

EDICIÓN

Nº 6

LA ALCALDÍA DE PANAMÁ EN ACCIÓN

MARZO 2018

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN DEL **LIDERAZGO** DE LAS MUJERES



ALCALDÍA DE PANAMÁ



Al servicio
de las personas
y las naciones

1

INTRODUCCIÓN

2

PARTICIPACIÓN DE
LAS MUJERES EN LOS
GOBIERNOS LOCALES

5

NORMAS QUE PROMUEVEN EL
ACCESO DE LAS MUJERES

6

LIDERESAS EN PUESTOS DE DECISIÓN
EN EL MUNICIPIO DE PANAMÁ

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

La Alcaldía de Panamá a través de la Subdirección de Seguridad Ciudadana y por medio de la Unidad de Desarrollo Integral de la Mujer y las Familias, viene realizando trabajos orientados a eliminar la desigualdad de trato existente entre mujeres y hombres. Para poder avanzar en la consecución real y efectiva de la igualdad en los diversos ámbitos de toma de decisión.

La participación de las mujeres en puestos de toma de decisión de los diversos espacios de la Alcaldía: sociales, culturales, participación ciudadana, resaltando su liderazgo y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Además de analizar y mejorar de acuerdo al Plan de Acción: PANAMÁ METROPOLITANA, Sostenible, Humana y Global, las posibles deficiencias de la legislación y reglamentación interna vigente, así como proponer medidas o iniciativas en este sentido.



En el marco del ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, es en lo que trabaja el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a través del Programa Prevención de las Violencias; inciden en el distrito de Panamá para lograr las metas propuestas de manera articulada con el Municipio de Panamá.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS GOBIERNOS LOCALES

En Panamá las mujeres de quince años y más participan con un 41% en la población económicamente activa¹ y contamos con el nivel educativo promedio de años aprobados de un 12.1, lo que representa un 10.6 para los hombres.

Con respecto a la participación de las mujeres en el contexto local, por razones que pueden motivarlas a participar y a involucrarse en la construcción de sus ciudades desde la administración municipal y acceder a los espacios de poder, vienen relacionados con obstáculos que enfrentan en los asuntos públicos. ***Sin embargo, algunas mujeres transgreden con su liderazgo y lo muestra el 16% de las Alcaldesas en la República, de los 77 municipios*** registrados en la Asociación de Municipios de Panamá (AMUP), que fueron elegidas para el periodo del 2014-2019.

¹ Observatorio de Convivencia Ciudadana de la Alcaldía de Panamá (OCCAP) con datos del INEC.

ALCALDESAS ELECTAS DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ, 2014-2019



Fuente: Elaboración del Observatorio de Convivencia Ciudadana con datos de la Asociación de Municipios de Panamá, 2014-2019.

Precisamente esto está relacionado a la cultura machista y patriarcal², entendida esta última como *el hombre cabeza de la familia de una unidad doméstica y que tenía un poder legal y económico absoluto sobre los otros miembros*, lo cual demuestra cómo se excluyen y no se toma en cuenta a las mujeres para ocupar cargos públicos. En el recuadro anterior hacemos un repaso histórico de 1989-2019 de quienes han ocupado el puesto de la Alcaldía de Panamá, y cómo han llegado a ese papel dentro de los periodos de administración del gobierno local.

A pesar de que, en algunos periodos se ha contado con la presencia del liderazgo de mujeres, estos fueron asumidos en su momento por relevo, al tener los alcaldes electos problemas con la salud, procesos políticos o trámites reglamentarios pendientes. No obstante, en el período de 1994-1999, se da en democracia la formal escogencia de una Alcaldesa para el distrito capital.

² http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html#12



Fuente: Observatorio de Convivencia Ciudadana con datos de la Asociación de Municipios de Panamá, 2014-2019.

NOTA: (*) Llegan al cargo en relevo de los Alcaldes por asuntos de salud, procesos políticos o trámites reglamentarios pendientes.

ALCALDES DE PANAMÁ, 1989-2019



PARIDAD

Forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

EQUIDAD

Se utiliza más en Latinoamérica, en ocasiones como sinónimo de igualdad pero va más allá de ésta y vincula tanto los derechos individuales como la justicia social; es la distribución justa de los recursos y del poder social en un contexto dado.

IGUALDAD

Es el derecho inherente de todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley sin discriminación por su género, condición sexual, raza, creencia, nacionalidad o clase social o cualquier otro motivo.

Ahora veamos, desde 1975, se vienen desarrollando con las Naciones Unidas la promoción y defensa de los Derechos de las Mujeres³. Sin embargo, no fue hasta mucho después que se empezó a trabajar en la Alcaldía de Panamá la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres como un derecho, esto como parte de su reconocimiento y no como mecanismo manifiesto de incorporación en los cargos de toma de decisiones.

Crear las condiciones para que se diera la igualdad efectiva entre los géneros en la administración local del distrito de Panamá, viene a concretarse en el periodo de 2014-2019.

Con todo lo anterior y para comprender mejor algunos términos que muchas veces es utilizado como sinónimos para definir el acceso y la promoción de los derechos de las mujeres a la igualdad de oportunidades, equidad y paridad. Observemos que el diagrama n°1, nos expresa la definición de estos conceptos de forma que examinemos las diferencias de los términos.

Para ser más específicos la IGUALDAD es la finalidad⁴, es un derecho humano y la EQUIDAD es el medio, es el principio ético; consiste en aplicar medidas y/o acciones que tomen en cuenta las características o situaciones diferentes para que las personas efectivamente gocen de igualdad. Y la PARIDAD, viene a ocupar una acción afirmativa para lograr la relación de igualdad a través de las cuotas electorales y que normalmente están reservadas para la legislación electoral.

³ <http://www.un.org/es/events/women/iwd/2007/compilacion.pdf>

⁴ Manual Básico de Equidad de Género, Instituto Nacional de Antropología e Historia, pág. 14.

NORMAS QUE PROMUEVEN EL ACCESO DE LAS MUJERES

El rol de las mujeres en las tomas de decisiones ha sido dirigido en varios tratados internacionales, así como en varias convenciones. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Plan de Acción de Beijing (1995). Desde 1999 en Panamá, es aprobada *la Ley N°4 por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. En la ley queda señalada la necesidad de la inclusión del liderazgo de las mujeres en el Capítulo II, sobre Poder y Participación Política, artículo 7: -Son acciones de política pública que el Estado desarrollará para estimular la participación de las mujeres en los puestos de dirección y en la política-* es decir, en gobiernos locales está la clave para la creación de políticas y servicios sensibles con los asuntos de género.

En el caso de la Alcaldía de Panamá mediante el acuerdo n°165 del 13 de noviembre de 2014, se aprobó la nueva estructura administrativa del Municipio de Panamá, el cual reestructuro algunas unidades administrativas existentes y creo nuevas unidades operativas y funcionales para el mejoramiento del servicio que se presta a la población del distrito. Así por ejemplo contamos con la Subdirección de Seguridad Ciudadana, Dirección de Resiliencia y la Dirección de Cultura y Educación Ciudadana.

Uno de los muchos desafíos que persisten en nuestra sociedad es lograr que las leyes, políticas y programas diseñados a nivel Estatal, sean comprendidos, apropiados e implementados con eficacia en el ámbito municipal. Podemos decir que luego que Panamá ha sido signatario de todos los convenios, acuerdos internacionales, regionales, nacionales y locales sobre la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. Se han realizado esfuerzos para el impulso de las mujeres a través de la creación de oficinas especializadas en promoción de igualdad de oportunidades⁵ dentro de las entidades públicas. Si analizamos como se ha dado la evolución de las mujeres en los gobiernos locales observaremos que su presencia ha sido muy baja. *La Alcaldía de Panamá por medio de la Unidad de Desarrollo Integral de la Mujer y la Familia de la Subdirección de Seguridad Ciudadana, se ha incorporado a partir de diciembre de 2017, a la Red de Mecanismos Gubernamentales de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá, de acuerdo al artículo 148 de la reglamentación de ley n°4, esto con el fin de lograr integrar una perspectiva de género y derechos humanos en las políticas públicas locales.*

5 Ley N°4, artículo 31, 1999.

LIDERESAS EN PUESTOS DE DECISIÓN EN EL MUNICIPIO DE PANAMÁ

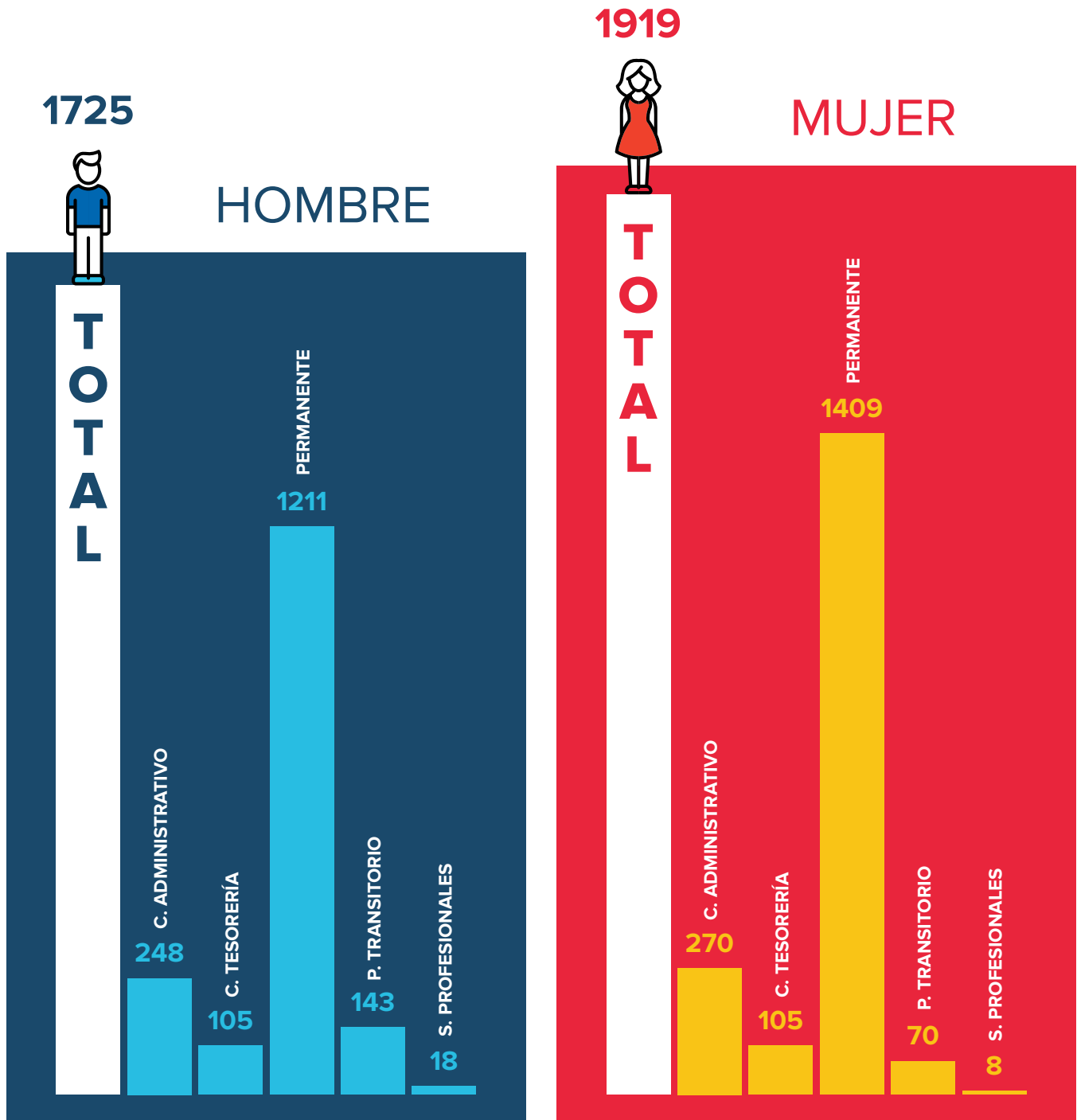
Es una necesidad imperiosa para lograr un mejor desarrollo, más equitativo y sostenible, en un sistema democrático, donde participe toda la sociedad, hombres y mujeres. Así vemos que dentro del Plan de Acción: PANAMÁ METROPOLITANA, Sostenible, Humana y Global; tiene en la línea estratégica 3: Gestión Moderna y eficiente dentro del Programa de Modernización de la Gestión Municipal donde se incorpora al Reglamento disposiciones específicas que reflejen el abordaje de la gestión de los Recursos Humanos desde la óptica de la optimización del talento Humano⁶. La Alcaldía de Panamá presenta una población administrativa que está compuesta por un 52.7% mujeres y un 47.3% hombres. A su vez la población femenina en categoría de permanente es el 38.7% y los hombres 33.2%, en contingente administrativo 7.4% mujeres y 6.8% hombres; en servicios profesionales 0.22% mujeres y 0.50% hombres. Por lo anterior, podemos decir que los márgenes para ambos sexos están cerca de la equidad.

Décadas de presionar para una mayor participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones en la vida pública han dado sus frutos⁷, para la Alcaldía de Panamá, que cuenta según su organigrama con un total de 20 subdirecciones y de estas 8 son las subdirectoras y de las 17 direcciones, 8 están bajo la gerencia de mujeres, es decir, el 47%. ***Por primera vez, se da en una administración del distrito capital una distribución equitativa del poder en los puestos altos de tomar decisiones.***

6 Plan de Acción: Panamá Metropolitana, Sostenible, Humana y Global, 2015, pág. 237.

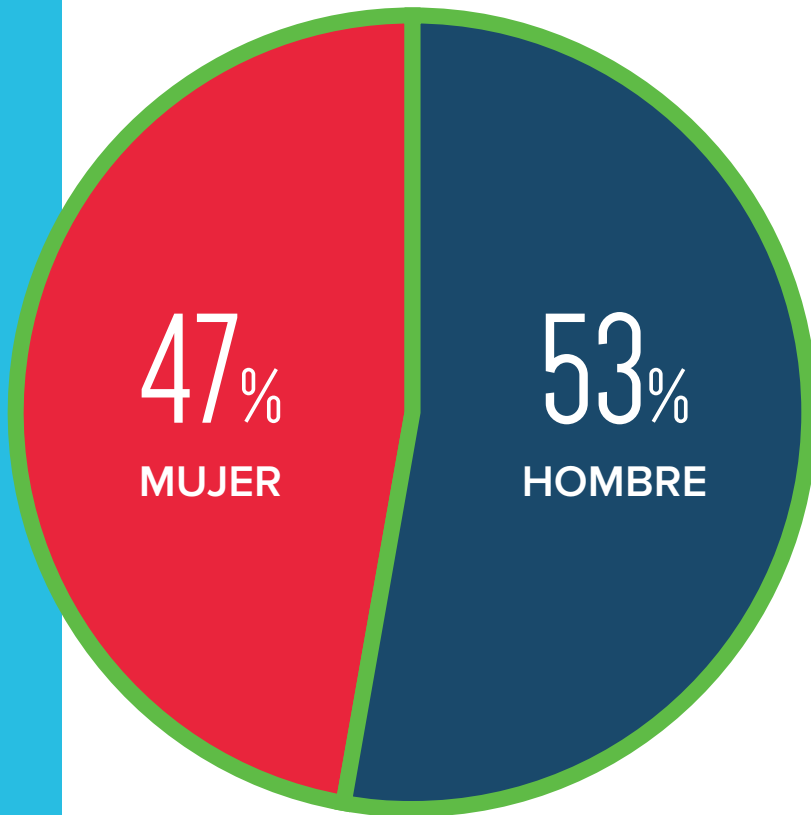
7 PNUD, Igualdad de Género en la Administración Pública, pág. 15, 2014.

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ALCALDÍA DE PANAMÁ, POR SEXO, AÑO: 2017



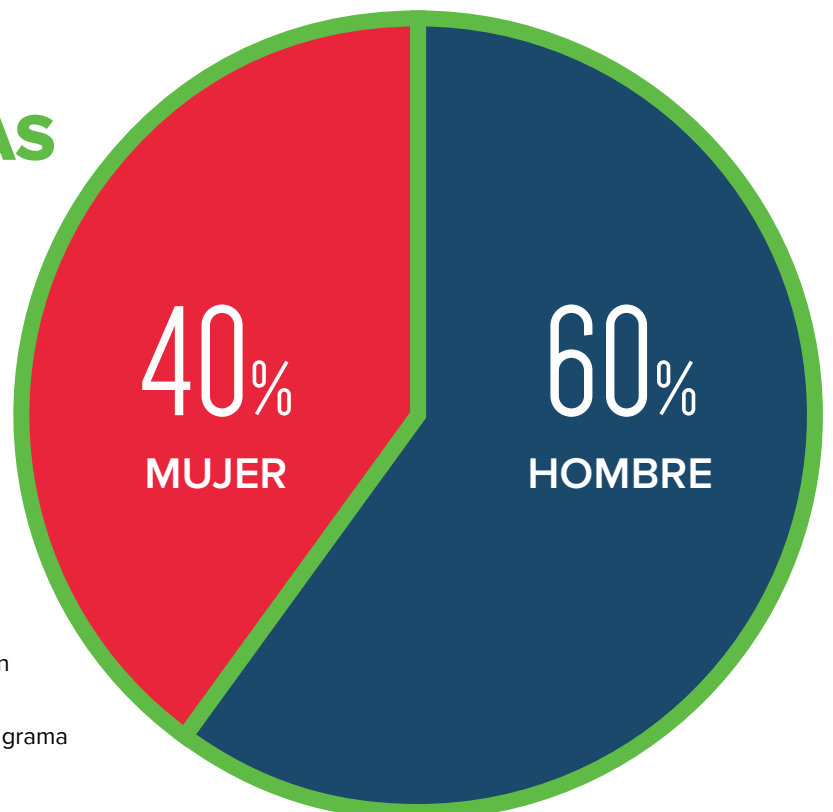
Nota: En este gráfico se trabajó la presentación según cifras, hasta septiembre del 2017.

Fuente: Elaboración del OCCAP, con datos de la Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía de Panamá.



**DIRECTORES
Y DIRECTORAS**
DE LA ALCALDÍA
DE PANAMÁ,
POR SEXO,
AÑO: 2017

**SUBDIRECTORES
Y SUBDIRECTORAS**
DE LA ALCALDÍA
DE PANAMÁ,
POR SEXO,
AÑO: 2017



Nota: En este gráfico se trabajó la presentación según cifras, hasta septiembre del 2017.

Fuente: Elaboración del OCCAP, con datos del organigrama de la Dirección de Participación Ciudadana.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



La participación del liderazgo femenino es trascendental, ya que conlleva a jugar un papel decisivo en la determinación de necesidades, y búsqueda de soluciones, en sus comunidades fortaleciendo así las capacidades de proposición, conciencia pública y autoconfianza llevándolas a empoderarse. Las formas participativas potencian el papel público de las mujeres y sirven como escenario para reforzar su empoderamiento en el sistema político formal <<el gobierno local>>.





EDICIÓN N° 6

MARZO 2018

ALCALDÍA DE PANAMÁ

Dirección de Seguridad Municipal
Subdirección de Seguridad Ciudadana
Observatorio de Convivencia Ciudadana

Sitio web de la Subdirección:
<https://seguridadciudadana.mupa.gob.pa/>

Para mayor información:
Tel.: **(507) 506-9663 ext.: 9309 ó 9395**

E-Mail: seguridad.ciudadana@municipio-pma.gob.pa