en Campos de CTI.....	127
2. Investigadores	129
3. Otros indicadores de productividad de I + D de Mujeres	136
4. Tendencias de Género en la Fuga de Cerebros, en Campos Altamente Calificados.....	137

X. DIMENSIÓN APRENDIZAJE CONTINUO	138
1. Mujeres Usuarias de Centros de Conocimiento, Telecentros o Centros de Computación Gratuitos en las Bibliotecas.....	138
2. Matrícula por Sexo, Área de Formación y Región en INADEH.....	139
3. Matrícula por Sexo de la Universidad de la Tercera Edad (Universidad de Panamá)	142
4. Matrícula de Educación de Adultos (MEDUCA) por Sexo	143

CAPÍTULO 3. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. ¿QUÉ DICEN LOS/AS PROTAGONISTAS?

Sobre la segregación horizontal:	146
Sobre la segregación vertical:	146
Barreras para el acceso y la participación de las mujeres en la ciencia.....	148
Superando los obstáculos: condiciones facilitadoras de las mujeres científicas	151

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

CONDICIONES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO....	153
LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	155
Segregación vertical y horizontal de género en la ciencia: techo de cristal, tubería porosa y efecto tijera.....	155
Las mujeres científicas en Panamá: condiciones facilitadoras para su participación en la ciencia.	159
Políticas, programas y acciones para la equidad en la ciencia.....	160

CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES.....

CONCLUSIONES GENERALES	162
RECOMENDACIONES.....	164
SENACYT.....	165
INSTITUCIONES ACADÉMICAS Y DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.....	166
OTRAS RECOMENDACIONES GENERALES.....	166

ANEXOS

ANEXO 1: Cuadro 1. Períodos en el desarrollo de las políticas de igualdad de género y de CTI en Panamá, según el contexto económico, 1990-2018	169
ANEXO 2: Grupo Discusión Mujeres Científicas. (4 octubre 2018)	171
ANEXO 3. Entrevistas a Informantes Clave	172
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE INDICADORES	173
FUENTES DE LOS INDICADORES.....	177
INDICE DE TABLAS	179
INDICE DE GRÁFICOS	183

PRESENTACIÓN

El presente informe recoge los resultados de una investigación realizada entre mayo y diciembre del año 2018 en Panamá, sobre la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento. Esta investigación fue impulsada por la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT) y realizada con la asesoría de FLACSO Argentina y la Cátedra Regional UNESCO “Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina”.

Este estudio surge al reconocer la necesidad de generar evidencias sobre la participación de las mujeres en la ciencia; tema que hasta el momento solo había sido abordado de una manera superficial, a través de encuentros, discusiones, talleres y seminarios con mujeres científicas o con la comunidad científica panameña. Esta investigación viene a superar el vacío existente en relación al tema con la intención de informar la toma de decisiones dirigidas a favorecer la equidad e igualdad de género en el campo de la CTI en Panamá.

El presente estudio forma parte del proyecto internacional “The National Assessments on Gender and STI” coordinado por Women in Global Science and Technology (WISAT), Organization for Women and Science for Developing World (OWSD), Elsevier Foundation y GenderInSite; un proyecto que incluye un grupo de estudios que, desde el año 2012, miden la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento en diferentes países del contexto internacional. En particular, este estudio en Panamá se suma a los estudios realizados previamente en la región¹: Brasil (2012), México (2015) y Argentina (2014). Todos ellos se realizan con el propósito de sumar evidencias que permitan comparaciones entre países y la identificación de tendencias globales en relación al tema.

Los estudios que forman parte de esta iniciativa global se realizaron siguiendo un marco metodológico común basado en diversos indicadores que miden tanto las condiciones y oportunidades con las que cuentan hombres y mujeres para participar en la sociedad del conocimiento (*inputs*), como el grado de participación en la misma de unos y otras (*outcomes*). El estudio en Panamá utiliza el mismo enfoque metodológico, adaptando los indicadores de cada una de las dimensiones que contiene el marco a la realidad panameña.

El presente informe posee una estructura que responde al marco metodológico y conceptual utilizado en esta investigación, con cuatro grandes capítulos: el primer capítulo hace referencia a las políticas facilitadoras para la integración de las mujeres en el sistema científico y tecnológico; el segundo, recoge los resultados de los indicadores cuantitativos y cualitativos que forman parte del marco de igualdad de género y sociedad del conocimiento; el tercero, presenta información cualitativa recogida a través de una investigación de campo que implicó el desarrollo de entrevistas y grupos de discusión con informantes clave de la comunidad científica panameña seleccionados para este fin; el cuarto, realiza un análisis crítico de los resultados y principales hallazgos presentados en los dos capítulos anteriores. Los cuatro capítulos en los que se articula este informe encuentran su cierre en un análisis final que permite conclusiones generales y recomendaciones dirigidas a la equidad de género en CTI.

¹ Una compilación de estudios nacionales e informes comparativos se encuentran en línea: <http://wisat.org/>

INTRODUCCIÓN

En los últimos diez años se han publicado varios estudios que abordan temas relativos a la igualdad de género en los sistemas de ciencia y tecnología, y en particular, sobre el acceso y la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento. Entre ellos destacamos los diagnósticos nacionales que forman parte de la serie de estudios en los que se inserta este², y que miden la participación de las mujeres en la ciencia utilizando el “Marco de Igualdad de Género y Sociedad del Conocimiento”³; así como el estudio diagnóstico realizado en Chile sobre igualdad de género en CTI (CONICYT, 2017)⁴. Otros estudios regionales muy recientes sobre el tema son, el titulado: “Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe”, del BID (2018) o el informe del Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad (OCTS) de la OEI, publicado en Papeles del Observatorio N°9, titulado: “Las brechas de género en la producción científica Iberoamericana” (2018). Todos estos documentos recogen investigaciones nacionales y regionales que evidencian la existencia de brechas de género en CTI, no visibilizadas y analizadas en estudios previos sobre ciencia y tecnología en la región⁵.

Los estudios previos mencionados coinciden al identificar brechas de género en los sistemas de

CTI de los países de la región, destacando retos específicos en cada uno de los países. Dichos estudios también recogen que, de una manera general, dichas brechas han ido disminuyendo con mayor o menor intensidad, en cada uno de los indicadores y los países de la región (BID, 2018). Entre los hallazgos más relevantes para este estudio destaca la identificación generalizada de segregación de género de tipo horizontal (por campo o área científica) y vertical (por ocupaciones o cargos jerárquicos en la ciencia). En relación a la segregación horizontal muestran que las mujeres ocupan más las áreas vinculadas a las ciencias sociales y de la salud y los hombres las áreas de física, química, ingeniería o matemáticas, y ocupaciones de las TIC (tecnologías de información y comunicación). En relación a la segregación vertical, coinciden al mostrar que las mujeres ocupan los puestos más bajos de los sistemas de CTI, y en particular se encuentran infrarrepresentadas en los cargos altos de toma de decisiones en instituciones académicas y científicas.

Estas brechas señaladas en la inserción de las mujeres según áreas de conocimiento y en el avance en la carrera académica y científica, se reflejan en los salarios recibidos. Los estudios previos mencionados muestran que los hombres reciben mayores salarios como profesionales científicos en la región que las mujeres.

La persistencia de estereotipos y roles de género que sitúan a las mujeres en peor condición que los hombres para el desarrollo de la carrera científica, así como la escasa atención a la conciliación entre la vida profesional y familiar por parte de las instituciones que forman parte de los sistemas de ciencia y tecnología, se sitúan entre las principales causas de estas brechas de género que mantienen y reproducen la inequidad.

Por su lado, las políticas públicas de CTI en la región han avanzado muy poco en reducir estas inequidades; inclusive, al no abordarlas, contribuyen a mantenerlas y reproducirlas. En todo

2 Proyecto internacional “The National Assessments on Gender and STI” coordinado por Women in Global Science and Technology (WISAT), Organization for Women and Science for Developing World (OWSD), Elsevier Foundation y GenderInSite. Estudios nacionales en Brasil, México y Argentina.

3 Marco metodológico utilizado por el grupo de estudios realizados en el marco del Proyecto internacional “The National Assessments on Gender and STI”, que incluye indicadores que permiten medir la participación de las mujeres en la ciencia e identificar brechas de género en CTI.

4 CONICYT, 2017. Diagnóstico Igualdad de género en ciencia, tecnología e innovación en Chile: levantando evidencias, construyendo avances y proponiendo recomendaciones desde la colaboración pública privada.

5 Como el titulado: Ciencia y Tecnología e Innovación e América Latina y el Caribe: un compendio estadístico de indicadores (BID, 2010), el cual no desagrega los datos o indicadores por sexo y por tanto no realiza ningún análisis de género, por lo que hace una valoración de la situación de CTI en América Latina y Caribe sin considerar esta variable.

ello cabe destacar el generalizado déficit de los sistemas de información para medir las brechas de género en este campo. De ahí la necesidad de generar evidencias sobre la condición de inequidad que enfrentan las mujeres en CTI que permitan impulsar estrategias dirigidas a avanzar en la igualdad de género.

En Panamá, hasta ahora no se ha realizado un estudio que permita identificar y medir las brechas de género en CTI. Sí se han llevado a cabo, sin embargo, una serie de iniciativas previas en relación a este tema: simposios, conferencias, mesas redondas o reuniones científicas, impulsadas por la SENACYT o por otras entidades u organizaciones como el movimiento "Ciencia en Panamá". Estas actividades han visibilizado y colocado el tema en la agenda del sistema de ciencia y la necesidad de abordarlo a través de políticas y compromisos claros. Es en el marco de dicho contexto que surge el estudio que presentamos en este informe.

"El Marco de Igualdad de Género y Sociedad del Conocimiento: es un intento de reunir datos sensibles al género en áreas clave de la sociedad del conocimiento (TIC, ciencia, tecnología e innovación) con indicadores de género de salud, condición económica y social, y otras áreas. La igualdad de género y el empoderamiento se integran en este marco porque constituyen las condiciones básicas sin las cuales las mujeres no pueden participar con éxito en la sociedad del conocimiento"⁶.

El principal propósito de este estudio es realizar un diagnóstico que permita identificar la situación de las mujeres en CTI en Panamá; midiendo y revelando las principales inequidades de género existentes actualmente. Las preguntas que buscamos responder miden la participación de las mujeres en la ciencia, en relación a los hombres, entendiendo esta participación desde un enfoque cuantitativo y cualitativo. Es decir, se busca conocer cuántas son y dónde están para medir las brechas de género en los principales indicadores de participación en CTI, pero también buscamos

⁶ National Assessments on Gender Equality in the Knowledge Society. Gender in science, technology and innovation. WISAT. Global Synthesis Report. November 22, 2012

saber cómo están, cuáles fueron las principales barreras enfrentadas y qué condiciones permitieron superarlas. En todo ello indagamos qué papel tuvieron o tienen las políticas públicas de CTI.

Para alcanzar nuestro objetivo y dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas, se utilizó el marco metodológico y conceptual de "Igualdad de Género y Sociedad del Conocimiento", desarrollado por WISAT, el cual está basado en un conjunto de dimensiones e indicadores que permiten una visión integral de la participación de las mujeres en la ciencia.

Este marco metodológico, compuesto por once dimensiones y más de cuarenta indicadores, articula tres secciones. Por un lado, realiza un análisis sobre las condiciones políticas y socio-económicas del país, lo que implica tener en cuenta las políticas públicas, normativa y programas relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, y en particular, aquellas que tienen impacto en el sistema de CTI, lo que denominamos "Entorno de políticas facilitadoras". Por otro lado, analiza las condiciones de vida de las mujeres en varios ámbitos: economía, política, sociedad, salud y educación, lo que denominamos "Condiciones para la participación". Finalmente, el Marco muestra y permite analizar cómo todo ello impacta en la participación de las mujeres en CTI, lo que denominamos "Resultados en términos de participación de las mujeres en la Sociedad del Conocimiento". Este enfoque teórico y metodológico que vincula entorno, condiciones y resultados, permite profundizar en la comprensión, evaluación y medición de la sociedad del conocimiento en relación a la equidad e igualdad de género.

En relación a los estudios previos que utilizan la misma metodología, el de Panamá contó con la particularidad de desagregar los datos por sexo y etnia (indígena/no-indígena), para realizar un análisis interseccional de género y etnicidad. Adicional a ello, se llevó a cabo un trabajo de campo con un particular énfasis en técnicas cualitativas, y la inclusión de testimonios y análisis de mujeres científicas panameñas. Por ello, además de la recolección sistemática de los indicadores cuantitativos y cualitativos que incluye el Marco de Igualdad de Género y Sociedad del Conocimiento, se realizaron entrevistas y grupos de discusión con diversos informantes clave de la

comunidad científica panameña y, especialmente, con científicas en el país, quienes permitieron profundizar en el diagnóstico realizado. Esta labor nos permitió recoger su particular análisis, valoración, actuación y propuestas en relación al tema.

Lo que aquí se presenta es el resultado de abordar la participación de las mujeres en la ciencia en Panamá desde una perspectiva de género. Ello implica considerar a las mujeres en el marco de las relaciones de género; teniendo en cuenta para este análisis el impacto de las identidades, los roles, los estereotipos y las relaciones de género

vigentes en la sociedad. Para ello se busca identificar y analizar las diferencias y las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso y participación en la ciencia por razones de género.

Este estudio ha sido desarrollado por un equipo de investigadoras que han realizado un trabajo tenaz y comprometido, guiadas por la motivación de que sirva para lo que fue planteado: ofrecer evidencia científica que represente un insumo fundamental para la toma de decisiones y la formulación de políticas de ciencia y tecnología basadas en la equidad.

NOTA TÉCNICA

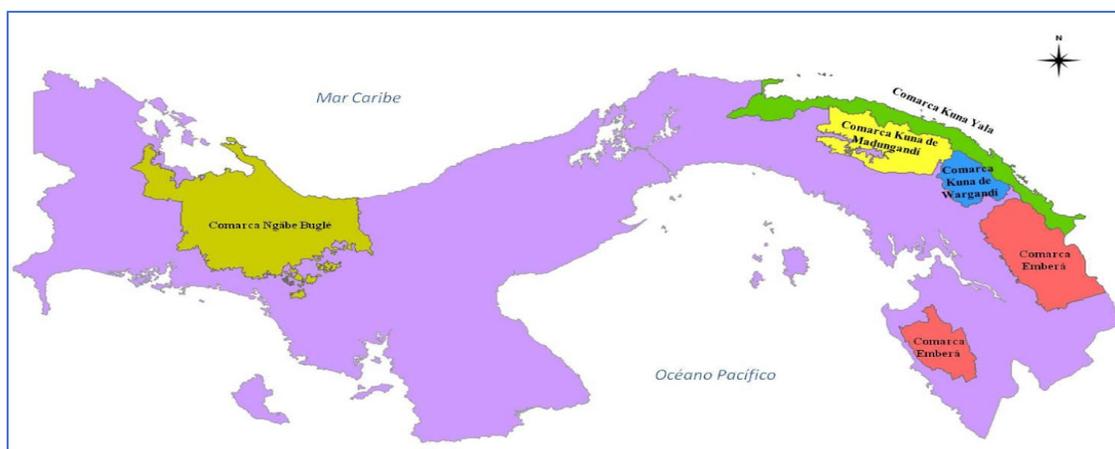
DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO Y ETNIA

En Panamá, en torno a un 20% de la población es indígena o afro-descendiente. Adicionalmente, Panamá presenta una distribución de ingresos muy desigual, siendo uno de los países más desiguales de América Latina; una región con alta inequidad (GINI Index 2016: 50.4), particularmente alta por género y etnicidad. Para nuestro análisis de género, considerando la heterogeneidad de las mujeres panameñas en relación a sus condiciones sociales y la desigualdad experimentada, hemos desagregado los indicadores incluidos en cada una de las Dimensiones del “Marco de Igualdad de Oportunidades y Sociedad del Conocimiento” por etnia y género. Con ello pretendemos visibilizar las brechas de género, atendiendo, al mismo tiempo, las brechas étnicas para todos los indicadores posibles, y adoptar, de este modo, una perspectiva interseccional que permite análisis más amplios y profundos de las desigualdades vividas por las mujeres en el contexto nacional.

Aun siendo la población altamente mestiza, Panamá no cuenta con datos precisos sobre la identidad étnica de su población. Se han hecho esfuerzos en recientes censos y encuestas anuales para incluir preguntas sobre la autoidentificación étnica de la población. Sin embargo, se indica que la recolección de datos tuvo dificultad en mantener procesos homogéneos y la pregunta de la confiabilidad de los datos permanece. Casi ninguna entidad mantiene información sobre etnicidad en sus sistemas de información y los datos que genera; y existen muy pocos análisis cuantitativos que toman esta variable en cuenta.

Por otro lado, el país está dividido en diez provincias y cinco comarcas indígenas⁷. Las comarcas indígenas son divisiones político-territoriales con regulaciones internas especiales que suponen relativa autonomía en relación al gobierno central del estado del que no son independientes. Su creación implica el reconocimiento de los derechos colectivos sobre la tierra y los derechos de administración de sus recursos existentes. Excepcionalmente, en algunas instituciones los datos sí se encuentran desagregados por provincia y comarca.

Gráfico 1. Comarcas indígenas Delimitadas en la República. Años 2010



Fuente: INEC. Contraloría de la República de Panamá.

⁷ Las Comarcas Indígenas de la República de Panamá son: La Comarca Kuna Yala organizada mediante Ley 16 del 16 de febrero de 1953; la Comarca Emberá - Wounaan de Darién creada mediante Ley 22 del 8 de noviembre de 1983; la Comarca Kuna de Madugandí creada mediante ley 24 del 12 de enero de 1996; la Comarca Ngäbe-Buglé creada mediante Ley 10 del 7 de marzo del 1997; complementada por la Ley 5 del 19 de enero de 1998 y la Ley 69 del 31 de octubre de 1998 y la Comarca Kuna de Wargandí creada mediante Ley 34 del 25 de julio de 2000

Entendiendo que la mayoría de la población indígena habita en las comarcas, y que la población de las comarcas es casi totalmente indígena, siempre que ha sido posible, hemos presentado los datos desagregándolos en al menos dos circunstancias: aquella en una agregación de las diez provincias a la que llamamos región no indígena, y una agregación de las comarcas indígenas para las que se tuviese datos a la que llamamos región indígena. Esta agregación se ha hecho sumando los totales, cuando el indicador en cuestión así lo requiriera; o bien utilizando un promedio ponderado según la población de cada comarca y provincia. Para simplicidad del proceso, se utilizó la población del último censo (2010) de cada comarca y provincia para calcular la ponderación según población de los indicadores que así lo requirían, para todos los años presentados. Finalmente, a veces indicamos también los valores extremos presentes en las provincias de Darién y Bocas Del Toro, las cuales presentan un alto porcentaje de población indígena y afrodescendiente, así como altos niveles de pobreza (ver Contexto).

INDICADORES DEL MARCO INTERNACIONAL

A pesar de que la metodología internacional utilizada para este estudio incluye información sobre mutilación genital en los países para los que fuese relevante, hemos decidimos no incluirlo para el caso de Panamá. Esto es a pesar de que en el grupo indígena Emberá la mutilación genital femenina constituye una práctica cultural ancestral. La decisión se debe a que la práctica ha básicamente caído en desuso en la generación actual y no presenta relevancia para este estudio.

Adicional a las enfermedades infecciosas incluidas en la metodología internacional, en un primer momento consideramos agregar el dengue, ya que es una de las enfermedades de más alta preocupación para el país. Sin embargo, la consulta con expertos nos indicó que, a nivel global, no hay indicaciones de una diferencia por sexo en relación a esta enfermedad. Por tanto, finalmente decidimos no incluirlo.

DIFICULTADES EN LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y AUSENCIA DE DATOS

La recolección de datos para este estudio fue muy complicada por la falta de los mismos a nivel nacional y los deficitarios sistemas de información existentes en las instituciones públicas. Las dificultades de institucionalidad en el país, limitan el levantamiento regular y eficiente de datos. Los pocos datos existentes presentan poco análisis, y son altamente difíciles de conseguir, ya que existen pocas iniciativas de apertura de datos al público de manera accesible. Adicionalmente, los procesos burocráticos son extensamente tediosos. Existe una cultura institucional altamente jerárquica y formal, dependiente de notas oficiales escritas en original con una variedad de requerimientos precisos y que deben escalar hasta la más alta autoridad de una entidad para ser enviadas a otra en las mismas circunstancias, donde luego han de bajar hasta el nivel de ejecución correspondiente. Por ende, la recolección de estos datos hubiera sido imposible si no este no contara con el respaldo institucional y oficial de la SENACYT, y si no hubiéramos contado con apoyo de esta institución para conseguir datos. La cantidad de tiempo utilizado por los funcionarios para poder responder a una solicitud de datos ronda los dos o tres meses. Todo ello, a pesar de la existencia pero limitada implementación de la Ley 6 del 2002, que dicta normas para la transparencia en la gestión pública y establece la acción de *habeas data*, indicando que los ciudadanos pueden solicitar por escrito o por correo electrónico información de acceso público "sin necesidad de sustentar justificación o motivación alguna", y que las entidades deben responder en treinta días prorrogables a sesenta.

En muchos casos, comprobamos que las entidades no incluían la variable sexo de las personas en sus bases de datos (y en casi todos los casos no incluían etnia, aunque en algunos casos sí incluían provincia o comarca). Por lo tanto, era imposible recolectar la información necesaria para los indicadores que buscábamos. En algunos casos, nos fueron compartidas las bases de datos crudas, ya que no contaban con la información previamente desagregada por sexo, aunque la variable sí se encontraba en su base de datos, y tuvimos que realizar el análisis nosotras mismas. En contados casos, ya sea la entidad o nuestro propio equipo, optó por utilizar el nombre de la persona como *proxy* para sexo, identificando de una manera

aproximada el sexo de los participantes según el nombre. Destacamos que, en varios casos, los datos incluían la variable sexo en los últimos años, pero no en años anteriores, lo cual indica una mejora. En los casos en los que las entidades no contaban con información desagregada por sexo, etnia o región, esperamos que nuestra solicitud al respecto genere al menos reflexiones al respecto y, de esta manera, aumenten las entidades que deciden recolectar esta información en el futuro. Esto, a su vez, facilitaría la toma de decisiones informadas desde una perspectiva de género y etnicidad.

En la gran mayoría de los casos, no existían datos para los doce años que incluye el periodo de este estudio. En muchos casos, la memoria institucional no alcanzaba más de cuatro o cinco años atrás. Encontramos con frecuencia que, al darse cambios de personal, muy ligados a cambios de gobierno y administración, no se contaban con los datos que generados y manejados por el funcionario anterior. En otros casos, el levantamiento y procesamiento de datos, que era en gran parte llevado a cabo en hojas por escrito que recorren el país y luego digitalizado, toma varios años en completarse. En dichos casos, los datos más recientes son los de tres años atrás o más.

Conversaciones entre expertos nacionales, en campos como educación y salud, indican que:

- Hay pocos datos, particularmente desagregados por sexo, etnia y otras variables.
- Hay que solicitar los datos personal y directamente a las entidades porque pocos se encuentran accesibles en línea en las páginas web de las instituciones correspondientes.
- En el caso de salud hay que solicitar datos del Ministerio de Salud y de la Caja del Seguro Social, respectivamente
- En todos los casos, no hay integración interinstitucional de datos, incluso dentro de las mismas instituciones, existen dificultades de acceso a la información entre sus propias oficinas.
- Las entidades públicas tienden a tratar sus datos como confidenciales. Los funcionarios no comparten los datos sin autorización de sus superiores. El acceso a los datos requiere cartas formales de solicitud y aprobaciones.
- Son pocos los casos de políticas públicas basadas en evidencia que pueda utilizar los datos existentes.
- La cultura institucional, la falta de suficiente personal y de personal idóneo, los limitados fondos para los sistemas de información, el proceso de datos y recursos informáticos, y el bajo valor atribuido a la recolección y mantenimiento de datos, generan desmotivación y mantiene procesos lentos, poco eficientes, no digitales. Se mantiene la recolección manual de datos, y procesos posteriores de digitalización lentos, tediosos y con alto margen de error. De hecho, algunos intentos de digitalización han encontrado dificultades debido a la brecha digital en campo. Se hace evidente la necesidad de un seguimiento en uso de computadoras, adicional a capacitaciones cortas en uso de software particular. Además, hay que tomar en cuenta el poco acceso a internet, equipos, líneas de teléfono o señal de celular en muchas áreas del país.
- Todo esto genera datos con baja confiabilidad y alto margen de error, con atrasos de meses o años, pocas políticas de apertura para publicar y compartir datos, y mucha dificultad para acceder a ellos.

En particular, debemos hacer especial referencia a la Encuesta de Propósitos Múltiples que el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) lleva a cabo todos los años. Esta encuesta es la fuente de muchos de los datos que recolectamos del INEC y presentamos en este estudio. Sin embargo, se trata de una encuesta con pocos participantes. Por ello, en lo posible tomamos la decisión de utilizar preferiblemente los datos del censo, aunque este se lleva a cabo sólo cada diez años, y se ha levantado una sola vez en el periodo (12 años) que comprende este estudio.

Para algunos indicadores de este estudio, los datos de la Encuesta de Propósitos Múltiples no resultaban confiables. Por ejemplo, dentro de la muestra de participantes en la encuesta entre 2011 y 2017 encontramos que, al tratar de cruzar variables para identificar la situación de los/as panameños/as con educación a nivel de doctorado, en algunos años hubo menos de 40 personas con doctorado que participaron en la encuesta (ver Tabla 1). Debido a estas limitaciones, tuvimos que eliminar los datos de algunos años o no presentar los datos más allá del censo, por no encontrar la muestra de los datos de la Encuesta de Propósitos Múltiples apta para el indicador en cuestión. Adicionalmente, en los doce años que componen este estudio, ha habido cambios en esta encuesta, y hay indicadores para los cuales tenemos datos sólo a partir de cierto año. Finalmente, encontramos algunas preguntas presentes en la versión escrita del instrumento de la encuesta, cuyas respuestas sin embargo no están en la base de datos que nos fue facilitada. En esos casos, tampoco pudimos incluir esa información en el estudio.

Tabla 1. Entrevistados con grado de Doctorado según sexo en la encuesta de Propósitos Múltiples. Años: 2011-2017

Año	Total	Hombres	Mujeres
2011	38	24	14
2012	43	31	12
2013	42	23	19
2014	37	23	14
2015	24	18	6
2016	38	22	16
2017	48	25	23



ENTORNO DE POLÍTICAS FACILITADORAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO EN PANAMÁ (2006-2018)

Uno de los objetivos del estudio es conocer las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que facilitan la participación de las mujeres en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTI) en el período de 2006 a 2018. Para ello se requiere comprender el contexto sociopolítico del país y, de manera especial, los factores directamente involucrados en el problema; es decir, la situación de la igualdad de género (organismos involucrados, legislación, políticas y organizaciones vinculadas a la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres) y entender como es el sistema nacional científico y tecnológico (organismos, legislación y políticas públicas). Esta visión nos permitirá comprender cuáles son las políticas existentes para la participación de las mujeres en ciencia, la tecnología y la innovación (CTI)..

La participación de las mujeres en el sistema educativo y en el trabajo remunerado se ha ido incrementando en las últimas décadas en América Latina y el Caribe. Sin embargo, no ha ocurrido una progresión similar en su participación en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación. También se han venido realizando esfuerzos para promover la incorporación de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), a través de programas de apoyo a mujeres científicas y premios, y se ejecutan políticas públicas para incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas de educación y de CTI, pese a lo cual siguen existiendo brechas de género que mantienen a las mujeres limitadas en el acceso y participación en estos campos. Según el Foro Económico Mundial, en 2017 todavía persistía una brecha de género en América Latina y el Caribe del 30%, parecido a Europa del Este y Asia Central (estimado en el 29%), y a Canadá y Estados Unidos (28%), pero mayor que Europa Occidental (25%).⁸

Se observa que en el sistema educativo persisten los estereotipos de género que llevan a las mujeres a concentrarse en el estudio de carreras de ciencias sociales o en ciertas áreas de las ciencias naturales o de la salud, y que estudian carreras de tecnología e ingeniería en mucha menor proporción. Esta tendencia se acentúa en los estudios de posgrado. Se trata de las barreras de segregación horizontal (la que "feminiza" algunas disciplinas y profesiones, y "masculiniza" otras); y de segregación vertical (porque a las mujeres les cuesta mucho más, o se les hace imposible, avanzar en puestos de liderazgo ya sea en el ámbito académico o en la investigación u otras actividades relacionadas con CTI), de modo que disminuye drásticamente la presencia femenina en los niveles más altos del ámbito académico, empresarial y científico. La segregación vertical se conoce como "efecto tijera" por la forma en que las gráficas lo muestran.⁹

En Panamá se pueden observar estos mismos fenómenos: mayoría de mujeres en todos los niveles del sistema educativo escolar y de pregrado universitario, aunque siguen siendo menos en los estudios de STEM; y la inversión de esta tendencia a partir de los estudios de posgrado y en actividades profesionales científicas, tecnológicas y de innovación. El estudio de los contextos sociopolíticos contribuye de manera importante explicar esta situación.

⁸ López-Bassols, Vladimir, Matteo Grazi, Charlotte Guillard y Mónica Salazar (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. BID 2018, pp. 4-5.

⁹ Ciencicola –Coletazos de ciencia para terrícolas-, "Mujeres de ciencia de ayer y de hoy: el efecto tijera y ser madre investigadora en Alemania", 7 de marzo de 2013, en: <http://www.ciencicola.com/2013/03/mujeres-de-ciencia-de-ayer-y-de-hoy-el-efecto-tijera-y-ser-madre-investigadora-en-alemania/>

Por otra parte, hay que considerar que Panamá tiene una larga tradición de participación en las Conferencias Mundiales de la Mujer (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995 y Nueva York 2000) y es signataria de los convenios internacionales sobre derechos humanos de las mujeres: Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979) y de su Protocolo Facultativo; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994); Objetivos de Desarrollo del Milenio de NN.UU. (cuyo Objetivo 3 es Promover la Igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer); Consenso de Brasilia de la CEPAL (2010) y los convenios de la OIT. También ha participado en la formulación de la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de Integración Centroamericana (PRIEG-SICA). Todo lo cual parecieran ser indicadores de una voluntad política de desarrollar políticas de igualdad para las mujeres, que no tienen reflejo en la realidad.¹⁰

ANTECEDENTES POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO DE 1990 A 2006

1989-2002. UN NUEVO ESCENARIO Y DESARROLLO DE LAS PRIMERAS ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En la historia reciente del país ha habido una serie de hitos significativos que han marcado el rumbo que tomarían las políticas de los diferentes gobiernos que ha habido desde 1989 hasta la actualidad. Panamá vivió una profunda y violenta división social y política durante la última etapa del régimen militar entre 1987 y 1989, que culminó con la invasión del ejército estadounidense a Panamá en diciembre de 1989.

Con el cambio de régimen se inició un proceso de reconstrucción de las estructuras políticas, económicas y sociales del país, que tuvo un impacto muy importante para las mujeres y sus organizaciones. En este nuevo escenario político se implementaron algunas de las medidas de la política neoliberal más importantes: el tradicional "consenso transista", propenso al pacto entre los diferentes partidos políticos y grupos económicos existentes en el país, se hizo posible en las distintas fases de concertación nacional que tuvieron lugar.¹¹ El Ministerio de Planificación y Política Económica se transformó en Ministerio de Economía y Finanzas. Se iniciaron las privatizaciones de empresas públicas y la firma de tratados de libre comercio y otras medidas orientadas a disminuir las planillas estatales, bajar los aranceles aduaneros y reducir el déficit fiscal. En los dos períodos gubernamentales de 1990 a 1999, se privatizaron empresas públicas por casi 2,075 millones de dólares, se redujeron los aranceles de importación al 5% con el gobierno del partido Revolucionario Democrático (PRD, principal apoyo político de Torrijos en la década de los setenta), y se debilitaron las organizaciones sindicales (Ver el Cuadro en Anexo 1, que resume las etapas en el desarrollo de las políticas de igualdad de género y de CTI en Panamá, según el contexto económico de 1990-2018).

Las organizaciones de mujeres se encontraban entre los nuevos actores políticos que surgieron. En poco tiempo se desdibujaron las diferencias de carácter político que habían existido entre las organizaciones de mujeres en los años anteriores, según se defendiera el régimen militar (Frente Único de Mujeres contra la Agresión, FUMCA) o se participara en las filas de la oposición (Unión de Mujeres Civilistas). El cambio de régimen político con el regreso de las instituciones políticas democráticas tradicionales, por una parte, y la desaparición del régimen militar, por la otra, dejaron sin objetivos políticos claros a ambos sectores políticos y también entre las mujeres simpatizantes de uno u otro. Ese fue el inicio de una convergencia de organizaciones de mujeres y de personalidades femeninas que se centraron a partir de entonces en la lucha por la defensa de los derechos femeninos. En opinión de algunas de sus protagonistas: "fue a partir de 1990

¹⁰ INAMU, Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2016-2019, p. 7.

¹¹ Este concepto se aplica a la convergencia de intereses económicos y políticos que existen entre los distintos partidos políticos, liberales y conservadores, que tiene sus raíces en la colonia y que ha permanecido a lo largo de la historia del siglo XX y XXI. Ver el análisis de Harry Brown Araúz en El vencedor no aparece en la papeleta, Editorial Descarriada, Panamá, 2018, p. 10.

cuando el movimiento de mujeres comenzó a rearticularse y a visibilizarse nuevamente en función de sus intereses estratégicos”¹².

En realidad, no había existido un movimiento femenino desde la lucha nacionalista de los años setenta del siglo pasado, sino mujeres que participaban en organizaciones de las diferentes iglesias, especialmente la iglesia católica; y en menor grado, en partidos políticos, sindicatos, organizaciones campesinas, movimientos urbanos y organizaciones no gubernamentales. En la década de los años ochenta solo existían expresiones feministas en la Universidad de Panamá, en el Taller de Estudios de la Mujer de la Facultad de Humanidades (TEM, 1986-88) y el Programa de Estudios de Género del Consejo Superior Universitario de Centro América (CSUCA, 1988-90).

El nuevo escenario político-social pos-invasión, a partir de los años noventa, propició el cambio a una nueva fase con la aparición de nuevas organizaciones de mujeres movilizadas; primero por sus necesidades inmediatas y las de sus familias, y que pronto comenzaron a reivindicar sus propios derechos: en 1991 nació el Colectivo Feminista Clara González en el contexto de la preparación del VI Encuentro Feminista Latinoamericano, y poco después la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer (CODIM, compuesta exclusivamente por ONGs).¹³

En esa dinámica de convergencia se creó el Foro Mujer y Desarrollo en 1992, un espacio en el que coexistieron mujeres de ideologías políticas, étnicas y clases sociales diversas, que construyeron el Primer Plan Nacional Mujer y Desarrollo, 1994-2000, que se comprometieron a ejecutar, en caso de acceder al gobierno, la totalidad de los partidos políticos en las elecciones de 1994. Se dio una dinámica de concertación entre las mujeres de diferentes tendencias e ideologías, de negociaciones en el seno de los partidos políticos e inter-partidarias, paralelas a la política de “reconciliación nacional” que promovió el primer gobierno pos-invasión.¹⁴ El apoyo financiero y técnico de la cooperación internacional, UNIFEM, PNUD y Comisión Europea, fueron trascendentales.

Las concertaciones nacionales se dieron en el marco de los encuentros celebrados en Chiriquí, en el hotel Bambito, denominados Bambito I (1993), II (abril de 1994) y III (diciembre de 1994), organizados con el apoyo del PNUD, que tuteló todo el proceso. Tuvieron como objetivo buscar el acuerdo político para consolidar la confianza en el desarrollo del proceso político democrático y establecer una agenda de Estado en torno a temas de economía y desarrollo social antes de las elecciones que iban a realizarse en 1994, las primeras de la nueva situación. Participaron representantes de todos los partidos políticos legales, del gobierno, de los empresarios y trabajadores, de la Iglesia católica, de la Universidad de Panamá y de la Universidad Santa María la Antigua (USMA). También estuvieron presentes los ex presidentes Belisario Betancourt de Colombia y Julio Sanguinetti de Uruguay. En el Bambito III (diciembre de 1994) la participación de representantes del Foro Mujer y Desarrollo y del Foro de Mujeres de Partidos Políticos significó la inclusión de la agenda de las mujeres en el gobierno, así como la de otras organizaciones de la sociedad civil, como la Coordinadora Nacional de Pueblos Indígenas (CONAPIP). Cabe resaltar que estas acciones de concertación consiguieron la legitimación de los acuerdos tomados en alto grado y que influirían en las formas de negociación política llevadas a cabo en adelante.

A partir de estos hechos se iniciaría una etapa intensa de desarrollo de planes, programas y leyes de igualdad de género; una de las más significativas en la historia de las mujeres en el país fue la creación de la Dirección Nacional de la Mujer en el Ministerio de Desarrollo Social, el Primer Informe Nacional “Clara González” sobre la Situación de la Mujer de 1997, el ya mencionado Primer Plan Nacional Mujer y Desarrollo (1994-2000) y una serie de leyes impulsadas en la Asamblea Legislativa por legisladoras provenientes, muchas de ellas, del movimiento feminista, que contribuyeron a eliminar leyes y normas discriminatorias contra las mujeres.

12 Arce, Mariela y Junia Leonel Fukuda, *Políticas Públicas desde las Mujeres*, CEASPA, Panamá, 1996, p. 11.

13 Terán, Luz Aleyda, Mariela Arce, Ysela Alaníz de Chiari, Briseida Barrantes y Argelia González, *Diez años de política de las mujeres en Panamá, 1992-2002*, IMUP, Panamá, 2004, pp.74-75.

14 Arce, Mariela y otras, *Opus cit.*, p. 31.

La participación de las mujeres en el poder legislativo pasó del 5.9% en 1984 al 7.46% en las elecciones de 1989 y al 8.3% en 1994. Entre 1982 y 1991 hubo dos ministras de educación, en 1994 dos mujeres tuvieron puestos ministeriales y una legisladora fue presidente de la Asamblea Legislativa. Hay que notar que, pese a su escaso número, la producción de leyes a favor de los derechos de las mujeres fue ingente, lo que se explica en gran medida porque muchas de ellas eran feministas.

El Plan Nacional Mujer y Desarrollo (1994-2000), se dividía en tres grandes temas, siguiendo la estrategia de Nairobi: igualdad, paz y desarrollo; e incorporaba, además, un apartado para grupos de mujeres en situaciones especiales de vulnerabilidad. En noviembre de 1993, en un acto público, se firmó el Compromiso Mujer y Desarrollo con la presencia de representantes de la sociedad civil y de la política (todos los partidos políticos lo suscribieron). En realidad, estas acciones sirvieron, sobre todo, para lograr la firma del convenio entre el gobierno nacional y la Comisión Europea, que le abrió paso al Programa de Igualdad de Oportunidades: Pro IGUALDAD, que se convertiría en el principal instrumento de desarrollo de las políticas de igualdad en los cinco años que duró (1997-2002), y que contó con el apoyo financiero y técnico de expertas nacionales e internacionales. Este programa dejó instaladas políticas sectoriales de educación, de salud e hizo posible el desarrollo de investigaciones, posgrados y maestrías en la Universidad de Panamá; prohijó la creación de los mecanismos institucionales de género en el Estado, y ayudó a la consolidación de organizaciones, entre ellas las de las mujeres de los distintos grupos indígenas y su Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de Panamá (CONAMUIP). Por todo ello la década de los años noventa es considerada por el movimiento de mujeres en Panamá "como uno de los períodos de mayores avances para las mujeres", considerando el posicionamiento del tema de género en la agenda pública como uno de los aspectos de mayor logro.¹⁵

2002-2006. PERÍODO DE TRANSICIÓN

Es un período de transición, con dos circunstancias principales. De una parte, en el contexto económico, social y político es la continuación de la implementación de las políticas neoliberales y la reestructuración económica que dio lugar al comienzo del crecimiento económico basado en la apertura comercial, el turismo y la industria de la construcción. Por otro lado, el fin de Pro IGUALDAD significó el declive de muchas organizaciones de mujeres, ONGs, y la inmersión de muchas de las protagonistas del movimiento feminista en las instituciones estatales, lo que permitió el adelanto de políticas y acciones de igualdad de género, pero con un sustento social debilitado. El Programa "Agenda Económica de las Mujeres" fue sin duda uno de los programas más importantes, pues situó en un primer plano el tema de la desigualdad de las mujeres en el trabajo y en la economía, tema que había estado opacado por otros de más fácil consenso como: la violencia contra las mujeres, la igualdad en la educación y el trato de las mujeres en los medios de comunicación.

En ese período se elaboró el Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2002-2006 (PIOM II), que no tuvo impacto real ni se desarrolló efectivamente. Desde el punto de vista de las instituciones fue un período mediocre que no aportó nada relevante para las políticas de igualdad. Hasta ese momento no había aparecido el tema de CTI en los planes de igualdad de oportunidades.

ORGANISMOS, LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, 2006-2018

En 2006 las mujeres seguían aumentando su participación en el sistema educativo, en la Universidad de Panamá (que tenía el 58% del estudiantado del país) el 66% de la matrícula era femenina. En 2005 las mujeres representaban el 75% de la matrícula de posgrados, pero solo había una mujer por cada siete hombres investigadores.

Todavía el tema de la ciencia, la tecnología y la innovación no estaba entre los asuntos de importancia en los planes de igualdad ni en las investigaciones. El IV Informe "Clara González" (2002-2007) sobre la situación de la mujer en Panamá, centra su atención en la imagen que los medios de comunicación y las nuevas

¹⁵ Ibidem, p. 23.

tecnologías ofrecen de las mujeres “degradando y afectando negativamente la participación de las mujeres en la sociedad”, y en la participación de las mujeres como profesionales y como usuarias de estas tecnologías, interesado en la eliminación de la “brecha digital” que alejaba a las mujeres como usuarias de las TICs.¹⁶

Además de este tema, en el Informe se le presta mucha atención a la participación política de las mujeres y las cuotas electorales. Panamá fue firmante en 2007 del Consenso de Quito de la CEPAL, que instaba a los países a impulsar la paridad en las listas electorales y en las instituciones gubernamentales mediante medidas de acción positiva, así como a desarrollar políticas tendentes a reconocer y valorar el trabajo doméstico. El Foro Nacional de Mujeres de Partidos Políticos se ha destacado en los temas de igualdad política y también lo hizo en ese momento. La representación de mujeres en el parlamento ha estado muy por debajo de la participación real de las mujeres en la política: eran casi la mitad de las inscritas en los partidos políticos, pero apenas ocupaban el 25% de los cargos internos en el PRD, por ejemplo, y solo en ese partido una mujer era la presidenta y no se cumplía la ley sobre las cuotas que obligaba a los partidos a que un 30% de mujeres como mínimo estuvieran en las listas para la elección de las personas que iban a ser candidatas a cargos públicos. En el período gubernamental de 2004 a 2009 aumentó el porcentaje de mujeres diputadas al 18.3%, para descender en el período siguiente, 2009-2014, al 8.4%.

Es importante destacar que se analiza el incumplimiento de la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades¹⁷ en lo referido al trabajo, de las medidas que el Estado a través del Ministerio de Trabajo debería implementar para una inserción equitativa de la mujer en el trabajo, y de la obligación señalada por la ley de realizar un diagnóstico cada dos años de la situación laboral de las mujeres para promover la ocupación de al menos el 50% de mujeres en las distintas ramas de la actividad económica.¹⁸ Y, por supuesto, como una constante, se insiste en la necesidad de atender de manera adecuada la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres y, en especial, los femicidios, que aumentaron de 2005 a 2006 de 26 a 36.¹⁹ Se elaboró un anteproyecto de Ley de Salud Sexual y Reproductiva que no ha logrado todavía convertirse en ley que atienda la necesidad de eliminar los graves problemas de embarazos infantiles y adolescentes, la mortalidad materna y la expansión de las enfermedades de transmisión sexual.

Un logro destacable del período ha sido la creación del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) en 2008, con el que se le da más autonomía y relevancia a lo que anteriormente era la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). Sin embargo, este organismo estatal ha carecido de un presupuesto adecuado desde su inicio, lo que le resta muchas posibilidades de acción y de autonomía real.

POLÍTICAS DEL INAMU SOBRE CTI

El V Informe Nacional “Clara González” tiene un apartado sobre Ciencia y Tecnología que hace referencia al Plan Estratégico Nacional de Ciencia y Tecnología, 2010-2014, y a la necesidad de “Contribuir al desarrollo de las capacidades científicas, tecnológicas y de innovación en materia de equidad de género a través del fortalecimiento de los recursos humanos, la Investigación-Desarrollo y la Innovación productiva”. El informe concluye la necesidad de “asignar presupuesto, recursos y voluntad real desde los entes competentes para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Programa de Género, con especial seguimiento”.

Sin embargo, el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2016-2019, es el primero que incluye un Eje sobre Ciencia, Tecnología e Innovación (Eje 7). Este plan de acción pretende operativizar la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM), formulada en 2012, para materializar sus objetivos estratégicos a corto y medio plazo y compatibilizarlo con el Plan Estratégico del Gobierno 2015-2019, “priorizando en aquellas áreas donde la inversión pública y las acciones públicas nos

¹⁶ INAMU, IV Informe Nacional Clara González, Situación de la mujer panameña, 2002-2007, p. 252.

¹⁷ La Ley 4 de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres se instituyó en enero de 1999 y le concedía a la entonces Dirección Nacional de la Mujer (DINAMU) del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia (MINJUMNFA, hoy Ministerio de Desarrollo Social, MIDES) la facultad de tomar las disposiciones necesarias para el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres. La DINAMU y, a partir de 2008 el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), se constituyeron en el ente rector de las políticas públicas de igualdad de oportunidades para las mujeres.

¹⁸ INAMU, Opus cit., p. 92.

¹⁹ Ibidem, p. 104.

permitirán mayor efectividad en relación al desarrollo social y humano, creando oportunidades para todas las mujeres, centrando los esfuerzos en garantizar el acceso a servicios de calidad en diferentes áreas, entre ellas: educación, salud, vivienda, trabajo y empleo".²⁰

El Plan contempla como una de sus orientaciones prioritarias: "La reducción de las brechas de género que aún persisten en materia económica, social, política, cultural y científico-tecnológica y que, no solo sitúan a la población de mujeres en una posición de desventaja respecto a la masculina, sino que representan también un enorme despilfarro de talento y capital humano que Panamá no puede permitirse desperdiciar", poniendo énfasis en el tema de la equidad de género en la ciencia y la tecnología.²¹

En la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM, 2012) del INAMU, se identificó a SENACYT en el área de las TICs (Tecnologías de Información y Comunicación), para indicar la necesidad de que se preservase la equidad de género en las Infoplazas.²² Pero en el Plan de Acción 2016-2019 se sitúa a la SENACYT como el organismo responsable de la "Incorporación del enfoque de género en la formulación de una Política de Ciencia, Tecnología e Innovación".²³

El Eje 7: Ciencia, Tecnología e Innovación de este Plan se desarrolla a través de dos Lineamientos estratégicos.

- El Lineamiento estratégico 1: Incorporación del enfoque de género en la política de ciencia, tecnología e innovación, contempla dos acciones: la "generación de indicadores que permitan hacer reformas destinadas a establecer un mejor balance de género en la investigación", y la promoción del "fortalecimiento del recurso humano en la Comisión Técnica de Género de SENACYT y en la formulación de su Plan de Trabajo"²⁴, ambas acciones bajo la responsabilidad de SENACYT. Con estas dos acciones se debería conseguir la identificación de la presencia y posición de las mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación en el país y se debería institucionalizar en enfoque de género en las políticas de SENACYT.
- En cuanto al Lineamiento estratégico 2: Promoción del uso de las tecnologías, información y comunicación (TICs) en todas las etapas de desarrollo de la mujer, el Plan propone cuatro Objetivos Estratégicos: impulsar políticas públicas que acorten las brechas digitales existentes entre hombres y mujeres; incentivar la participación de las mujeres en los ámbitos de creación de contenidos, emprendimientos y decisión de los entornos TIC; fomentar entre las mujeres la selección de carreras no tradicionales afines a la ciencia, la tecnología información y comunicación, y, por último; impulsar la recolección y actualización de datos sobre las TICs y el género y la realización de investigaciones en este campo.²⁵

El INAMU es el organismo gestor de las políticas que deberían implementarse para llevar adelante estos objetivos, en colaboración con el MEDUCA y SENACYT. Sin embargo, aunque se aprobó el Plan, no se le ha provisto al INAMU de los medios financieros o técnicos que le permitirían hacerlo efectivo, ni cuenta con el compromiso institucional del MEDUCA. En opinión de la dirección del INAMU, aunque SENACYT sí está comprometida con estos objetivos, esta institución debería darle mayor formalidad y recursos al Comité de Género para que pudiera contribuir de manera adecuada a estos fines.²⁶

El Eje 8 establece una serie de medidas orientadas a mejorar la participación ciudadana y política de las mujeres, que ha sido contravenida de manera abierta y clara por el Tribunal Electoral al establecer una norma que modifica la ley de cuotas al afirmar que se puede dejar de cumplir cuando no haya mujeres interesadas en participar.

²⁰ INAMU, Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2016-2019, p. 6.

²¹ Ibidem, p. 9.

²² Las Infoplazas son instalaciones creadas generalmente en comunidades de difícil acceso para impulsar el desarrollo de las TICs con el objetivo de disminuir la brecha digital entre la población del país. Proporciona acceso a internet, a impresión de documentos, levantamiento de textos, cursos cortos de capacitación, etc. Existen 290 en todo el país.

²³ INAMU, Plan de Acción 2016-2019 para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, en su Eje 7, Ciencia, Tecnología e Innovación, p. 88.

²⁴ En un apartado posterior presentaremos información relativa a esta Comisión recogida en una entrevista grupal realizada a la misma en el marco de esta investigación.

²⁵ INAMU, Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2016-2019, pp. 87-90.

²⁶ Información obtenida en la entrevista con la directora del INAMU el 31 de agosto de 2018.

El Eje 10 del Plan de Acción aborda la necesidad de institucionalizar los presupuestos sensibles al género, por lo tanto, incorporar la perspectiva de género en la elaboración, evaluación y aprobación del presupuesto general del Estado.

Se establece que el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) será responsable de la coordinación del Plan de Acción y que se crearán Comisiones Sectoriales (Autonomía Económica, Violencia, Salud, etc.) que trabajarán de forma integrada y conjunta en un sistema de red.

Para el monitoreo del Plan, se dispone el seguimiento anual basado en un informe de avance del Plan de Acción por parte de cada organismo involucrado en él y de las Comisiones Sectoriales, un Comité Técnico de Seguimiento del Plan (formado por el personal técnico de la Red de Mecanismos Nacionales de la Mujer y la persona responsable de las Comisiones Sectoriales que se formen), presidido por el INAMU, y la creación de una Comisión de Seguimiento Interinstitucional presidida por el INAMU y constituida por autoridades de alto nivel de los organismos participantes.²⁷

En los últimos dos años se han realizado reuniones anuales de los mecanismos de género de las instituciones estatales que coordina el INAMU, en las que participa el Comité Técnico de Género de SENACYT. Estas reuniones constituyen una especie de rendición de cuentas en las que se informa de las actividades realizadas a lo largo del año, tanto a lo interno de las instituciones como de las acciones hacia el exterior, y también se planean acciones futuras. Los informes no son obligatoriamente escritos, generalmente son verbales y, según el INAMU, la participación de la SENACYT es fluida, así como la de los 26 mecanismos que regularmente participan de las reuniones. Sin embargo, el INAMU sigue teniendo muchas dificultades para conseguir que actúen los restantes mecanismos de las 42 instituciones que formalmente los tienen.²⁸

RELACIONES DEL INAMU CON SENACYT Y CON EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MEDUCA)

Como ya se indicó, el Comité Técnico de Género de SENACYT es uno de los 42 que forman parte de la Red de Mecanismos Gubernamentales para la Igualdad de Oportunidades. La Red fue restaurada por la actual administración después de un período de retroceso, que afecta todavía a uno de sus elementos principales, la Oficina de Género del Ministerio de Educación (MEDUCA), que fue desmantelada en el período gubernamental 2004-2009. La actual dirección del INAMU logró el acuerdo del MEDUCA para restaurarla en diciembre de 2016 pero el decreto (que ya estaba escrito) no fue firmado y aprobado porque el gobierno se arredró en medio de la campaña que estaba sucediendo entonces en contra de la supuesta “ideología de género” (sic) que se trataba de imponer en las guías educativas sobre salud sexual y reproductiva, en opinión de sectores fundamentalistas de la sociedad panameña. El MEDUCA está representado en la Red actualmente por un miembro de una sección de la oficina de Población y Desarrollo del MEDUCA. Esto afecta sin duda a la participación del MEDUCA en las políticas de género y CTI; y contribuye de manera importante a la pervivencia de los estereotipos de género que tanto influyen en las decisiones de vida y profesionales de niños, niñas y adolescentes.

En opinión de la máxima autoridad del INAMU, el MEDUCA también es responsable de la escasa preocupación que se le da en el sistema educativo nacional al desarrollo de la CTI en el sistema público de enseñanza; muy por detrás, en su opinión, de las escuelas particulares. La consecuencia de esto es el atraso en CTI y, en especial, la escasa participación de niñas y adolescentes, de grupos sociales históricamente discriminados (indígenas y afrodescendientes) y de los sectores de menos recursos de la sociedad panameña.²⁹

Para las funcionarias del INAMU, la SENACYT podría mejorarse si la coordinación del Comité Técnico de Género dejara de ser rotativa; porque la rotación diluye las responsabilidades y es más ineficiente, aunque aprecian y desean que se mantenga la permanencia de personas con experiencia. Abogarían por una Comisión con responsabilidades y personas fijas, y por la implementación de políticas específicas para

²⁷ INAMU, Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2016-2019, pp. 109-110.

²⁸ Información obtenida en las entrevistas realizadas a las funcionarias de INAMU el 31 de agosto de 2018.

²⁹ Las opiniones mencionadas aquí se expresaron en la entrevista grupal realizada a la directora del INAMU, la secretaria general y la directora de investigación el 31 de agosto de 2018.

promover la participación igualitaria en CTI de las niñas y las mujeres, incluso con cuotas. También desearían una mayor colaboración con SENACYT, que no fuera solamente puntual para trabajos específicos. En su opinión es deseable la alianza INAMU-SENACYT-MEDUCA, incluso sumando al Instituto para la Formación y el Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) para los necesarios programas de becas.

Desde la dirección de investigación del INAMU se reclama una mayor coordinación entre las instituciones gubernamentales, gremiales y empresariales para unir esfuerzos en pro de la investigación y la CTI. Se tiene una visión muy crítica de las políticas de promoción de la ciencia del MEDUCA que, en su opinión, no utiliza sus recursos y sus esfuerzos de la mejor manera y que no favorece la inclusión de los sectores más discriminados de la población. El INAMU colabora actualmente con el Instituto Conmemorativo Gorgas de Estudios de la Salud (ICGES) y la SENACYT en una investigación inédita, de carácter cuantitativo y cualitativo, sobre la salud y la violencia contra las mujeres.

El INAMU sigue siendo, a través de todos los años, la institución gubernamental con menos recursos en su presupuesto. En el último año apenas se le asignaron dos millones de dólares, lo que apenas alcanza para cubrir las necesidades más básicas para la atención de las víctimas de violencia de género.

EL SISTEMA DE CTI EN PANAMÁ

El interés por la ciencia y la tecnología, y las políticas que en consecuencia los distintos países comenzaron a implementar para desarrollarlas, fueron resultado del impacto que estas tuvieron hacia la mitad del siglo pasado. En América Latina, los primeros países que se preocuparon por el tema, por ejemplo, Chile y Argentina, crearon sus organismos para la elaboración de las políticas científicas y la tecnología en los años cincuenta y sesenta.

Panamá no pertenece a ese grupo, sino al de aquellos países de América Latina y el Caribe que empezaron a crear en los años noventa instituciones cuyo objetivo era desarrollar la ciencia, la tecnología y la innovación, motivados por la búsqueda de soluciones a los difíciles y novedosos problemas, como el desarrollo económico en un mundo globalizado y altamente tecnificado, los cambios en el ámbito del trabajo, la pobreza y la polarización socio-económica.

Las instituciones internacionales se hicieron eco de esta situación y jugaron un papel importante en la proliferación de los organismos nacionales de CTI, como se puede observar en este documento de UNESCO:

"La ciencia, la tecnología, la innovación y el conocimiento, son instrumentos fundamentales para erradicar la pobreza, combatir el hambre y mejorar la salud de nuestras poblaciones, así como para alcanzar un desarrollo regional sostenible, integrado, inclusivo, equitativo y respetuoso del medio ambiente, prestando una particular atención a la situación de las economías más vulnerables. Para ello es imprescindible avanzar hacia políticas públicas que construyan una sociedad del conocimiento que propicie la equidad, la inclusión, la diversidad, la cohesión y la justicia social, así como el pleno respeto por la igualdad de género, y que contribuya a superar los efectos de la crisis financiera y económica mundial en nuestros países, con el fin último de mejorar la calidad de vida de nuestros pueblos".³⁰

En ese contexto se creó el organismo rector de las políticas de CTI en Panamá, la SENACYT, en 1997, y se elaboraron los planes nacionales de ciencia, tecnología e innovación en los años posteriores. El sistema nacional científico y tecnológico no contemplaba en sus primeras fases la necesidad de construir políticas especialmente orientadas a la igualdad de género.

³⁰ UNESCO, Lemarchand, Guillermo A. (editor), Sistemas nacionales de ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe, 2010. Disponible en: <http://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2017/03/sistem-nacion-cyt.pdf>

La Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia (APANAC) fue la organización que impulsó la creación de la SENACYT, en un contexto político propicio y en un ambiente regional que favorecía también el progreso de la ciencia y la tecnología. Panamá participaba en ese momento de la Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericana e Interamericana (RICYT), creado en Argentina al final de 1994. La RICYT fue adoptada por el Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (CYTED) y por la Organización de Estados Americanos (OEA) como red interamericana. Su puesta en marcha se hizo efectiva a fines de abril de 1995 y trabaja conjuntamente con otros organismos internacionales (BID, UNESCO, CEPAL, SECAB, y otros).³¹

En el Cuadro 1 (en el Anexo 1) resumimos algunas de las principales características de las etapas que hemos identificado en la evolución de la relación entre el contexto económico, el de las políticas de igualdad de género y el de políticas de CTI.

Constitución y funcionamiento del Comité Técnico de Género de SENACYT

En su primera etapa, de 2009 a 2012, de manera informal, dos funcionarias de la Dirección de I+D, ambas con formación y experiencia en el tema de género, realizaron actividades como el levantamiento de estadísticas de género y la participación en las reuniones de la Red de mecanismos de género de INAMU (probablemente fueron las primeras acciones de SENACYT en este tema).

Con la oficina de Asesoría Legal de la institución se estudió la creación de una oficina de género, tal como mandata la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades, pero no se pudo realizar porque esta oficina requeriría personal nacional que se ocupara de velar por la incorporación de la perspectiva de género en todos los proyectos de SENACYT y habría que dotarla, por lo tanto, de un presupuesto que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) no estaba dispuesto a incrementar. En vista de lo cual se encontró un modelo que resultaba funcional porque no se tendría que dedicar un presupuesto específico para eso. Al parecer, nunca se llegó a plantear la creación de una oficina, pues "no lo encontraron viable", y "no encontraron a una persona que cumpliera con el perfil y estuviera dispuesta a asumirlo con ese salario (muy bajo)"; "esa era la oportunidad y no se hizo".³² Pero funcionaba una comisión en la que participaban las personas interesadas en el tema y que tenían una afinidad en su perspectiva, que se rotaban la responsabilidad del punto focal. Se reunían una o dos veces al mes de manera espontánea o por requerimientos externos. En esa etapa, junto a asesoras externas que colaboraron desinteresadamente, trabajaron la formulación del Plan Estratégico Nacional de Ciencia y Tecnología (PENICYT) 2010-14, en el que por primera vez se introdujo el tema de género en las políticas de SENACYT, gracias a su iniciativa.

El Comité Técnico de Género se constituyó a partir de la Resolución que lo creó en 2012, de "una manera creativa", es decir de manera espontánea, con miembros de las cuatro direcciones de la SENACYT (I+D, Aprendizaje, Innovación Empresarial, y Gestión) más alguien de Asesoría Legal y de Relaciones Públicas. A partir de 2014-2015, las personas asignadas al Comité fueron personas no formadas en género; la formación en género no era un requisito para ser parte de él. No hay criterios claros de cómo designar a las personas, por ejemplo, Asesoría Legal designa siempre a un varón. En otros casos es la voluntad de las personas para participar en el Comité lo que cuenta y se auto-designan. Se realizan capacitaciones en género, el PNUD y el INAMU han sido las instituciones que las han impulsado como parte de los proyectos en los que participa SENACYT. Probablemente los cambios en la dirección de la institución que se producen con los cambios de gobierno son la razón de los criterios cambiantes también en el papel y funcionamiento que se le da al Comité.

Actualmente la Comisión tiene una participación "rotativa" (dependiendo de la disponibilidad de quien esté designado por cada Dirección) y desde hace ya tres años no realiza reuniones internas regulares. Se reúne con el Secretario Nacional cuando necesitan informarle de algo o buscar la aprobación de algún proyecto. Participa de las reuniones de la Red de mecanismos gubernamentales de género y realiza las acciones que

³¹ RICYT, Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericana e Interamericana. Disponible en: http://www.ricyt.org/index.php?option=com_content&view=article&id=11&Itemid=

³² Entrevista a las participantes del Comité Técnico de Género de la SENACYT del 6 de septiembre de 2018. Todos los textos entrecomillados proceden de opiniones de las participantes en ella.

les corresponde del PIOM-INAMU. En 2017 se realizaron cuatro jornadas de sensibilización de sus miembros (dictadas por PNUD) y se incluyeron en ellas más personas de cada Dirección de acuerdo a su interés en participar. En la actualidad, se está considerando la actualización de la Resolución que creó el Comité para reformularlo y optimizar su organización y funcionamiento, aprovechando la reestructuración e incorporación de otras oficinas en SENACYT.

El género en las políticas de SENACYT. Relación con el INAMU

En el PENCYT 2010-2014 se visibilizó el tema de género, pero en el PENCYT 2015-2019 se ha vuelto a invisibilizar y queda como un tema transversal, lo que, según el Comité, lo diluye y lo debilita. En opinión del Comité, en el PENCYT del 2010-2014 se trabajó mucho más en la implementación del plan, mientras que el PENCYT actual se concibió como un plan para ser abordado estratégicamente a nivel nacional con muchas instituciones en muchos ámbitos del Estado, se trabajó mucho más desde la sociedad y, en consecuencia, la SENACYT no se sintió tan involucrada.³³

Existe una conciencia clara de que pueden y deben mejorarse las políticas de género en CTI, dentro de la institución y hacia la sociedad. La SENACYT es un organismo altamente feminizado, la gran mayoría de sus funcionarios son mujeres, las mujeres dirigen tres de las cuatro direcciones existentes, pero nunca ha habido un Secretario Nacional mujer. Según sus componentes, “existe una misión implícita de la SENACYT” para mejorar la posición de las mujeres en la institución y en la CTI.

En la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM, 2012) del INAMU, se identificó a SENACYT en el área de TICs, para el tema de las Infoplazas.³⁴ Pero, como se dijo anteriormente, en el Plan de Acción 2016-2019 del INAMU, a la SENACYT se la responsabiliza de la incorporación del enfoque de género en la formulación de una Política de Ciencia, Tecnología e Innovación, y de las actividades que se deberían desarrollar para cumplirla.³⁵ Sin embargo, no se ha hecho ningún avance todavía en la formulación de una política que incorpore el enfoque de género a las políticas de CTI.

Como ya se dijo, el Comité Técnico de Género de SENACYT está vinculado al INAMU por su participación en la Red de mecanismos gubernamentales de género. El Comité también participa de la Iniciativa de Paridad de Género, plataforma público-privada que cuenta con el apoyo del BID y del Foro Económico Mundial, dirigida a cerrar las brechas económicas de género al fomentar una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral, la reducción de la brecha salarial y el aumento de la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo. Además, está participando en el proyecto piloto para el Sello de Igualdad de Género impulsado por el PNUD, que busca establecer un modelo de igualdad de género en las empresas y organizaciones del país que incremente la competitividad, y promueva acciones y políticas a nivel público y privado para eliminar brechas de género e incrementar la participación y las oportunidades laborales equitativas entre mujeres y hombres. A esta última iniciativa fue invitado a participar junto al INAMU, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, La Autoridad del Canal de Panamá y la Alcaldía de Panamá.

Actividades o iniciativas a destacar realizadas a través de las Direcciones de la SENACYT incluyen: Premio L'Oréal UNESCO por las mujeres en la ciencia (2017 y 2018), para el fortalecimiento de jóvenes científicas; campañas de comunicación sobre las mujeres en ciencia; Cafés Científicos dedicados al tema mujeres y CTI; y “Mujeres pioneras en ciencia”, para destacar a 10 mujeres científicas en Panamá. El Comité de Género ha tenido un papel destacado en relación a algunas acciones, como, por ejemplo, que ahora la oficina de recursos humanos tiene desagregados los datos del personal por sexo y edad. El Comité hizo una encuesta para la construcción de un Centro de Orientación Infantil y Familiar (COIF) y la sala de lactancia: la sala de lactancia ya existe, el COIF se está preparando.

³³ Las opiniones del Comité Técnico de Género de la SENACYT mencionadas aquí se expresaron en la entrevista mencionada antes del 6 de septiembre de 2018.

³⁴ Las Infoplazas son instalaciones creadas generalmente en comunidades de difícil acceso para impulsar el desarrollo de las TICs con el objetivo de disminuir la brecha digital entre la población del país. Proporciona acceso a internet, a impresión de documentos, levantamiento de textos, cursos cortos de capacitación, etc. Existen 290 en todo el país.

³⁵ INAMU, Plan de Acción 2016-2019 para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, en su Eje 7, Ciencia, Tecnología e Innovación, p. 88.

Los distintos programas que tiene SENACYT a cargo de las direcciones no cuentan con programas específicos para niñas o mujeres. El MEDUCA es la institución que les facilita la ejecución, indica en qué escuelas aplicarlos, etc. Así ocurre con "Hagamos Ciencia", orientado a la generación de modelos de enseñanza de la ciencia, los talleres de robótica (en los que todos los participantes son chicos). "Chicas en tecnología" es un programa piloto desarrollado en dos comunidades cercanas a la capital, que pretende acercar las chicas a la tecnología, con el apoyo del Museo de Boston. El programa "Hacia la U" para estudiantes de la Comarca Ngäbe-Buglé pretende ayudar a la incorporación a los estudios universitarios en CTI a chicas y chicos de esta etnia y tiene un interés especial en la participación de las mujeres.

A lo largo de los años, la SENACYT ha ido incorporando el tema de la igualdad de oportunidades para las mujeres en CTI de manera progresiva. En el PENCYT 2010-2014 se introduce el "Programa para el desarrollo de la equidad de género en ciencia, tecnología e innovación", cuyo objetivo es: "Contribuir al desarrollo de las capacidades científicas, tecnológicas y de innovación en materia de equidad de género a través del fortalecimiento de los recursos humanos, la investigación-desarrollo y la innovación productiva". También aporta datos relevantes: En 2005-2009, los beneficiarios de Proyectos I+D e Innovación Empresarial eran hombres en el 74.28%. Las mujeres fueron el 37% del total en Biociencias, pero en Ciencias Sociales la relación era casi de igual (8 mujeres y 7 hombres). La inversión en proyectos hechos por mujeres significó tan solo el 27.33% del total (\$4,983,018.04 \$ vs \$13,253,082.19). La mayor inversión se realizó en el área de la agroindustria, biociencias e ingeniería (70%), donde las mujeres no tienen mucha representación.³⁶

En vista de eso, se definieron una serie de prioridades: (a) capacitar a las mujeres en el uso de TIC (infoplazas incluidas); (b) elevar el nivel de especialización en género en todas las disciplinas y áreas profesionales, incluyendo metodologías para realizar análisis presupuestario, de política económica y fiscal; (c) fomentar en las mujeres, en todos los niveles del sistema educativo, la selección de carreras tradicionalmente masculinas y afines a la ciencia y la tecnología; (d) crear capacidades en materia de producción de datos estadísticos que permitan identificar variables y elaborar indicadores indispensables para el análisis de género en materia de ciencia y tecnología en todos los sectores; y (e) apoyar el desarrollo de postgrados de ciencia y tecnología con enfoque de género.

En cuanto a investigación y desarrollo:

1. Investigación en la realidad de los distintos sectores en materia de ciencia, tecnología e innovación con perspectiva de género.
2. Investigación sobre la participación de la mujer en sectores productivos vinculados a: la apertura comercial, el sector logística y transporte y el turismo
3. Acceso de la mujer a la tecnología.

Establece dos proyectos a ese fin: Proyecto 1: formación de especialistas con enfoque de género en todas las áreas de CTI, y; Proyecto 2: creación de la oficina de género en SENACYT para propiciar la inclusión de la perspectiva de género en actividades, estudios y proyectos de CTI, adscrita al Despacho superior.

A pesar de que los resultados alcanzados no se correspondían con los objetivos propuestos en el PENCYT 2010-2014, durante los últimos años la SENACYT ha mantenido el intento por incluir la perspectiva de género en sus actividades y programas, tal como se puede observar en las acciones descritas anteriormente, y ha mantenido el funcionamiento de su Comité Técnico de Género al que se debe en gran medida esta orientación.

Sin embargo, se han elaborado y promulgado una Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y un Plan Nacional 2015-2019 con marcadas diferencias respecto al anterior, sin haberse realizado una evaluación del PENCYT 2010-2014. La principal diferencia es que la búsqueda de la igualdad de oportunidades para las mujeres en CTI no constituye un eje específico de la política y del plan sino que se considera un eje transversal en sus programas. De esta manera el enfoque de género se diluye y, aunque

³⁶ Fuente: Comité Técnico de Género de SENACYT, "Datos de enfoque de género – SENACYT. Enfoque de género en recursos humanos", p. 2.

existe el Programa 2: "Ciencia, Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación para la Inclusión Social", el enfoque de género apenas se visibiliza.³⁷ De esta opinión participan también el Comité Técnico de Género de SENACYT y el INAMU.

El Plan Nacional 2015-2019 crea cinco Programas:

1. Ciencia, Investigación desarrollo tecnológico e innovación para el desarrollo sostenible
2. CTI para la inclusión social
3. CTI para la innovación y el emprendimiento dinámico
4. Desarrollo de la ciencia y las capacidades científicas
5. Fortalecimiento de la gobernanza del SN de CTI

Plantea cuatro grandes desafíos: alcanzar un mayor grado de desarrollo sostenible, avanzar en el desarrollo inclusivo, consolidar altos niveles de competitividad sostenible, y desarrollar una mayor capacidad de generación, adaptación, difusión y utilización del conocimiento.

El Programa 2, para la inclusión social, se dirige al mejoramiento de la educación y la salud, claves para la inclusión social, equidad y calidad en la educación, enfatizando las áreas que le competen a la CTI. Su Objetivo Estratégico 1 es: Lograr una educación equitativa y de calidad en el área científica y tecnológica. Tiene tres líneas de acción: una de ellas dirigida a la equidad entre las regiones en el acceso a la educación en ciencias, tecnología y matemática, otra para conseguir la "participación de los estudiantes en actividades de robótica y tecnología", en la que se encuentra la única mención específica a la equidad de género cuando se enuncia: "Programa para la promoción de la robótica educativa y la programación, atendiendo a los intereses de género" (cuyos actores serían SENACYT, MEDUCA y universidades), la tercera es la inclusión educativa, en la que no existen menciones específicas a la equidad de género.

Tampoco el Programa 4, sobre "Desarrollo de la Ciencia y de las Capacidades Científicas", que contiene una proyección de becas para el período, incluye el criterio de género para su distribución.³⁸

En síntesis, lo que se observa concuerda con la opinión del Comité Técnico de Género de SENACYT y del INAMU de que la necesaria búsqueda de la equidad para las mujeres en CTI queda invisibilizada en el PENCYT 2015-2019.

OTRAS INSTITUCIONES DE CTI: UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y SERVICIOS DE ALTA TECNOLOGÍA AIP (INDICASAT AIP), INSTITUTO CONMEMORATIVO GORGAS DE ESTUDIOS DE LA SALUD (ICGES)

El sistema de CTI en Panamá está constituido, además de por la SENACYT, por las universidades públicas que tienen políticas de investigación: la Universidad de Panamá (UP) y la Universidad Tecnológica de Panamá (UTP); por el Instituto de Investigaciones Científicas y Servicios de Alta Tecnología AIP (INDICASAT AIP); y el Instituto Conmemorativo Gorgas de Estudios de la Salud (ICGES).

Existe desde 1910 una sede del Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales que, sin embargo, no podemos considerar parte del sistema nacional en CTI porque sus políticas, organización y funcionamiento no se pueden considerar parte de las políticas del país.

El Instituto de Investigaciones Científicas y Servicios de Alta Tecnología AIP (INDICASAT AIP) realiza investigación biomédica. Fue fundado en 2002 por iniciativa de la SENACYT y la Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia (APANAC), reconociendo el fomento de la ciencia como factor clave para el desarrollo del país e identificando la necesidad de un instituto nacional para la investigación. En 2007 se estableció como figura legal de Asociación de Interés Público (AIP). El Instituto Conmemorativo Gorgas de

³⁷ SENACYT, Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Panamá y Plan Nacional 2015-2019, pp. 68-80.

³⁸ *Ibidem*.

Estudios de la Salud se creó en 1921 (primero se llamó Laboratorio Conmemorativo Gorgas, cuando estaba regido por el gobierno de la Zona del Canal) y se dedica a la investigación en medicina tropical. Ninguna de estas dos últimas instituciones tiene políticas explícitas para la equidad de género hacia la propia institución ni hacia sus investigaciones.

Por su parte, la Universidad de Panamá (UP) cuenta desde 1996 con el Instituto de la Mujer (IMUP) que, si bien realiza investigaciones, seminarios, maestrías y otros estudios con perspectiva de género, no se ha ocupado hasta ahora de impulsar la participación de las mujeres en la CTI de manera especial.

La Vicerrectoría de Investigación y Postgrado (VIP) de la UP es la responsable de la política de investigación y estudios de postgrado de la Universidad de Panamá y tampoco tiene programas específicos destinados a este fin. Coinciden sus autoridades en diagnosticar que la participación de las mujeres en CTI no se equipara a la de los hombres porque, aun siendo mayoría las mujeres en los primeros tramos del sistema educativo, disminuye y se invierte la proporción entre mujeres y hombres a partir sobre todo de los estudios de maestría y entre el personal investigador ("efecto tijera"). Esto ocurre también en la Universidad de Panamá actualmente, pero opinan (y los datos parecen confirmarlo, aunque no hay estudios precisos) que se está produciendo un cambio y se transita a una nueva situación, porque se está incrementando la participación femenina en CTI. Opinan que la menor participación de mujeres en CTI se debe a factores culturales que se están modificando y que, por lo tanto, no hacen falta políticas afirmativas ya que la participación de las mujeres mejorará "de forma natural".³⁹

En la Universidad Tecnológica de Panamá (UTP), según sus autoridades,⁴⁰ no existe ninguna traba para que las mujeres estudien sus carreras y, si no lo hacen, se debe a factores de carácter cultural. En ese sentido, igualmente no creen necesario realizar políticas para la igualdad de género en la CTI.

RECAPITULACIÓN

Hasta el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2016-2019, en los planes de igualdad generados desde la institución ejecutora de la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades, primero la Dirección Nacional de la Mujer y luego el Instituto Nacional de la Mujer, no se había incluido un eje sobre Ciencia, Tecnología e Innovación. El actual Plan de Acción pretende no solo complementar la propia política que desde el INAMU se elaboró en 2012, sino cumplir con lo dispuesto en el Plan Estratégico del Gobierno 2015-2019. Es importante señalar que en los planes anteriores del INAMU se contemplaba la necesidad de promover la igualdad en el uso de las TICs y luchar contra la brecha digital entre hombres y mujeres; pero no se consideraba la participación femenina en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Tampoco la principal institución promotora de la CTI del país, la SENACYT, se ocupó del tema hasta la formulación del Plan Nacional de Ciencia y Tecnología (PENCIYT) 2010-2014. La Comisión de Género de SENACYT elaboró, junto a consultoras externas, lo que se dispone sobre género y CTI en este Plan. Fue en gran parte el interés de estas funcionarias de SENACYT lo que hizo posible que en el PENCIYT 2010-2014 se visibilizara el tema de género.

Ocurrió por primera vez una dichosa confluencia en el período 2010-2014 entre las políticas de CTI del INAMU y las políticas de igualdad de género en CTI en la SENACYT. Sin embargo, hay que recordar algunas circunstancias no tan alentadoras: la debilidad del INAMU, que afecta sobre todo a su autonomía económica; la fragilidad de la Comisión Técnica de Género de la SENACYT, poco institucionalizada; y la invisibilización del tema de género en el PENCIYT 2015-2019 que, al aparecer como un tema transversal, queda diluido. Se puede concluir que existe un déficit entre los propósitos enunciados en las políticas y los programas proyectados en ambas instituciones y la realidad de cómo se llevan a la práctica o no, es decir la existencia de una importante brecha de implementación entre ambos.

³⁹Entrevista grupal al Vicerrector de Investigación y Postgrado, el Director de Investigación y dos investigadoras de la VIP, realizada el 20/09/2018 en la UP.

⁴⁰Entrevista realizada al Vicerrector de Investigación y Postgrado de la UTP el 7/09/2018 en la UTP.

2

INDICADORES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. ¿QUÉ DICEN LOS DATOS?

CAPÍTULO 2.1. CONDICIONES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.

CONTEXTO

En esta sección presentamos los datos descriptivos de la población panameña por sexo y etnia. Según el último censo de población (2010), la población panameña incluye aproximadamente un 10% afrodescendiente. Esa población no está distribuida homogéneamente a lo largo del país: aproximadamente el 60% de la población afrodescendiente del país se concentra en la provincia de Panamá, y otro 20% en las provincias de Colón (ver tabla 1.1). La proporción de población afrodescendiente dentro de cada provincia, también varía, de manera que aproximadamente el 30% de la población de Colón, el 20% de la población de Darién, y el 10% de la población de Panamá y Bocas del Toro es afrodescendiente (ver tabla 1.2).

La población panameña también incluye un 12% de población indígena, de los siete grupos indígenas del país: Guna, Ngäbe, Emberá, Wounaan, Naso-Teribe, Buglé y Bri-bri. Aproximadamente la mitad de la población indígena vive en las Comarcas Indígenas. Adicionalmente, un 19% vive en la provincia de Bocas del Toro; un 17% vive en la provincia de Panamá; un 9%, en la provincia de Chiriquí; y un 4%, en la provincia de Darién (ver tabla 1.3). La población de las Comarcas es casi enteramente indígena. Aproximadamente, el 62% de la población de Bocas del Toro y el 32% de la población de Darién es indígena (ver tabla 1.4).

Adicionalmente, presentamos algunos índices de igualdad de género que presentan un contexto general de la situación de las mujeres en Panamá. Según el índice de desigualdad de género de las Naciones Unidas, Panamá se encuentra a mitad de camino entre la equidad perfecta y la inequidad completa, habiendo empeorado ligeramente en los últimos años (ver tabla 2.1). Según el índice de brecha de género global del *World Economic Forum*, Panamá ha logrado aproximadamente un 70% del camino hacia la equidad de género con una ligera mejora en los últimos años (ver tabla 2.2). A pesar de tener un alto índice de desarrollo humano, Panamá presenta una pérdida considerable al ser ajustado por desigualdad y la inequidad de género (ver tabla 2.3).

1. Población de Panamá por Sexo y Etnia

1.1 Población Afrodescendiente en Panamá según Sexo, Región y Provincia

Tabla 2. Población afro-descendiente por sexo. Año 2010.

Región y Provincia	Población total	% afro descendientes	% afro-descendientes Hombres	% afro-descendientes Mujeres
Total	3,405,813	9.20%	9.52%	8.87%
Región No Indígena	3,205,956	9.72%	10.05%	9.39%
Bocas del Toro	125,461	9.86%	9.71%	10.03%
Coclé	233,708	4.43%	4.64%	4.20%
Colón	241,928	28.96%	29.28%	28.64%
Chiriquí	416,873	2.24%	2.39%	2.08%
Darién	48,378	16.67%	17.07%	16.17%
Herrera	109,955	3.01%	3.23%	2.79%
Los Santos	89,592	1.42%	1.67%	1.17%
Panamá	1,713,070	11.31%	11.81%	10.82%
Veraguas	226,991	1.43%	1.61%	1.23%
Región Indígena	199,857	0.79%	0.88%	0.69%
Comarca Kuna Yala	33,109	1.40%	1.80%	1.03%
Comarca Emberá	10,001	2.00%	2.31%	1.63%
Comarca Ngäbe-Buglé	156,747	0.58%	0.60%	0.56%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo - Censo 2010.

1.2 Distribución de la Población afro-descendiente en Panamá según Provincia

Tabla 3. Distribución porcentual de la población afro-descendiente, según provincia. Año 2010.

Provincia	Población afro-descendiente
Total	313,289
Bocas del Toro	3.95%
Coclé	3.30%
Colón	22.37%
Chiriquí	2.97%
Darién	2.57%
Herrera	1.06%
Los Santos	0.41%
Panamá	61.83%
Veraguas	1.04%
Comarca Kuna Yala	0.15%
Comarca Emberá - Wounaan	0.06%
Comarca Ngäbe Buglé	0.29%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo - Censo 2010.

Nota: Porcentaje es sobre el total de la provincia

1.3 Población indígena en Panamá según Sexo, Región y Provincia

Tabla 4. Población indígena por sexo. Año 2010.

Región y provincia	Población total	% indígena	Hombres	% indígena	Mujeres	% indígena
Total	3,405,813	12.08%	1,712,584	12.23%	1,693,229	11.94%
Región No Indígena	3,205,956	6.92%	1,614,221	7.21%	1,591,735	6.64%
Bocas del Toro	125,461	63.29%	65,043	63.10%	60,418	63.50%
Coclé	233,708	0.68%	119,417	0.69%	114,291	0.67%
Colón	241,928	2.88%	123,192	2.98%	118,736	2.77%
Chiriquí	416,873	8.88%	211,618	9.68%	205,255	8.05%
Darién	48,378	32.37%	26,671	31.09%	21,707	33.94%
Herrera	109,955	0.85%	55,508	0.93%	54,447	0.76%
Los Santos	89,592	0.69%	45,602	0.75%	43,99	0.64%
Panamá	1,713,070	4.14%	849,077	4.31%	863,993	3.98%
Veraguas	226,991	3.87%	118,093	3.86%	108,898	3.88%
Región No Indígena	199,857	94.88%	98,363	94.67%	101,494	95.08%
Comarca Kuna Yala	33,109	91.90%	15,769	91.20%	17,34	92.53%
Comarca Emberá	10,001	94.14%	5,405	93.49%	4,596	94.91%
Comarca Ngäbe-Buglé	156,747	95.56%	77,189	95.47%	79,558	95.65%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo - Censo 2010.

1.4 Distribución de la población Indígena en Panamá según Provincia

Tabla 5. Distribución porcentual de la población indígena. Año 2010

Provincia	Población Indígena
Total	411,592
Bocas del Toro	19.29%
Coclé	0.39%
Colón	1.69%
Chiriquí	8.99%
Darién	3.80%
Herrera	0.23%
Los Santos	0.15%
Panamá	17.25%
Veraguas	2.13%
Comarca Kuna Yala	7.39%
Comarca Emberá	2.29%
Comarca Ngäbe-Buglé	36.39%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo - Censo 2010.

2. Índices de igualdad de Género en Panamá.

2.1 Rango del Índice de Desigualdad de Género (GII por sus siglas en inglés)

Tabla 6. Índice de Desigualdad de Género (GII por sus siglas en inglés) PNUD.

Años	Valores
2010	0.52
2011	0.52
2012	0.52
2013	0.51
2014	0.47
2015	0.47
2016	0.46
2017	0.46

Fuente: United Nations Development Programme - Human Development Reports

2.2 Brecha Global de Género (Global Gender Gap)

Tabla 7. Brecha Global de género. Años 2006-2017

Años	Valores
2006	0.69
2007	0.70
2008	0.71
2009	0.70
2010	0.71
2011	0.70
2012	0.71
2013	0.72
2014	0.72
2015	0.72
2016	0.72
2017	0.72

Fuente: World Economic Forum

2.3 Desarrollo Humano e Índice de Desigualdad de Género para Panamá

Tabla 8. Desarrollo humano e índice de desigualdad de género (Comparación en el IDH, IDH-D y el IDH-G).

Año	Valor IDH	Posición Mundial IDH	Posición Mundial IDH-D	Pérdida Global %	Posición Mundial IDH-G	Pérdida respecto a IDH
2011	776	58	73	24.6	95	-37
2012	780	59	74	24.6	108	-49
2013	765	65	83	22.1	107	-42

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

I. DIMENSIÓN SALUD⁴¹

Resumen

La salud de las mujeres es una condición básica requerida para la participación de las mismas en la sociedad en general y en CTI en particular. Panamá cuenta con un sistema de salud público, a través del Ministerio de Salud y el Sistema Nacional de Seguridad Social, que provee servicios de salud, principalmente por medio de clínicas, de manera universal y casi gratuita, o completamente gratuita, para poblaciones vulnerables.

La *expectativa de una vida larga y saludable* es más alta para las mujeres que para los varones, y la diferencia ha ido aumentando en los últimos 12 años. No obstante, esta situación no es igual en todas las regiones del país: la esperanza de vida al nacer disminuye para quienes habitan en las regiones indígenas, tanto hombres como mujeres. Adicionalmente, las mujeres en regiones no indígenas sobrepasan la esperanza de vida de los hombres por aproximadamente un año más que las mujeres que viven en regiones indígenas.

La *salud sexual y la relacionada a la maternidad* presenta retos para la población panameña. La diferencia entre regiones indígenas y no indígenas en cuanto a *mortalidad materna*, son alarmantes. Adicionalmente, no parece haber una tendencia clara de disminución de la mortalidad materna en los últimos doce años.

Panamá también presenta retos de salud relacionados a la *malaria*, *tuberculosis* y *VIH*, pero sin mayor diferencia por sexo. En el 2016, 21,000 panameños adultos vivían con VIH, de los cuales 6,000 eran mujeres. El número de casos ha aumentado en los últimos años tanto para hombres como para mujeres, manteniendo proporciones. La *prevalencia de la maternidad temprana* es preocupante en Panamá y, además, afecta desproporcionadamente a las adolescentes que viven en regiones indígenas en comparación a aquellas que viven en otras regiones del país. De hecho, el porcentaje de población adolescente que dio a luz en un determinado año disminuyó entre el 2006 y el 2016 en las regiones no indígenas del país, mientras que aumentó en las regiones indígenas⁴².

41 En esta dimensión no se incluye la prevención del abuso físico y sexual, el cual discutimos en la dimensión de condición social, debido a la prevalencia e importancia del abuso doméstico, entre otros indicadores relacionados tanto a salud como a condición social. No incluimos el indicador del marco internacional referente a mutilación sexual, debido a que no es una práctica relevante al contexto panameño. Esto es a pesar de haber sido practicada por la comunidad indígena Emberá.

42 A lo largo de este estudio, al referirnos a regiones indígenas, incluimos las tres comarcas, o territorios indígenas que mantienen autonomía jurídica tradicional, como se indica en la nota técnica.

Introducción

"Hoy en día, las mujeres panameñas mueren de enfermedades isquémicas del corazón, enfermedades cerebrovasculares, diabetes, cáncer y violencia. Y, dependiendo de donde viven, mueren durante o después del embarazo". Dra. Arlene Calvo. La Prensa, 14 septiembre 2018.

El derecho a la salud es reconocido como un derecho básico fundamental en el marco de los derechos humanos, recogido en el artículo 25 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948): "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia sanitaria y los servicios sociales necesarios". Un derecho del que debe gozar todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social⁴³. Años más tarde, en el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966) se reafirma el reconocimiento de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y se describen las medidas que deberán adoptar los Estados Parte para hacer efectivo dicho derecho fundamental a la salud (Artículo 12).

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que se derivan de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas (2000), se hicieron eco del derecho a la salud estableciendo objetivos y metas específicas relativos a la salud a ser alcanzadas en el año 2015. Entre ellos los objetivos de: reducir la mortalidad infantil (ODM 4); mejorar la salud materna (ODM 5) y; combatir el VIH/Sida, la malaria y otras enfermedades. Le siguió la Agenda 2030 que es el Plan Global de las Naciones Unidas para la "Erradicación de la pobreza, la lucha contra el cambio climático y la reducción de las desigualdades", aprobada por los 193 países de las Naciones Unidas en la Cumbre de Desarrollo Sostenible (2015). Dicho plan contiene 17 *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS), entre los que se encuentra el derecho a la salud con un claro énfasis en la inclusión y no discriminación de ninguna índole. El derecho a la salud se encuentra explícita en el Objetivo 3: "Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades", aunque el resto de objetivos están relacionados con la salud de manera más o menos directa. Panamá ha suscrito los ODS y ha adoptado la Agenda 2030 como pauta para el desarrollo nacional (Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado "Panamá 2030").

A nivel nacional, el derecho humano a la salud queda recogido en la Constitución de la República de Panamá de 1972, reformada en 1994, en los artículos 109⁴⁴ y 110⁴⁵.

El Ministerio de Salud (MINSAs) es el responsable de definir políticas públicas en materia de salud y de brindar servicios de atención a la salud en las distintas regiones y distritos sanitarios del país. Todos los servicios públicos de salud se ofrecen en la República de Panamá a través del MINSAs y, para los trabajadores, a través de la Caja del Seguro Social (CSS). Dichos servicios públicos de salud se llevan a cabo en puestos, centros de salud y hospitales de manera universal y casi gratuita, o completamente gratuita para poblaciones vulnerables.

⁴³ Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 1946. Disponible en www.who.org

⁴⁴ Artículo 109: "Es función esencial del Estado velar por la salud de la población de la República. El individuo, como parte de la comunidad, tiene derecho a la promoción, protección, conservación, restitución y rehabilitación de la salud y la obligación de conservarla, entendida ésta como el completo bienestar físico, mental y social".

⁴⁵ Artículo 110: En materia de salud, corresponde primordialmente al Estado el desarrollo de las siguientes actividades, integrando las funciones de prevención, curación y rehabilitación: a) Desarrollar una política nacional de alimentación y nutrición que asegure un óptimo estado nutricional para toda la población, al promover la disponibilidad, el consumo y el aprovechamiento biológico de los alimentos adecuados; b) Capacitar al individuo y a los grupos sociales, mediante acciones educativas, que difundan el conocimiento de los deberes y derechos individuales y colectivos en materia de salud personal y ambiental; c) Proteger la salud de la madre, del niño y del adolescente, garantizando una atención integral durante el proceso de gestación, lactancia, crecimiento y desarrollo en la niñez y adolescencia; d) Combatir las enfermedades transmisibles mediante el saneamiento ambiental, el desarrollo de la disponibilidad de agua potable y adoptar medidas de inmunización, profilaxis y tratamiento, proporcionadas colectiva o individualmente, a toda la población; e) Crear, de acuerdo con las necesidades de cada región, establecimientos en los cuales se presten servicios de salud integral y suministren medicamentos a toda la población. Estos servicios de salud y medicamentos serán proporcionados gratuitamente a quienes carezcan de recursos económicos; f) Regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y la seguridad que deban reunir los lugares de trabajo, estableciendo una política nacional de medicina e higiene industrial y laboral.

En el año 2010 el MINSA diseñó la Política de Salud N°3, que contempla una mejora en el acceso a los servicios de salud con “equidad, eficiencia, eficacia, calidad”.

A pesar del compromiso estatal con el derecho a la salud, varios indicadores muestran la inequidad existente el ejercicio de este derecho. Estudios previos sobre la situación de la mujer en el país destacan la brecha de género en la salud, así como los grandes déficits en relación a la salud sexual y reproductiva⁴⁶.

El análisis de género sobre el derecho a la salud muestra que las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres tienen impacto en la salud y la enfermedad (OMS, 2007)⁴⁷. Las inequidades de género en el acceso a la salud tienen que ver con las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, así como también con las diferencias y desigualdades de género. “A partir del año 1998, Panamá ha logrado avances en la equidad de género en salud a través de leyes y programas de acción positiva en salud. Se observa un aumento de la esperanza de vida y la necesidad de integrar los derechos de salud sexual y reproductiva en los derechos a la salud. Sin embargo, estos avances son muy frágiles debido a la permanencia de las desigualdades estructurales”⁴⁸.

La inequidad de género en el acceso a la salud es recogida por la *Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* (PPIOM)⁴⁹ (2012), la cual se crea con el objetivo de disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, dando cumplimiento a la Ley N°4 del 29 de enero del 1999 de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres⁵⁰. El PPIOM incluye entre sus ejes temáticos, uno específico de Salud. Dentro de este se plantean varios lineamientos estratégicos, que son: a) salud integral con igualdad y equidad de género, multiculturalidad, intergeneracional y territorialidad; b) nutrición con enfoque de género, multiculturalidad y territorialidad; c) reconocimiento del VIH como resultado de la violencia contra la mujer e; d) integración de políticas y programas desde un enfoque de derechos humanos dirigidos a la intervención en la temática. Cada uno de estos lineamientos contiene una serie de objetivos estratégicos.

El Comité para la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus observaciones a Panamá en el año 2010, mostraba su preocupación en relación a los problemas de salud que afectan a las mujeres, en particular en salud sexual y reproductiva:

The Committee is concerned at the State party's insufficient recognition and protection of women's sexual health and reproductive rights, in particular with regard to the delay in the debate over Draft Law No. 442 on Sexual and Reproductive Health. It regrets the lack of access to information on health-care services provided to adolescent girls, particularly in the rural areas, as well as the high number of early pregnancies.

The Committee notes with concern the high rate of maternal mortality in the State party, caused mainly by the lack of provision of appropriate medical care, in particular to rural and indigenous women and adolescents' girls. The Committee is further concerned at the difficulties for women in obtaining a legal abortion, due, inter alia, to the difficulties of implementing the regulations for the laws in force and that many women therefore resort to unsafe abortions.

La inequidad en el acceso a la salud no solo se da en base al género, también se produce en base a la residencia (rural y urbana) y en particular en relación a la etnicidad. En este sentido, las Comarcas indígenas del país son las regiones peor provistas de recursos y servicios de salud, con una cobertura insuficiente y deficiente. Según estudios previos “cerca de 36% de la población urbana y 69% de la población rural no tiene cobertura de Seguro Social”⁵¹. El *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres indígenas de Panamá* (PNUD,

46 V y VI Informes Clara González sobre la situación de la mujer en Panamá (INAMU)

47 Organización Mundial de la Salud, OMS (2007). Política de la OMS en materia de género. Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS.

48 V Informe Clara González sobre la situación de la mujer en Panamá. 2002-2007 (INAMU).

49 Creada mediante Decreto Ejecutivo 244 de 18 de diciembre de 2012.

50 Reglamentada mediante decreto ejecutivo N.º 53 de 2002.

51 V Informe Clara González sobre la situación de la mujer en Panamá. 2002-2007 (INAMU).

2016) señala los altos déficits de acceso a la salud materna en la Comarca Ngäbe Buglé: “según datos de mortalidad materna de 2012 del MINSA la razón de mortalidad no solo es alta en la Comarca Ngäbe-Buglé, sino que ha aumentado en los últimos cinco años. La misma fuente indica que la tasa de mortalidad materna fue de 274,3 y en 2008 fue de unos 230 por 100,000 nacidos vivos” (PNUD, 2016).

1. Expectativa de Vida

Las mujeres panameñas gozan de buena salud en términos de estándares internacionales y en comparación a sus pares masculinos. Su esperanza de vida al 2018 es de 81 años, comparado a 75 para los hombres; siendo la ventaja de las mujeres sobre los hombres un poco menor en las regiones indígenas que en las regiones no indígenas. Según el Banco Mundial, estas cifras ubican a Panamá por encima del más reciente indicador global de esperanza de vida de 74 años para mujeres y 70 para los hombres, al igual que por encima del indicador para países de ingreso medio alto (78 años para las mujeres y 73 para los hombres). Sin embargo, Panamá es uno de los países de ingreso alto con menor esperanza de vida, ya que este indicador para este grupo de países es de 83 años para las mujeres y 78 para los hombres⁵².

Tanto la esperanza de vida, como la ventaja de las mujeres sobre los hombres han ido aumentando en los últimos 12 años. La expectativa de una vida larga y saludable es más alta para las mujeres que para los varones y la diferencia ha ido aumentando en los últimos 12 años. No obstante, esta situación no es igual en todas las regiones del país ya que se observa un desequilibrio entre zonas urbanas y rurales, y en particular en zonas indígenas y no indígenas.

1.1. Expectativa de Vida al Nacer, según Región y Sexo

Tabla 9. Esperanza de vida al nacer, según región

Año	Hombres			Mujeres			Diferencia Mujeres-Hombres		
	Nacional	No indígena	Indígena	Nacional	No indígena	Indígena	Nacional	No indígena	Indígena
2008	73.6	72.5	66.2	79.5	78.4	71.0	5.9	5.9	4.8
2009	73.7	72.6	66.4	79.8	78.6	71.3	6.1	6.0	4.9
2010	73.7	72.8	66.7	79.9	78.9	71.7	6.2	6.1	4.9
2011	73.9	73.0	67.1	80.1	79.1	72.1	6.2	6.0	5.0
2012	74.2	73.3	67.4	80.3	79.3	72.4	6.1	6.0	4.9
2013	74.4	73.5	67.8	80.5	79.5	72.8	6.1	6.0	5.0
2014	74.6	73.8	68.0	80.7	79.7	73.1	6.1	6.0	5.1
2015	74.8	74.0	68.3	80.9	79.9	73.4	6.1	6.0	5.0
2016	75.0	74.1	68.7	81.0	80.1	73.7	6.0	6.0	4.9
2017 (P)	75.2	74.4	69.0	81.2	80.3	74.0	6.0	5.9	5.0
2018 (P)	75.4	74.6	69.3	81.4	80.5	74.3	6.0	5.9	5.1

Fuente: Contraloría General de la República y Ministerio de Salud

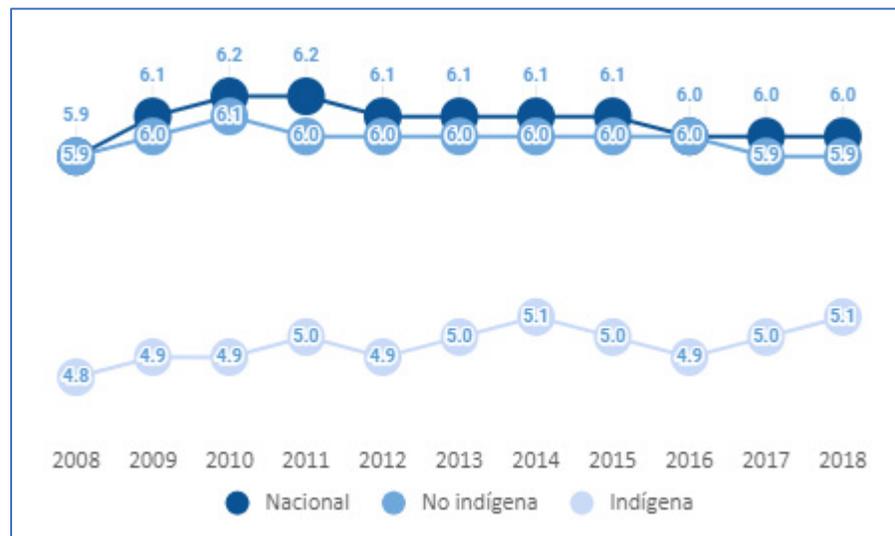
(P) Cifras Preliminares

52 Recuperado de: <https://data.worldbank.org/indicador/SP.DYN.LE00.FE.IN>

La esperanza de vida al nacer disminuye para quienes habitan en las regiones indígenas, tanto hombres como mujeres. “Las comarcas indígenas mantienen una diferencia de 5 a 9 años, inferior al promedio nacional, aunque los programas de salud dirigidos hacia las mujeres han permitido una mayor velocidad de cambios en la comarca Ngäbe-Buglé (mejoría del promedio de vida de 1.32 años en comparación con el avance nacional de 0.52 años para las mujeres) y en la comarca Emberá-Wounaan (mejoría de 1.36 años)”⁵³. Adicionalmente, las mujeres en regiones no indígenas sobrepasan la esperanza de vida de los hombres por aproximadamente un año más que las mujeres que viven en regiones indígenas.

Los datos más recientes sobre la esperanza de vida saludable corresponden al 2016. Durante ese año, la esperanza de vida de los hombres fue de 75 años, con 67 años de esperanza de vida saludable. Para las mujeres, la esperanza de vida fue de 81 años, con 72 años de esperanza de vida saludable. La esperanza de vida saludable también ha ido aumentando en los últimos años.

Gráfico 2. Diferencia mujeres-hombres de la esperanza de vida al nacer, según región



Fuente: Contraloría General de la República y Ministerio de Salud

53 V Informe Clara González sobre la situación de las mujeres en Panamá. (INAMU)

1.2. Expectativa de Vida Saludable según Sexo

Tabla 10. Esperanza de vida saludable al nacer

Sexo	2010	2015	2016
Mujeres	70.8	71.6	71.8
Hombres	66.0	67.1	67.2

Fuente: Organización Mundial de la Salud

Definición: Número promedio de años que una persona puede esperar vivir en estado saludable, tomando en cuenta los años vividos sin salud producto de enfermedades y/o lesiones.

2. Enfermedades Infecciosas

Panamá presenta también algunos retos de salud relacionados a la malaria, tuberculosis y VIH, pero sin presentar diferencias significativas por sexo.

VIH/SIDA

En relación al VIH/SIDA, según un estudio realizado en el país (Banco Mundial, 2006)⁵⁴ Panamá registró sus primeros casos de SIDA en el año 1984 y a partir del año 1985 inició el primer Centro de examen y asesoramiento de VIH/SIDA, para el cual el gobierno de Panamá contó con el apoyo de la Iniciativa de la Salud de Centroamérica y Fronteras Solidarias y la OPS. La epidemia ha ido aumentando muy concentrada en grupos identificados como de alta vulnerabilidad: TCS, Hombres que tienen Sexo con Hombres (HSH), personas privadas de libertad, jóvenes e indígenas (gunas y ngäbes).

A nivel legislativo, en el año 2000 se crea la Ley N°3 sobre las ITS y VIH/SIDA, y en el 2001 se reglamenta a través del Decreto Ejecutivo N°119. Con esta ley se establecen pautas para la investigación, prevención, capacitación, detección, vigilancia epidemiológica y atención integral, sobre las ITS/VIH/SIDA⁵⁵. Su artículo 2 dice así: "se declaran las infecciones de transmisión sexual, el virus de la inmunodeficiencia humana y el SIDA, problema de Estado y de interés nacional".

Panamá se encuentra entre los países con una alta prevalencia de VIH/SIDA, ocupando el puesto 100 de un total de 137 países en el reporte de indicadores clave del Foro Económico Mundial (2016)⁵⁶. En el continente americano, Panamá ocupa el quinto lugar con mayor prevalencia de afectados por el virus⁵⁷. La información desagregada por sexo del Departamento de Epidemiología del MINSA para el periodo 2001-2012 muestra que el 59% corresponde a hombres y 41% corresponde a mujeres; y entre estas prevalecen las jóvenes de 15 a 24 años (32%), seguidas por las del grupo de edad 25-34 (31%).

Según información del Departamento de Epidemiología del MINSA, entre el 2001 y el 2012, se han presentado 7,474 casos acumulados de VIH, de los cuales el 59.4% corresponde a hombres y el 40.6% a mujeres. Entre las mujeres afectadas, prevalecen las mujeres entre 15 y 24 años (32.3%), seguidas por el grupo de edad entre 25

54 Reduciendo la vulnerabilidad al VIH/SIDA en Centroamérica: Panamá, situación del VIH/SIDA y respuesta a la epidemia" Banco Mundial, 2006

55 Ídem

56 Recuperado

de:

http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/03CountryProfiles/Standalone2-pagerprofiles/WEF_GCI_2017_2018_Profile_Panama.pdf

57 Reduciendo la vulnerabilidad al VIH/SIDA en Centroamérica: Panamá, situación del VIH/SIDA y respuesta a la epidemia" Banco Mundial, 2006

y 34 años (30.8%)⁵⁸; por tanto, más del 60% de las mujeres afectadas se encuentran entre los 15 y 34 años de edad.

En el 2016, 21,000 panameños/as adultos/as vivían con VIH, de los cuales 6,000 eran mujeres, pero la mayoría siguen siendo hombres. El número de casos ha aumentado en los últimos años, tanto para hombres como para mujeres, manteniendo proporciones (ver tablas 2.1).

2.1. Prevalencia de VIH / SIDA entre Adultos Mayores de 15 Años; Número Estimado de Adultos que Viven con VIH / SIDA

Tabla 11. Prevalencia de VIH / SIDA entre mujeres mayores de 15 años; número estimado de todas las mujeres que viven con VIH / SIDA

Año	Adultos (+15) viviendo con VIH	Mujeres adultas (+15) viviendo con VIH	Hombres adultos (+15) viviendo con VIH
2014	19,000 (17,000-21,000)	5,800 (5,300-6,400)	13,000 (12,000-15,000)
2015	20,000 (18,000-22,000)	6,000 (5,500-6,600)	14,000 (12,000-15,000)
2016	21,000 (19,000-23,000)	6,200 (5,700-6,800)	14,000 (13,000-16,000)

Fuente: ONUSIDA

Tabla 12. Casos y muertes por SIDA según sexo y región: 1984-2016

Sexo y región	Casos reportados	% sobre la población total	Muertes	Mortalidad
Nacional	16,073	0.40%	10,811	2.68
Hombres	12,043	0.59%	8,187	04.04
Mujeres	4,03	0.20%	2,624	1.30
No indígenas	15,468	0.41%	10,44	2.76
Indígenas	592	0.23%	365	1.41

Fuente: Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Estadística y Censo

Nota: La mortalidad se estimó en base las estimaciones de la población de Panamá del 2016. Expresada en muertes por cada mil habitantes.

Malaria

En Panamá existe bajo riesgo de paludismo o malaria, siendo la provincia de Darién la que presenta mayor incidencia, con una tasa de 266.5 casos por cada 100,000 habitantes en el año 2011; le sigue la comarca Guna Yala con 86.7; y después las provincias de Bocas del Toro y la comarca Ngäbe-Buglé con 26.6 y 13.5 respectivamente⁵⁹. Hay muy pocos casos de muerte por malaria en el país (tasa de mortalidad por malaria 0,01 por 100,00 habitantes para el 2011⁶⁰) y no parece indicar una diferencia por sexo, pero se reporta para propósitos comparativos del marco internacional (ver tabla 2.2).

⁵⁸ VI Informe Clara González sobre la situación de la mujer en Panamá. INAMU

⁵⁹ Situación de Salud en Panamá (MINSa, 2013)

⁶⁰ Ídem

2.2 Muertes Relacionadas con Malaria

En los datos encontrados no se encontró una diferencia notable entre regiones indígenas y regiones no indígenas.

Tabla 13. Defunciones por malaria en la República de Panamá, por región, según sexo: años 2006-2016

Año	Hombre	Mujer	No indígenas	Indígenas
2006-2016	3	2	4	1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo

Nota: Incluye información de Bocas del Toro, Colón, Darién, Panamá y Kuna Yala. Se excluyeron las regiones en las cuales no se registró información.

Tuberculosis

La tuberculosis es una enfermedad infecciosa que, al igual que la malaria, tampoco presenta alta prevalencia en el país⁶¹ y afecta a más hombres que a mujeres. Sin embargo, se observa que la tasa de mortalidad por tuberculosis es mucho más alta en las regiones indígenas que en las regiones no indígenas del país (ver tabla 2.3): la comarca Guna Yala y la comarca Emberá presentaron valores de mortalidad por tuberculosis superiores al promedio nacional⁶².

2.3 Muertes Relacionadas con Tuberculosis

Tabla 14. Defunciones por Tuberculosis por provincia y comarca indígena, según sexo

Año	Sexo	Total	Tasa de población total	No indígena	Tasa de regiones no indígenas	Indígena	Tasa de regiones indígenas
2006	Total	194	0.06	124	0.04	70	0.35
	Hombres	125	0.07	84	0.05	41	0.42
	Mujeres	69	0.04	40	0.03	29	0.28
2007	Total	166	0.05	102	0.03	64	0.31
	Hombres	100	0.06	70	0.04	30	0.30
	Mujeres	66	0.04	32	0.02	34	0.32
2008	Total	193	0.05	127	0.04	66	0.31
	Hombres	128	0.07	92	0.05	36	0.35
	Mujeres	65	0.04	35	0.02	30	0.28
2009	Total	217	0.06	161	0.05	56	0.26
	Hombres	139	0.08	112	0.07	27	0.25
	Mujeres	78	0.04	49	0.03	29	0.26
2010	Total	177	0.05	131	0.04	46	0.21
	Hombres	118	0.06	91	0.05	27	0.25
	Mujeres	59	0.03	40	0.02	19	0.17
2011	Total	153	0.04	115	0.03	38	0.17
	Hombres	96	0.05	80	0.05	16	0.14
	Mujeres	57	0.03	35	0.02	22	0.19

61 "En Panamá los datos recopilados por el Departamento de Epidemiología, reporta que a nivel del país las tasas de tuberculosis pulmonar se encuentran alrededor de 45 casos por cada 100.000 habitantes, según los últimos 12 años" (MINSa, 2013)

62 Situación de Salud en Panamá (MINSa, 2013)

Año	Sexo	Total	Tasa de población total	No indígena	Tasa de regiones no indígenas	Indígena	Tasa de regiones indígenas
2012	Total	188	0.05	142	0.04	46	0.20
	Hombres	129	0.07	98	0.05	31	0.27
	Mujeres	59	0.03	44	0.02	15	0.13
2013	Total	197	0.05	144	0.04	53	0.22
	Hombres	132	0.07	103	0.06	29	0.25
	Mujeres	65	0.03	41	0.02	24	0.20
2014	Total	201	0.05	130	0.04	71	0.29
	Hombres	121	0.06	88	0.05	33	0.27
	Mujeres	80	0.04	42	0.02	38	0.30
2015	Total	207	0.05	160	0.04	47	0.19
	Hombres	122	0.06	100	0.05	22	0.18
	Mujeres	85	0.04	60	0.03	25	0.20
2016	Total	176	0.04	130	0.03	46	0.18
	Hombres	123	0.06	98	0.05	25	0.20
	Mujeres	53	0.03	32	0.02	21	0.16

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. Nota: Se computó en un solo valor las defunciones por tuberculosis y otras tuberculosis. En general, en Panamá las enfermedades infecciosas no presentan diferencias de género, por lo que consideramos que no son un indicador de impacto en la participación de las mujeres en CTI.

3. Salud Sexual y Salud Reproductiva

El derecho a la salud sexual y los derechos reproductivos forman parte esencial del derecho fundamental a la salud de todo ser humano, y en particular de las mujeres; considerando que gran parte de las causas de enfermedad e incluso mortalidad de las mujeres están asociadas directa o indirectamente a ella. En relación a ello es importante mencionar que Panamá ha firmado los Acuerdos de El Cairo (1992) y de Beijing (1995) sobre los derechos reproductivos de las mujeres, así como ha diseñado el Plan Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (2000).

Un insumo fundamental para las políticas públicas relativas a salud sexual y reproductiva es la información que recoge la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (ENASSER). Hasta hoy han sido realizadas dos en el país, la primera en el año 2009 y la segunda en el periodo 2014-2015. Dicha encuesta es realizada por el Instituto Conmemorativo Gorgas de Estudios de la Salud (ICGES), a través del Centro de Investigación en Reproducción Humana, en colaboración con múltiples instituciones nacionales e internacionales. La Encuesta proporciona información sobre, entre otras: la tasa de fecundidad, la salud reproductiva, la atención profesional del parto, el nivel de violencia contra la mujer, el uso de métodos de anticoncepción, los conocimientos sobre VIH/ITS, la edad de inicio de vida sexual activa y del primer embarazo e información adicional sobre fecundidad.

Hay dos indicadores que inciden en la pérdida de posiciones en la región de ALC cuando el desarrollo humano tiene en cuenta la desigualdad de género: uno es la tasa de mortalidad materna y otro es el embarazo adolescente.

Según datos del Ministerio de Salud la cobertura de asistencia profesional al parto ha experimentado un aumento constante con el paso de los años, situándose en cifras superiores al 94% (2009), aunque persisten las diferencias entre las zonas urbanas y rurales, con una brecha en torno al 20%⁶³. En relación a ello, la

⁶³ Panamá en Cifras (2007). INEC, Contraloría General de la República de Panamá.

mortalidad materna es uno de los indicadores de salud más alarmantes en el país, aunque resulta inferior al promedio de América Latina y el Caribe⁶⁴. Ahora bien, en el país se observan grandes disparidades al desagregar la información a nivel de provincias y comarcas, y se evidencia que las Comarcas indígenas presenta constantemente tasas superiores al promedio nacional.

Panamá se ubicó en el puesto 74 de 184 países en el año 2015, registrando un total de 94 muertes por cada cien mil nacimientos vivos (CIA World Factbook)⁶⁵. Según los datos recopilados para este indicador, la mortalidad materna afecta a las mujeres panameñas que habitan en regiones indígenas desproporcionadamente en comparación a sus pares en regiones no indígenas (ver tabla 3.1). La diferencia entre regiones indígenas y no indígenas en cuanto a mortalidad materna, son alarmantes (respectivamente, 21.5 vs 4.8 muertes por 100,000 habitantes mujeres entre 15-49 años en el 2016) y no parece haber una tendencia clara de disminución.

A nivel de políticas públicas sobre educación sexual cabe destacar que el anteproyecto de ley 61 de Educación Sexual Integral, que adopta políticas públicas de educación integral, atención y promoción de la salud llevado a la Asamblea Nacional en el año 2017, no logró ser aprobado por la fuerte oposición de grupos conservadores opositores y su fuerte lobby con incidencia en la opinión pública panameña.

3.1. Mortalidad Materno Infantil

Tabla 15. Tasa de mortalidad materna por región

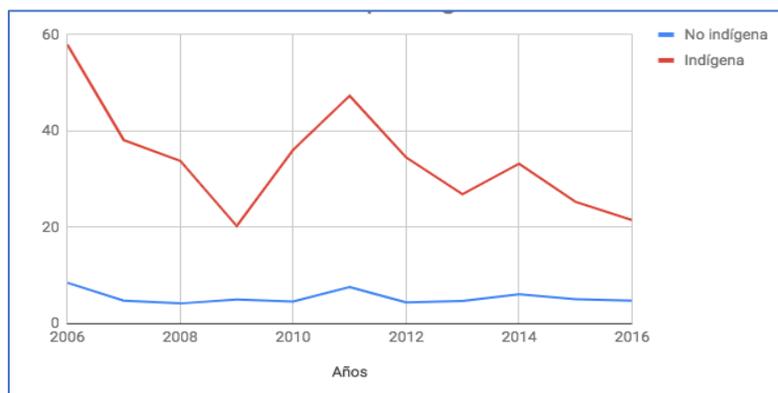
Años	Total	No indígena	Indígena	Diferencia Indígena - No indígena
2006	6.1	8.5	57.9	49.4
2007	4.4	4.8	38.1	33.3
2008	4.4	4.2	33.8	29.6
2009	3.1	5.0	20.3	15.3
2010	4.3	4.6	36.1	31.5
2011	6.1	7.6	47.3	39.7
2012	5.0	4.4	34.5	30.2
2013	4.1	4.7	26.9	22.2
2014	4.3	6.1	33.2	27.2
2015	3.9	5.1	25.3	20.2
2016	3.6	4.8	21.5	16.8

Fuente: Contraloría General de la República. Nota: Por cien mil habitantes, con base en la estimación de la población de mujeres de 15 a 49 años. / - Cantidad nula o cero.

64 Situación de la Salud en Panamá (MINSA, 2013)

65 Recuperado de:

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2223rank.html>

Gráfico 3. Tasa de Mortalidad Materna por Regiones


Según un estudio sobre embarazo adolescente presentado este año⁶⁶, la tasa mundial de embarazo de niñas entre 15 y 19 años se estima en 46 nacimientos por cada 1,000 niñas; mientras que para la región de América Latina y el Caribe se estima en 66,5 nacimientos por cada 1,000 niñas. Datos que muestran la alta incidencia del embarazo adolescente en la región en el contexto global. Un informe sobre el tema realizado recientemente en la región⁶⁷ señala que la falta de información, de oportunidades y la violencia sexual se encuentran entre las principales causas del embarazo adolescente.

Panamá ocupó el puesto 49 de 183 en el listado de países de acuerdo a la tasa de adolescentes de 15 a 19 años dando a luz, según el Informe de Desarrollo Humano del PNUD (2015). Adicionalmente, la prevalencia de la maternidad temprana afecta desproporcionadamente a las adolescentes que viven en regiones indígenas en comparación a aquellas que viven en otras regiones del país. En el 2016, el porcentaje de adolescentes que dieron a luz fue el doble en las regiones indígenas que en las regiones no indígenas. De hecho, el porcentaje de la población adolescente que dio a luz en un determinado año disminuyó entre el 2006 y el 2016 en las regiones no indígenas del país, mientras que aumentó en las regiones indígenas, hasta alcanzar un 7.2% en las regiones indígenas, comparado a un 3.6% en las regiones no indígenas (ver tablas 3.2).

El descenso del porcentaje de embarazos adolescentes en zonas no indígenas puede indicar una mejora en la atención a la salud sexual y reproductiva y acciones para la prevención de embarazos de las adolescentes⁶⁸; al tiempo que puede indicar una falta de atención en este sentido en las zonas indígenas donde el porcentaje de adolescentes sigue una tendencia ascendente, en lugar de descendente. El impacto que tiene el embarazo adolescente en las oportunidades de educación en estas jóvenes es determinante, pues los intentos para mantener a las jóvenes embarazadas en los centros educativos han enfrentado a grupos conservadores que se oponen, desde la comunidad educativa a la sociedad en general. “Esta oposición está principalmente basada en prejuicios de género y contra las jóvenes, culpándolas de una situación resultado de la cultura machista vehiculada por los medios de comunicación y de la ausencia de una verdadera educación sexual, así como de la ausencia de metas difíciles de alcanzar”⁶⁹. Es importante mencionar en este punto que el Ministerio de Educación no ha desarrollado un programa de educación sexual y reproductiva en la enseñanza primaria, media y post-media. Por su parte, el anteproyecto de ley 61 sobre educación sexual, “educación integral, atención y promoción de la salud” (2014) no consiguió ser aprobado en la Asamblea Nacional por la fuerte oposición de varios sectores conservadores de la sociedad, las instituciones y los representantes políticos.

⁶⁶ “Aceleración del progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe” (OPS y OMS, 2018).

⁶⁷ “Vivencias y relatos sobre el embarazo en adolescentes: Una aproximación a los factores culturales, sociales y emocionales a partir de un estudio en seis países de la región” (Plan Internacional y UNICEF, 2017)

⁶⁸ Según el VI Informe Clara González sobre la situación de la mujer (INAMU) “Las clínicas amigables” para atención específica de las adolescentes abiertas en el año 2000, funcionan en centros de salud como parte del programa de atención de la salud sexual y reproductiva y en aplicación de la Ley 29 de 2002 “Que garantiza la educación y la salud de la adolescente embarazada”.

⁶⁹ V Informe Clara González sobre la situación de la mujer en Panamá. (INAMU)

3.2. Maternidad temprana

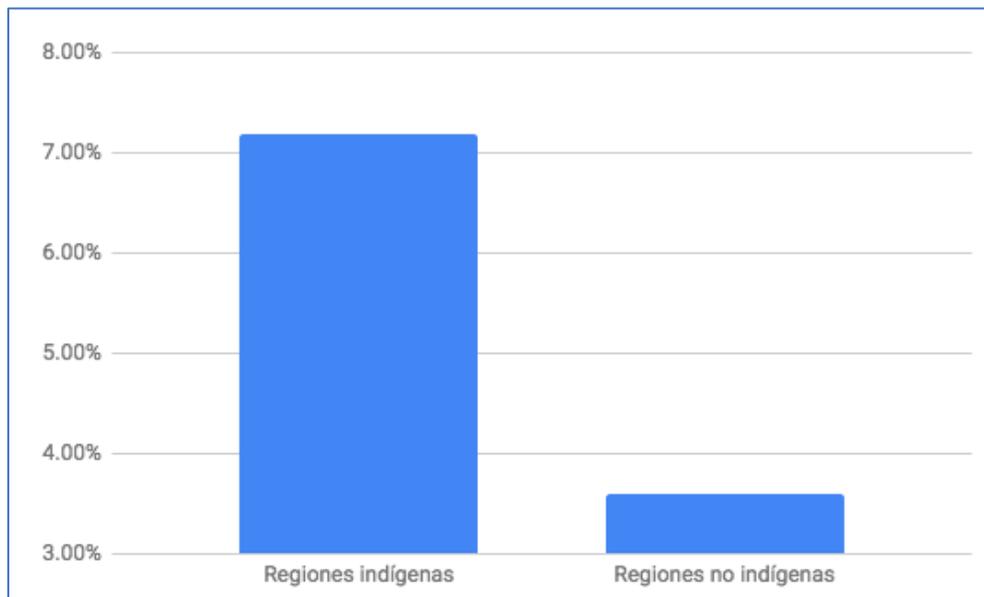
3.2.1 Madres adolescentes por región

Tabla 16. Madres adolescentes que dan a luz por región

Años	Nacional		Regiones no indígenas		Regiones indígenas	
	Cantidad de adolescentes que dieron a luz	% de mujeres adolescentes que dieron a luz	Cantidad de adolescentes que dieron a luz	% de mujeres adolescentes que dieron a luz	Cantidad de adolescentes que dieron a luz	% de mujeres adolescentes que dieron a luz
2006	12,5	4.50%	11,347	4.45%	1,153	5.04%
2007	12,887	4.59%	11,545	4.49%	1,342	5.71%
2008	13,374	4.71%	11,96	4.60%	1,414	5.89%
2009	13,755	4.78%	12,333	4.69%	1,422	5.82%
2010	13,553	4.65%	12,03	4.52%	1,523	6.15%
2011	14,817	5.02%	13,199	4.89%	1,618	6.48%
2012	14,429	4.82%	12,827	4.69%	1,602	6.26%
2013	14,981	4.95%	13,167	4.76%	1,814	6.93%
2014	13,147	4.29%	11,29	4.04%	1,857	6.95%
2015	12,957	4.18%	11,036	3.91%	1,921	7.05%
2016	12,239	3.92%	10,243	3.60%	1,996	7.18%

Fuente: Contraloría General de la República

Gráfico 4. Porcentaje de mujeres adolescentes que dieron a luz, según región: año 2016



3.2.2 Porcentaje de adolescentes que son madres y tasa de fecundidad adolescente

Tabla 17. Participación porcentual y tasa de fecundidad de las adolescentes mujeres

Año	Porcentaje de madres que son mujeres adolescentes	Tasas específicas de fecundidad
2006	18.5	0.078
2007	18.4	0.081
2008	18.2	0.090
2009	18.1	0.093
2010	17.8	0.090
2011	17.8	0.093
2012	17.7	0.094
2013	17.6	0.091
2014	17.6	0.090
2015	17.5	0.088
2016	17.3	-

Fuente: Contraloría General de la República

Nota: El rango de edad que se tuvo en cuenta fue de 15 a 19 años.

Tasa específica de fecundidad, por edad de la madre: Es la relación entre el número de nacimientos vivos ocurridos a mujeres de una edad determinada y el número de mujeres que se encuentran en esa edad.

II. DIMENSIÓN ESTATUS SOCIAL

Resumen

Según índices internacionales, las mujeres panameñas gozan de un nivel de equidad social intermedio o alto. No hay evidencia de que Panamá sea un país en el que preocupa la falta de mujeres o donde se de cierta preferencia por hijos varones. Sin embargo, las mujeres panameñas dedican más del doble del tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, como el cuidado del hogar y familiares. Además, entre el 3% y el 8% de las mujeres panameñas reportan haber sufrido violencia de género (violencia por parte de la pareja íntima, violencia física durante el embarazo, violencia intrafamiliar, violencia sexual), con tendencias más altas en las regiones indígenas. Entre 1,000 y 2,500 crímenes sexuales y en torno a 45 femicidios son procesados anualmente. No hay mayores tendencias de cambios en estos indicadores del estatus social de las mujeres en los últimos 12 años.

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de todos los tratados de derechos humanos, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece el principio de "igualdad y no discriminación" en el goce de todos los derechos humanos⁷⁰; hasta los Pactos internacionales de Derechos Civiles y Políticos, así como Económicos, Sociales y Culturales. Así, en el artículo 3 de ambos Pactos se establece que "los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (o económicos, sociales y culturales)". En el marco regional, la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) recoge el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

Además de los tratados internacionales sobre los derechos humanos universales, existen tratados de derechos específicos para hacer valer los derechos humanos de las mujeres (así como de otros colectivos sociales). En este sentido la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁷¹ (CEDAW, por sus siglas en inglés), constituye la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Mujeres. Esta misma Convención define "discriminación contra la mujer" en su Artículo 1: "A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

A pesar de esta igualdad formal en los tratados y convenciones de derechos humanos, e inclusive, a pesar del reconocimiento y ratificación de los tratados de derechos humanos de las mujeres por parte de los países, todavía existen brechas relativas a la igualdad de hecho o sustantiva entre hombres y mujeres en el acceso y disfrute de derechos humanos elementales, tales como a vivir una vida libre de violencia.

En el contexto nacional el principio de igualdad se encuentra consagrado en la Constitución Política, con las reformas constitucionales que ratifican la igualdad entre hombres y mujeres (1978 y 1983); y existen una institucionalidad y un marco normativo que recoge los derechos de las mujeres y la igualdad de género, muy especialmente a partir de la década de los noventa.

⁷⁰ Establecido en el Artículo 2.1 de la Declaración: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

⁷¹ La Convención fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

Entre ellas cabe destacar los siguientes:

- Nuevo Código de la Familia de 1994, que reconoce iguales derechos entre los miembros de las parejas
- Ley No. 27 de 16 de junio de 1995, que tipifica los delitos de violencia intrafamiliar y el maltrato de menores.
- Ley No. 50 del 23 de noviembre de 1995 para promover y facilitar la lactancia materna.
- Decreto Ejecutivo No. 70 del 27 de junio de 1995 que crea el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU) para orientar, coordinar y velar por el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género, entre ellas el Plan Nacional Mujer y Desarrollo y la Plataforma de Beijing 95.
- Ley 12 de 1995. La cual aprueba la convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém Do Pará, suscrita en Belém Do Pará, Brasil el 9 de junio de 1994.
- Programa de promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá (Pro IGUALDAD), 1997-2002, entre el gobierno nacional y la Comisión Europea.
- Ley 4 (29 enero 1999), que instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y el Decreto Ejecutivo No. 53 de 25 de junio de 2002, que reglamenta la Ley 4.
- Ley 17 de 28 de marzo de 2001, que ratifica el protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.
- Ley 71, diciembre de 2008, creación del Instituto Nacional de la Mujer, INAMU.
- Ley 82 que sanciona la violencia contra la mujer y tipifica el delito de femicidio en el Código Penal, 2013; Reglamentado en el año 2017.

1. Equidad/ Discriminación en Instituciones Sociales

Según índices internacionales, las mujeres panameñas gozan de un nivel de equidad social intermedio o alto. Según el GEM (Índice de Empoderamiento de Género, según sus siglas en inglés) hemos alcanzado aproximadamente un 60% de equidad de empoderamiento entre hombres y mujeres, encontrándonos justo entre los países en el rango medio (ver tabla 1.1).

Según el GDI (Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género, según sus siglas en inglés) Panamá es un país de alta equidad, ya que la diferencia en el Índice de Desarrollo Humano entre hombres y mujeres es menor al 2.5% (ver tabla 1.2).

Según el GEI (Índice de Equidad de Género, según sus siglas en inglés), hemos alcanzado por encima del 70% de equidad entre hombres y mujeres, tomando en cuenta: acceso a educación, actividad económica y empoderamiento político (ver tabla 1.3).

1.1 Índice de Empoderamiento de Género (GEM por sus siglas en inglés)

Tabla 18. Índice de Empoderamiento de Género (GEM)

Años	Valor	Rango
2007/2008	0.574	49
2009	0.604	47

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

NOTA: Para años 2007/2008, Panamá entre un total de 93 países. Para el año 2009, entre un total de 109 países. Valor 1= Mujeres y hombres empoderados por igual.

1.2 Índice de Desarrollo Relativo al Género (GDI por sus siglas en inglés)

Tabla 19. Índice de Desarrollo Relativo al Género (GDI)

Años	Valor	Rango
2014	0.996	Grupo 1
2015	0.997	Grupo 1
2018	0.988	Grupo 1

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Contexto: El IDG mide las brechas de género en los logros del desarrollo humano al dar cuenta de las disparidades entre mujeres y hombres en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: la salud, el conocimiento y el nivel de vida utilizando los mismos indicadores componentes que en el IDH. El IDG es la relación de los IDH calculados por separado para mujeres y hombres utilizando la misma metodología que en el IDH. Es una medida directa de la brecha de género que muestra el IDH femenino como un porcentaje del IDH masculino. Los países se agrupan en cinco grupos basados en la desviación absoluta de la paridad de género en los valores del IDH. Esto significa que la agrupación tiene en cuenta igualmente las brechas de género que favorecen a los hombres, así como aquellas que favorecen a las mujeres. El IDG muestra cuánto se quedan atrás las mujeres detrás de sus contrapartes masculinas y cuánto necesitan las mujeres para ponerse al día dentro de cada dimensión del desarrollo humano. Es útil para comprender la brecha de género real en los logros de desarrollo humano y es informativo para diseñar herramientas de política para cerrar la brecha.

Nota: Grupos del Índice de Desarrollo relativo al Género: Los países están divididos en cinco grupos según la desviación absoluta de la paridad de género en los valores del IDH. El grupo 1 comprende países con alta igualdad en logros de HDI entre mujeres y hombres (desviación absoluta de menos de 2.5 por ciento); el grupo 2 comprende países con una mediana a alta igualdad en los logros de HDI entre mujeres y hombres (desviación absoluta de 2.5-5 por ciento); el grupo 3 comprende países con igualdad media en los logros del IDH entre mujeres y hombres (desviación absoluta del 5-7,5 por ciento); el grupo 4 comprende países con una igualdad de mediana a baja en los logros del IDH entre mujeres y hombres (desviación absoluta del 7,5% al 10%); y el grupo 5 comprende países con baja igualdad en los logros de HDI entre mujeres y hombres (desviación absoluta de la paridad de género de más del 10 por ciento).

1.3 Índice de Equidad de Género de Social Watch (GEI por sus siglas en inglés)

Tabla 20. Índice de Equidad de Género de Social Watch (GEI)

Años	Valor
2007	69
2008	71
2009	70
2012	76

Fuente: Social Watch

Nota: Para 2007, un total de 154 países. Para 2008, un total de 157 países. Para 2009, 156 países y para 2012, 168 países.

Contexto: El Índice de Equidad de Género (IEG) mide la brecha entre hombres y mujeres en educación, actividad económica y empoderamiento político. Social Watch calcula un valor de la brecha de género para cada una de las tres áreas, en una escala del 0 (cuando, por ejemplo, ninguna mujer recibe educación, pero todos los hombres la reciben) al 100 (igualdad perfecta). A su vez, el IEG es el promedio simple de las tres dimensiones. En materia de educación, el IEG observa en la brecha de género en la matrícula a todos los niveles de la enseñanza y en la alfabetización; la participación económica calcula las brechas en los ingresos y el empleo; y el empoderamiento mide las brechas en los empleos altamente calificados, los cargos parlamentarios y las cúpulas económicas. El IEG mide la brecha entre mujeres y hombres, no su bienestar. Así es que un país en el que los jóvenes de ambos sexos tuvieran igualdad de acceso a la universidad tendría el valor 100 en este indicador. De la misma manera, un país en el que niñas y varones estuvieran igualmente impedidos de completar la enseñanza primaria, también tendría un 100. Esto no significa que la calidad de la enseñanza sea la misma en ambos casos. Simplemente establece que en ambos casos las niñas no reciben menos educación que los varones.

2. Proporción de Sexos al Nacimiento

El índice de masculinidad indica la cantidad de hombres por cada 100 mujeres en la población. Notamos que el índice de masculinidad panameño es ligeramente más alto, pero comparable al promedio global de 101. Sin embargo, se presentan diferencias por regiones, que puede deberse a la migración; principalmente de hombres, de las regiones indígenas a las regiones no indígenas, así como de modo más general de zonas rurales a urbanas (ver tabla 2.1).

El subíndice de preferencia de hijo recoge las inversiones desiguales dentro del hogar en el cuidado, crianza y asignación de recursos a hijos e hijas, que suelen reflejar el menor valor otorgado a las niñas. Las consecuencias de las normas y prácticas sociales que devalúan a las hijas y generan una preferencia familiar por los hijos varones puede manifestarse de diferentes maneras, entre ellas: una mayor mortalidad, un peor estado de salud o un menor logro educativo entre las niñas en relación a los niños. No hay evidencia de que Panamá sea un país en el que preocupa la falta de mujeres o en el que se den prácticas de preferencia por hijos⁷² (ver tabla 2.2).

2.1 Índice de Masculinidad según Región

Tabla 21. Índice de masculinidad según región

Año	Nacional	Regiones no indígenas	Regiones indígenas
2006	101.83	106.33	97.33
2007	101.78	106.22	97.33
2008	101.72	106.11	97.33
2009	101.39	105.78	97.00
2010	101.22	105.78	96.67
2011	103.35	105.33	101.37
2012	103.21	105.14	101.27
2013	103.08	104.97	101.20
2014	102.95	104.77	101.13
2015	102.77	104.50	101.03
2016	102.67	104.30	101.03

Fuente: Contraloría General de la República

Definición: Resultado de dividir el número de hombres entre el número de mujeres de una unidad geográfica o administrativa, generalmente multiplicado por 100 y se expresa como el número de hombres por cada 100 mujeres.

⁷² Schwartz, V. (2011). Atlas of gender and development: how social norms affect gender equality in non OECD countries. *Feminist Collections*, 32(1), 31. p. 135.

2.2 Preferencia de Hijo

Tabla 22. Preferencia de hijo. Año 2014

Indicador	Valor
Categoría	Baja
Valor	0.0855
Mujeres ausentes	0.00
Preferencias de fertilidad	0.51

Fuente: Central Intelligence Authority United Nations Population Division Fertility preferences

Nota 1: Mujeres ausentes es el déficit en el número de mujeres en proporciones de sexo para las edades 0-4, 5-9, 10-14, 15-64, 65+ en relación con el número esperado si no hubiera abortos selectivos por sexo, ni hubiese infanticidio femenino, y hubiese niveles similares de cuidado de la salud y nutrición. Valorado en la siguiente escala: 0: No hay evidencia de mujeres desaparecidas. 0.25: La incidencia de mujeres desaparecidas es de baja a moderada. 0.5: La incidencia de mujeres desaparecidas es moderada. 0.75: La incidencia de mujeres desaparecidas es de moderada a alta. 1: La incidencia de mujeres desaparecidas es grave.

Nota 2: Preferencias de Fertilidad es la proporción de varones entre el último hijo o hija que tiene una mujer esterilizada o que ya no desea tener hijos.

Fuente: Demographic Health Surveys Multiple Indicator Cluster Surveys EUROSTAT National household surveys.

3. Uso del Tiempo de las Mujeres: Carga de Trabajo

El Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) a través del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) de la Contraloría General de la República, realizó en octubre del 2011 la *Encuesta del Uso del Tiempo* (EUT). Dicha Encuesta, y el estudio realizado por el Fondo de Población de Naciones Unidas, ONU Mujeres y el INAMU (2011) señala que sólo la mitad de las mujeres en Panamá realiza trabajo para el mercado, en comparación con el 76.6% de los hombres. En ese mismo sentido señala que las mujeres destinan 37 horas semanales en promedio al mercado laboral y los hombres 43.8 horas.

En relación a las actividades de cuidados de niños, niñas y adolescentes, la Encuesta arroja que un 70.7% de mujeres y 29.9% de hombres dedican tiempo a estas actividades. Así mismo, en el cuidado de enfermos y otros cuidados de personas de toda edad, las mujeres representaban el 68.2% y los varones el 31.2%; en el cuidado de personas del hogar que requieren atención de manera continua, la participación de las mujeres era de 68.7% frente a un 31.2% de los hombres. Una distribución de tareas en el hogar que muestra la vigencia de la división sexual del trabajo basada en los roles tradicionales de género.

Un estudio realizado por PNUD Panamá en el año 2017 sobre los cuidados⁷³, llama la atención a las escasas políticas públicas de cuidados y los déficits en términos de corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados en el hogar entre hombres y mujeres. En general, las mujeres panameñas dedican más del doble del tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, como el cuidado del hogar y familiares (ver tabla 3.1).

73 "El bienestar cuidado: una responsabilidad que debe ser compartida". Cuadernos de Desarrollo Humano, PNUD 2017.

3.1 Promedio de Horas Dedicadas a Actividades del Hogar no Remunerado, por Sexo.

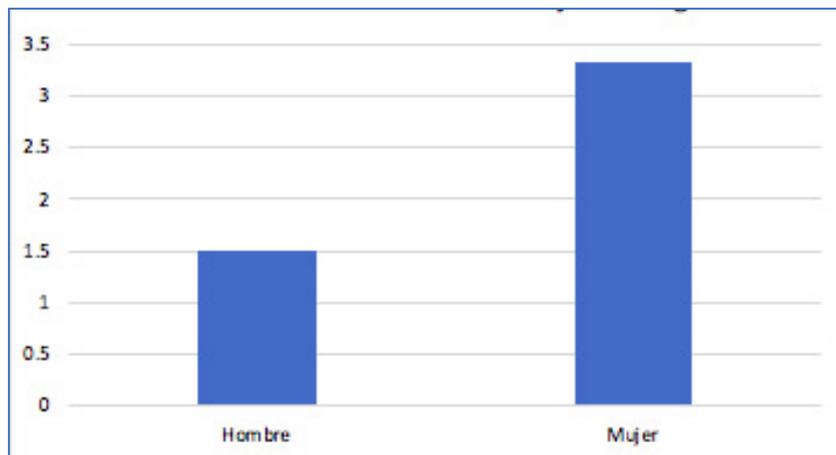
Tabla 23. Promedio de horas dedicadas al trabajo no remunerado de Panamá, por sexo. Año 2011

Hombre	Mujer
1.5	3.32

Fuente: UN Gender Statistics

Nota: Sólo se cuenta con información de este año. En la encuesta de usos múltiples del INEC se encuentra una pregunta que mide este indicador (¿cuánto tiempo del día dedicaste a las actividades del hogar?), sin embargo, está omitido en la estructura de la codificación y de la base de datos correspondiente a la dimensión persona.

Gráfico 5. Horas diarias dedicadas al trabajo del hogar



4. Violencia de género

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra las Mujeres, *Convención Belem Do Pará* (1995) sirvió de marco legal para el desarrollo de la normativa nacional en materia de violencia de género. La Convención define violencia de género de la siguiente manera: "abarca la violencia ejercida contra una mujer por el simple hecho de ser mujer, incluye todas las acciones y conductas que causen daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, o su muerte tanto en el ámbito público como en el privado"

En Panamá, la Ley 82 aprobada el 24 de octubre del 2013 adopta medidas de prevención de la violencia contra las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer. Dicha ley se consigue tras un esfuerzo grande realizado por el movimiento amplio de mujeres junto a otros colectivos sociales, el INAMU y otras organizaciones e instituciones; y se crea con el objetivo de: "garantizar el derecho a las mujeres de cualquier edad a una vida libre de violencia, proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia en contextos de relaciones desiguales de poder, y además prevenir y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres partiendo de lo establecido en Tratados y Convenciones Internacionales sobre derechos humanos de las mujeres ratificadas por Panamá".

Según esta ley violencia contra las mujeres es “cualquier acción, omisión o práctica discriminatoria basada en la pertenencia al sexo femenino en el ámbito público o privado, que ponga a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres, les cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, que incluye las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”⁷⁴. La violencia de género presenta diversos tipos (física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y simbólica) y modalidades (doméstica, institucional, laboral, obstétrica, entre otras).

En relación al tipo de violencia que se expresa de manera sexual, esta es recogida en la Ley 38 del 10 de julio de 2001 donde se define como: “acción que obliga a una persona, mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza, uso de sustancias o drogas o cualquier otro mecanismo que afecte su voluntad, a participar en interacciones sexuales que por sí mismas no constituyen necesariamente delitos contra el pudor y la libertad sexual. Igualmente, se considera violencia sexual que la persona agresora obligue a la persona agredida a realizar algunos de estos actos con terceras personas o a presenciarlos”. Según los datos presentados en el último informe Clara González (INAMU, 2017) el delito de violación sexual es un delito al alza, a pesar de las acciones llevadas a cabo para prevenir y sancionar dicho delito en el país: “del 2011 al 2013 se produce un incremento significativo. El estupro aumentó en un 59%, ya que para el año 2011 se documentaron 320 casos, alcanzando la cifra de 510 para el 2013”.

En relación a la modalidad de violencia doméstica, es definida en la misma Ley 38 como: “patrón de conducta en el cual se emplea la fuerza física o la violencia sexual o psicológica, la intimidación o la persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, familiares o parientes con quien cohabita o haya cohabitado, viva o haya vivido bajo el mismo techo, o sostenga o haya sostenido una relación legalmente reconocida, o con quien sostiene una relación consensual, o con una persona con quien se haya procreado un hijo o hija como mínimo, para causarle daño físico a su persona o a la persona de otro para causarle daño emocional”. La Fiscalía de Familia del Ministerio Público en el país registraron procesos por violencia doméstica que van desde los 13,000 a los 17,000 casos aproximadamente entre el año 2011 y 2013⁷⁵. La violencia doméstica, además ocupa el segundo lugar en los delitos cometidos en Panamá⁷⁶.

El VI Informe Clara González sobre la situación de la mujer en Panamá (2011-2013) recoge las principales acciones institucionales dirigidas a prevenir la violencia de género y el femicidio. Destacamos entre ellas las siguientes:

- Plan para la Prevención y Erradicación de la Violencia Doméstica y Políticas de Convivencia Ciudadana (2004-2014)⁷⁷. INAMU
- Redes Locales de Prevención de la Violencia Doméstica (2009-2013). INAMU
- Comité Especializado de Violencia Doméstica (2010) con participación de Instituciones públicas, Sociedad Civil y Organizaciones de Mujeres. Fue creada mediante la Ley 82 de 24 de octubre de 2013. INAMU.
- Estrategia de Prevención de Violencia contra la Mujer como parte del Programa Prevención de las Violencias en Panamá. 2010/2015. INAMU y PNUD.

A pesar de los avances a nivel normativo y las acciones institucionales dirigidas a prevenir y sancionar la violencia de género, un diagnóstico sobre esta situación en el país muestra que seguimos lejos de acabar con esta violencia. Según los datos recopilados sobre este indicador, aproximadamente un 8% de las mujeres panameñas entre 15 y 49 años han sufrido violencia por parte de la pareja íntima. De manera particular, las mujeres en las regiones indígenas y en la provincia de Bocas del Toro (una provincia con alto porcentaje de población indígena y afro-descendiente), sufren de violencia por parte de sus parejas considerablemente

⁷⁴ Antes, en la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades, esta se había definido como: “formas que perpetúan la dicotomía entre las mujeres y los hombres y que aseguran la inferioridad de un género sobre otro. Tales formas violan derechos humanos como el derecho a la vida, a la libertad, a la integridad física, mental y moral, así como la seguridad de la persona y su dignidad. Esta forma de discriminación inhibe seriamente las habilidades de las mujeres para disfrutar de los derechos y libertades sobre la base de la igualdad con los hombres”.

⁷⁵ VI Informe Clara González sobre la situación de la mujer en Panamá. (INAMU)

⁷⁶ “Impunidad en casos de Violencia contra las Mujeres en la República de Panamá” CLADEM-Panamá, 2014.

⁷⁷ Las acciones contenidas en este Plan constituyen uno de los ejes fundamentales de trabajo del INAMU donde se ejecutan actividades de atención, prevención, protección y apoyo a las víctimas de violencia doméstica y a sus familias.

más que las mujeres en el resto del país (ver tablas 4.1.1). Aún más, aproximadamente un 3% de las mujeres panameñas entre 15 y 49 años han sufrido violencia física durante el embarazo (ver tabla 4.1.2).

4.1. Violencia Doméstica

4.1.1 Prevalencia de violencia por parte de la pareja íntima entre mujeres de 15 a 49 años

Tabla 24. Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que ha experimentado violencia física reciente por parte de la pareja íntima entre en los últimos 12 meses por región.

Año	% Región No Indígena	% Región Indígena
2009	9.0	11.3
2014-2015	4.6	8.1

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva ENASSER

Tabla 25. Desglose de porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que ha experimentado violencia física reciente por parte de la pareja íntima entre en los últimos 12 meses por región, provincia y comarca

Región y Provincia	%	Región y Provincia	%
2009		2014-2015	
Región No Indígena	9.0	Región No Indígena	4.6
Bocas del Toro	14.4	Bocas del Toro	11.3
Coclé	2.8	Coclé	4.1
Colón	11.0	Colón	4.4
Chiriquí	9.1	Chiriquí	4.6
Darién	12.7	Darién	6.2
Herrera	5.7	Herrera	4.3
Los Santos	5.1	Los Santos	4.3
Panamá	9.3	Panamá	4.0
Veraguas	10.6	Veraguas	6.8
Región Indígena	11.3	Región Indígena	8.1
Comarca Guna Yala	...	Comarca Guna Yala	1.9
Comarca Emberá Wounaan	6.8	Comarca Emberá Wounaan	9.0
Comarca Ngäbe Buglé	14.2	Comarca Ngäbe Buglé	9.5

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva ENASSER

Nota: (...) no se cuenta con la información.

4.1.2 Mujeres de 15 a 49 años que han experimentado violencia física durante el embarazo.

Tabla 26. Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que han experimentado violencia física durante el embarazo por región.

Año	% ponderado	
	Región No Indígena	Región Indígena
2009	4.1	4.9
2014-2015	2.7	3.7

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva ENASSER

4.2 Grado en que se procesa la violencia doméstica

Anualmente se registran entre 1,000 y 1,500 casos de sospecha de violencia intrafamiliar y maltrato al menor, de los cuales la gran mayoría de las víctimas son mujeres (ver tabla 4.2.1). No parece haber una diferencia marcada entre regiones indígenas y regiones no indígenas, a excepción del año 2017 en el que el porcentaje de la población con sospecha de ser víctima de violencia intrafamiliar es notablemente más alto en las regiones indígenas que en las regiones no indígenas del país. A su vez, anualmente, hay alrededor de 4,000 casos de detenidos por violencia doméstica, de los cuales la gran mayoría son hombres (ver tabla 4.2.2). La gran mayoría de las víctimas de violencia doméstica son mujeres (ver tabla 4.2.3), y la gran mayoría de los detenidos son hombres (ver tabla 4.2.4).

4.2.1 Sospecha de violencia intrafamiliar y maltrato al menor

Tabla 27. Porcentaje de la población femenina y masculina que han sido víctimas de violencia por región

Año	Nacional	Regiones Indígenas									
		Total	H	%	M	%	Total	H	%	M	%
2006	2585	2530	567	0.04	1950	0.12	55	10	0.01	44	0.04
2007	2410	2372	547	0.03	1818	0.11	38	11	0.01	26	0.03
2008	2489	2438	473	0.03	1950	0.12	51	7	0.01	44	0.04
2009	1388	1372	265	0.02	1102	0.07	16	4	0.00	12	0.01
2010	1823	1788	323	0.02	1465	0.09	35	2	0.00	33	0.03
2011	2311	2216	407	0.03	1809	0.11	95	14	0.01	81	0.08
2012	1174	1086	185	0.01	894	0.06	88	16	0.02	72	0.07
2013	1775	1728	355	0.02	1359	0.08	47	13	0.01	34	0.03
2014	972	972	225	0.01	744	0.05	0	0	0.00	0	0.00
2015	2638	2485	410	0.03	1763	0.11	153	12	0.01	137	0.14
2016	1439	1286	223	0.01	1062	0.07	153	18	0.02	135	0.14
2017	2802	1942	262	0.02	1648	0.10	860	80	0.08	772	0.78

Nota 2: para determinar el porcentaje de la población femenina y masculina por región que han sido víctimas de violencia, se consideró el total de la población correspondiente al Censo 2010.

4.2.2 Porcentaje de víctimas del delito de violación, de género femenino, a nivel nacional

Tabla 28. Porcentaje de víctimas de violación que son mujeres

Años	Porcentaje
2016	45%
2017	55%
2018	75%

Fuente: Centro de Estadística, Ministerio Público/ Plataforma del SPA.

NOTA: Las víctimas de género femenino representan un 45% del total de los delitos de violación, referente al año 2016, de esta misma forma, para el año 2017, se logra observar un aumento del 10%, en comparación al año anterior. Es importante mencionar que para el año 2017, este asciende a un 55%, por otro lado, para el año 2018, representó un aumento de 23%. En comparación a años anteriores, es importante mencionar que para el año 2018, este asciende a un 78%, los primeros seis meses del año.

4.2.3 Casos de violencia doméstica registrados en las fiscalías de familia a nivel nacional.

Tabla 29. Porcentaje de víctimas mujeres entre las denuncias por violencia doméstica

Año	Cantidad de denuncias	Porcentaje de víctimas de género femenino
2015	20516	84%
2016	19711	84%
2017	15389	83%
2018*	7595	81%

Fuente: Centro de Estadística, Ministerio Público/ Fiscalías de Familia y Plataforma del Sistema Penal Acusatorio.

NOTA: (*) Para el año 2018, se presentan los 6 primeros meses del año

4.2.4 Detenciones por violencia doméstica y de otra índole contra la mujer

Tabla 30. Detenidos por violencia doméstica, por sexo y región.

Año	Nacional	Regiones No Indígenas			Regiones Indígenas		
		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
2006	4165	4158	3523	635	7	7	0
2007	5244	5221	4525	696	23	20	3
2008	5379	5353	4617	736	26	25	1
2009	5377	5342	4550	792	35	31	4
2010	5070	5056	4368	688	14	14	0
2011	6272	6250	5027	1223	22	19	3
2012	5174	5130	4210	920	44	31	13
2013	3994	3882	3114	768	112	59	53
2014	4790	4739	3447	1292	51	32	19
2015	4594	4552	3266	1286	42	32	10
2016	4190	4162	2892	1270	28	25	3
2017	2116	2102	1563	539	14	10	4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística INEC

4.3 Violencia Sexual

Aproximadamente un 5% de las mujeres panameñas entre 15 y 49 años reportan haber experimentado violencia sexual alguna vez, siendo el porcentaje más alto en las regiones indígenas y en Bocas del Toro que en el resto del país (ver tabla 4.3.1). Entre 1,000 y 2,500 crímenes sexuales son procesados en la Dirección de Investigación Judicial (DIJ), mayormente violaciones, con una clara tendencia de incremento (ver tabla 4.3.2).

4.3.1 Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que han experimentado alguna vez violencia sexual

Tabla 31. Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que han experimentado alguna vez violencia sexual

Región y Provincia	%	Región y Provincia	%
2009		2014-2015	
Región No Indígena	4.5	Región No Indígena	5.6
Bocas del Toro	9.6	Bocas del Toro	12.5
Coclé	2.4	Coclé	5.7
Colón	3.4	Colón	6.1
Chiriquí	5.0	Chiriquí	10.3
Darién	3.2	Darién	5.5
Herrera	2.6	Herrera	6.0
Los Santos	3.1	Los Santos	5.7
Panamá	4.5	Panamá	3.9
Veraguas	5.8	Veraguas	6.9
Región Indígena	5.6	Región Indígena	8.2
Comarca Guna Yala	...	Comarca Guna Yala	1.1
Comarca Emberá-Wounaan	2.5	Comarca Emberá-Wounaan	4.5
Comarca Ngäbe-Buglé	7.1	Comarca Ngäbe-Buglé	10.1

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva ENASSER

Nota: (...) no se cuenta con la información.

4.3.2 Principales delitos contra el pudor y libertad sexual

Tabla 32. Principales delitos contra el pudor y libertad sexual procesados en la DIJ.

Tipos de delitos	Total	Violación carnal	Intento de violación carnal	Actos Libidinosos	Estupro
2008	1,136	709	121	201	105
2009	1,538	809	175	268	286
2010	1,86	1,006	194	283	377
2011	1,822	1,03	198	274	320
2012	2,201	1,187	184	345	485
2013	2,085	1,092	118	375	510

Fuente: Dirección de Investigación Judicial

4.4 Femicidios

El femicidio constituye la forma más extrema de violencia contra las mujeres y refiere al asesinato de mujeres por razones de género. Un estudio diagnóstico sobre femicidios realizado en Panamá en 2008⁷⁸, indica que la mayoría de femicidios ocurren en escenarios de relaciones de pareja, seguidos por los que se producen por obra de otros familiares. La mayoría de las víctimas son mujeres jóvenes y en muchos casos madres de menores de edad. El mismo estudio concluye que no es posible afirmar que los femicidios crecen con el paso de los años, aunque sí reconoce que se diversifican y multiplican los escenarios en los que las mujeres son vulnerables a sufrir violencia en su expresión más extrema. En Panamá se registran alrededor de 45 femicidios por año, sin tendencia de cambio en los últimos ocho años

Tabla 33. Femicidios

Años	Total
2010	57
2011	49
2012	34
2013	50
2014	40
2015	52
2016	44
2017	43

Fuente: Sistema Nacional Integrado de Estadística Criminal SIEC, Ministerio de Seguridad.

5. Matrimonio Temprano

Hasta fechas recientes, el Código de Familia de República de Panamá (Ley 3 de 1994) en su artículo 33 establecía que el matrimonio estaba permitido para las mujeres a partir de los 14 años y para los hombres a partir de los 16 años. Esta diferencia de edades para mujeres y hombres fue cuestionada por la CEDAW en su Observación N°50 de febrero del año 2010: "El Comité está muy preocupado porque el Código Civil sigue conteniendo disposiciones discriminatorias contra la mujer en el ámbito de las relaciones familiares, en particular en relación con la edad mínima para contraer matrimonio. El Comité lamenta que el Estado parte todavía no haya modificado la edad mínima para contraer matrimonio, que sigue siendo muy baja, de 14 años para las niñas y 16 años para los niños, en contravención del párrafo 2 del artículo 16 de la Convención, de la recomendación general núm. 21 del Comité y del artículo 14 de la Convención sobre los Derechos del Niño". El Comité, en su Recomendación N°51, insta a al Estado a que eleve la edad mínima para contraer matrimonio a los 18 años, sin distinción entre hombres y mujeres.

Siguiendo esta recomendación de la CEDAW la Asamblea Legislativa de la República de Panamá aprobó una Reforma con el Proyecto de Ley 130 del 27 de enero del 2015, en la que se modificaba la edad mínima para contraer matrimonio, elevándose a 18 años de edad, y siendo igual para hombres y para mujeres.

Considerando que una gran parte de la etapa que incluye este estudio los matrimonios para las mujeres estaban permitidos a partir de los 14 años, es relevante destacar que, según información recopilada por el VI Informe Clara González (2011-2013)⁷⁹: un 6.2% de mujeres entre 15 y 49 años se casaron o unieron por primera vez antes de los 15 años y un 25.6% de mujeres entre 20 y 49 años se casaron o unieron por primera vez, cuando tenían menos de 18 años.

⁷⁸ Ungo, Urania (2008) *Femicidio en Panamá 2000-2006*. San José, C.R. Asociación Centro Feminista de Información y Acción.

⁷⁹ En base a la Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados (INEC, 2013)

En Panamá se presentan entre 500 y 800 casos de matrimonios tempranos (antes de los 19 años) anualmente, afectando principalmente a las mujeres. En este sentido cabe destacar que las mujeres experimentan matrimonio temprano cuatro veces más que los hombres. Se esboza una ligera tendencia de disminución en los últimos doce años, y no hay una clara concentración de casos en las regiones indígenas o no indígenas (ver tabla 5.1). Estos datos incluyen solamente matrimonios legales, y el matrimonio por unión a edades tempranas, particularmente de las mujeres, es todavía una práctica común en regiones indígenas.

Tabla 34. Matrimonios tempranos por sexo, grupo etario y región.

Año	Total	Región No Indígena			Región Indígena		
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
		15 a 19 años	Menos de 15	15 a 19 años	15 a 19 años	Menos de 15	15 a 19 años
2006	809	129	13	654	1	0	12
2007	738	127	6	595	2	0	8
2008	712	132	11	554	1	0	14
2009	719	112	9	584	3	0	11
2010	552	75	7	456	0	0	14
2011	595	90	6	481	3	0	15
2012	817	141	16	641	3	0	16
2013	612	113	1	482	2	0	14
2014	612	113	1	482	2	0	14
2015	616	115	1	488	1	0	11
2016	498	96	...	394	2	...	6

Fuente: Contraloría General de la República de Panamá

Nota: Hasta el 2015 hubo matrimonios de menos de 15 años, dado que la ley al momento permitía el matrimonio de las mujeres desde los 14 años y de los varones desde los 16 años. A partir del 2015, los matrimonios sólo se permiten desde los 18 años.

III. DIMENSIÓN ESTATUS ECONÓMICO

Resumen

La participación económica y oportunidad de las mujeres panameñas, según el subíndice correspondiente del *Global Gender Gap Report*, se encuentra ligeramente por encima del índice regional de Latinoamérica y el Caribe, y por encima del promedio para otros países de ingresos similares. Un diagnóstico de género sobre la economía muestra que: la tasa de participación económica de las mujeres panameñas es considerablemente menor que la de los hombres; el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres; hay muchas más mujeres que hombres sin ingresos propios; la mayoría de las mujeres ocupadas se concentran en el sector servicios; las mujeres son mayoría (alrededor de un 60%) entre profesionales, científicos y otros intelectuales; la brecha salarial es fuerte ya que las mujeres panameñas reciben 62 centavos por cada dólar que reciben los hombres panameños por trabajo equivalente; en general, los hombres panameños devengan ingresos cerca del 50% mayores que las mujeres, sin tendencia de cambio en los últimos 12 años. La brecha de ingresos disminuye a medida que aumenta el nivel de estudio de las personas, sin embargo, la disminución parece detenerse al nivel de licenciatura: los posgrados, maestrías y doctorados no presentan mayor diferencia agregada en la disminución de la brecha, aunque la brecha de ingresos también varía intensamente según la ocupación.

El diagnóstico de género sobre la economía muestra, además, que: la proporción de mujeres a hombres es mayor en los deciles más altos de ingresos que en los más bajos, aunque el decil más alto presenta mayor porcentaje de hombres; hay ligeramente más mujeres que hombres que trabajan en condiciones informales; entre los emprendedores en etapa inicial, hay 88 mujeres por cada 100 hombres; no se observan diferencias significativas en la proporción de hombres y mujeres entre el total de la población que vive en pobreza, tanto en regiones indígenas como no indígenas, con una proporción de mujeres ligeramente más alto. En los últimos años el porcentaje de hogares encabezados por mujeres ha aumentado constantemente de aproximadamente un cuarto de los hogares, a constituir casi un tercio.

1. Subíndice de Participación Económica y Oportunidad del Índice de Brecha Global de Género

El *Índice Global de Brecha de Género* mide la brecha de género, entendida esta como “la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos” (Foro Económico Mundial, 2017)⁸⁰, en cuatro áreas: economía, educación, salud y política. La brecha económica de género, hace referencia a la diferencia de salarios, liderazgo y participación en el lugar de trabajo de las mujeres y los hombres.

En la región de América Latina y el Caribe, los datos del 2017 muestran una “distancia a la paridad de género” o una brecha del 30%, lo cual sitúa a la región en una posición intermedia en el contexto global, entre el 25% del Oeste de Europa y el 60% del Norte de África y el Medio Este.

De los 24 países evaluados en la región, Nicaragua y Bolivia lideran las posiciones con menores disparidades de género. Del lado contrario se encuentran Paraguay y Guatemala con mayores brechas de género. Mientras que Panamá se sitúa en posiciones intermedias. En el ranking global de países por este Índice, Panamá se ubica en la posición 43 de 144 países, con un índice de paridad del 0,72.

El *Índice Global de Brecha de Género* se conforma de cuatro subíndices: Participación económica y oportunidad; logro educativo; salud y supervivencia; y empoderamiento económico.

⁸⁰Recuperado de: <https://es.weforum.org/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/> (Consultado el 4/10/2018)

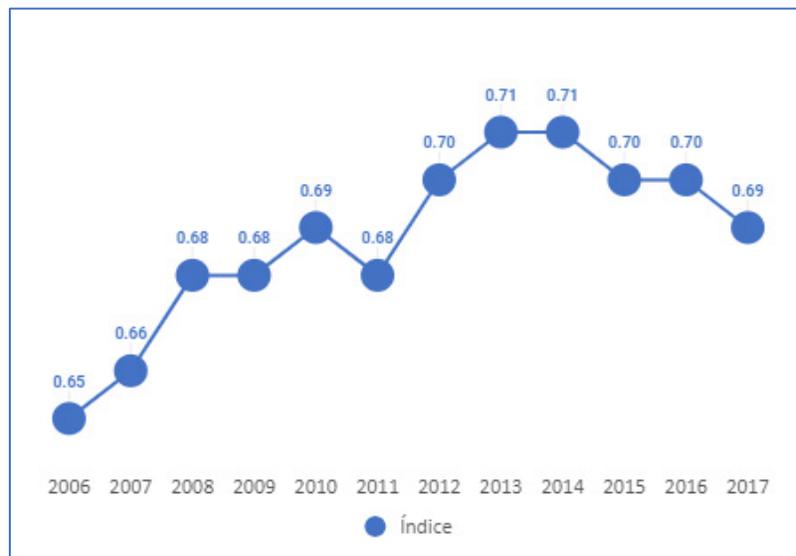
El subíndice de la participación económica y oportunidad de las mujeres panameñas ha incrementado ligeramente en los últimos doce años. Se encuentra ligeramente por encima del índice regional de Latinoamérica y el Caribe, y por encima del promedio para otros países de ingresos similares, aunque por debajo de país miembros de la OCDE. En este subíndice Panamá se encuentra en la posición 62 de 144 países para el año 2017.

Tabla 35. Porcentaje de participación económica y oportunidad de las mujeres panameñas.

Años	Índices
2006	0.65
2007	0.66
2008	0.68
2009	0.68
2010	0.69
2011	0.68
2012	0.70
2013	0.71
2014	0.71
2015	0.70
2016	0.70
2017	0.69

Nota: Este subíndice contiene tres conceptos: la brecha de participación, la brecha de remuneraciones y la brecha de avance. La brecha de participación se captura usando la diferencia entre mujeres y hombres en las tasas de participación de la fuerza de trabajo. La brecha de remuneraciones se captura a través de un indicador cuantitativo (la estimación de la razón del ingreso de las mujeres versus el ingreso de los hombres) y un indicador cualitativo elaborado por el Foro Económico Mundial por medio de la Encuesta de opinión a ejecutivos (el indicador es igualdad de salario para el mismo trabajo). Finalmente, la brecha entre el avance de las mujeres y el de los hombres se captura a través de dos indicadores cuantitativos (la razón de mujeres/hombres ejerciendo como legisladores, gerentes y altos funcionarios, y la razón mujeres/hombres de los trabajadores técnicos y profesionales)

Gráfico 6. Porcentaje de participación económica y oportunidad de las mujeres panameñas.



Fuente: Global Gender Gap Report, Foro Económico Mundial

2. Mujeres en la Población Económicamente Activa

“Las mujeres están en desventaja en el mercado laboral en relación a su participación, al nivel salarial y a los sectores donde se insertan. La relación de cotizantes a la seguridad social es 2 a 1 a favor de los hombres; aproximadamente el 30% de las mujeres mayores de 15 años carecen de ingresos propios”⁸¹.

La **tasa de participación económica** de las mujeres panameñas es considerablemente menor que la de los hombres, aunque se esboza un posible patrón de ligera disminución de esta brecha en los años más recientes (ver tabla 2.1). El **desempleo** afecta más a las mujeres que a los hombres, con una brecha que ha disminuido en los últimos doce años de alrededor de 3 puntos porcentuales. Por ejemplo, en el 2016, la tasa de desempleo para los hombres fue de 5%, mientras que para las mujeres fue de 7.7%. La brecha por sexo en la tasa de desempleo afecta mucho más a las mujeres jóvenes (menores de 24 años), que a las mujeres de más edad; una tendencia que no ha cambiado con los años (ver tabla 2.2). Esto resulta en que haya muchas más mujeres que hombres sin ingresos propios. Dependiendo de la fuente y el año, pareciera que entre un 11% y un 31% de las mujeres panameñas no tienen ingresos propios, una cifra que representa el doble o el triple que para los hombres (ver tabla 2.3).

2.1 Tasa de Participación de la Mano de Obra Laboral, Edades 15-24 años y más de 15 Años, por Sexo

Tabla 36. Tasa de participación de la mano de obra laboral total según sexo y grupos de edad

Años	15-24		15+	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2006	33.50	60.50	45.64	-
2007	33.82	61.03	46.17	78.75
2008	33.38	65.21	47.28	80.97
2009	34.33	65.06	48.27	80.91
2010	32.76	63.09	47.54	80.40
2011	29.33	59.22	45.79	79.15
2012	31.62	61.02	48.02	80.50
2013	34.30	59.22	49.41	79.72
2014	32.81	58.02	49.84	79.36
2015	31.93	57.01	50.68	78.46
2016	31.61	55.15	50.59	77.80

Fuente: Minimum Set of Gender Indicators, ONU

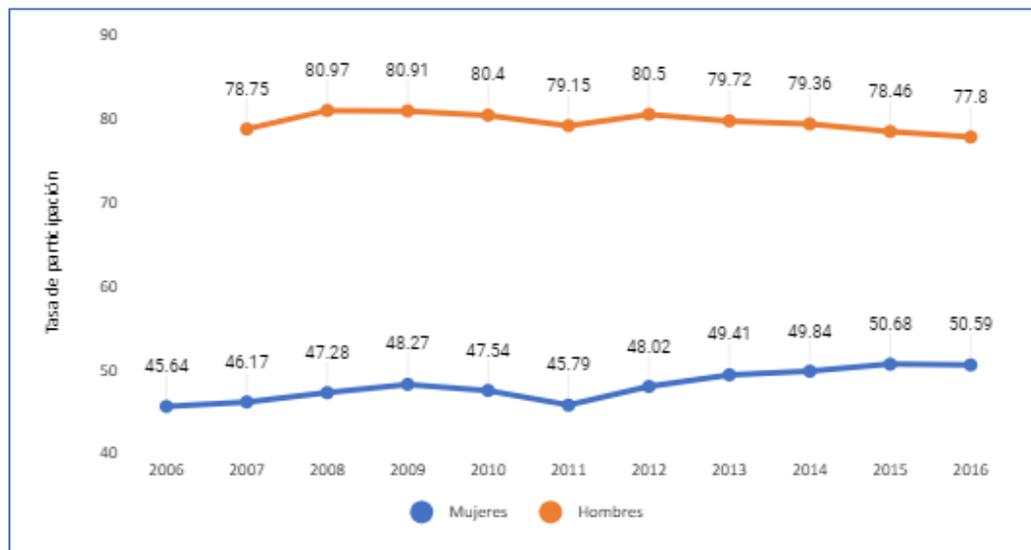
Nota: La tasa de participación en la fuerza de trabajo se calcula expresando la cantidad de personas en la fuerza de trabajo como porcentaje de la población en edad de trabajar.

La mayoría de las mujeres ocupadas se concentran en el sector servicios (una tendencia que disminuyó del 87% al 82%), con una minoría estable en la industria (alrededor de un 9%), y una minoría creciente en la agricultura (del 4% al 9%) (ver tabla 2.4). Las mujeres son mayoría (alrededor de un 60%) entre profesionales, científicos y otros intelectuales. Algunas ocupaciones presentan una distribución bastante equitativa de hombres y mujeres: miembros del poder ejecutivo, técnicos y profesionales de nivel medio, trabajadores de

81 IV Informe Clara González sobre la situación de las mujeres (2011-2013) INAMU.

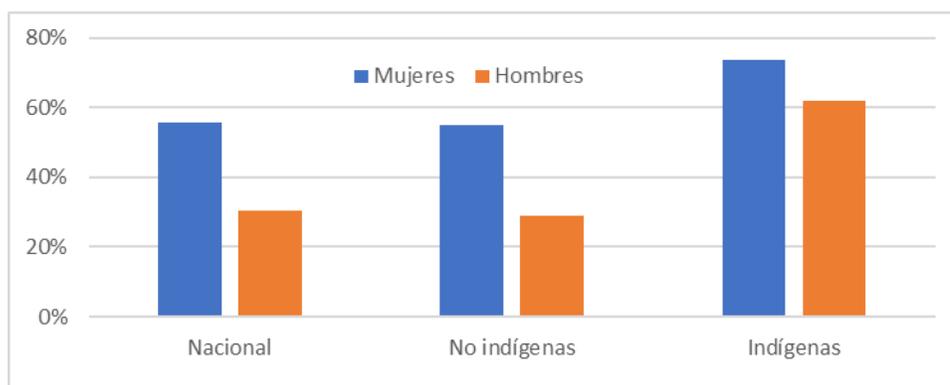
servicios y vendedores de comercio. Estas áreas presentan una distribución que varía entre el 50 y el 55% hombres en promedio en los últimos doce años. Otras ocupaciones presentan mayor concentración de hombres, entre ellas: trabajadores de oficina y vendedores ambulantes y otros servicios no clasificados; ocupaciones que están conformadas por hombres en un 60% a 70% en promedio. Finalmente, los hombres son la gran mayoría (más de un 95% en promedio) entre: trabajadores agropecuarios, forestales y de pesca; artesanos y trabajadores de industria; y operadores de equipo. Estas distribuciones marcadamente diferentes según ocupación no han presentado tendencias de cambio notables, aunque el porcentaje de mujeres profesionales, científicas e intelectuales indica un leve crecimiento (ver tabla 2.5).

Gráfico 7. Tasa de participación de cada sexo en la fuerza de trabajo, por grupos de edad, en la República de Panamá: años 2007-2016



2.2 Población Mayor de 15 años sin Ingresos Propios por Sexo⁸².

Gráfico 8. Porcentaje de la población mayor de 15 años sin ingresos propios por sexo. Año: 2017.



Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples, marzo 2017

La primera gráfica excluye a las personas de 15 años de edad y más que estudian. La segunda tabla incluye dentro de la población sin ingresos a las personas de 15 años de edad y más que estudian.

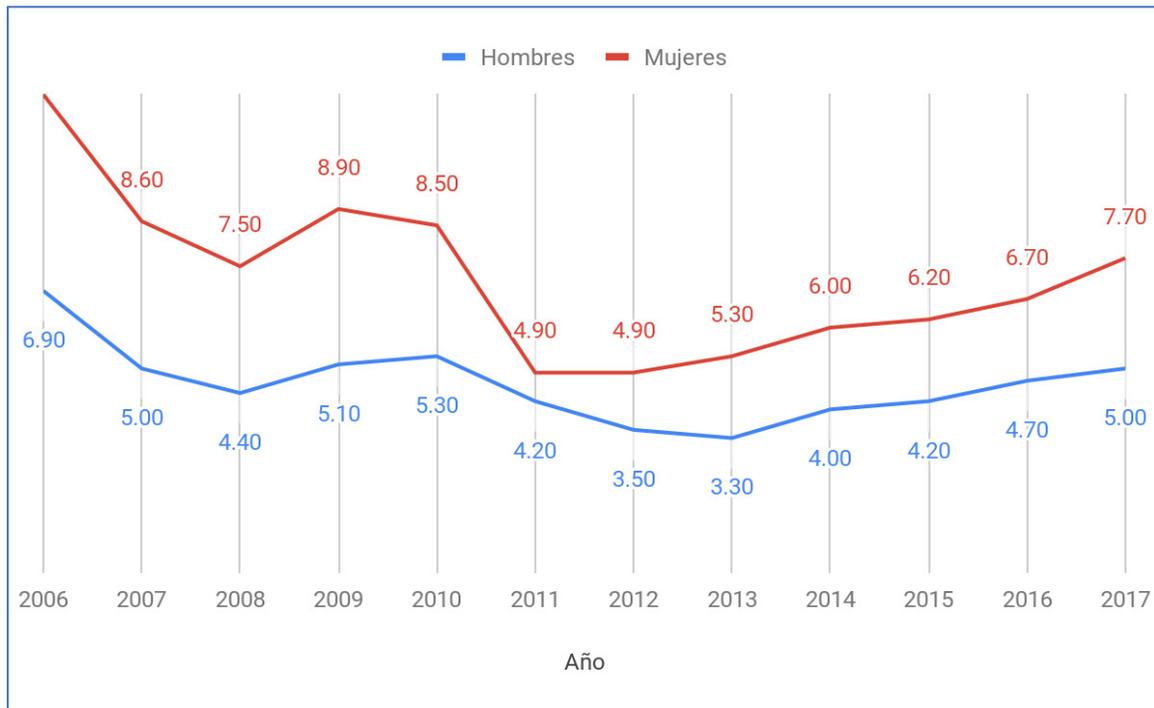
⁸² Último periodo disponible.

2.3 Tasa de desempleo (H/M) por grupos de edad.

Tabla 37. Tasa de desempleo total según sexo y grupos de edad

Años y sexo	Total	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69	70 y más
2006									
Total	8.70	20.17	18.32	11.70	6.81	4.91	3.44	3.14	2.49
Hombres	6.90	17.05	13.29	9.55	4.33	4.13	3.94	3.61	2.28
Mujeres	11.70	27.12	26.81	15.28	10.39	6.12	2.60	1.61	3.36
2007									
Total	6.40	15.16	14.65	9.01	4.56	3.56	2.30	1.93	-
Hombres	5.00	13.54	10.43	6.19	3.19	2.86	2.52	2.31	-
Mujeres	8.60	19.14	21.46	13.22	6.45	4.61	1.94	0.86	-
2008									
Total	5.60	14.58	13.12	7.98	4.23	2.36	1.52	1.63	1.16
Hombres	4.40	11.67	10.40	5.41	2.85	1.89	1.17	2.11	1.52
Mujeres	7.50	21.92	18.15	11.74	6.13	3.01	2.11	0.32	-
2009									
Total	6.60	15.36	15.16	8.33	5.11	4.19	2.76	1.91	1.09
Hombres	5.10	11.47	12.13	5.75	3.52	2.96	3.00	2.36	1.16
Mujeres	8.90	23.94	20.55	11.98	7.37	5.85	2.37	0.83	0.87
2010									
Total	6.50	16.90	14.04	8.64	5.76	3.59	2.73	2.16	0.68
Hombres	5.30	14.20	10.75	6.52	4.81	2.91	2.09	2.28	0.91
Mujeres	8.50	22.87	19.87	11.75	7.13	4.54	3.79	1.86	-
2011									
Total	4.50	12.25	12.70	5.93	3.60	1.97	2.15	1.13	0.19
Hombres	4.20	10.99	11.71	4.95	3.04	1.55	3.13	1.58	0.24
Mujeres	4.90	15.38	14.45	7.32	4.40	2.54	0.53	-	-
2012									
Total	4.00	9.89	10.45	6.11	2.98	2.17	1.53	1.51	0.32
Hombres	3.50	8.68	8.72	4.70	2.35	1.67	1.94	1.40	-
Mujeres	4.90	12.63	13.52	8.11	3.81	2.88	0.98	1.80	1.22
2013									
Total	4.10	10.78	10.75	5.50	2.89	2.22	1.65	1.46	1.47
Hombres	3.30	9.40	8.73	4.15	1.97	1.30	1.89	1.71	1.46
Mujeres	5.30	13.64	14.03	7.29	4.14	3.46	1.30	0.84	1.52
2014									
Total	4.80	14.07	11.86	7.12	4.08	2.34	1.99	1.10	0.24
Hombres	4.00	12.29	10.64	5.26	3.00	1.98	1.23	1.32	0.32
Mujeres	6.00	18.19	13.67	9.81	5.49	2.79	3.07	0.59	-
2015									
Total	5.10	13.21	13.00	7.90	4.12	2.92	2.07	0.92	0.24
Hombres	4.20	11.49	9.88	7.08	3.04	2.53	1.92	0.95	0.32
Mujeres	6.20	16.91	18.23	9.02	5.47	3.42	2.29	0.86	-
2016									
Total	5.50	12.19	14.38	9.19	4.76	2.80	2.23	1.42	0.37
Hombres	4.70	10.63	11.62	8.20	3.44	2.53	2.02	1.54	0.50
Mujeres	6.70	15.60	18.84	10.63	6.38	3.14	2.52	1.19	-
2017									
Total	43744	18.61	15.51	9.62	4.68	3.70	2.42	1.37	0.68
Hombres	5.00	16.36	11.87	8.23	2.75	2.86	2.43	1.82	0.93
Mujeres	7.70	23.57	20.75	11.59	7.15	4.75	2.41	0.42	-

Fuente: Encuesta de Mercado Laboral, agosto.

Gráfico 9. Tasa de desempleo total en el la República de Panamá, según sexo: Años 2006-2017


Fuente: Encuesta de Mercado Laboral, agosto.

2.4 Distribución Porcentual de la Población Ocupada por Sector y por Sexo

Tabla 38. Porcentaje de la población ocupada por sector y sexo

Años	Servicios		Industria		Agricultura	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2006	86.72	54.43	8.79	23.24	4.49	22.33
2007	86.94	53.81	9.70	24.84	3.36	21.35
2008	86.71	54.54	9.39	25.59	3.90	19.87
2009	81.76	51.31	10.21	24.60	8.03	24.09
2010	82.61	52.60	9.73	24.11	7.66	23.29
2011	83.45	53.13	9.58	24.40	6.97	22.47
2012	82.72	53.69	8.78	24.32	8.50	21.99
2013	81.95	53.08	10.03	26.29	8.02	20.63
2014	81.28	52.90	10.37	26.52	8.35	20.58
2015	82.33	55.01	9.50	25.38	8.17	19.61
2016	81.97	56.53	9.42	24.44	8.61	19.03

Fuente: Minimum Set of Gender Indicators, ONU

2.5 Población Ocupada de 15 años y Más de edad, en la República y Distribución Porcentual, por Sexo, según Ocupación

Tabla 39. Distribución porcentual por sexo de la población empleada de 15 años y más de edad, según ocupación, en la República de Panamá: años 2006-2017

Sexo y año	Miembros del poder ejecutivo	Profesionales, científicos y otros intelectuales	Técnicos y profesionales de nivel medio	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Trabajadores agropecuarios, forestales, de la pesca y caza	Artesanos y trabajadores de la industria	Operadores de instalaciones fijas y máquinas	Vendedores ambulantes, trabajadores de los servicios no clasificados
2006									
Hombres	55%	43%	60%	33%	56%	97%	95%	96%	57%
Mujeres	45%	57%	40%	67%	44%	3%	5%	4%	43%
2007									
Hombres	55%	41%	55%	31%	55%	98%	95%	96%	58%
Mujeres	45%	59%	45%	69%	45%	2%	5%	4%	42%
2008									
Hombres	54%	40%	55%	32%	56%	98%	96%	96%	58%
Mujeres	47%	60%	45%	68%	44%	2%	4%	4%	42%
2009									
Hombres	55%	40%	57%	33%	56%	97%	96%	96%	58%
Mujeres	45%	60%	43%	67%	44%	3%	4%	4%	42%
2010									
Hombres	54%	41%	55%	32%	55%	97%	96%	96%	58%
Mujeres	46%	59%	45%	68%	45%	3%	4%	4%	42%
2011									
Hombres	53%	39%	45%	31%	54%	97%	95%	96%	65%
Mujeres	46%	61%	55%	69%	46%	3%	5%	4%	35%
2012									
Hombres	50%	39%	50%	30%	55%	-	95%	96%	68%
Mujeres	50%	61%	50%	70%	45%	-	5%	4%	32%
2013									
Hombres	57%	40%	44%	28%	54%	100%	95%	96%	67%
Mujeres	43%	60%	56%	72%	46%	-	5%	4%	33%
2014									
Hombres	56%	38%	49%	26%	48%	94%	95%	96%	67%
Mujeres	44%	62%	51%	74%	52%	6%	5%	4%	33%
2015									
Hombres	54%	38%	46%	28%	50%	94%	95%	97%	67%
Mujeres	46%	62%	54%	72%	50%	6%	5%	3%	33%
2016									
Hombres	55%	38%	47%	28%	50%	100%	96%	96%	67%
Mujeres	45%	62%	53%	72%	50%	-	4%	4%	33%
2017									
Hombres	55%	38%	46%	28%	51%	100%	94%	96%	66%
Mujeres	45%	62%	54%	72%	49%	-	6%	4%	34%

Fuente: Encuesta de Mercado Laboral, agosto. INEC

3. Brecha de Ingresos Laborales

Existen diferencias de ingresos laborales entre hombres y mujeres: hay más mujeres en los rangos salariales más bajos (de 100.00 a 174.00 balboas) y menos en los más altos (de 2,000.00 y 3,000 y más) y, según la CEPAL (2012)⁸³, las mujeres reciben el 89% del salario masculino⁸⁴.

Las mujeres panameñas reciben 62 centavos por cada dólar que reciben los hombres panameños por trabajo equivalente (ver tabla 3.1). En general, los hombres panameños devengan ingresos cerca del 50% mayores que las mujeres, sin tendencia de cambio en los últimos 12 años (ver tabla y gráfica 3.2). La brecha de ingresos disminuye a medida que aumenta el nivel de estudios de las personas (alrededor del 60% al 40%). Sin embargo, la disminución parece detenerse al nivel de licenciatura: los posgrados, maestrías y doctorados no presentan mayor diferencia agregada en la disminución de la brecha (ver tabla 3.3). Presentamos los datos de brecha de ingreso según nivel de educación provenientes de la Encuesta de Usos Múltiples (INEC), con el propósito de esbozar tendencias de cambio. No encontramos claras tendencias de que la brecha esté variando (disminuyendo o aumentando), sin embargo, la variabilidad en los datos y la reducida participación en dicha encuesta realizada anualmente en el país, limitan la confiabilidad de los resultados; particularmente a medida que aumentan los niveles de estudio y decrece el tamaño de la muestra relevante. Por ende, presentamos también los resultados correspondientes al censo de 2010, cuyas conclusiones presentan un nivel de confiabilidad muchísimo más alto.

La brecha de ingresos varía intensamente según la industria, en algunas de las cuales (como la construcción), las mujeres reciben ingresos considerablemente más altos, mientras que en otras (como la salud y los servicios sociales), los hombres reciben ingresos considerablemente más altos (ver tabla 3.4). La proporción de mujeres a hombres es mayor en los deciles más altos de ingresos que en los más bajos, aunque el decil más alto presenta mayor porcentaje de hombres (ver tabla 3.5). Cuando consideramos los ingresos individuales de las mujeres, la proporción de mujeres entre la población económicamente activa es también más alta en los deciles de ingresos más bajos que en los más altos. Es decir, entre las mujeres que ganan menos, una mayor proporción trabaja. Por el contrario, al considerar el nivel de ingreso del hogar, la proporción de mujeres entre la población económicamente activa es más alta en los hogares con ingresos más altos que en los hogares con menos ingresos. Es decir, entre las mujeres cuyos hogares tienen mayores ingresos (considerando, cuando aplique, el ingreso de sus parejas), una mayor proporción trabaja (ver tabla 3.6).

3.1 Ingresos Estimados por Trabajo Equivalente, por Sexo.

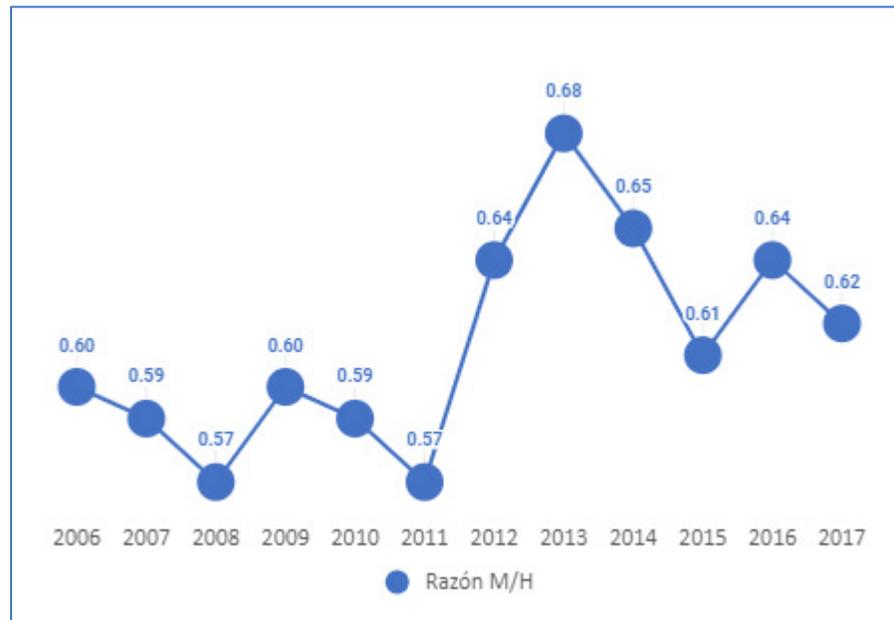
Tabla 40. Estimados de ingresos por trabajo y sexo

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
F/M	0.6	0.59	0.57	0.6	0.59	0.57	0.64	0.68	0.65	0.61	0.64	0.62

Fuente: Global Gender Gap Report

⁸³ Observatorio de Igualdad de Género, 2012 (CEPAL)

⁸⁴ VI Informe Clara González sobre la situación de las mujeres (2011-2013), INAMU

Gráfico 10. Razón mujer/hombre de estimados de ingresos por trabajo equivalente: años 2006-2007


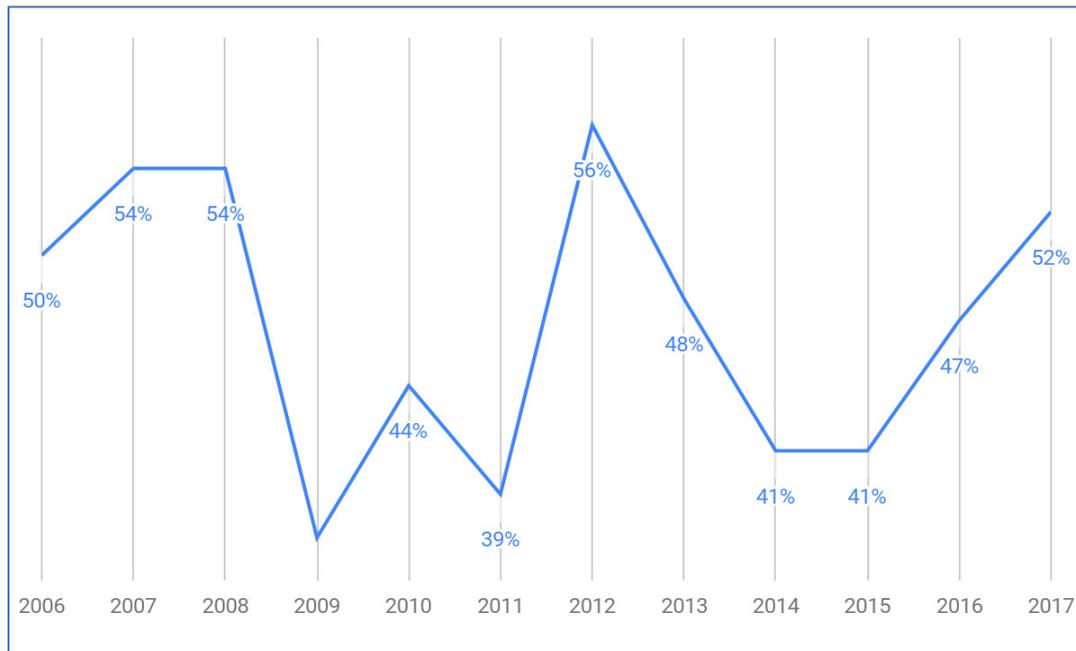
Fuente: Global Gender Gap Report

3.2 Brecha Salarial de Género

Tabla 41. Brecha salarial entre la población empleada de 15 años de edad y más

Año	Total	Hombres	Mujeres	Brecha
Promedio	675.37	885.99	477.28	47%
2006	238.31	320.27	159.94	50%
2007	232.56	320.72	147.73	54%
2008	529.14	730.01	338.82	54%
2009	649.72	801.95	505.6	37%
2010	383.75	492.27	277.38	44%
2011	712.91	892.66	546.51	39%
2012	537.99	757.4	333.3	56%
2013	1,088.37	1,443.03	757.43	48%
2014	1,176.87	1,489.51	886.21	41%
2015	704.77	893.24	528.86	41%
2016	717.72	949.53	501.47	47%
2017	1,132.29	1,541.30	744.1	52%

Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples y Censo de Población y Vivienda.

Gráfico 11. Brecha salarial de género entre la población empleada de 15 años de edad y más: 2006-2017


Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples y Censo de Población y Vivienda

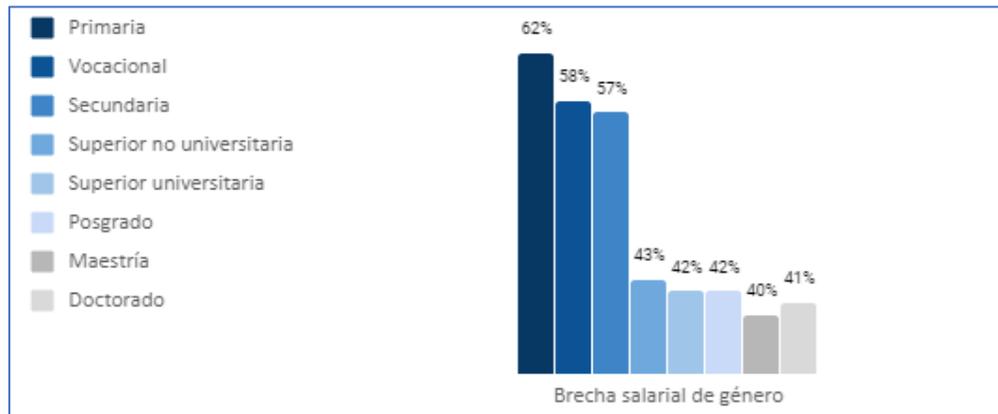
3.3 Brecha salarial de género por nivel de educación

Tabla 42. Brecha salarial de género por nivel de educación: Según Censo año 2010

Nivel de instrucción	Sexo		Brecha salarial(1)
	Hombre	Mujer	
Primaria	\$112.94	\$42.48	62%
Vocacional	\$367.33	\$155.41	58%
Secundaria	\$309.55	\$134.31	57%
Superior no universitaria	\$753.28	\$427.88	43%
Superior universitaria	\$1,032.16	\$599.77	42%
Posgrado	\$1,908.91	\$1,100.85	42%
Maestría	\$2,625.21	\$1,570.16	40%
Doctorado	\$3,683.75	\$2,159.73	41%

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010

Nota: La brecha salarial se calcula como la diferencia entre los ingresos promedio de los hombres y los ingresos promedio de las mujeres, expresada como porcentaje del ingreso promedio de los hombres

Gráfico 12. Brecha salarial de género por nivel de educación: Según Censo AÑO 2010


Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010

Tabla 43. Mediana de ingresos mensuales y brecha de género, según grado aprobado y sexo, en la República de Panamá: años 2006-2017

Años y sexo	Ningún grado	Primaria completa	Secundaria completa	Universitaria	Especialidad	Maestría	Doctorado	Vocacional
2006								
Total	B/. 50	B/. 156	B/. 300	B/. 600	-	-	-	B/. 259
H	B/. 60	B/. 184	B/. 300	B/. 700	-	-	-	B/. 300
M	B/. 30	B/. 100	B/. 263	B/. 513	-	-	-	B/. 150
Brecha	50%	45.65%	12.42%	26.71%	-	-	-	50%
2007								
Total	B/. 50	B/. 160	B/. 300	B/. 600	-	-	-	B/. 300
H	B/. 60	B/. 200	B/. 300	B/. 700	-	-	-	B/. 300
M	B/. 35	B/. 100	B/. 275	B/. 560	-	-	-	B/. 120
Brecha	41.67%	50%	8.33%	20%	-	-	-	60%
2008								
Total	B/. 80	B/. 182	B/. 326	B/. 624	-	-	-	B/. 303
H	B/. 100	B/. 216	B/. 350	B/. 720	-	-	-	B/. 390
M	B/. 35	B/. 100	B/. 300	B/. 600	-	-	-	B/. 237
Brecha	65%	53.70%	14.29%	16.67%	-	-	-	39.10%
2009								
Total	B/. 80	B/. 212	B/. 350	B/. 700	-	-	-	B/. 325
H	B/. 95	B/. 260	B/. 390	B/. 800	-	-	-	B/. 400
M	B/. 40	B/. 120	B/. 325	B/. 600	-	-	-	B/. 200
Brecha	57.89%	53.85%	16.67%	25%	-	-	-	50%
2010								
Total	B/. 100	B/. 200	B/. 425	B/. 750	B/. 941	B/. 1,467	B/. 2,300	B/. 352
H	B/. 100	B/. 250	B/. 455	B/. 883	B/. 1,187	B/. 1,900	B/. 2,733	B/. 430
M	B/. 70	B/. 100	B/. 379	B/. 675	B/. 852	B/. 1,208	B/. 1,733	B/. 208
Brecha	30%	60%	16.70%	23.56%	28.22%	36.42%	36.59%	51.63%
2011								
Total	B/. 70	B/. 250	B/. 400	B/. 688	B/. 800	B/. 1,200	B/. 2,000	B/. 400
H	B/. 100	B/. 300	B/. 400	B/. 800	B/. 1,000	B/. 1,400	B/. 2,500	B/. 445
M	B/. 40	B/. 150	B/. 375	B/. 620	B/. 800	B/. 1,000	B/. 1,500	B/. 400
Brecha	60%	50%	6.25%	22.50%	20%	28.57%	40%	10.11%
2012								
Total	B/. 88	B/. 297	B/. 450	B/. 750	B/. 1,100	B/. 1,500	B/. 2,000	B/. 500
H	B/. 120	B/. 320	B/. 500	B/. 850	B/. 1,427	B/. 2,000	B/. 2,000	B/. 500
M	B/. 35	B/. 160	B/. 400	B/. 700	B/. 950	B/. 1,200	B/. 2,000	B/. 460
Brecha	70.83%	50%	20%	17.65%	33.43%	40%	0%	8%

Años y sexo	Ningún grado	Primaria completa	Secundaria completa	Universitaria	Especialidad	Maestría	Doctorado	Vocacional
2013								
Total	B/. 120	B/. 300	B/. 500	B/. 816	B/. 1,030	B/. 1,500	B/. 2,400	B/. 500
H	B/. 160	B/. 350	B/. 500	B/. 1,000	B/. 1,800	B/. 2,000	B/. 3,000	B/. 520
M	B/. 58	B/. 160	B/. 445	B/. 800	B/. 980	B/. 1,300	B/. 1,500	B/. 500
Brecha	63.75%	54.29%	11%	20%	45.56%	35%	50%	3.85%
2014								
Total	B/. 70	B/. 300	B/. 500	B/. 850	B/. 1,000	B/. 1,500	B/. 1,800	B/. 550
H	B/. 130	B/. 360	B/. 560	B/. 1,000	B/. 1,200	B/. 2,000	B/. 2,000	B/. 600
M	B/. 40	B/. 182	B/. 480	B/. 800	B/. 900	B/. 1,300	B/. 1,800	B/. 520
Brecha	69.23%	49.44%	14.29%	20%	25%	35%	10%	13.33%
2015								
Total	B/. 100	B/. 300	B/. 520	B/. 900	B/. 1,102	B/. 1,500	B/. 1,500	B/. 590
H	B/. 150	B/. 364	B/. 600	B/. 1,000	B/. 1,590	B/. 1,500	B/. 2,000	B/. 600
M	B/. 50	B/. 173	B/. 488	B/. 800	B/. 1,000	B/. 1,322	B/. 1,500	B/. 527
Brecha	66.67%	52.47%	18.67%	20%	37.11%	11.87%	25%	12.17%
2016								
Total	B/. 80	B/. 300	B/. 560	B/. 950	B/. 1,200	B/. 1,500	B/. 3,800	B/. 600
H	B/. 120	B/. 390	B/. 600	B/. 1,000	B/. 1,800	B/. 1,700	B/. 4,000	B/. 600
M	B/. 50	B/. 160	B/. 500	B/. 865	B/. 1,200	B/. 1,500	B/. 3,000	B/. 580
Brecha	58.33%	58.97%	16.67%	13.50%	33.33%	11.76%	25%	3.33%
2017								
Total	B/. 100	B/. 320	B/. 600	B/. 1,000	B/. 1,300	B/. 1,800	B/. 2,000	B/. 600
H	B/. 175	B/. 400	B/. 600	B/. 1,175	B/. 1,420	B/. 2,350	B/. 2,000	B/. 615
M	B/. 45	B/. 180	B/. 530	B/. 950	B/. 1,200	B/. 1,500	B/. 1,600	B/. 600
Brecha	74.29%	55%	11.67%	19.15%	15.49%	36.17%	20%	2.44%

Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples. Nota: (-) Datos no disponibles

3.4 Ingresos Obtenidos por Industria.

Tabla 44. Promedio de ingresos mensuales y brecha de ingresos, según actividad económica: 2010

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Brecha
Total	\$621	\$599	3.46%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca	\$222	\$267	-20.14%
Explotación de minas y canteras	\$684	\$903	-31.98%
Industrias Manufactureras	\$597	\$476	20.29%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	\$1,020	\$1,122	-9.98%
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos	\$517	\$519	-0.26%
Construcción	\$567	\$909	-60.23%
Comercio al por mayor y al por menor (Incluye Zonas Francas)	\$623	\$533	14.48%
Transporte, almacenamiento y correo	\$791	\$897	-13.44%
Hoteles y Restaurantes	\$534	\$388	27.42%
Información y comunicación	\$1,218	\$1,025	15.87%
Actividades financieras y de seguros	\$1,378	\$1,130	17.98%
Actividades inmobiliarias	\$982	\$968	1.36%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	\$1,374	\$1,021	25.71%
Actividades administrativas y servicios de apoyo	\$524	\$590	-12.61%
Administración pública y defensa; seguridad social	\$794	\$743	6.43%
Enseñanza	\$889	\$723	18.74%

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Brecha
Servicios sociales y relacionados con la Salud humana	\$1,407	\$820	41.70%
Artes, entretenimiento y creatividad	\$637	\$550	13.70%
Otras actividades de servicio	\$522	\$383	26.55%
Actividades de los hogares en calidad de empleadores	\$271	\$194	28.42%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	\$783	\$836	-6.79%

Fuente: Censo de Población y Vivienda

Nota: Los valores negativos indican periodos en los que las mujeres tuvieron una mediana de salario mayor que la de los hombres. El promedio considera a la población económicamente activa.

3.5 Mediana de Salario Mensual y Distribución Porcentual de Empleados de 15 y más Años de Edad, por salario mensual devengado, según sexo.

Tabla 45. Mediana de ingresos mensuales y distribución porcentual del ingreso de los empleados de 15 años de edad y más, por sexo: año 2010

Indicadores	Total	Hombres	Mujeres	
Mediana de ingresos	450.00	453.00	436.00	
Total de empleados	911,300	575,570	335,730	
Deciles	Menos de 125	6.75%	6.95%	6.40%
	125-174	2.87%	3.16%	2.38%
	175-249	6.12%	7.03%	4.56%
	250-399	18.84%	19.19%	18.25%
	400-599	30.12%	30.16%	30.04%
	600-799	13.00%	12.52%	13.84%
	800-999	7.11%	6.47%	8.19%
	1,000-1,499	7.24%	6.55%	8.42%
	1,500-1,999	2.82%	2.57%	3.24%
	2,000 y más	5.13%	5.40%	4.67%

Fuente: Censo de Población y Vivienda, 2010

3.6 Población femenina económicamente activa por quintil de ingresos

Tabla 46. Porcentaje de la población femenina económicamente activa por quintil de ingresos per cápita del hogar. Año 2011

Año	Primer Quintil	Quinto quintil
2011	28.2	65.5

Tabla 47. Distribución de la población femenina económicamente activa según quintil de ingresos de la persona. Año: 2006-2017

Año	Primer Quintil	Quinto Quintil
2006	24.14	17.84
2007	24.06	18.85
2008	24.10	20.24
2009	25.83	17.71
2010	-	-
2011	24.61	20.18
2012	24.71	19.64
2013	23.73	19.32
2014	24.69	19.73
2015	24.88	20.04
2016	24.95	19.91
2017	24.97	18.56

Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples

Nota: Calculado a partir del ingreso mensual de cada mujer y considerando el porcentaje que representa cada quintil estudiado en la distribución total del ingreso para cada año

4. Mujeres por categoría de trabajadoras

Como ya se ha señalado, las mujeres se concentran, sobre todo, en ocupaciones del sector servicios, mientras que los hombres lo hacen en la construcción. Esta distribución presenta una segregación laboral que atiende a la tradicional división sexual del trabajo y los roles de género.

Los hombres y mujeres no están distribuidos equitativamente en las diferentes categorías de ocupación: las mujeres tienden a ser mayoría entre los trabajadores familiares; entre los empleados hay más hombres que mujeres (aproximadamente un 50% más); entre los trabajadores por cuenta propia, los hombres son aproximadamente el doble que las mujeres; entre los empleadores, los hombres son aproximadamente el triple que las mujeres (ver tablas 4.1 y 4.2). La población en trabajo informal es aproximadamente un 40% de la población ocupada no agrícola, con una ligera tendencia de disminución en los últimos 12 años, sin embargo, esta población se concentra en las regiones indígenas, donde alcanza el 80%. Las mujeres trabajan en situaciones informales ligeramente más que los hombres; pero, otra vez, la diferencia se concentra en las regiones indígenas, donde las mujeres se encuentran en situaciones de trabajo informal más que los hombres por unos 30 puntos porcentuales, en comparación a menos de 5 puntos porcentuales en las regiones no indígenas (ver tabla 4.3). Esta tabla muestra cómo para algunos indicadores, como el de trabajo informal, la brecha étnica es mayor que la brecha de género. Entre los emprendedores en etapa inicial, hay 88 mujeres por cada 100 hombres (ver tabla 4.4).

4.1 Estado de los trabajadores por sexo.

Tabla 48. Empleo por sexo, según estado en la ocupación: 2006-2016 (en miles de personas)

Año y sexo	Empleados	Empleadores	Cuenta propia	Trabajadores familiares
2006				
Hombres	488	32	236	22
Mujeres	314	8	89	22
2007				
Hombres	527	32	222	19
Mujeres	347	9	91	18
2008				
Hombres	562	34	219	21
Mujeres	363	11	100	22
2009				
Hombres	568	35	262	33
Mujeres	363	10	129	40
2010				
Hombres	577	36	268	27
Mujeres	382	11	117	37
2011				
Hombres	609	34	280	26
Mujeres	436	13	107	32
2012				
Hombres	648	34	270	32
Mujeres	451	11	125	45
2013				
Hombres	670	33	282	32
Mujeres	462	8	135	51
2014				
Hombres	663	38	285	33
Mujeres	478	10	144	44
2015				
Hombres	-	-	-	-
Mujeres	-	-	-	-
2016				
Hombres	660	48	312	35
Mujeres	476	16	171	52

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Nota 1: Los ocupados comprenden todas las personas en edad de trabajar, durante un periodo específico, que estuvieron en las siguientes categorías: a) empleo pagado (ya sea en su trabajo o ausente de él temporalmente); o b) cuenta propia (ya sea en la empresa o ausente de ella temporalmente). Los datos están desagregados por categoría en la ocupación de acuerdo a la última versión de la Clasificación Internacional Estandarizada de Categorías en la ocupación (ICSE-93, por sus siglas en inglés). Categoría en la ocupación se refiere al tipo de contrato de empleo, explícito o implícito, que la persona tiene con otros o con alguna organización. El criterio básico para distinguir los grupos de clasificación son los tipos de riesgos económicos y los tipos de autoridades en los establecimientos, además de los trabajadores adicionales que las actividades harán necesario tener.

Nota 2: No hay disponibilidad de datos del 2015

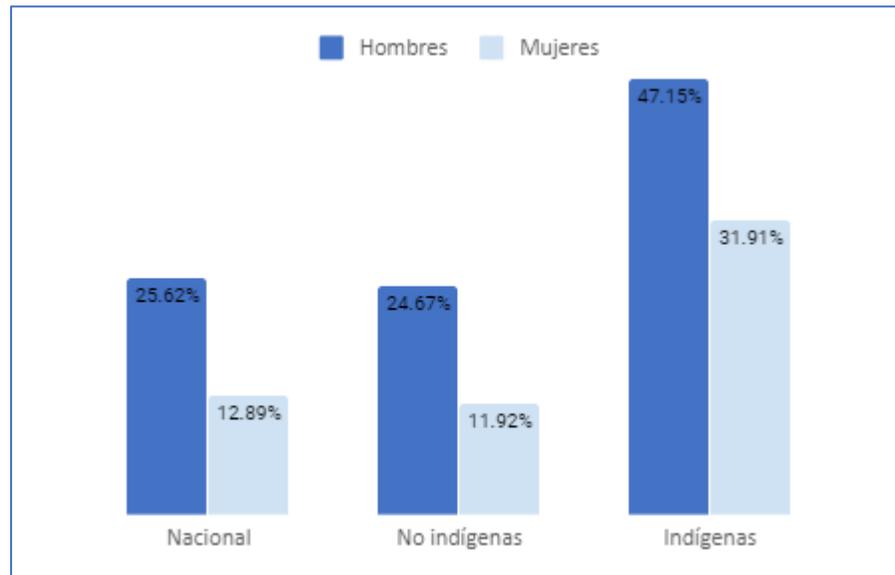
4.3 Porcentaje de la Población Total de Mujeres y Hombres Adultos que Trabajan por Cuenta Propia (cuenta propia + propietarios)

Tabla 49. Porcentaje de la población total de mujeres y hombres de 15 años de edad y más que trabajan por cuenta propia, por sexo y región

Años y sexo	Nacional	No indígenas	Indígenas
2006			
Total	19.11%	17.89%	46.01%
Hombres	27.98%	26.41%	63.06%
Mujeres	10.64%	9.72%	30.38%
2007			
Total	18.28%	17.34%	34.31%
Hombres	26.52%	25.16%	50.56%
Mujeres	10.36%	9.79%	19.68%
2008			
Total	17.75%	16.38%	40.68%
Hombres	25.62%	23.98%	54.20%
Mujeres	10.29%	9.16%	28.72%
2009			
Total	17.73%	16.50%	38.31%
Hombres	24.74%	23.07%	52.89%
Mujeres	11.10%	10.28%	24.73%
2010			
Total	14.66%	14.21%	24.91%
Hombres	23.17%	22.42%	41.41%
Mujeres	6.16%	5.98%	10.11%
2011			
Total	17.06%	16.11%	35.70%
Hombres	24.80%	23.49%	52.11%
Mujeres	9.90%	9.25%	22.00%
2012			
Total	16.92%	15.89%	35.61%
Hombres	24.43%	22.85%	53.51%
Mujeres	9.92%	9.38%	19.42%
2013			
Total	16.50%	15.73%	31.69%
Hombres	23.60%	22.35%	48.95%
Mujeres	9.87%	9.53%	16.33%
2014			
Total	17.36%	16.40%	36.61%
Hombres	24.12%	22.95%	48.79%
Mujeres	11.07%	10.28%	26.30%
2015			
Total	17.74%	16.93%	34.22%
Hombres	24.10%	23.05%	46.95%
Mujeres	11.80%	11.18%	23.76%
2016			
Total	18.57%	17.54%	39.83%
Hombres	24.86%	23.60%	53.33%
Mujeres	12.70%	11.85%	29.03%
2017			
Total	19.09%	18.15%	38.78%
Hombres	25.62%	24.67%	47.15%
Mujeres	12.89%	11.92%	31.91%

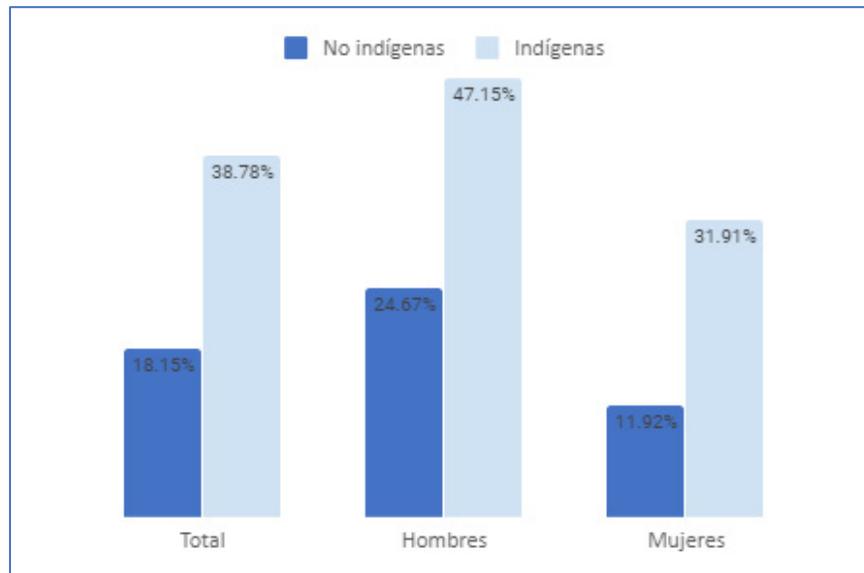
Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples y Censo de Población y Vivienda

Gráfico 13. Porcentaje de la población total de 15 años y más de edad que trabaja por cuenta propia, según sexo: 2017



Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples

Gráfico 14. Porcentaje de la población total de 15 años de edad y más que trabaja por cuenta propia, según región: 2017



Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples

4.4 Porcentaje de hombres y mujeres en trabajo informal

Tabla 50. Empleo informal como % de la población ocupada no agrícola, por sexo y región

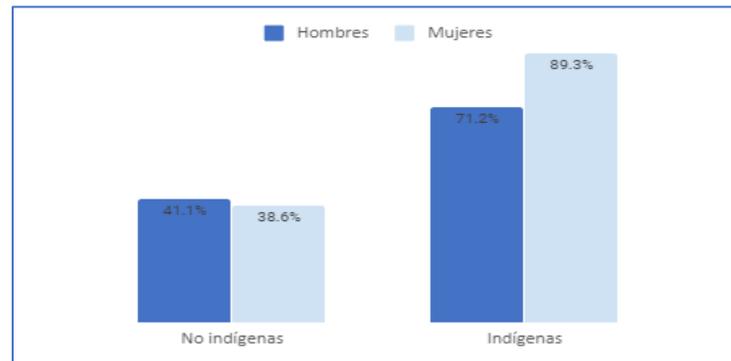
Años y sexo	Nacional	No indígenas	Indígenas
2006			
Total	46.30	43.05	72.00
Hombres	45.20	43.42	39.20
Mujeres	47.70	42.53	84.40
2007			
Total	44.10	43.37	75.40
Hombres	42.70	42.57	55.70
Mujeres	45.80	44.49	85.20
2008			
Total	42.80	42.20	79.80
Hombres	41.20	40.98	63.20
Mujeres	45.10	43.93	89.40
2009			
Total	42.10	41.37	74.30
Hombres	40.30	40.09	50.70
Mujeres	44.70	43.14	89.50
2010			
Total	41.10	40.44	71.50
Hombres	40.70	40.50	52.80
Mujeres	41.60	40.36	84.30
2011			
Total	37.20	36.41	81.21
Hombres	37.50	37.18	68.06
Mujeres	36.70	35.36	89.36
2012			
Total	38.60	36.58	78.91
Hombres	38.20	36.57	68.16
Mujeres	39.10	36.60	85.10
2013			
Total	38.60	37.78	84.90
Hombres	38.20	37.86	69.73
Mujeres	39.10	37.67	93.11
2014			
Total	39.10	38.49	82.04
Hombres	39.70	39.48	65.05
Mujeres	38.30	37.20	94.17
2015			
Total	39.90	39.24	80.00
Hombres	40.70	40.38	63.90
Mujeres	39.00	37.73	90.12
2016			
Total	40.20	39.42	80.96
Hombres	40.30	39.90	68.37
Mujeres	40.10	38.79	89.06
2017			
Total	40.80	40.00	83.19
Hombres	41.40	41.06	71.19
Mujeres	40.00	38.60	89.32

Fuente: Encuesta de Mercado Laboral, agosto

Nota: El empleo informal comprende a la población ocupada de 15 y más años de edad no agrícola, tanto en el sector formal como en el sector informal o en hogares durante un período de referencia determinado; considerando todas las ocupaciones a excepción de los gerentes, administradores(as) y profesionales, siempre y cuando trabajen por cuenta propia o como patronos. Esta información se basa en el "trabajo principal"⁸⁵

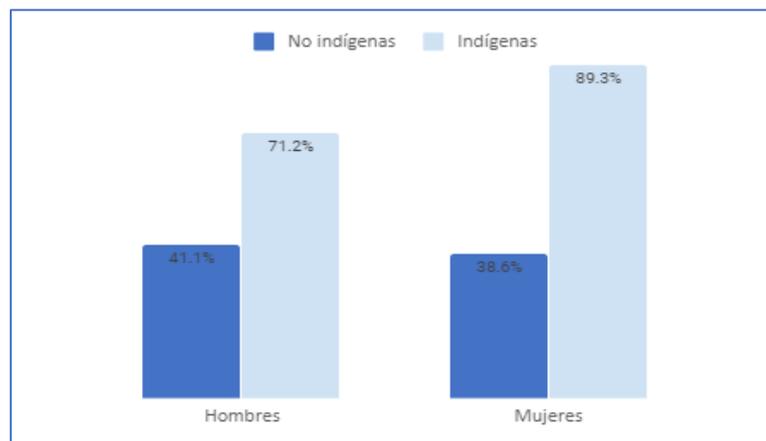
⁸⁵ <https://www.contraloria.gob.pa/INEC/archivos/P8771Definiciones.pdf>

Gráfico 15. Empleo informal como porcentaje de la población ocupada no agrícola, por sexo. Año 2017



Fuente: Encuesta de Mercado Laboral, agosto 2017

Gráfico 16. Empleo informal como porcentaje de la población ocupada no agrícola, por región: 2017



Fuente: Encuesta de Mercado Laboral, agosto 2017

4.5 Total de Actividad Emprendedora en Etapa Inicial (TEA) Mujeres/Hombres

Tabla 51. Actividad emprendedora en etapa inicial según sexo

Años	Mujeres/Hombres TEA
2009	0.75
2010	0.89
2011	1.23
2012	0.73
2013	0.90
2014	0.90
2015	0.90
2016	0.87
2017	0.78
Promedio	0.88

Fuente: Global Entrepreneurship Monitor

Nota: Definición: Porcentaje de mujeres entre 18 y 64 años que son empresarias incipientes, dueñas o gerentes de un nuevo negocio, dividido entre el porcentaje equivalente de su contraparte masculino.

5. Mujeres que viven en la pobreza

En Panamá la pobreza se encuentra especialmente concentrada en la niñez y la juventud, según muestra un estudio nacional⁸⁶, presentando un índice de pobreza en menores de 9 años que abarca al 43,7%. El mismo informe presenta unos índices de pobreza mayores en las Comarcas Indígenas. Así, mientras que el promedio de miembros del hogar en pobreza general para el país es de 3,9, en la comarca Emberá-Wounaan alcanza 10,2 personas; en la comarca Kuna Yala es de 7,4 y en la comarca Ngäbe-Buglé es de 6,2.

Se presenta virtualmente paridad en la proporción de hombres y mujeres entre el total de la población que vive en pobreza, tanto en regiones indígenas como no indígenas, con una proporción de mujeres ligeramente más alto.

Tabla 52. Proporción de mujeres entre el total de pobres según sexo y región. Años: 2006-2017

Año y sexo	Total	Regiones Indígenas	Regiones No Indígenas
2006			
Hombres	49.5%	50.6%	50.3%
Mujeres	50.5%	49.4%	49.7%
2007			
Hombres	49.4%	50.2%	50.6%
Mujeres	50.6%	49.8%	49.4%
2008			
Hombres	48.6%	48.5%	49.9%
Mujeres	51.4%	51.5%	50.1%
2009			
Hombres	49.2%	50.4%	49.1%
Mujeres	50.8%	49.6%	50.9%
2010			
Hombres	48.7%	49.5%	49.3%
Mujeres	51.3%	50.5%	50.7%
2011			
Hombres	48.3%	48.7%	48.8%
Mujeres	51.7%	51.3%	51.2%
2012			
Hombres	48.1%	48.5%	48.2%
Mujeres	51.9%	51.5%	51.8%
2013			
Hombres	48.1%	48.4%	49.0%
Mujeres	51.9%	51.6%	51.0%
2014			
Hombres	48.8%	49.5%	49.0%
Mujeres	51.2%	50.5%	51.0%
2015			
Hombres	47.9%	49.1%	48.1%
Mujeres	52.1%	50.9%	51.9%

86 Informe Nacional de Desarrollo Humano: El futuro es ahora. PNUD, 2014

Año y sexo	Total	Regiones Indígenas	Regiones No Indígenas
2016			
Hombres	47.4%	47.3%	48.6%
Mujeres	52.6%	52.7%	51.4%
2017			
Hombres	48.3%	49.0%	48.3%
Mujeres	51.7%	51.0%	51.7%

Fuente: Elaborado en la Dirección de Análisis Económico y Social del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) con base a las encuestas de hogares que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

6. Hogares

Son muchos los estudios que prueban la relación entre pobreza y jefatura de hogar femenina. Desde los primeros Informes de Desarrollo Humano realizados en la década de los 90 ya se viene apuntando el nexo entre pobreza, o feminización de la pobreza, y feminización de la jefatura de los hogares.

En los últimos años el porcentaje de hogares con "jefe" mujeres ha aumentado constantemente de aproximadamente un cuarto de los hogares a casi un tercio de los hogares (ver tabla 6.1). En el 2006 el 20% de las mujeres eran jefas de hogar, mientras que en el 2017 el 25% de las mujeres eran jefas de hogar (ver tabla 6.2). Aproximadamente la mitad de los hogares son familias nucleares, y un cuarto son familias extendidas, aunque la proporción de familias extendidas es algo mayor entre los hogares con jefa de hogar mujer que entre los hogares con jefe de hogar masculino (ver tabla 6.3).

6.1 Porcentaje de Hogares Encabezados por Mujeres y Hombres

Tabla 53. Porcentaje de hogares encabezados por mujeres y hombres

Año	Total de hogares	Jefe hombre	Jefa mujer
2006	842,56	73.01%	26.99%
2007	851,624	72.77%	27.23%
2008	880,257	70.60%	29.40%
2009	908,049	69.72%	30.28%
2010	915,543	71.01%	28.99%
2011	963,53	68.70%	31.30%
2012	1,017,636	68.55%	31.45%
2013	1,037,512	67.42%	32.58%
2014	1,064,279	67.99%	32.01%
2015	1,083,840	68.47%	31.53%
2016	1,101,804	68.26%	31.74%
2017	1,132,888	67.76%	32.24%

Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples y Censo de Población y Vivienda 2010

6.2 Porcentaje de la Población Total de Mujeres y Hombres Adultos que Son Jefe de Familia.

Tabla 54. Porcentaje de la población total de mujeres y hombres adultos que son jefe de familia

Año	Hombres	Mujeres
2006	56.11%	19.83%
2007	55.41%	19.96%
2008	54.66%	21.57%
2009	54.60%	22.45%
2010	53.97%	22.00%
2011	54.72%	23.08%
2012	54.86%	23.48%
2013	53.78%	24.25%
2014	54.49%	23.85%
2015	54.52%	23.43%
2016	54.04%	23.44%
2017	53.50%	24.16%

Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples y Censo de Población y Vivienda 2010

6.3 Población que Habita en Hogares Particulares, por Relación de Cónyuge e Hijo/as, según Tipo de Hogar y Sexo

Tabla 55. Porcentaje de población que habita en hogares particulares, por relación de cónyuge e hijos/as, según hogar y sexo. Año 2010

Parentesco y sexo	Total	Tipo de hogar			
		Unipersonal	Nuclear	Extenso	Compuesto
Jefe					
Total	915,554	15%	51%	27%	7%
Hombres	650,108	14%	56%	24%	6%
Mujeres	265,446	17%	40%	36%	7%
Cónyuge del jefe o la jefa					
Total	541,216	-	69%	25%	6%
Hombres	40,773	-	63%	31%	6%
Mujeres	500,443	-	69%	25%	6%
Hijo(a)					
Total	1,316,858	-	62%	32%	6%
Hombres	693,084	-	63%	31%	6%
Mujeres	623,774	-	60%	34%	6%
Yerno o nuera					
Total	55,165	-	-	91%	9%
Hombres	25,842	-	-	90%	10%
Mujeres	29,323	-	-	91%	9%
Nieto(a) o bisnieto(a)					
Total	225,665	-	-	90%	10%
Hombres	119,355	-	-	91%	9%
Mujeres	106,31	-	-	90%	10%

Parentesco y sexo	Total	Tipo de hogar			
		Unipersonal	Nuclear	Extenso	Compuesto
Padre o madre del jefe(a)					
Total	36,742	-	-	92%	8%
Hombres	8,532	-	-	92%	8%
Mujeres	28,21	-	-	92%	8%
Suegro(a)					
Total	16,637	-	-	87%	13%
Hombres	4,144	-	-	88%	12%
Mujeres	12,493	-	-	87%	13%
Otro pariente					
Total	157,442	-	-	86%	14%
Hombres	86,109	-	-	86%	14%
Mujeres	71,333	-	-	86%	14%
Servicio doméstico					
Total	7,076	-	-	-	100%
Hombres	953	-	-	-	100%
Mujeres	6,123	-	-	-	100%
No pariente					
Total	133,458	-	-	-	100%
Hombres	83,684	-	-	-	100%
Mujeres	49,774	-	-	-	100%

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010

IV. DIMENSIÓN ACCESO DE LAS MUJERES A RECURSOS

Resumen

Las mujeres panameñas gozan de propiedad sobre tierras en menor proporción que los hombres. Según los últimos datos de la Organización de las Naciones Unidas, el 70% de las titulaciones agrícolas pertenecen a hombres. En el 2018, el 42% de las titulaciones de tierras fueron registradas a nombre de una mujer. Por otro lado, la hipotecas en Panamá pertenecen ligeramente a más mujeres que a hombres. Los datos indican cercanía a paridad de acceso a la electricidad entre hombres y mujeres, con cierta ventaja para los hombres. Aunque las áreas indígenas tienen menor acceso a la electricidad en general, no se presentan diferencias entre regiones indígenas y no indígenas en cuanto a brecha por sexo. Encontramos paridad en el uso del internet y los celulares entre hombres y mujeres panameños/as. En cuanto a acceso a computadoras en el hogar, no hay diferencias entre hogares encabezados por hombres o por mujeres. Los títulos de propiedad de vehículos pertenecen a hombres más que a mujeres: por cada 3 mujeres dueñas de un vehículo hay 5 hombres dueños de un vehículo.

1. Derechos de propiedad de la mujer sobre la tierra, las casas y otros bienes.

“La discriminación en materia de derechos sobre la tierra constituye una violación de los derechos humanos”⁸⁷

Una de las dimensiones más determinantes para la igualdad de género, el empoderamiento y el bienestar de las mujeres es la que tiene que ver con el acceso a vivienda y tierras, algo muy relacionado con la autonomía económica abordada en una dimensión anterior. Además, el derecho a la tierra y a la vivienda son fundamentales para la seguridad física y económica de las mujeres, muy particularmente en contextos económicos rurales. Sin embargo, la brecha de género en la propiedad de la tierra y la vivienda, a pesar del avance en marcos normativos que protegen estos derechos, sigue siendo un reto en términos de igualdad de género.

Los déficits de propiedad de las mujeres tienen mucho que ver con prácticas patriarcales de propiedad aún vigentes, que implican la titularidad de las propiedades a nombre del hombre (como cabeza o jefe de familia), así como por la división de roles de género que ubica a los hombres en funciones productivas y con poder adquisitivo para realizar adquisiciones, en el sobreentendido de que también es de la mujer por ser su cónyuge. Sin embargo, las mujeres no siempre cuentan con mecanismos de protección que les asegure dicha propiedad conjunta, cuando ocurren, por ejemplo, casos de separación o divorcio de la pareja. Diversos estudios previos han apuntado la posición de vulnerabilidad en la que coloca a las mujeres la dependencia económica de los hombres, algo que las expone a situaciones de inseguridad y a la violencia.

En el marco normativo internacional de derechos humanos se reconoce amplia y específicamente el derecho universal a la propiedad, la vivienda y la tierra, sin distinción por sexo (Art.17 de la DUDH). Los Pactos de Derechos Humanos reafirman el derecho a una vivienda adecuada, sin discriminación de ninguna índole.

De manera particular, en relación a los derechos de las mujeres en el marco normativo internacional destaca la CEDAW en su artículo 16(h) cuando insta a los Estados Parte que adopten medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en aspectos relacionados con el matrimonio y los derechos familiares y, en ese sentido, garantizar “los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso”.

En Panamá, la Autoridad Nacional de Tierra (ANATI) y el Ministerio de Vivienda y Organización Territorial (MIVIOT) son las instituciones encargadas de definir y ejecutar las políticas públicas relativas a la administración de tierras y de vivienda. Dichas instituciones se encuentran con el mandato de aplicar el Capítulo VIII de la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres relativo a su acceso a la vivienda, reconociendo la misma como derecho fundamental de todo ser humano. En dicho sentido el Artículo 14 de la Ley 4 insta al Estado a “garantizar que cada panameña y panameño tenga una vivienda con condiciones mínimas que permitan tener una vida decorosa”.

En Panamá la legislación vigente garantiza a los cónyuges (con más de cinco años de convivencia) la posesión conjunta de los bienes adquiridos durante su unión, independientemente que la mujer no genere ingresos propios y dependa de los ingresos de su marido, con los que se adquirieron esos bienes.

Los datos recopilados en Panamá para esta dimensión muestran que las mujeres panameñas gozan de propiedad sobre tierras en menor proporción que los hombres. No existen datos más recientes fiables y accesibles que los que indicamos del año 2001, sin embargo, según datos de la Organización de las Naciones Unidas, el 70% de las titulaciones agrícolas pertenecen a hombres (ver tabla 1.1). En el 2018, el 42% de las titulaciones de tierras fueron registradas a nombre de una mujer. Aunque notamos que el gasto promedio en dólares pagado por el nuevo propietario por dichas tierras es el doble para los hombres que para las mujeres (ver tabla 1.2).

⁸⁷ FAO (2003) “Las cuestiones de género y el acceso a la tierra”.

1.1 Distribución de Titulaciones Agrícolas por Sexo

Tabla 56. Distribución de titulares de explotaciones agrícolas por sexo. Año 2001.

Total	Hombres	%	Mujeres	%
232464	164312	70.7	68152	29.3

Fuente: Food and Agriculture Organization of the United Nations.

Nota: Año más reciente disponible en datos FAO.

1.2 Mujeres con Títulos de Propiedad sobre Tierras

Tabla 57. Cantidad de titulaciones y gasto promedio en tierras según sexo, año 2018

	Número de titulaciones	Gasto Promedio (en dólares)
Hombres	168	10665
Mujeres	121	4955
Total	289	15620

Fuente: Autoridad Nacional de Administración de Tierras (ANATI)

2. Mujeres con acceso a crédito

El acceso a crédito constituye uno de los factores más importantes para el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres. Sin embargo, son varias las condiciones que hacen que dicho acceso no se encuentre generalizado.

Un estudio realizado en el país titulado "Emprendimiento económico de las mujeres y acceso al crédito en Panamá" en el marco del programa Agenda Económica de las Mujeres de PNUD-UNIFEM, presenta la inequidad existente en relación al acceso a crédito y, en particular, como éste condiciona el emprendimiento, la autonomía económica y el bienestar de las mujeres. Dicho estudio se hace eco de los datos recogidos por el CAF para América Latina, donde solo el "49% de las mujeres tienen una cuenta bancaria, el 11% ahorra y el 10% dispone de crédito, valores que para los hombres representan el 54%, 16% y el 13%"⁸⁸.

En Panamá, al igual que en el resto de la región las mujeres están sobrerrepresentadas, en relación a los hombres, en cuanto al acceso a microcréditos, según muestran las Instituciones de Microfinanzas (IMF). Así, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el porcentaje de mujeres prestatarias de las IMF es del 61,9%.

El vínculo entre acceso a crédito y acceso a la vivienda queda representado por las hipotecas. Sin embargo, en ese sentido, los datos recogidos indican que las hipotecas en Panamá pertenecen ligeramente a más mujeres que hombres (ver tabla 2.1). Es posible que esto tenga que ver con el alto porcentaje en Panamá de madres solteras y hogares con jefes de hogar que son mujeres.

⁸⁸ <https://www.caf.com/es/conocimiento/blog/2017/03/mujeres-y-financiamiento/>

Tabla 58. Pagos de hipotecas, por sexo. Año 2010.

Pago mensual de hipoteca	Total	Hombres	Mujeres
Total	446669	210852	235817
Menos de 25	5547	2710	2837
25-49	12324	5946	6378
50-99	58437	28135	30302
100-149	100122	47632	52490
150-199	71488	33560	37928
200-249	49377	22828	26549
250-299	31311	14605	16706
300-399	33194	15372	17822
400-499	16470	7717	8753
500-599	9649	4559	5090
600-699	6369	2978	3391
700-799	4565	2133	2432
800 y MAS	19946	9360	10586
No declarado	27870	13317	14553

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. Censo 2010

3. Tipo de Alumbrado que las Personas Tienen en su Hogar por Sexo según Provincia y Comarca

Dentro del acceso a recursos, uno de especial importancia para el bienestar es el acceso a la electricidad para uso doméstico. En este sentido, los datos indican cercanía a paridad de acceso a la electricidad entre hombres y mujeres, con cierta ventaja para los hombres. Aunque las áreas indígenas tienen menor acceso a la electricidad en general, no se presentan diferencias por sexo entre regiones indígenas y no indígenas.

Tabla 59. Tipo de alumbrado de las viviendas en las que habitan las personas en por sexo y región. Año 2010

Región	Tipo de Alumbrado	Total	Hombre	%	Mujer	%
Región No Indígena	Eléctrico público (compañía distribuidora)	2.774.009	1.365.851	49	1.408.158	51
	Eléctrico de la comunidad	14.128	7.220	51	6.908	49
	Eléctrico propio (planta)	15.712	8.481	54	7.231	46
	Queroseno o diésel	188.801	104.475	55	84.326	45
	Gas	2.292	1.243	54	1.049	46
	Velas	87.216	48.032	55	39.184	45
	Panel solar	22.958	12.522	55	10.436	45
	Otro	42.706	24.786	58	17.920	42

Región	Tipo de Alumbrado	Total	Hombre	%	Mujer	%
Región Indígena	Eléctrico público (compañía distribuidora)	8.728	4.476	51	4.252	49
	Eléctrico de la comunidad	3.466	1.669	48	1.797	52
	Eléctrico propio (planta)	2.457	1.249	51	1.208	49
	Queroseno o diésel	128.795	63.277	49	65.518	51
	Gas	723	364	50	359	50
	Velas	8.960	4.448	50	4.512	50
	Panel solar	7.019	3.436	49	3.583	51
	Otro	38.635	18.698	48	19.937	52

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo – INEC

4. Uso femenino de Internet y teléfonos celulares

Un estudio regional titulado “Usos de internet en Latinoamérica”⁸⁹ indica una penetración de internet (usuarios de internet versus población total) en nuestras sociedades que alcanza al 50% de la población. Entre ellos destacan algunos países con las tasas más altas, como son: Argentina (68%) Uruguay (63%), Chile (59%), Colombia (57%), Puerto Rico (55%). Panamá, sin embargo, no alcanza la media, situándose en un 44% de penetración de internet, una cifra que, según este mismo estudio, crece sostenidamente.

Son muchos los estudios que hacen referencia a la “brecha digital” entre hombres y mujeres para hacer referencia al acceso que unos y otras tienen a los servicios y recursos de información y comunicación digital. Dicha brecha, además, es aún mayor entre residentes en zonas rurales y urbanas, haciéndose más crítica en regiones indígenas en relación al resto del país. Para reducir esa brecha digital (étnica y de género) hasta el año 2020, en el 1er Congreso Regional de Telecomunicaciones se planteó la *Declaración de Panamá*.

Específicamente en lo que refiere al acceso a internet en Panamá, encontramos paridad entre hombres y mujeres en el uso del internet y los celulares (ver tablas 4.1 y 4.2).

4.1 Proporción de Personas que Usan Internet por Sexo

Tabla 60. Distribución de personas que usan internet por sexo

Años	Hombres	%	Mujeres	%
2014	39	48	43	52
2015	39	48	42	52
2016	50	49	53	51
2017	50	49	53	51

Fuente: World Economic forum

89 Tendencias Digitales (2017)

4.2 Proporción de Personas que Posee un Teléfono Celular Propio por Sexo

Tabla 61. Distribución de personas que poseen un teléfono celular propio por sexo y región. Año 2010

Sexo y teléfono celular	Región No Indígena	Región Indígena
Total	3,155,220	199,147
Sí	88.28%	32.28%
No	11.72%	67.72%
Hombres	1,577,201	97,826
Sí	87.29%	32.27%
No	12.71%	67.73%
Mujeres	1,578,019	101,321
Sí	89.26%	32.30%
No	10.74%	67.70%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo - INEC

5. Hogares Encabezados por Mujeres y Hombres: Porcentaje con una Computadora

En cuanto a acceso a computadoras en el hogar, observamos que no hay diferencias entre hogares encabezados por hombres o por mujeres.

Tabla 62. Distribución de hogares con una computadora por sexo. Año 2010

Computadora	Total	Hombre	%	Mujer	%
Sí	255099	180467	71	74632	29
No	660455	469641	71	190814	29

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo - INEC

6. Acceso de las Mujeres al Transporte

La propiedad de medios de transporte es un buen indicador para medir el tipo de movilidad de hombres y mujeres. En este sentido los datos recogidos permiten afirmar que los títulos de propiedad de vehículos pertenecen a hombres más que a mujeres: aproximadamente por cada 3 mujeres dueñas de un vehículo, hay 5 hombres dueños de un vehículo. La proporción de mujeres entre las personas con propiedad de vehículo es mucho menor en las provincias de Bocas del Toro y Darién que en el resto del país, siendo estas dos provincias con alto porcentaje de pobreza y de población indígena y afrodescendiente.

Tabla 63. Distribución de personas naturales con propiedad de por sexo y región. Año 2006-2018.

Provincia	Hombres	%	Mujeres	%	No definida	%
Total	352940	55	213603	33	71803	11
Bocas del Toro	1203	70	348	20	176	10
Chiriquí	39647	63	20548	33	2392	4
Coclé	10164	68	4511	30	337	2
Colón	11843	61	5422	28	2028	11
Darién	113	77	30	21	3	2
Herrera	10520	63	5234	31	1015	6
Los Santos	8290	66	3746	30	575	4
Panamá	258235	53	167790	34	64228	13
Veraguas	12925	65	5974	30	1049	5
No definida	31	44	19	27	21	29

Fuente: Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT)

Nota: Datos no definidos excluidos de la Región Indígena.

V. DIMENSIÓN AGENCIA DE LAS MUJERES

Resumen

La participación política de las mujeres en Panamá es alarmantemente baja. En los últimos años, se han presentado varias reformas y decretos que buscan impulsar la paridad de género en las postulaciones. Sin embargo, las estadísticas muestran que: las mujeres han sido entre un 10% y un 30% de los ministros del órgano ejecutivo, diputados de la asamblea legislativa y magistrados del órgano judicial; así mismo, representan menos del 25% de los cargos en las juntas directivas de los partidos políticos. Logran más paridad en la sociedad civil, por ejemplo, en organizaciones profesionales, aunque siguen siendo minoría entre los propietarios y líderes de las empresas. Adicionalmente, las mujeres son virtualmente inexistentes entre los Secretarios Generales de los Sindicatos de Trabajadores.

Adicional a la capacidad de influencia y toma de decisiones a nivel de participación política y civil, la agencia de las mujeres también es determinada por su capacidad de tomar decisiones autónomas en su vida personal. En relación a ello vemos, por ejemplo, que la mayoría de las mujeres panameñas casadas o en unión toman sus propias decisiones sobre la atención médica que reciben, sobre relaciones sexuales y el uso de anticonceptivos, y sobre compras importantes en el hogar, o bien lo hacen en conjunto con sus esposos. Sin embargo, en entre un 5% y un 25% de los casos es el esposo el que decide por ella. Notamos que el porcentaje de esos casos es considerablemente más alto en las regiones indígenas que en las regiones no indígenas. Finalmente vemos que, según la *Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva*, el porcentaje de mujeres casadas, unidas o sexualmente activas a nivel nacional que utilizan métodos anticonceptivos ha bajado de aproximadamente un 60% en el 2009 a un 40% en el 2014⁹⁰.

90 Tabla 7.4.1, pág. 109. Recuperado de: <http://panama.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/encuesta-nacional-de-salud-sexual-y-reproductiva-panam%25C3%25A1-2014-2015%20.pdf>

Introducción

La CEDAW establece que todos los Estados deben tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación de las mujeres de la vida política y pública del país, velando por su efectiva participación en cargos de elección popular. Precisamente el Comité de la CEDAW realizó observaciones constantes en los últimos años para que se tomaran las medidas que permitan que los partidos políticos asuman el compromiso para la inclusión de las mujeres.

La Constitución Política de la República de Panamá establece en su Capítulo de Derechos Políticos que “son ciudadanos de la República todos los panameños mayores de dieciocho años, sin distinción de sexo” (Art. 131), para después afirmar que los derechos políticos y la capacidad para ejercer cargos públicos, con mando y jurisdicción se reservan a estos ciudadanos. El reconocimiento del derecho a voto de las mujeres se estableció en Panamá en el año 1941 después de una lucha intensa de sufragistas panameñas, entre quienes destaca la abogada Clara González.

Panamá es uno de los países de la región con menor representación de mujeres en puestos políticos (legislativos o ejecutivos). “El primero de julio de 2009, la Asamblea Nacional de Panamá se convirtió en la legislatura nacional con la menor representación de mujeres en toda América Latina”⁹¹.

Dando respuesta a la baja representación de mujeres en la política y tomando acción para eliminar la discriminación de las mujeres en la participación política se han adoptado en el país una serie de reformas legislativas al Código Electoral. Cabe destacar la Ley 22 de julio de 1997 que adiciona el artículo 182 A al Código Electoral, conocida como la Ley de Cuotas, que establece que los partidos políticos deberán garantizar que al menos el 30% de sus candidatas a cargos de elección popular, sean mujeres.

A pesar del importante avance que esta reforma legislativa supuso en términos de equidad en la participación política para las mujeres, lo cierto es que desde que se estableció se ha dado una muy baja implementación por parte de los partidos. Diversos analistas atribuyen esto a la falta de sanción impuesta a los partidos políticos que no cumplen y a la posibilidad que abre la propia ley a quienes no cumplan con la cuota femenina “los partidos políticos podrán llenarlo con otro de sus miembros que aspire a los respectivos cargos de elección”. (Artículo 239)

Precisamente, el bajo cumplimiento de la ley del 30% por parte de los partidos políticos en Panamá generó que diversos organismos de mujeres y en particular el Foro Nacional de Mujeres de Partidos Políticos, decidieran plantear una Reforma dirigida a la paridad.

Así es como se plantea la Ley 54 de septiembre de 2012, que reforma el artículo 239 del Código Electoral y establece que en las elecciones internas de los partidos políticos en postulaciones deberán asegurarse que las mujeres representen un 50%. El Tribunal Electoral en un polémico Decreto de abril del 2018 derogó la paridad de género, y en menos de tres semanas, tras las oposición y críticas recibidas por el movimiento de mujeres, el Pleno del Tribunal Electoral rectificó y aprobó el Decreto 27 de 11 de mayo del 2018 para regresar al compromiso de garantizar la paridad en la postulación de los partidos políticos. Entre sus procedimientos establece que: “Si un partido en sus procesos internos escoge solamente precandidatos principales, quienes sean elegidos como suplentes, de común acuerdo con el colectivo, deben escoger a una persona de distinto género del principal; se destaca que si un partido decide postular por nóminas completas (principal y suplente), los integrantes de cada nómina deben ser de género diferente”. Igualmente establece que los partidos que no cumplan con la paridad en sus postulaciones en sus nóminas, serán rechazadas.

91 Harry Brown (2010) Las Reformas Electorales en Panamá: Claves de desarrollo Humano para la toma de decisiones. PNUD Panamá.

1. Mujeres en el Órgano Ejecutivo

Panamá ha tenido una sola presidente mujer, Mireya Moscoso, de 1999 a 2004. Sin embargo, no ha habido mujeres presidentes durante los 12 años a los que se refiere este estudio. Aunque el valor absoluto se mantenga igual, como algunos de los otros países participantes sí han tenido presidentes mujeres en los últimos doce años y Panamá no, hemos ido bajando de puesto en el ranking, aún tomando en cuenta que se han incluido cada vez más países en el ranking (ver tabla 1.1). Durante los últimos 12 años, el porcentaje de ministras mujeres en Panamá ha oscilado entre el 13% y el 30%, sin una clara tendencia hacia el incremento de la participación femenina (ver tabla 1.2).

1.1 Años con Jefa de Estado (últimos 50)

Tabla 64. Años con Jefe de Estado Mujer en los últimos 50 años.+

Años	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ranking	13 /115	13 /128	14 /130	15 /134	17 /134	18 /135	18 /135	18 /136	21 /143	24 /145	27 /144	26 /144
Valor	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11	0.11

Fuente: Global Gender Gap Report

Nota: Valor = 0.00 Desigualdad/ 1.00 Igualdad. Ranking = La cantidad de países participantes (denominador) varía de año en año.

1.2 Participación de las Mujeres en Puestos Ministeriales del Gobierno

Tabla 65. Distribución de cargos en el órgano ejecutivo por sexo

Años	Total Ministros	Masculinos	%	Femeninos	%
2008-2010	16	13	81%	3	19%
2011-2013	15	12	80%	3	20%
2014-2016	15	13	87%	2	13%
2017	17	12	71%	5	29%

Fuente: Informe Clara González, pág. 44 informe 2008-2010; pág. 111 informe 2011-2013; Inter-Parliamentary Union; y Página Web del Presidencia del Gobierno de la República de Panamá <https://www.presidencia.gob.pa/Ministros>.

2. Mujeres en el Órgano Legislativo

La participación de mujeres en el órgano legislativo panameño es baja, manteniéndose por debajo del 20% (ver tabla 2.1). Además, notamos que hay mayor representación entre cargos como suplente que como principal, detonando una jerarquía de género (ver tabla 2.2). Hay que destacar que, además, no se notan tendencias claras de mejora. Adicionalmente, no hay diferencias notables en regiones no indígenas y regiones indígenas. En el 2018, ambos circuitos correspondientes a comarcas poseen un 20% de mujeres diputadas.

2.1 Porcentaje de Mujeres que Ocupan Escaños en la Cámara Baja del Parlamento

Tabla 66. Participación porcentual de mujeres que ocupan escaños en la cámara baja del parlamento

Años	Totalidad de asientos en el Parlamento	Número de mujeres	Participación Porcentual
2006	78	13	16.7
2007	78	13	16.7
2008	78	13	16.7
2009	71	6	8.5
2010	71	6	8.5
2011	71	6	8.5
2012	71	6	8.5
2013	71	6	8.5
2014	57	11	19.3
2015	71	13	18.3
2016	71	13	18.3
2017	71	13	18.3

Fuente: Inter-Parliamentary Union

2.2 Distribución de cargos en la Asamblea Nacional de la República de Panamá por Sexo

Tabla 67. Distribución de cargos en la Asamblea Nacional de la República de Panamá por sexo. Años: 2009-14.

Diputados/as Electos/as	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Total	142	120	84.5	22	15.4
Principales	71	65	91.5	6	8.4
Suplentes	71	55	77.4	16	22.5

Fuente: Tribunal electoral

3. Mujeres en el Órgano Judicial

Las mujeres son la gran minoría entre los magistrados del órgano judicial.

Tabla 68. Distribución de cargos de magistrado/a de la República de Panamá. Año 2013.

Órgano Judicial	Titular				Suplente			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Total	9	100%	-	0%	4	67%	2	33%
Sala 2ª de lo Penal	3	100%	-	0%	2	100%	-	0%
Sala 3ª Contencioso Admin.	3	100%	-	0%	1	100%	-	0%
Sala 4ª Negocios Generales	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Secretaría Nacional	-	0%	-	0%	-	0%	1	100%

Fuente: Órgano Judicial.

4. Mujeres en Posiciones de Liderazgo en Política Subnacional y Sociedad Civil

Las mujeres son aproximadamente el 10% de los alcaldes del país (ver tabla 4.1), menos de un tercio de los miembros de juntas directivas de organizaciones profesionales (ver tabla 4.2), y aproximadamente un 20% de los miembros de las juntas directivas de partidos políticos (ver tabla 4.3).

4.1 Mujeres alcaldesas (total país)

Tabla 69. Alcaldes en la República de Panamá. Años: 2006-2013.

Sexo	Porcentajes
Mujeres (%)	9.3%
Hombres (%)	90.7%

Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

4.2 Mujeres en Juntas Directivas de Organizaciones Profesionales

Tabla 70. Distribución en juntas directivas de Organizaciones Profesionales por sexo.

Organizaciones Profesionales, Años.	Total	Sexo			
		Hombres	%	Mujeres	%
Colegio de abogados / Junta Directiva 2015-2017					
Presidente	1	1	100%	0	0%
Primer Vicepresidente	1	1	100%	0	0%
Segundo Vicepresidente	1	1	100%	0	0%
Secretarios	12	8	67%	4	33%
Tribunal de Honor (miembros principales)	5	2	40%	3	60%
Tribunal de Honor (miembros secundarios)	5	2	40%	3	60%
Colegio de Ingenieros electricistas, mecánicos y de la industria 2017-2018					
Director	1	1	100%	0	0%
Tesorero	1	1	100%	0	0%
Secretario	1	1	100%	0	0%
Colegio de Arquitectos/ Junta Directiva 2018					
Director	1	1	0%	0	0%
Tesorero	1	0	0%	1	0%
Secretario	1	1	0%	0	0%
Colegio de Ingenieros Civiles/ Junta Directiva 2018					
Director	1	1	100%	0	0%
Tesorero	1	1	100%	0	0%
Secretario	1	1	100%	0	0%

Organizaciones Profesionales, Años.	Total	Sexo			
		Hombres	%	Mujeres	%
Colegio Médico /Junta Directiva 2018					
Presidenta	1	0	0%	1	100%
Vicepresidenta	1	0	0%	1	100%
Secretaria	1	0	0%	1	100%
Subsecretario	1	1	100%	0	0%
Tesorero	1	1	100%	0	0%
Subtesorero	1	1	100%	0	0%
Vocal	1	0	0%	1	100%
Presidente en licencia	1	1	100%	0	0%
Secretario en licencia	1	1	100%	0	0%
Coordinadores de comisiones permanentes	4	4	100%	0	0%
Delegados y representantes	15	13	87%	2	13%

Fuente: Elaboración propia con datos de las páginas web de cada asociación

4.3 Conformación de las Juntas Directivas de los Partidos Político, según Partido por Sexo

Tabla 71. Distribución porcentual de las juntas directivas de los partidos según partido por sexo

Años	Partido Político	Hombres	%	Mujeres	%
Total		280	78	81	22
2006	Partido Popular	16	94	1	6
	Molirena	34	77	10	23
	Partido Panameñista	14	93	1	7
2007	Cambio Democrático	4	80	1	20
	Vanguardia Moral de la Patria (extinto)	8	73	3	27
	Unión Patriótica (extinto)	14	82	3	18
2008	Partido Revolucionario Democrático	8	89	1	11
	Molirena	22	88	3	12
2009	Partido Revolucionario Democrático	8	89	1	11
	Partido Popular	23	66	12	34
2011	Partido Panameñista	11	100	0	0
	Cambio Democrático	22	81	5	19
2015	Partido Popular	15	83	3	17
2016	Partido Revolucionario Democrático	7	70	3	30
	Partido Panameñista	11	100	0	0
2018	Molirena	30	64	17	36
	Cambio Democrático	7	78	2	22
	Frente Amplio por la Democracia	15	58	11	42
	Partido Alianza	11	73	4	27

Fuente: Tribunal Electoral

5. Participación en Estructuras de Poder Empresarial

La Ley 56 del 2017 establece que las juntas directivas de instituciones del Gobierno Central, empresas públicas, intermediarios financieros y aquellas que contemplen esta figura, deberán contar con un 30% de mujeres en la totalidad de sus cargos.

Entre el 2011 y el 2014, aproximadamente el 25% de la junta directiva del Consejo Nacional de la Empresa privada han sido mujeres, sin embargo, ninguna fue presidente (ver tabla 5.1). Aunque no tenemos los datos detallados de la conformación de la junta directiva de esos años, el CONEP informa que ha tenido cuatro mujeres presidentes en su historia: la primera en 1998, y dos de ellas desde el 2016. De los últimos 12 presidentes anuales de la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa, 3 han sido mujeres (ver tabla 5.2). Entre un cuarto y un tercio de los propietarios o alta gerencia de las empresas panameñas son mujeres (ver tabla 5.3). Parece haber una ligera tendencia hacia la mejora en este campo.

5.1 Distribución de Cargos de la Junta Directiva del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)

Tabla 72. Distribución de cargos de la Junta Directiva del Consejo Nacional de la Empresa Privada por sexo.

Cargo	H	M	Cargo	H	M	Cargo	H	M
2011-2012	86%	14%	2012-2013	86%	14%	2013-2014	57%	43%
Presidente/a	1	-	Presidente/a	1	-	Presidente/a	1	-
Vicepresidente/a	1	-	Vicepresidente/a	1	-	Vicepresidente/a	1	-
Secretario/a	1	-	Secretario/a	1	-	Secretario/a	1	-
Tesorero/a	-	1	Tesorero/a	-	1	Tesorero/a	-	1
Vocal 1	1	-	Vocal 1	1	-	Vocal 1	1	-
Vocal 2	1	-	Vocal 2	1	-	Vocal 2	-	1
Vocal 3	1	-	Vocal 3	1	-	Vocal 3	-	1

Fuente: Consejo Nacional de la Empresa Privada

5.2 Distribución de la presidencia de la Asociación de Ejecutivos de Empresa

Tabla 73. Presidentes de la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa (APEDE) por sexo y períodos

Periodo	Hombre	Mujer
2006-2007	1	-
2007-2008	1	-
2008-2009	1	-
2009-2010	1	-
2010-2011	1	-
2011-2012	1	-
2012-2013	1	-
2013-2014	1	-
2014-2015	-	1
2015-2016	-	1
2016-2017	1	-
2018-2019	-	1

Fuente: Elaboración propia con datos de la página web de APEDE

5.3 Empresas cuyos Propietarios o Alta Dirección Incluyen Mujeres

Tabla 74. Participación de mujeres en estructuras de poder empresarial como propietarias y cargos de alta dirección

Años	Propietarios	Dirección
2013	25%	24%
2014	25%	24%
2015	25%	24%
2016	25%	24%
2017	33%	31%

Fuente: Global Gender Gap Report

6. Mujeres en las Organizaciones Sindicales

Las mujeres son casi inexistentes entre los líderes de organizaciones sindicales. De hecho, entre el 2011 y el 2013, ninguna de las centrales y confederaciones sindicales de Panamá tuvo una Secretaria General. Actualmente la profesora Nelva Reyes es la Secretaria General de Central General de Trabajadores de Panamá.

Tabla 75. Distribución del cargo de Secretaría General de las Centrales y Confederaciones Sindicales por sexo. Años: 2011-2013

Centrales y Confederaciones	Sexo del cargo	
	Hombre	Mujer
Central de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP)	1	-
Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP)	1	-
Central General de Trabajadores de Panamá (CGTP)	1	-
Central Gremial de Trabajadores (CGT)	1	-
Convergencia Sindical (CS)	1	-
Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI)	1	-
Central Casa Sindical (CCS)	1	-
Confederación Unión General de Trabajadores (UGT)	1	-

Fuente: VI Informe Clara González (2011-2013)

Nota: (1) pertenencia del sexo al cargo en las diversas Centrales y Confederaciones, (-) no pertenencia del sexo al cargo en las diversas Centrales y Confederaciones.

7. Autonomía de la mujer en el manejo de sus ingresos y algunas decisiones en el hogar

Uno de los indicadores de autonomía de las mujeres más relevantes tiene que ver con las decisiones que se toman en el hogar. Entre ellas las decisiones que tienen que ver con gastos familiares domésticos, o decisiones que tienen que ver con la salud sexual y reproductiva de las mujeres. La mayoría de las mujeres deciden ellas mismas o junto a su esposo: cómo usar el dinero de los ingresos de la mujer, el tratamiento médico para la mujer, las compras del hogar y el uso de anticonceptivos femeninos (75 a 90%). Sin embargo, notamos diferencias notables en la autonomía de la mujer en regiones indígenas, donde la proporción de mujeres cuyos esposos deciden por ellas es entre 40% y 30% más que en las regiones no indígenas.

7.1 Distribución Porcentual de Mujeres de 15 a 40 Años en Unión con Remuneración, por Persona que Decide cómo Usar el Dinero de la Entrevistada por Región y Provincia

Tabla 76. Distribución porcentual de mujeres unidas con remuneración de 15 a 40 años, que decide cómo usar el dinero de la entrevista según región

Región	Total	La propia mujer decide	El esposo decide por ella	El esposo junto a ella decide	Otras personas
2009					
Total	199295	61.04	5.17	31.60	0.48
Regiones no indígenas	197686	64.71	2.98	30.57	0.24
Regiones indígenas	1609	44.50	15.05	36.25	1.55
2014-2015					
Total	317140	45.44	10.74	43.76	0.09
Regiones no indígenas	301094	45.20	10.40	44.31	0.10
Regiones Indígenas	16046	47.60	14.13	38.20	0.00

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva

Nota: Toma en cuenta remuneración en dinero recibida durante los 12 meses anteriores a la encuesta. Los datos de 2014-2015 para las comarcas Emberá-Wounaan y Guna Yala, que forman parte del aglomerado de regiones indígenas, deben ser analizados con precaución debido a limitaciones estadísticas.

7.2 Distribución Porcentual de Mujeres entre 15 a 49 Años Casadas o en Unión, por Persona que Toma la Decisión sobre la Atención Médica que la Mujer Recibe por Región.

Tabla 77. Distribución porcentual de mujeres casadas o unidas entre 15 a 49 años que deciden la atención médica según región. Años 2014-2015

Región	Total	La propia mujer decide	El esposo decide por ella	El esposo junto a ella decide	Otras personas
Total	654051	49.44	9.88	40.46	0.15
Regiones no indígenas	615385	47.61	8.58	43.52	0.20
Regiones indígenas	38666	54.93	13.80	31.27	0.00

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva

Nota: Los datos de 2009 de las regiones indígenas no incluyen a Guna Yala. Los datos de 2014-2014 correspondiente a la provincia de Guna Yala, que forman parte del aglomerado de regiones indígenas, se basan en 25-49 casos no ponderados en el denominador y deben ser analizados con precaución.

7.3 Distribución Porcentual de Mujeres entre 15 a 49 Años Casada o en Unión, por Persona que Toma la Decisión sobre las Compras Importantes en el Hogar por Región

Tabla 78. Distribución porcentual de mujeres casadas o unidas entre 15 a 49 años que deciden la compra importante según región. Años: 2014-2015.

Región	Total	La propia mujer decide	El esposo decide por ella	El esposo junto a ella decide	Parientes	Otras personas
Total	654051	27.03	17.13	55.30	0.29	0.19
Regiones no indígenas	615385	23.39	14.46	61.49	0.39	0.21
Regiones indígenas	38666	37.97	25.13	36.73	0.00	0.13

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva

7.4 Distribución Porcentual de Mujeres entre 15 a 49 Años Casadas o en Unión, por Persona que Toma la Decisión sobre el Uso de Anticonceptivo que ella Usa por Región

Tabla 79. Distribución porcentual de mujeres casadas o unidas entre 15 a 49 años que deciden el uso de anticonceptivos según región. Años: 2014-2015.

Región	Total	La propia mujer decide	El esposo decide por ella	El esposo junto a ella decide	Otras personas
Total	330430	36.85	11.54	48.69	1.96
Regiones no indígenas	319250	37.09	11.00	49.99	1.97
Regiones indígenas	11180	34.70	16.40	37.00	1.87

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva

Nota: Los números correspondiente a la provincia de Guna Yala, que forman parte del aglomerado de regiones indígenas, se basan en 25-49 casos no ponderados en el denominador y deben ser analizados con precaución.

8. Mujeres casadas o en unión que pueden negociar con sus esposos sobre sexualidad

La gran mayoría de las mujeres panameñas casadas pueden negociar el uso de un condón con sus esposos (85%) y negarse a tener relaciones sexuales con sus parejas (89%). Sin embargo, las diferencias entre las regiones indígenas y no indígenas son notables ya que, en las regiones indígenas, la proporción de mujeres que expresan no poder hacerlo es el doble o hasta el triple que en las regiones no indígenas.

8.1 Mujeres que Expresan que Pueden Negociar el Uso de un Condón con sus Esposos

Tabla 80. Distribución Porcentual de mujeres entre 15 – 49 años casadas o en unión que pueden pedir a sus esposos/compañeros que usen un condón si ella quisiera que él lo usará, por región. Años: 2014-2015

Región	Total	Sí (%)	No(%)	No sabe (%)
Total	653,167			
Regiones no indígenas	614,501	89.47	6.88	3.68
Regiones indígenas	38,666	71.27	15.57	13.20

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva

8.2 Mujeres que Expresan que Pueden Negarse a Tener una Relación Sexual con sus Parejas

Tabla 81. Distribución Porcentual de mujeres actualmente casadas o en unión que admiten que pueden negarse a tener una relación sexual con su pareja si ellas lo desean por región. Años: 2014 -2015.

Región	Total	Sí	No	No sabe
Total	653997	88.67	7.89	3.46
Regiones no indígenas	615331	92.49	5.61	1.92
Regiones indígenas	38666	77.20	14.73	8.07

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva

9. Uso de anticonceptivos

Aproximadamente la mitad de las mujeres panameñas entre 15 y 49 años utilizan algún método anticonceptivo; la gran mayoría de las cuales utilizan métodos modernos. Según los datos de la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (ENASSER), el porcentaje ha bajado de aproximadamente un 60% a aproximadamente un 40% entre el 2009 y el 2015. Al hablar con expertos y ejecutores de la encuesta, no logramos identificar posibles causas sospechadas, ni confirmar la comparabilidad estadística de los datos.

9.1 Distribución Porcentual de Mujeres de 15-49 años que Utilizan Algún Método Anticonceptivo (Moderno o Tradicional)

Tabla 82. Distribución porcentual de mujeres de 15-49 años en uso de métodos anticonceptivos femeninos (moderno o tradicional)

Mujeres	%
2009	62.5
2014-2015	42.2

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva

9.2 Prevalencia de Anticonceptivos Femeninos: Cualquier Método Moderno

Tabla 83. Distribución porcentual de mujeres de 15-49 años en uso de métodos anticonceptivos femeninos modernos

Mujeres	%	Mujeres	%
2009		2014-2015	
Total de mujeres	59.4	Total de mujeres	39.1
Casadas o unidas	59.3	Casadas o unidas	46.4
Sexualmente activas no casadas o unidas	59.9	Sexualmente activas no casadas o unidas	57.9

Fuente: Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva

VI. DIMENSIÓN OPORTUNIDAD Y CAPACIDAD

Resumen

La gran mayoría de la población panameña está alfabetizada, aunque hay una marcada diferencia entre las regiones indígenas y el resto del país, y los hombres panameños tienen un nivel de alfabetización ligeramente más alto que las mujeres. Los mayores niveles de desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a alfabetización se dan en las regiones indígenas, donde hay una diferencia de aproximadamente 15 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Aún más, si observamos las tasas de alfabetización de mujeres indígenas y no indígenas observamos cómo la brecha étnica entre mujeres supera incluso la brecha de género (entre hombres y mujeres, indígenas o no indígenas), con una diferencia de 25 puntos porcentuales entre unas y otras.

En promedio nacional, las mujeres tienen más años de estudio que los hombres. Sin embargo, en las regiones indígenas, los hombres tienen aproximadamente 1.5 años de educación más que las mujeres. Adicionalmente, la diferencia entre las regiones indígenas y las no indígenas es preocupante, teniendo la población de las regiones indígenas menos de la mitad de años de estudio que la población en las regiones no indígenas.

La cobertura en preescolar y primaria mantiene paridad por sexo. En la educación secundaria y superior, la tasa de matriculación pasa a ser más alta para las mujeres que para los hombres. La cobertura en primaria es de alrededor del 90%, bajando a alrededor del 70% en secundaria, con menos del 60% de los jóvenes completando la educación secundaria.

En general, la alta tasa de deserción afecta mucho más a los hombres que a las mujeres. La tasa de estudiantes embarazadas es también preocupante, y esta es el doble en las regiones indígenas. Aproximadamente 1 de cada 5 estudiantes mujeres que desertan la educación secundaria indican el embarazo, el matrimonio o la unión como la causa.

Las niñas panameñas presentaron mejores logros que los niños en todos los grados y asignaturas evaluadas en el Tercer Estudio Comparativo Explicativo (TERCE), aplicado periódicamente en Latinoamérica por UNESCO para medir conocimientos en ciencias, matemáticas y lenguaje. De hecho, las niñas panameñas son las únicas de toda la región que mantienen su ventaja sobre los niños en matemáticas de 6to grado, y tienen la mayor ventaja sobre sus compatriotas masculinos de todos los países de la región en ciencias de 6to grado⁹².

El índice de competencia en el inglés de los hombres panameños es ligeramente más alto que las mujeres.

La tasa de matriculación en educación terciaria es aproximadamente 50%, siendo la de las mujeres más alta que la de los hombres: aproximadamente un 60% de los estudiantes universitarios son mujeres. Adicionalmente, las mujeres culminan los estudios a nivel de licenciatura en mayor proporción que los hombres, ya que aproximadamente el 65% de los graduados son mujeres. A nivel de estudios de posgrado, encontramos que entre la población con maestrías, la mayoría son mujeres (alrededor de un 60%), mientras que entre la población con doctorados, la mayoría son hombres (también alrededor de un 60%).

En los programas de promoción de CTI también se observa que las niñas participan más que los niños en los programas de estudios más bajos, pero a medida que avanza la carrera académica y científica la tendencia se revierte y pasa a haber una ventaja por parte de los hombres (fenómeno conocido como "efecto tijera"). Encontramos que los niños participan más en las olimpiadas de matemáticas que las niñas. Más mujeres que hombres participan en el programa de jóvenes científicos (feria científica) y el programa para estudiantes con talento académico liderados por SENACYT.

92 LLECE, Informe de Resultados TERCE: Logros de Aprendizaje, 2015. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002435/243532S.pdf>

De las becas para estudiar doctorados, las beneficiarias de la mayor parte de las becas para estudiar dentro del país son mujeres, mientras que lo opuesto aplica a las becas para estudiar fuera del país. De las becas de estudio otorgadas por SENACYT, más hombres que mujeres han sido beneficiarios, aunque varía por nivel de estudio, siendo los hombres mayoría en carreras técnicas, postgrados, doctorados y post-doctorados; mientras que las mujeres alcanzan paridad en las licenciaturas y maestrías. Adicionalmente, la SENACYT ofrece un programa para apoyar la reinserción al país de ex-becarios de doctorado del que se han beneficiado casi el doble de hombres que de mujeres.

Introducción

La educación es uno de los derechos humanos fundamentales, tal y como recoge, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

“Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. (Artículo 26.1. DUDH, 1948).

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. (...) la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales” (Art. 13. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976).

En el marco de los Derechos Humanos específicos destacan los marcos normativos internacionales que recogen los derechos de los niños y las mujeres en relación a la educación, haciendo énfasis en el principio de igualdad y no discriminación. La *Convención de los Derechos del Niño* (1990) recoge el derecho a la educación (Artículos 28 y 29) e insta a los Estados firmantes a alcanzar el objetivo del acceso universal de los niños a educación con igualdad de oportunidades y encaminada a desarrollar las capacidades del niño, su identidad y su libertad. Por su parte, la *Convención de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, 1979) establece que: “los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres” (Art. 10, CEDAW)

Entre las iniciativas y acuerdos alcanzados a nivel global para alcanzar el derecho universal a la educación destaca el *Foro Mundial sobre Educación* (Dakar, 2000) y el “Marco de Acción de Dakar – Programa Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes” que incluye 6 objetivos a los que se comprometieron a cumplir los estados firmantes para el año 2015, entre ellos la universalización de la enseñanza primaria.

En esta misma línea, los *Objetivos de Desarrollo del Milenio* (ODM) de las Naciones Unidas, planteados hasta 2015, establecían el Objetivo N°2 de “lograr la educación primaria universal” (ODM 2); a los que le siguen los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* y en particular el ODS 4: “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, adoptado por la comunidad internacional.

A nivel nacional, el marco jurídico e institucional se hace eco de este derecho humano universal a la educación. Este queda recogido en la Constitución Política de la República de Panamá y en la Ley de Educación 47 (1946) y sus sucesivas reformas⁹³, unificadas en el Decreto Ejecutivo N.º 305 de 30 de abril de 2004, que inicia su articulado con un compromiso claro y rotundo por la igualdad en el derecho a la

⁹³ Reformada por la Ley 34 (1995); La Ley 50 (2002) y la Ley 60 (2003)

educación, “la educación es un derecho y un deber de la persona humana, sin distinción de edad, etnia, sexo, religión, posición económica, social o ideas políticas (...)” (Art. 1, Ley 47)

Ley 4 de *Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* (1999), en su Capítulo IX establece medidas para hacer valer el derecho a la educación en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, y propone medidas específicas a promover en esa dirección.

A pesar de este marco normativo internacional y nacional rotundo y amplio que recoge el derecho humano universal y fundamental a la educación sin discriminación, aún existen niños, y aún más niñas, que se encuentran privados de este derecho en su totalidad. “Las estadísticas indican que hay una brecha de escolaridad de 6 años, entre los jóvenes más pobres (7.2 en el decil 1) y los más ricos (13.5 en el decil 10), en Panamá”⁹⁴

El sistema educativo panameño comienza con la educación inicial (que incluye cuidado infantil, maternal, y pre-escolar). A continuación, se encuentra la Educación Básica General, la cual es obligatoria. La Educación Básica General incluye: primaria (1ero a 6to grado) y pre-media (7mo a 9no grado). La Educación Básica General es seguida por la educación media (10mo a 12vo grado), en la cual los estudiantes se especializan según el tipo de bachiller que seleccionen (por ejemplo, ciencia o comercio). La educación media no es obligatoria. La educación primaria, pre-media y media corresponden en términos internacionales a la educación primaria y secundaria. El último nivel de educación en Panamá es la educación superior universitaria, que corresponde en términos internacionales a la educación terciaria. Esta inicia con licenciaturas, y continúa con posgrados, maestrías y doctorados. En todos los niveles existen instituciones oficiales (gratuitas para los estudiantes y gestionadas con fondos públicos), e instituciones particulares (las cuales cobran por sus servicios y son gestionadas con fondos privados).

Tabla 84. Niveles de la educación en el sistema panameño y su internacional equivalente

Sistema Panameño				Internacional Equivalente		
Nivel	Sub-Nivel	Duración	Edades	Nivel	Duración	Edades
Inicial	Cuidado Infantil y Maternal	Varía	0-3	Pre-primaria	Varía	0-5
	Preescolar	2 años	4-5			
Básica General	Primaria	6 años	6-11	Primaria	6 años	6-11
	Pre-Media	3 años	12-14	Secundaria	6 años	12-17
Media		3 años	15-17			
Superior		Varía	18+	Terciaria	Varía	18+

Fuente: CIEdu Panamá

1. Alfabetización Femenina

Uno de los indicadores básicos de acceso y disfrute al derecho a la educación es la tasa de alfabetización. La gran mayoría de la población panameña está alfabetizada, aunque hay una marcada diferencia entre las regiones indígenas y el resto del país. Al observar los datos a nivel nacional vemos que los hombres panameños tienen un nivel de alfabetización ligeramente más alto que las mujeres (aproximadamente 1 punto porcentual). Sin embargo, al desagregar las regiones indígenas de las regiones no indígenas, vemos que en realidad en las regiones no indígenas hay paridad. Es más, la inequidad entre hombres y mujeres en cuanto a alfabetización se concentra únicamente en las regiones indígenas, donde en el 2007 había una diferencia de más de 20 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Afortunadamente, esa diferencia ha bajado aproximadamente 15 puntos porcentuales en los últimos años, pero sigue siendo alarmante.

94 VI Informe Clara González sobre la situación de la mujer (2011-2013) INAMU.

Si observamos las tasas de alfabetización de mujeres indígenas y no indígenas observamos cómo la brecha étnica entre mujeres supera incluso la brecha de género (entre hombres y mujeres, indígenas o no indígenas), siendo la tasa de alfabetización para las mujeres indígenas en el último año analizado de 75,36% y para las mujeres no indígenas de 98,53%, por tanto, una diferencia de más de 23 puntos.

Al desagregar los datos por provincia y comarca, vemos que en todo el país, menos en las comarcas Emberá-Wounaan y Ngäbe-Buglé y la provincia de Bocas del Toro (una provincia con alta población afrodescendiente e indígena), las mujeres tienen tasa de alfabetización ligeramente mayor que los hombres. En la comarca Kuna Yala, hay paridad de alfabetización entre hombres y mujeres.

Tabla 85. Nivel de alfabetización de la población de 15 a 49 años de edad, por sexo y región

Año	Nacional		Regiones No Indígenas		Regiones Indígenas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2007	97.08%	95.58%	97.95%	97.95%	83.52%	61.62%
2008	97.34%	96.32%	97.94%	98.04%	87.51%	71.27%
2009	97.61%	96.68%	98.33%	98.21%	85.98%	73.82%
2010	96.93%	95.89%	97.54%	97.46%	82.71%	64.88%
2011	-	-	-	-	-	-
2012	97.57%	96.32%	98.24%	98.05%	85.31%	69.21%
2013	97.48%	96.39%	98.20%	98.02%	83.46%	68.22%
2014	97.44%	96.44%	98.24%	98.23%	81.12%	66.29%
2015	97.52%	96.61%	98.33%	98.29%	81.01%	67.34%
2016	98.05%	97.24%	98.57%	98.67%	86.98%	72.59%
2017	98.17%	97.27%	98.62%	98.53%	89.03%	75.36%

Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples y Censo de Población y Vivienda 2010

2. Nivel de Logro Educativo

Según los datos presentados por el VI Informe Clara González sobre la situación de la mujer en Panamá (INAMU, 2017): "en el promedio nacional de años de estudio para la población de 15 años y más, las mujeres logran 10.1 años, es decir su nivel educativo es hasta décimo grado de media y los hombres 9.3 años, hasta noveno grado. El análisis por área geográfica resalta grandes diferencias: en el área urbana las mujeres tienen un promedio de 11.2 años y logran una ventaja sobre los hombres de 0.5 años; en el área rural el promedio de años para las mujeres es de 8.3 años y tienen una ventaja sobre los hombres de 0.7 años; en el área indígena, se invierte la relación y las mujeres tienen un promedio de 6.4 años de escolaridad, lo que muestra una considerable brecha con las urbanas (casi 5 años) y rurales (casi 2 años), y frente a los hombres indígenas de 0.7 años menos (7.1 años)".

Los datos presentados a continuación muestran que, en el promedio nacional, las mujeres tienen más años de estudio que los hombres (aproximadamente medio año), aunque la diferencia parece venir disminuyendo. Sin embargo, las comarcas indígenas y la provincia de Bocas del Toro son la excepción, ya que, en ellas, los hombres tienen más años de estudio que las mujeres. En las regiones indígenas, los hombres tienen aproximadamente 1.5 años de educación más que las mujeres. Adicionalmente, la diferencia entre las regiones indígenas y no indígenas es preocupante, teniendo la población de las regiones indígenas menos de la mitad de años de estudio que la población en las regiones no indígenas.

Tabla 86. Promedio de años de estudio para la población de 15 años y más por sexo, según área geográfica

Años y sexo	Nacional	No indígena	Indígena
2006			
Total	9.07	9.29	4.30
Hombres	8.89	9.06	5.27
Mujeres	9.24	9.51	3.42
2007			
Total	9.18	9.45	4.58
Hombres	8.99	9.19	5.40
Mujeres	9.36	9.69	3.83
2008			
Total	9.27	9.54	4.84
Hombres	9.08	9.27	5.73
Mujeres	9.46	9.79	4.06
2009			
Total	9.36	9.64	4.74
Hombres	9.14	9.35	5.56
Mujeres	9.58	9.91	3.97
2010			
Total	9.54	8.56	4.58
Hombres	9.27	8.25	5.45
Mujeres	9.81	8.87	3.75
2011			
Total	9.59	9.79	5.62
Hombres	9.34	9.47	6.53
Mujeres	9.82	10.09	4.86
2012			
Total	9.70	9.98	4.62
Hombres	9.38	9.60	5.30
Mujeres	10.01	10.35	4.01
2013			
Total	9.79	10.06	4.51
Hombres	9.53	9.74	5.25
Mujeres	10.03	10.35	3.85
2014			
Total	9.89	10.17	4.46
Hombres	9.66	9.87	5.18
Mujeres	10.12	10.44	3.85
2015			
Total	9.97	10.24	4.55
Hombres	9.74	9.93	5.44
Mujeres	10.19	10.52	3.82
2016			
Total	10.09	10.34	4.98
Hombres	9.89	10.07	5.82
Mujeres	10.28	10.59	4.30
2017			
Total	10.17	10.41	5.18
Hombres	9.91	10.08	5.98
Mujeres	10.42	10.72	4.51

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010 y Encuesta de Propósitos Múltiples. Nota: Para los años de educación, se tomó en cuenta la educación formal. Es decir, primaria, secundaria y superior universitaria.

3. Matriculación en Preescolar, Primaria y Secundaria por Sexo

La cobertura está calculada utilizando la matrícula reportada por el MEDUCA al INEC para cada año sobre la población estimada para ese año de la edad correspondiente. La cobertura en preescolar ha ido aumentando notablemente del 65% al 80% aproximadamente, manteniendo paridad de sexo. La presencia de datos que indican una matrícula mayor a la cantidad de población de la edad correspondiente en el país, pareciera indicar poca fiabilidad en los procesos estadísticos y/o de recolección de datos de matrícula en MEDUCA, lo cual también es sugerido en los últimos años por notas metodológicas en los informes de datos que indican que no todas las escuelas han reportado datos al momento de la generación del informe, o que hay una diferencia entre los datos reportados de manera tradicional (en hojas físicas) versus aquellos reportados en el nuevo sistema de datos digital.

En la educación secundaria y superior, la tasa de matriculación pasa a ser más alta para las mujeres que para los hombres. La cobertura en pre-media ha aumentado del 80 al 90% aproximadamente, manteniendo una ligera ventaja para las mujeres. La cobertura de educación media ha aumentado ligeramente (de un 54 a un 58% aproximadamente), manteniendo las mujeres una ventaja considerable. La cobertura en educación superior, también ha aumentado, y la ventaja de las mujeres sobre los hombres también ha crecido. En términos generales, los datos reflejan que las mujeres presentan mayor participación en el sistema educativo.

Tabla 87. Cobertura educativa por sexo y nivel

Año y sexo	Total	Preescolar	Primaria	Secundaria (Pre-media y media)	Pre-media	Media
2006						
Hombres	73.75	64.00	108.73	65.45	79.74	50.36
Mujeres	76.45	64.90	105.58	70.78	82.38	58.62
2007						
Hombres	74.95	68.00	109.50	65.92	81.19	49.84
Mujeres	74.08	64.52	102.15	68.12	79.80	55.82
2008						
Hombres	-	66.00	-	66.42	82.93	49.02
Mujeres	77.07	66.28	104.78	71.65	85.55	57.09
2009						
Hombres	74.00	63.00	106.13	67.37	84.64	49.14
Mujeres	76.71	63.20	102.77	72.82	87.89	56.87
2010						
Hombres	75.03	64.00	105.23	69.02	88.73	48.23
Mujeres	77.19	64.28	101.67	73.60	90.00	56.40
2011						
Hombres	74.02	63.00	104.20	68.11	87.16	47.93
Mujeres	76.94	63.60	101.30	73.56	89.46	56.81
2012						
Hombres	77.21	71.00	103.14	70.88	89.59	51.42
Mujeres	79.64	71.27	100.17	75.77	90.73	60.24
2013						
Hombres	78.10	72.00	102.33	72.25	91.03	52.86
Mujeres	80.68	72.54	99.58	77.25	92.20	61.84
2014						
Hombres	77.46	74.00	99.68	71.40	89.93	52.34
Mujeres	80.67	75.13	97.29	77.11	91.23	62.61

Año y sexo	Total	Preescolar	Primaria	Secundaria (Pre-media y media)	Pre-media	Media
2015						
Hombres	78.98	80.00	97.38	72.69	90.25	54.71
Mujeres	81.32	81.55	94.91	76.81	91.19	62.12

Fuente: Centro de Investigación Educativa de Panamá, con datos del INEC y MEDUCA.

Nota: No es posible calcular cobertura 2008 de primaria o total, porque en INEC falta el dato de población estimada de hombres de 11 años para 2008.

4. Tasa de Deserción en Educación Primaria y Secundaria por Región y Sexo

La deserción del sistema educativo es un indicador revelador en términos de género. En relación a ello nos interesa conocer quienes desertan y por qué se produce dicha deserción. Los datos recogidos muestran dinámicas de género que explican la deserción de niños y niñas respectivamente, aunque los números presenten una aparente paridad.

La tasa de deserción total en el país no sigue un patrón claro de incremento o disminución. De hecho, su variabilidad puede indicar baja fiabilidad de los datos.

Las regiones indígenas tienden a presentar tasas de deserción que son el doble de aquella de las regiones no indígenas. Dentro de las regiones no indígenas, la provincia de Panamá, y las provincias de Darién y Bocas del Toro (provincias con alta población afrodescendiente e indígena) presentan una problemática de deserción mayor que el resto del país. En general, la deserción afecta mucho más a los hombres que a las mujeres, aunque la diferencia es menor en las comarcas, en algunas de las cuales en algunos años las mujeres han presentado una tasa de deserción mayor que los hombres.

Según la Encuesta de Usos Múltiples del INEC de marzo 2015, los motivos principales por los que tanto hombres como mujeres no asisten a la escuela son principalmente la falta de interés (39.8% de los hombres y 22% de las mujeres) y la falta de recursos económicos (18% de los hombres y 13.5% de las mujeres). Sin embargo, se presentan diferencias notables en cuanto a las otras razones expuestas para no asistir a la escuela según los datos de la Encuesta De Usos Múltiples. Un 9.2% de las mujeres que no asisten a la escuela indicó que la razón fue un embarazo (siendo esa la tercera razón más común para las mujeres), mientras que sólo un 0.1% de los hombres indicó el embarazo de su pareja como razón. De la misma manera, la cuarta razón más común para las mujeres es el haberse casado o unido (9%), mientras que sólo un 0.1% de los hombres indicó dejar de asistir a la escuela por esta razón. Por el otro lado, el tener que trabajar es la tercera razón más común para los hombres (8.3%) (lo cual podría estar asociado al embarazo de sus parejas o al haberse casado o unido, pero los datos no permiten discernirlo), y la razón para sólo un 5.2% de las mujeres. Las enfermedades y la distancia de la vivienda a la escuela afectan de manera más o menos constante a hombres y mujeres; mientras que las mujeres citan como razón el tener que ayudar con los quehaceres domésticos casi tres veces más que los hombres (3.4% vs 1.3%).

Tabla 88. Tasa de deserción en educación primaria y secundaria en la República de Panamá, por región y sexo: Años 2006-2015

Años y sexo	Primaria			pre-media y Media		
	Total	No indígenas	Indígenas	Total	No indígenas	Indígenas
2006						
Total	1.34	1.08	3.40	2.37	2.26	6.20
Hombres	1.45	1.19	3.49	3.31	3.14	7.96
Mujeres	1.22	0.97	3.30	1.46	1.42	3.33
2007						
Total	1.33	0.92	4.49	-	-	-
Hombres	1.51	1.11	4.59	-	-	-
Mujeres	1.12	0.72	4.39	-	-	-
2008						
Total	1.43	1.03	4.41	3.69	3.56	6.50
Hombres	1.67	1.31	4.27	3.87	3.77	5.53
Mujeres	1.17	0.73	4.56	3.52	3.37	7.92
2009						
Total	0.53	0.29	2.31	1.52	1.46	2.77
Hombres	0.67	0.45	2.32	1.61	1.58	2.08
Mujeres	0.38	0.12	2.30	1.43	1.35	3.79
2010						
Total	1.69	1.51	2.97	4.80	4.69	6.89
Hombres	1.93	1.73	3.23	5.43	5.37	6.35
Mujeres	1.44	1.26	2.67	4.19	4.04	7.68
2011						
Total	1.20	0.99	2.62	5.54	5.51	6.08
Hombres	1.44	1.21	2.91	5.64	5.65	5.42
Mujeres	0.95	0.75	2.31	5.45	5.38	6.99
2012						
Total	1.00	0.74	2.65	2.93	2.60	8.06
Hombres	1.19	0.98	2.45	3.17	2.89	7.05
Mujeres	0.79	0.48	2.87	2.68	2.33	9.43
2013						
Total	1.12	0.82	3.00	3.64	3.43	6.70
Hombres	1.03	0.70	3.08	4.41	4.29	5.98
Mujeres	1.22	0.95	2.91	2.89	2.62	7.63
2014						
Total	1.08	0.89	2.31	4.40	4.14	7.89
Hombres	1.21	1.02	2.41	4.79	4.57	7.27
Mujeres	0.93	0.74	2.20	4.02	3.73	8.72
2015						
Total	1.82	1.79	2.26	5.52	5.33	7.98
Hombres	1.86	1.78	2.27	5.95	5.76	8.06
Mujeres	1.78	1.80	2.25	5.10	4.91	7.87
2016						
Total	1.05	0.65	0.80	2.65	2.62	-
Hombres	1.00	0.60	0.81	2.75	2.87	-
Mujeres	1.09	0.70	0.80	2.50	2.36	-

Fuente: Datos de educación del INEC y MEDUCA

5. Estudiantes Embarazadas

Entre las causas de la deserción femenina en Panamá observamos la incidencia de los embarazos y las uniones o matrimonios precoces. La Ley 60 del 2016 (que reforma la Ley 29 de 2002 que garantiza la salud y la educación adolescente embarazada) constituye el marco legal nacional dirigido a mejorar la calidad de vida de las adolescentes embarazadas⁹⁵, dictando disposiciones específicas en relación a la permanencia de la misma en el sistema educativo. Entre otras establece que el MEDUCA garantizará la aplicación de un sistema de módulos u otra metodología que permita que la adolescente lleve a término su curso, así como dará seguimiento a las mismas a través de los gabinetes psicopedagógicos de los centros educativos; medidas que en la práctica no se están aplicando.

Dada la alta prevalencia de embarazos adolescentes en el país (ver dimensión salud), no es sorpresa que la tasa de estudiantes embarazadas es preocupante. Además, en la sección de deserción (indicador 5 de esta dimensión) vemos que aproximadamente 1 de cada 5 estudiantes mujeres que desertan indican el embarazo, el matrimonio o la unión como la causa. Si analizamos la distribución geográfica de las alumnas embarazadas, vemos que, en primaria, el mayor número de embarazadas se concentra en la provincia de Bocas del Toro y Darién (provincias con alta población afropanameña e indígena) y en las comarcas indígenas. La situación es también preocupante en las Provincias de Panamá y Panamá Oeste.

Sin embargo, al comparar el número de estudiantes embarazadas en pre-media y media y la matrícula en el mismo nivel, observamos que la tasa de estudiantes embarazadas en las comarcas indígenas tiende a ser el doble que en el resto del país; una tendencia que no ha mejorado en los últimos años.

5.1 Alumnas Embarazadas en Primaria, Pre-media y Media por Región

Tabla 89. Alumnas embarazadas atendidas en la educación primaria, pre-media y media oficial según región y porcentaje que representan en el total de matrícula

Año	Región	Total	Primaria		Pre-media/ Media	
			Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa
2011	Total	1,268	67	0.03	1,201	0.82
	Regiones No Indígenas	1,172	52	0.03	1,112	0.81
	Regiones Indígenas	96	15	0.05	81	1.22
2012	Total	1,312	30	0.01	1,282	0.84
	Regiones No Indígenas	1,151	23	0.01	1,128	0.78
	Regiones Indígenas	161	7	0.03	154	2.02
2013	Total	1,32	69	0.03	1,251	0.80
	Regiones No Indígenas	1,184	49	0.03	1,135	0.76
	Regiones Indígenas	136	20	0.07	116	1.35
2014	Total	762	43	0.02	719	0.45
	Regiones No Indígenas	697	39	0.02	658	0.44
	Regiones Indígenas	65	4	0.01	61	0.67
2015	Total	1,433	52	0.03	1,381	0.86
	Regiones No Indígenas	1,228	40	0.02	1,188	0.79
	Regiones Indígenas	205	12	0.04	193	1.90
2016	Total	1,38	60	0.03	1,32	0.86
	Regiones No Indígenas	1,178	51	0.03	1,127	0.79
	Regiones Indígenas	202	9	0.03	193	1.75

Fuente: Ministerio de Educación - MEDUCA y Datos de Educación del INEC. Nota: Las columnas de tasa representan el porcentaje de la matrícula de las regiones y nivel correspondiente que representan la cantidad de estudiantes embarazadas reportadas.

⁹⁵ Entendida como "menor de edad en estado de gestación"

5.2 Alumnas embarazadas en pre-media y media por grado.

Tabla 90. Alumnas embarazadas en pre-media y media por grado

Año	Grado					
	7	8	9	10	11	12
2011	73	112	190	205	280	341
2012	60	124	194	218	297	389
2013	50	105	211	208	317	360

Fuente: Informe Clara González 2011-2013

6. Puntaje Promedio en TERCE, por Grado y Sexo, según Materias Evaluadas.

No solo es revelador el diagnóstico cuantitativo de la participación de niños y niñas en el sistema de educación, sino también su desempeño y sus logros. En este sentido, las niñas panameñas presentaron mejores logros que los niños en todos los grados y asignaturas evaluadas en el Tercer Estudio Comparativo Explicativo (TERCE) aplicado periódicamente en Latinoamérica por UNESCO para medir conocimientos en ciencias, matemáticas y lenguaje. De hecho, las niñas panameñas son las únicas de toda la región que mantienen su ventaja sobre los niños en matemáticas de 6to grado, y tienen la mayor ventaja sobre sus compatriotas masculinos de todos los países de la región en ciencias de 6to grado⁹⁶.

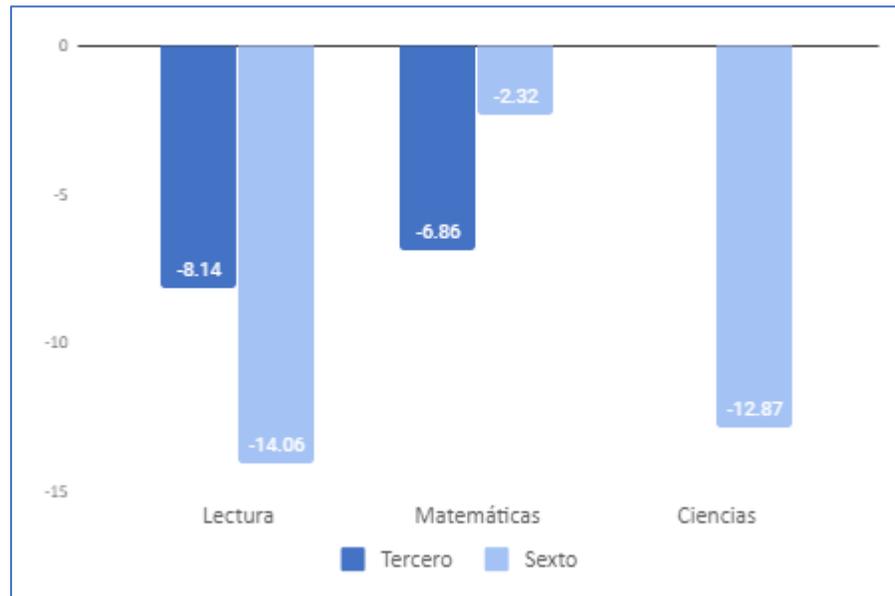
Tabla 91. Puntaje promedio de estudiantes en la República de Panamá en TERCE, por grado y sexo, según materias. Año 2013.

Asignaturas	Grado	
	Tercero	Sexto
Lectura		
Diferencia (niño-niña)	-8.14	-14.06
Niños	485.75	475.4
Niñas	493.89	489.46
Matemáticas		
Diferencia (niño-niña)	-6.86	-2.32
Niños	490.87	460.31
Niñas	497.73	462.63
Ciencias		
Diferencia (niño-niña)	-	-12.87
Niños	-	468.56
Niñas	-	481.43

Fuente: Tercer Estudio Comparativo y Explicativo (TERCE) de la UNESCO.

Nota: (-) No fue evaluado

Gráfico 17. Diferencia niño-niña puntaje promedio de estudiantes en la República de Panamá en TERCE, según materias. Año 2013



Fuente: Tercer Estudio Comparativo y Explicativo (TERCE) de la UNESCO

7. Nivel de Inglés por Sexo

El índice de competencia en el inglés de los hombres panameños es ligeramente más alto que el de las mujeres.

Tabla 92. Nivel de inglés en la República de Panamá por sexo. Año 2017.

Hombres	Mujeres
52.05	49.59

8. Educación Terciaria

En Panamá la tasa de matriculación en educación terciaria es aproximadamente la mitad de las personas de la edad correspondiente; sin embargo, las mujeres panameñas presentan una tasa de matriculación más alta que los hombres, con una diferencia aproximada de 11 puntos porcentuales.

Aproximadamente un 60% de los estudiantes universitarios son mujeres, proporción que se ha mantenido sin cambios desde hace más de una década. Adicionalmente, las mujeres culminan los estudios a nivel de licenciatura en mayor proporción que los hombres, ya que aproximadamente el 65% de los graduados son mujeres.

De modo general, las mujeres tienen mayor presencia en el nivel universitario, tanto en universidades oficiales como particulares⁹⁷.

⁹⁷ VI Informe Clara González sobre la situación de la mujer en Panamá (2011-2013), INAMU.

A nivel de estudios de posgrado, encontramos otro ejemplo del efecto *tijera*: entre la población con maestrías la mayoría son mujeres (alrededor de un 60%), mientras que entre la población con doctorados la mayoría son hombres (también alrededor de un 60%). Es importante notar que esta población se concentra en las regiones no indígenas del país y es prácticamente inexistente en las regiones indígenas. Esta diferencia no parece estar disminuyendo.

8.1 Tasa de Matriculación en Educación Terciaria por Sexo

La tasa bruta de matriculación se calcula como el total de personas matriculadas en el nivel terciario o universitario, independientemente de la edad, dividido la población perteneciente al grupo quinquenal, partiendo de la edad en la que deberían finalizar la secundaria.

Tabla 93. Tasa bruta de matriculación en educación terciaria, por sexo.

Año	Total	Hombres	Mujeres
2008	43.39	34.39	52.70
2009	43.33	34.44	52.51
2010	44.26	35.10	53.71
2011	42.17	33.20	51.41
2012	43.92	34.57	53.54
2013
2014	44.52	34.53	54.81
2015	47.27	36.85	58.00

Fuente: Unesco Institute of Statistics

8.2 Matrícula de universidades por Sexo

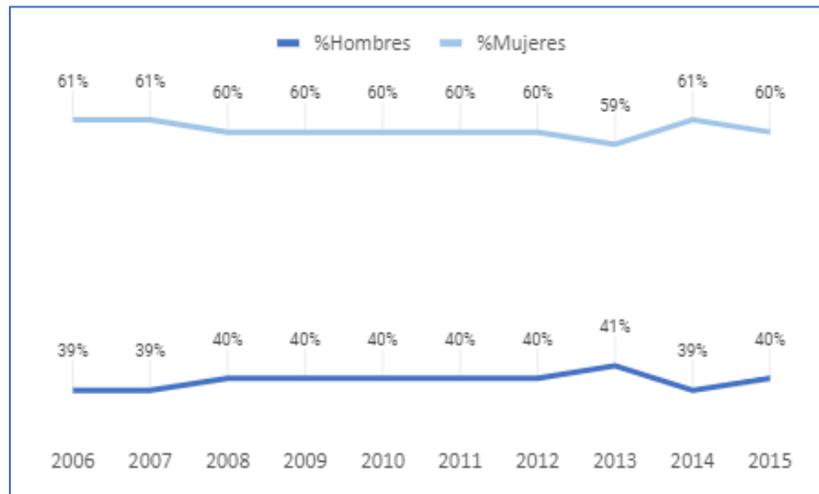
Tabla 94. Matrícula de universidades oficiales y particulares por sexo

2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
%H	%M																		
39	61	39	61	40	60	40	60	40	60	40	60	40	60	41	59	39	61	40	60

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo

Nota: (-) cantidad nula o cero.

Gráfico 18. Matrícula de universidades en la República de Panamá, por sexo y sector.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo

8.3 Egreso de las Universidades por Sexo

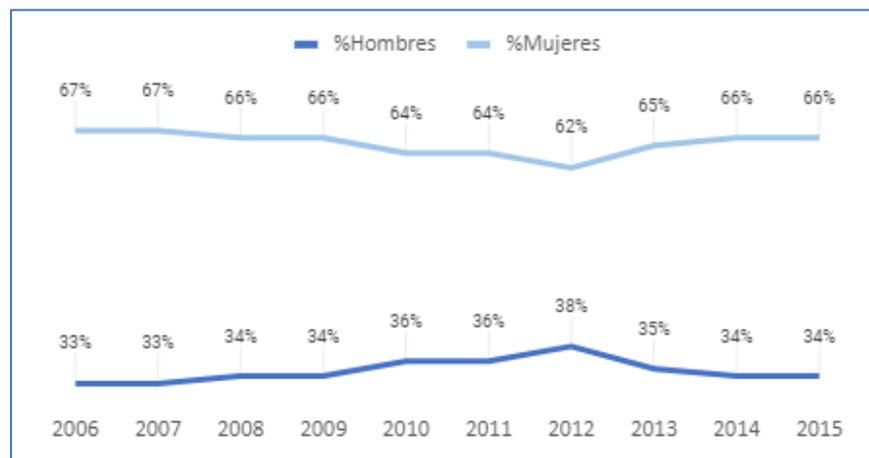
Tabla 95. Egresados de universidades en la República de Panamá por sexo

2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
%H	%M																		
33	67	33	67	34	66	34	66	36	64	36	64	38	62	35	65	34	66	34	66

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo

Nota: (-) cantidad nula o cero.

Gráfico 19. Egresados de universidades en la República de Panamá, por sexo.



8.4 Maestrías y Doctorados, Distribución por Sexo

Tabla 96. Distribución de Graduados en maestría y doctorado por sexo

Año	Maestría				Doctorado			
	H	%	M	%	H	%	M	%
	1206	40	1778	60	166	61	104	39
2011	157	44	199	56	24	63	14	37
2012	160	37	273	63	31	72	12	28
2013	152	38	246	62	23	55	19	45
2014	179	42	250	58	23	62	14	38
2015	183	43	243	57	18	75	6	25
2016	171	42	240	58	22	58	16	42
2017	204	38	327	62	25	52	23	48

Fuente: Encuesta de Usos Múltiples – INEC

9. Beneficiarios de Programas de Promoción de CTI

En Panamá se ofrecen por parte de instituciones públicas y privadas diversos programas de promoción de CTI. En particular destacan los programas de la SENACYT, el MEDUCA y el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU).

Uno de los programas del MEDUCA es la *Olimpiada Panameña de Matemática (OPM)*, que es una competencia realizada entre estudiantes de séptimo a duodécimo grado en base a sus habilidades matemáticas. Los datos recogidos muestran cómo en este programa se observa que los niños participan más que las niñas.

En la SENACYT destacamos el *Programa Interinstitucional de Seguimiento de Talento (PISTA)* que es uno de los programas de promoción de CTI dirigidos a niños y jóvenes, a partir de séptimo grado, que cuenten con potencial de talento académico comprobado a través de pruebas psicológicas⁹⁸. Su objetivo principal es "detectar, desarrollar y dar seguimiento a niños y jóvenes panameños con talento académico a través de un programa de enriquecimiento extracurricular de formación integral para profundizar el aprendizaje de manera innovadora y cultivar la pasión por el conocimiento"⁹⁹. Según los datos obtenidos de dicho programa desagregados por sexo, las jóvenes de secundaria participan más que los hombres.

Otro de los programas de promoción de CTI de la SENACYT es *Jóvenes Científicos*, un programa dirigido a adolescentes de entre 13 y 17 años, entre quienes se promueven sus vocaciones científicas y tecnológicas a través del desarrollo de un proyecto de investigación guiado por un mentor científico. Dichos proyectos son presentados en una actividad organizada por el MEDUCA denominada "Feria de Ingenio Juvenil" donde los Jóvenes Científicos y otros Jóvenes identificados por las Ferias Regionales del MEDUCA presentan sus proyectos de investigación. En todos los años en los que se ha celebrado este programa, las mujeres han participado más que los hombres.

Entre los programas de promoción de CTI destacamos los programas de becas de estudio del IFARHU y la SENACYT. El IFARHU da becas para estudiar doctorados, tanto en ciencias como en otros campos, en Panamá o en el extranjero. Dentro de los beneficiarios de este programa, notamos que las beneficiarias de la mayor parte de las becas para estudiar dentro del país son mujeres, mientras que lo opuesto aplica a las

⁹⁸ Niños y jóvenes que demuestran una habilidad intelectual o una aptitud académica específica, significativamente superior a sus pares

⁹⁹ Recuperado de: <http://www.senacyt.gob.pa/programa-pista/>

becas para estudiar fuera del país. Esta tendencia podría ser reflejo de percepciones y prácticas tradicionales sobre roles dentro de la familia y la movilidad de las jóvenes.

La Dirección de Gestión de Ciencia y Tecnología de la SENACYT también otorga becas de estudio, pero enfocados en campos científicos. Observamos como, más hombres que mujeres han sido beneficiarios de becas de SENACYT, aunque varía por nivel de estudio, siendo los hombres mayoría en carreras técnicas, postgrados, doctorados y post-doctorados; mientras que las mujeres alcanzan paridad en las licenciaturas y maestrías.

Adicionalmente, la SENACYT ofrece un programa para apoyar la reinserción al país de ex-becarios. En el año en el que el programa de reinserción de becarios de SENACYT incluyó becarios a nivel de maestría hubo equidad de género. Sin embargo, a nivel de doctorado se han beneficiado del programa de reinserción casi el doble de hombres que de mujeres. Esta realidad es reflejo, al menos en parte, del hecho de que más hombres que mujeres estudian doctorados en el extranjero con becas de la SENACYT.

De modo general se observa como en los Programas de Promoción de CTI se produce el “efecto tijera”: las niñas participan más que los niños en programas de primaria y secundaria, pero a medida que avanzan en su carrera académica y científica la tendencia se revierte y pasa a haber una ventaja por parte de los hombres. Este fenómeno se observa, sobre todo, en las becas ofrecidas por la SENACYT para los niveles de licenciatura, maestría y doctorado, donde ellas van reduciendo su presencia progresivamente en relación a ellos.

9.1 Participación Femenina en las Olimpiadas Nacionales de Matemáticas

Tabla 97. Participación en las Olimpiadas Nacionales de Matemáticas en la República de Panamá por sexo y grado

Año y Grado	Total	Hombres	%	Femenino	%
2017					
7,8 Y 9	827	458	55.38	369	44.62
10, 11 Y 12	599	351	58.60	248	41.40
2018					
7,8 Y 9	734	393	53.54	341	46.46
10, 11 Y 12	608	359	59.05	249	40.95

Fuente: Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación – SENACYT

9.2 Estudiantes que participan en el Programa PISTA para estudiantes con talento académico de SENACYT

Tabla 98. Estudiantes que participaron en el Programa PISTA en la República de Panamá por sexo. Año 2017-2018.

Niñas	Niños
100	80

Fuente: SENACYT

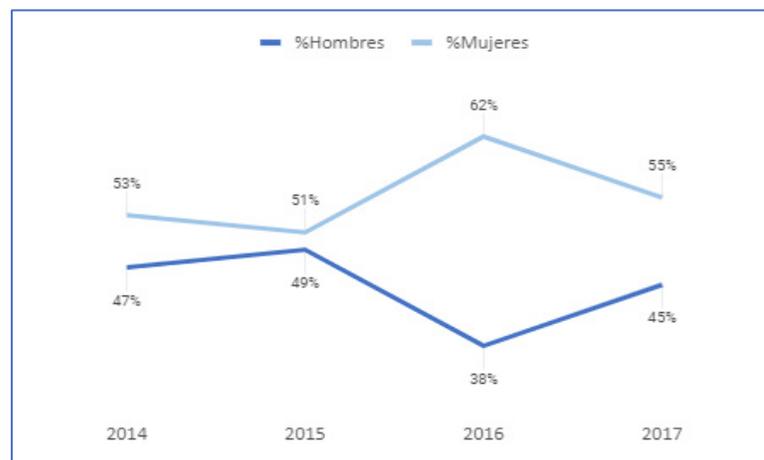
9.3 Participación femenina en programa de Jóvenes Científicos de SENACYT para la Feria Científica Nacional (Feria del Ingenio).

Tabla 99. Participantes del Programa Jóvenes Científicos por sexo

Año/Sexo	M	%	H	%	Total
2014	137	53%	121	47%	258
2015	121	51%	114	49%	235
2016	152	62%	93	38%	245
2017	142	55%	114	45%	256

Fuente: SENACYT

Gráfico 20. Participantes del Programa Jóvenes Científicos por sexo: Años 2014-2017



Fuente: SENACYT

9.4 Becas Concedidas por el IFARHU para Estudios de Nivel de Doctorado, por Lugar de Estudio.

Tabla 100. Becas concedidas por el IFARHU para estudios de nivel de doctorado, por sexo y lugar de estudio.

Año	Total	Panamá			Exterior		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	224	95	39	56	129	77	52
2014	77	31	13	18	46	27	19
2015	25	9	4	5	16	9	7
2016	54	23	11	12	31	18	13
2017	52	30	10	20	22	15	7
2018(P)	16	2	1	1	14	8	6

Fuente: Departamento de Estadística del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos – IFARHU. Nota: (P) Cifras preliminares

9.5 Ganadores de becas de la SENACYT

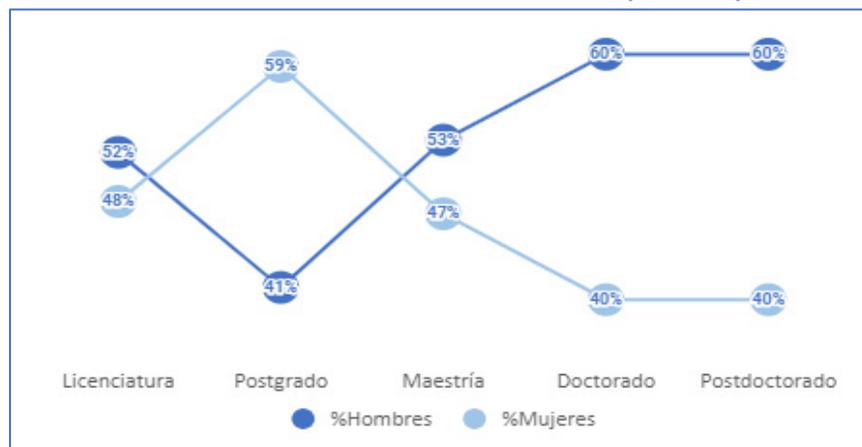
Tabla 101. Beneficiarios de Becas de SENACYT por nivel y sexo

Nivel De Estudio	M	%	H	%	TOTAL
Curso	71	0,51	67	0,49	138
Carreras Técnicas	8	0,21	31	0,79	39
Técnico	33	0,52	30	0,48	63
Licenciatura	283	0,48	302	0,52	585
Postgrado*	78	0,59	54	0,41	132
Maestría	359	0,47	404	0,53	763
Doctorado	164	0,4	243	0,6	407
Postdoctorado	6	0,4	9	0,6	15
Total	1003	0,47	1140	0,53	2143

Fuente: SENACYT

*Postgrados son cursos post-licenciatura pero que no llegan al nivel de maestría, tradicionalmente de un año.

Gráfico 21. Beneficiarios de Becas de SENACYT por nivel y sexo



Fuente: SENACYT

Tabla 102. Programa de Becas de Doctorado en el Extranjero de SENACYT, por sexo.

Año	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Total	1884	1018	54.0	866	46.0
2006	113	62	54.9	51	45.1
2007	108	61	56.5	47	43.5
2008	146	88	60.3	58	39.7
2009	173	108	62.4	65	37.6
2010	169	98	58.0	71	42.0
2011	305	147	48.2	158	51.8
2012	343	180	52.5	163	47.5
2013	122	62	50.8	60	49.2
2014	107	60	56.1	47	43.9
2015	87	43	49.4	44	50.6
2016	149	76	51.0	73	49.0
2017	61	32	52.5	29	47.5
2018	1	1	100.0	-	-

Fuente: Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación – SENACYT

9.6 Ganadores de Fondos de Reinserción al País para Ex-Becarios de SENACYT

Tabla 103. Programa de Inserción de Becarios por grado académico y sexo

Año	Total	Maestría		Doctorado	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2015	20	-	-	13	7
2016	14	4	4	6	4
2017	13	-	-	9	4

Fuente: Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación – SENACYT

CAPÍTULO 2.2. RESULTADOS EN TÉRMINOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

VII. DIMENSIÓN MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Resumen

Las mujeres participan poco en los cargos de toma de decisiones de la sociedad del conocimiento en Panamá. En general, representan el 45% de autoridades como gerentes y miembros de juntas directivas de empresas; sin embargo, dentro del ámbito de las ciencias son menos de un tercio entre los rectores de universidades, y virtualmente inexistentes entre los directores de instituciones o centros de investigación.

Introducción

“Únicamente cuando las mujeres participen plenamente como investigadoras y directoras científicas en los laboratorios, como profesoras y, además, tomando decisiones al más alto nivel, se sentirán socias de pleno derecho en la sociedad tecnológica” (UNESCO, 2002)¹⁰⁰.

Un informe de Naciones Unidas titulado: *The World's Women 2015: Power and Decision-Making*, hace referencia a la falta de paridad en los espacios relacionados con el poder en la mayoría de los países del mundo; donde las mujeres ocupan solo una parte reducida de los puestos en los que se toman decisiones importantes en instituciones públicas y privadas. Dicho informe apunta también que los avances hacia la paridad, se dan, pero a un ritmo muy lento.

En Panamá existe una escasa representación de las mujeres en las esferas de poder y toma de decisiones de una manera general, en el ámbito de la política, en los órganos de poder ejecutivo, legislativo o judicial; en el ámbito empresarial y las finanzas y, muy particularmente, en la sociedad del conocimiento.

El estudio regional sobre brechas de género en la sociedad del conocimiento realizado recientemente por el Banco Interamericano de Desarrollo¹⁰¹ señala la persistencia de barreras verticales, a pesar de los avances, que constituyen “dificultades para las mujeres para alcanzar puestos de alto liderazgo en diversas esferas de los sistemas nacionales de CTI” (BID, 2018:1). Algo que se visibiliza en la escasa participación de mujeres en puestos de toma de decisión en diversas instituciones científicas: universidades, centros de investigación e instituciones de gestión pública de CTI. Este diagnóstico muestra la persistencia de retos para el avance de la carrera científica hacia puestos de liderazgo y toma de decisiones en la sociedad del conocimiento en Panamá.

100 UNESCO (2002). Congreso Internacional sobre Mujeres en Física, Sede de la UNESCO (Maison de l'UNESCO), Francia, resoluciones de la Conferencia.

101 BID (2018) “Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe”.

1. Porcentaje de Mujeres como Legisladoras, Altas Autoridades y Gerentes

La OCDE produjo este indicador que abarca la toma de decisiones en múltiples esferas e indica cercanía a la paridad, con cierta ventaja para los hombres.

Tabla 104. Porcentaje de legisladores, altas autoridades y gerentes

Porcentaje de legisladores, altas autoridades y gerentes		
Año	Hombres %	Mujeres %
2006	55	45

Fuente: Organization for Economic Co-Operation and Development

2. Mujeres en Puestos de Toma de Decisiones

Las mujeres representan alrededor del 45% de los directores y gerentes de los sectores público, privado y de organizaciones sociales, sin tendencias de cambio en la última década. Un estudio regional sobre la participación de las mujeres en puestos de dirección en el ámbito empresarial muestra que, a pesar del continuo avance de las mujeres en ese ámbito, aún ellas ocupan "el 30% de los puestos de liderazgo, y el 35% de las empresas no tienen a ninguna mujer en tales posiciones"¹⁰²

Tabla 105. Mujeres directores y gerentes

Años	Total	Hombres	%	Mujeres	%
2008	252	221	88	31	12
2009	582	310	53	272	47
2011	938	561	60	377	40
2012	1016	554	55	462	45
2013	994	549	55	445	45
2014	894	494	55	400	45
2015	905	503	56	402	44
2016	972	548	56	424	44

Fuente: encuesta de Usos Múltiples - INEC

Nota: No se incluye datos del Censo 2010 para evitar sesgo en la información debido a la gran diferencia con respecto al rango de los datos de este año en comparación al resto.

¹⁰² GrantThornton (2018) "Women in Business: Beyond Policy to Progress"

3. Puestos en Toma de Decisiones de las Mujeres en CTI

La escasa representación de las mujeres en puestos de liderazgo en la sociedad del conocimiento (universidades, centros de investigación e instituciones de gestión pública de la CTI), responde a una serie de situaciones que encuentran las mujeres en relación a los hombres en el desarrollo de su carrera científica, que dificultan e incluso impiden, que lleguen a alcanzar los puestos más altos de la gestión y toma de decisiones en la ciencia. En la introducción de este informe ya hicimos referencia a estas situaciones que resultan ser discriminatorias para las mujeres, y que tienen que ver con el género (identidades, roles, estereotipos y relaciones) reduciendo sus oportunidades de acceso a determinados puestos en la ciencia. Esta segregación de tipo vertical es constatada en la mayoría de países de la región, según muestran estudios previos (BID, 2018; Estébanez, 2011¹⁰³).

3.1 Porcentaje De Mujeres Directoras De Instituciones o Centros de Investigación Científica y Tecnológica.

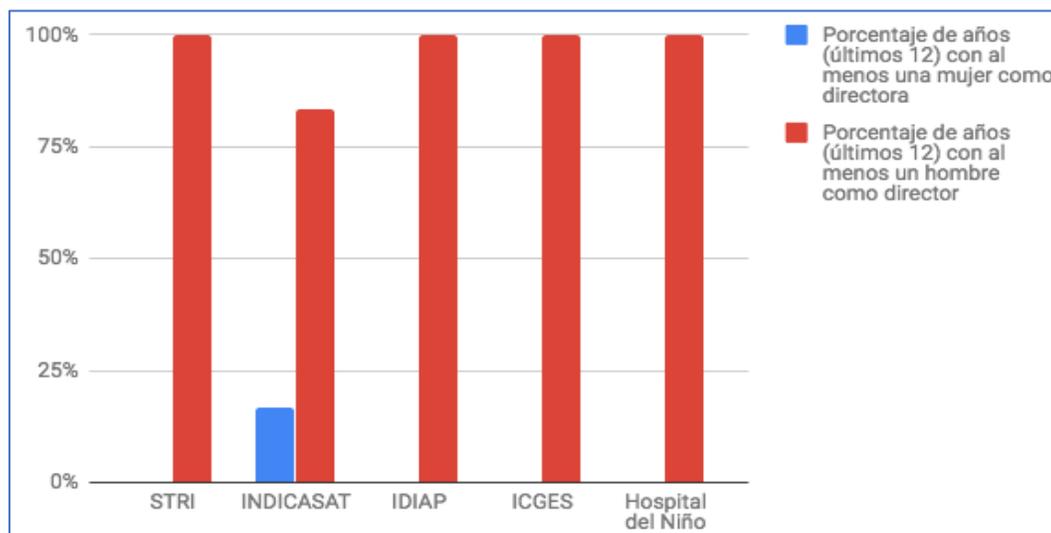
Los principales Centros de Investigación del país son: Instituto de Investigaciones Tropicales Smithsonian, STRI; Instituto de Investigaciones Científicas y Servicios de Alta Tecnología, INDICASAT AIP; Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá, IDIAP; Instituto Conmemorativo Gorgas de Estudios de la Salud, ICGES; y Hospital del Niño. En la gran mayoría de estos Centros, no ha habido nunca una mujer directora, a excepción de uno de los centros, INDICASAT AIP, en el que ha habido dos mujeres directoras en dos de los últimos 12 años (ver tabla 3.1). En el ICGES las posiciones de dirección, subdirección, dirección de investigación y dirección de administración, las ocupan hombres; aunque la mayoría de los puestos de jefatura que le siguen en la jerarquía en el ICGES están ocupadas mayoritariamente por mujeres.

Tabla 106. Puestos directivos de Instituciones de Investigación Científica según sexo

Años	STR		INDICASAT		IDIAP		ICGES		Hospital del Niño	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2006	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
2007	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-
2008	1	-	2	-	1	-	1	-	-	-
2009	1	-	-	1	1	-	1	-	-	-
2010	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-
2011	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-
2012	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-
2013	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
2014	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
2015	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
2016	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
2017	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
2018	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-

Fuente: Elaboración propia con información solicitada a cada centro

¹⁰³ Estébanez, M. E (2011) "Estudio comparativo iberoamericano sobre la participación de la mujer en las actividades de investigación y desarrollo", Documento de trabajo Núm. 42, Centro Redes.

Gráfico 22. Directores de Instituciones de Investigación por Sexo


3.2 Mujeres Rectoras en Universidades

En Panamá existen actualmente cinco universidades oficiales (públicas) y más de veinte universidades particulares (privadas). Las Universidades oficiales son: Universidad de Panamá, Universidad Tecnológica de Panamá, Universidad Especializada de Las Américas, Universidad Autónoma de Chiriquí y Universidad Marítima Internacional de Panamá. Solo en una de ellas la rectoría es ocupada por una mujer: Universidad Autónoma de Chiriquí, representada por la rectora Magister Etelvina Medianero.

Realizando una media general de todas las Universidades, observamos como solamente alrededor de un tercio de los rectores universitarios son mujeres, una proporción sin tendencias de cambio (ver tabla 3.2). La tabla también indica un aumento continuo del número de universidades en Panamá para el periodo analizado, sin embargo, la brecha de género permanece.

Tabla 107. Distribución de rectores de universidades miembros del Consejo de Rectores de Panamá según sexo

Años	Total de Universidades miembros en el CRP	Hombres	%	Mujeres	%
2006	15	11	73	4	27
2007	16	11	69	5	31
2008	19	10	53	9	47
2009	19	10	53	9	47
2010	19	10	53	9	47
2011	19	10	53	9	47
2012	18	13	72	5	28
2013	18	13	72	5	28
2014	21	15	71	6	29
2015	22	14	64	8	36
2016	25	17	68	8	32
2017	25	17	68	8	32
2018	25	18	72	7	28

Fuente: Asociación de Universidades Privadas de Panamá

Para el caso de la Universidad de Panamá (UP), la universidad con mayor número de estudiantes del país, es revelador comprobar que ninguna mujer ocupa actualmente el puesto de vicerrectora (de las 4 vicerrectorías existentes), aunque sí lo hicieron en administraciones pasadas a la actual, la cual inició en el año 2016, liderada por el Rector Dr. Eduardo Flores. Inclusive, el número de mujeres en decanatos también es bajo, representando solo 4 de un total de 19 Facultades en la Universidad, lo que supone un 20% de representación de las mujeres en los puestos de decanos/as de la UP. En la dirección de los 10 Centros Regionales de la UP se encuentran, igualmente, mayoría de hombres: solo 3 Centros están dirigidos actualmente por mujeres. El único puesto alto en la jerarquía universitaria ocupado por una mujer en esta administración de la UP es el de Secretaria General.

Entre el personal docente de dicha Universidad se dan mayores niveles de paridad, así, según datos del INEC para el año 2015: del total de profesores, el 48% son mujeres y el 52% hombres.

En la Universidad de Panamá, al igual que ocurre en otras Universidades del país, las mujeres se gradúan más que los hombres. En el caso de Panamá según el propio rector de la UP, dos de cada tres graduados son mujeres, sin embargo, ellas se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de poder, liderazgo y toma de decisiones de dicha institución.

Toda esta situación indica que en la Universidad de Panamá se da el "efecto tijera", que muestra una mayor proporción de las mujeres en los puestos más bajos de la Universidad (como estudiantes), para ir descendiendo en posiciones en la jerarquía, tales como: profesoras, decanas, directoras de centros regionales, vicerrectoras y rectoras.

En la Universidad Tecnológica de Panamá (UTP), segunda Universidad en número de estudiantes del país, ocurre algo parecido. El rector es un hombre y de las tres vicerrectorías solo una es ocupada por una mujer y ninguno de los decanos de las 6 Facultades es mujer.

3.3. Mujeres en puestos de dirección en SENACYT

La SENACYT cuenta con una estructura organizacional representada en sus puestos más altos por la Secretaría Nacional, ocupada actualmente por el Dr. Jorge Motta, al que le siguen jerárquicamente 4 Direcciones: La Dirección de Investigación Científica y Desarrollo; la Dirección de Aprendizaje y Popularización; la Dirección de Gestión de Ciencia y Tecnología, y; la Dirección de Innovación Empresarial. Las tres primeras Direcciones se encuentran lideradas por mujeres y la última por un hombre. Hasta la fecha, la Secretaría Nacional nunca ha sido ocupada por una mujer.

3.4 Mujeres en la Junta Directiva de APANAC.

En APANAC, Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia¹⁰⁴, de los 7 puestos de la Junta Directiva, 3 son ocupados por mujeres. Una de ellas, directora de divulgación, es además la Punto Focal de Género de APANAC. Entre dichos puestos, el de presidente es ocupado por un hombre y la vicepresidencia por una mujer; aunque APANAC sí ha tenido en pasadas gestiones a una mujer presidenta, la doctora Oris Sanjur.

¹⁰⁴ La Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia (APANAC) es una entidad privada sin ánimo de lucro, cuya misión es trabajar por el fomento de la ciencia y tecnología como bases del desarrollo nacional. Fue fundada el 4 de enero de 1985.



Foto. Junta Directiva 2017-2019 APANAC

Entre los miembros activos de APANAC se da una situación de mayor paridad. Según la lista de socios activos (a 30 de septiembre del 2017)¹⁰⁵, 49% son mujeres y 51% son hombres.

VIII. DIMENSIÓN MUJERES EN LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

Resumen

Las mujeres han llegado a ser la mayoría (59%) de las personas con cargos profesionales y técnicos, con una clara tendencia de aumento en los últimos doce años (del 52% en 2006 al 59% en 2018). Las mujeres panameñas ocupan alrededor de un 40% de los cargos de gerencia superior y media, y parece haber una tendencia de mejora en la última década; sin embargo, hay diferencias importantes por área y nivel. Entre las mujeres en empleos calificados en las áreas de la economía del conocimiento, la ventaja de los hombres aumenta a medida que aumenta el nivel del empleo; estando cerca de la paridad en el nivel bajo, versus alrededor de 10 puntos porcentuales de diferencia en los niveles medio y alto. La cantidad de hombres matriculados en estudios superiores en informática y la cantidad de hombres con capacidades informáticas de alto nivel duplica la cantidad de mujeres. Entre los empleados en ingenierías, los hombres son más del doble. La mayoría de los profesores universitarios siguen siendo hombres, aunque parece haber una tendencia hacia la paridad, particularmente en las universidades oficiales. Sin embargo, entre los profesores universitarios se observa una segregación por áreas de conocimiento, siendo ellos mayoría en las facultades de ingeniería, computación o tecnología, y las mujeres en ciencias sociales y de la salud.

¹⁰⁵ Recuperado de: <http://www.apanac.org.pa/es/membresia>

1. Mujeres en Puestos Profesionales y Técnicos

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral y la ventaja de las mismas sobre los hombres entre los graduado/as universitarios (65% de los graduados en universidades panameñas son mujeres), tiene su efecto en la creciente proporción de mujeres en las ocupaciones profesionales, científicas y tecnológicas en el país.

Tomando en cuenta datos de la Encuesta de Usos Múltiples, para contabilizar a aquellas personas que identifican su ocupación como "profesionales, científicos y otros intelectuales" o "técnicos y profesionales de nivel medio", las mujeres han llegado a ser mayoría (59%). Además, se nota una clara tendencia de aumento en los últimos doce años (del 52% en 2006 al 59% en 2018).

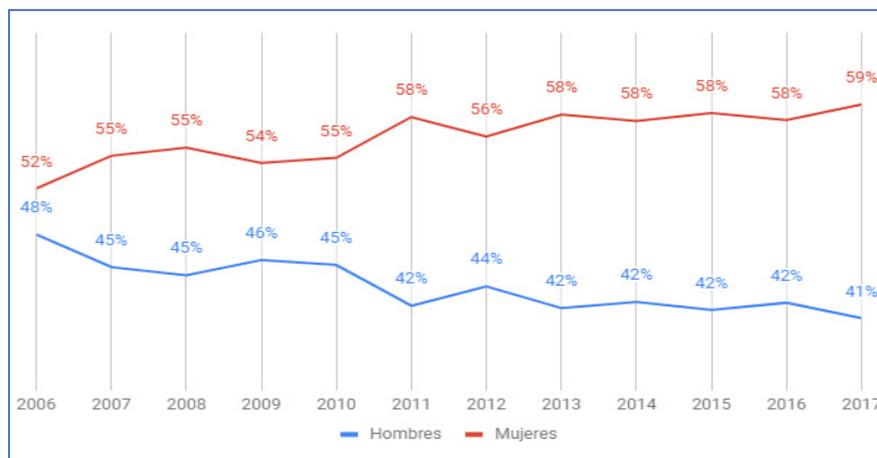
Tabla 108. Empleo en cargos profesionales y técnicos, por sexo. Años: 2006-2017

Año	Total	Hombres	Mujeres
2006	147,432	48%	52%
2007	159,466	45%	55%
2008	176,48	45%	55%
2009	188,303	46%	54%
2010	198,884	45%	55%
2011	247,568	42%	58%
2012	259,453	44%	56%
2013	267,92	42%	58%
2014	270,106	42%	58%
2015	288,62	42%	58%
2016	296,857	42%	58%
2017	297,18	41%	59%

Fuente: Encuesta de Mercado Laboral, agosto. INEC

Nota: considera las personas empleadas como Profesionales, científicos y otros intelectuales al igual que Técnicos y profesionales de nivel medio.

Gráfico 23. Empleo en cargos profesionales y técnicos, por sexo. Años: 2006-2017



Fuente: Encuesta de Mercado Laboral, agosto. INEC.

2. Mujeres en Puestos Administrativos y Gerenciales

Una dimensión cualitativa importante en este diagnóstico es identificar, dentro de las mujeres ocupadas bajo la categoría de “profesionales”, cuántas ocupan puestos de gerencia superior y media. Este análisis cualitativo permite observar la segregación de género vertical a la que hacíamos referencia en la Dimensión anterior.

Los datos muestran que las mujeres panameñas ocupan alrededor de un 40% de los cargos de gerencia superior y media. Un análisis de tendencias en los últimos doce años muestra que, a pesar de que las proporciones de mujeres empleadas se ha mantenido, la proporción de mujeres con cargos de gerencia superior y media ha aumentado, lo cual parece identificar mejoras en la facilidad de ascenso a cargos de liderazgo de las mujeres profesionales.

Tabla 109. Porcentaje de mujeres gerentes y porcentaje en el empleo total. Años: 2009-2016

Años	En el empleo	En cargos de gerencia superior y media
2009	46%	31%
2010	48%	42%
2011	46%	45%
2012	47%	49%
2014	43%	44%
2015	-	-
2016	43%	43%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

3. Participación de las mujeres en empleos calificados en las áreas del conocimiento de la economía

Entre las mujeres que se ocupan como “profesionales”, a las que hacíamos referencia en los apartados anteriores, se encuentran las que dedican a ocupaciones relacionadas con CTI.

El Diagnóstico sobre brechas de género en CTI realizado por el BID (2018) incluía entre sus áreas de análisis, la ocupación de hombres y mujeres en Ciencia y Tecnología (CyT), a través de cuatro indicadores: empleo en ocupaciones relacionadas a la CyT; empleo en las industrias de la CyT; recursos humanos en ciencia y tecnología (RHCT), y; condiciones de los mercados laborales en ocupaciones relacionadas a la CyT. Las brechas de género identificadas en cada uno de esos cuatro indicadores ofrecen un panorama general de la situación de las mujeres en la ocupación en las áreas de la sociedad del conocimiento en la región: menos del 40% de mujeres en ocupaciones relacionadas a la CyT; menos del 35% de mujeres en los empleos en industrias de CyT; más mujeres formadas en CyT (55%), pero menos mujeres que continúan su trayectoria profesional en CyT (entre el 40% y el 45%); y finalmente, los sueldos de las mujeres en ocupaciones de CyT son aproximadamente 50% más bajos que los de los hombres.

La participación de las mujeres panameñas en empleos de la sociedad del conocimiento varía por área y nivel. Entre las mujeres en empleos calificados en las áreas de la economía del conocimiento, la ventaja de los hombres aumenta a medida que aumenta el nivel del empleo. Las mujeres están cerca de la paridad en el nivel bajo, sin embargo, hay alrededor de 10 puntos porcentuales de diferencia en los niveles medio y alto.

Tabla 110. Porcentaje de mujeres en empleos según nivel de competencias

Años y sexo	Total	Nivel bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
2010				
Total	1,589	16.93%	64.88%	18.19%
Hombres	1,009	14.68%	71.13%	14.19%
Mujeres	581	20.83%	54.04%	25.13%
2011				
Total	1,61	19.81%	56.46%	23.73%
Hombres	1,024	20.51%	61.13%	18.36%
Mujeres	586	18.60%	48.29%	33.11%
2012				
Total	1,68	20.00%	55.71%	24.40%
Hombres	1,06	21.23%	59.25%	19.62%
Mujeres	620	17.90%	49.68%	32.58%
2013				
Total	1,748	19.79%	56.06%	24.08%
Hombres	1,087	21.25%	59.43%	19.23%
Mujeres	661	17.40%	50.53%	32.07%
2014				
Total	1,764	19.61%	56.35%	23.98%
Hombres	1,092	21.15%	59.34%	19.41%
Mujeres	672	17.11%	51.49%	31.40%
2015				
Total	1,818	19.64%	55.94%	24.48%
Hombres	1,117	21.22%	59.09%	19.79%
Mujeres	701	17.12%	50.93%	31.95%
2016				
Total	1,847	19.55%	55.50%	24.85%
Hombres	1,125	21.16%	58.76%	20.00%
Mujeres	722	17.04%	50.42%	32.41%
2017				
Total	1,881	19.62%	55.18%	25.25%
Hombres	1,146	21.20%	58.55%	20.33%
Mujeres	735	17.14%	49.93%	32.93%
2018				
Total	1,917	19.56%	54.83%	25.61%
Hombres	1,168	21.15%	58.22%	20.55%
Mujeres	749	17.09%	49.53%	33.51%

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Nota: Según la OIT en su más reciente Clasificación de Ocupaciones (ISCO-08) por niveles de competencia, el nivel bajo se refiere a trabajadores agrícolas, vendedores ambulantes, personal de aseo, asistentes y personal de industria no calificado, entre otros; nivel medio agrupa a personal de servicios y ventas, operadores de maquinaria, artesanos y dependientes, entre otros; y nivel alto se refiere gerentes, altos funcionarios, profesionales y técnicos.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Recuperado de: <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg7>

4. Mujeres con Habilidades Informáticas de Alto Nivel

Ya hicimos referencia en la Dimensión de Acceso a Recursos de este informe, a como las mujeres acceden de manera paritaria, en relación a los hombres, al uso de internet. La brecha digital en este sentido tiene más carácter étnico que de género, ya que según muestra el Informe sobre la situación de la mujer Clara González, 2011-2013 (INAMU, 2017) las mujeres de las Comarcas Indígenas son las que presentan menor conectividad a internet en el contexto nacional, comparadas con las mujeres no indígenas del resto del país. "En Panamá, para el año 2013, de un total de 313,029 mujeres panameñas encuestadas, el 65% utilizaban al menos una vez a la semana computadora y el 66% internet. El índice más bajo de conectividad a internet lo obtuvieron las representantes de la comarca Emberá seguidas de las del comarca Kuna Yala" (INAMU, 2017:213). Aunque como muestra este y otros estudios en el país, el uso de internet no indica conocimientos y habilidades informáticas específicas, más aún cuando la mayoría de las usuarias de internet a las que hacíamos mención lo hacen a través de dispositivos celulares.

De los datos recogidos en Panamá sobre este aspecto observamos como la cantidad de hombres con capacidades informáticas de alto nivel duplica la cantidad de mujeres con dichas capacidades.

Tabla 111. Personas con habilidades informáticas de alto nivel (en miles de personas), según sexo

Sexo	2009	2010
Mujeres	1	2
Hombres	4	4
Tasa M/H	0.25	0.50

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

5. Mujeres entre los trabajadores de la tecnología de la información

En la Dimensión anterior hicimos referencia a la segregación vertical en la participación de las mujeres en CTI; en este punto evidenciamos, además, una segregación de tipo horizontal, que tiene que ver con la diferenciación de áreas de conocimiento científico y tecnológico por sexo, muy vinculada a roles y estereotipos de género aún vigentes. En este sentido, algunas áreas científicas, y en la tecnología en general, han figurado entre los conocimientos, habilidades y destrezas vinculadas social y culturalmente a los hombres (por género). Esta segregación se observa particularmente en la formación académica de hombres y mujeres a nivel superior por áreas de conocimiento. Volveremos con detalle a este punto en la Dimensión posterior, pero cabe señalar aquí que en la formación académica en tecnología se presentan diferencias importantes entre hombres y mujeres, donde estas últimas están infrarrepresentadas. Estudios en el país sobre esta distribución muestran que los hombres constituyen una mayoría en la matrícula de carreras vinculadas a las áreas de: Tecnología, Información y Comunicación (en la Universidad de Panamá y la Universidad Tecnológica de Panamá), frente a las mujeres que constituyen menos del 30% del total¹⁰⁷.

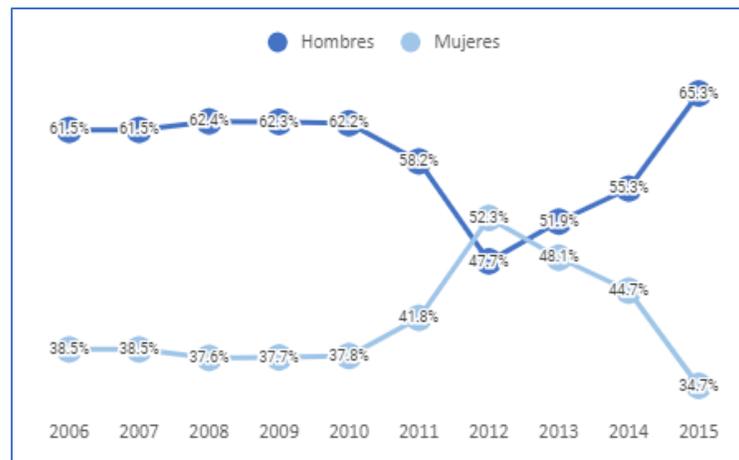
En Panamá, según los datos recogidos para este indicador, observamos que la cantidad de hombres matriculados en estudios superiores en informática duplica la cantidad de mujeres.

¹⁰⁷ Datos recogidos por el VII Informe Clara González sobre la Situación de la Mujer (2011-2013) INAMU.

Tabla 112. Matrículas de las universidades oficiales y particulares en informática, según sexo

Año	Matrículas en informática	Hombres	Mujeres
2006	6,885	4,233	2,652
2007	6,981	4,292	2,689
2008	6,967	4,345	2,622
2009	6,997	4,36	2,637
2010	7,063	4,391	2,672
2011	6,973	4,057	2,916
2012	5,229	2,496	2,733
2013	3,924	2,036	1,888
2014	4,308	2,384	1,924
2015	7,706	5,031	2,675

Fuente: Boletín de Educación. INEC

Gráfico 24. Distribución de la matrícula en informática de las universidades oficiales y particulares


Fuente: Boletín de Educación. INEC

Tabla 113. Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones por sexo.

Año	Total	Hombres	Mujeres
2012	7,48	72.46%	27.54%
2013	-	-	-
2014	-	-	-
2015	-	-	-
2016	10,019	73.73%	26.27%
2017	8,925	75.64%	24.36%

Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples.

Nota: (-) no se encontraron datos en la base de datos.

6. Proporción de Mujeres Empleadas en Ingeniería

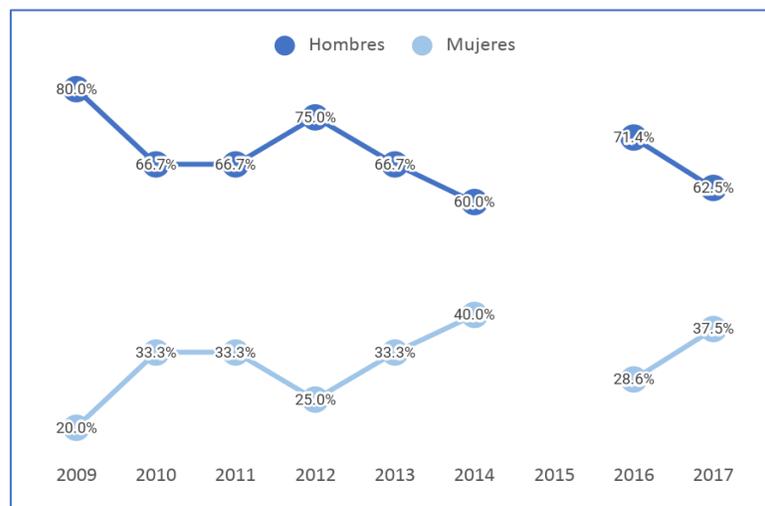
Entre los empleados en ingenierías, los hombres son más del doble que las mujeres, sin una clara tendencia de mejora en la última década.

Tabla 114. Mujeres empleadas en ingeniería (en miles de personas)

Año	Total	Hombres	Mujeres
2009	5	4	1
2010	6	4	2
2011	6	4	2
2012	8	6	2
2013	9	6	3
2014	10	6	4
2015	-	-	-
2016	7	5	2
2017*	8	5	3

NOTA: (*) Incluyendo a los trabajadores de subsistencia/ (-) no hay datos

Gráfico 25. Distribución del empleo en ingeniería, según sexo. Año: 2017



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

7. Profesores en Universidades por Sexo

Datos de la Universidad de Panamá (INEC, 2015)¹⁰⁸ muestran una diferente distribución de las mujeres y los hombres en las Facultades; todo ello a pesar de que en el total del profesorado en esta Universidad las mujeres constituyen un 48%.

Las Facultades de la UP que muestran una representación de hombres de un 60% o más en relación a las mujeres son, por este orden: Derecho y Ciencias Políticas (16% mujeres); Ciencias Agropecuarias (24% mujeres); Economía (35% mujeres); Arquitectura (36% mujeres); y Ciencias Naturales Exactas y Tecnología (39% mujeres). A la inversa las Facultades que presentan mayores índices de participación de las mujeres como profesoras son, por este orden: Enfermería (91% mujeres); Educación (76% mujeres); y Farmacia (64% mujeres).

En la Universidad Tecnológica de Panamá, en sus seis Facultades: Ingeniería Civil, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica, Sistemas Computacionales, y Ciencia y Tecnología, las mujeres representan un 38% del profesorado¹⁰⁹.

Los datos generales para el total de universidades muestran que la mayoría de los profesores universitarios en el país siguen siendo hombres, aunque parece haber una tendencia hacia la paridad, particularmente en las universidades oficiales.

Tabla 115. Personal docente por sexo según dependencia (universidad oficial o particular)

Año y sexo	Total	Oficial	Particular
2006			
Total	11,528	6,887	4,641
Hombres	53.98%	53.33%	54.95%
Mujeres	46.02%	46.67%	45.05%
2007			
Total	12,209	6,847	5,362
Hombres	53.18%	52.59%	53.94%
Mujeres	28.61%	47.41%	4.61%
2008			
Total	13,464	7,358	6,106
Hombres	53.71%	54.42%	52.87%
Mujeres	46.29%	45.58%	47.13%
2009			
Total	13,512	6,677	6,835
Hombres	53.00%	53.14%	52.86%
Mujeres	47.00%	46.86%	47.14%
2010			
Total	15,115	7,877	7,238
Hombres	53.68%	54.31%	52.98%
Mujeres	46.32%	45.69%	47.02%
2011			
Total	13,424	7,802	5,622
Hombres	54.10%	52.68%	56.08%
Mujeres	45.90%	47.32%	43.92%

¹⁰⁸ Personal docente de la Universidad de Panamá por sexo, dedicación y clase, según Facultad, Centro Regional y Extensión docente. Año 2015. INEC (Cuadro 511-42)

¹⁰⁹ Indicadores de la Gestión Universitaria (2017-2018). Datos del 2018. Personal docente: hombres 1,040 y mujeres 645.

Año y sexo	Total	Oficial	Particular
2012			
Total	13,828	7,775	6,053
Hombres	53.93%	52.59%	55.66%
Mujeres	46.07%	47.41%	44.34%
2013			
Total	11,435	8,003	3,432
Hombres	52.65%	51.03%	56.44%
Mujeres	47.35%	48.97%	43.56%
2014			
Total	14,76	8,214	6,546
Hombres	52.58%	51.21%	54.31%
Mujeres	46.81%	48.79%	44.32%
2015			
Total	14,83	8,325	6,505
Hombres	51.97%	50.16%	54.28%
Mujeres	48.03%	49.84%	45.72%

Fuente: Boletín de Educación. INEC.

De una manera general, los datos sobre personal docente de las instituciones de educación superior oficial más importantes del país muestran relativa paridad. Donde sí se observan diferencias aún muy significativas es la segregación horizontal, siendo los hombres mayoría en las Facultades de tecnología, computación e ingeniería, así como en la Universidad Tecnológica, y las mujeres mayoría en áreas científicas de la salud, la educación y las ciencias sociales.

IX. DIMENSIÓN MUJERES EN CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Resumen

El diagnóstico de la participación de las niñas y las mujeres en CTI en Panamá, en base a los indicadores del Marco de Igualdad de Género y Sociedad del Conocimiento, muestra que, en algunos de los campos de la ciencia, sobre todo en aquellos todavía considerados como "ciencias duras": ciencias físicas, matemáticas y estadística, así como informática, ingeniería y los campos de industria, producción, arquitectura y construcción se mantiene la división tradicional de género, siendo los hombres la mayoría de los graduados. Todo ello a pesar de que las mujeres se gradúan en la Universidad más que los hombres, representando en torno al 65% de las personas graduadas. En cuanto a estudios a nivel de doctorado, notamos que, en los últimos 12 años, la mayoría de las becas de doctorado otorgadas por la SENACYT beneficiaron a hombres (60%), dándose la mayor diferencia en el área de ciencias agrícolas (75% hombres) y la menor diferencia en el área de ciencias médicas y de la salud (53% hombres).

La mayoría de los investigadores del país son hombres (más de un 60%), donde se observa una tendencia jerárquica, dado que la ventaja de los hombres es mayor en los cargos de investigador que en los cargos de personal de apoyo o personal de servicio científico y técnico. Un mayor porcentaje de los profesionales, científicos e intelectuales panameños hombres poseen título de doctorado (aproximadamente 3%), que el porcentaje de mujeres profesionales (aproximadamente 1%), científicas e intelectuales panameñas con título de doctorado (aproximadamente 1.1%). Observamos también diferencias notables por área del conocimiento. En el caso de investigadores en universidades algunas áreas poseen más hombres mientras que otras poseen más mujeres. Adicionalmente, el "efecto tijera" es aún más obvio a medida que la carrera

científica avanza: La membresía del Sistema Nacional de Investigación (SNI) en Panamá incluye sólo un tercio de mujeres; sólo un tercio de los ganadores de fondos para investigación y desarrollo de la SENACYT son mujeres; las mujeres representan entre un 20 y un 30% de los científicos de Panamá con publicaciones de mayor impacto, decreciendo su participación a medida que aumenta el ranking; y, menos de un 20% de las patentes registradas por panameños incluyen al menos una mujer entre los inventores. Finalmente, notamos que los datos disponibles sugieren que la fuga de cerebros es mayormente femenina.

Introducción

En la Dimensión de Oportunidades y Capacidades ya vimos cómo ha tenido lugar un aumento continuo de la participación de las niñas y las mujeres en la educación, alcanzando niveles de escolaridad inclusive mayores que los de los niños y los hombres. Esto es así en Panamá y a nivel global, muy especialmente en los niveles primario y secundario de educación, con brechas aún vigentes en el nivel terciario¹¹⁰. Es precisamente en ese nivel donde se observa una distribución desigual de hombres y mujeres. En el desarrollo de su educación y en el acceso a estudios superiores especializados, las mujeres siguen siendo minoría en ciertas disciplinas o áreas del conocimiento, en particular en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés).

Según el informe de UNESCO¹¹¹, solo un 35% de mujeres se matriculan en carreras universitarias vinculadas a STEM. Además, muestran un indicador aún más alarmante y es que solo un 3% de mujeres realizan estudios en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y un 5% en ciencias naturales, matemáticas y estadística.

El mismo estudio indicaba que dicha brecha aparece en un momento determinado de la educación de los niños y las niñas: "La brecha entre géneros en lo relativo a las STEM es particularmente notoria en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria, algo que resulta evidente al constatar las opciones que escogen las niñas en sus estudios superiores vinculados con las matemáticas y las ciencias". Algo que muestra que las diferencias se construyen en el tiempo y llegan a tener su efecto en el momento de hacer elecciones, por ejemplo, para sus estudios universitarios y carreras profesionales. "Las niñas se van alejando progresivamente de los estudios en áreas científicas, debido a múltiples causas tales como presiones familiares, estereotipos, expectativas y falta de mentores o modelos a seguir".¹¹²

Como ya se adelantaba en otras dimensiones, la segregación horizontal se da entre hombres y mujeres por áreas científicas, en base a la tradicional distribución de roles y estereotipos de género; y esto es algo que afecta tanto a los estudios a nivel terciario, como al desarrollo de la carrera científica.

La segregación vertical también se hace evidente en la participación de las mujeres en la CTI en Panamá, porque las mujeres están menos representadas en los niveles más altos de la ciencia. Ellas son menos investigadoras principales en proyectos I+D; miembros del Sistema Nacional de Investigación; autoras de publicaciones científicas o líderes de patentes.

110 "Informe de seguimiento de la Educación en el Mundo" (UNESCO, 2018)

111 "Descifrar las claves: la educación de las mujeres y las niñas en materia de STEM" (UNESCO 2017), presentado en el Simposio Internacional y Foro de Políticas de UNESCO, Bangkok, 2017

112 "Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe" (BID, 2018)

1. Proporción de Mujeres Graduadas en Campos de CTI

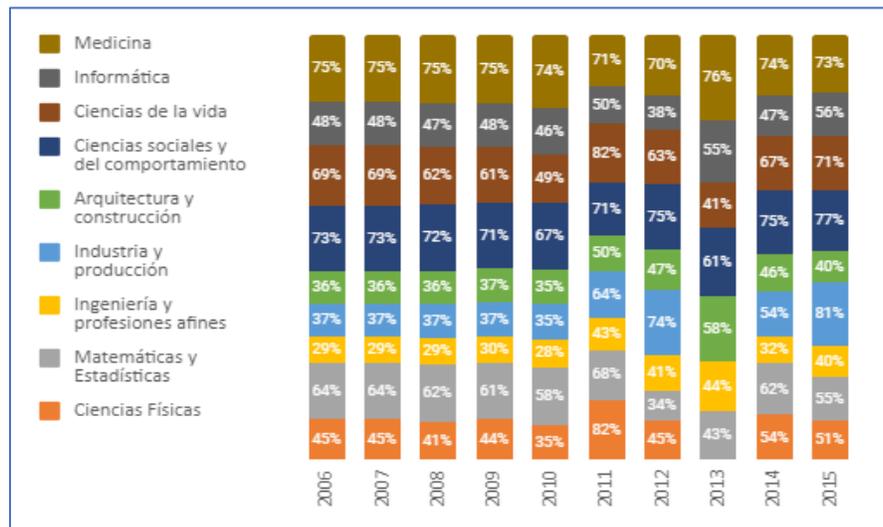
Las mujeres se gradúan más que los hombres en estudios universitarios, sin embargo, ellas son menos numerosas entre los graduados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Los datos recogidos muestran que, en algunos de los campos de la ciencia, sobre todo aquellos todavía considerados como de "ciencias duras", se mantiene la división tradicional de género, siendo los hombres la mayoría de los graduados. Tal es el caso de las ciencias físicas, las matemáticas y estadística, la informática, las ingenierías, y los campos de industria, producción, arquitectura y construcción. El caso es particularmente alto en las ingenierías, donde los hombres constituyen entre el 60 y el 70% de los graduados, aunque la tendencia ha venido claramente decreciendo en la última década. Por otro lado, las mujeres tienden a ser mayoría en las ciencias de la vida y las ciencias sociales, y duplican a los hombres en medicina.

En cuanto a estudios a nivel de doctorado, notamos que, en los últimos 12 años, la mayoría de las becas de doctorado otorgados por la SENACYT beneficiaron a hombres (60%), dándose la mayor diferencia en el área de las ciencias agrícolas (75% hombres) y la menor diferencia en el área de ciencias médicas y de la salud (53% hombres). Sin embargo, en general, la diferencia por sexo era mayor entre el 2006 y el 2009, y ha tendido a decrecer desde entonces.

1.1 Porcentaje de Mujeres graduadas en Ciencias y Tecnología a Nivel Terciario

Gráfico 26. Porcentaje de graduados que son mujeres en las universidades oficiales y particulares



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo

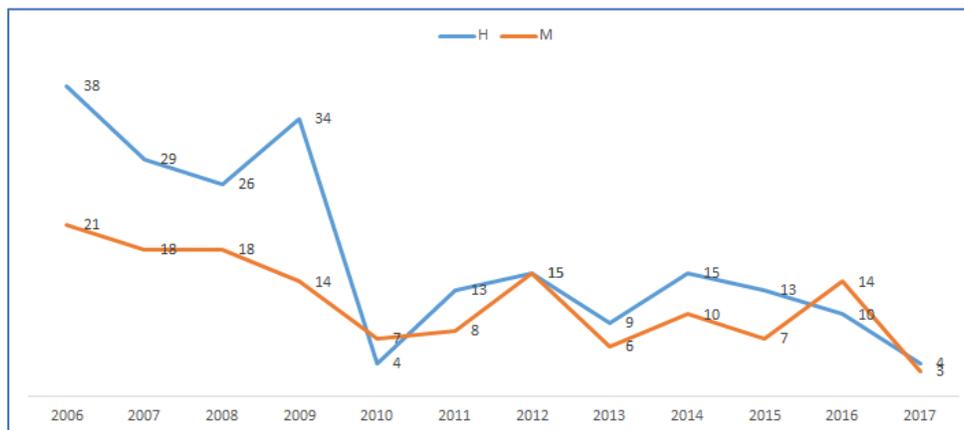
1.2 Mujeres entre los Becarios de Doctorado de SENACYT por Área de Conocimiento

Tabla 116. Distribución de becarios SENACYT de doctorado en la República de Panamá por sexo y área de conocimiento. Años 2006-2017

Años	H	M	Ciencias naturales, exactas, ingeniería y tecnología					Ciencias Médicas y de la Salud					Ciencias Agrícolas					Humanidades, Ciencias Sociales y				
			Total	H	%	M	%	Total	H	%	M	%	Total	H	%	M	%	Total	H	%	M	%
Total	210	141	245	146	60	99	40	49	26	53	23	47	26	19	73	7	27	31	19	61	12	39
2006	38	21	42	26	62	16	38	11	8	73	3	27	2	2	100	0	0	4	2	50	2	50
2007	29	18	36	24	67	12	33	7	3	43	4	57	3	1	33	2	67	1	1	100	0	0
2008	26	18	31	19	61	12	39	6	3	50	3	50	3	1	33	2	67	4	3	75	1	25
2009	34	14	31	22	71	9	29	7	5	71	2	29	2	2	100	0	0	8	5	63	3	38
2010	4	7	8	4	50	4	50	3	0	0	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2011	13	8	16	9	56	7	44	2	1	50	1	50	1	1	100	0	0	2	2	100	0	0
2012	15	15	21	8	38	13	62	4	2	50	2	50	2	2	100	0	0	3	3	100	0	0
2013	9	6	15	9	60	6	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014	15	10	12	8	67	4	33	3	1	33	2	67	8	6	75	2	25	2	0	0	2	100
2015	13	7	10	6	60	4	40	1	1	100	0	0	4	4	100	0	0	5	2	40	3	60
2016	10	14	17	7	41	10	59	4	2	50	2	50	1	0	0	1	100	2	1	50	1	50
2017	4	3	6	4	67	2	33	1	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo

Gráfico 27. Distribución de becarios SENACYT de doctorado, por sexo



2. Investigadores

Un estudio global comparativo sobre género e investigación titulado "Gender in the Global Research Landscape" realizado en doce países¹¹³, indica que más de un 40% de los investigadores en el mundo, en el periodo comprendido entre 2011-2015, son mujeres; aunque estudios de la UNESCO refieren a una tasa inferior, en torno al 30%. Dicho estudio presenta datos relativos a periodos anteriores y concluye que este porcentaje ha aumentado con el tiempo, aunque se mantiene la distribución por campos de investigación, siendo las mujeres mayoría en las ciencias de la vida y la salud.

En la región de América Latina y el Caribe, las mujeres investigadoras representan un 45% del total para el año 2014, un porcentaje más alto que el presentado a nivel global, e inclusive mayor que en otras regiones de Europa y América del Norte (40% y 32%, respectivamente), según el estudio del BID (2018)¹¹⁴.

Un reciente informe publicado por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)¹¹⁵ presenta datos sobre el porcentaje de investigadores por sexo en cada uno de los países de la región y muestran como para algunos países, como es el caso de Venezuela, Guatemala o Argentina, las mujeres investigadoras superan en porcentaje a los hombres. En el otro extremo se encuentran países como Perú, México y Chile donde el porcentaje de mujeres investigadoras no supera el 35% del total. Según los resultados del mismo estudio, Panamá se encuentra entre los países con menos disparidad de género entre los/as investigadores/as.

Según los datos recogidos en nuestro diagnóstico, en Panamá, la mayoría de los investigadores son hombres (más de un 60%). Esta tendencia se mantiene en todas las áreas científicas, a excepción de las humanidades, siendo menos marcada en las ciencias sociales, pero con prevalencia de las mujeres.

Entre los/as investigadores/as también se observa una tendencia jerárquica en la distribución de actividades relacionadas con I+D, dado que la ventaja de los hombres es mayor en los cargos de investigador que en el cargo de personal de apoyo o personal de servicio científico y técnico¹¹⁶. Sin embargo, esta última tendencia ha venido disminuyendo, siendo particularmente notable al tomar en cuenta los datos de los últimos 20 años. Por otro lado, la presencia de profesionales, científicos e intelectuales en las regiones indígenas es casi inexistente.

En cuanto al nivel de educación observamos que un mayor porcentaje de los profesionales, científicos e intelectuales panameños hombres poseen título de doctorado (aproximadamente un 3%); que el porcentaje de mujeres profesionales científicas e intelectuales panameñas con título de doctorado (aproximadamente 1%). El estudio regional al que hacíamos referencia de la OIE (2018) reconocía igualmente esta tendencia para todos los países de la región iberoamericana, con menos mujeres que hombres entre el personal investigador con nivel de doctorado. Chile, Ecuador y El Salvador son los tres países que presentan peores datos en este sentido, con menos de un 30% de investigadoras con ese nivel.

Entre los investigadores que consiguen fondos de I+D en las convocatorias de la SENACYT, sólo un tercio son mujeres (aunque la diferencia ha tendido a mejorar levemente en los últimos doce años). Además, observamos diferencias de género por área del conocimiento, así como por el rol que ocupan en las investigaciones: investigador principal o co-investigador. La brecha de género es menor entre los co-investigadores que entre los investigadores principales, y es también menor en las ciencias sociales y humanidades que en las ciencias agrícolas e ingeniería.

En el caso de investigadores en Universidades (públicas o privadas); las mujeres son el triple que los hombres en ciencias médicas y ligeramente más en ciencias sociales; sin embargo, los hombres son más en ingenierías, y el doble o el triple en ciencias naturales y agrícolas. Adicionalmente, como ya apuntamos, el "efecto tijera" es aún más obvio a medida que la carrera científica avanza.

¹¹³ Estados Unidos, Unión Europea, Reino Unido, Canadá, Australia, Francia, Brasil, Dinamarca y Portugal.

¹¹⁴ Las brechas de género en ciencia tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. BID, 2018

¹¹⁵ "Las brechas de género en la producción científica iberoamericana". Papeles del Observatorio N°9. OIE, 2018

¹¹⁶ Siguiendo los lineamientos del *Manual de Frascati* (OCDE, 2015) se distinguen tres categorías de personal de I+D: investigadores, técnicos y personal equivalente, y otro personal de apoyo.

Uno de los indicadores en el marco de este estudio es la membresía en la academia nacional de ciencias. Considerando que dicha entidad no existe en Panamá, presentamos como alternativa la membresía de la Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia (APANAC) y el Sistema Nacional de Investigación (SNI).

La membresía de APANAC ha sido paritariamente compuesta por hombres y mujeres. Aun cuando colabora con la Academia de Ciencias en Países en Desarrollo (TWAS), la Asociación está modelada en el American Association for the Advancement of Science, y cualquier persona motivada a contribuir al avance de las ciencias, ya sea científico o no, puede inscribirse¹¹⁷. El SNI, es un sistema diseñado para reconocer y apoyar a investigadores locales cuya labor tiene gran trascendencia e impacto en la ciencia de Panamá. Los miembros del Sistema Nacional de Investigación son evaluados por expertos internacionales de países con sistema similares, en función no sólo de su producción científica, sino también por la calidad, relevancia e impacto social de su labor en el ámbito nacional¹¹⁸. Por ende, el SNI se acerca más al concepto de Academia de las Ciencias. La membresía del SNI en Panamá incluye un 38% de mujeres; las cuáles, además, se concentran en las áreas científicas de: ciencias sociales y de la salud, y entre la categorización jerárquica por niveles que utiliza el SNI (investigador emérito, distinguido, investigador II, investigador I y estudiantes de doctorado) la distribución de mujeres también muestra un “efecto tijera”: más mujeres que hombres en la categoría de estudiantes de doctorado, más mujeres y más paridad en el nivel de Investigador (I) (45%), menos mujeres en el nivel Investigador (II) (29%) y mayor brecha en el nivel superior: Investigador Distinguido, donde constituyen tan solo un 12% del total.

2.1 Porcentaje de Investigadores por Sexo

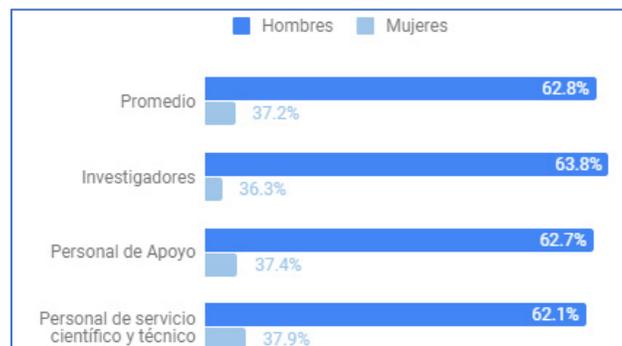
Tabla 117. Distribución porcentual de personal ocupado en investigaciones y desarrollo por sexo y ocupación

Años	Promedio		Investigadores		Personal de Apoyo		Personal de servicio científico y técnico	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2006	65.6	34.4	69.4	30.6	68.9	31.1	58.6	41.4
2007	67.5	32.5	67.3	32.7	66.9	33.1	68.2	31.9
2008	63.2	36.8	66.3	33.7	60.8	39.2	62.6	37.4
2013	55.0	45.0	52.0	48.0	54.0	46.0	59.0	41.0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo

Nota: Personal ocupado (en porcentaje)

Gráfico 28. Distribución porcentual de personal ocupado en investigaciones y desarrollo en la República de Panamá por sexo y ocupación.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo

117 Recuperado de: <http://www.apanac.org.pa/es/historia-de-la-apanac>

118 Recuperado de: <http://dev.senacyt.gob.pa/investigacion-y-desarrollo/sistema-nacional-de-investigacion/>

Tabla 118. Distribución porcentual de investigadores en universidades públicas y privadas de la República de Panamá, por área de conocimiento y sexo. Año 2011.

Área de conocimiento	Hombres	Mujeres
Ciencias Naturales	26.6	9.5
Ingeniería y Tecnología	7.2	4.3
Ciencias Médicas	0.9	3.2
Ciencias agrarias	9.2	2.6
Ciencias sociales	16.4	17.6
Humanidades	2.3	0.3
Otras	0.6	0.6

Fuente: SENACYT

Gráfico 29. Distribución porcentual de investigadores en universidades públicas y privadas de la República de Panamá, por área de conocimiento y sexo. Año 2011.



Fuente: SENACYT

2.2 Porcentaje de Mujeres en Profesionales, Científicas e Intelectuales con Doctorado

Tabla 119. Porcentaje de Personas Profesionales, Científicas e Intelectuales con Doctorado por sexo

Año	Participación % Hombres	Participación % Mujeres
2011	2.1	0.9
2012	4.8	0.9
2013	2.6	1.4
2014	2.5	1.2
2016	2.4	1.2

Fuente: Encuesta de Usos Múltiples.

Nota: La participación porcentual presenta el porcentaje de hombres o mujeres profesionales, científicas e intelectuales que tienen doctorados. No se incluyen años previos al 2011 porque la Encuesta de Usos Múltiples en esos años no especifican nivel de doctorado, sólo si completaron estudios universitarios. No se incluye el año 2015 por baja muestra.

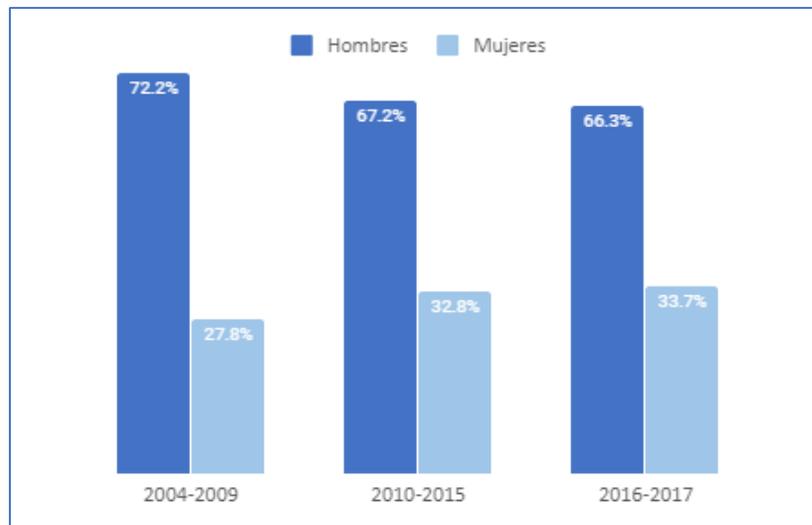
2.3 Ganadores de Subsidios para Proyectos de Investigación y Desarrollo de la SENACYT por sexo

Tabla 120. Ganadores de subsidios para proyectos de investigación la SENACYT por sexo

Años	Hombres	Mujeres
2004-2009	72.17	27.83
2010-2015	67.18	32.81
2016-2017	66.27	33.72

Fuente: SENACYT

Gráfico 30. Ganadores de subsidios para proyectos de investigación de la SENACYT en la República de Panamá por sexo. Años 2004-2017



Fuente: SENACYT

2.4 Investigadores Ganadores de Subsidios de Investigación y Desarrollo de SENACYT, por Sexo y Área Científica

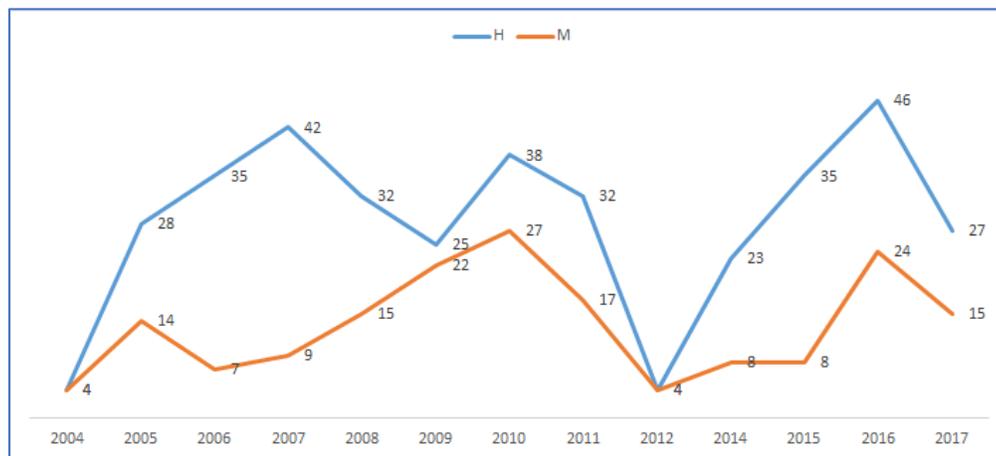
Tabla 121. Distribución porcentual de investigadores(as) ganadores de subsidios SENACYT, por sexo y área científica

Años	Ciencias agrícolas		Ciencias Médicas		Ciencias Naturales		Ciencias Sociales		Humanidades		Ingeniería y Tecnología	
	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %
Total	75	25	62	38	69	31	49	51	58	42	79	21
Promedio	76	24	60	40	70	30	46	54	46	54	79	21
2005	83	17	67	33	60	40	50	50	50	50	75	25
2006	100	0	57	43	80	20	0	100	100	0	100	0
2007	93	7	38	63	80	20	100	0	100	0	92	8
2008	75	25	69	31	69	31	33	67	50	50	100	0

Años	Ciencias agrícolas		Ciencias Médicas		Ciencias Naturales		Ciencias Sociales		Humanidades		Ingeniería y Tecnología	
	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %	H %	M %
2009	67	33	50	50	38	62	50	50	20	80	83	17
2010	45	55	50	50	68	32	0	100	0	100	67	33
2011	67	33	73	27	76	24	40	60	0	100	71	29
2015	100	0	73	27	94	6	50	50	0	0	75	25
2016	67	33	75	25	57	43	88	13	0	0	62	38
2017	63	37	50	50	73	27	50	50	0	0	67	33

Fuente: SENACYT

Gráfico 31. Distribución porcentual de investigadores(as) ganadores de subsidios SENACYT, por sexo



2.5. Mujeres Beneficiarias de Fondos de I+D por Categoría

Tabla 122. Número de investigadores principales y co-investigadores, SENACYT

Años	Investigadores Principales		Co-Investigadores	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2006	35	7	9	1
2007	42	9	24	5
2008	32	15	29	15
2009	25	22	21	20
2010	38	27	36	24
2011	32	17	30	15
2012	4	4	3	4
2013	-	-	-	-
2014	23	8	22	7
2015	35	8	35	7
2016	46	24	26	13
2017	27	15	11	5

Fuente: SENACYT

2.6. Profesionales, Científicos e Intelectuales por Sexo y Sector de Empleo

Tabla 123. Distribución de Profesionales, Científicos e Intelectuales por sexo y Actividad Económica.

Actividades Económicas	Total		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	64	36	73	27	57	43	100	0	67	33	43	57	86	14	40	60
Explotación de minas y canteras	71	29	100	0	0	100	100	0	0	0	100	0	0	0	50	50
Industrias manufactureras	56	44	49	51	55	45	56	44	48	52	66	34	63	38	57	43
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	68	32	75	25	43	57	70	30	63	38	77	23	60	40	80	20
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	50	50	50	50	50	50	0	100	100	0	0	0	50	50	67	33
Construcción	68	32	64	36	74	26	71	29	63	37	73	27	57	43	71	29
Transporte y almacenamiento	56	44	62	38	71	29	71	29	53	47	47	53	45	55	50	50
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	50	50	78	22	69	31	44	56	57	43	33	67	38	62	42	58
Información y comunicaciones	70	30	69	31	73	27	70	30	61	39	68	32	80	20	68	32
Actividades profesionales, científicas y técnicas	57	43	60	40	58	42	54	46	54	46	52	48	59	41	63	38
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	54	46	55	45	20	80	56	44	47	53	82	18	56	44	64	36
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	43	57	45	55	38	62	41	59	42	58	44	56	46	54	44	56
Enseñanza	27	73	29	71	28	72	29	71	28	72	26	74	25	75	26	74
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	27	73	32	68	26	74	21	79	22	78	21	79	30	70	33	67
Otras actividades de servicios	67	33	57	43	70	30	63	37	80	20	64	36	71	29	63	37
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	50	50	75	25	50	50	33	67	50	50	0	0	0	0	0	100

Fuente: Encuesta de Usos Múltiples.

2.7 Mujeres en Academias Nacionales de Ciencia en Panamá

Tabla 124. Miembros de APANAC (Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia) en la República de Panamá, por sexo. Años 2014-2018.

Año	Total	Hombres	%	Mujeres	%
2014	84	45	53.6	39	46.4
2015	98	51	52.0	47	48.0
2016	119	56	47.0	63	53.0
2017	138	67	58.6	71	51.4
2018	142	69	58.6	73	51.4

Fuente: Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia APANAC

Tabla 125. Porcentaje de hombres y mujeres en el Sistema Nacional de Investigación (SNI). Año 2018

Sexo	%
Mujeres	38%
Hombres	62%

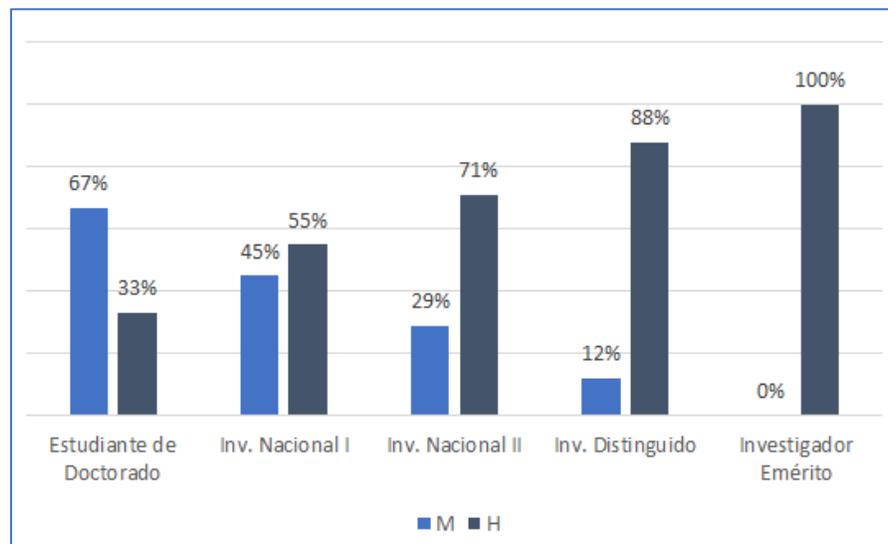
Tabla 126. Representación femenina en el Sistema Nacional de Investigación (SNI), según área de conocimiento. Año 2018

Área de conocimiento	M	H
IV: Ciencias Sociales, Humanísticas, Administrativas y Económicas	60%	40%
I: Ciencias Naturales (Químicas y Biológicas) y Ciencias de la Tierra	44%	56%
II: Ciencias Médicas y de la Salud	28%	72%
III: Ciencias Agrícolas	28%	72%
V: Ingenierías, Ciencias Físicas y Matemáticas	34%	66%

Tabla 127. Representación femenina en el Sistema Nacional de Investigación (SNI), según categoría. Año 2018

Categoría	M	H
Estudiante de Doctorado	67%	33%
Inv. Nacional I	45%	55%
Inv. Nacional II	29%	71%
Inv. Distinguido	12%	88%
Investigador Emérito	0%	100%

Gráfico 32. Representación femenina en el Sistema Nacional de Investigación (SNI), según categoría. Año 2018



Fuente: SENACYT

3. Otros indicadores de productividad de I + D de Mujeres

En relación a la publicación científica: las mujeres representan entre un 20 y un 30% de los científicos de Panamá con publicaciones de mayor impacto, decreciendo su participación a medida que aumenta el ranking. Además, menos de un 20% de las patentes registradas por panameños incluyen al menos una mujer entre los inventores. Finalmente, los datos disponibles sugieren que la fuga de cerebros es mayormente femenina.

3.1 Publicaciones con Autoras Femeninas sobre Autores Masculinos

Estudios previos apuntan que, de una manera general, las mujeres publican menos artículos científicos que los hombres, pero un aspecto muy revelador en relación a ello es que, a pesar de que publican menos, sin embargo, sus publicaciones y las descargas de sus artículos son casi tan altas como las de los hombres: "Women publish fewer research papers on average than men, but there is no evidence that this affects how their papers are cited or downloaded"¹¹⁹

En el 2016, de los 10 científicos panameños con publicaciones de mayor impacto (número de citas y h-index) según Google Scholar, sólo 2 son mujeres¹²⁰. Al 8 de septiembre de 2018, de los 50 científicos con mayor número de citas según Google Scholar, un 20% son mujeres; y de los 100 científicos con mayor número de citas, el 27% por ciento son mujeres¹²¹.

3.2 Patentes con por lo menos una mujer inventora

El estudio global sobre género e investigación¹²² al que ya hemos hecho referencia, recoge información desagregada por sexo sobre patentes en el mundo. Entre sus hallazgos destaca la baja representación de mujeres en relación a los hombres en las aplicaciones a patentes: para el periodo 1996-2000, representaban solo un 10%; un indicador que mejoró a un 14% en el periodo 2011-2015.

Datos de América Latina y el Caribe para el año 2006 muestran que solo el 6,5% de patentes fueron registradas por mujeres, y un 24% fueron registradas conjuntamente por hombres y mujeres; el resto y, por tanto, la mayoría, fueron registradas solo por hombres. (Morales and Sifontes, 2014).

Otro estudio hace referencia a la segregación horizontal que hemos observado en la formación y producción científica; siendo la brecha de género mayor en las patentes que tienen que ver ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. (Castillo, Grazi, and Tacsir, 2014).

En relación a este indicador, en Panamá menos de un 20% de las patentes registradas por panameños incluyen al menos una mujer entre los inventores.

Tabla 128. Patentes con por lo menos una mujer inventora en la República de Panamá. Años 2007-2016.

	%
Patentes	17.7%

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo

¹¹⁹ Gender in the Global Research Landscape: Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas. Elsevier. 2018. Recuperado de elsevier.com/research-intelligence/resource-library/gender-report

¹²⁰ Recuperado de: <http://www.webometrics.info/en/node/84>

¹²¹ Recuperado de: https://scholar.google.com/citations?hl=en&view_op=search_authors&mauthors=panama&btnG=

¹²² Gender in the Global Research Landscape: Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas. Elsevier. 2018. Recuperado de elsevier.com/research-intelligence/resource-library/gender-report

4. Tendencias de Género en la Fuga de Cerebros, en Campos Altamente Calificados

La mayoría del talento con educación superior que pierde el país debido a la emigración a “países desarrollados”, conocido como *fuga de cerebros*, es talento femenino (alrededor de un 60%). Siendo Estados Unidos el país destino con más alta cantidad de este tipo de inmigrantes panameños.

Tabla 129. Tendencias de género en la fuga de cerebros (adultos mayores de 25 años con educación superior) provenientes de Panamá a los países destino OCDE. Año 2010.

Destino	Total	Sexo			
		Hombres	%	Mujeres	%
Australia	113	43	38.1	70	61.9
Canada	2325	1035	44.5	1290	55.5
Switzerland	102	34	33.3	68	66.7
Chile	1131	771	68.2	360	31.8
Germany	109	50	45.9	59	54.1
Denmark	17	10	58.8	7	41.2
Spain	883	336	38.1	547	61.9
United Kingdom	387	151	39.0	236	61.0
France	173	46	26.6	127	73.4
Finland	2	2	100.0	0	0.0
Luxemburg	5	1	20.0	4	80.0
Netherlands	54	24	44.4	30	55.6
Norway	18	6	33.3	12	66.7
Nueva Zelanda	262	5	1.9	257	98.1
Portugal	21	11	52.4	10	47.6
Sweden	126	52	41.3	74	58.7
USA	47855	17240	36.0	30615	64.0

Fuente: Instituto para la investigación del empleo. Recuperado de:
<https://www.iab.de/en/daten/iab-brain-drain-data.aspx>

Brücker H., Capuano, S. and Marfouk, A. (2013). *Education, gender and international migration: insights from a panel-dataset 1980-2010*, mimeo.

X. DIMENSIÓN APRENDIZAJE CONTINUO

Resumen

El acceso de las mujeres a las oportunidades de aprendizaje continuo (o formación permanente) varía según el área. Ellas son mayoría entre los participantes del programa de Universidad de la Tercera Edad, y aproximadamente la mitad de los participantes en Educación para Adultos, que no completaron previamente la secundaria. Son también la mitad de los participantes en cursos de formación informal, pero concentradas en las áreas de servicio y muy pocas en las áreas industriales o agrícolas. También son menos de la mitad de los usuarios de centros de computación gratuitos.

El Ministerio de Educación, las Universidades oficiales, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) y la SENACYT han desarrollado diversas iniciativas para la formación permanente en Panamá. Algunas de ellas tienen que ver con CTI, aunque no es el caso de la mayoría.

1. Mujeres Usuarias de Centros de Conocimiento, Telecentros o Centros de Computación Gratuitos en las Bibliotecas

Las Infoplazas¹²³ son centros comunitarios de acceso a Internet e información donde los ciudadanos encuentran diversas tecnologías de punta en el ámbito de la comunicación y la información. Surgen con el objetivo principal de establecerse como un punto de apoyo e impulso para el desarrollo y la implementación de nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) que permita disminuir en gran escala la brecha digital, económica y social en el país. Actualmente se encuentran operando 300 Infoplazas, además de cuatro regionales ubicadas en las provincias de Veraguas, Chiriquí, Los Santos y Colón. Entre los servicios que ofrecen se encuentran: acceso a internet, impresión de documentos, procesado y digitalización de documentos, cursos de capacitación, entre otros. A pesar de que la mayoría de las Infoplazas se ubican en lugares de difícil acceso, su alcance en regiones indígenas es todavía limitado, tanto en cobertura como en uso, en comparación a las regiones no indígenas del país (ver tablas 1.1). Adicionalmente, a nivel nacional la mayoría de sus usuarios (61%) son hombres (ver tabla 1.2).

1.1 Visitas y Localización de Infoplazas

Tabla 130. Cantidad de visitas a infoplazas, por región: año 2017

Regiones	Cantidad	Porcentaje
Nacional	1,131,650	100.00%
No indígenas	1,103,785	97.54%
Indígenas	27,865	2.46%

Fuente: SENACYT

Tabla 131. Número de infoplazas a nivel nacional, por región: año 2018

Regiones	Cantidad	Porcentaje
Nacional	295	100.00%
No indígenas	284	96.27%
Indígenas	11	3.73%

Fuente: SENACYT

¹²³ Forma parte de las Asociaciones de Interés Público, que son una Persona Jurídica conformada por Instituciones Públicas o por personas Jurídicas panameñas inscritas en el Registro Público de Panamá, debidamente reconocidas por el Órgano Ejecutivo y autorizadas por éste para realizar actividades, ya sea de naturaleza privada o pública, que a juicio del Órgano Ejecutivo aún no han sido desarrolladas en el país o se han desarrollado en forma insuficiente, y cuya realización es de interés nacional, motivo por el cual conviene que distintos sectores de la sociedad se asocien para llevarla a cabo, sin ánimo de lucro.

1.2 Usuarios de Infoplazas por Sexo

Tabla 132. Proporción de visitantes a infoplazas a nivel nacional por sexo: año 2017

Sexo	Usuarios
Hombres	61%
Mujeres	39%
TOTAL	100%

Fuente: SENACYT

2. Matrícula por Sexo, Área de Formación y Región en INADEH

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) es el organismo rector del Estado panameño en materia de formación profesional y capacitación laboral. El INADEH ofrece programas, cursos, talleres y seminarios que oscilan entre las 8 y las 2,000 horas.

Según los datos recogidos, las mujeres representan aproximadamente la mitad de los estudiantes del INADEH, tanto en regiones indígenas como no indígenas (ver tabla 2.1), concentrándose densamente en las áreas de formación relacionadas a servicios (donde son alrededor del 80%). Muy pocas mujeres participan en estudios en áreas de formación agropecuarias o industrial (donde son alrededor del 10%) (ver tabla 2.2 y gráfica).

2.1 Matrícula del INADEH por Sexo y según Regiones

Tabla 133. Matrícula del INADEH por sexo y según regiones

Años y sexo	Total	No indígenas	Indígenas
2006			
Total	48,836	-	-
Hombres	51.95%	-	-
Mujeres	48.05%	-	-
2007			
Total	163,056	160,909	2,147
Hombres	40.27%	40.12%	51.65%
Mujeres	59.73%	59.88%	48.35%
2008			
Total	117,811	112,355	3,807
Hombres	35.57%	35.02%	48.62%
Mujeres	64.43%	64.98%	51.38%
2009			
Total	88,374	86,328	2,046
Hombres	37.66%	37.30%	53.03%
Mujeres	62.34%	62.70%	46.97%
2010			
Total	70,623	68,375	2,248
Hombres	44.52%	44.29%	51.25%
Mujeres	55.48%	55.71%	48.75%
2011			
Total	87,052	82,688	4,364
Hombres	46.87%	46.79%	48.35%
Mujeres	53.13%	53.21%	51.65%

Años y sexo	Total	No indígenas	Indígenas
2012			
Total	65,754	63,943	1,811
Hombres	49.54%	49.46%	52.24%
Mujeres	50.46%	50.54%	47.76%
2013			
Total	78,021	75,997	2,024
Hombres	43.68%	43.67%	43.97%
Mujeres	56.32%	56.33%	56.03%
2014			
Total	77,763	75,611	2,152
Hombres	43.43%	43.50%	41.03%
Mujeres	56.57%	56.50%	58.97%
2015			
Total	88,682	86,083	2,599
Hombres	44.27%	44.04%	51.79%
Mujeres	55.73%	55.96%	48.21%
2016			
Total	93,352	91,163	2,189
Hombres	45.99%	45.87%	51.03%
Mujeres	54.01%	54.13%	48.97%
2017			
Total	100,114	97,751	2,363
Hombres	44.46%	44.39%	47.23%
Mujeres	55.54%	55.61%	52.77%

Fuente: Planificación y Control, Depto. de Gestión de Control, con datos de Cézanne. INADEH
 Nota: A partir del 2015 incluye matrícula virtual

Gráfico 33. Matrícula del INADEH por sexo y según regiones: 2006-2017



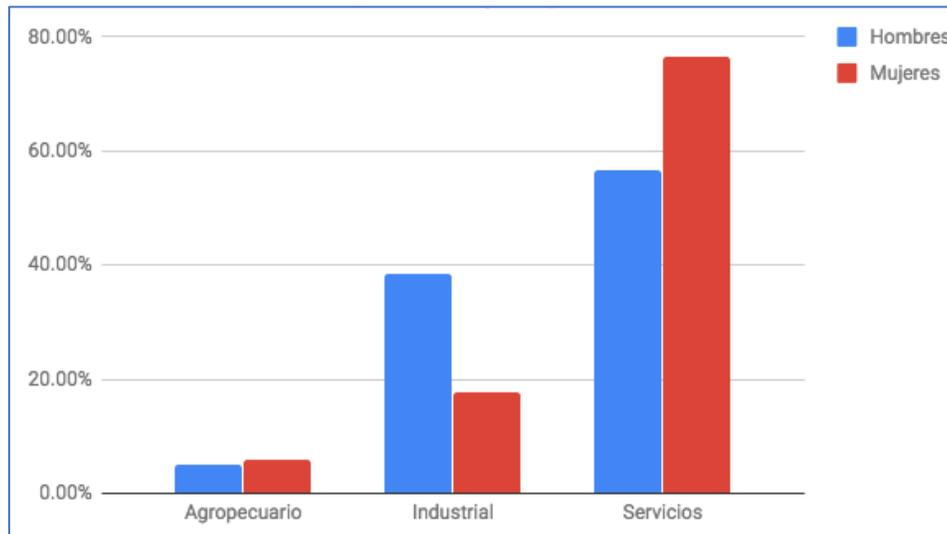
Fuente: Planificación y Control, Depto. de Gestión de Control, con datos de Cézanne. INADEH
 Nota: A partir del 2015 incluye matrícula virtual

2.2 Matrícula del INADEH, por Sexo y Según Área de Formación

Tabla 134. Matrícula del INADEH, por sexo y según área de formación

Años y sexo	Total	Agropecuario	Industrial	Servicios
2006				
Total	48,836	6.84%	34.81%	58.35%
Hombres	25,368	7.92%	51.53%	40.55%
Mujeres	23,468	5.66%	16.74%	77.60%
2007				
Total	163,056	1.42%	13.32%	85.25%
Hombres	65,667	2.03%	27.47%	70.49%
Mujeres	97,389	1.01%	3.78%	95.21%
2008				
Total	117,811	2.48%	12.28%	85.25%
Hombres	41,91	3.45%	21.61%	74.94%
Mujeres	75,901	1.94%	7.13%	90.94%
2009				
Total	108,467	2.95%	15.49%	81.56%
Hombres	41,133	3.94%	23.58%	72.48%
Mujeres	67,334	2.35%	10.55%	87.10%
2010				
Total	70,623	9.71%	22.39%	67.90%
Hombres	31,453	9.63%	31.36%	59.02%
Mujeres	39,17	9.79%	15.19%	75.03%
2011				
Total	87,052	9.94%	24.42%	65.64%
Hombres	40,801	9.34%	36.46%	54.20%
Mujeres	46,251	10.47%	13.81%	75.72%
2012				
Total	65,754	6.96%	23.54%	69.50%
Hombres	32,574	5.23%	36.85%	57.92%
Mujeres	33,18	8.66%	10.46%	80.87%
2013				
Total	78,611	7.78%	22.07%	70.15%
Hombres	34,305	6.09%	3.38%	60.15%
Mujeres	44,306	9.09%	13.03%	77.88%
2014				
Total	77,913	6.81%	23.67%	69.52%
Hombres	33,826	4.97%	35.53%	59.50%
Mujeres	44,087	8.23%	14.56%	77.21%
2015				
Total	88,682	4.54%	20.43%	75.03%
Hombres	39,257	3.70%	27.75%	68.55%
Mujeres	49,425	5.20%	14.62%	80.17%
2016				
Total	93,352	4.90%	25.51%	69.59%
Hombres	42,937	3.94%	36.14%	59.92%
Mujeres	50,415	5.72%	16.45%	77.83%
2017				
Total	100,114	5.39%	26.91%	67.70%
Hombres	44,509	4.89%	38.43%	56.67%
Mujeres	55,605	5.79%	17.69%	76.52%

Fuente: Planificación y Control, Depto. de Gestión de Control, con datos de Cézanne.
 INADEH

Gráfico 34. Porcentaje de matrícula del INADEH por sexo y según área de formación


3. Matrícula por Sexo de la Universidad de la Tercera Edad (Universidad de Panamá)

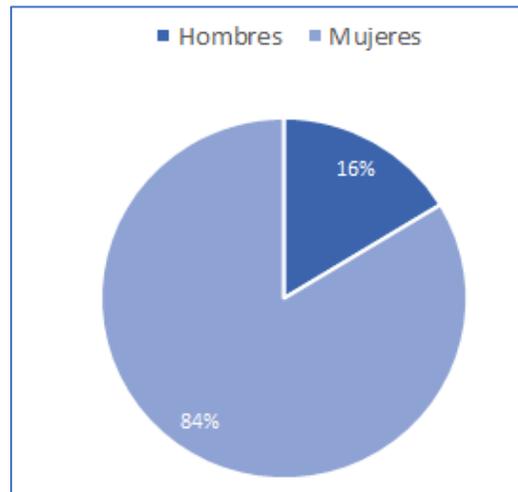
La Universidad de Panamá cuenta con un programa denominado “Universidad del Trabajo y la Tercera Edad”, fundado en 1999, ubicada en el campus central en la ciudad de Panamá y con extensiones en 9 provincias del país. Este programa está dirigido a personas adultas que desean continuar en su proceso formativo y obtener un título universitario y se desarrolla a través de la Vicerrectoría de Extensión Universitaria. En el año 2017, según datos de la UP, se ofertaron 42 cursos y se matricularon setecientos veintiún estudiantes. Entre los cursos ofrecidos se encuentran: Contabilidad, Belleza, Informática, Pintura, Modistería, Fotografía o Turismo. La gran mayoría de los estudiantes del programa Universidad del Trabajo y la Tercera Edad, son mujeres.

Tabla 135. Matrícula por sexo y cuatrimestre cursado en la Universidad de la Tercera Edad. Años 2017-2018

Años y sexo	Total	Años y sexo	Total
2017		2018	
Total	2,085	Total	932
Hombres	182	Hombres	152
Mujeres	1,903	Mujeres	780

Fuente: Universidad de Panamá

Gráfico 35. Distribución por sexo de la matrícula en la Universidad de la Tercera Edad. Año 2018



Fuente: Universidad de Panamá

4. Matrícula de Educación de Adultos (MEDUCA) por Sexo

El Ministerio de Educación (MEDUCA) también desarrolla una política de atención a las personas adultas con interés y necesidad de servicios educativos, a través de su programa de Educación de Adultos a través de la Dirección Nacional de Educación de Jóvenes y Adultos. La Educación de Adultos comprende programas de: alfabetización o preparatoria, post-alfabetización, culminación de estudios primarios, y educación media de adultos (secundaria).

La matrícula en educación de adultos ronda la paridad entre hombres y mujeres, con una ligera ventaja para los hombres. En relación a las regiones, no hay un patrón claro de diferencia entre regiones indígenas y no indígenas.

Tabla 136. Matrícula de educación de adultos, por sexo y regiones

Años y sexo	Nacional	No indígenas	Indígenas
2006			
Total	32,511	32,511	-
Hombres	52.31%	52.31%	-
Mujeres	47.69%	47.69%	-
2007			
Total	32,027	31,973	54
Hombres	51.38%	51.41%	38.89%
Mujeres	48.62%	48.59%	61.11%
2008			
Total	26,104	25,985	119
Hombres	50.82%	50.78%	58.82%
Mujeres	49.18%	49.22%	41.18%
2009			
Total	23,843	23,579	264
Hombres	51.74%	51.62%	62.50%
Mujeres	48.26%	48.38%	37.50%

Años y sexo	Nacional	No indígenas	Indígenas
2010			
Total	26,189	25,803	386
Hombres	51.88%	51.92%	48.70%
Mujeres	48.12%	48.08%	51.30%
2011			
Total	32,12	31,891	229
Hombres	53.62%	53.52%	66.81%
Mujeres	46.38%	46.48%	33.19%
2012			
Total	30,533	30,446	87
Hombres	53.58%	53.61%	42.53%
Mujeres	46.42%	46.39%	57.47%
2013			
Total	29,889	29,889	-
Hombres	53.05%	53.05%	-
Mujeres	46.95%	46.95%	-
2014			
Total	30,783	30,783	-
Hombres	49.78%	49.78%	-
Mujeres	50.22%	50.22%	-
2015			
Total	32,14	31,143	997
Hombres	51.27%	51.54%	42.93%
Mujeres	48.73%	48.46%	57.07%

Fuente: MEDUCA

3

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. ¿QUÉ DICEN LOS/AS PROTAGONISTAS?

Las cuatro dimensiones del “Marco de Igualdad de Género y Sociedad del Conocimiento” que miden la participación de las mujeres en CTI, permiten un diagnóstico cuantitativo de la misma. Adicional a ello, entrevistas realizadas a informantes clave identificados para esta investigación, por su posición o conocimiento en relación al sistema de ciencia o por su labor científica en el país, permiten, además, incorporar su particular visión y análisis de este diagnóstico e incorporar variables y aspectos de interés para profundizar en el tema.

Entre las entrevistas realizadas a autoridades y responsables del sistema de ciencia en el país, destacan las entrevistas realizadas en la SENACYT: al Secretario Nacional, a las directoras de tres de las direcciones - Dirección de Investigación Científica y Desarrollo; Dirección de Aprendizaje y Popularización; Dirección de Gestión en Ciencia y Tecnología - así como el grupo de discusión realizado con las seis integrantes de la Comisión Técnica de Género. Se entrevistaron además a los directores de dos de los Centros de Investigación Científica de mayor impacto y producción científica en el país: INDICASAT AIP e Instituto Conmemorativo Gorgas de Estudios de la Salud (ICGES); y a la Directora Asociada para la Administración en Ciencia del Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales (STRI). Además, se entrevistó a autoridades universitarias, entre quienes destaca el rector de la Universidad de Panamá y los vicerrectores de Investigación y Postgrado de esta misma institución, así como de la Universidad Tecnológica de Panamá. Entre las personas entrevistadas se encuentran, además, la vicepresidenta de la Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia (APANAC) y la persona que ejerce de punto focal de género de esta misma organización. Así mismo, entre las consultas realizadas destacamos la entrevista realizada a la directora del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), junto a otras responsables de programas de la misma institución. Finalmente, fue realizado un grupo de discusión con ocho mujeres científicas que desarrollan su labor en Panamá, así como entrevistas individuales a mujeres científicas de trayectoria destacada en el país. En el Anexo (2 y 3) de este informe se encuentra información detallada sobre las personas entrevistadas.

En el capítulo anterior contestamos a las preguntas: cuántas son y dónde están las mujeres en la sociedad del conocimiento en Panamá. El contenido del presente capítulo, eminentemente cualitativo y resultado de un trabajo de campo, permite ir más allá, contestando otras preguntas planteadas al inicio de este estudio, entre ellas: cómo están las mujeres que participan en CTI en el país; qué barreras encontraron en el desarrollo de su carrera científica o tecnológica y cómo las superaron; preguntas que contestan sus protagonistas, las mujeres que hacen ciencia en el país. Pero también, buscábamos conocer la particular valoración y análisis sobre el acceso y la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento que realizan; por un lado, gestores y autoridades de instituciones científicas y académicas en el país; y por otro lado, las propias mujeres científicas.

El diagnóstico presentado hasta ahora muestra, de una manera general, que las mujeres participan menos que los hombres en la sociedad del conocimiento, pero además, muestra que ellas son significativamente menos en determinadas áreas científicas (vinculadas a la tecnología, la computación, la física o las matemáticas), así como en determinadas posiciones (muy particularmente en las posiciones de toma de decisión en CTI); un diagnóstico de la participación de hombres y mujeres en la ciencia que muestra la

existencia de segregación horizontal (áreas científicas) y vertical (posición). Las personas consultadas en entrevistas y grupos de discusión en el marco de este estudio nos ofrecen su particular diagnóstico y análisis a esta situación.

SOBRE LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

De una manera general coinciden al afirmar que la vigencia de roles y estereotipos de género explican la segregación de género en áreas científicas. Una mujer científica entrevistada afirma: "se ha visto, como en ingeniería, física, matemáticas, en las áreas más duras, las mujeres todavía no se atreven. No son incentivadas para participar en estas áreas." En ese sentido, tanto hombres como mujeres toman decisiones sobre las áreas científicas en las que estudiar y dedicarse en base a una socialización de género que dirige a unos y a otras a diferentes campos y labores. Reconocen que la segregación en las áreas científicas no es más que un reflejo de la segregación existente en la sociedad y la cultura panameña en relación al género. "Desde pequeños los educan fomentando unas u otras áreas y eso condiciona el interés que muestran después a asuntos como las matemáticas o la ingeniería" (Responsable de Dirección en SENACYT).

Gestores y autoridades del sistema de ciencia en el país reconocen que se están empezando a observar cambios en este sentido en relación a épocas pasadas. Especialmente optimistas son las autoridades consultadas de instituciones académicas donde ofrecen carreras tecnológicas, quienes observan un incremento continuo del número de mujeres estudiantes, así como el desempeño profesional de estas en campos considerados tradicionalmente masculinos. "Esto está cambiando por la misma evolución de la mujer, ahora hay más mujeres en carreras en las que antes no había, ahora se ven mujeres en todos los campos" (Vicerrector de Investigación). En general, hay una visión de que se ha avanzado en relación a veinte o treinta años atrás y, aunque aún hoy exista esa división por áreas científicas, es menos marcada y se encuentra en descenso.

Las mujeres científicas entrevistadas afirman que no solo se trata de superar roles y estereotipos de género que excluyen y auto-excluyen a las mujeres de los campos de ciencias físicas, matemáticas, ingeniería o tecnología, sino que, además, las que estudian en estos campos, encuentran adicionalmente dificultades en su inserción profesional. Esto se debe, afirman, al machismo imperante en estos sectores, y los prejuicios y estereotipos que cuestionan las capacidades de las mujeres para desempeñarse en esos campos. Una de las mujeres entrevistadas, del campo de la ingeniería de la telecomunicaciones, cuenta cómo trabajar en ambientes mayoritariamente masculinos, donde tienen lugar situaciones y comentarios sexistas, así como dinámicas androcéntricas, resulta ser difícil para una mujer y, por dicha razón, ella misma tomó la decisión de seguir su carrera en la docencia y la investigación, más que dedicarse profesionalmente fuera de estos campos.

SOBRE LA SEGREGACIÓN VERTICAL:

En el capítulo anterior vimos que, a pesar de que las mujeres son mayoría entre los graduados/as de las universidades (65%), éstas representan una minoría en los puestos altos de toma de decisión y responsabilidad de la CTI en el país. Cuando preguntamos a las mujeres científicas por su valoración y análisis de esta situación, hacen referencia a dos posiciones. Por un lado se encuentran las mujeres que no muestran interés en ocupar estos puestos, y que constituyen una minoría en el total de mujeres científicas, e identifican entre sus razones al menos dos: bien porque estos suelen implicar una dedicación que no están dispuestas a asumir (o inclusive porque no pueden); o bien porque el sexismo imperante en las culturas organizacionales de las instituciones científicas, hace que no sean de interés estos puestos para las mujeres. Si bien reconocen que hay algunas mujeres que no desean ocupar estos espacios, también reconocen que la mayoría sí tienen expectativas o interés de hacerlo. Prueba de ello es que de las nueve mujeres científicas entrevistadas en el

marco de este estudio, tan solo una reconoció no estar interesada en acceder a este tipo de puestos. El resto afirmó estar interesadas y dispuestas a asumir puestos de toma de decisión en la ciencia tales como rectoras o vicerrectoras, directoras de centros de investigación o el puesto de Secretaria Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Revelador resulta el hecho de que la única mujer que afirmó no estar interesada en ocupar dichos puestos es, precisamente, la científica que ya ocupó en el pasado una de esas posiciones. Su experiencia negativa en dicho puesto, debido, según su propio análisis, al hecho de ser mujer en un contexto donde actúa la discriminación de género y la cultura patriarcal, hizo que renunciara y que ahora no esté interesada en volver a ocupar un puesto de toma de decisiones en CTI.

Entre los gestores y administradores de CTI consultados, existe la opinión generalizada, de que las mujeres están avanzando a dichos puestos y que, en poco tiempo, ellas ocuparán las posiciones más altas de toma de decisión en la ciencia en Panamá. Aluden al tiempo como recurso para resolver la falta de paridad que existe actualmente en estas posiciones, que son, precisamente, las que ellos ocupan. "Mi impresión es que hay un movimiento hacia arriba de las mujeres, en todas las direcciones: en cuanto a su cantidad de mujeres y su posicionamiento en la carrera. Quizá me parece que faltan esos últimos 5 metros, las posiciones más altas de dirección y jefatura" (Director de Institución Científica)¹²⁴. Esos "cinco metros" constituyen, precisamente, los puestos más altos de la jerarquía científica en el país, donde todavía no están las mujeres o están infrarrepresentadas: puestos tales como Rectores de Universidades, Directores de Centros de Investigación o la Secretaria Nacional de la SENACYT.

La metáfora de los "cinco metros" fue bien recibida por el resto de autoridades científicas entrevistadas, quienes se sumaban a ese análisis. Las mujeres científicas, sin embargo, reaccionan con rotundidad ante dicha interpretación de la segregación vertical en la ciencia. Afirman que no se trata solo de cinco metros, y que esa metáfora minimiza las inequidades existentes actualmente para alcanzar puestos de toma de decisión en la ciencia, por muchas de las razones ya expuestas aquí. Las mujeres científicas tampoco coinciden con el análisis realizado por quienes gestionan el sistema de ciencia en el país, en relación al cambio de tendencia en este sentido. Ellas sí reconocen y piden intervención sobre las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a dichas posiciones.

Autoridades universitarias entrevistadas coinciden en afirmar que la participación de las mujeres en el cuerpo docente ha crecido y seguirá haciéndolo en consonancia con la mayoritaria participación de las mujeres como estudiantes y graduadas universitarias. "El hecho de que ahora tengamos más mujeres que varones como estudiantes ya comienza a impactar en el cuerpo docente de la UP" (autoridad universitaria)¹²⁵. En una entrevista realizada a un gestor académico¹²⁶, afirma que a pesar de que aún no se da situación de paridad en la matrícula de estudios tecnológicos, lo cierto es que, con el paso del tiempo y, de nuevo, de manera "natural", las mujeres van ocupando también estos espacios. Todo ello sin que desde la propia Universidad se haya desarrollado ninguna iniciativa específica tendente a la paridad de género. Un análisis de la situación que tiene mucho que ver con la ausencia de iniciativas dirigidas a la paridad o acciones afirmativas para las mujeres.

Las mujeres científicas consultadas se oponen a la idea de que, con el tiempo, la desigualdad de género en ciencia se está superando y que, además esto está ocurriendo de "manera natural", y en base a ello critican la inacción en este sentido por parte de las instituciones de CTI en el país. Ellas reclaman acciones que corrijan o combatan la desigualdad existente en el desarrollo de la carrera científica. Entre las situaciones que experimentan como mujeres científicas y que no se encuentran visibilizadas, reconocen: la discriminación de género en el acceso a posiciones o reconocimientos científicos por los estereotipos vigentes; culturas organizacionales machistas y androcéntricas en sus lugares de trabajo e instituciones científicas; y falta de acciones para conciliar la vida familiar y laboral, considerando que aún se encuentran vigentes los roles de género en la sociedad y sus hogares. Situaciones que todas las mujeres consultadas han experimentado alguna vez y que han enfrentado con recursos propios. En este sentido afirman que el costo que implica estar, no siempre es visibilizado.

¹²⁴ Entrevista realizada el día 22/08/2018.

¹²⁵ Entrevista realizada el día 20/09/2018.

¹²⁶ Entrevista realizada el día 7/09/2018.

BARRERAS PARA EL ACCESO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA.

Las autoridades y gestores del sistema nacional de CTI entrevistados en este estudio coinciden en afirmar que las mujeres deben enfrentar estereotipos de género vigentes en relación a su capacidad en algunas áreas científicas vinculadas a la ingeniería o la tecnología, consideradas tradicionalmente masculinas, pero no así en otras áreas científicas. Las mujeres científicas entrevistadas, sin embargo, reconocen que esa discriminación de género se da no solo en los campos de la ciencia considerados tradicionalmente masculinos, sino en todas las áreas científicas. Todavía prevalecen los estereotipos en relación a las cualidades de hombres y mujeres para la ciencia, o para algunas áreas científicas, como por ejemplo, la percepción de las habilidades lógico-matemáticas y espaciales, y el gusto por la naturaleza como cualidades masculinas. La discriminación de género se da cuando las percepciones de las mujeres como con menor capacidad científica que los hombres, sesgan las acciones y toma de decisiones a nivel personal e institucional.

Iniciativas desarrolladas en Panamá, lideradas, entre otras, por la SENACYT, dirigidas a fortalecer, reconocer y divulgar la imagen de mujeres científicas en el país tienen, entre otros, el efecto de romper con estos sesgos, estableciendo *role models* que impulsan la carrera científica de las mujeres, y en especial de las mujeres jóvenes al exponerlas a modelos femeninos en ciencia. Programas de reconocimiento de mujeres científicas como el Premio L’Oreal UNESCO “por las mujeres en la ciencia”¹²⁷ o las campañas de comunicación que visibilizan y reconocen la labor de mujeres científicas, desarrolladas por la SENACYT y en la que participan mujeres que forman parte de las instituciones científicas más importantes del país (ICGES, INDICASAT AIP, STRI o UP), son planteadas con ese propósito.

La discriminación de género se da también al considerar a las mujeres con menor capacidad, interés o disponibilidad para realizar una carrera científica dedicada, sin interferencias de otros ámbitos de su vida personal o familiar. El director de una institución científica en el país nos comparte un ejemplo del diferente trato que puede llegar a darse a hombres y mujeres que se dedican a la ciencia. En una ocasión, una científica que había sido recientemente madre fue invitada a un congreso; él dio por hecho que ella no iría porque había dado a luz recientemente y pensó que no tendría con quien dejar a su bebé o que no querría separarse de él tan pronto. Sin embargo, para su sorpresa, esta científica aceptó la invitación e hizo los arreglos para el cuidado de su bebé. Nuestro informante confirma su sesgo de género en este caso, sobre todo, al reconocer él mismo que en el caso de un hombre, nunca hubiera dado por hecho que, por su reciente paternidad, dejaría de asistir a un congreso científico.

Las mujeres científicas panameñas entrevistadas nos ofrecen testimonios que visibilizan esta discriminación de género vivida en su carrera científica en Panamá. La mayoría de ellas estudiaron algún grado académico fuera de Panamá. En base a su experiencia en el exterior (en EEUU o Europa), reconocen que en Panamá existe una “cultura machista”, aún muy vigente en todos los ámbitos, inclusive en la ciencia. Muchas reconocen el “choque” que implica llegar a Panamá después de haber pasado tiempos más o menos largos de su carrera viviendo en contextos sociales y culturales más igualitarios fuera del país. “Viví en USA y allí me hice más feminista. Las que salimos a otros países más progresistas tenemos la oportunidad de estar expuestas a otros modelos... Cuando regresé llegué a cuestionarme si la que estaba mal era yo. Si no hubiese estudiado en el extranjero probablemente me hubiese conformado con las cosas como son” (Mujer científica). En este sentido, estudiar en el extranjero permite “desnormalizar” los roles de género y visibilizar y cuestionar los estereotipos aún muy vigentes en Panamá. “Salir te ayuda a desnormalizar la cultura machista” (Mujer científica). En cualquier caso, muchas de ellas cuentan cómo en su experiencia como estudiante o investigadora en el extranjero, y más concretamente en EEUU, tuvieron que enfrentar situaciones marcadas por la discriminación no solo por ser mujeres, sino muy particularmente por ser “latinas”. Situación que no encuentran en su desarrollo profesional en Panamá, donde sí sienten acentuada la discriminación de género.

¹²⁷ El Premio Nacional L’Oreal UNESCO es una iniciativa de la SENACYT que busca reconocer y respaldar el trabajo de científicas locales que se encuentren liderando un proyecto de investigación de gran impacto para la sociedad.

Las mujeres científicas entrevistadas nos comparten sus testimonios sobre los contextos androcéntricos y sexistas, en los que trabajan. En particular hacen referencia a la ausencia de acciones específicas o protocolos de actuación en sus instituciones en relación al acoso sexual en el trabajo. Las instituciones y organizaciones del sistema de ciencia en el país no cuentan con una estrategia clara en relación a este asunto, a pesar de que sí son conscientes de que existe y de que constituye un riesgo latente. Sí se han desarrollado algunas iniciativas puntuales, como, por ejemplo, en INDICASAT AIP cuentan con una cartelera que informa o alerta de ello; y en el ICGES los trabajadores de la institución han recibido formación específica en el último año, en el marco de un Simposio desarrollado en la celebración de los 90 años de la institución¹²⁸.



Prácticamente todas las mujeres científicas entrevistadas afirman vivir o haber vivido algún tipo de acoso en el trabajo por parte de sus compañeros varones. No necesariamente hacen referencia a un acoso físico, sino más bien a un acoso simbólico: chistes, comentarios, miradas... relativas a su aspecto físico y condición de mujer, marcadamente machistas.

Hacen referencia a los contextos androcéntricos de sus lugares de trabajo, sobre todo, al hacer referencia a la falta de acciones para la conciliación entre la vida familiar y laboral. Las políticas y culturas institucionales suelen desconsiderar la condición de madres de las científicas y de padres de los científicos, con las responsabilidades que esto implica para unas y otros. La vigencia de roles tradicionales de género en la sociedad panameña, a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral, y en particular en la ciencia, supone una sobrecarga de tareas y responsabilidades para las mujeres en relación a los hombres, pues recaen sobre ellas las tareas de cuidados y domésticas, además de las propias del quehacer científico.

Cabe destacar que las únicas acciones de conciliación existentes en las instituciones científicas se centran en la provisión de un espacio, más o menos acondicionado, para la lactancia materna en algunas de las instituciones científicas. En relación a los servicios de apoyo para el cuidado de los hijos/as, solo la Universidad de Panamá cuenta con un Centro de Orientación Infantil (guardería) para que los trabajadores de la institución (profesores/as y administrativos/as) puedan hacer uso del mismo en horario laboral. "La UP tiene uno de los mejores COIF del país y eso ayuda mucho. Yo traía a mi hija por la mañana y la recogía por la tarde y eso me ayudaba mucho" (mujer científica). En la UTP tienen proyectada la creación de un Centro Infantil para hijos/as de trabajadores/as de la institución, que se llamará "UTPito", pero aún se encuentra en fase de aprobación. El resto de instituciones no cuentan con este servicio.

¹²⁸ Simposio Anual de la Gestión Administrativa y del Recurso Humano, Gorgas 2018. Conferencia titulada: "Acoso laboral, práctica administrativa que no se debe dar en la Gestión del Recurso Humano en las Instituciones Públicas" (17/8/2018)

Los horarios de trabajo en las instituciones científicas tampoco se ajustan a la conciliación de la vida familiar y laboral que implican los cuidados. Los directores de los Centros de Investigación entrevistados hacen referencia a la mayor disponibilidad de tiempo de los hombres en relación a las mujeres, aunque reconozcan que esto no tenga directamente efecto en su productividad, porque, según afirman, aunque dediquen menos horas resultan ser más dedicadas y productivas en menos tiempo. Normalmente las mujeres tienen responsabilidades vinculadas a sus hijos al finalizar el horario de trabajo, por lo que les resulta más complicado atender a reuniones fuera de ese horario; algo que no ocurre con los hombres: "Los hombres llaman a la mujer para que se haga cargo mientras ellos se quedan hasta el final de la reunión" (Director de institución científica).

Además, las mujeres solicitan más permisos que los hombres para atender responsabilidades relativas a los cuidados de los hijos: actividades en la escuela, citas médicas, etc. "La mujer luego que el niño nace, cuando esta pequeño tiene mucha responsabilidad, se pone enfermo, hay que vacunarlo, hay que llevarlo al pediatra, entonces el rendimiento de ellas merma un poco, aunque ellas no quieren... me dicen: *doctor me acaban de llamar que mi hijo está enfermo*, yo no puedo decir que no, inclusive le doy el teléfono del pediatra... Los hombres piden muchos menos permisos para salir con sus hijos... normalmente ellos contactan a la mujer, a la suegra, a la madre... ellos piden permiso para otras diligencias, cosas de banco, notario... no cosas del cuidado del niño" (Director de institución científica). La organización y responsabilidades de los cuidados siguen recayendo de manera mayoritaria en las mujeres. "Nosotras tenemos que preocuparnos por tener guardería, por no poder ir a trabajar si los hijos se enferman" (mujer científica).

La falta de acciones dirigidas a la conciliación en las instituciones científicas condicionan que las mujeres científicas se planteen tres opciones ante la posible maternidad: renuncian a ser madres, postergan la maternidad o contratan el servicio de cuidados a una institución o a otra mujer ("nana").

Las que deciden ser madres cuentan con una licencia de maternidad en el país de 14 semanas, regulación que respetan las instituciones científicas sin incorporar medidas afirmativas que favorezcan la equidad. Por su lado, la misma regulación establece que los hombres tienen derecho a 3 días de licencia paternal. Esta diferencia en los permisos determina que en una institución científica tenga mayor impacto la maternidad que la paternidad. Los directores de las instituciones de CTI consultados hacen referencia, no solo a los arreglos que deben realizar en la ausencia de la madre científica, sino en el impacto que esta pausa tiene en la carrera científica de las investigadoras en relación a los hombres, así como el impacto que tiene en las propias instituciones. "Hace poco ella (jefa de un laboratorio) tuvo la licencia y para mí fue un trauma porque la gente no cumplía su trabajo porque se me había ido la jefa, que es la que los tiene a todos marcando el paso. Obviamente eso es una debilidad institucional porque deberíamos tener una estructura para cubrir la ausencia de estas líderes" (Director de institución científica). La pausa de la maternidad se da, sobre todo, entre las mujeres que no cuentan con parejas que desarrollan una paternidad responsable, en un contexto donde, además, se da la falta de políticas públicas de cuidados. "Yo tenía en mis planes el doctorado, pero me casé y salí inesperadamente embarazada. Postergué mi doctorado, lo haré cuando mis hijos estén más grandes" (mujer científica).

Adicional a todo ello las mujeres científicas presentan menor movilidad que los hombres, muy especialmente cuando cuentan con familia propia (pareja y, sobre todo, hijos/as), por la difícil conciliación entre el cuidado y atención familiar y el desarrollo de su carrera científica fuera el país: "algunas comienzan a formalizarse familiarmente y es más difícil salir, los niños, la casa, la estabilidad familiar para la mujer es más fuerte... el hombre piensa: *si salgo y regreso puedo aportar más...* las mujeres piensan: *si me voy quien me cuida a los hijos*" (mujer científica). Esta menor movilidad de las mujeres científicas que son esposas y/o madres explica el menor número de candidatas para becas de doctorado en el extranjero, y por tanto, determina que cuenten con menores oportunidades para avanzar en su carrera científica.

SUPERANDO LOS OBSTÁCULOS: CONDICIONES FACILITADORAS DE LAS MUJERES CIENTÍFICAS

En el grupo de discusión realizado con mujeres científicas en el marco de este estudio¹²⁹, las investigadoras recibimos de ellas una primera advertencia: las mujeres convocadas, de alguna manera, han conseguido superar barreras encontradas en el camino de la carrera científica y, por tanto, no representan a las que no consiguieron hacerlo. Conscientes de ello aprovechamos la oportunidad que nos daba esta advertencia para indicarles nuestro interés particular en recoger sus testimonios y análisis como mujeres que sí hacen ciencia, para saber no solo cómo están, sino también identificar cuáles han sido los factores o condiciones que denominamos “facilitadores” que han permitido que ellas sí estén o que han facilitado la superación de las barreras encontradas en su carrera y quehacer científico. Esas condiciones siguen ofreciendo evidencias de cuáles son los obstáculos, cómo los enfrentan y quienes los sufren más. Identificamos al menos siete condiciones facilitadoras que sistematizamos a continuación:

- *Modelo maternal: madres científicas/profesionales o madres que estimulan a sus hijas para que lo sean.* Como ya indican los estudios a la fecha, contar con una referente cercana que se dedicara a la ciencia o que fuera científica, en particular la madre, sirve de modelo, inspiración y aliento para las hijas (González de San Román y de la Rica Goiricelaya, 2012; del Río, Strasser y Susperreguy, 2016). Una de las mujeres científicas participantes afirma: “Mi madre fue mi inspiración, mi ejemplo, ella fue matemática y física y me inculcó la importancia de la educación”. Por otro lado, también aseguran que fue importante contar con una madre que las apoyó y motivó para que pudieran hacer lo que ellas mismas no consiguieron ser o hacer en su tiempo. En este sentido las carreras “frustradas” de sus madres se convierte en una oportunidad para ellas mismas.
- *Mujeres referentes o mentoras:* son mujeres que abren las puertas a otras mujeres. En los recorridos académicos y profesionales de las mujeres científicas aparecen otras mujeres que las apoyaron, estimularon o acompañaron, más allá de las mujeres referentes de sus propios contextos familiares (modelo maternal).
- *Condiciones económicas favorables:* se convierten en determinantes para el acceso a una educación de calidad para la investigación científica; o en su defecto, acceso a becas. Dicha educación de calidad ha implicado para muchas de ellas, acceso a instituciones de educación privadas en el país o fuera de él, donde recibieron una formación que ofrece mayores oportunidades para la carrera científica, entre ellas, aprender un idioma extranjero.
- *Empoderamiento personal.* Las mujeres científicas afirman que es clave contar con un carácter y una personalidad marcada por la seguridad, la confianza y la determinación. “Las que llegan son mujeres con carácter fuerte” (mujer científica). Las participantes afirmaron por su propia experiencia, el hecho documentado de que estas características se alientan mucho en los hombres y poco en las mujeres por educación y crianza (Knafo y Spinath, 2011; Fagot y Leinbach, 2012; Chaplin y Aldao, 2013). Inclusive algunas mujeres científicas consultadas afirman que están donde están porque “somos mujeres de armas tomar... no nos callamos”¹³⁰; que ellas mismas definen como la actitud de lucha contra el machismo y el androcentrismo, aun con todos los costos que pueda suponer. “Uno de los costos es que nunca llegaremos a ser Secretaria Nacional de la SENACYT”¹³¹.
- *Maridos aliados y padres responsables.* Una paternidad responsable y un marido que apoya en la carrera científica de la mujer es determinante para el éxito de esta. “Mi esposo es mi respaldo” (mujer científica). Lo contrario implica un obstáculo incluso mayor que la propia maternidad; por eso algunas de ellas decidieron en un momento de su vida romper con su relación de pareja, se divorciaron o se separaron y comprobaron cómo su carrera mejoró: “el problema son los maridos, después que yo me divorcié fue que empecé a subir, mi hija fue mi apoyo, casada no hubiera podido conseguir lo que conseguí, o al menos no con la persona que estaba” (mujer científica)¹³². En la organización familiar y doméstica se reproducen patrones patriarcales que dificultan el desarrollo y progreso de la mujer en su carrera

¹²⁹ 4/10/2018 en Ciudad del Saber. Listado de participantes en el Anexo 3.

¹³⁰ Testimonios recogidos en una entrevista grupal con científicas: Nadia de León, Gabrielle Britton y Patricia Llanes el día 19/10/2018 en la SENACYT

¹³¹ Testimonio recogido en una conversación informal con mujeres científicas en la SENACYT (octubre, 2017)

¹³² Entrevista realizada el día 29/10/2018

científica. Ejemplo de ello es que todas las participantes de la entrevista grupal tienen hijos/as, sin embargo, solo algunas tienen pareja, o ésta no necesariamente es el padre de sus hijos. Como dato revelador comprobamos como, entre las mujeres científicas entrevistadas, quienes cumplían el rol de maridos aliados y padres responsables son mayoritariamente extranjeros. "Yo ayer salí a las 9 y tanto de aquí... y mi marido estaba en casa y me dice, *dale*, él me da el impulso y por eso me atrevo, esa persona que comparta tus sueños y que tu crecimiento profesional no signifique una amenaza, mi esposo comparte todos esos retos" (*responsable de Dirección en la SENACYT*)

- *Maternidad planificada y postergada.* Las mujeres científicas deciden planificar su maternidad en función de su carrera, en la mayoría de los casos, para evitar los efectos que esta pueda tener en un contexto como el científico, que cuenta con escasas políticas de cuidados, haciendo difícil la conciliación entre la vida familiar y profesional. Planificar la maternidad es una condición con la que no todas las mujeres cuentan, en un contexto nacional donde, como vimos, se dan altas tasas de embarazo adolescente.
- *Apoyo doméstico y de cuidados.* Las abuelas, las suegras o las trabajadoras domésticas ("nanas") son aliadas en el cuidado de los/as hijos/as de las mujeres científicas, ante la ausencia de un padre responsable de los cuidados o políticas públicas adecuadas. "la nana que tenía me ayudó mucho" (mujer científica).

Pero también surgen testimonios de resiliencia y superación a situaciones adversas a estas: ser víctima de violencia por parte de la pareja, ser víctima indirecta de la violencia de género experimentada por la madre y ejercida por el padre, pobreza y falta de oportunidades económicas en el hogar de origen, entre otras.

4

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

CONDICIONES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

En el grupo de las primeras seis dimensiones incluidas en el “Marco de Igualdad de Género y Sociedad del Conocimiento”, que valora o analiza las condiciones de base que afectan la habilidad y capacidad de las mujeres para participar en la sociedad el conocimiento, observamos la existencia de brechas de género y brechas étnicas en el ejercicio de derechos básicos, y en particular, derechos de las mujeres a la salud sexual y reproductiva y a una vida libre de violencia.

Los indicadores analizados muestran, de una manera más particular, que a pesar de que las mujeres cuentan con buenos indicadores de **salud** (alta expectativa de vida saludable o baja incidencia de enfermedades infecciosas), es específicamente en la salud sexual y reproductiva donde se encuentran los principales déficits del derecho a la salud de las mujeres. La alta mortalidad materna y la maternidad temprana en Panamá, ubica al país en una posición baja en el índice de desarrollo humano considerando la desigualdad de género, siendo estos indicadores centrales en el mismo. La falta de integración de los derechos sexuales y derechos reproductivos en el derecho fundamental a la salud, tiene efecto específico en las condiciones de vida de las mujeres.

A pesar de que Panamá presenta buenos índices globales de igualdad, equidad o empoderamiento, tal y como presentamos en la dimensión de **estatus social** de este informe, en algunos ámbitos de la vida social, las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres siguen siendo muy destacables: entre ellas: que las mujeres dediquen más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado de cuidados y doméstico en sus propios hogares; o los altos niveles de violencia de género en los diferentes tipos y modos en los que ésta se presenta, inclusive en su manifestación más grave, el femicidio.

En la dimensión **económica** observamos que las mujeres siguen participando menos en las actividades económicas productivas y sufren más el desempleo. Además, experimentan la brecha salarial en relación a los hombres y ocupan más que ellos los sectores informales de la economía.

Muy vinculado con la economía se encuentra el **acceso a los recursos** que tienen las mujeres en relación a los hombres. Relativo a ello conviene destacar que las mujeres tienen menor acceso al crédito y poseen menos propiedades: vivienda, tierra o automóviles. Aunque, como apuntábamos antes, de modo general las brechas de género en la economía se reducen con el paso del tiempo en los últimos doce años.

Como ya anunciamos, uno de los indicadores más críticos en relación a los derechos de las mujeres, además de los que tienen que ver con la salud sexual y reproductiva o la violencia de género es la **participación política**. En relación a este punto es evidente la brecha de género en los poderes legislativo, ejecutivo y

judicial en el país, pero también en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en el sector privado o en los sindicatos.

La dimensión analizada que tiene una relación evidente y directa con la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento: la **educación**, presenta un panorama revelador, con retos vigentes y avances al mismo tiempo en relación a la equidad e igualdad de género. Los datos recogidos muestran una participación de las mujeres en la educación, superior a la de los hombres en todos los niveles educativos (primaria, secundaria y terciaria), y una tasa de alfabetización cercana la paridad para hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de que las mujeres estudian más años que los hombres y se gradúan, además, en mayor porcentaje, sus niveles de deserción se explican por razones muy vinculadas al género, en particular: no contar con buenas condiciones de vida y falta de acceso a la salud sexual y reproductiva. En relación a ello cabe destacar que los embarazos adolescentes se encuentran entre las principales causas de la deserción femenina, alertando, de nuevo, ahora a través de la educación, de los déficits que viven las mujeres panameñas en el acceso salud y educación sexual y reproductiva. La ausencia de una política pública clara en relación a estos temas tiene mucho que ver en ello.

La brecha de género, sin embargo, muestra diferente comportamiento en zonas indígenas y zonas no indígenas. En estas últimas las brechas de género son mayores en todos los casos; aún más, en algunos indicadores donde para las zonas no indígenas se dan valores de paridad (o cercano a la paridad), en las zonas indígenas se presentan brechas de género críticas. Los indicadores que presentan peores condiciones de vida para las mujeres, vinculadas especialmente con la salud sexual y reproductiva, presentan niveles aún más graves para las mujeres de zonas indígenas, como es el caso de la mortalidad materna o los embarazos adolescentes. En términos generales, la brecha de género es menor en zonas urbanas que en zonas rurales del país, pero es superior a todas en las zonas indígenas.

El análisis realizado hasta aquí permite evidenciar la vigencia de las brechas de género y sus tendencias en los últimos doce años en relación a las dimensiones analizadas; sin embargo, en este estudio tomamos la decisión de ahondar en el análisis de las brechas sociales más allá del género. Para ello incorporamos la variable étnica, a través de la categorización realizada de regiones indígenas y no indígenas (ver Nota Técnica de este informe). En este sentido, el análisis de las brechas étnicas muestra un panorama aún más crítico que el presentado en relación al género. Si bien los indicadores de salud, economía, sociales, políticos o de educación muestran diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres; estos mismos indicadores muestran mayores diferencias y desigualdades para mujeres que residen en zonas indígenas en relación a mujeres que residen en zonas no indígenas. La brecha étnica, medida a través de la diferencia de valores que muestran los indicadores presentados en las seis dimensiones para mujeres de zonas indígenas y no indígenas, resulta ser aún más crítica que la brecha de género. Es decir, las mujeres que residen en zonas indígenas presentan mayores desigualdades en relación a las otras mujeres (zonas no indígenas) que en relación a los hombres (zonas indígenas). Esto ocurre con indicadores tales como el analfabetismo, el logro educativo o la deserción; en todos estos casos las mujeres indígenas presentan peores índices en relación a las otras mujeres, que en relación a los hombres indígenas. Consideramos este uno de los hallazgos más reveladores, no solo para el tema que nos ocupa, sino en general para abordar la desigualdad que afecta a los diferentes colectivos sociales, y en particular a las mujeres. Esta mirada interseccional permite, de una manera más integral y completa, observar cómo actúan otras condiciones sociales que se suman a la condición de género, en este caso la identidad étnica y residencia en zonas indígenas.

En el análisis realizado en cada una de las seis dimensiones de las "condiciones para la participación", hemos incorporado información relativa a las políticas públicas y, en particular, a la normativa existente en relación a los temas abordados en cada una de las dimensiones. En relación a ello comprobamos como se ha producido un avance en el reconocimiento de los derechos específicos de las mujeres y en la elaboración las políticas públicas para la igualdad entre hombres y mujeres, en consonancia con los acuerdos internacionales ratificados por Panamá en relación a estos temas. En este sentido es importante reconocer el logro que supone la norma y la política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, así como la propia creación del INAMU, como marco normativo y político vertebrador de políticas públicas de género y para las mujeres en el país. Destacamos algunas de ellas en las dimensiones analizadas, entre ellas: la ley 82 que

tipifica el femicidio y adopta medidas de prevención contra la violencia de género o el Decreto 27 de 11 de mayo de 2018, que reglamenta la paridad de género en las candidaturas de los partidos políticos. Las dificultades encontradas por los movimientos de mujeres, feministas y otras organizaciones y colectivos sociales para avanzar en los derechos de las mujeres, y en particular en relación a algunos temas, tales como la salud sexual y reproductiva o la paridad en la política, muestran como a pesar de que el país se encuentra en un avance lento pero continuo del reconocimiento de derechos y libertades a las mujeres, algunos temas o espacios siguen representando un reto en este sentido, encontrando fuertes resistencias. Colectivos conservadores de la economía, la religión o la política impiden con sus propios intereses y valores el avance de otros, a pesar de que lo que se reivindica tenga que ver directamente con la defensa de la igualdad y la justicia social.

En cualquier caso, contar con un marco normativo que reconozca los derechos de las mujeres o con políticas públicas dirigidas a reducir la brecha de género e incidir en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no necesariamente revierte en ello en la práctica. Las brechas de género y étnicas aún vigentes presentadas aquí dan muestra de ello y sugieren otra brecha, la brecha de implementación

Por su parte, el entorno de políticas públicas muestra una falta de atención a este tema por parte de las instituciones responsables de la gestión de la ciencia y la tecnología en el país (SENACYT), así como de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (INAMU). Por su lado, el Ministerio de Educación (MEDUCA) se encuentra actualmente en un momento de retroceso en relación a los compromisos adquiridos e iniciativas en relación a la igualdad de género, influenciado por la “ola conservadora” que amenaza toda la arquitectura institucional de género en el país.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL DE GÉNERO EN LA CIENCIA: TECHO DE CRISTAL, TUBERÍA POROSA Y EFECTO TIJERA.

Las cuatro dimensiones que contienen los indicadores de participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento, muestran la existencia de brechas de género en CTI. La diferente participación de los hombres y las mujeres en la ciencia en Panamá revela una segregación de género en al menos dos niveles: vertical y horizontal. De hecho, todas las dimensiones analizadas muestran la existencia de ambas.

La segregación de género horizontal tiene que ver con la diferente distribución de hombres y mujeres en las diversas áreas de la ciencia u ocupaciones científicas. En particular se observa como la física, las matemáticas, la ingeniería y la tecnología son las áreas que presentan una mayor participación de los hombres (a veces hasta el 70% o más), como estudiantes (de grado o postgrado) o como profesionales: investigadores o profesionales de dichas áreas. La distribución de estudiantes en los niveles de educación superior, así como el de docentes e investigadores en las diferentes áreas científicas muestran con rotundidad esta segregación horizontal. Da cuenta de ello también, la diferente participación de hombres y mujeres en las actividades y programas desarrollados por las diferentes direcciones de la SENACYT o en el personal investigador que forma parte del SNI, donde se observa una distribución por género en las diferentes áreas científicas: más mujeres en biología, salud y sociales, y menos en ingeniería, física o matemáticas. Todo ello a pesar del trabajo que se viene realizando a nivel global, regional y nacional para incentivar a las niñas en los campos STEM, y en particular desde la SENACYT en los últimos años.

Defendemos que dicha segregación tiene explicación de género, y aún más, que son estereotipos y roles de género los que marcan esta diferenciación, que se cultiva desde la infancia y que se manifiesta en dicha

segregación en la vida profesional de los hombres y las mujeres. Esta diferenciación en relación a las áreas de estudio entre hombres y mujeres marca una desigual expectativa para su futuro profesional; porque son precisamente las áreas STEM las que tienen mejor y mayor previsión de oportunidades laborales en el futuro, vinculadas a la innovación y el desarrollo tecnológico. De ahí que la UNESCO plantee entre sus objetivos mejorar la participación de las niñas y las mujeres en áreas STEM.

La diferente distribución de la participación de hombres y mujeres en CTI no se da solo a nivel horizontal, en diferentes áreas o ámbitos del conocimiento, sino que también se da a nivel vertical. En el diagnóstico de Panamá se observan pocas mujeres en cargos de toma de decisiones en la Sociedad del Conocimiento, y en particular entre los Rectores (alrededor del 30% son mujeres) y Vicerrectores de Universidades, Directores de Centros de Investigación (casi ninguna mujer históricamente) o el puesto de Secretario Nacional de la SENACYT (sólo hombres a la fecha).

En algunos países se han desarrollado iniciativas de acción afirmativa para superar o corregir esta situación. No es el caso de Panamá, donde, si bien sí existe una conciencia compartida de la ausencia de las mujeres en los puestos más altos de la ciencia, se considera que, con el paso del tiempo y de manera “natural” las mujeres van a ir ocupando estos espacios; porque, según recogimos en las entrevistas realizadas en este estudio a gestores del sistema de ciencia en el país, ellas ya han avanzado posiciones hasta ahora en relación al pasado y ya solo les quedan “los últimos cinco metros”.

En todas las dimensiones analizadas, las mujeres no logran avanzar hasta los puestos más altos de reconocimiento, liderazgo y toma de decisiones en sus carreras profesionales o científicas, de la misma manera que lo hacen los hombres; inclusive, aunque estén formados/as en las mismas áreas de conocimiento y al mismo nivel. Esto ocurre en el ámbito académico, pero también en la investigación y la gestión de CTI.

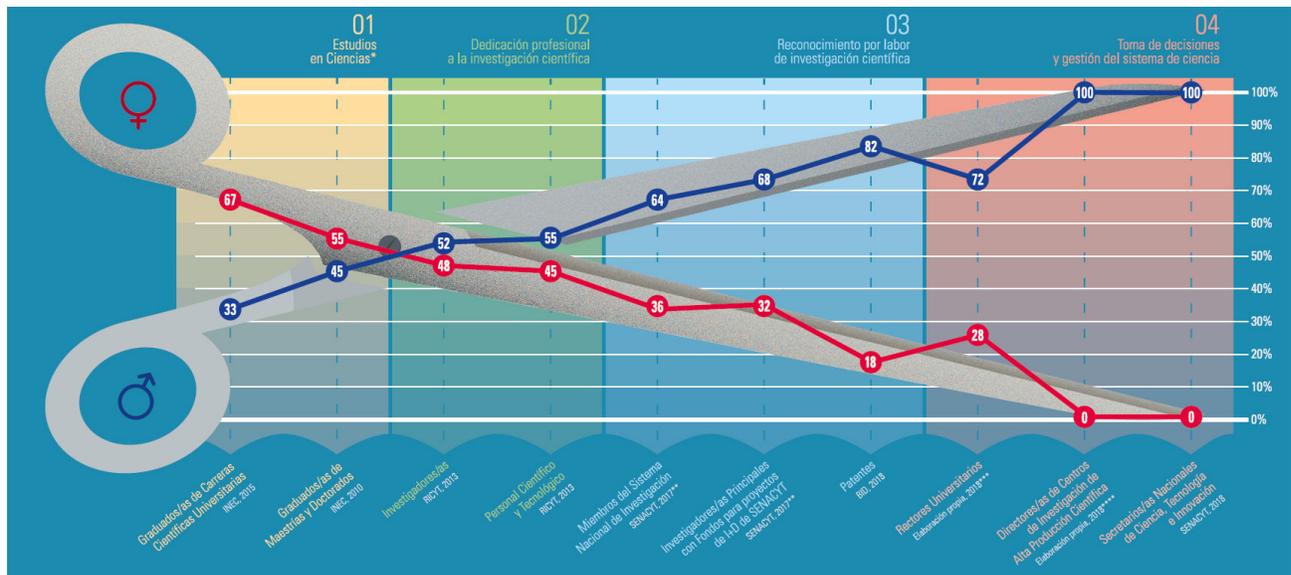
En la dimensión de “economía del conocimiento” se visibiliza cómo a pesar de que cada vez más mujeres se incorporan al mercado laboral y cada vez más mujeres alcanzan niveles académicos altos (graduándose de la Universidad, inclusive, en mayor medida que los hombres); sin embargo, se produce un “quiebre” en el tránsito a su desarrollo profesional, expresado por la reducción de mujeres en ocupaciones de CTI. Según los datos recogidos en Panamá, las mujeres representan un 60% del total de graduados en CTI, sin embargo, representan solo un 40% en ocupaciones de CTI.

En relación a los estudios académicos también se observa cómo las mujeres tienen mayor presencia en los primeros niveles de los estudios terciarios o superiores, graduándose en la Universidad en mayor porcentaje que los hombres (alrededor del 60% mujeres), pero de ahí, que representa su punto más alto, inicia su descenso hasta el doctorado, donde los hombres son mayoría en relación a las mujeres (alrededor del 60% hombres).

Lo mismo ocurre en las diferentes categorías jerárquicas existentes en las academias, instituciones o programas de reconocimiento científico, donde las mujeres ocupan los puestos más bajos en relación a los hombres; y, además, ellas son más co-investigadoras que investigadoras principales en los proyectos de investigación que reciben fondos de la Dirección de I+D de la SENACYT (ver gráfica resumen en conclusiones).

El resultado de esta desigual participación de hombres y mujeres en la ciencia permite la representación gráfica en forma de tijera, que muestra cómo los porcentajes de hombres y mujeres invierten su tendencia conforme avanza la carrera científica. En la literatura sobre género y ciencia se ha denominado a esta desigual tendencia en las carreras científicas de hombres y mujeres como “efecto tijera”.

Veamos a continuación una gráfica, en forma de infografía, que presenta la segregación vertical en la evolución de la carrera científica de las mujeres y los hombres respectivamente.



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica indica que las mujeres representan, en relación a los hombres, la mayoría de los estudiantes a nivel de educación superior, sin embargo, apenas son cerca de la mitad de los investigadores, científicos y tecnólogos del país. En relación al reconocimiento científico, los porcentajes descienden, conformando las mujeres tan solo un tercio de los investigadores principales de proyectos que reciben fondos de I+D o que reciben reconocimiento por parte del Sistema Nacional de Investigación. Además, solo una quinta parte de las patentes del país incluyen al menos una mujer inventora. Su porcentaje continúa descendiendo en el último nivel, donde ellas representan tan solo un 28% de los rectores y no dirigen ninguno de los Centros de Investigación de alta producción científica. Igualmente revelador es el hecho de que nunca una mujer ha ocupado el cargo más alto de la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El "efecto tijera" se reproduce en otros ámbitos de participación en la ciencia. Además de esta tijera general o matriz que representa el desarrollo de la carrera científica de las mujeres en relación a la de los hombres, se dan otras tijeras menores, que indican una tendencia generalizada en todos los espacios de la ciencia y que expresa bien la segregación vertical a la que hacíamos referencia. Por ejemplo, como ya vimos en las dimensiones sobre la participación de las mujeres en la ciencia, el efecto tijera se da en los programas de las diferentes direcciones en SENACYT:

- En los programas de becas de la Dirección de Gestión en Ciencia y Tecnología: Del programa PISTA y Jóvenes Científicos donde las mujeres son mayoría (en torno al 60%); el porcentaje de mujeres desciende hasta becas de doctorado, donde hay una representación de 41% de mujeres y 59% de hombres.
- En el Sistema Nacional de Investigación (SNI) las mujeres tienen una presencia menor conforme aumenta la categoría de investigadores. En relación a ello observamos cómo hay más investigadoras en el SNI como Estudiantes de doctorado (67%), que es la categoría más baja, que en las categorías más altas, como Investigador II, donde representan un 29% o Investigador Distinguido, donde representan solo un 12%.

También se observa el “efecto tijera” en las Universidades:

- Por ejemplo, en la Universidad de Panamá, de la proporción casi paritaria de profesores/as, la proporción de mujeres va descendiendo progresivamente en los cargos de decanos, vicerrectores y finalmente rectores. En sus 83 años de historia la UP nunca ha tenido una mujer rectora.

Un análisis interesante sobre la gráfica que muestra el “efecto tijera” en la carrera científica de los hombres y las mujeres es el cambio de tendencia o el punto de inflexión que marca el lugar donde ellas dejan de ser más que los hombres; donde se produce el “sorpasso” de los hombres. Este punto crítico está representado en la gráfica por el lugar donde se cruzan las líneas que representan los datos de los hombres y las mujeres respectivamente. En el caso de Panamá observamos que esto ocurre en el momento en el que ellas se van a incorporar al mundo laboral, cuando tiene lugar la transición de estudiantes a profesionales o investigadoras; o bien cuando ampliar sus estudios implica movilidad a otro país, que en el caso de Panamá es casi ineludible, al existir todavía escasos programas de doctorado de suficiente calidad y relevancia científica. La movilidad internacional y el balance de la vida familiar son temáticas de particular relevancia para las mujeres científicas a nivel global. (González Ramos y Bosch, 2013). El momento crítico en el que las mujeres dejan de ser mayoría sucede entre la graduación de carreras CTI a nivel de pregrado y el quiebre en el que pasan a ser minoría tiene lugar en el momento en el que se espera que su carrera avance y empiece a otorgar resultados de producción científica. Esos momentos críticos y de quiebre, en muchos casos, coinciden con el inicio de la maternidad y con el incremento de demandas domésticas y familiares.

Para explicar esta desigual distribución de hombres y mujeres en la jerarquía científica, la literatura sobre género y ciencia han utilizado las metáfora del “techo de cristal”, “suelo pegajoso”¹³³ o “laberinto”¹³⁴. Todas ellas metáforas que hacen referencia a los obstáculos o límites, más o menos visibles, que hacen que el camino hacia los puestos más altos de toma de decisiones, de poder, e incluso de prestigio y reconocimiento en CTI sea más complicado para las mujeres que para los hombres, o directamente inaccesible. Dichas barreras expulsan o frenan a las mujeres en la carrera científica. Estas barreras que encuentran las mujeres se representan también con la metáfora de “tubería con fugas”, que expresa la pérdida (fuga) de mujeres en relación a los hombres, conforme avanza la carrera profesional hasta los puestos más altos del sistema de CTI.

La amplia literatura de género y ciencia ha identificado varias de estas fugas u obstáculos, que presentamos aquí reagrupadas en cuatro:

En primer lugar, la **discriminación de género** en la contratación, promoción y evaluación basada en estereotipos y prejuicios que sitúan al hombre en mejor posición que las mujeres ante las cualidades requeridas para la ciencia¹³⁵. Investigaciones experimentales en el ámbito de las ciencias sociales han mostrado como los sesgos de género se encuentran vigentes en la evaluación, contratación y promoción de las mujeres en CTI, afectando negativamente a las mujeres en relación a los hombres. El trabajo de campo presentado en el capítulo anterior, da testimonio a la aplicabilidad de esta fuga a la realidad de las científicas panameñas.

En segundo lugar, la **cultura organizacional androcéntrica** en las instituciones científicas, que obvia las necesidades e intereses de las mujeres, y en particular, la conciliación entre la vida familiar y profesional¹³⁶. Las instituciones que forman parte del sistema de ciencia en el país se caracterizan por una organización androcéntrica; no consideran o atienden necesidades y demandas de las mujeres en un contexto cultural donde aún se encuentran muy vigentes los roles de género tradicionales. La ausencia de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral en dichas instituciones, y las experiencias de las científicas, documentadas en el trabajo de campo dan muestra de ello.

¹³³ “Carrillo, Gandelman, and Robano (2014) show that sticky floors and glass ceilings are present in most Latin American countries. The authors show that since women’s educational level is higher than men’s, the observed gender gap is an understatement of the disadvantaged situation of women in the labor market. This is particularly true at the bottom and the top of the wage distribution (sticky floors and glass ceilings)”. (Glass ceiling in research. Evidence from a National Program in Uruguay, BID 2017)

¹³⁴ Eagly and Carli (2007)

¹³⁵ Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. 2013; Eagly & Karau, 2002; Wenneras & Wold, 1997

¹³⁶ Hill, Corbett, & St. Rose, 2010

En instituciones con presencia mayoritaria de hombres y, en un contexto socio-cultural marcado por la dominación masculina, hay alto riesgo de que tengan lugar situaciones de acoso sexual¹³⁷ de los hombres hacia las mujeres en el ámbito laboral. Un estudio sobre el tema en el país apunta estas dinámicas de poder entre hombres y mujeres en los contextos laborales, y apunta que en el 95% de los casos, la víctima es una mujer¹³⁸. La presencia de situaciones de acoso en las instituciones de CTI del país es también documentada en el trabajo de campo realizada para este estudio.

En tercer lugar, la **pausa de la maternidad** en un contexto donde se encuentran ausentes las políticas de cuidados y con un escaso avance en la corresponsabilidad en asuntos domésticos y familiares¹³⁹. Los indicadores del capítulo dos, señalan que, también en Panamá, las mujeres empiezan a descender en relación a los hombres justo en el momento de la inserción laboral, cuando se produce la transición de ser estudiantes a ser profesionales, o cuando continuar con sus estudios (normalmente de doctorado) implica salir fuera del país. Esta situación tiene mucho que ver con los roles de género aún vigentes, y en particular con las responsabilidades de cuidados que las mujeres asumen en relación a sus hijos y otros miembros dependientes de la familia. La ausencia de políticas de conciliación en las instituciones científicas referenciada en el párrafo anterior es tomado en cuenta por las mujeres científicas a la hora de tomar la decisión de ser madres o cuando serlo, como se recoge en el capítulo tres. Adicionalmente, sabemos que las mujeres científicas enfrentan retos más numerosos y profundos que los hombres para lograr balancear las responsabilidades familiares y del hogar, con la productividad científica. En general, equiparan la productividad de sus colegas varones o sin hijos, pero a un alto costo (Grant, Kennelly, y Ward, 2000).

Y finalmente, **sesgos socioculturales y psicológicos sobre liderazgo** que asocian la masculinidad con la autoridad y la toma de decisiones presentes en el sector público, privado y científico¹⁴⁰. Estos estereotipos afectan a quienes toman decisiones o evalúan candidatos para puestos en el sistema de CTI, pero también afectan a las propias mujeres y su proyección profesional en ese sentido, como se ejemplifica en los hallazgos del trabajo de campo.

LAS MUJERES CIENTÍFICAS EN PANAMÁ: CONDICIONES FACILITADORAS PARA SU PARTICIPACIÓN EN LA CIENCIA.

El diagnóstico presentado sobre la participación de las mujeres en la ciencia en Panamá estaría incompleto sin incluir las condiciones facilitadoras con las que contaron las que consiguieron o consiguen alcanzar puestos relativamente altos en la ciencia y desarrollar a un nivel satisfactorio para ellas mismas, su carrera científica. Son mujeres que, de alguna manera, han conseguido superar o enfrentar con éxito las barreras que existen para ellas en el mundo científico.

Todas las condiciones recogidas en el capítulo tres de este informe reflejan dos patrones: uno es que las mujeres enfrentan de manera particular, familiar o individualmente, los obstáculos o barreras encontradas para desarrollar y avanzar en su carrera científica; otro es el papel determinante que tienen otras mujeres en esta organización para enfrentar barreras: la madre, la mentora, la trabajadora doméstica o la "nana". A falta de políticas públicas adecuadas, las mujeres, entre ellas, haciendo uso de redes sociales, familiares o recursos económicos, organizan y resuelven la conciliación entre la vida y el trabajo.

Entre las condiciones facilitadoras de las mujeres científicas, llama la atención la ausencia de políticas o un contexto científico, pero también económico y social, particularmente facilitador. Solo algunas de ellas

¹³⁷ El acoso sexual es definido en el artículo 4 de la ley 82 de 24 de octubre de 2013 como "todo acto o conducta de carácter sexual no deseada que interfiere en el trabajo, en los estudios o en el entorno social, que se establece como condición de empleo o crea un entorno intimidatorio o que ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico o psicológico".

¹³⁸ Haydée Méndez Illueca. El Acoso Sexual: Hostigamiento Sexual de las Mujeres en el Empleo. http://www.legalinfo-panama.com/articulos/articulos_44.htm

¹³⁹ Mason & Goulden, 2002

¹⁴⁰ Diekman, Johnston & Clark, 2010; Kark & Eagly, 2010; Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari, 2011; Rossi, 1965

hacen mención a las becas que permitieron que realizaran estudios de postgrado en el extranjero (de maestría o doctorado), particularmente determinante para aquellas mujeres que no contaban en casa con las condiciones económicas para hacerlo sin este subsidio.

De todo ello concluimos que las mujeres que llegaron a ser científicas y ahora se desarrollan como tales en Panamá, además de contar con una situación favorable en relación a las barreras (condiciones facilitadoras), y por tanto, estar bien dotadas para superarlas en todos los niveles: condición socio-económica, identidad étnica hegemónica, buena salud, padres responsables y con conciencia, maridos aliados, planificación de su maternidad, así como empoderamiento personal, se han enfrentado a dichas barreras con algunos costes: personales, familiares y profesionales.

Las mujeres científicas reaccionan con fuerza a la idea generalizada entre las autoridades del sistema de ciencia cuando afirman que la desigualdad de género se está superando o se superará en breve sin necesidad de intervención, pues expresan que los costos vividos al enfrentar las barreras de género aún existentes, quedan invisibilizados y minimizados. En este sentido afirman que llegan a desarrollar su carrera científica con un esfuerzo, inversión y barreras mayores que las que enfrentan los hombres por el hecho de ser mujeres. Esta falta de inequidad no impide que algunas mujeres sí lleguen. Lo que reclaman es que llegar implique lo mismo para hombres y para mujeres; que se cuente con las mismas oportunidades o que se den mayores condiciones de equidad para la participación en la ciencia.

POLÍTICAS, PROGRAMAS Y ACCIONES PARA LA EQUIDAD EN LA CIENCIA.

En Panamá se han realizado pocos avances para combatir mitos y estereotipos aún vigentes en las sociedades y los agentes e instituciones socializadores de género: entre ellos, que los temas relativos a STEM son "de chicos", y forman parte de la identidad masculina, no de la femenina; así como que los chicos tienen mejor dotación de capacidades para el desarrollo de las áreas STEM. Las escasas iniciativas dirigidas a favorecer la participación de las niñas y mujeres en áreas STEM se centran en las impulsadas por las Direcciones de Aprendizaje y Gestión de la SENACYT.

En una entrevista con la directora de la Dirección de Aprendizaje de la SENACYT nos habla del programa "Hagamos Ciencia" que tiene como principal objetivo "promover una mejor enseñanza de ciencias", de manera integral, con maestros y profesores, pero también con alumnos. En su intervención con programas formativos en ciencias, tecnología y matemática (STEM) a maestros de más de 50 centros de educación primaria del país, la igualdad de género y la no discriminación son un principio transversal. Otros programas desarrollados en esta dirección como los de robótica, generan mucho más interés y participación entre los niños, algo que desde esta Dirección intentan combatir incentivando a las niñas o realizando un llamado específico dirigido a ellas o actividades para ellas como una iniciativa que van a desarrollar en breve denominada: "Chicas en Tecnología".

Por su parte, la Dirección de Gestión de Ciencia y Tecnología de la SENACYT, y su programa de "Jóvenes Científicos" también procura favorecer la participación de mujeres, estimulándolas de manera específica. En una entrevista con la líder de esta dirección¹⁴¹, afirmaba: "Nosotras lo que hacemos es que, si la captamos, la seguimos y las motivamos para que no se salgan. Nosotras cuidamos mucho a las mujeres tratando de no perderlas". No existe un programa o acción específica diseñada a tal efecto, básicamente porque, tal y como presentamos en una dimensión anterior, las mujeres sobresalen en dicho programa.

En la SENACYT todas las direcciones se plantean el objetivo de aumentar el número de mujeres en sus programas; especialmente en aquellos donde cuentan con una participación muy reducida de las mujeres (y donde se da la segregación horizontal y vertical). En la Dirección de Gestión de la Ciencia y la Tecnología esta situación la encuentran en los programas de becas de maestría y doctorado, donde la participación de

¹⁴¹ Entrevista realizada el 29/08/2018 en la SENACYT.

las mujeres es menor; en la Dirección de I+D lo tienen en investigadores principales de los fondos de investigación que otorgan; en el Sistema Nacional de Investigación lo encuentran en determinadas áreas científicas y en los niveles de investigador más alto: investigador II y distinguido; y en la Dirección de Aprendizaje observan la brecha horizontal en actividades de robótica y tecnología, donde las mujeres son minoría.

A pesar de existir conciencia generalizada en relación a la falta de acceso de las mujeres a determinados campos de CTI, recursos o espacios (becas, reconocimiento científico, gestión de la ciencia), así como en relación a las barreras y contextos particulares de las mujeres en CTI; no existen acciones específicas claras para abordar esta situación y corregirla. La estrategia generalizada en relación a ello es invitarlas, procurar mantenerlas, estimularlas o reconocerlas a través de premios científicos o iniciativas de comunicación que divulgan la imagen de las mujeres y las niñas como científicas o potenciales científicas, exponiendo a las más jóvenes y a la sociedad en general a modelos científicos femeninos.

Todas las actividades que realizan en las diferentes Direcciones de SENACYT van en la dirección de promover a la mujer ofreciéndole estímulos para la promoción y desarrollo de su carrera científica, haciendo uso constante de *role models*, con algunas científicas reconocidas en el ámbito nacional. El "Premio Nacional L'Oréal-UNESCO por las mujeres en la ciencia" o la actividad de "Mujeres Pioneras de la Ciencia", se encuentran dentro de ese enfoque: reconocer a las mujeres en la ciencia y darles visibilidad para motivar a otras y romper la imagen estereotipada de la persona científica representada por un hombre.

Si bien este tipo de acciones son importantes para el objetivo que persiguen, no agotan las barreras encontradas por las mujeres para su participación en la ciencia. Este diagnóstico nos lleva a afirmar que se da un enfoque de "mujeres en la ciencia", más que un enfoque de "género en la ciencia". Este último parte de reconocer y actuar sobre las causas de género que tienen efecto en las barreras que experimentan las mujeres en el desarrollo de su carrera científica, más que quedarse en una importante pero insuficiente "promoción de las mujeres en la ciencia".

Aún más, las acciones realizadas dirigidas a visibilizar a la mujer científica, y particularmente las campañas de comunicación en torno al día internacional de la mujer y la niña en la ciencia (11 de febrero) pueden tener un efecto contraproducente, ya que pueden trasladar un mensaje de superación de la desigualdad, al mostrar que ellas ya están. Mostrar que las mujeres también hacen ciencia en el país puede esconder las dificultades o barreras aún vigentes que ellas, y otras que no llegan, encuentran en el desarrollo de su carrera científica. Por tanto, la visibilidad de la mujer científica, puede al mismo tiempo invisibilizar las problemáticas y las barreras que encuentran las mujeres para acceder, mantenerse y avanzar en su carrera científica.

En las instituciones que forman parte del sistema de ciencia en Panamá existe limitada sensibilidad y consciencia por parte de los gestores al más alto nivel, ocupado mayoritariamente por hombres, que unido a un mandato específico de igualdad de género que deriva de la normativa en el país, ha permitido algunas acciones puntuales tales como: la conformación de un Comité de Género en la SENACYT o en INDICASAT AIP o las salas de lactancia materna en la SENACYT o ICGES. Sin embargo, no existe en ningún caso un enfoque de equidad, con acciones afirmativas para la igualdad o una política o estrategia de género clara a nivel institucional. En esa línea, una de las autoridades entrevistadas afirma: "Está sobreentendida la igualdad entre hombres y mujeres"¹⁴². La ausencia de intervención en este sentido se explica por la consideración generalizada, por parte de autoridades de instituciones científicas del país, de que la desigualdad de género es más un problema del pasado, que apenas se encuentra vigente actualmente y que, además, "naturalmente" se camina hacia su total superación.

La no problematización de la segregación horizontal y vertical de género, de la sobrecarga y sobrecostos que enfrentan las mujeres científicas para llegar a los lugares que ocupan en la ciencia y, en definitiva, de la inequidad de género en las instituciones científicas que gestionan, impiden la búsqueda de acciones dirigidas a la equidad de género en CTI.

¹⁴² Entrevista realizada el 20/9/2018.

CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES GENERALES

Panamá cuenta con una larga tradición de participación en Conferencias Mundiales de la Mujer y es signataria de gran parte de los Convenios y Tratados internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres. En el contexto nacional se cuenta con un avance en normativas que, alineadas con los acuerdos internacionales y una relativa voluntad política, permiten establecer un buen marco para la elaboración de políticas públicas concretas basadas en la equidad y dirigidas a la igualdad de género. Sin embargo, la brecha de implementación existente en el país impide que las mujeres disfruten de las mismas oportunidades y derechos que los hombres. Las brechas de género existentes en todos los sectores de la vida social y, en particular, en la educación y en la ciencia, dan cuenta de ello.

Dentro de los planes y políticas de igualdad desarrollados en Panamá, si bien la educación ha aparecido siempre como uno de los temas centrales y objetivos prioritarios en la lucha por la igualdad de género, no ha ocurrido lo mismo con el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación. Este no ha constituido un tema prioritario, entre otras razones, porque se invisibiliza que es un ámbito donde se produce y manifiesta la desigualdad. Esta invisibilidad y falta de problematización de la inequidad de género en la CTI ha condicionado que se encuentre ausente de las políticas públicas que desarrollan las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres y la igualdad de género; pero también, que el enfoque de género se encuentre prácticamente ausente de la agenda y las políticas de las instituciones que forman parte del sistema de ciencia y tecnología en el país. Todo ello a pesar de que la Ley 4 de igualdad de oportunidades para las mujeres (1999), establece como política de Estado la transversalidad del enfoque de género en todas las políticas públicas, incluidas las de ciencia, tecnología e innovación.

Los indicadores incluidos en las "condiciones para la participación en la ciencia" que forman parte de *Marco de Igualdad de Género y Sociedad del Conocimiento*, muestran que, en Panamá, en todos los indicadores, incluso en aquellos donde la brecha de género sigue existiendo, ésta se ha reducido en los últimos doce años; unas a un ritmo mayor que otras, pero siguiendo una misma tendencia de reducción de la misma. Si bien sí se ha avanzado de manera general en reducir la brecha entre hombres y mujeres en indicadores básicos de bienestar social: salud, educación o economía; aún persisten, e incluso se profundizan con el tiempo, otros indicadores básicos que refieren particularmente a los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, decidir sobre su propio cuerpo y su sexualidad o participar en las esferas más altas de la toma de decisiones en todos los ámbitos del poder.

En términos generales, se puede afirmar que en Panamá se ha avanzado en los últimos doce años hacia la reducción de las brechas de género en la salud, la educación o la economía; sin embargo, se observan pocos avances en los derechos de las mujeres en al menos tres áreas críticas: la salud sexual y reproductiva de las mujeres, la violencia de género en todas sus manifestaciones, y la participación política de las mujeres.

Las brechas de género identificadas en todos los indicadores presentan mayores índices en los contextos indígenas, lo cual sugiere la diversa distribución territorial de la igualdad de género, pero además la coexistencia de brechas étnicas que sumadas a las de género intensifican la desigualdad.

Por tanto, a pesar de los avances constatados en los últimos doce años en relación a la igualdad entre hombres y mujeres en Panamá, aún existen brechas de género, profundizadas por las brechas étnicas e indicativas de una brecha de implementación de derechos de las mujeres recogidos en la normativa nacional. Estas brechas muestran desigualdades e inequidades que condicionan de manera más o menos directa la participación en igualdad de condiciones de hombres y mujeres en la sociedad del conocimiento.

Los indicadores recogidos en este estudio para realizar un diagnóstico de la participación de las mujeres en CTI en el país, muestran múltiples retos y escasos avances en relación la equidad y la igualdad de género. Los resultados presentados en este informe confirman la existencia, la reproducción o la vigencia de la segregación de género horizontal y vertical en CTI en Panamá. Una segregación que, en su dimensión horizontal mantiene a las mujeres prácticamente fuera de las disciplinas STEM, desde edades tempranas de su formación y educación, manteniéndose y profundizándose en la carrera profesional y científica de las mismas; y que en su dimensión vertical mantiene a las mujeres científicas fuera de los puestos de toma de decisión del sistema de ciencia y tecnología en el país.

El diagnóstico sobre la participación de las mujeres en CTI en Panamá muestra que las mujeres son mayoría en relación a los hombres en los niveles más bajos de la ciencia, como estudiantes; y terminan siendo una minoría o inclusive desaparecen, en los puestos más altos de la ciencia, liderando instituciones académicas o científicas o gestionando sistemas nacionales de CTI. No se observan cambios de tendencia en los últimos doce años, lo que muestra que siguen vigentes las condiciones que dificultan la participación de las mujeres en los sectores más altos de la ciencia, representado por la metáfora del "techo de cristal". Destacamos que no existe ningún tipo de medida afirmativa para la equidad entre hombres y mujeres en estos espacios de toma de decisiones en la ciencia, a pesar de que existe consciencia generalizada de la escasa participación de las mujeres en dicho nivel, así como de las barreras o límites que ellas encuentran para la inserción en los mismos. De hecho existe la interpretación generalizada por parte de gestores y autoridades de la instituciones científicas de que para la participación de las mujeres en la ciencia, en igualdad de condiciones con los hombres, quedan "los últimos cinco metros".

Las evidencias de segregación de género vertical en la ciencia, vienen acompañadas por expresiones de segregación de género horizontal: más mujeres como estudiantes, profesoras, investigadoras o profesionales de ciencias sociales y de la salud y menos en las áreas de ciencias naturales, matemáticas, ingeniería y tecnología. El análisis de los últimos doce años, sin embargo, muestra una reducción de esta segregación, una tendencia representada por el leve aumento en el número de mujeres que estudian carreras vinculadas a las ingenierías o la tecnología. Un cambio que no representa una respuesta a una intervención específica en este sentido por parte de las instituciones de educación y del sistema de CTI en el país, sino más bien a un cambio socio-cultural en el país en relación a los roles y estereotipos de género.

Esta segregación en la ciencia basada en sesgos vinculados a estereotipos, prejuicios y roles de género, aún muy vigentes en la sociedad panameña, e incluso entre los tomadores de decisiones de políticas públicas, se mantiene con escasa variación en el periodo que incluye este estudio. Si bien esta diferente y desigual distribución de las mujeres en CTI es una realidad consciente en la comunidad científica, y en particular entre los tomadores de decisiones del sistema de ciencia, existe el entendido generalizado de que por evolución "natural" las mujeres van a ir ocupando todos los espacios donde antes, y de alguna manera ahora, no están, sin necesidad de intervenciones dirigidas a favorecer la equidad y alcanzar mejores índices de igualdad de género en la ciencia. Las escasas acciones desarrolladas en este sentido vienen a paliar algunas de las barreras u obstáculos encontrados por las mujeres en su particular participación en la ciencia, pero de

ninguna manera abordan estructural e integralmente las causas de género que explican la desigualdad entre hombres y mujeres. Aun menos se visibiliza la necesidad o pertinencia de aplicar medidas de acción afirmativa como estrategia de equidad en CTI, pues estas son visibilizadas como innecesarias y con efecto “discriminador” para los hombres.

Las condiciones facilitadoras con las que han contado las mujeres científicas en Panamá, que de alguna manera han conseguido aplacar los obstáculos o barreras que han formado parte del desarrollo de su carrera científica, tienen que ver con condiciones familiares, económicas y personales muy particulares, entre las que se encuentran: contar con recursos económicos, tener una pareja que apoya su carrera y desarrolla una paternidad responsable o contar con cualidades que fortalecen su empoderamiento personal. Todas ellas estrategias utilizadas por las propias mujeres para enfrentar las barreras, dentro de las posibilidades con las que cuentan, y haciendo uso de condiciones que, al mismo tiempo expresan una desigualdad de oportunidades entre las propias mujeres, y explican que unas lleguen a ser científicas y otras no.

Si bien apuntamos la perpetuación de las desigualdades de género en CTI e interpelamos a las políticas públicas y a las instituciones científicas a actuar sobre ello con un enfoque de equidad; también es cierto que la principal institución pública con el mandato de organizar y gestionar la CTI en el país, la SENACYT, muestra conciencia y compromiso en relación a este tema al solicitar un estudio como este que recoja evidencias para incidir en sus políticas. En este sentido, este estudio y la posición de la SENACYT constituyen una oportunidad para mejorar esta situación.

Ampliar las oportunidades para la participación en la ciencia de todas las personas, tiene como resultado una ciencia mejor y más justa. Este estudio interpela a quienes mantienen y reproducen un sistema de ciencia y un sistema de género basado en la desigualdad, ello incluye a las propias mujeres científicas, para que tomen conciencia y luchen por sus derechos. Esperemos que las evidencias recogidas en este estudio sirvan para revertir el estado actual de la ciencia, la tecnología y la innovación en el país desde todos los frentes posibles. Es justo y necesario.

RECOMENDACIONES

Las evidencias recogidas en este estudio y las conclusiones que surgen de él permiten definir una serie de propuestas y recomendaciones dirigidas a las políticas públicas de ciencia, tecnología e innovación en el país.

En primer lugar, y de modo general, proponemos dos miradas estratégicas para abordar la desigualdad de género en CTI:

La primera es que se debe pasar **de un enfoque basado en las mujeres a un enfoque basado en el género**. Que las mujeres participen poco, menos o marginalmente en la ciencia o que las mujeres no tengan las mismas oportunidades o tengan que contar con un “extra” de condiciones facilitadoras para desarrollar una carrera científica y ocupar puestos de toma de decisiones en CTI, es un asunto de género y, por tanto, hay que abordarlo desde ahí. Hasta ahora la mayoría de iniciativas desarrolladas en relación a este tema tienen el enfoque de “mujeres en ciencia”, centrados en las mujeres, sin que se intervenga en los aspectos sistémicos, socioculturales, o institucionales relevantes. El análisis de cuantas participan, donde participan y cómo consiguieron llegar hasta ahí, revela una inequidad de género, a la que se ha de dar respuesta con iniciativas guiadas y planteadas desde un enfoque de equidad de género. Ese paso es un paso grande a nivel político (de mujeres a género), pero es determinante para visibilizar resultados y avances en términos de igualdad.

La segunda es que el **género es insuficiente**. Los datos recogidos en este diagnóstico muestran que las desigualdades sociales en la participación en la ciencia van más allá del género. Las diferencias y desigualdades sociales en relación al acceso y participación en la ciencia no solo se dan entre hombres y

mujeres, explicadas estas desde el género; sino que también se observa una matriz de desigualdad que tiene que ver con la condición étnica y socio-económica de las personas. Cabe destacar que, según los resultados de este estudio, las desigualdades o las brechas para algunos indicadores son mayores entre mujeres (étnicas, por ejemplo), que entre hombres y mujeres (de género).

Estas dos miradas estratégicas se concretan en algunas recomendaciones que planteamos a continuación. Destacamos que entre ellas se integran las propuestas que realizan las propias mujeres científicas, recogidas en el trabajo de campo de esta investigación.

De una manera general recomendamos que se incida en enfrentar y superar las barreras existentes actualmente para la participación de las mujeres en la ciencia en igualdad de condiciones con los hombres. En ese sentido las recomendaciones planteadas a continuación inciden en: la superación de discriminación en la contratación, promoción y evaluación basada en estereotipos y prejuicios de género; la reorganización de las instituciones científicas y académicas en base a las necesidades e intereses de hombres y mujeres, atendiendo particularmente a la conciliación de la vida familiar y profesional; el fomento de culturas organizacionales no sexistas, libres de acoso sexual y prácticas machistas; fomentar las políticas públicas dirigidas a los cuidados y la paternidad responsable, para evitar sobrecargar a las mujeres con las responsabilidades que implica la maternidad o el cuidado de personas dependientes; y finalmente, combatir los sesgos socio-culturales y psicológicos que vinculan cualidades y capacidades de liderazgo y autoridad, así como para el desarrollo en las áreas STEM con los hombres.

Presentamos a continuación algunas recomendaciones específicas vinculadas a instituciones de educación y CTI en el país, haciendo especial énfasis en el rol que tiene y podría tener la SENACYT en relación a la promoción de la igualdad de género en la ciencia.

SENACYT

- Desarrollar un programa de concientización dentro de la comunidad científica panameña sobre la disparidad de género todavía presente en el sistema y que permita:
 - Visibilizar las dificultades que enfrentan las mujeres científicas panameñas, incluyendo amplia y variada divulgación de los resultados de este estudio.
 - Incidir en la toma de conciencia de que la producción científica mejora a mayor paridad de participación de mujeres; y de que los grupos de trabajo con mayor diversidad, incluyendo diversidad de género, son más eficaces y eficientes en su labor.
 - Combatir estereotipos de género vigentes en la sociedad panameña vinculados a carreras STEM. Estos programas deben estar dirigidos a las familias, las instituciones educativas, las empresas y los medios de comunicación.
 - Estimular a las niñas para que se decanten por carreras STEM.
- Asegurar que todo el material de divulgación generado por el departamento de información y relaciones públicas para promover actividades y convocatorias de las Direcciones de la SENACYT, cuenten con imágenes que incluyan a niños y niñas, hombres y mujeres, y sean redactados con lenguaje incluyente.
- Implementar políticas de acción afirmativa para aumentar la participación de mujeres en programas de las cuatro direcciones de la SENACYT: Aprendizaje, Gestión, Innovación e Investigación y Desarrollo:
 - Realizar esfuerzos de reclutamiento especiales para la participación de niñas en los programas relacionados a robótica, informática y tecnología.
 - Desarrollar programas de formación de docentes, contenidos y estrategias pedagógicas sobre STEM con perspectiva de género que motiven a las niñas y jóvenes.
 - Realizar esfuerzos de reclutamiento especiales para mujeres aplicantes a becas de estudio y reinserción.
 - Elaborar reglamentos, beneficios, y fondos de becas y reinserción que respondan a las necesidades de los científicos y sus familias, a las responsabilidades de cuidado, y a la situación particular de beneficiarias mujeres.

- Elaborar reglamentos que favorezcan aplicantes mujeres o indígenas entre aplicantes con los mismos méritos, si se diera el caso, para fondos de investigación y desarrollo, innovación social y empresarial, becas, y otros.
- Elaborar reglamentos que fomenten la diversidad de género y la participación de mujeres en grupos de investigación.
- Elaborar reglamentos en el Sistema Nacional de Investigación (SIN) que reconozcan, al menos, equivalentes la licencia de maternidad y apoyo a la lactancia, tales como extensión de 6 meses a un año para la vigencia del contrato actual con los mismos requerimientos al aplicar para la inserción al sistema, o la equivalente disminución en los requerimientos para aplicar a la reinserción.
- Considerar la implementación de cuotas mínimas de beneficiarios mujeres en las convocatorias, incluyendo las becas.
- Desarrollar programas diseñados para apoyar a las mujeres científicas en los retos particulares que enfrentan, en busca de disminuir el efecto tijera aquí presentado y aumentar su producción científica y participación en roles de liderazgo, tales como: mentoría y *networking* nacional e internacional, capacitaciones particulares, fondos especiales, abogacía por sus necesidades en las instituciones en las que se encuentran, etc.
- Fortalecer la Comisión Técnica de Género para desarrollar una estrategia de transversalización de género en la institución, diseñando y midiendo indicadores de género que permitan evaluación de los avances. Para ello es necesario dotar de recursos humanos y económicos a la Comisión.
- Fortalecer la alianza y coordinación con MEDUCA e INAMU, a través de la Comisión Técnica de Género, para desarrollar acciones dirigidas a la igualdad de género en educación y CTI.

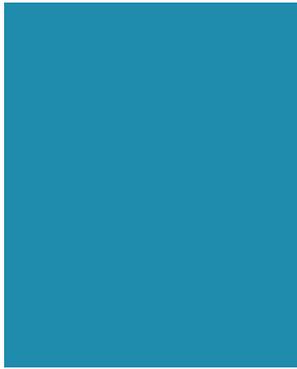
INSTITUCIONES ACADÉMICAS Y DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

- Incorporar la perspectiva de la equidad de género en todas sus áreas y desarrollar medidas que aseguren la participación equitativa de hombres y mujeres en todas las instancias de decisión y consulta.
- Promover ámbitos laborales más ajustados a los intereses y necesidades de las mujeres, en especial medidas de conciliación vinculadas al desarrollo de la maternidad, y libres de discriminación y acoso.
- Continuar modelando la implementación mínima de las leyes existentes que buscan la equidad de género en las instituciones (tales como salas de lactancia, centros de orientación infantil y familiar, licencias de maternidad y paternidad, flexibilidad de horario para madres lactantes, etc.), y en lo posible ser líderes en sobre pasar los requerimientos mínimos.
- Asegurar que los procesos de reclutamiento de personal se desarrollen siguiendo el principio de equidad de género.
- Implementar medidas específicas para promover la participación de las mujeres en áreas científicas donde se encuentran sub representadas. Para ello puede ser de ayuda la creación de redes de mujeres científicas, los programas de mentoría, los programas de concientización y las acciones afirmativas.

OTRAS RECOMENDACIONES GENERALES

- Disponer de indicadores e información estadística de educación y CTI desagregados por sexo y etnia, como soporte para desarrollo de políticas públicas con equidad en estas áreas.
- En las instituciones de educación primaria y secundaria: incluir y transversalizar el enfoque de género en textos escolares y material didáctico; y desarrollar programas con enfoque de género dirigidos a los docentes que permitan superar los estereotipos, roles y prejuicios de género vigentes y que tienen impacto la segregación de áreas científicas por género.
- Fomentar el desarrollo de políticas públicas y la corresponsabilidad de los cuidados.

- Aumentar la licencia de maternidad a los 6 meses recomendados por UNICEF;
- Aumentar la licencia de paternidad para promover la responsabilidad de cuidado de los padres, así como disminuir el peso exclusivo sobre la madre y los sesgos que ello conlleva en prácticas de contratación y promoción por parte de las instituciones considerando a mujeres en edad reproductiva;
- Aumentar los derechos relacionados a lactancia materna hasta los 2 años del infante, acorde con la recomendación de la OMS de promover la lactancia materna hasta por lo menos los 2 años;
- Velar por el cumplimiento de la ley 50 de 1995 que requiere las salas de lactancia, el decreto ejecutivo 1457 de 2018 que la reglamenta, y llevar a cabo un plan de instalación de dichos centros en las entidades gubernamentales;
- Velar por el cumplimiento del código de trabajo que requiere guarderías infantiles para los hijos de las trabajadoras menos de seis años, y llevar a cabo un plan de instalación de dichos centros en las entidades gubernamentales.



ANEXOS

ANEXO 1: CUADRO 1. PERÍODOS EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE CTI EN PANAMÁ, SEGÚN EL CONTEXTO ECONÓMICO, 1990-2018

Características	Períodos del desarrollo de las políticas de Igualdad de Género y de Ciencia, Tecnología e Innovación		
	1990-2002	2002-2006	2007-2018
<ul style="list-style-type: none"> Contexto económico 	<ul style="list-style-type: none"> Ajustes macroeconómicos. Neoliberalismo (Consenso de Washington). TLC. Privatizaciones de industrias del sector público. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de políticas neoliberales (TLC). Breve etapa de crecimiento de industrias de exportación agroindustrial de nuevos productos y de call centers. Despunte de la industria de la construcción y del turismo. Crecimiento económico. 	<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento económico impulsado por la construcción, la logística, la ampliación del Canal de Panamá y el turismo (2006-2017), con un período de decrecimiento en 2009, por efecto de la crisis internacional. Ralentización del crecimiento, 2017-2018.
<ul style="list-style-type: none"> Contexto de políticas de igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento de la participación de las mujeres en todos los niveles del sistema educativo y en la fuerza laboral. Época de mayor desarrollo de planes y leyes de igualdad de oportunidades y de inclusión de la perspectiva de género en políticas educativas, laborales, y en la cultura en general (Programa Pro IGUALDAD: 1997-2002). Cooperación internacional: PNUD, UNIFEM, UE, AECID, SICA y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de la Agenda Económica de las Mujeres (AGEM), 2004-2008. Progresivo debilitamiento de las políticas de igualdad de género después de 2002. 	<ul style="list-style-type: none"> Creación del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), Ley de 2008. Reducción y debilitamiento de los mecanismos institucionales para las PPIOM. Recuperación del movimiento feminista y sus organizaciones, 2011.

Características	Períodos del desarrollo de las políticas de Igualdad de Género y de Ciencia, Tecnología e Innovación		
	1990-2002	2002-2006	2007-2018
<ul style="list-style-type: none"> Contexto de políticas CTI 	<ul style="list-style-type: none"> Se incluye la política de desarrollo de la CTI (1997) en la política nacional. Creación de la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SENACYT (Ley 13 de 15 de abril de 1997, modificada por la Ley 50 de 21 de diciembre de 2005 que le confiere autonomía). Cumbre Iberoamericana de la Ciencia y la Tecnología (Sevilla, 1992). Los ajustes económicos afectan a las políticas TCI. La CTI deja de ser importante en la política nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Reunión de Ministros y Altas Autoridades de Ciencia y Tecnología de la Comunidad Iberoamericana de Naciones (Madrid, 2003). Programas y políticas del BID en CTI, 2000, 2002. Plan Estratégico Nacional de CTI, 2006-2010. Creación del Consejo Interministerial de CTI (CICYT), por el decreto Ejecutivo No 178 del 21 de octubre de 2004. Organismo que aprueba los objetivos y programas de SENACYT. 	<ul style="list-style-type: none"> Se reactiva la política de CTI a través de los Planes Estratégicos Nacionales de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2010-2014, 2014-2019. Creación del Sistema Nacional de Investigadores, 2007. Participación en el Programa L'Oréal-UNESCO, 2017. Segunda Reunión de Ministros y Altas Autoridades de CyT de las Américas (Declaración de México, 2008). XIX Cumbre Iberoamericana: Creación del programa iberoamericano de innovación tecnológica y del Foro Iberoamericano bianual sobre Ciencia, Tecnología en Innovación (Lisboa, 2009).

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2: GRUPO DISCUSIÓN MUJERES CIENTÍFICAS. (4 OCTUBRE 2018)

Nombre	Edad	Área Científica	Título Académico Superior	Cargo	Institución
Dayra Álvarez	38	Parasitología Médica	Maestría	Profesora Asistente	Universidad de Panamá
Milena Gómez	39	Ingeniería y Logística	Doctorado	Investigadora y Docente	Universidad Tecnológica de Panamá
Patricia Llanes	42	Inmunología	Doctorado	Investigadora	INDICASAT
Sandra López Vergés	38	Ciencias Biológicas y de la Salud. Microbiología	Doctorado	Investigadora	Instituto Conmemorativo Gorgas de Estudios de la Salud. ICGES
Arlene Calvo	48	Salud Pública	Doctorado	Investigadora y Docente	Universidad South Florida e ICGES
Madelaine Rojas	33	Astrofísica	Doctorado	Coordinadora de Programas	SENACYT
Ivonne Torres	45	Farmacología	Doctorado	Jefa Departamento	Universidad de Panamá

ANEXO 3. ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE

Género/Mujeres	Sistema CTI
<p>INAMU: Liriola Leoteau, directora,. Jacqueline Candanedo, secretaria general encargada y Carmen Grenald, directora de investigación (31/08/2018). Nidia Martínez, coordinadora de los mecanismos gubernamentales. (entrevista telefónica) (22 y 23/11/18)</p> <p>Comisión de Género (SENACYT) (6 integrantes liderada por la licenciada Natacha Gómez) (6/9/2018)</p> <p>Punto Focal de Género (APANAC) Dayra Álvarez, Dirección de Divulgación. (11/9/2018)</p>	<p>SENACYT: Jorge Motta (Secretario Nacional) (20/9/18):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección de Investigación Científica y Desarrollo, Milagro Mainieri (29/08/2018) ▪ Dirección de Aprendizaje y Popularización, María Heller (29/08/2018) ▪ Dirección de Gestión en Ciencia y Tecnología Violeta Cumberbach (29/08/2018) <p>Centros de Investigación de Alta Producción Científica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ICGES, Néstor Sosa, director (22/08/2018) ▪ INDICASAT AIP, Jagannatha Rao, director (03/09/2018) ▪ STRI. Oris Sanjur, directora asociada de administración científica (29/10/2018) <p>Asociaciones Científicos/as:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ APANAC. Vicepresidenta y Presidenta de Comisión Nacional de Bioética: Argentina Yin (11/09/2018) <p>Universidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Universidad de Panamá, UP- Rector, Eduardo Flores (7/9/18); y Vicerrector Investigación. Jaime Gutiérrez (20/9/18) ▪ Universidad Tecnológica Panamá, UTP. Vicerrector de Investigación y Posgrado. Alexis Tejedor (7/9/2018)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS y FUENTES DE INDICADORES

- Albornoz, M., Barrere, R., Matas, L., Osorio, L. y Sokil, J. (2018) "Las brechas de género en la producción científica iberoamericana". En Papeles del Observatorio N°09. Organización de Estados Iberoamericanos, OEI. Octubre.
- Arce, M. y Leonel Fukuda, J. (1996). Políticas Públicas desde las Mujeres", CEASPA, Panamá.
- Banco Interamericano de Desarrollo, BID. (2010). Ciencia Tecnología e Innovación en ALC un compendio estadístico de indicadores.
- Banco Mundial. (BM). (2006). Reduciendo la vulnerabilidad al VIH/SIDA en Centroamérica: Panamá, situación del VIH/SIDA y respuesta a la epidemia
- BID. (2017). Glass ceiling in research. Evidence from a National Program in Uruguay. IDB Working Paper Series N° IDB-WP-798. Por Daniel Bukstein y Néstor Gandelman
- BID. (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición.
- Brown, H. (2018). El vencedor no aparece en la papeleta. Editorial Descarriada, Panamá.
- Brown, H. (2010). Las Reformas Electorales en Panamá: Claves de desarrollo Humano para la toma de decisiones. PNUD Panamá.
- EPAL. (2012). Observatorio de Igualdad de Género
- Chaplin, T. M., & Aldao, A. (2013). Gender differences in emotion expression in children: A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 139(4), 735.
- CLADEM Panamá. (2014). Impunidad en casos de Violencia contra las Mujeres en la República de Panamá.
- CONICYT. (2017). Diagnostico Igualdad de género en ciencia, tecnología e innovación en Chile: levantando evidencias, construyendo avances y proponiendo recomendaciones desde la colaboración pública privada.
- Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo (CCND) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado "Panamá 2030" (PEN 2030)
- Del Río, M. F., Strasser, K., & Susperreguy, M. I. (2016). ¿ Son las habilidades matemáticas un asunto de género?: Los estereotipos de género acerca de las matemáticas en niños y niñas de Kinder, sus familias y educadoras. *Calidad en la educación*, (45), 20-53.
- Diekman, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M., & Clark, E. K. (2010). Seeking congruity between goals and roles: A new look at why women opt out of science, technology, engineering, and mathematics careers. *Psychological Science*, 21(8), 1051-1057.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598

- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders*. Boston, Mass, Harvard Business School Press.
- Estébanez, M. E. (2011). Estudio comparativo iberoamericano sobre la participación de la mujer en las actividades de investigación y desarrollo. Documento de trabajo Núm. 42, Centro Redes.
- Elsevier. (2018). Gender in the Global Research Landscape: Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas. Recuperado de <http://elsevier.com/research-intelligence/resource-library/gender-report>
- Fagot, B., Rodgers, C., & Leinbach, M. D. (2012). Theories of gender socialization. In *The developmental social psychology of gender* (pp. 79-104). Psychology Press.
- FAO. (2003). Las cuestiones de género y el acceso a la tierra.
- González de San Román, A. & de la Rica Goiricelaya, S. (2012). Gender Gaps in PISA Test Scores: The Impact of Social Norms and the Mother's Transmission of Role Attitudes. IZA Discussion Papers No. 6338.
- González Ramos, A. M., & Bosch, N. V. (2013). International mobility of women in science and technology careers: shaping plans for personal and professional purposes. *Gender, Place & Culture*, 20(5), 613-629.
- GrantThornton. (2018). *Women in Business: Beyond Policy to Progress*.
- Hill, C., Corbett, C., & St. Rose, A. (2010). *Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics*. Washington, DC: American Association of University Women.
- Grant, L., Kennelly, I., & Ward, K. B. (2000). Revisiting the gender, marriage, and parenthood puzzle in scientific careers. *Women's Studies Quarterly*, 28(1/2), 62-85.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), Contraloría General de la República de Panamá. (2007). *Panamá en Cifras*.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (INAMU) IV Informe "Clara González" sobre la situación de la mujer en Panamá. 2002-2007
- INAMU. V Informe "Clara González" sobre la situación de la mujer en Panamá. 2008-2011
- INAMU. VI Informe "Clara González" sobre la situación de la mujer en Panamá. 2011-2013
- INAMU. Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2016-2019. Panamá.
- Kark, R., & Eagly, A. H. (2010). Gender and leadership: Negotiating the labyrinth. In *Handbook of gender research in psychology* (pp. 443-468). Springer, New York, NY.
- Knafo, A, and Spinath, F.M. (2011). "Genetic and environmental influences on girls' and boys' gender-typed and gender-neutral values." *Developmental psychology*. 47.3: 726.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological bulletin*, 137(4), 616.
- Lemarchand, G. A. (editor) (2010). *Sistemas nacionales de ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe*, 2010, UNESCO.
- Mason, M. A., & Goulden, M. (2002). Do babies matter? The effect of family formation on the lifelong careers of academic men and women. *Academe*, 88(6), 21-27.

- Méndez, H. El acoso sexual: hostigamiento sexual de las mujeres en el empleo. Disponible en http://www.legalinfo-panama.com/articulos/articulos_44.htm
- Ministerio de Salud (MINSAL). (2013). Situación de Salud en Panamá.
- Morales, R. and D. Sifontes (2014). "Desigualdad de Género en Ciencia y Tecnología: Un Estudio para América Latina." Observatorio Laboral Revista Venezolana, 7(13):95-110
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007). Política de la OMS en materia de género. Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS.
- OMS. (2018). Aceleración del progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (OEI). (2012). Ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo y la cohesión social. Programa iberoamericano en la década de los bicentenarios
- Plan Internacional y UNICEF. (2017). Vivencias y relatos sobre el embarazo en adolescentes: Una aproximación a los factores culturales, sociales y emocionales a partir de un estudio en seis países de la región
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2017). El bienestar cuidado: una responsabilidad que debe ser compartida". Cuadernos de Desarrollo Humano.
- PNUD. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las mujeres indígenas de Panamá.
- PNUD. (2014). Informe Nacional de Desarrollo Humano: El futuro es ahora. Panamá.
- Reuben, E., Sapienza, S. and Zingales, L. (2013) How stereotypes impairs women's careers in science.
- Rhea E. Steinpreis, Anders, K.A., Ritzke, D. (1999) The impact of gender on the review of the curricula vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: a national empirical study. October 1999, Volume 41, Issue 7-8, pp 509-528.
- Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología (RICYT). (2007 Y 2009) El estado de la ciencia. Principales indicadores de ciencia y tecnología iberoamericanos/interamericanos, Buenos Aires.
- Rossi, A.S. (1965) Women in Science: Why so few?. Social and psychological influences restrict women's choice and pursuit of careers in science. American Association for the Advancement of Science. Science. New Series, Vol. 148, N°3674 (May 28, 1965), pp. 1196-1202.
- Schwartz, V. (2011). Atlas of gender and development: how social norms affect gender equality in non OECD countries. Feminist Collections, 32(1), 31. p. 135.
- Ungo, U. (2008). Femicidio en Panamá 2000-2006. San José, C.R. Asociación Centro Feminista de Información y Acción.
- UNESCO. (2018). Informe de seguimiento de la Educación en el Mundo.
- UNESCO. (2017). Descifrar las claves: la educación de las mujeres y las niñas en materia de STEM. Presentado en el Simposio Internacional y Foro de Políticas de UNESCO. Bangkok, 2017.
- UNESCO. (2002). Congreso Internacional sobre Mujeres en Física, Sede de la UNESCO (Maison de l'UNESCO). Francia, resoluciones de la Conferencia.

- Terán, L.A., Arce, A., Alaníz de Chiari, Y., Barrantes, B. y González, A. (2004). Diez años de política de las mujeres en Panamá, 1992-2002, IMUP, Panamá, 2004.
- Wenneras, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer review. *Nature*, 387(6631), 341-343.
- WISAT. (2012). National Assessments on Gender Equality in the Knowledge Society. Gender in science, technology and innovation. Global Synthesis Report. November 22.
- World Economic Forum. (WEF). The Global Competitiveness Index 2017-2018 edition.
- Yáñez, S. (2016). Trayectorias laborales de mujeres en ciencia en tecnología: Barreras y desafíos. Un estudio exploratorio. FLACSO Chile.

FUENTES DE LOS INDICADORES

- ANATI. Autoridad Nacional de Administración de Tierras. Estadísticas. Disponible en <http://www.anati.gob.pa>
- APANAC. Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia.
- ATTT. Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre.
- BID. Banco Interamericano para el Desarrollo. Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. (2018). [online] Disponible en: <https://publications.iadb.org/handle/11319/8863>
- GEM. Global Entrepreneurship Monitor. Entrepreneurial behaviour and attitude. Disponible en: <http://www.gemconsortium.org/data/key-aps>
- GORGAS. Instituto Conmemorativo Gorgas de Estudios de la Salud. Encuesta nacional de salud sexual y reproductiva Panamá, 2014-2015. Panamá. [online] Disponible en: http://panama.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ENASSER_2014-2015-version_30_abril_0.pdf
http://panama.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ENASSER%202014-2015-%20version%2030%20abril_0.pdf
- IAB. Institute for Employment Research. The IAB brain-drain data. Disponible en: <http://www.iab.de/en/daten/iab-brain-drain-data.aspx>
- IEA. International Energy Agency. Disponible en: <https://www.iea.org/energyaccess/database/>
- ILO. International Labour Organization. *Statistics and Databases*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang-en/index.htm>
- INADEH. Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano.
- INAMU. Instituto Nacional de la Mujer. *IV Informe Nacional Clara González, Situación de la mujer en Panamá, 2002-2007*. (2008). Panamá. [online] Disponible en: <http://inamu.gob.pa/informe-nacional-clara-gonzalez/>
- INAMU. Instituto Nacional de la Mujer. *V Informe Nacional Clara González, Situación de la mujer en Panamá, 2008-2010*. (2013). Panamá. [online] Disponible en: <http://inamu.gob.pa/informe-nacional-clara-gonzalez/>
- INAMU. Instituto Nacional de la Mujer. *VI Informe Clara González, 2011-2013*. (2016). Panamá. [online] Disponible en: <http://inamu.gob.pa/informe-nacional-clara-gonzalez/>
- INEC. Instituto Nacional de Estadística y Censo. *Publicaciones*. Disponible en: <https://www.contraloria.gob.pa/inec/Publicaciones/>
- IPU. Inter-Parliamentary Union. *Women in Parliaments, Statistical Archive*. (2018). Disponible en: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif-arc.htm>
- IPU. Inter-Parliamentary Union. *Women in Politics: 2017*. (2017). Disponible en: <https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2017-03/women-in-politics-2017>
- MEDUCA. Ministerio de Educación.

- MINSA. Ministerio de Salud.
- OECD. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Gender, Institutions and Development Database (GID-DB)*. (2009). [online] Disponible en: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=GID2>
- SENACYT. Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Social Watch. *Gender Equity Index (GEI)*. (2012). [online] Disponible en: <http://www.socialwatch.org/taxonomy/term/527>
- UN. United Nations. *Gender Statistics*. Disponible en: <https://genderstats.un.org/#/downloads>
- UN. United Nations. *Gender Equality Observatory for Latin America and the Caribbean. Panama Country Profile*. [online] Disponible en: <https://oig.cepal.org/en/countries/18/profile>
- UNAIDS. United Nations Programme on HIV and AIDS. *AIDSinfo*. [online] Disponible en: <http://aidsinfo.unaids.org/>
- UN. United Nations. UNdata Statistics. *Current contraceptive use among married women 15-49 years old, any method, percentage*. Disponible en: <http://data.un.org/Data.aspx?q=contraceptive&d=MDG&f=seriesRowID%3a730>
- UNDP. United Nations Development Programme. *Human Development Reports*. (2018). [online] Disponible en: <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>
- UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Search Results*. Disponible en: <http://uis.unesco.org/en/search/site/youth%20literacy%20rate>
- UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Education*. Disponible en: http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=edulit_ds#
- UP. Universidad de Panamá. Universidad del Trabajo y la Tercera Edad.
- WHO. World Health Organization. *Global Strategy for Women's, Children's and Adolescents' Health, 2016-2030*. (2016). Disponible en: <http://apps.who.int/gho/data/node.gswcah>
- WHO. World Health Organization. *Health Life Expectancy- Data by Country*. (2018). [online] Disponible en: <http://apps.who.int/gho/data/view.main.HALEXy>

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Entrevistados con grado de Doctorado según sexo en la encuesta de Propósitos Múltiples. Años: 2011-2017.....	11
Tabla 2. Población afro-descendiente por sexo. Año 2010.....	26
Tabla 3. Distribución porcentual de la población afro-descendiente, según provincia. Año 2010.....	26
Tabla 4. Población indígena por sexo. Año 2010.....	27
Tabla 5. Distribución porcentual de la población indígena. Año 2010.....	27
Tabla 6. Índice de Desigualdad de Género (GII por sus siglas en inglés) PNUD.....	28
Tabla 7. Brecha Global de género. Años 2006-2017.....	28
Tabla 8. Desarrollo humano e índice de desigualdad de género (Comparación en el IDH, IDH-D y el IDH-G).....	29
Tabla 9. Esperanza de vida al nacer, según región.....	32
Tabla 10. Esperanza de vida saludable al nacer.....	34
Tabla 11. Prevalencia de VIH / SIDA entre mujeres mayores de 15 años; número estimado de todas las mujeres que viven con VIH / SIDA.....	35
Tabla 12. Casos y muertes por SIDA según sexo y región: 1984-2016.....	35
Tabla 13. Defunciones por malaria en la República de Panamá, por región, según sexo: años 2006-2016.....	36
Tabla 14. Defunciones por Tuberculosis por provincia y comarca indígena, según sexo.....	36
Tabla 15. Tasa de mortalidad materna por región.....	38
Tabla 16. Madres adolescentes que dan a luz por región.....	40
Tabla 17. Participación porcentual y tasa de fecundidad de las adolescentes mujeres.....	41
Tabla 18. Índice de Empoderamiento de Género (GEM).....	43
Tabla 19. Índice de Desarrollo Relativo al Género (GDI).....	44
Tabla 20. Índice de Equidad de Género de Social Watch (GEI).....	44
Tabla 21. Índice de masculinidad según región.....	45
Tabla 22. Preferencia de hijo. Año 2014.....	46
Tabla 23. Promedio de horas dedicadas al trabajo no remunerado de Panamá, por sexo. Año 2011.....	47
Tabla 24. Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que ha experimentado violencia física reciente por parte de la pareja íntima entre en los últimos 12 meses por región.....	49
Tabla 25. Desglose de porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que ha experimentado violencia física reciente por parte de la pareja íntima entre en los últimos 12 meses por región, provincia y comarca.....	49
Tabla 26. Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que han experimentado violencia física durante el embarazo por región.....	49
Tabla 27. Porcentaje de la población femenina y masculina que han sido víctimas de violencia por región.....	50
Tabla 28. Porcentaje de víctimas de violación que son mujeres.....	50
Tabla 29. Porcentaje de víctimas mujeres entre las denuncias por violencia doméstica.....	51
Tabla 30. Detenidos por violencia doméstica, por sexo y región.....	51
Tabla 31. Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que han experimentado alguna vez violencia sexual.....	52
Tabla 32. Principales delitos contra el pudor y libertad sexual procesados en la DIJ.....	52
Tabla 33. Femicidios.....	53
Tabla 34. Matrimonios tempranos por sexo, grupo etario y región.....	54
Tabla 35. Porcentaje de participación económica y oportunidad de las mujeres panameñas.....	56
Tabla 36. Tasa de participación de la mano de obra laboral total según sexo y grupos de edad.....	57
Tabla 37. Tasa de desempleo total según sexo y grupos de edad.....	59
Tabla 38. Porcentaje de la población ocupada por sector y sexo.....	60

Tabla 39. Distribución porcentual por sexo de la población empleada de 15 años y más de edad, según ocupación, en la República de Panamá: años 2006-2017	61
Tabla 40. Estimados de ingresos por trabajo y sexo	62
Tabla 41. Brecha salarial entre la población empleada de 15 años de edad y más	63
Tabla 42. Brecha salarial de género por nivel de educación: Según Censo año 2010	64
Tabla 43. Mediana de ingresos mensuales y brecha de género, según grado aprobado y sexo, en la República de Panamá: años 2006-2017	65
Tabla 44. Promedio de ingresos mensuales y brecha de ingresos, según actividad económica: 2010	66
Tabla 45. Mediana de ingresos mensuales y distribución porcentual del ingreso de los empleados de 15 años de edad y más, por sexo: año 2010	67
Tabla 46. Porcentaje de la población femenina económicamente activa por quintil de ingresos per cápita del hogar. Año 2011	67
Tabla 47. Distribución de la población femenina económicamente activa según quintil de ingresos de la persona. Año: 2006-2017	68
Tabla 48. Empleo por sexo, según estado en la ocupación: 2006-2016 (en miles de personas)	69
Tabla 49. Porcentaje de la población total de mujeres y hombres de 15 años de edad y más que trabajan por cuenta propia, por sexo y región	70
Tabla 50. Empleo informal como % de la población ocupada no agrícola, por sexo y región	72
Tabla 51. Actividad emprendedora en etapa inicial según sexo	73
Tabla 52. Proporción de mujeres entre el total de pobres según sexo y región. Años: 2006-2017	74
Tabla 53. Porcentaje de hogares encabezados por mujeres y hombres	75
Tabla 54. Porcentaje de la población total de mujeres y hombres adultos que son jefe de familia	76
Tabla 55. Porcentaje de población que habita en hogares particulares, por relación de cónyuge e hijos/as, según hogar y sexo. Año 2010	76
Tabla 56. Distribución de titulares de explotaciones agrícolas por sexo. Año 2001	79
Tabla 57. Cantidad de titulaciones y gasto promedio en tierras según sexo, año 2018	79
Tabla 58. Pagos de hipotecas, por sexo. Año 2010	80
Tabla 59. Tipo de alumbrado de las viviendas en las que habitan las personas en por sexo y región. Año 2010	80
Tabla 60. Distribución de personas que usan internet por sexo	81
Tabla 61. Distribución de personas que poseen un teléfono celular propio por sexo y región. Año 2010	82
Tabla 62. Distribución de hogares con una computadora por sexo. Año 2010	82
Tabla 63. Distribución de personas naturales con propiedad de por sexo y región. Año 2006-2018.	83
Tabla 64. Años con Jefe de Estado Mujer en los últimos 50 años.+	85
Tabla 65. Distribución de cargos en el órgano ejecutivo por sexo	85
Tabla 66. Participación porcentual de mujeres que ocupan escaños en la cámara baja del parlamento	86
Tabla 67. Distribución de cargos en la Asamblea Nacional de la República de Panamá por sexo. Años: 2009-14.	86
Tabla 68. Distribución de cargos de magistrado/a de la República de Panamá. Año 2013.	86
Tabla 69. Alcaldes en la República de Panamá. Años: 2006-2013.	87
Tabla 70. Distribución en juntas directivas de Organizaciones Profesionales por sexo.	87
Tabla 71. Distribución porcentual de las juntas directivas de los partidos según partido por sexo	88
Tabla 72. Distribución de cargos de la Junta Directiva del Consejo Nacional de la Empresa Privada por sexo.	89
Tabla 73. Presidentes de la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa (APEDE) por sexo y períodos	89
Tabla 74. Participación de mujeres en estructuras de poder empresarial como propietarias y cargos de alta dirección	90
Tabla 75. Distribución del cargo de Secretaría General de las Centrales y Confederaciones Sindicales por sexo. Años: 2011-2013	90

Tabla 76. Distribución porcentual de mujeres unidas con remuneración de 15 a 40 años, que decide cómo usar el dinero de la entrevista según región.....	91
Tabla 77. Distribución porcentual de mujeres casadas o unidas entre 15 a 49 años que deciden la atención médica según región. Años 2014-2015.....	91
Tabla 78. Distribución porcentual de mujeres casadas o unidas entre 15 a 49 años que deciden la compra importante según región. Años: 2014-2015.....	92
Tabla 79. Distribución porcentual de mujeres casadas o unidas entre 15 a 49 años que deciden el uso de anticonceptivos según región. Años: 2014-2015.....	92
Tabla 80. Distribución Porcentual de mujeres entre 15 – 49 años casadas o en unión que pueden pedir a sus esposos/compañeros que usen un condón si ella quisiera que él lo usará por región. Años: 2014-2015.....	92
Tabla 81. Distribución Porcentual de mujeres actualmente casadas o en unión que admiten que pueden negarse a tener una relación sexual con su pareja si ellas lo desean por región. Años: 2014 -2015.	93
Tabla 82. Distribución porcentual de mujeres de 15-49 años en uso de métodos anticonceptivos femeninos (moderno o tradicional)	93
Tabla 83. Distribución porcentual de mujeres de 15-49 años en uso de métodos anticonceptivos femeninos modernos.....	93
Tabla 84. Niveles de la educación en el sistema panameño y su internacional equivalente	96
Tabla 85. Nivel de alfabetización de la población de 15 a 49 años de edad, por sexo y región	97
Tabla 86. Promedio de años de estudio para la población de 15 años y más por sexo, según área geográfica	98
Tabla 87. Cobertura educativa por sexo y nivel.....	99
Tabla 88. Tasa de deserción en educación primaria y secundaria en la República de Panamá, por región y sexo: Años 2006-2015.....	101
Tabla 89. Alumnas embarazadas atendidas en la educación primaria, pre-media y media oficial según región y porcentaje que representan en el total de matrícula.....	102
Tabla 90. Alumnas embarazadas en pre-media y media por grado	103
Tabla 91. Puntaje promedio de estudiantes en la República de Panamá en TERCE, por grado y sexo, según materias. Año 2013.	103
Tabla 92. Nivel de inglés en la República de Panamá por sexo. Año 2017.....	104
Tabla 93. Tasa bruta de matriculación en educación terciaria, por sexo.....	105
Tabla 94. Matrícula de universidades oficiales y particulares por sexo	105
Tabla 95. Egresados de universidades en la República de Panamá por sexo	106
Tabla 96. Distribución de Graduados en maestría y doctorado por sexo.....	107
Tabla 97. Participación en las Olimpiadas Nacionales de Matemáticas en la República de Panamá por sexo y grado.....	108
Tabla 98. Estudiantes que participaron en el Programa PISTA en la República de Panamá por sexo. Año 2017-2018.....	108
Tabla 99. Participantes del Programa Jóvenes Científicos por sexo.....	109
Tabla 100. Becas concedidas por el IFARHU para estudios de nivel de doctorado, por sexo y lugar de estudio.	109
Tabla 101. Beneficiarios de Becas de SENACYT por nivel y sexo.....	110
Tabla 102. Programa de Becas de Doctorado en el Extranjero de SENACYT, por sexo.	110
Tabla 103. Programa de Inserción de Becarios por grado académico y sexo	111
Tabla 104. Porcentaje de legisladores, altas autoridades y gerentes	113
Tabla 105. Mujeres directores y gerentes.....	113
Tabla 106. Puestos directivos de Instituciones de Investigación Científica según sexo.....	114
Tabla 107. Distribución de rectores de universidades miembros del Consejo de Rectores de Panamá según sexo.....	115

Tabla 108. Empleo en cargos profesionales y técnicos, por sexo. Años: 2006-2017.....	118
Tabla 109. Porcentaje de mujeres gerentes y porcentaje en el empleo total. Años: 2009-2016.....	119
Tabla 110. Porcentaje de mujeres en empleos según nivel de competencias.....	120
Tabla 111. Personas con habilidades informáticas de alto nivel (en miles de personas), según sexo.....	121
Tabla 112. Matrículas de las universidades oficiales y particulares en informática, según sexo.....	122
Tabla 113. Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones por sexo.....	122
Tabla 114. Mujeres empleadas en ingeniería (en miles de personas).....	123
Tabla 115. Personal docente por sexo según dependencia (universidad oficial o particular).....	124
Tabla 116. Distribución de becarios SENACYT de doctorado en la República de Panamá por sexo y área de conocimiento. Años 2006-2017.....	128
Tabla 117. Distribución porcentual de personal ocupado en investigaciones y desarrollo por sexo y ocupación.....	130
Tabla 118. Distribución porcentual de investigadores en universidades públicas y privadas de la República de Panamá, por área de conocimiento y sexo. Año 2011.....	131
Tabla 119. Porcentaje de Personas Profesionales, Científicas e Intelectuales con Doctorado por sexo.....	131
Tabla 120. Ganadores de subsidios para proyectos de investigación la SENACYT por sexo.....	132
Tabla 121. Distribución porcentual de investigadores(as) ganadores de subsidios SENACYT, por sexo y área científica.....	132
Tabla 122. Número de investigadores principales y co-investigadores, SENACYT.....	133
Tabla 123. Distribución de Profesionales, Científicas e Intelectuales por sexo y Actividad Económica.....	134
Tabla 124. Miembros de APANAC (Asociación Panameña para el Avance de la Ciencia) en la República de Panamá, por sexo. Años 2014-2018.....	134
Tabla 125. Porcentaje de hombres y mujeres en el Sistema Nacional de Investigación (SNI). Año 2018.....	134
Tabla 126. Representación femenina en el Sistema Nacional de Investigación (SNI), según área de conocimiento. Año 2018.....	135
Tabla 127. Representación femenina en el Sistema Nacional de Investigación (SNI), según categoría. Año 2018.....	135
Tabla 128. Patentes con por lo menos una mujer inventora en la República de Panamá. Años 2007-2016.....	136
Tabla 129. Tendencias de género en la fuga de cerebros (adultos mayores de 25 años con educación superior) provenientes de Panamá a los países destino OCDE. Año 2010.....	137
Tabla 130. Cantidad de visitas a infoplazas, por región: año 2017.....	138
Tabla 131. Número de infoplazas a nivel nacional, por región: año 2018.....	138
Tabla 132. Proporción de visitantes a infoplazas a nivel nacional por sexo: año 2017.....	139
Tabla 133. Matrícula del INADEH por sexo y según regiones.....	139
Tabla 134. Matrícula del INADEH, por sexo y según área de formación.....	141
Tabla 135. Matrícula por sexo y cuatrimestre cursado en la Universidad de la Tercera Edad. Años 2017-2018.....	142
Tabla 136. Matrícula de educación de adultos, por sexo y regiones.....	143

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Comarcas indígenas Delimitadas en la República. Años 2010.....	8
Gráfico 2. Diferencia mujeres-hombres de la esperanza de vida al nacer, según región.....	33
Gráfico 3. Tasa de Mortalidad Materna por Regiones	39
Gráfico 4. Porcentaje de mujeres adolescentes que dieron a luz, según región: año 2016.....	40
Gráfico 5. Horas diarias dedicadas al trabajo del hogar.....	47
Gráfico 6. Porcentaje de participación económica y oportunidad de las mujeres panameñas.	56
Gráfico 7. Tasa de participación de cada sexo en la fuerza de trabajo, por grupos de edad, en la República de Panamá: años 2007-2016	58
Gráfico 8. Porcentaje de la población mayor de 15 años sin ingresos propios por sexo. Año: 2017.	58
Gráfico 9. Tasa de desempleo total en el la República de Panamá, según sexo: Años 2006-2017	60
Gráfico 10. Razón mujer/hombre de estimados de ingresos por trabajo equivalente: años 2006-2007	63
Gráfico 11. Brecha salarial de género entre la población empleada de 15 años de edad y más: 2006-2017	64
Gráfico 12. Brecha salarial de género por nivel de educación: Según Censo AÑO 2010.....	65
Gráfico 13. Porcentaje de la población total de 15 años y más de edad que trabaja por cuenta propia, según sexo: 2017	71
Gráfico 14. Porcentaje de la población total de 15 años de edad y más que trabaja por cuenta propia, según región: 2017	71
Gráfico 15. Empleo informal como porcentaje de la población ocupada no agrícola, por sexo. Año 2017	73
Gráfico 16. Empleo informal como porcentaje de la población ocupada no agrícola, por región: 2017	73
Gráfico 17. Diferencia niño-niña puntaje promedio de estudiantes en la República de Panamá en TERCE, según materias. Año 2013	104
Gráfico 18. Matrícula de universidades en la República de Panamá, por sexo y sector.....	106
Gráfico 19. Egresados de universidades en la República de Panamá, por sexo.....	106
Gráfico 20. Participantes del Programa Jóvenes Científicos por sexo: Años 2014-2017	109
Gráfico 21. Beneficiarios de Becas de SENACYT por nivel y sexo	110
Gráfico 22. Directores de Instituciones de Investigación por Sexo.....	115
Gráfico 23. Empleo en cargos profesionales y técnicos, por sexo. Años: 2006-2017	118
Gráfico 24. Distribución de la matrícula en informática de las universidades oficiales y particulares.....	122
Gráfico 25. Distribución del empleo en ingeniería, según sexo. Año: 2017	123
Gráfico 26. Porcentaje de graduados que son mujeres en las universidades oficiales y particulares.....	127
Gráfico 27. Distribución de becarios SENACYT de doctorado, por sexo	128
Gráfico 28. Distribución porcentual de personal ocupado en investigaciones y desarrollo en la República de Panamá por sexo y ocupación.....	130
Gráfico 29. Distribución porcentual de investigadores en universidades públicas y privadas de la República de Panamá, por área de conocimiento y sexo. Año 2011.....	131
Gráfico 30. Ganadores de subsidios para proyectos de investigación de la SENACYT en la República de Panamá por sexo. Años 2004-2017	132
Gráfico 31. Distribución porcentual de investigadores(as) ganadores de subsidios SENACYT, por sexo	133
Gráfico 32. Representación femenina en el Sistema Nacional de Investigación (SNI), según categoría. Año 2018.....	135
Gráfico 33. Matrícula del INADEH por sexo y según regiones: 2006-2017	140
Gráfico 34. Porcentaje de matrícula del INADEH por sexo y según área de formación	142
Gráfico 35. Distribución por sexo de la matrícula en la Universidad de la Tercera Edad. Año 2018.....	143