

CONSTRUYENDO EL PERFIL DE LA MUJER POLÍTICA

*Mujer política y análisis del presupuesto
legislativo con enfoque de género*

¿CUÁLES SON ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LA MUJER POLÍTICA?

Actualmente la participación de la mujer en la Asamblea Legislativa es solo de un 22.5%. ¿Cómo incrementar su participación? ¿Cuáles son los desafíos a los que se enfrentan? ¿Cuáles son las oportunidades y áreas de mejoras? Cuatro mujeres nos adentran en el mundo de la mujer en la política y reflexionan sobre ese perfil ideal.

#MujerPolítica

Con el apoyo de:



Canada 



FUNDACIÓN ESPACIO CÍVICO

Espacio Cívico es una organización sin fines de lucro inscrita en el Registro Público de la República de Panamá, conforme escritura No. 28-871 del 1 de noviembre de 2018. Nace con el objetivo de hacer un aporte al fortalecimiento de la democracia promoviendo la transparencia y la participación ciudadana, desarrollando herramientas que faciliten el monitoreo de la gestión legislativa y propiciando espacios de diálogo sobre temas de interés.

Los programas y herramientas de Espacio Cívico se desarrollan basados en los pilares del Parlamento Abierto, que sirven como hoja de ruta para determinar el enfoque de nuestros esfuerzos.

Derechos reservados – Fundación Espacio Cívico: se autoriza la reutilización de este material con fines académicos, informativos y no comerciales.

Equipo del proyecto:

- Dirección: Leah Cedeño de Boersner, Cofundadora – Fundación Espacio Cívico.
- Entrevistas: Construcción del perfil de la mujer política, Jennifer Silvera – Periodista.
- Investigación: Análisis del presupuesto legislativo con enfoque de género, Valeria Hernández – Oficial de Proyectos.
- Diseño gráfico: Asbel Llorent.
- Gestión administrativa: Damaris González.
- Soporte Web: MAGA Systems & Consulting.

Contacto: Punta Pacífica, Torre de Las Américas – Torre C, Oficina 3301, Ciudad de Panamá. Tel: 6510-1886. Website: www.espaciocivico.org Email: info@espaciocivico.org
Redes sociales: @espaciocivico

El proyecto “Construcción del perfil de la mujer política” y la investigación “Análisis del presupuesto legislativo con enfoque de género” se realizó gracias al apoyo de la Embajada de los Estados Unidos, la Embajada de Canadá, Financial Services Volunteer Corp, Fundación para el Desarrollo de la Libertad Ciudadana – Transparencia Internacional Panamá y ParlAmericas.



***PARTE I
CONSTRUYENDO EL PERFIL
DE LA MUJER POLÍTICA***

CONSTRUYENDO EL PERFIL DE LA MUJER POLÍTICA

Actualmente la participación de la mujer en la Asamblea Legislativa es solo de un 22.5% ¿Cómo incrementar su participación? tres diputadas y una exdiputada desde sus experiencias nos revelan cuáles son los desafíos, cómo es posible lograrlo y cómo debería ser el perfil de la mujer dentro de una carrera política.

La Fundación Espacio Cívico desde su creación en 2018 ha trabajado por el fortalecimiento de la democracia, poniendo como tarea principal el monitoreo de la gestión pública y la participación ciudadana, a través de herramientas digitales como el Boletín de Diputados, cursos y foros que promueven la transparencia y la rendición de cuentas.

Y es precisamente en la búsqueda de transparencia y fomentar la democracia que la fundación realizó una investigación de paridad de género, basándose en la igualdad de los cargos y las escalas salariales en la administración pública, específicamente en la Asamblea Legislativa.

“Como organización que promueve los valores democráticos, sabemos que la paridad de género en los órganos del Estado es fundamental para la democracia, por lo que conocer y analizar nuestra realidad en cuanto a cargos, escalas salariales y la participación política de la mujer nos permite entender dónde estamos y qué acciones hacen falta” afirma Leah de Boersner, Vicepresidenta de Espacio Cívico y Coautora de la investigación.

Este estudio analizó los salarios según género y evidenció que existe una remuneración bastante balanceada entre hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de haber paridad en este sentido, no la hay en cuanto a la participación de la mujer en el pleno de la Asamblea Nacional, puesto que, de los 71 diputados actuales, 55 son hombres y 16 son mujeres. Es aquí donde se deja ver la gran brecha de participación de la mujer.

Por otro lado, en cuanto a los suplentes, hay 65 actualmente, de estos 31 son mujeres y 34 hombres (no todos los diputados tienen suplentes).

Destacando que se exige a los diputados hombres que tengan suplentes mujeres y viceversa, de allí el evidente balance. Cabe mencionar, que en el caso que no encuentren mujeres para ser suplentes, el candidato podrá pedir autorización para colocar a un hombre. Esto solo aplica para los partidos políticos, ya que los Diputados por la libre postulación no tienen esta opción y deben por obligación asegurar la paridad.

Si bien es cierto, que la participación de la mujer en la Asamblea Nacional ha contado con una ligera evolución, siendo de un 22.5% durante el curso legislativo actual (2019-2024) vs un 18% entre 2017-2019 según el Diagnóstico de barreras y oportunidades sobre la participación política de las mujeres en Panamá, se evidencia que existen muchas oportunidades de mejora, sobre las que se deben trabajar para que las mujeres lleguen a ocupar curules que le permitan legislar y alcanzar ese 25% que aún falta.

Para conocer sobre estas áreas de mejoras, logros, obstáculos, oportunidades y lo que ya se está trabajando en favor de aumentar la participación de la mujer en la política, invitamos a una parlamentaria por cada bancada y una ex parlamentaria por la libre postulación, a participar de una conversación para conocer sus impresiones sobre cómo lograrlo; a este llamado respondieron cuatro de seis mujeres políticas quienes desde su experiencia nos adentraron en el mundo de la mujer y la política en Panamá para definir ese perfil que las lleve a una carrera política.

ANA GISELLE
ROSAS:
**DESDE AFUERA
NO VAMOS A
CAMBIAR NADA,
HAY QUE ESTAR
ADENTRO**



¿Por qué te metes en política? Le preguntaban a la diputada Ana Giselle Rosas cuando inició su travesía para llegar a la Asamblea. “Yo les decía que los cambios se hacen desde adentro y las mujeres tenemos que entender, que, si sentimos que hay desigualdad, quedándonos afuera no vamos a cambiar nada, tenemos que cambiarlo desde adentro, participando y motivando a que otras participen” asegura enfática y agrega que una de las grandes responsabilidades que tienen todas las mujeres que están en alguna posición como ella, es generar incidencia para que otra mujer participe.

Y es precisamente en este sentido que la diputada Rosas ha venido trabajando desde la Secretaría de la Mujer en su partido Cambio Democrático, no sólo para las mujeres de ese colectivo, si no para sus homólogas en otros partidos e inclusive llevando esto más allá, al trabajar con los hombres y también con mujeres que no pertenecen a ningún partido, pero en las que es importante incidir

“Tenemos que formar y capacitar a los hombres para que entiendan que la participación de la mujer no es que viene a reemplazarlos a ellos, sino que venimos a hacer un enlace en conjunto y a empujar la carreta hacia adelante.

Si empoderamos a las mujeres y no capacitamos a los hombres en esas habilidades de compartir el poder, vamos a seguir teniendo resistencia”, explica Rosas. Por otro lado, hemos trabajado con el Foro Nacional de Mujeres en Partidos Políticos. “Desde nuestro partido hemos firmado un convenio de cooperación con ellos.

Usualmente el foro les brinda a los partidos espacio para la capacitación, nosotros lo hicimos a la inversa, nosotros como partido abrimos el compás para que mujeres de otros partidos también participaran de nuestras actividades de formación”, cuenta y agrega que estas capacitaciones incluyen diplomados internacionales.

La diputada explica que esto se hizo como un mecanismo para practicar la sororidad, porque las mujeres hablan de sororidad, pero en la práctica no lo hacen y siguen viendo la política como competencia y ella siente que estratégicamente como mujeres políticas están en la misma lucha y les cuesta igual a todas.

Por otro lado, con la Asociación de Parlamentarias y Exparlamentarias también a nivel académico hay un convenio con la Universidad Latina de Panamá, porque muchas de las mujeres que están aspirando a un cargo político no tienen un título universitario y es necesario que se preparen académicamente.

“...el aspecto político de participación no solo tiene que ver con una bandera de partido, tiene que ver con fundaciones y organizaciones que de alguna forma -de la más mínima que sea- están incidiendo en que la capacidad de la mujer de participar sea más factible.”
Diputada Ana Giselle Rosas

Estos espacios educativos también se han abierto a mujeres de fundaciones como Vida Mujer y Mujeres en Positivo. “Hemos entendido que el aspecto político de participación no solo tiene que ver con una bandera de partido, tiene que ver con fundaciones y organizaciones que de alguna forma -de la más mínima que sea- están incidiendo en que la capacidad de la mujer de participar sea más factible.” explica y reflexiona que es mucho más difícil que una mujer que sufre violencia doméstica, que vive en un entorno familiar donde hay un femicida o un abusador sexual, tenga la capacidad emocional, psicológica y económica de aventurarse a participar en la política.

Para Rosas este trabajo transversal de formación sin importar partido político y sumando a mujeres en condiciones vulnerables, es un acelerador para que ellas se sientan preparadas a dar un paso hacia una carrera política: incrementar más que la cantidad, la calidad de la mujer que llega a la Asamblea, pues solo así se logrará romper la disparidad en la participación.

8 REFLEXIONES PARA “ESTAR” EN LA POLÍTICA



La diputada Rosas dice que la mujer está frente a varios desafíos, y nos comparte ocho reflexiones para estar en la política:

“Participar activamente en política requiere entender que en la medida que podamos gestionar equipo tendremos más oportunidad de éxito, pues a veces queremos hacerlo todo nosotras solas”.

1. ENTENDER LA IMPORTANCIA DE ESTAR:
“Creo que hemos logrado que la mujer comprenda que la participación no es opcional, somos el 50% de la población y tenemos una responsabilidad”.
2. APRENDER A SER PROTAGONISTAS:
muchas tienen el talento y la capacidad para ser candidatas, pero siempre han estado tras bastidores, consiguiendo votos, siendo activistas, sin tomar en cuenta el poder real que tienen en sus comunidades para ser ellas las protagonistas y liderar una campaña.
3. ARMAR EQUIPOS PARA EL ÉXITO:
las mujeres tienden a querer hacerlo todo, les cuesta pedir ayuda y formar equipos de trabajo. “Participar activamente en política requiere entender que en la medida que podamos gestionar equipo tendremos más oportunidad de éxito, pues a veces queremos hacerlo todo nosotras solas: administrar, hacer el discurso, buscar financiamiento y se nos olvida la importancia de armar equipos”.
4. MIEDO A PERDER:
tienen un nivel de exigencia y de resultado a la primera. “No nos damos cuenta de que, a veces perdiendo, también podemos ganar. Hay muchas aspirantes o precandidatas, que por ejemplo no lograron el espacio en la primera postulación y se desaniman, cuelgan los guantes y dicen ‘esto es injusto’. Yo les digo que no es injusto, el proceso democrático es así, exige que presentes posturas, propuestas y el elector decide”.

5. NO LO TOMES PERSONAL:

la política es el arte de negociar y llegar acuerdos. “Puede que un día no estoy de acuerdo contigo y podemos tener una discusión acalorada, pero salimos por esa puerta y vamos a hablar de otro tema en donde sí estamos de acuerdo y tenemos la capacidad de sentarnos, y apoyarnos”. “Siento que a las mujeres nos cuesta más hacer eso, que al hombre”.

6. BUSCAR FINANCIAMIENTO:

la mujer se siente incómoda pidiendo dinero para el financiamiento de la campaña, pues vuelve a llevarlo a un plano personal, en donde de alguna forma piensa que podría comprometer sus valores, principios, sin considerar que la realidad es que necesita contar con capital para la gestión política y que es parte del proceso.

7. PLANIFICAR A LARGO PLAZO:

“Les he preguntado a muchas cuál es su plan de 5 a 10 años y no lo saben, hay hombres que tampoco lo saben, pero siento que la mujer tiene una gran capacidad para planificar y por tanto una gran oportunidad de desarrollo en esa área”.

8. LA FAMILIA VERSUS LA POLÍTICA:

muchas mujeres no cuentan con el apoyo de su familia y para ellas es difícil separar una cosa de la otra. Para un hombre es más fácil separar la familia de la política, la mujer, por el contrario, amarra todo.

EL PERFIL DE UNA DIPUTADA

Rosas hace especial énfasis, en que, si bien existen áreas de oportunidad, es el trabajo a nivel interno que cada una haga, lo que le dará el soporte necesario para reconocer su capacidad, poder y fortaleza.

“Trabajo mucho con ellas su autoestima y a que se reconozcan diferentes en positivo, pues muchas entran queriendo parecerse a otras mujeres o muchas

entran a imitar comportamientos masculinos y hasta transforman su manera de vestirse y proyectarse, porque sienten que eso las protege. Yo siempre les insisto, en que lo más bonito que tiene una mujer en la política es ser femenina y proyectarse como mujer con todo lo positivo que eso representa”, explica.

Al preguntarle a la diputada sobre ese perfil de la mujer en la política, que promueven continuamente en sus programas y capacitaciones, nos definió a una mujer con inteligencia emocional, resiliencia, disciplina, planificación e integridad para rendir cuentas y ser coherente en su actuar.

Rosas dice enfática que ser resistente es fundamental, una característica que podría encerrar todas las anteriores, para llegar, permanecer y avanzar. “Yo siempre se los digo, esta no es una carrera de velocidad, esta es una carrera de resistencia, esto es como una maratón, tú tienes que entrenar, debes tener un entrenador y necesitas salud mental”. Así mismo, sobre la integridad que debe poseer, Rosas amplia y dice que la mujer política debe contar con ética en su ejercicio, por lo que dentro de las capacitaciones y diplomados con la Universidad Latina, se han identificado temas que tienen que ver con el buen ejercicio del servicio público, relacionados con el parlamento abierto.

“Dimos capacitaciones especiales a las mujeres que iban a ser candidatas en el 2019 y después que algunas de esas ganaron, les dimos otra formación específica para la ejecución pública, porque no solamente es que mujeres ganen, es que las mujeres ganen con un propósito de hacer la diferencia y siento que en materia de política los partidos nos hemos quedado muy limitados al hecho de ganar”, asegura.

LEYES PARA CUIDAR DE ELLAS

La diputada explica cómo desde su posición ha contribuido a impulsar proyectos en pro de las mujeres, tanto en aspectos sociales, económicos, laborales y para salvaguardar su seguridad a través de los tres periodos en los que ha sido parte de la Comisión de la Mujer.

“Desde la Comisión de la Mujer siempre he apoyado la discusión de proyectos que tienen que ver con el emprendimiento económico a nivel de las mujeres, inclusive como parte de la Comisión de Asuntos Agropecuarios, entendiéndolo que hay una gran parte de la mano de obra del sector agropecuario que ejercen las mujeres y que es muy poco reconocido”, cuenta.

Agrega, que también presentó el Proyecto de Ley N° 615 sobre la igualdad salarial, para que el código de trabajo lo tenga taxativamente, ya que existe la ley de igualdad de oportunidades y en base a dicha ley se habla de igualdad de salario, pero el Código de Trabajo no lo establece así. Actualmente en todas las regiones a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial estimada en un 23%.

Por otro lado, destaca el trabajo que se ha hecho con Fundación Vida Mujer, ya que se les ha brindado asistencia a mujeres que han sido víctimas de violencia doméstica, maltrato, femicidio y otros actos de agresión.

Pensando en ellas y sus familias, la diputada presentó el Proyecto de ley N° 353 que modifica el artículo 220 del Código Procesal Penal, excluyendo a los delitos de femicidio de los acuerdos de pena.

También se ha encontrado algunos obstáculos en proyectos de Ley como el de Violencia Política Contra la Mujer, ya que las mujeres usualmente son las que más violencia política padecen.

“Los hombres pidieron cambiar el título, fue una de las negociaciones que tuvimos que hacer para que el proyecto pasará. ‘Violencia Política’ se llama ahora, los articulados hablan de la violencia política contra la mujer y hay un artículo que habla de que la ley es equiparable para hombre y mujer”.

La diputada reconoce que los temas vinculados estrictamente con la mujer van quedando relegados, como iniciativas que promueven solamente las mujeres y no se recibe el respaldo de los hombres en ese sentido. Tal es caso del proyecto de ley sobre la edad de esterilización para mujeres y hombres, otro para asegurar que las niñas tengan el recurso de la toalla sanitaria y uno de partos asistidos.

Finalmente le consultamos, ¿hay o no discriminación en el ámbito político? la diputada comenta que “más que un tema de discriminación, siento que todavía hay un ambiente que desmerita la participación de la mujer, no le da el respeto, las mujeres tenemos que hacer un esfuerzo mayor para ganarnos o hacernos valer más el respeto de lo que representamos dentro de la participación política”, asegura.

Rosas aconseja a las mujeres a no estar pendiente de la aprobación, sino a estar enfocada en el proyecto, es allí donde empieza la construcción del éxito.

CORINA CANO: **LA PREPARACIÓN ES LA FORTALEZA DE LA MUJER**



Para la abogada Corina Cano es su primera experiencia como diputada de la Asamblea Legislativa y más recientemente como Segunda vicepresidenta del órgano legislativo en este periodo 2023-2024. Al cuestionar sobre cómo ha sido su incorporación a este grupo de 16 mujeres que legislan actualmente y ella estrenándose desde la sociedad civil, confiesa que ***“a mí no me ha ido mal, realmente yo he tenido la aceptación, me he sabido manejar más por mi discurso y mi conocimiento jurídico, que por otras cosas como ser amigas o por temas sociales”*** explica y agrega, que sabe por sus colegas que fueron diputadas hace años, que antes era más difícil para las mujeres, ya que el varón estaba acostumbrado a estar siempre en el escenario.

Cano dice que al principio cuando llegó, ante la falta de experiencia política y ante lo interno de la Asamblea le costó encajar, pero al final el tiempo pasó y logró adaptarse en lo que tenía que hacer, en el manejo de la parte argumentativa, el discurso y el conocimiento jurídico, para lo que estudió más y se preparó. ***“Busqué la forma de que mi fortaleza fuera mi preparación académica y profesional para poder entonces encajar en lo que aquí se ve, lo legal”***, revela.

La diputada señala que incrementar la participación de la mujer en la Asamblea tendría un impacto positivo sobre el manejo de los temas sociales que son la raíz de muchas de las problemáticas actuales y que se traduciría en un avance para la sociedad panameña.

Está comprobado que las mujeres promovemos más temas sociales, porque estamos convencidas de que esto es fundamental para lograr que lo demás avance.

Por eso hay que trabajar más con el origen, que, con el conflicto, pues el conflicto es la consecuencia de las carencias que haya tenido un ciudadano en su formación”

Por eso hay que trabajar más con el origen, que, con el conflicto, pues el conflicto es la consecuencia de las carencias que haya tenido un ciudadano en su formación” explica y detalla que la mujer promueve más los temas relacionados a educación, salud, medio ambiente, sin dejar de importarle también el tema económico, la diferencia es que ellas van a la raíz del problema.

Entonces ¿Cómo incrementar la participación de la mujer en la política? ante esta interrogante Cano insiste enfática que hay que prepararse, pero buscando más la parte del discurso y el conocimiento, dejando a un lado el querer caer bien a la gente.

“Hay muchas que se enfocan en caer bien, más que en su aporte sustancial y de contenido que puedes dar al país y el trabajo que realizas, que aunque sea algo chiquito, métele ganas y deja el temor de poder ser exhibida” afirma y asegura que la mujer se frena de meterse en política por el hecho de ser señalada y cuestionada, por ello dice que hay que estar preparada y darle contenido al discurso, salir de la subjetividad política y entrar en la parte objetiva, ya sea que estés a favor o en contra de algo.

Para la diputada la mujer debe buscar la manera de visibilizar su capacidad y rodearse de varones que reconozcan esas habilidades y capacidades que tiene como mujer, pero que no se enfoque en que solamente tienen que ser reconocida por el solo hecho de ser mujer, si no rodear su capacidad y feminidad, de esos aspectos que pueden fortalecer su personalidad y carácter.

LA FAMILIA Y LA POLÍTICA

Uno de los desafíos y temores que tienen muchas mujeres es lograr equilibrar su hogar con la política. Sobre ello la diputada dice que en un principio ella expuso el tema a su familia e inclusive a sus hijos que eran pequeños, pues es importante contar con el apoyo y la unidad en el hogar. Adicionalmente trata de integrarlos en sus actividades, más no obligarlos, para que entiendan su trabajo y por supuesto cuenta con el apoyo de su esposo.

“es posible trabajar en la política y cuidar de la familia.”

“Los domingos si tengo alguna actividad, yo dejo desayuno listo, coordino todo, si hay partido de fútbol estoy pendiente. No me desconecto, quiero estar presente y no porque yo sienta que las mujeres tenemos que hacerlo, es porque nos nace, porque lo tenemos en nuestro ADN” confiesa la diputada y asegura que es posible trabajar en la política y cuidar de la familia.

Cano piensa que para la mujer es sin lugar a duda más difícil que para el hombre, ya que a pesar de contar con ayuda (ya sea de un esposo, familia o externa) la mujer siempre quiere participar, estar presente, lo cual ella asegura que es posible.

LEYES Y PRECEDENTES PARA LA MUJER

Desde su experiencia como abogada de familia, Cano ha impulsado leyes en pro de la mujer víctima de violencia doméstica, así como de la familia. La diputada cuenta que se ha encontrado con muchas mujeres que no denunciaban la violencia doméstica porque tenían que pedir permiso en los trabajos, adicional si iban a terapia psicológica o psiquiátrica tenían que meterlo en sus incapacidades.

“Nosotros promovimos una ley que permite permisos laborales sin que esto afecte sus derechos adquiridos, es decir que si tienes una denuncia, terapia o debes ir a hacer una evaluación porque de eso depende que tu proceso de violencia doméstica avance, el empleador está en la obligación de darle el permiso laboral, lo cual no se va a traducir en sus días de vacaciones ni en sus días de incapacidad” detalla y dice que la Ley N° 202 del 8 de marzo del 2021 fue sancionada por el presidente de la República el Día Internacional de la Mujer.

Para la diputada Corina Cano, ha sido un gran logro ser designada como segunda vicepresidenta de la Asamblea Legislativa, creando así precedentes para las mujeres en este órgano.

“Es un gran logro que me hubieran dado la oportunidad de ser la vicepresidenta de la Asamblea de Diputados. Estos cuatro años me sirvieron para demostrar mi trabajo, que estoy preparada, porque acá lo que se reconoce es la influencia política, si eres amiga de fulanito o si eres más cercana a fulanito”, confiesa y enfatiza que ella se enfocó en su parte profesional, su aporte jurídico y discurso.

WALKIRIA CHANDLER D'ORCY: **PROFESIONALIZAR A LA MUJER EN LA POLÍTICA**

A sus 23 años la Diputada Suplente de la bancada independiente Walkiria Chandler D'Orcy ya contaba con un marcado camino político, pues como ella asegura, siempre estuvo clara que deseaba hacer una carrera en ese ámbito. Así se convirtió en la Secretaria Nacional de Medio Ambiente más joven en el Partido Revolucionario Democrático (PRD) al que perteneció.

A pesar de ello, su camino a la Asamblea fue algo accidentado, pues cuando en el 2018 comunica sus aspiraciones de correr como principal, recibe un no como respuesta. “No solamente me dicen que no, a mí me dicen que yo estoy joven, que me dedique a tener familia”, recuerda Chandler y dice que nadie lo vio como una falta de respeto ni menos discriminación.

Cuenta que le hicieron entender que era buena para coordinar, para buscar votos, para formar estructuras, para hacer reuniones, pero no era buena para ser candidata y eso la llevó a desvincularse del partido.

Chandler asegura que la discriminación por género fue uno de los principales retos que ella enfrentó para llegar a la Asamblea. “En ese momento yo me dije: voy a llegar a la Asamblea. No tuve la oportunidad de llegar como principal, llegué como suplente. Ahora hice todos los esfuerzos, monté estructura y estoy corriendo como candidata principal”, cuenta satisfecha.

Y es precisamente esta discriminación por ser mujer la que la diputada suplente considera que es uno de los principales desafíos, que existen para que la participación de ellas se incremente en la política.

“Muchas veces la mujer no quiere exponerse, porque lamentablemente



a las mujeres cuando estamos en política no se nos ataca por nuestra capacidad, sino por las relaciones sentimentales que esa mujer ha tenido, como es ella como mamá, se les acusa que descuida a los hijos por estar haciendo tareas políticas y la mujer no quiere esa exposición social, ni que se le tache de esa manera”, revela.

“No solamente me dicen que no, a mí me dicen que yo estoy joven, que me dedique a tener familia”, recuerda Chandler y dice que nadie lo vio como una falta de respeto ni menos discriminación.

Al comparar esta misma situación con los hombres, es completamente diferente según Chandler, ya que hay casos sonados en Panamá de mujeres en la política que se les ataca con su vida íntima, relaciones extramaritales y el trato es diferente, el ataque no viene por allí y hasta se les celebra.

VIOLENCIA POLÍTICA Y OTROS DESAFÍOS

La diputada suplente asegura que los medios de comunicación, formales e informales, ya sean los tradicionales o no, se prestan muchas veces para estos ataques a las mujeres en su vida privada.

Sobre cómo contrarrestar este gran desafío la diputada dice que ya existe desde hace dos años la Ley de Violencia Política, pero asegura que como muchas leyes que emanan de la Asamblea es letra muerta. *“Aquí hay sanciones para quienes tengan campañas de fake news o que se metan en el ámbito privado de la mujer y yo no he visto a ningún medio de comunicación sancionado”,* explica.

“Hay que ser más responsables con las noticias que se suben y con la manera en que se ataca a tono personal a las mujeres que ingresan a la política, deberían sentir que no va a ver ese daño reputacional para ellas o sus familiares al momento de ingresar, garantizar esa igualdad de condiciones”, enfatiza y dice que hay que profesionalizar a la mujer en la política y que si van a ser cuestionada que sea por su desempeño.

“... hay que profesionalizar a la mujer en la política y si van a ser cuestionadas que sea por su desempeño”.

Como anécdota sobre otros tipos de ataques a las mujeres a su vida privada e imagen, Walkiria cuenta que para la pandemia decidió cortar su cabello muy bajito para que le crecieran sus rizos naturales y dejar atrás el alisado que llevó por años, ya que le decían que su cabello no era profesional siendo abogada o diputada.

“Un diputado me dice muy serio: diputada, diputada tengo que hablar con usted, (yo pensé que era de lo que discutimos) y cuando me volteo me dice: quiero que sepa que a mí no me gusta su corte de cabello y no entiendo porque usted hizo eso y viene aquí así” cuenta y reflexiona que si ella fuera hombre les hubiera dado igual, si se rapaba la cabeza, pero como era mujer, él se sintió en la potestad de opinar sobre su imagen.

Por otro lado, a este desafío contra la reputación e imagen de la mujer se le suma otro, el de la tarea de cuidado que tienen las mujeres en sus hogares, pues son ellas las encargadas de los hijos, de los adultos mayores, de las personas con necesidades especiales o alguna discapacidad. Chandler explica que en Panamá existen muchas familias monoparentales, donde la mujer es quien lleva el sustento al hogar y es la encargada de todo el cuidado familiar, lo que no le deja tiempo para involucrarse en la carrera política.

DESDE LAS ESCUELAS

¿Cómo podemos fomentar entonces la participación de la mujer en la política? La diputada suplente asegura que la clave es empezar en las escuelas, en los colegios y transformar la mentalidad de las nuevas generaciones. “Yo vengo de partido político y algo que observé es que las secretarías o frentes femeninos reciben dinero para capacitaciones política de las mujeres, pero muchas de las capacitaciones se dan en cursos de costura, repostería, bordado, para enseñar a las mujeres a emprender y tener un negocio, pero ¿por qué se tienen que ir por esos rubros?”, se cuestiona.

“Hay que empezar desde los colegios diciéndoles a las mujeres: sabes que tú puedes ser la principal, tú puedes llegar a un cargo de elección popular” afirma enfática. Chandler asegura que hay que educarlas desde que son niñas y adolescentes, que, si la mujer no se mete de forma activa en la política, no solamente no va a conseguir más logros, sino que va a involucionar dentro de las conquistas sociales y asegura que la figura de la mujer en la toma de decisiones y elaboración de leyes es fundamental, ya que por lo general legislan por el bien colectivo.

“Las mujeres que deciden hacerlo bien, tienen una visión más colectiva, las mujeres suelen pensar más en pro de la mayoría y menos en los intereses privados de mi donante, mi partido, mi provincia, mi circuito; la mujer piensa más en sociedad y he notado algo, la empatía por aquellas mujeres que se quedan atrás”, comenta.

Como suplente Chandler no puede proponer proyectos de Ley si no es habilitada, sin embargo, tuvo la oportunidad de llevar adelante el proyecto de Ley sobre Nacimientos Saludables, así como el de decretar el 20 de diciembre día de duelo nacional.

Ninguna de las leyes fue considerada y en el caso del día de la invasión a Panamá, dice que fue tomado tal cual, por otros diputados, presentado y aprobado, con la única diferencia que ella había pedido que se hablara en las escuelas sobre este día y eso fue eliminado.

A pesar de estos retos y sus limitantes como suplente, Walkiria pudo ser parte de la Ley N° 213 que declara la Endometriosis como una enfermedad crónica, allí fungió como firmante, estuvo en las discusiones y al momento de la aprobación en tercer debate subió con el Diputado Juan Diego Vásquez quien era el proponente para tomarse la foto y ser testigo de ese momento. “Yo soy paciente de endometriosis y logramos que fuese ley de la república” cuenta satisfecha.

La diputada dice que la igualdad de oportunidades y la transparencia es algo en lo que desde la bancada de independientes se trabaja constantemente, no solo al momento de proponer una ley, también al momento que se abren vacantes laborales.

“Cuando hay una vacante en el despacho, hacen una convocatoria pública, lo suben a todas las redes sociales, indicando la posición, para que se envíen las hojas de vida y al final se evalúa es el mérito”, explica y asegura que todo es transparente y nadie entra por un partido, donante o amigo.

“... algo que observé es que las secretarías o frentes femeninos reciben dinero para capacitaciones política de las mujeres, pero muchas de las capacitaciones se dan en cursos de costura, repostería, bordado, para enseñar a las mujeres a emprender y tener un negocio, pero ¿por qué se tienen que ir por esos rubros?”.

LAS CREDENCIALES PARA SER POLÍTICA

Para Chandler según su experiencia y desde su visión como relevo generacional, la mujer que decida hacer una carrera política debe contar con algunas credenciales claves, esas que la van a llevar y mantener en la carrera. “Tiene que ser una mujer segura y esto va de la mano con la autoestima y el autocuidado” señala y hace énfasis en que más allá de si eres una buena oradora o una persona simpática, la mujer debe estar fortalecida a lo interno primero, tener claro el norte, el por qué se está involucrando, cuáles son sus banderas y mantener eso siempre presente.

Walkiria dice que la seguridad es una cualidad imprescindible, porque van a venir distractores. *“Van a venir personas que te van a querer sacar del camino y van a tirarte a la parte humana, a la parte más sensible, te van a querer hacer añicos emocionalmente”*, afirma enfática y dice que hay que blindarse emocionalmente.

Aconseja a las mujeres que cuenten con un círculo cercano a donde puedan llegar, pues hay momentos en que necesitará una persona con quien poder conversar, pues ser una mujer segura según Chandler no significa que no lllore, que no hable, que no le duela o afecte algo, es por ello, por lo que debe tener una red de apoyo, no puede correr a un cargo de elección popular si está sola.

“Debes tener a alguien que te acompañe en todo el recorrido, como precandidata, como candidata y una vez llegues al cargo, porque es un camino muy difícil para tener que llevarlo sola.” asegura.

Así mismo, afirma que deben estar preparadas, la parte académica si es importante y deben estar en capacitación constante.

“A la mujer la ignorancia no se nos perdona. Siempre que vayas a una entrevistas o vayas a tener exposición tienes que prepararte, no se vale improvisar cuando se es mujer. Tenemos que prepararnos el doble o el triple y lo podemos hacer”, puntualiza.

Tiene que ser una mujer segura y esto va de la mano con la autoestima y el autocuidado”.

ANA MATILDE GÓMEZ: LA SORORIDAD Y LA SENSIBILIDAD DE GÉNERO ES UN DESAFÍO

La exdiputada Ana Matilde Gómez a través de su carrera política y profesional ha marcado hitos para las mujeres, siendo la primera dama en dirigir el Ministerio Judicial, posteriormente ganando una curul en la Asamblea Legislativa por la libre postulación y más recientemente como candidata a la Presidencia de la República en las elecciones de 2019.

Ella no solo ha recorrido un camino en la política, ha trazado precedentes para las nuevas generaciones de mujeres. Sin embargo, al reflexionar sobre algunos desafíos como lo es la discriminación y la violencia política revela que la vivió, pero de sus propias colegas mujeres durante su gestión en la Asamblea.

Gómez señala que recibió muchos ataques cuando presentó un proyecto de ley para establecer regulaciones mínimas para el trabajo doméstico (en Panamá hay 60 mil mujeres que realizan trabajo doméstico), las mismas están establecidas por la Organización Internacional del Trabajo y de la que Panamá es signataria. ***“Lo que yo hice fue plantear un compromiso que se adquiere al firmar la convención y resulta que fui estigmatizada, como que iba a acabar con las nanas”***, cuenta y dice que todas estas circunstancias no fueron entendidas, sino más bien burladas.

La exdiputada afirma que la falta de sororidad y de sensibilidad de género es algo que pudo experimentar de parte de sus homólogas cuando presentó la ley contra el acoso callejero, pues las propias mujeres se burlaron alegando que ella estaba haciendo una ley contra el piropo, porque a ella no la piroleaban.

“Se me trató de ridiculizar públicamente, que porque yo era muy fea y que a mí nadie me piroleaba” recuerda y



asegura que cuesta mucho cuando te das cuenta, que las propias mujeres se hacen eco de esa voz masculina y que prefieren masculinizar su gestión porque de esa manera son más aceptadas.

A este desafío de falta de sororidad, Gómez suma las responsabilidades de las mujeres las cuales históricamente son de cuidado y que han sido otorgadas a ellas por su género y en otros casos por realidades socio culturales.

La exdiputada aseguró enfática que las mujeres si se atreven a entrar en la política, el problema para ella no es de valentía, sino de barreras culturales, estructurales o su propia realidad como mujer, entre las que detalla, la maternidad y la relación de pareja, lo que la lleva a sustraerse de otros roles, porque la vida política toma mucho tiempo y cumplir con todos ellos a la vez demanda recursos, tiempo, organización, disciplina, madurez y por supuesto depende de la etapa de la vida de cada mujer.

La falta de sororidad y de sensibilidad de género es algo que pudo experimentar de parte de sus homólogas cuando presentó la ley contra el acoso callejero, pues las propias mujeres se burlaron.

Otra barrera, que ella identifica y que asegura es más difícil de salvar es aprender a pedir dinero para gestionar las campañas políticas. *“No nos capacitan para pedir dinero para la política, que no es dinero para la mujer y muchas veces somos sometidas a humillación de tipo, si te doy tanto te lo vas a gastar, porque piensan que nosotras somos malas administradoras, hay un estigma general de pensar que la mujer y las finanzas no combinan,”* cuenta y asegura que siempre quieren darle la administración de los fondos a un varón y esto las limita.

RESPALDO PARA EL BALANCE SOCIAL

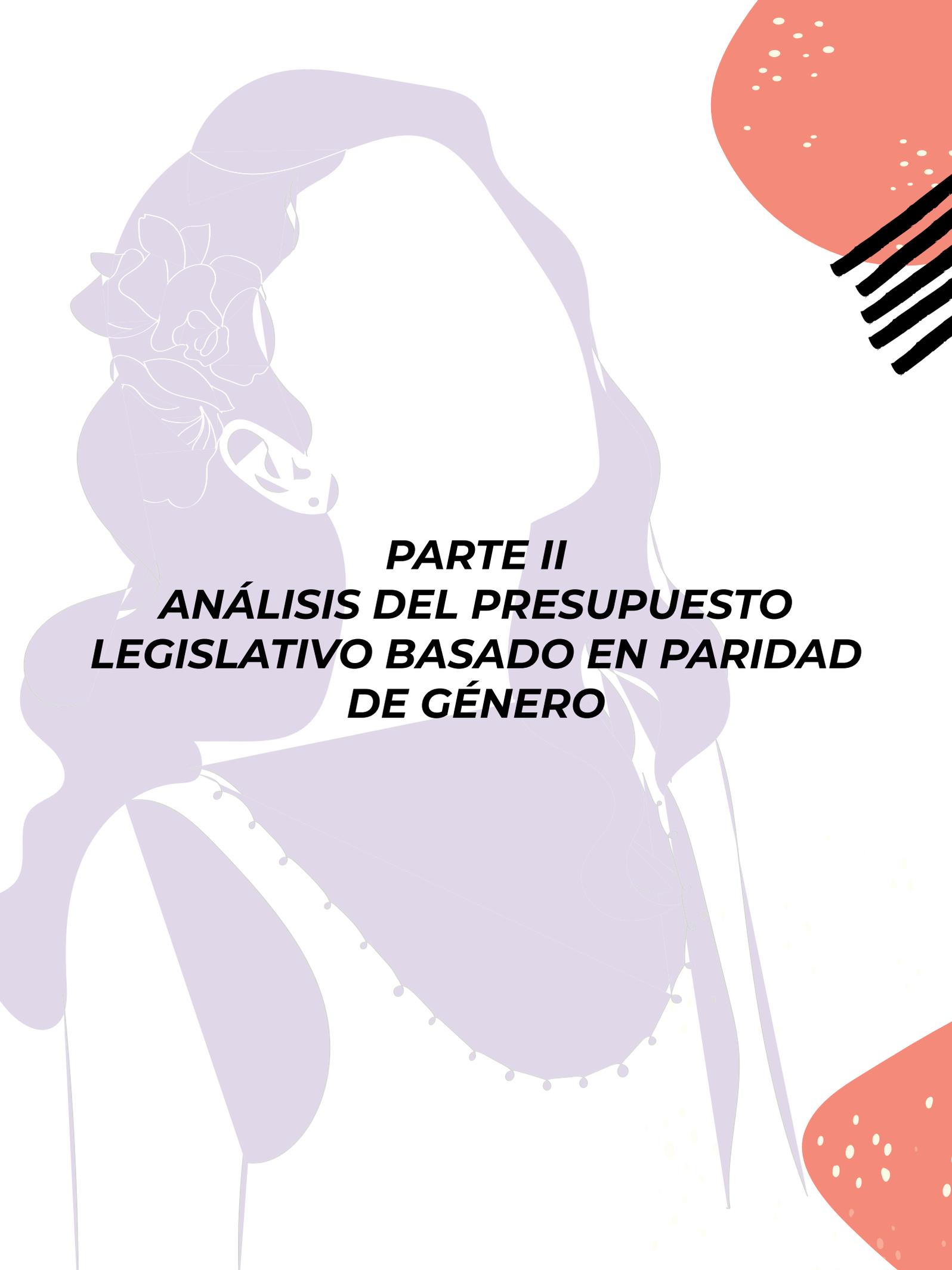
Gómez apuesta desde antes de ser diputada por un apoyo directo a las mujeres desde los colectivos políticos. Su propuesta consiste en la creación de parvularios que apoyen a las candidatas en el cuidado de sus hijos al momento que salgan a buscar votos, de tal forma que estén supervisados por adultos, reciben meriendas y los apoyen en sus tareas.

Esta ayuda explica la exdiputada debería extenderse también a aquellas mujeres que tienen la responsabilidad de cuidar a sus adultos mayores, porque por lo general son ellas quienes se hacen cargo de aquellos familiares que no tienen autonomía.

Así mismo, propone que se capacite ***“la combinación de ambos géneros es un complemento para tener políticas públicas que abarquen a la población en general”***

financieramente a las mujeres, no solo para pedir dinero, sino para saber cómo gestionarlo adecuadamente y se logre llevar el mensaje de la candidata, de una manera efectiva, asertiva y oportuna y además agradable, porque la propaganda en marketing político impone que exista una estructura.

Brindar estos apoyos para incrementar la participación de la mujer en la política y la creación de leyes es trascendental para lograr un equilibrio social. *“En teoría la presencia de la mujer debe hacer un balance solamente por el hecho de que nosotras somos la mitad de la población, está la mitad del pensamiento, que es distinto al pensamiento del hombre; la neurociencia ya lo tiene probado, no tenemos una estructura siquiera cerebral igual, entonces no pensamos de la misma manera, por lo tanto para tener una sociedad más inclusiva, más justa, más correcta, más humana, la combinación de ambos géneros es un complemento para tener políticas públicas que abarquen a la población en general”*, puntualiza Gómez.

A large, stylized illustration in shades of purple and lavender dominates the background. It features a large, multi-petaled flower on the left, a long, flowing ribbon-like shape arching across the top, and a large, rounded shape at the bottom with a scalloped edge and small dots along its perimeter. In the top right corner, there is a red circular shape with white dots and several black horizontal lines extending from it. In the bottom right corner, there is another red shape with white dots.

PARTE II
ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO
LEGISLATIVO BASADO EN PARIDAD
DE GÉNERO

ANÁLISIS DE PARIDAD SALARIAL POR GÉNERO EN LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

GRÁFICA NO. 1:

desglose de cargos por categoría en la Asamblea Nacional de Panamá-Año 2022

La gráfica ilustra la distribución de 4135 funcionarios y funcionarias de la Asamblea Nacional de Panamá durante el año 2022 en cuatro categorías: Operativos (3393), Técnicos (591), Estratégicos (111), y Legislativos Especializados (40).

Estos datos extraídos de fuentes oficiales fueron clasificados según la función y responsabilidades asociadas a cada cargo.

La categoría Operativos, con un 82%, engloba roles esenciales para el funcionamiento diario, roles Técnicos con un 14%, incorpora posiciones que demandan habilidades especializadas. Estratégicos y Legislativos Especializados, aunque relevantes, representan tan solo el 3% y 1%, respectivamente.

Esta visualización ofrece una comprensión inmediata de la estructura laboral en la Asamblea, resaltando la predominancia de cargos operativos y técnicos.

Es importante destacar que, dentro de estas 4135 personas, se pueden encontrar diferentes modalidades contractuales. Un contrato eventual se establece para necesidades temporales y tiene una duración limitada.

Estos contratos se pueden observar en los Despachos de los Diputados y Diputadas, donde se destaca el personal de confianza / asesores técnicos, entre otros. Mientras que un contrato permanente se refiere en gran parte a los funcionarios y funcionarias de carrera.

La cantidad considerable de contratos nos motivó a analizar de modo general otros Parlamentos. Tomamos como muestra la Asamblea Legislativa de Costa Rica y el Senado de Chile, donde encontramos que, en el caso de Costa Rica, contaban en el 2022 con aproximadamente mil funcionarios y funcionarias, y en el Senado de Chile con cerca de 305 entre planta y contrata (que ingresan vía concurso público) y dependen directamente del Jefe de Servicio, cuyo cargo ostenta el Secretario General del Senado.

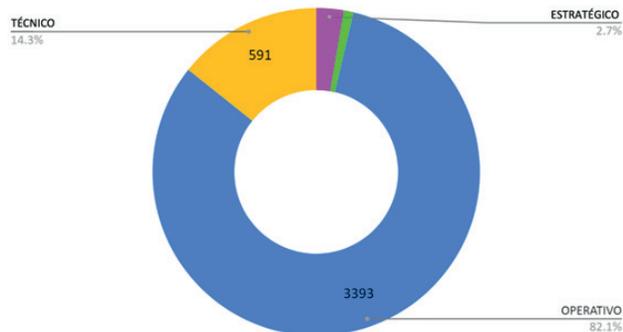
Elementos Clave:

Elementos Clave:

Categorías de Cargos: Operativos, Técnicos, Estratégicos, Legislativos Especializados.

Datos extraídos de la [sección de Transparencia de la Contraloría General de la República de Panamá](#).

Distribución de Cargos por Categoría

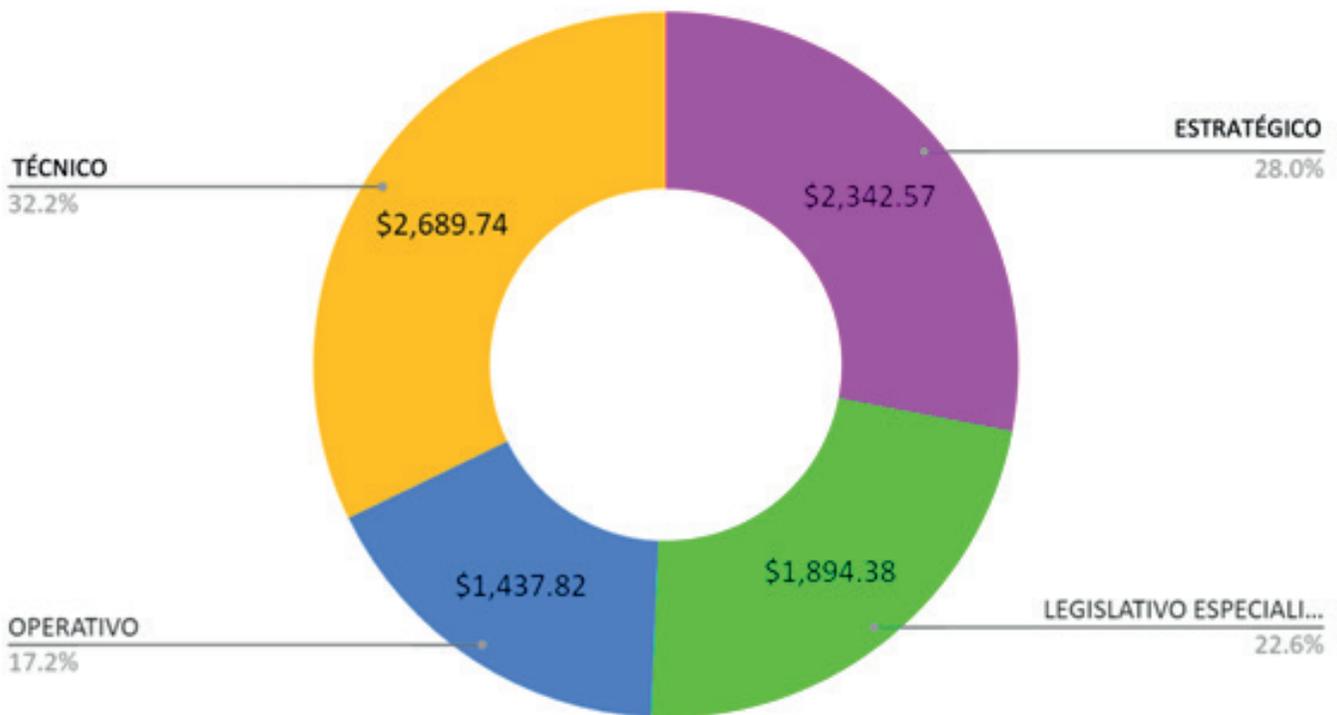


GRÁFICA NO. 2:

comparación de salarios por categoría de cargo - Año 2022

Esta gráfica muestra los salarios promedio percibidos por funcionarias y funcionarios en distintas categorías de cargos dentro de la Asamblea Nacional de Panamá. Los datos extraídos de la Contraloría General de la República de Panamá, revelan que los cargos técnicos reciben un salario promedio de \$2,689.74, seguidos por los estratégicos con \$2,342.57. Los cargos especializados y operativos reciben en promedio una remuneración aproximada de \$1,894.38 y \$1,437.82, respectivamente.

Distribución de Cargos por Categoría: Panamá



Elementos Clave:

Categorías de Cargos: Estratégicos, Técnicos, Operativos, Legislativos Especializados.

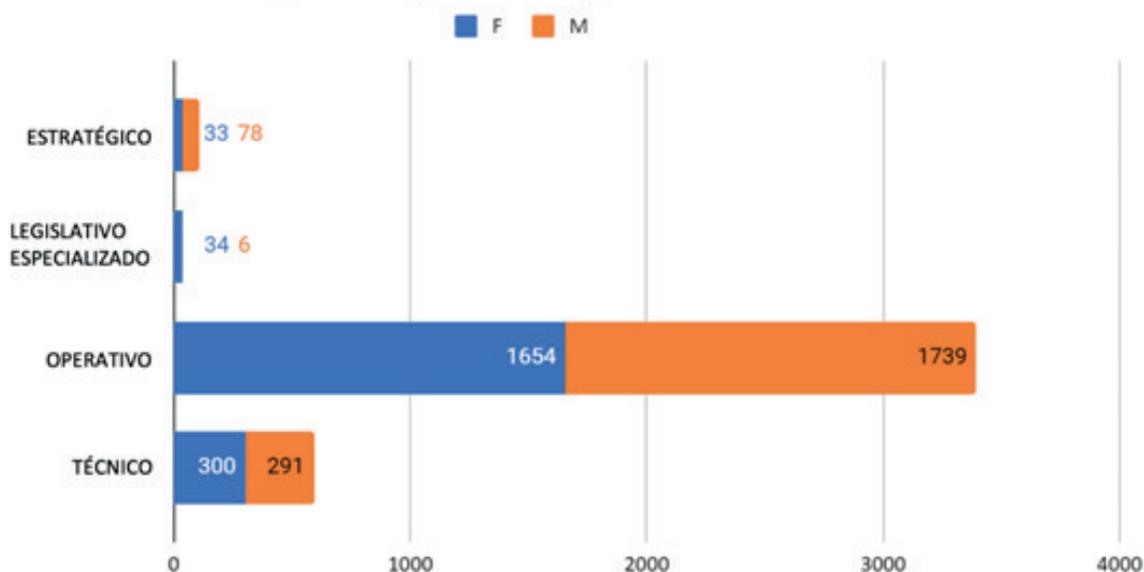
Datos extraídos de la [sección de Transparencia de la Contraloría General de la República de Panamá](#) correspondientes al año 2022.

GRÁFICA NO. 3:

distribución de género por categoría de cargo en la Asamblea Nacional de Panamá - Año 2022

La Gráfica N°3 despliega la distribución de género por categorías de cargo, mostrando la cantidad y porcentaje de hombres y mujeres en cada segmento durante el año 2022. En los cargos estratégicos, de 111 puestos, 33 son ocupados por mujeres (29.7%) y 78 por hombres (70.3%), representados por una 'F' y 'M', respectivamente. En los Legislativos Especializados, con un total de 40 puestos, las mujeres ocupan 34 (85%) y los hombres 6 (15%). Para los cargos técnicos, con 591 puestos en total, las mujeres representan 300 (50.8%) y los hombres 291 (49.2%). Finalmente, en los cargos operativos, con 3393 puestos, 1654 son mujeres (48.8%) y 1739 hombres (51.2%).

Distribución de Género por Categoría de Cargo: Panamá



Elementos Clave:

Categorías de Cargos: Estratégicos, Legislativos Especializados, Técnicos, Operativos.

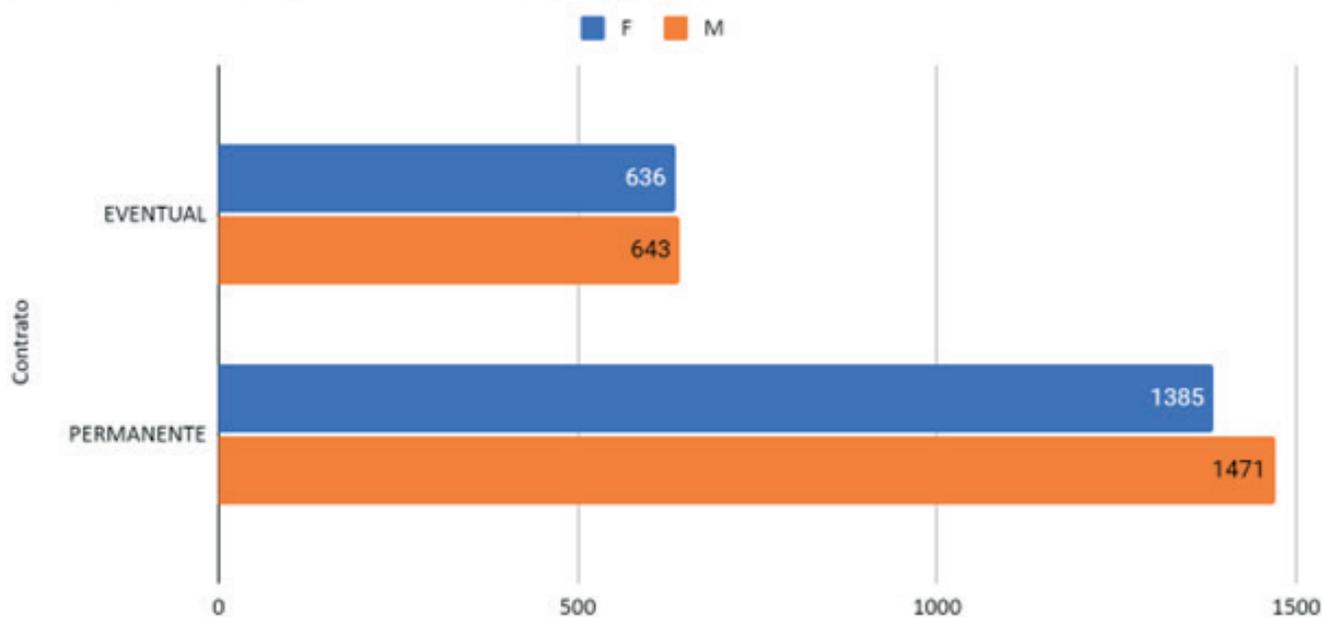
Datos extraídos de la [sección de Transparencia de la Contraloría General de la República de Panamá](#).

GRÁFICA NO. 4:

distribución de tipo de contrato por género en la Asamblea Nacional de Panamá - Año 2022

La Gráfica N°4 muestra la distribución según el tipo de contrato, por género. Es decir, el número de hombres y mujeres en cargos eventuales y permanentes. En la categoría de cargos eventuales, que comprende 1279 posiciones, 636 son ocupadas por mujeres (49.7%) y 643 por hombres (50.3%). En cuanto a los cargos permanentes, estos suman un total de 2856 puestos. De los cuáles 1385 son desempeñados por mujeres (48.5%) y 1471 por hombres (51.5%).

Distribución de tipos de contrato por género: Panamá



Elementos Clave:

Tipos de Contrato: Eventuales, Permanentes.

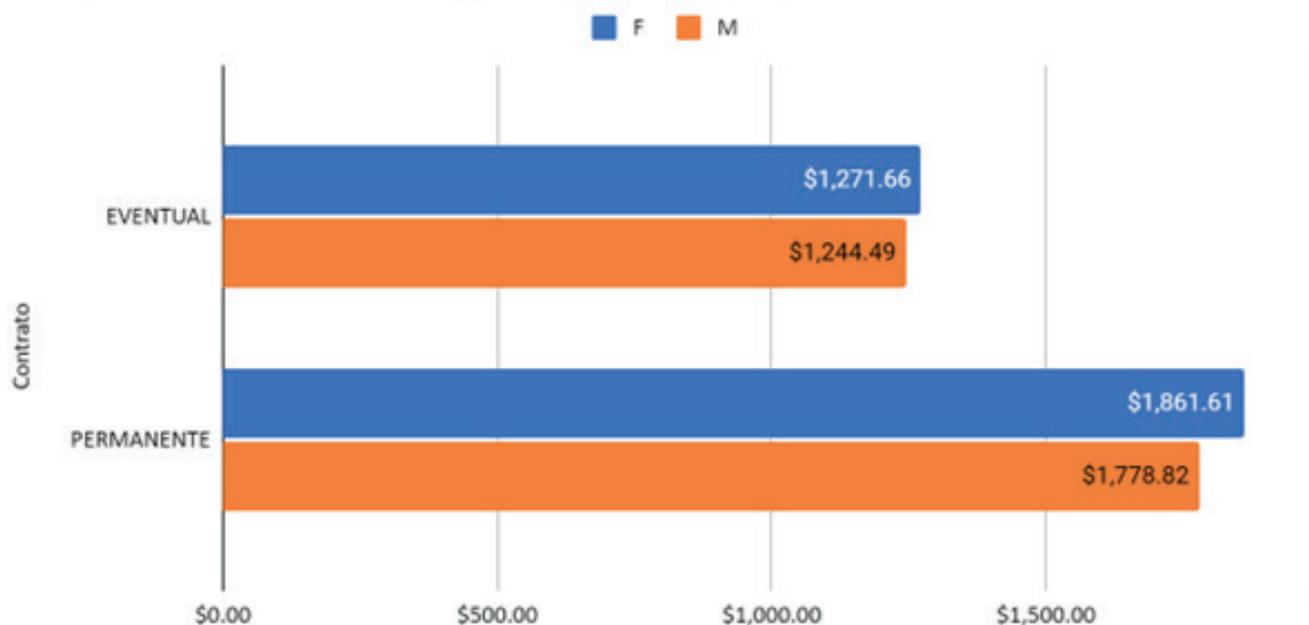
Datos extraídos de la [sección de Transparencia de la Contraloría General de la República de Panamá](#).

GRÁFICA NO. 5:

Comparación de Salarios Según Género y Tipo de Contrato en Panamá - Año 2022

La Gráfica n°5 ofrece una comparación detallada de los salarios promedio de hombres y mujeres bajo diferentes tipos de contrato. En cargos eventuales, las mujeres tienen un salario promedio de \$1,271.66, lo cual es aproximadamente un 2.17% más que los hombres, quienes ganan \$1,244.49 en promedio. En los cargos permanentes, las mujeres también tienen un ingreso promedio más alto (\$1,861.61), que es aproximadamente un 4.66% más que sus contrapartes masculinas, quienes ganan en promedio \$1,778.82. Estos datos subrayan las diferencias salariales entre géneros en relación con la naturaleza de los contratos durante el año 2022.

Comparación de salarios según el género y el tipo de contrato: Panamá



Elementos Clave:

Tipos de Contrato y Género: Cargos eventuales y permanentes, divididos por género.

Datos extraídos de la [sección de Transparencia de la Contraloría General de la República de Panamá](#).

GRÁFICA NO. 6:

Distribución de Género en Cargos de Directores en la Asamblea Nacional de Panamá - Año 2023

La Gráfica N°6 presenta la actualidad al día de hoy en el año 2023, sobre la distribución de género entre los 16 cargos directivos en la Asamblea Nacional de Panamá. De estos, 8 son mujeres, lo que representa el 50% del total, mientras que 8 son hombres, constituyendo el 50%. Estos datos demuestran la paridad de género en posiciones de liderazgo estratégico dentro de la institución, lo que además refleja un entorno de trabajo inclusivo.

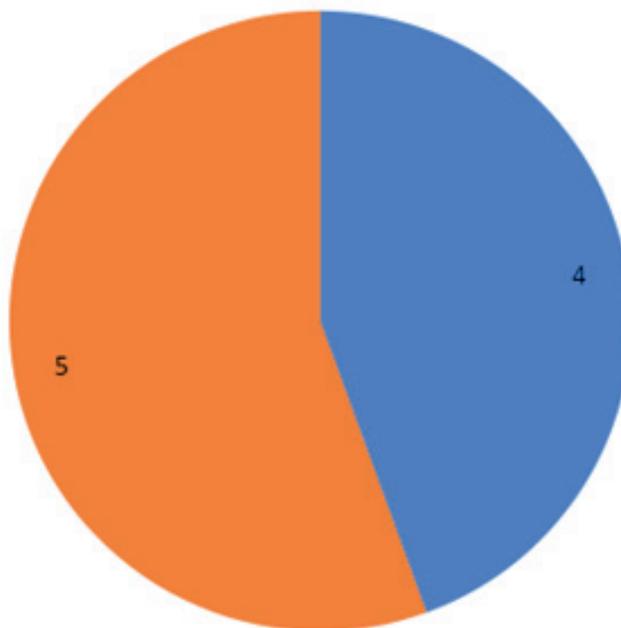
Elementos Clave:

Cargo: Directores / Directoras.

Distribución de Género: ocho mujeres (50%) y ocho hombres (50%) en cargos directivos. Datos: esta información fue confirmada por la Secretaria General de la Asamblea Nacional. También podrán encontrar Anexo la descripción de cargos y los requisitos de los puestos según información proporcionada también por la Secretaría General de la Asamblea Nacional. La nota también indica que el 100% de los cargos de Director y Directora hoy día cuentan con formación académica universitaria.

Distribución de género en cargos de directores: Panamá

● F
● M



GRÁFICA NO. 7:

distribución de Género en Cargos de Jefes en la Asamblea Nacional de Panamá - Año 2022

La Gráfica n°7 ilustra la distribución de género entre los individuos que ocupan cargos de Jefe en la Asamblea Nacional de Panamá. Del total de 21 jefes, 12 son mujeres, lo que corresponde al 57.14%, mientras que 9 son hombres, representando el 42.86%. Esta información indica que para el año 2022 existía una distribución de género equilibrada en posiciones de jefatura, con una ligera predominancia de mujeres.

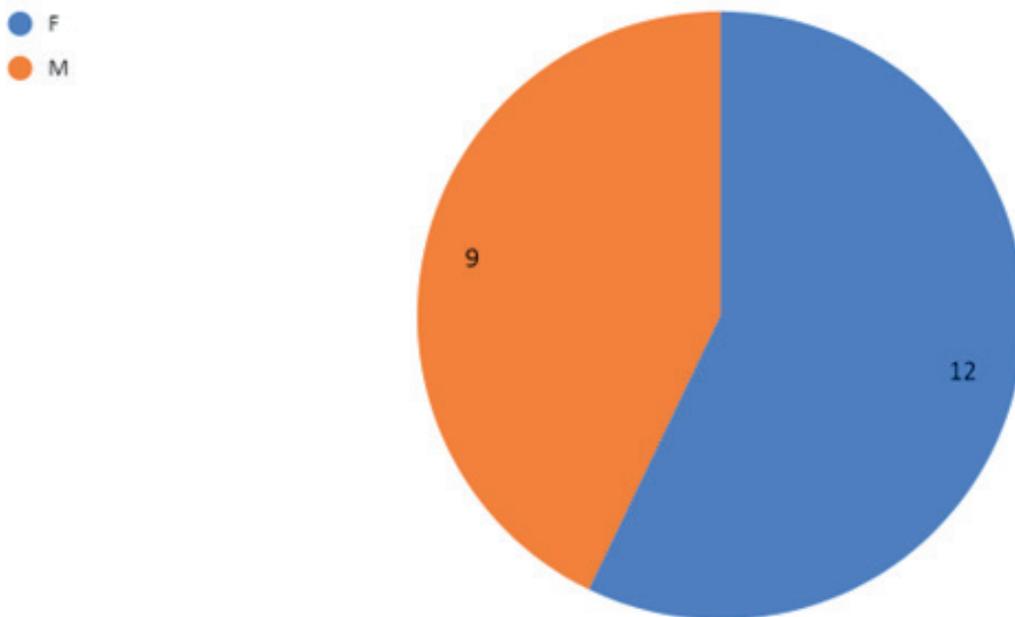
Elementos

Clave

Cargo General: Jefes y Jefas de Departamento

Distribución de Género: Doce mujeres (57.14%) y nueve hombres (42.86%) en cargos de Jefe.

Distribución de género en cargos de jefes: Panamá



Los datos extraídos de la [sección de Transparencia de la Contraloría General de la República de Panamá](#) corresponden al año 2022. Por falta de tiempo no se pudo trabajar sobre el año 2023. Sin embargo, la Secretaria General indicó mediante respuesta a solicitud de información número 2023_1031_AN_SG que hoy día el 80% de los cargos de jefes de departamento cuenta con estudios universitarios completos y el 20% restante cuenta con capacitación y experiencia de acuerdo al cargo.

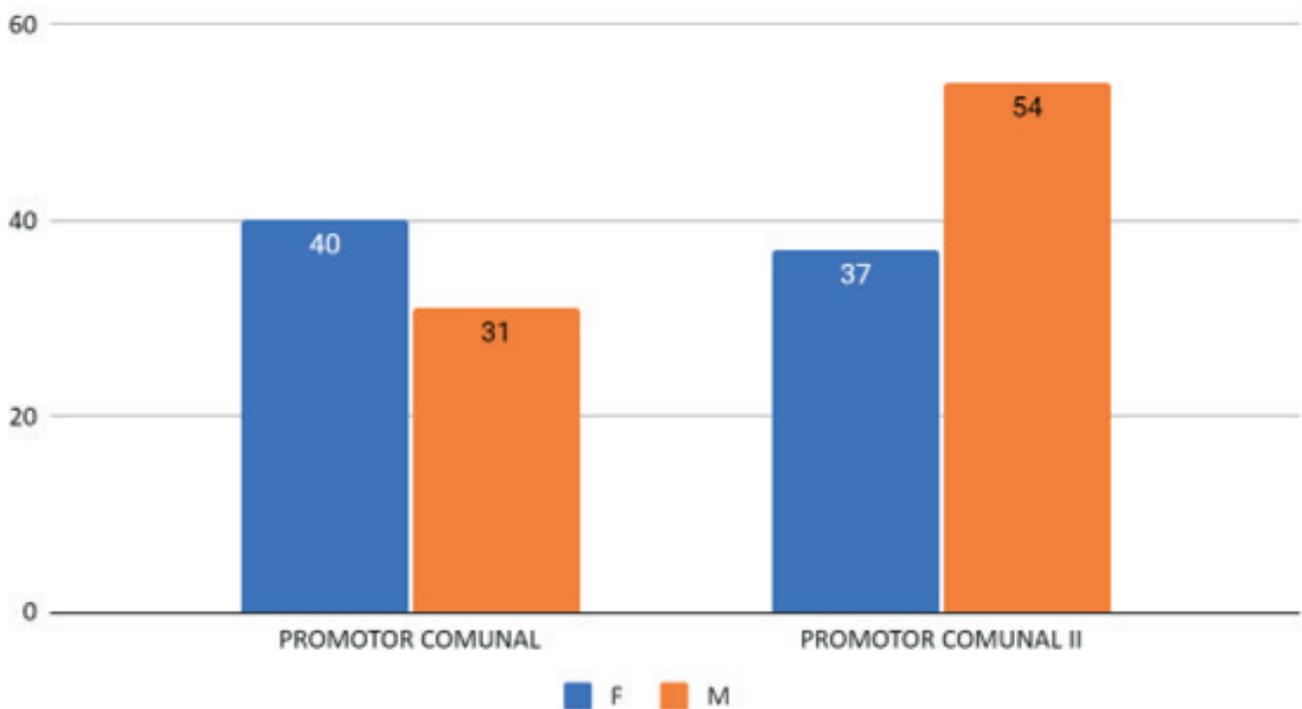
Gráfica No. 8:

Distribución de Género en Cargos de “Promotor Comunal” en la Asamblea Nacional de Panamá - Año 2022.

La gráfica ofrece una visión clara de la distribución de género en los cargos de Promotor Comunal y Promotor Comunal II en la Asamblea Nacional de Panamá, utilizando datos del año 2022. En el cargo de Promotor Comunal, se destaca una mayor presencia femenina con 40 mujeres frente a 31 hombres. En contraste, el cargo de Promotor Comunal II presenta una preponderancia masculina, con 54 hombres y 37 mujeres. Entendemos que estos cargos se refieren a posiciones operativas que ejercen algún tipo de enlace entre la Asamblea Nacional y las comunidades.

Es importante mencionar que se seleccionaron los roles de Promotores Comunales para establecer una comparativa con cargos estratégicos, tales como los directivos y jefes, con el fin de analizar y contrastar la distribución de género entre un cargo operativo y un cargo estratégico.

Distribución de cargos - Promotor Comunal: Panamá



Elementos clave:

Cargos de Promoción Comunal: Promotor Comunal, Promotor Comunal II.

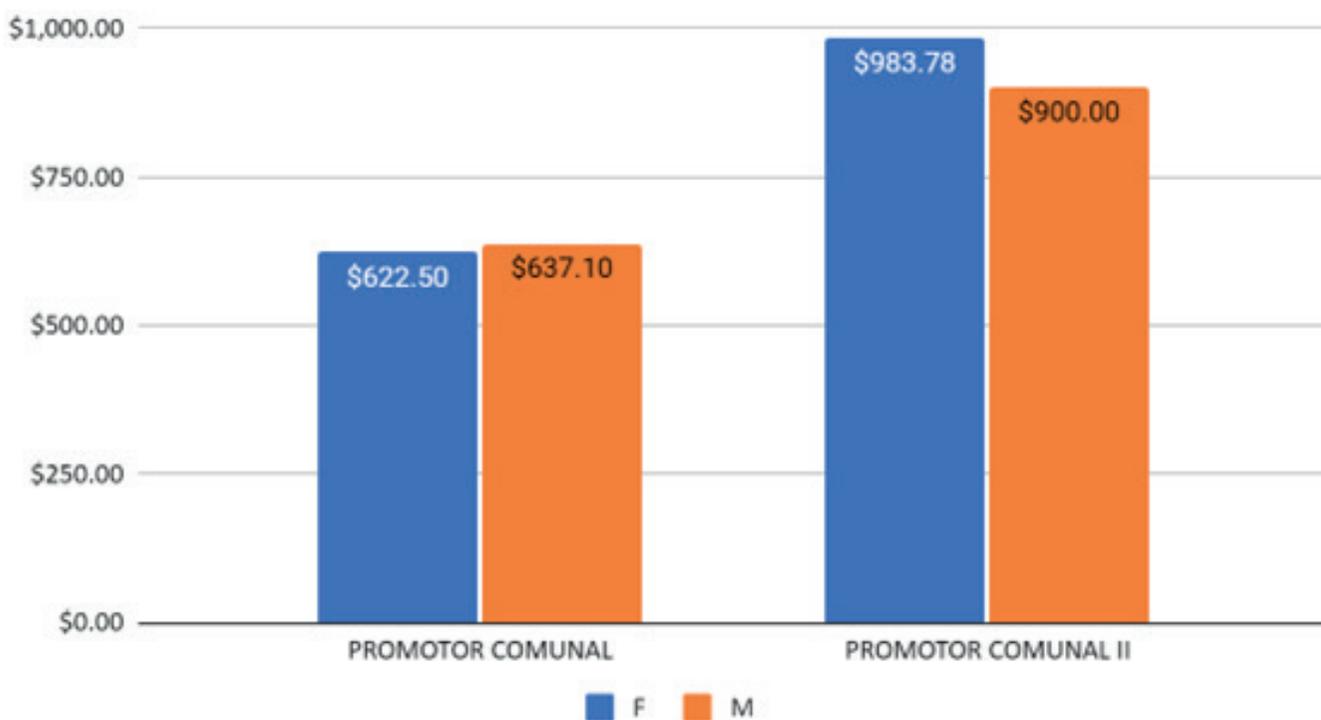
Datos: Los datos extraídos de la [sección de Transparencia de la Contraloría General de la República de Panamá](#) corresponden al año 2022.

Gráfica No. 9:

Comparación de Salarios Promedio por Género en los Cargos de Promotores Comunales en la Asamblea Nacional de Panamá - Año 2022

La gráfica ilustra la divergencia salarial promedio entre géneros, particularmente en los cargos de Promotor Comunal y Promotor Comunal II en la Asamblea Nacional. En el rol de Promotor Comunal, las mujeres perciben un salario promedio de \$622.50, mientras que los hombres obtienen \$637.10, lo que muestra una diferencia salarial del 2.3% en favor de los hombres. Por otro lado, en la posición de Promotor Comunal II, las mujeres ganan un promedio de \$983.78, superando a los hombres que reciben \$900.00, marcando una diferencia salarial del 9.3% a favor de las mujeres, pese a que este cargo tiene un rango superior.

Promedio de salarios - Promotor Comunal: Panamá



Elementos Clave:

Cargos de Promoción Comunal: Promotor Comunal, Promotor Comunal II.

Datos: Los datos extraídos de la [sección de Transparencia de la Contraloría General de la República de Panamá](#) corresponden al año 2022.