



E S T U D I O

# SITUACIÓN DE LAS MUJERES AFROPANAMEÑAS

## A. Créditos

### **Representante Residente del PNUD**

Linda Maguire

### **Representante Residente Adjunta**

Aleida Ferreyra

### **Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)**

Adorinda Ortega, Directora General encargada

### **Equipo PNUD**

Patricia Pérez Prieto, Gloria Manzotti, María Fernández Trueba, Gabriel Boyke, Guillermina Martín, Martín Fuentes, Graciela Castellero, Cynthia Rodríguez

### **Consultora para estudio antropológico**

Alina Torrero

### **Contribuciones técnicas**

Beatriz Rovira y Francisco Herrera

### **Equipo de lectores**

Gloria Manzotti, Emanuele Sapienza, Rosina Pérez, Rosa Lucía Peña, Alexander Alleyne, Ricardo Mejía.

## B. Agradecimientos

**Instituciones:** Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), Secretaría Nacional para el Desarrollo de los Afropanameños (SENADAP), UDELAS (Colón), Ministerio de Comercio e Industrias (MICI), Ministerio de Salud (Colón, Bocas del Toro), SENNIAF (Bocas del Toro, Panamá), Ministerio de Educación (Bocas del Toro, Colón), Ministerio de Vivienda (Bocas del Toro), Órgano Judicial (Bocas del Toro, Colón), Policía Nacional (Sabanitas, Panamá), SENDIS (Colón), Ministerio Público (Colón), Defensoría del Pueblo (Colón, Panamá), Instituto de la Mujer-Universidad de Panamá, SENACYT, INEC-Contraloría General de la República, SENAFRONT, MINSEG, INAC, IFHARU, Centro Regional Universitario de Coclé, Lotería Nacional de Beneficencia (CHEPO), Municipio de Panamá, Cuerpo de Bomberos.

**Organizaciones:** REFPAMUR (Bocas del Toro), Frente Femenino del PRD (Bocas del Toro), Pastoral Afro (Colón, Panamá), Artes Escénicas, CONTRAPESO (Colón), Comité Ecuménico de Panamá, SAMAAP, VOMAP, SITRAIBANA (Bocas del Toro), CONEGPA, Fundación Bayano, FUMUAFRO/REMAFE, CEMUF (Chepo), Observatorio Panamá Afro, CIMUF, PRODES, Afropanameño Soy, Pánico Moral, Comité Femenino Panamá-El Chorrillo, Centro Familiar Afrosanteño, Asociación Mujer y Familia Siglo XXI, Movimiento Afrodescendientes de Coclé.

**Aplicación de entrevistas:** Unimer

**Diseño y diagramación:** Inedit

**Edición:** Ana Cizmich y Silvana Giordano

**Imprenta:** PHOENIX

**Cantidad:** 300





E S T U D I O

# SITUACIÓN DE LAS MUJERES **AFROPANAMEÑAS**

**PNUD / INAMU**

**2 0 2 0**

# Índice

<b>02</b>	<b>Créditos y agradecimientos</b>
<b>09</b>	<b>Acrónimos y abreviaturas</b>
<b>11</b>	<b>Presentación</b>
<b>13</b>	<b>Prólogo</b>
<b>15</b>	<b>Introducción</b>
<b>18</b>	<b>Metodología</b>
<b>23</b>	<b>Primera parte</b>
<b>25</b>	<b>Desarrollo humano y mujeres afrodescendientes</b>
<b>27</b>	<b>Conceptos, enfoques y perspectivas teóricas</b>
<b>36</b>	<b>Marco de agendas, convenciones y acuerdos internacionales, regionales y nacionales relativos a los DD.HH. de las mujeres y de los pueblos afrodescendientes</b>
<b>41</b>	<b>La mirada desde los datos</b>
<b>55</b>	<b>Segunda parte</b>
<b>57</b>	<b>El espacio doméstico</b>
<b>59</b>	<b>La educación</b>
<b>60</b>	Educación de las mujeres de clase media y alta
<b>61</b>	Educación de las mujeres en situación de pobreza y extrema pobreza
<b>64</b>	<b>El trabajo</b>
<b>64</b>	El trabajo de la mujer afrodescendiente pobre
<b>66</b>	El trabajo de las mujeres destacadas y de clase media
<b>69</b>	<b>Identidad: No todas las afropanameñas son iguales ni se sienten iguales</b>

<b>73</b>	<b>La categorización de la negritud</b>
<b>75</b>	<b>El ser y la corporeidad en discusión</b>
<b>77</b>	<b>El empuje de la mujer afrodescendiente</b>
<b>79</b>	<b>El activismo</b>
<b>82</b>	<b>Logros de las organizaciones de mujeres afrodescendientes</b>
<b>84</b>	<b>Los obstáculos para su realización, bienestar y sus propuestas</b>
<b>88</b>	<b>Conclusiones</b>
<b>93</b>	<b>Recomendaciones</b>
<b>96</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>101</b>	<b>Anexo</b>
<b>101</b>	Anexo I. Guía de grupos focales
<b>106</b>	Anexo II. Resultados de los grupos focales
<b>110</b>	Anexo III. Guía de entrevistas a profundidad
<b>114</b>	Anexo IV. Lista de informantes



## Acrónimos y abreviaturas

ACNUDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEDEAP	Centro de Estudios Afropanameños
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CINAMU	Centros de Atención del Instituto Nacional de la Mujer
CONEGPA	Coordinadora Nacional de Organizaciones Negras Panameñas
FENCO	Fundación de la Etnia Negra Colón
FUMUAFRO	Fundación de Mujeres Afrodescendientes
FUNDAMUJER	Fundación de la Mujer
GF	Grupo Focal
INAMU	Instituto Nacional de la Mujer
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censo
LGBTI	Personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales
MEDUCA	Ministerio de Educación
MOACO	Movimiento Afrodescendiente de Coclé
MP	Ministerio Público
NEA	No Económicamente Activa
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEA	Población Económicamente Activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRODES	Centro de Estudios para la Promoción del Desarrollo
REMAP	Red de Mujeres Afrodescendientes de Panamá
REMAPE	Red de Mujeres Afrodescendientes Profesionales y Empresariales
SAMAAP	Sociedad de Amigos del Museo Afroantillano
SENADAP	Secretaría Nacional para el Desarrollo de los Afropanameños
SENADIS	Secretaría Nacional de Discapacidad
SENAFRONT	Servicio Nacional de Fronteras
SENAN	Servicio Nacional Aeronaval
UDELAS	Universidad Especializada de las Américas



# Presentación

## Situación de las Mujeres Afropanameñas

En el Instituto Nacional de la Mujer, institución rectora en la articulación y diseño de la Política Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, reconocemos todos los aportes que realizan las mujeres afropanameñas al desarrollo del país y reiteramos nuestro compromiso de continuar ejecutando acciones, a fin de garantizar sus derechos humanos y que puedan vivir con dignidad, igualdad y equidad, respetando sus culturas e ideales.

“Todas las mujeres deben ser respetadas por igual, indiferentemente de su color, etnia, raza, o clase en el marco de una sociedad igualitaria fuera de exclusión, donde todos y todas podemos convivir en paz y armonía, entendiendo los esquemas sociales más profundos y el porqué de las cosas, a través del estudio de la sociedad en la historia y en el tiempo”.

En este sentido, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han elaborado el presente estudio con el objetivo de presentar a la sociedad en general la situación y condición en las que viven nuestras mujeres, además de los aportes y las soluciones que existen para mejorar su posicionamiento en la sociedad.

En la actualidad, la población afrodescendiente representa alrededor del 24% de la población de América Latina y el Caribe. En toda la región, la población afrodescendiente enfrenta discriminación y experimenta niveles desproporcionados de pobreza y exclusión social.

Por ello, a través de este estudio participativo con organizaciones de base de mujeres afropanameñas y lideresas reconocidas podremos dar a conocer de primera mano la situación y condición de vida, las necesidades prácticas, así como también la posición en la sociedad, tanto a lo interno de sus comunidades como en el país en general.

El estudio está enmarcado en la Agenda 2030, el Decenio Internacional para la Ascensión de los Pueblos de África, el Plan de Acción de Durban, combinando el enfoque de derechos humanos, promoviendo la igualdad de género y el enfoque intercultural e interseccional.

Agradecemos el apoyo que nos ha brindado el equipo técnico del PNUD y su acompañamiento en este proceso.

**Adorinda Ortega**

Directora General Encargada  
Instituto Nacional de la Mujer



# Prólogo

## Estudio Mujeres Afropanameñas

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Instituto Nacional de la Mujer de Panamá (INAMU) presentan este estudio que busca dar visibilidad a las mujeres afropanameñas, muchas veces postergadas por su género, su etnia o su cultura.

El Programa de País del PNUD en Panamá hace énfasis en facilitar las oportunidades de desarrollo para los sectores menos favorecidos, aplicando el enfoque de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, que promueve “no dejar a nadie atrás”. Este principio implica visibilizar la realidad de todas las poblaciones, pero sobre todo resaltar las particularidades de cada grupo para enfocar los esfuerzos de la política en los temas prioritarios, así como considerar su visión y expectativas en el diseño de las soluciones.

El estudio incorporó distintas áreas geográficas del país para dar cuenta de la diversidad que viven las mujeres afropanameñas, considerando también distintos niveles de ingreso, de educación y grupos etarios, con la finalidad de conocer las condiciones de vida y aspiraciones de distintos perfiles de mujeres según su entorno de vida y condiciones socioeconómicas.

Se utilizaron metodologías cualitativas como grupos focales y entrevistas que permitieron escuchar las voces y las percepciones de las propias mujeres afropanameñas, con lo cual no

sólo se enriquece el estudio, sino que también se le da relevancia a sus mensajes y se hacen públicos, lo que es parte del proceso de empoderamiento.

Los resultados nos muestran las capacidades de estas mujeres como trabajadoras, empresarias, líderes, artistas y científicas, pero que se enfrentan a una desigualdad de oportunidades de realizarse y expresarse completamente.

Aspiramos a que este trabajo haga visible el universo de las mujeres afropanameñas y constituya un valioso material de consulta para el análisis y la comprensión de la complejidad de sus trayectorias de vida, pero que sobre todo alimente políticas públicas que potencien su desarrollo y una mejor calidad de vida.

Finalmente, agradezco al INAMU, al equipo técnico y muy especialmente a las mujeres afropanameñas que participaron en las distintas etapas de esta investigación e hicieron posible llevar a cabo este importante esfuerzo colectivo por la inclusión social.

**Linda Maguire**

Representante Residente

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo



# Introducción

La población afrodescendiente representa alrededor del 24 % de la población en América Latina y el Caribe (UNFPA, 2020) y en toda la región enfrenta discriminación y experimenta niveles desproporcionados de pobreza y exclusión social.

En Panamá esta población está compuesta de panameñas y panameños de ascendencia africana y constituyen el 24 % de la población<sup>1</sup>. Es importante aclarar que este porcentaje depende del grado de autorreconocimiento o pertenencia étnica de la población afrodescendiente panameña, el cual ha aumentado en las últimas mediciones.

La población afropanameña puede sufrir formas de discriminación múltiples, agravadas o entrecruzadas basadas en otros motivos relacionados, como la edad, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen social, la propiedad, la discapacidad, el nacimiento u otra condición.

Las mujeres afropanameñas son un grupo particularmente discriminado, sufriendo principalmente una doble discriminación: por ser negra y por ser mujer; o triple cuando le sumamos la pobreza. Este documento busca elevar las voces de estas mujeres para conocer cómo se interrelacionan estas desigualdades en sus vidas, permitiéndonos comprender cómo se manifiestan luego en diversas discriminaciones,

las cuales solo será posible atender si nos acercamos a su realidad para conocer sus condiciones de vida.

En Panamá, a través de los tiempos, se ha cristalizado la idea de ser un país “crisol de razas” (país de encuentro de etnias, donde se mezclan culturas, tradiciones). El supuesto que subyace es que ya no es posible diferenciar fácilmente a unos/as de otros/as, en la correspondiente jerarquía, mediante los signos que otrora eran eficaces: barrios exclusivos, colegios privados, matrimonios entre personas del mismo tono de piel, tipo de música y baile, manifestaciones culturales, tipos de trabajo, etc. Este supuesto de acceso igualitario a los bienes económicos, sociales y culturales, así como a las relaciones interpersonales afectivas, amicales y cotidianas entre todos y todas deviene en un gran consenso respecto de que no hay diferencias y por tanto la discriminación y más aún el racismo aparece cuestionado frecuentemente.

Existen diferentes percepciones sobre el grado en que la discriminación afecta a la población

<sup>1</sup> De acuerdo a las estimaciones de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de marzo de 2019, INEC.

afropanameña según la edad y el sexo de quien sufre discriminación y de acuerdo con el ambiente donde esto ocurra, entre otros factores.

Se ha instalado la imagen de que la población panameña se acerca a la idea de una formación social diversa en la que la convivencia no se altera por ello y con posibilidades abiertas para el conjunto de los grupos humanos existentes en el país. Es muy frecuente escuchar que, si bien en Panamá no hay racismo, sí hay clasismo.

A pesar de que el racismo está invisibilizado, sus efectos se manifiestan en prácticas cotidianas que parecen normales o inocentes, por ejemplo, en chistes, frases tradicionales y lenguaje discriminatorio, en anuncios publicitarios, en apelativos y supuestas expresiones de cariño, que la población afropanameña y otros grupos han experimentado de forma constante y violenta a lo largo de la historia nacional. Las implicaciones del racismo han sido de tal magnitud que han destruido y reorganizado las relaciones sociales modificando sensiblemente el panorama social, político y cultural en Panamá, y han definido oportunidades y ejercicios de derechos para unos grupos en detrimento de otros. Estas estructuras de desigualdad y de exclusión se remontan a los tiempos de la colonia y fueron profundizadas y fortalecidas, en el caso de Panamá, con la presencia de Estados Unidos y el Canal de Panamá y su estructura basada en la jerarquía social.

Considerando lo anterior, el conglomerado de mujeres afropanameñas fue consultado en cuanto a las relaciones de poder y dominación en que están insertas. Trabajos anteriores dan cuenta de esta situación, no solo para el caso de Panamá, sino como una constante entre las mujeres afrodescendientes en la región latinoamericana.

El informe de la CEPAL 2018, citando al peruano Aníbal Quijano, señala como la idea de raza

ha permeado las relaciones sociales, estableciendo jerarquías de superioridad/inferioridad entre dominados y dominantes, con repercusiones específicas para las mujeres (CEPAL, 2018:15). En el caso de Panamá, el VII Informe Clara González postula *“La dualidad categórica que encierra la condición biológica y étnica ahonda las brechas que tienen que enfrentar las mujeres que pertenecen a grupos étnicos, debido a que la discriminación racial y de género vulnera con mayor intensidad sus derechos humanos”* (INAMU, 2019:362). Y el reciente Informe de Desarrollo Humano 2019 alude a que *“... subsisten exclusión, marginación y barreras sociales, políticas y culturales para la inclusión de las poblaciones y comunidades afrodescendientes. Es decir, los derechos fundamentales todavía no son garantizados integralmente”* (PNUD, 2019:202).

Cabe añadir que a medida que se profundizó en la situación de las mujeres afropanameñas, estas manifestaron una conciencia clara del racismo y discriminación de que eran objeto y colocaron en segundo lugar las desigualdades de género, aludiendo a que su situación guardaba estrecha similitud con la vivida por los hombres afropanameños. Lo que de alguna manera le dio un giro al diseño del diagnóstico y a la puesta en práctica, no siempre fácil, de la revisión e integración de las distintas desigualdades manifiestas, sin perder la centralidad de la perspectiva de género.

En el caso de las mujeres afropanameñas, se habla de relaciones desiguales y jerarquizadas entre dos polos: uno positivo (idealizado y vinculado al amplio conjunto de valoraciones respecto de lo masculino blanco) y otro negativo (presentado como instancia suplementaria de lo masculino blanco y, en consecuencia, subordinado). Ante ello, las mujeres afropanameñas han establecido diversas estrategias para enfrentar o utilizar el poder en diferentes contextos sociales.

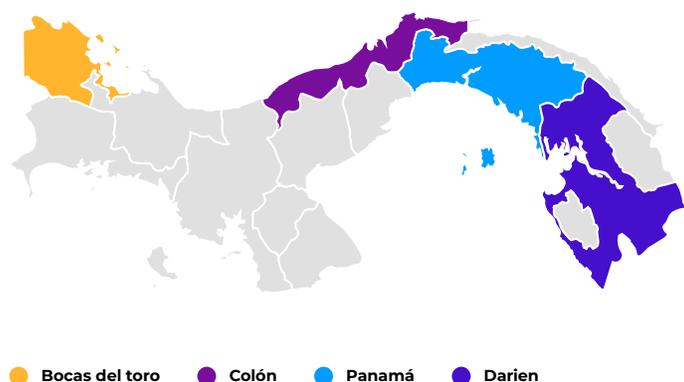
Con ánimo de obtener una visión lo más integral posible de la realidad de las mujeres, las variables étnico-cultural, el área geográfica, la edad y el ciclo de vida, los niveles de ingresos y de escolaridad fueron considerados en el enfoque teórico conceptual, el diseño de los instrumentos de recolección de datos, el desarrollo del trabajo de campo y el análisis de los datos.

El estudio propuesto está enmarcado en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, el Decenio Internacional para la Ascensión de los Pueblos de África y el Plan de Acción de Durban, combinando el enfoque de derechos humanos y promoviendo la igualdad de género, así como el enfoque intercultural e interseccional. Se trata de un estudio participativo con organizaciones de base de mujeres afropanameñas y lideresas reconocidas, que permite conocer de primera mano la situación y condición en que viven para aportar soluciones que mejoren sus condiciones de vida (necesidades prácticas), así como su posición en la sociedad (intereses estratégicos) tanto a lo interno de sus comunidades como en el país en general.

Se aspira a que este trabajo haga visible el universo de vida de las mujeres afropanameñas y constituya un importante material de consulta para el análisis y la comprensión de la complejidad de sus condiciones de vida, y para aportar al diseño urgente de políticas públicas más pertinentes y multidimensionales.

# Metodología

Para esta investigación cualitativa se utilizaron las técnicas de grupos focales, las entrevistas en profundidad y los talleres de consulta.



## Grupos focales

De la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2018 se obtuvieron datos sobre el número de habitantes afrodescendientes en general y de mujeres afrodescendientes en particular, por provincia y comarca; la concentración en áreas rurales y urbanas; y el índice de pobreza multidimensional (IPM), lo que llevó a seleccionar las provincias de Panamá, Colón, Bocas del Toro y Darién para realizar los grupos focales.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> El tiempo y los recursos disponibles no permitían abarcar todas las provincias. Las provincias de Coclé, Chiriquí y Panamá Oeste constituyen tareas pendientes.

## Mujeres afrodescendientes por provincia y comarca: índice de pobreza multidimensional (IPM), escolaridad e ingreso promedio. Año 2018

PROVINCIAS Y COMARCA	TOTAL	IPM(%)	PROMEDIO AÑOS DE ESCOLARIDAD	INGRESO PROMEDIO(BALBOA)
Bocas del Toro	12 291	17,3	9,7	304
Coclé	12 590	12,8	8,5	158
Colón	59 412	9,3	10,1	232
Chiriquí	14 597	11,4	9,2	106
Darién	6 741	20,6	7,5	140
Herrera	4 134	8,2	8,8	303
Los Santos	5 643	4,5	8,5	139
Panamá	179 567	10,1	10,3	331
Veraguas	3 482	30,1	6,6	86
Comarca Kuna Yala	63	100,0	3,1	96
Comarca Emberá	180	66,7	6,3	179
Comarca Ngäbe Buglé	1 566	78,8	7,3	48
Panamá Oeste	29 844	11,2	10,6	358
<b>TOTAL</b>	<b>330 110</b>	<b>11,1</b>	<b>10,0</b>	<b>286</b>

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, INEC, Panamá, 2018.

Lo primero que resaltaba de la estadística era la presencia de mujeres afrodescendientes en provincias que históricamente se han definido como población exclusivamente mestiza, como el caso de Chiriquí, con un universo de 14 597 mujeres, Los Santos con 5 643, y Herrera con 4 134. Este dato fue tomado en cuenta para conformar la población a trabajar y considerar a la provincia de Los Santos, puesto que aportaría elementos novedosos sobre el estado de situación de las mujeres afropanameñas. De esta forma, se contaba con 2 provincias para considerar la población urbana (Panamá y Colón) y tres provincias para la población rural (Darién, Bocas del Toro y Los Santos).

De la revisión de la información estadística también interesó establecer el nivel de escolaridad e ingresos, favoreciendo así la segmentación del conglomerado de mujeres afropanameñas en términos de su situación socioeconómica.

Asimismo, se pretendió identificar grupos generacionales que pudieran dar cuenta de una mirada diacrónica de la situación de las mujeres afropanameñas en el país. Se clasificaron en mujeres jóvenes: franja de 18 a 29 años de edad; mujeres adultas: de 30 a 54 años de edad; y adultas mayores: de 55 a 70 años de edad.

De esta forma, el universo de la población quedó conformado tomando en cuenta los criterios de área geográfica, edad, y niveles de escolaridad e ingresos, lo que posibilitaría un enfoque interseccional de las posibles desigualdades derivadas de estas diferencias. El universo de investigación estaría integrado por mujeres jóvenes,

adultas y adultas mayores, rurales y pobres, de las provincias de Darién, Bocas del Toro y Los Santos. En el caso de las provincias de Panamá y Colón el conglomerado sería mujeres jóvenes, adultas y adultas mayores, urbanas y de ingresos medios y altos.

## Mujeres afrodescendientes por provincia, grupos de edad seleccionados. Año 2018

	PROMEDIO AÑOS DE ESCOLARIDAD	INGRESO PROMEDIO(BALBOA)
<b>Bocas del Toro</b>		
18 a 29	11,9	198
30 a 54	12,6	537
55 a 70	10,2	553
<b>Colón</b>		
18 a 29	11,5	135
30 a 54	13,3	503
55 a 70	11,6	332
<b>Darién</b>		
18 a 29	10,9	127
30 a 54	8,6	254
55 a 70	7,5	239
<b>Los Santos</b>		
18 a 29	11,6	108
30 a 54	10,8	294
55 a 70	8,0	151
<b>Panamá</b>		
18 a 29	11,6	193
30 a 54	12,7	643
55 a 70	10,8	425

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, INEC, Panamá, 2018.

El instrumento para la recolección de datos (ver anexo) fue diseñado para dar voz a las mujeres afropanameñas no organizadas y empobrecidas, así como a las mujeres afropanameñas de ingresos medios y altos con altos niveles de escolaridad, dados los estereotipos existentes respecto a la población afrodescendiente.

También se realizó un grupo focal con hombres afropanameños urbanos de diversas edades en la provincia de Colón. Este grupo, a manera de control, respondió a la misma guía utilizada en el caso de las mujeres, considerando como se percibían a sí mismos y cómo eran percibidos y tratados atendiendo a su condición de hombres

afropanameños y, de manera especial, su parecer sobre las mujeres afropanameñas, las similitudes y las diferencias en el tratamiento social de ambos.

Asimismo, durante el desarrollo de los grupos, se aplicó la observación participante<sup>3</sup> atendiendo a las reacciones y comentarios de las/los participantes, así como a los entornos donde se implementó la estrategia<sup>4</sup>.

## Entrevistas en profundidad

Esta técnica fue el recurso empleado con 13 mujeres afropanameñas de diferentes edades y situaciones socioeconómicas, destacadas en su esfera de actuación –política, académica, ciencia y tecnología, instituciones de gobierno, deporte, arte, religión y derechos humanos– por cuanto favorecía para el registro de comportamientos complejos y la valoración subjetiva de temas y situaciones específicas. En este caso particular, cómo han logrado estas mujeres abrirse oportunidades negadas para la mayoría de sus pares afropanameñas. (Ver anexo).

## Talleres de consulta

Se realizaron cuatro talleres –uno en Bocas del Toro, otro en Colón y dos en Panamá, uno de ellos con participantes de diversas provincias del país– con organizaciones de mujeres afropanameñas, instituciones de gobierno y representantes de la sociedad civil, que por el rol social que desempeñan inciden en el avance de las demandas de las mujeres afropanameñas.

<sup>3</sup> La observación participante es la principal técnica etnográfica de recolección de datos. Su objeto radica en la descripción auténtica de grupos sociales y escenas culturales a través de la definición que las personas hacen de su realidad y las verdades (constructos) que organizan sus mundos. Para ello, es importante estar familiarizado con el lenguaje y las variantes lingüísticas o la jerga de las personas participantes, lo que fue evidente en el caso de la provincia de Bocas del Toro y Darién, donde sus expresiones revelaron la impronta histórica y cultural que las caracteriza.

<sup>4</sup> En los primeros 3 grupos focales realizados en ciudad de Panamá se contó con la filmación de los mismos, permitiendo así reconocer el lenguaje no verbal que acompañaba las interacciones.



# PRIMERA PARTE

---



# Desarrollo Humano y Mujeres Afrodescendientes

El desarrollo humano busca ampliar las posibilidades de las personas, y también sus libertades de modo que puedan aprovechar las oportunidades que consideren más valiosas y puedan elegir el tipo de vida que quieren llevar.

El desarrollo humano tiene como fundamento eliminar los obstáculos que limitan las oportunidades de las personas; muchos de estos obstáculos son socioeconómicos, otros institucionales y culturales.

En este sentido, la libertad cultural es otra dimensión del desarrollo humano que es clave para que las personas puedan vivir de la manera que desean, ya que en su ausencia pueden ocurrir pérdidas personales y sociales empobreciendo la vida de la gente. Este progreso en la libertad cultural implica ir más allá de las oportunidades sociales, políticas y económicas que no garantizan por sí solas la libertad cultural. *“La libertad cultural implica permitir a las personas escoger sus identidades [...] sin ser excluidas de otras alternativas que les son importantes (como las correspondientes a la educación, la salud o las oportunidades de empleo)”* (PNUD, 2004: 6).

La falta de libertad, incluida la libertad cultural, adopta muchas formas de privación, al igual que la discriminación que, a su vez, deriva en la pérdida de libertad. Con frecuencia, las privaciones son el resultado de diversos procesos de exclusión o de autoexclusión (problema de identidad no resuelto). La exclusión tiene su fundamento en el no reconocimiento de una diversidad étnico-cultural. Un ejemplo es aquella exclusión que tiene que ver con la falta de reconocimiento del modo de vida de un determinado grupo y que lleva muchas veces a la exigencia de que quienes pertenecen a ese grupo vivan y se comporten exactamente igual que las demás personas de la sociedad. Por otro lado, está la exclusión de participación, que se refleja como un impedimento a una persona o grupo para participar en la sociedad de la misma manera que otros grupos, exclusión que puede estar relacionada con muchas de sus características, como el género, la etnia o su religión.

No respetar estas demandas de reconocimiento de las particularidades étnicas, raciales, sexuales, al igual que la diferencia entre géneros impide a las personas ampliar sus libertades para tener una vida digna.

Dentro de los grupos con niveles de desarrollo humano sistemáticamente en desventaja están las mujeres, las poblaciones indígenas y las afrodescendientes. Las disparidades de género son de las formas de desigualdad más arraigadas y, debido a que estas afectan a la mitad de la humanidad, representan una de las más grandes barreras al desarrollo humano (PNUD, 2019a). La discriminación racial es otra barrera al desarrollo humano que continúa impidiendo el pleno desarrollo de las personas. En ambos casos, el legado del colonialismo y el patriarcado han resultado en normas sociales y culturales que son discriminatorias y excluyentes y favorecen prejuicios, perpetuando la desigualdad que enfrentan estos grupos.

De esta manera, las deficiencias en el desarrollo humano de varios grupos persisten:

Las políticas públicas, en general, no reconocen ni incorporan de manera integral las características de las culturas que hacen parte del país. De allí que el diseño de las intervenciones limite las posibilidades de los ciudadanos para recuperar conocimientos, saberes y tecnologías, propios de su entorno natural, cultural, social e institucional que configuran su identidad e imaginario colectivo (PNUD, 2019:24).

En el caso de este diagnóstico sobre las mujeres panameñas afrodescendientes, se trata de una doble discriminación donde ser mujer y ser afrodescendiente convergen (interseccionalidad). Cuando las identidades de género se cruzan con otras identidades, se generan, acumulan y

amplifican distintos prejuicios y prácticas discriminatorias que violan los derechos y limitan el desarrollo humano de estas personas.

Para avanzar hacia el logro del desarrollo humano sostenible es necesario conocer y entender los factores y la dinámica de exclusión que limitan el progreso de las mujeres afrodescendientes en Panamá. Precisamente, este trabajo busca darles voz de manera que sus necesidades y aspiraciones sean incluidas y atendidas en procesos de discusión de políticas para recomendar acciones que acerquen las intervenciones públicas a sus necesidades específicas.

# Conceptos, enfoques y perspectivas teóricas

A continuación se examinan una serie de conceptos que se encuentran entrecruzados, produciendo discursos, posiciones políticas, transformaciones, avances y retrocesos.

## Raza

El concepto de raza ha respondido a distintos significados y contextos a lo largo del tiempo y es imposible comprenderlo sólo a la luz de sus usos actuales, sin descubrir la historia y los procesos que han ido transformado su construcción social que dan lugar a diversos significados y atributos según las distintas épocas, culturas y sociedades (CEPAL, 2000). Sin embargo, para este diagnóstico lo importante es que el concepto de raza es una construcción social que sigue teniendo una vigencia y peso como mecanismo de dominación y exclusión social.

La categoría de raza está asociada a diferencias biológicas relacionadas a genotipos y fenotipos, especialmente con relación al color de la piel y se sigue utilizando para caracterizar a distintos grupos poblacionales y, más propiamente, para referirse a aquellos grupos que no gozan del poder ni del acceso a los recursos, a pesar de que la ciencia ha demostrado que el concepto biológico de raza no es aplicable para entender la variación humana.

El concepto de raza se popularizó con la expansión colonial y la necesidad de las metrópolis de explicar la diversidad de gente y racionalizar su explotación. Es así que la categoría de raza junto con rasgos físicos y biológicos como el color de la piel han sido utilizados para sustentar la dominación de un grupo social sobre otro. *“Junto con género y clase, raza y etnicidad sustentan variados sistemas y mecanismos culturales, económicos y sociales de dominación a través de los cuales se impide el acceso equitativo de grandes grupos humanos al disfrute de bienes simbólicos y de consumo”* (CEPAL, 2000: 4).

No obstante, la racialización de las sociedades, es decir, el enmascaramiento de las desigualdades sociales, colocando a grupos humanos por encima de otros justificado en supuestas superioridades biológicas, ha impregnado el imaginario social de manera contundente.

# Discriminación y segregación

son dos formas concretas de expresar racismo

---

## Racismo

Cuando se habla de racismo estamos hablando de un tipo de discriminación, aquella que se produce cuando una persona o grupo de personas siente odio, rechazo o excluye a otras por tener características o cualidades distintas, como el color de piel, idioma o lugar de nacimiento (AC-NUDH y UNESCO, 2005).

*“Discriminación y segregación son dos formas concretas de expresar racismo y aluden a la idea de separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra. Socioculturalmente, ambos conceptos se relacionan con el trato de inferioridad que se da a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos o políticos. (CEPAL, 2000: 8). El sostenimiento del racismo favorece los intereses colonialistas y robustece la explotación y sumisión de la gente y de las poblaciones consideradas inferiores. Por un lado, la presentación positiva para quienes ostentan el poder, es decir, la asignación de bueno, deseado, valioso, exitoso, el modelo a seguir. Por otro, la presentación negativa para quienes no tienen poder, a quienes se les atribuye lo feo, indeseable, vulgar, corriente, pobre, en riesgo social, peligrosa/o, vulnerable, etc.*

Otros elementos característicos del esquema racista son: la persistencia en el tiempo -desde la conquista europea hasta hoy- y aún cumple funciones de hegemonía/subalternidad y de explotación; actores sociales -incluso los y las racializadas-; y, el racismo como tema tabú siempre visto en los/as otros/as.



Esta estructura se inserta tanto en las prácticas como en el imaginario del tejido social convirtiendo en natural, las acciones. Pero el racismo también es un esquema móvil y manipulable que depende de las circunstancias históricas y procesos sociales. (CEPAL: 2000: 9). De allí la importancia de destacar los prejuicios explícitos y subyacentes, como también las interpretaciones racistas compartidas que contribuyen a la formación o confirmación de tales prejuicios en la realidad social de manera que puedan ser corregidos.



Foto de Diego Cervo en Shutterstock

Representa un tipo de clasificación **unidimensional**

---

## Etiquetas étnico/raciales

Giménez (2003), identifica dos elementos que sustentan la estructura de base del etiquetar. Primeramente, es público, en el sentido de que la etiqueta es visible para un público o un círculo de reconocimiento relevante para la persona etiquetada. En segundo lugar, representa un tipo de clasificación unidimensional, y, por consiguiente, la reacción que suscita es siempre estereotipada, y no una respuesta individualizada y personal.

En cuanto las personas se enfrentan a una muestra de etiquetas étnico/raciales en la que deben escoger la que las define, la mayoría de las veces es posible observar la necesidad de certificar frente a las otras personas, de sociabilizar la selección de una categoría de autodescripción.

*“El labelling [etiquetar] étnico se presenta entonces generalmente como objeto de una relación de fuerzas en la que el grupo étnico dominado se esfuerza por imponer su propia definición y de descalificar la que pretende imponerle el grupo dominante. Lo que está en juego en el labelling étnico puede consistir para el grupo dominado en cambiar una etiqueta estigmatizante en otra más neutra y valorizante (Negro contra Black) y en luchar contra la imposición de una etiqueta que particulariza a sus miembros o, por el contrario, a imponer al grupo englobante el reconocimiento de una etiqueta particularista, como ocurre en las luchas regionalistas” (Poutignat y Streiff-Fenart, 1995:7).*

Las etiquetas son aprendidas y transmitidas culturalmente, por lo tanto, también son susceptibles de cambios en su uso y significación a través de los tiempos. O bien pueden aparecer nuevas etiquetas conforme a los contextos sociales, políticos y económicos nuevos.

## Afrodescendiente

La discusión local se suma al trabajo global en que se construyó el término ‘afrodescendiente’. Este se genera para poner en común la situación de las personas esclavizadas provenientes de África, la trata de las mismas y, también, las realidades de las diásporas en la actualidad.

La propuesta de construcción del término está relacionada con la superación de la expresión ‘negro’, empleada frecuentemente, que se originó en el periodo del comercio de personas esclavizadas a través del Atlántico y borró la diversidad cultural de África (Iturralde, 2018). Pero aún más, apunta a darle carácter político y contestatario a la historia pasada (personas esclavizadas y racializadas), como también a los fenómenos de la sociedad actual (racismo, opresión y discriminación) que es capaz de reproducir.

Gabriela Iturralde hace una revisión del concepto y su alcance señalando “[Afrodescendientes] Son personas [...] cuyo pasado está relacionado con personas de origen africano que fueron trasladadas de manera forzada a los territorios americanos –entre finales del siglo XV y el siglo XIX– desde diversas regiones de África, por ejemplo, Senegal, el Congo, Angola y Mozambique. En su mayoría, estas personas –mujeres, hombres, niñas y niños– fueron empleadas, en condición de esclavitud, en haciendas azucareras, minas, puertos, oficios o en el trabajo doméstico. Sin embargo, muchas otras alcanzaron su libertad y participaron en las milicias, los talleres artesanales o el comercio. También se denomina afrodescendientes a personas que comparten un pasado africano, ya sea que los ligue al periodo del comercio de personas esclavizadas o se relacionen con migraciones posteriores. Es una denominación que tiene su origen en las luchas políticas por los derechos de las personas afrodescendientes, pues esta palabra no hace referencia al color de su piel, sino a su historia” (Iturralde, 2018:27).

## Género

Género es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre en una cultura determinada; el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. En la mayoría de las sociedades este sistema sexo-género ha desarrollado relaciones de desigualdad, exclusión y discriminación contra las mujeres en la mayor parte de las esferas de la vida. Esto se traduce en menos oportunidades, menor acceso y control de los recursos y una menor valoración y reconocimiento a sus actividades y a sí mismas. (PNUD/ONUMUJERES, AECID, CNM, 2008:14).

La importancia del género como categoría de análisis, entonces, permite hacer una separación

entre los aspectos biológicos que diferencian a hombres y a mujeres, y los roles y mandatos culturales que se imponen a unos y a otras. Esta categoría constituye el concepto clave del feminismo occidental: al hacer explícita la relación sexo-género, les atribuye al primero condiciones biológicas que diferencian a los varones y mujeres, y al segundo las relaciones construidas cultural y socialmente que son la base de la discriminación entre los géneros. *“La superioridad masculina sobre el mundo femenino se alza del hecho de controlar a todas las mujeres porque el control de un grupo sobre otros es precisamente lo que hace a los primeros superiores a los controlados. El poder se entiende en este contexto como ‘dominación’. El resultado del control es la estratificación de: hombres sobre mujeres; una clase sobre otra; una etnia sobre otra”* (Hierro, 1992).

En la mayoría de las sociedades este sistema sexo-género ha desarrollado relaciones de **desigualdad, exclusión y discriminación** contra las mujeres en la mayor parte de las esferas de la vida.

---

La antropóloga y activista Ochy Curiel, en la conferencia “Género, raza, sexualidad. Debates contemporáneos” (Curiel, 2007), hace un recuento de la historicidad del concepto género y su vinculación con otros fenómenos que afectan la situación de las mujeres. Señala Curiel, que es desde el feminismo que el género cobra mayor importancia como categoría analítica. Su utilización teórica, epistemológica y política ha servido para desnaturalizar lo que significaba ser mujer concebida como “lo otro” en relación con el paradigma masculino y para explicar que las desigualdades entre los sexos no son una cuestión natural sino social e histórica.

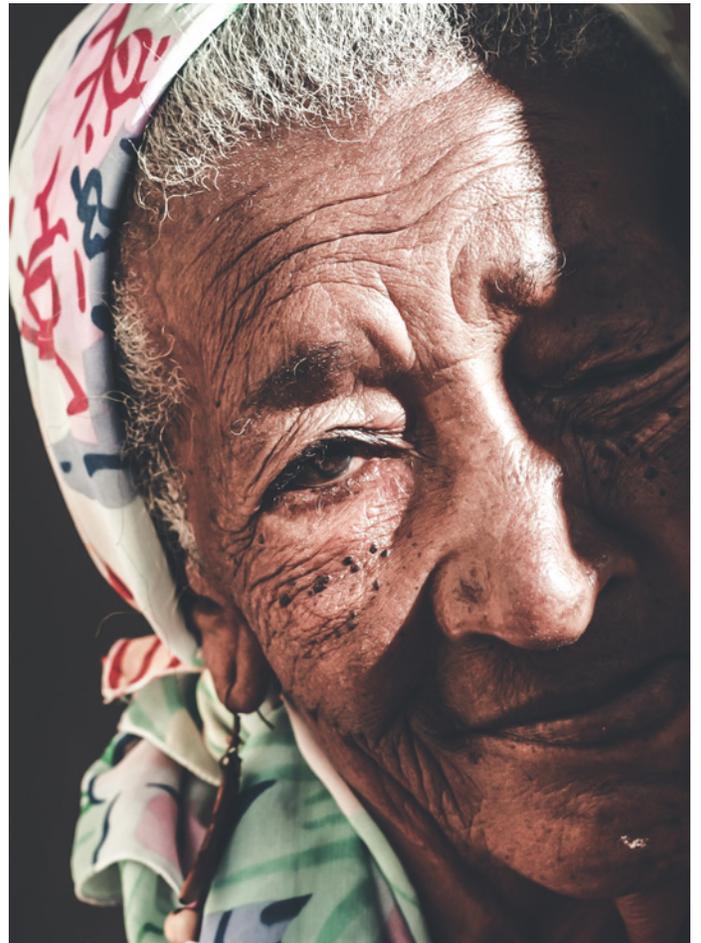


Foto de Mehmet Turgut Kirkgoz en Pexels



Foto de Suad Kamardeen en Unsplash

Además, sostiene la feminista e investigadora, que esta categoría de análisis abre comprensiones y entendimientos de la subordinación de las mujeres con base en las identidades de género. Pero agrega también el aporte de las afrofeministas al sumar al género otras relaciones de poder, como la raza y la sexualidad, desmantelando así la idea de las mujeres como grupo homogéneo.

Limitar la definición del sujeto femenino, de la mujer, a su identidad de género implica ignorar otras identidades como la de clase o la de etnia que tienen efectos determinantes en su posición social. Estas categorías se superponen no solo en las experiencias de muchas mujeres, sino en la propia historia de nuestros pueblos.

## Sobre la identidad panameña

Una revisión apretada del proceso de construcción de la identidad panameña partiría de establecer que las identidades son construcciones sociales e históricas. También son estratégicas, es decir, se ocultan o afloran según las condiciones locales. Y, además, son transaccionales ya que facilitan las relaciones interculturales.

Para el caso de Panamá, el antropólogo e historiador Francisco Herrera<sup>5</sup> señala que, en el proceso de construcción del estado nación, se consideró negativa y antinacional la existencia de grupos humanos con manifestaciones culturales ajenas al modelo ideal en construcción de la sociedad nacional (el estado nación es una concepción europea del siglo XIX extendida a las sociedades de América), tales como los indígenas y los afroantillanos. Grupos como los indostanes, los judíos y los chinos fueron considerados marginales al problema. La presencia norteamericana crea un enclave colonial en Panamá y la conciencia de una soberanía debilitada.

<sup>5</sup> El historiador y antropólogo Francisco Herrera participó del Seminario-Taller: La Mujer Afropanameña: Una Categoría en Construcción con la ponencia "Identidad nacional o identidades culturales. Ser o no ser: ¿esa es la pregunta?" el 14 de marzo de 2019 en las instalaciones del INAMU y sus reflexiones han sido consideradas a lo largo del diagnóstico y en este documento.

Estos fenómenos, entre otros, serán tema de discusión a lo largo de la historia nacional y la identidad tendrá diversas apreciaciones dependiendo del momento. El abordaje oscila entre la concepción de una identidad perdida, la propuesta unilateral de la identidad desconociendo la diversidad cultural existente, la impronta del racismo norteamericano reforzando los racismos de las clases dirigentes nacionales y, en las décadas de 1970-1990, nuevos actores emergen reclamando espacios sociales. Nuevos gentilicios, nuevas identidades confrontan el modelo histórico de un estado o una nación.

Para Herrera, el modelo de construcción de la identidad nacional era, en el fondo, racista; partía del supuesto de una jerarquía social blanca en la cúspide de la estructura frente a los demás grupos: negros, indígenas y mestizos.

Un ejemplo de las condiciones de instauración de las identidades en Panamá remite a la separación histórica, creada desde el poder y sostenida por los distintos grupos entre las poblaciones de tono de piel oscura, cuyo origen era colonial y caracterizado por el español como lengua madre, versus aquellos de origen antillano, cuya lengua materna era el inglés o el francés. La ancestría que hoy se instaure para la unión de los mismos era impensable en el siglo pasado y aun en los inicios de este.

Hoy, dados los procesos de globalización (movilización del capital, énfasis en los derechos humanos como principio representativo de los nuevos tiempos, y los espacios que las luchas sociales de los grupos oprimidos han adquirido) aparecen nuevas categorías que interpelan a los llamados afrocoloniales y afroantillanos, y otorgan un sentido de pertenencia único independientemente del idioma, religión, costumbres, comidas, etc., que anteriormente eran marcadores de etnicidades diferenciadas.

## Etnia/Etnicidad

El término etnia alude a un pueblo o comunidad que comparte una cultura, una historia, un territorio y determinadas costumbres, y cuyos miembros están unidos por una conciencia de identidad, que se manifiesta por medio de un determinado comportamiento, sus formas de habla, su cosmovisión, su vestimenta, su organización social e instituciones, incluso, su espiritualidad y su folclore. A esta concepción corresponden tanto las personas afrodescendientes como las indígenas (UNFPA/PNUD/ONUMUJERES/UNICEF, 2012:25).

Es importante reconocer que los elementos identitarios no necesariamente tienen un origen constatable y mucho menos imperecedero. La revisión de cualquier grupo étnico permite estudiar las variantes identitarias que han definido al grupo y que nunca son fijas ni acabadas.

El ámbito de investigación de la etnicidad presenta problemas clave, como bien señalan Philippe Poutignat y Jocelyne Streiff-Fenart (1995). Entre ellos es posible reconocer los siguientes:

1. El problema de la atribución categorial por la que las personas se identifican y son identificadas por otras personas. Por ejemplo, ¿quién es afropanameña?, ¿me considero afropanameña?, ¿las demás personas me identifican como afropanameña?
2. El problema de las fronteras del grupo que contribuyen a la división nosotros/ellos. En otras palabras, cuáles son esos elementos que permiten sentirse diferente a otro conglomerado y dan sentido de pertenencia respecto a un grupo en particular.
3. El problema de la fijación de los símbolos identitarios que establecen la creencia en un origen común. Esa creencia que, si bien le

da sentido al grupo, no siempre se puede constatar si es cierta. Aunque eso es intrascendente, ya que la cualidad de verdad está subsumida en la certidumbre subjetiva del grupo.

La población panameña suele ser identificada como formada por numerosos grupos étnicos, la mayoría con conciencia de sí como tales grupos, pero muchos tratan de evitar el ser identificados como grupo étnico, a lo sumo aceptan ser considerados grupos regionales, ya que el concepto de grupo étnico en Panamá se utiliza generalmente con referencia a los indígenas y tiene connotaciones negativas, lo que hace difícil su uso a menos que se explique el contexto (Herrera, 2019).

## Afrodescendiente

El concepto de discriminación social engloba diferentes figuras y modalidades del mismo. A efectos de este trabajo, el enfoque se remite a la discriminación racial. Las prácticas discriminatorias sustentadas en un esquema desigual y racista parecen extenderse a todas las instituciones sociales, como la familia, la escuela, la empresa, el sindicato, la policía, pero también a la vivienda, dando como resultado un trato diferenciado y hasta humillante en distintos ámbitos de la vida social en la que se participa.<sup>6</sup>

La discriminación racial actual es la expresión de formas renovadas de exclusión y dominación que contradicen el mito de una integración real, la cual es evidente en la integración de carácter simbólico en el discurso y negada en la práctica para los pueblos indígenas y afrolatinos (CEPAL, 2000: 1).

Es precisamente de lo que habla la corriente del feminismo negro que nos dice que el problema de las mujeres negras *“no es la diferencia fenotípica ni étnica, sino que esa particularidad se convierta en discriminación, situación que además está oculta en cosmovisiones universales dominantes, presentes en lógicas culturales e institucionales de exclusión y marginación. La diferencia convertida en opresión se evidencia en una realidad práctica y contingente, expresada y soportada en relaciones sociales profundas y la mayoría de las veces escondida en la normalización, tanto para quienes excluyen como para quienes son excluidos”* (Álvarez Ossa, 2015: 30).

## Interculturalidad

Señala la interacción o encuentro entre dos o más grupos culturales de un modo horizontal y sinérgico, rompiendo con la idea de superioridad de una cultura sobre otra. Pone el énfasis en el diálogo, la interacción y la construcción de relaciones interculturales basadas en el respeto a la diversidad cultural, con el objetivo de favorecer la integración y la convivencia armónica entre todas las personas. En este sentido, los conflictos que puedan generarse serán resueltos a través del respeto, el diálogo y la concertación (PNUD, 2013: 23).

La interculturalidad surge a fines de los años 1970 tanto en Europa como en Latinoamérica. Aunque en la primera este enfoque atendía a la progresiva llegada de migrantes, en Latinoamérica estaba asociada a la demanda por el reconocimiento cultural y político de los pueblos indígenas y afrodescendientes en la región (Reyna, citada en UNFPA/ PNUD/ ONUMUJERES/ UNICEF, 2012: 27).

<sup>6</sup> Un espacio evidente de la desigualdad en muchos planos y su vinculación con el racismo, se puede observar claramente en la situación de las infancias y adolescencias de los barrios pobres de la ciudad capital, signadas por un sinnúmero de etiquetas raciales y étnicas con una alta valoración negativa. Estas aprenden a vivir, a sobrevivir, y adquieren nuevos hábitos y una nueva moral dependiendo de cada situación que enfrenten (robos, pleitos con otros/as, formas de diversión con el grupo, las relaciones sexuales, etc.). Las prácticas modeladas por el género estarán presentes: los varones construirán su identidad en el límite y el riesgo. El riesgo de la cárcel o la muerte por un robo, por drogas, por violación, marcará su subjetividad (cómo se construyen a sí mismos). Las mujeres cumplirán un rol de gloria para el mejor, serán las encubridoras y quienes contienen.

De igual manera, el espacio que habitan denota el abandono del Estado. La calle los interpela continuamente. La casa que habitan reducida a su mínima expresión, donde campea el calor, la estrechez, la falta de intimidad y la pobreza empuja a niños y adultos a pasar más tiempo fuera de la casa. Las aceras son los espacios de tertulia, donde se acicalan (cortes de cabello, arreglos de uñas, tatuajes), donde corren y juegan, escuchan música, y pueden hacerse de un dinero rápido. También sus casas advierten miedos, son espacios enjaulados y visitados por continuas redadas policiales donde ellos y ellas tienen el estigma de ser los eternos sospechosos (Torrero, 2016).

A efectos de este diagnóstico, es imprescindible tener en cuenta la diversidad cultural que identifica a la población afrodescendiente, reconociendo la vasta diversidad de pueblos que tienen sus propias cosmovisiones, identidad e historia.

El enfoque intercultural ve como una oportunidad de crecimiento y desarrollo, no como una dificultad, la diversidad de identidades “*en consonancia con procesos de integración y cohesión social interculturales*” (Bello y Rangel, citados en UNFPA/ PNUD/ONUMUJERES/UNICEF, 2012:16).

Las mujeres afrodescendientes aportan a la demanda de interculturalidad desde la reivindicación de su identidad étnica, reconociéndose más como un grupo étnico que como uno racial, lo que constituye un importante avance conceptual con fuerte contenido político que permite pasar de la lucha contra el racismo a la construcción de una propuesta desde la interculturalidad (PNUD, 2013: 24).

## Interseccionalidad

El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres (AWID, citado en PNUD, 2013: 26).

La interseccionalidad entiende que las mujeres afrodescendientes representan una diversidad dentro de la diversidad porque esta no se agota con ser solo mujer o afrodescendiente y que esas múltiples identidades que nos atraviesan no actúan de manera neutral en nuestra posición social, sino que implican formas de privilegio o

discriminación entrecruzadas. Ocultar esa diversidad al interior de los colectivos es fruto de la esencialización, la cual implica la construcción de un sentido de colectivo, un “nosotras” que homogeniza a quienes forman parte de él (PNUD, 2013:25).

El aplicar un enfoque interseccional no se refiere a la suma de acciones dirigidas a las mujeres con aquellas dirigidas a los pueblos afrodescendientes, por ejemplo, sino de considerar un nuevo sujeto de derechos que ni es solo mujer ni es solo afrodescendiente, sino que es ambas cosas a la vez (PNUD, 2013: 41).

Sin duda han sido de gran relevancia los trabajos de reflexión y los estudios de caso que muestran la necesidad de analizar en un mismo sujeto las dimensiones micro y macrosociales de la desigualdad; de desnaturalizar las categorías, como las de raza, género y clase, para dotarlas de contenidos históricos y contextuales en la diversidad de situaciones en que estas se generan y articulan dinámicamente; de atender los ámbitos estructurales, políticos y simbólicos de la desigualdad.

El aporte de los trabajos sobre interseccionalidad ha sido el de poner en evidencia que la dominación es una formación histórica y que las relaciones sociales están imbricadas en las experiencias concretas que pueden vivirse de muy variadas maneras. El uso del enfoque de interseccionalidad debe ser localizado y contextualizado, distinguiendo analíticamente los niveles y ámbitos de intersección (Pérez, 2019).

# Marco de agendas, convenciones y acuerdos internacionales, regionales y nacionales relativos a los derechos humanos de las mujeres y de los pueblos afrodescendientes

---

Para analizar la situación de las mujeres afrodescendientes y las desigualdades de las que son objeto es necesario revelar las interconexiones entre género, raza, etnia, así como clase social que están detrás de las distintas manifestaciones de discriminación que las afectan.

Panamá ha ratificado una serie de acuerdos internacionales y regionales con la intención de reconocer los derechos de las mujeres y de las personas afrodescendientes.

A continuación, se presenta un resumen de estos acuerdos, marco normativo para las acciones relativas a las mujeres afropanameñas y principales contribuciones para el reconocimiento de derechos.

2020	<b>Compromiso de Santiago</b>	En enero de 2020 los países de América Latina y el Caribe aprobaron el Compromiso de Santiago, que busca acelerar esfuerzos para cumplir la agenda regional de género. Entre los 48 puntos destacan: impulsar sistemas financieros a través de una serie de productos de ahorro y crédito, brindar acompañamiento técnico para el fortalecimiento de emprendimientos productivos de las mujeres y promover políticas para una educación financiera; contabilizar los efectos multiplicadores de impulsar la economía del cuidado en términos de participación laboral de las mujeres; apoyar activamente la participación y movimientos de mujeres, mujeres indígenas, afrodescendientes, en el diseño, implementación y seguimiento de políticas de mitigación y respuesta al cambio climático y promover la protección de los conocimientos tradicionales y ancestrales de las mujeres indígenas y afrodescendientes; reafirmar el papel fundamental de las organizaciones no gubernamentales para asegurar el avance hacia el logro de los objetivos globales y regionales, propiciando las condiciones para la participación de dichas organizaciones, abordando barreras culturales, lingüísticas, e identificando y procurando fuentes de financiamiento.
2016	<b>Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 / ONU (CEPAL)</b>	Aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2016). Dicho instrumento <i>“explicita la necesidad de apoyar el liderazgo de las mujeres afrodescendientes en organizaciones sociales y políticas, impulsando la participación democrática paritaria, el fortalecimiento institucional y las capacidades de incidencia de las organizaciones de la sociedad civil y los movimientos de mujeres y feministas como forma de democratización de la política y las sociedades”</i> (CEPAL y AECID, 2018:11-12).
2015	<b>Agenda 2030 y los 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible / ONU</b>	Revindica la igualdad de género no solo como un derecho humano fundamental, sino como una base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible donde <i>“todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad de género, y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento”</i> (PNUD 2016: 4).
2013	<b>Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (A-68) / OEA</b>	Primer instrumento jurídicamente vinculante que condena la discriminación basada en una multiplicidad de motivos.
	<b>Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69) / OEA</b>	Buscó reafirmar, actualizar y perfeccionar algunas de las nociones consagradas en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de las Naciones Unidas de 1965, como la discriminación en el ámbito privado, discriminación indirecta, discriminación múltiple, entre otras.

2011	<b>Proclamación del Decenio Internacional de los Afrodescendientes 2015-2024) / ONU</b>	Junto con el plan para su concreción, que tiene como lema “reconocimiento, justicia y desarrollo”, sienta las bases para la aprobación de disposiciones legislativas amplias, favoreciendo así acciones en torno a la producción de conocimiento, reconocimiento, respeto a las culturas y el patrimonio de los afrodescendientes, y la implementación de medidas para mejorar el acceso a la educación, la salud, el empleo, etc., de estas culturas (CEPAL y AECID, 2018).
2011	<b>Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban) / ONU</b>	<i>“Se configuró como un importante marco en el proceso de reconocimiento formal por parte de los Estados de los efectos dañinos para los individuos y sociedades del racismo y de la discriminación por motivos de color de la piel y origen étnico. En este contexto, los Gobiernos acordaron su compromiso de luchar contra las discriminaciones de jure y de facto, aplicando a las políticas públicas direccionadas a erradicarlas un enfoque de género que refleje el complejo entramado de estructuras de opresión que generan ausencia de poder, bajo desarrollo de capacidades y bajos grados de autonomía en la vida de las mujeres afrodescendientes”</i> (CEPAL y AECID, 2018:10).
1994	<b>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) / OEA</b>	Primer acuerdo internacional sobre violencia contra las mujeres, adoptado en 1994, donde se define la violencia contra las mujeres, se establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, indicando en su Artículo 9 que la misma “trasciende de todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases”. El Plan de Acción del Decenio de las y los Afrodescendientes en las Américas 2016-2025 de la OEA aprobó la inclusión del enfoque afrodescendiente en la Agenda del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI) reconociendo que la violencia de motivaciones misóginas y racistas expone a la mujer afrodescendiente a mayores niveles de vulnerabilidad (CEPAL y AECID, 2018).
1979	<b>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) / ONU</b>	Considerada la carta internacional de los derechos de la mujer, provee un marco para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y establece que los Estados deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones para garantizar la igualdad de trato de manera que no exista discriminación y se mejore la situación de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados. Sin embargo, ante la persistente discriminación y brechas de desigualdad de género los estados han debido adoptar normas vinculantes para garantizar los derechos de la mujer afrodescendiente, como se ha logrado en el caso de las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, expresando reiteradamente su carácter de vulnerabilidad (Montenegro y Herrera, 2018).
1977	<b>Primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina / CEPAL</b>	Constituye el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región. Se reúne periódicamente para examinar la situación regional de la autonomía y los derechos de las mujeres y plantea recomendaciones de políticas públicas.

1975	<b>Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México) / ONU</b>	Definió un plan de acción global para el logro de los Objetivos del Año Internacional de la Mujer. Pero fue la cuarta Conferencia celebrada en Beijing en 1995 la que marcó un giro en la agenda global sobre igualdad de género al establecer un programa en favor del empoderamiento de la mujer con objetivos y medidas claros para medir el progreso de las mujeres y la igualdad de género en 12 dimensiones.
1965	<b>Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD) / ONU</b>	Define la discriminación racial como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional u étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio [...] de los derechos humanos y libertades fundamentales...”. Los Estados firmantes convienen en condenar el racismo y adoptar medidas para eliminarlo en todas sus formas. Esta Convención planteó por primera vez la necesidad de acciones afirmativas y también estableció el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, órgano de vigilancia que se encarga de supervisar la aplicación de la Convención mediante el examen de los informes presentados por los Estados partes en la Convención.

Fuente: Elaboración propia con base en las agendas, convenciones y acuerdos internacionales y regionales.

El asertivo marco normativo, si bien sienta precedentes para la acción a favor de los derechos de las mujeres afrodescendientes, también enfrenta condiciones globales que lo socavan como fue reiterado durante la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Chile en enero de 2020, donde se aprobó el *Compromiso de Santiago* para acelerar los esfuerzos por la igualdad de género en la región:

En los tres últimos años, el avance de las políticas públicas de género se ha vuelto aún más complejo en contextos en los que se cuestiona el sentido de lo público, el rol del Estado como garante de derechos y la importancia de las políticas públicas y sociales; y en los que los avances en materia de igualdad de género enfrentan serios cuestionamientos y peligros de retrocesos (CEPAL, 2018).

## Normativa nacional

Los instrumentos marco respecto a la población afrodescendiente tienen hitos importantes, derivados algunos del Decreto Ejecutivo N° 124 de 27 de mayo de 2005 que establece la Comisión Especial para la elaboración de un plan de acción que garantice la inclusión de la población afropanameña.

Asimismo, el plan recomendó el establecimiento de un consejo asesor conformado por organizaciones afropanameñas, que en el 2007 se instituye como el Consejo Nacional de la Etnia Negra que colaborará en el desarrollo integral de la cultura afropanameña y velará por que se cumpla con el principio de igualdad de oportunidades al acceso a los servicios públicos (PNUD, 2019:205).

<b>AÑO</b>	<b>PROCLAMACIÓN, LEYES, DECRETOS</b>
2016	Ley 64: crea la Secretaría Nacional para el Desarrollo de los Afropanameños (SENADAP).
2007	Decreto Ejecutivo 116 de 29 de mayo del Ministerio de la Presidencia: crea el Consejo Nacional de la Etnia Negra.
2005	Decreto Ejecutivo 124 del 27 de mayo: crea la Comisión Especial para el establecimiento de una política gubernamental para la inclusión plena de la etnia negra.  Ley 11 del 22 de abril: prohíbe la discriminación laboral y adopta otras medidas.
2002	Ley del 16 de abril: regula el derecho de admisión a los establecimientos públicos y dicta medidas para evitar discriminación.
2000	Ley 9 del 30 de mayo: declara el Día de la Etnia Negra de la República de Panamá.

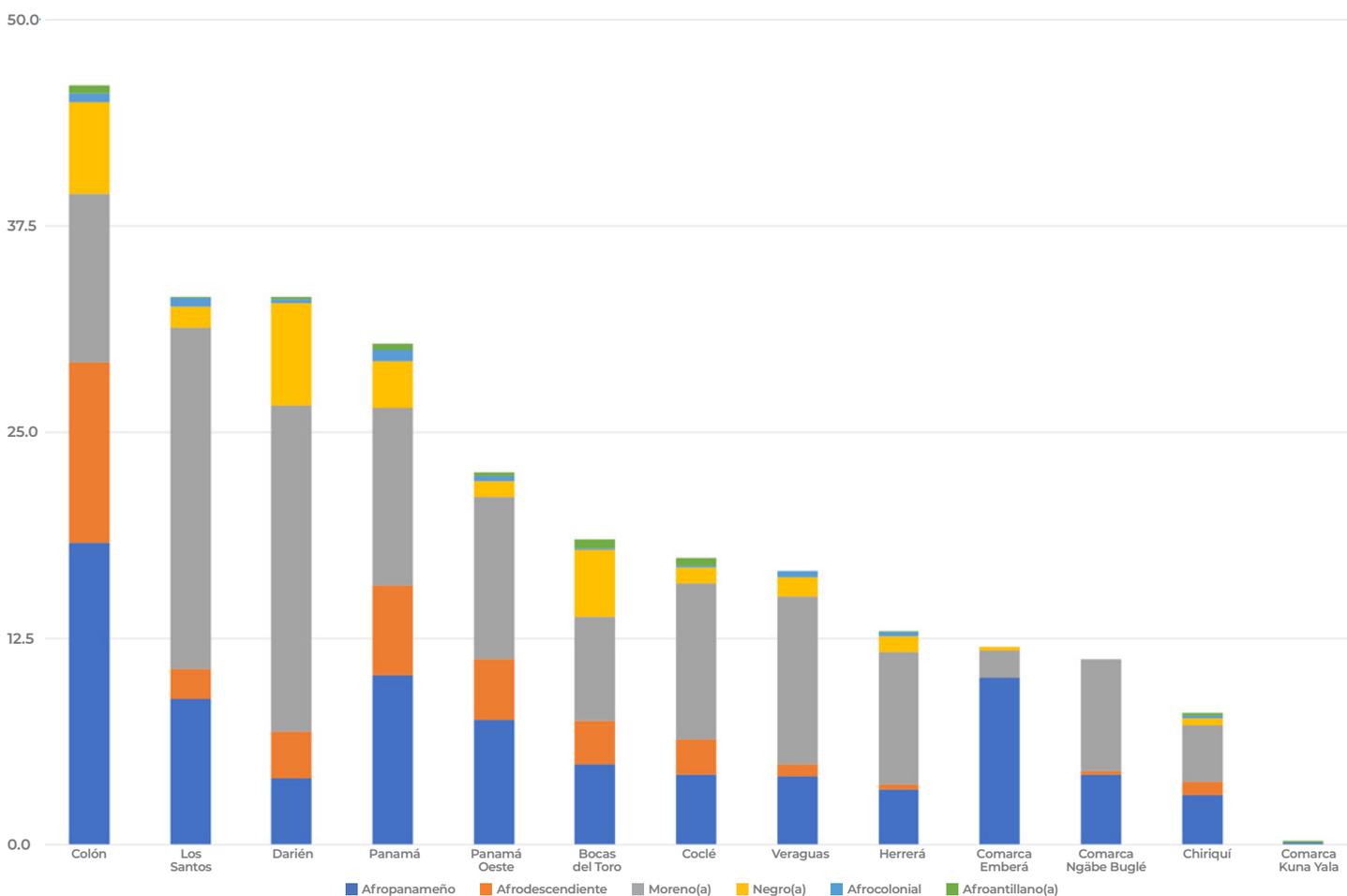
A pesar de la proclamación de algunas leyes y decretos en la última década que buscan avanzar en una mayor inclusión de la población afrodescendiente, eliminar la discriminación étnico-racial y avanzar en su propia institucionalidad, es evidente la insuficiente atención que se ha prestado a la intersección género-étnia, resultando en condiciones de desarrollo desiguales principalmente para las mujeres afrodescendientes e indígenas.

# La mirada desde los datos

Antes de pasar a un análisis específico sobre la situación de las mujeres afropanameñas, se observarán algunos datos de la población afropanameña en general que darán mayor contexto para definir mejor su situación, siempre teniendo en cuenta que estas cifras corresponden únicamente a quienes se autoidentificaron como afrodescendientes en la encuesta.

## Datos generales de la población afrodescendiente

### POBLACIÓN AFROPANAMEÑA. AÑO 2019

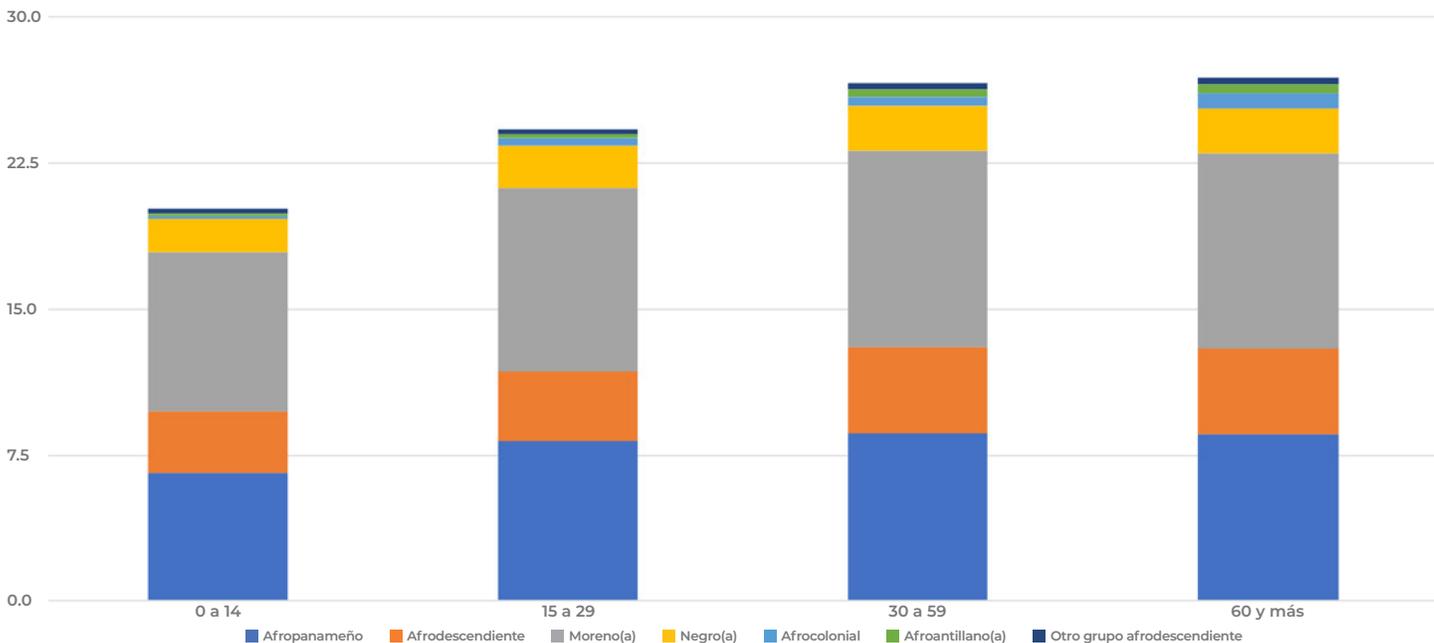


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Panamá cuenta con un 24,3 % de personas que se autodefinen como afrodescendientes. Las provincias de Colón, Los Santos, Darién y Panamá son las que contaron más afrodescendientes y,

entre ellas, el término con el que más se identifican es moreno/a, seguido de afropanameño/a y, en tercer lugar, afrodescendiente.

## POBLACIÓN AFROPANAMEÑA POR GRUPO ETARIO. AÑO 2019

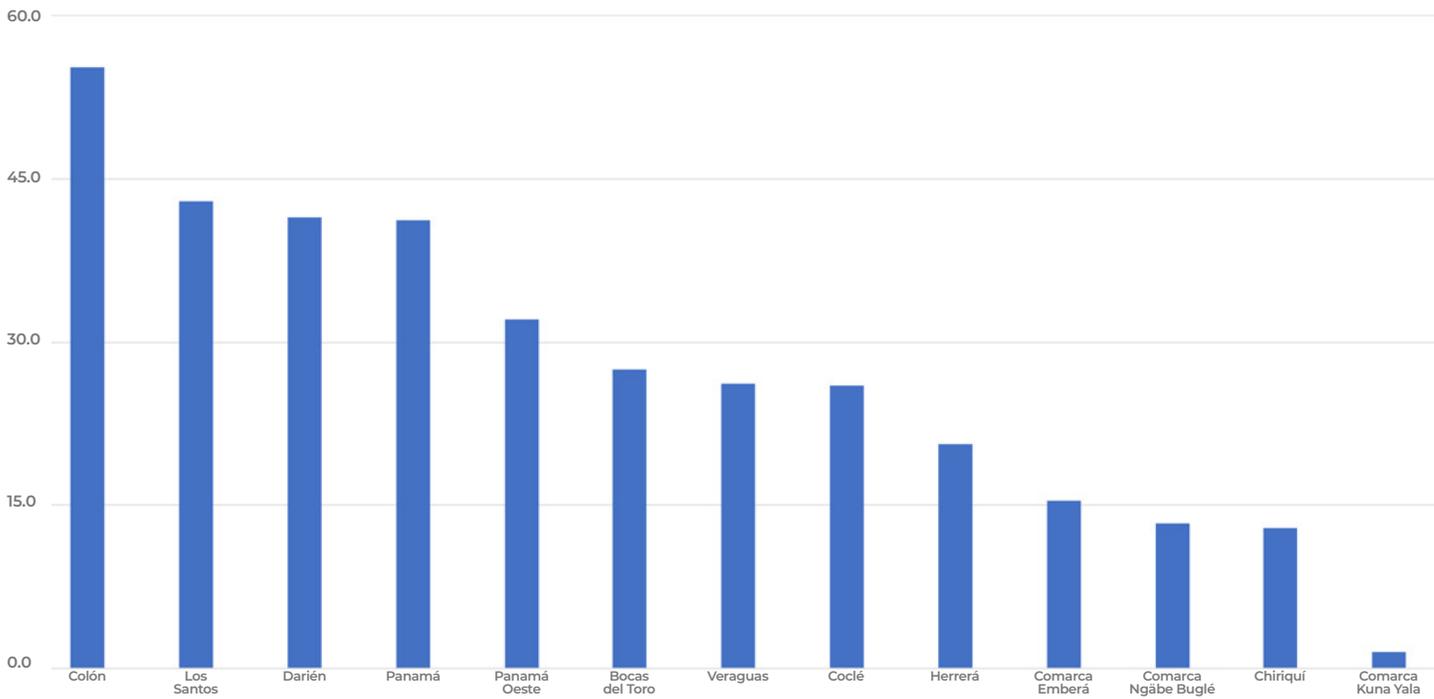


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Respecto a los grupos etarios de la población identificada como afropanameña, hay un balance entre los mismos, notándose un menor porcentaje en el grupo de 0-14 años y uno mayor en el grupo de 60 y más años.

Dentro de los distintos grupos etarios es posible ver que la identificación con el término afropanameño y afrodescendiente aumenta ligeramente al aumentar la edad de la persona.

## PORCENTAJE DE HOGARES CON JEFATURA AFRO. AÑO 2019

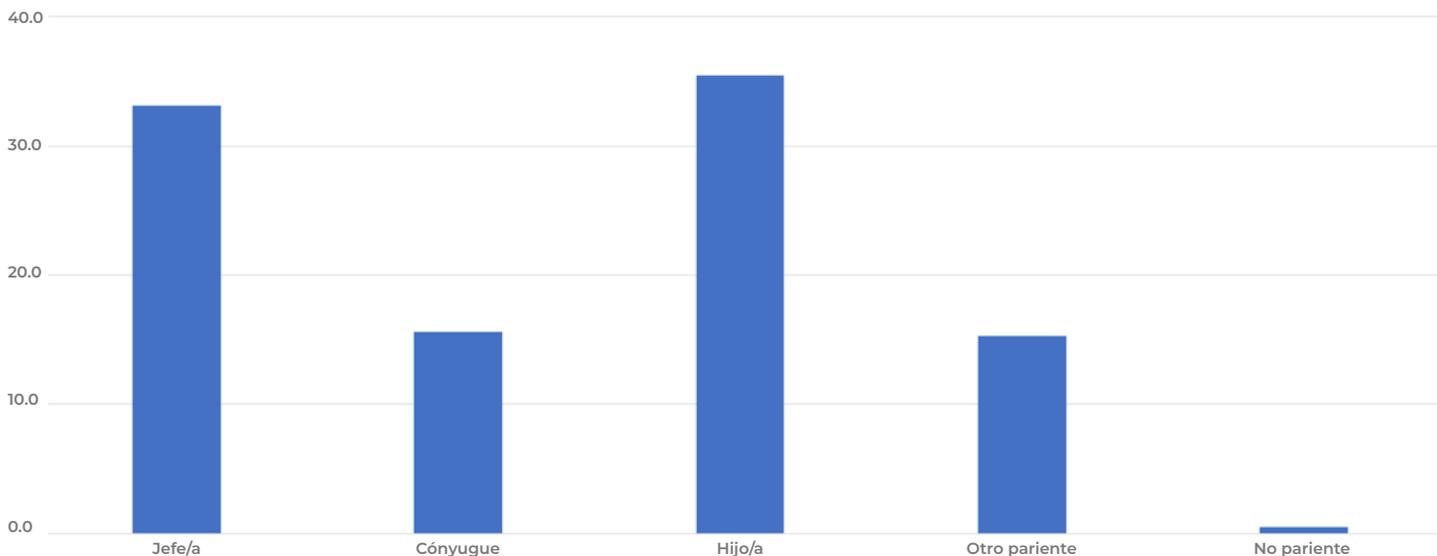


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

En cuanto a los hogares con jefatura afrodescendiente, en Colón sobrepasan el 50 % y en Los

Santos alcanzan 43 %, seguido por Darién y Panamá con 41 %.

### COMPOSICIÓN DEL HOGAR CON JEFATURA AFRODESCENDIENTE. RELACIÓN CON EL JEFE/A. AÑO 2019

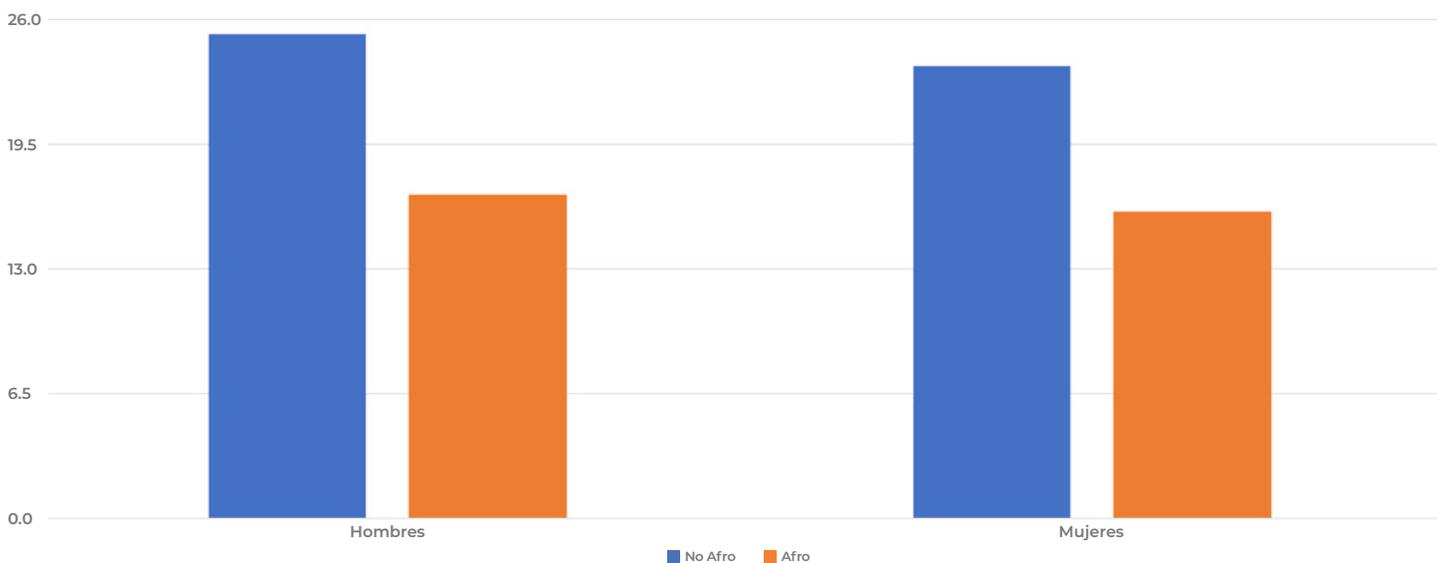


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Los hogares con jefatura afrodescendiente en Panamá se caracterizan por el significativo peso que tiene la fecundidad donde los hijos/as tienen

una mayor proporción en el hogar. Mientras que la presencia del cónyuge es menor y casi con el mismo peso que el de otros parientes.

### POBREZA MULTIDIMENSIONAL SEGÚN CONDICIÓN AFRODESCENDIENTE Y SEXO. AÑO 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Una mirada a la pobreza multidimensional permite ver que hay ligeramente mayor cantidad de hombres afrodescendientes que son pobres multidimensionales que mujeres afrodescendientes pobres multidimensionales, y la población no afrodescendiente presenta un porcentaje más alto de pobreza multidimensional.

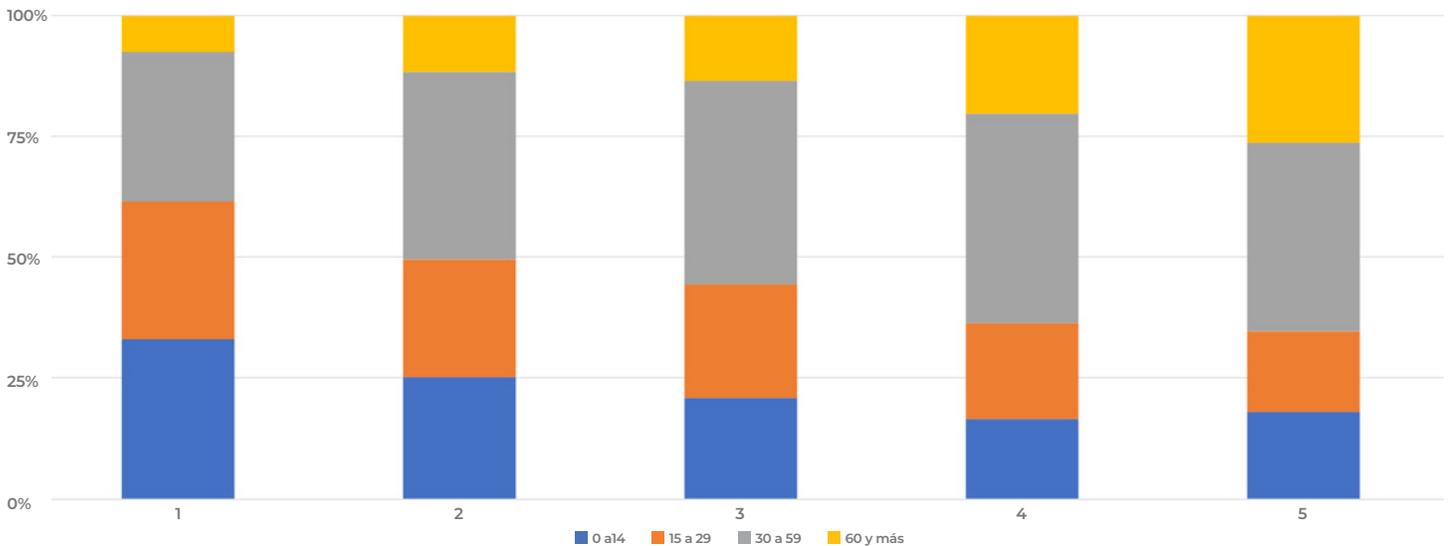
Esto puede ser explicado por el hecho de que la autoidentificación como población afropanameña se concentró más en estratos medios, sensibilizados con esta reivindicación cultural y que poseen un mejor nivel de vida.

## Los datos sobre las mujeres afrodescendientes

Para el análisis de la situación de las mujeres afrodescendientes en Panamá, se separó a la población por nivel de IPM a fin de facilitar el análisis por grupos con características más homogéneas, permitiendo a la vez un análisis de desigualdad. Se construyeron quintiles, es decir,

5 grupos de población, de acuerdo con el Índice de Pobreza Multidimensional de Panamá, donde el quintil 1 representa el grupo más pobre o con mayores carencias en IPM y el quintil 5 el menos pobre o con menos carencias en IPM.

### MUJERES AFROPANAMEÑAS POR GRUPO DE EDAD, SEGÚN QUINTILES DE IPM. AÑO 2019

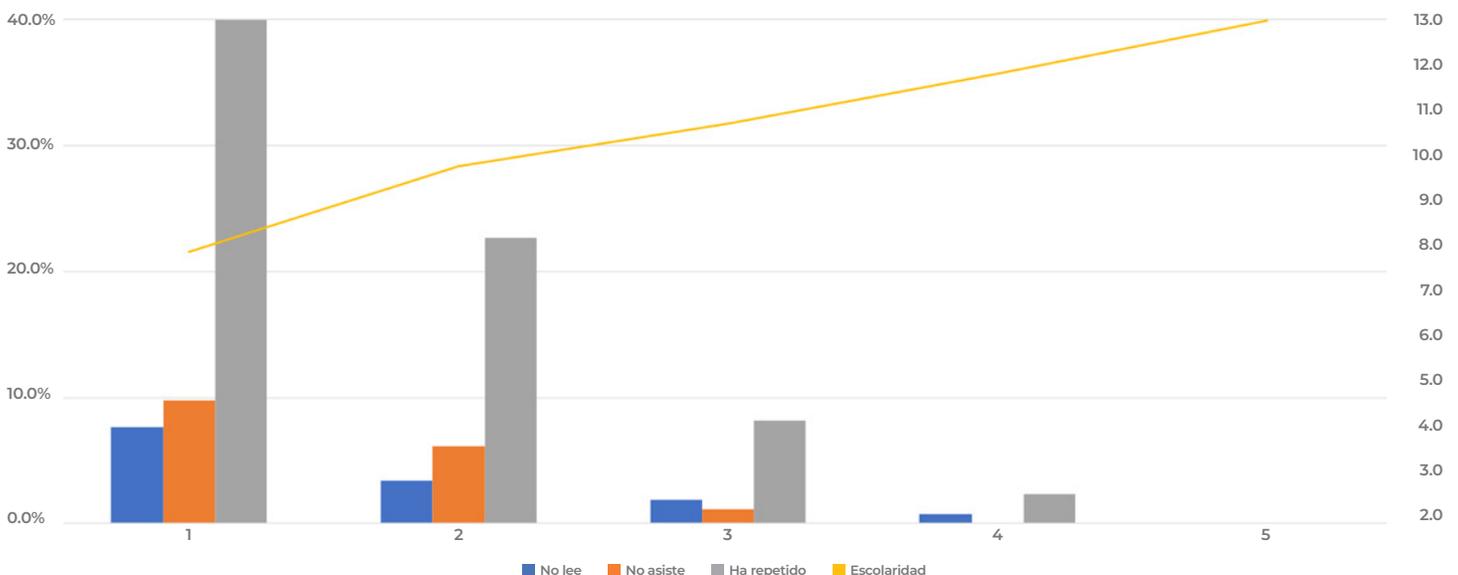


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Sobre los datos de la estructura demográfica de las mujeres afro es importante resaltar la mayor representación en el quintil 1 y 2 de la población más joven, entre 0 y 29 años, que en el Q1 supera

el 60 %; mientras que las adultas mayores se encuentran más representadas en los quintiles 4 y 5. En el Q5 se invierte la relación y más del 60 % son mayores de 30 años.

### SITUACIÓN EDUCATIVA DE MUJERES AFROPANAMEÑAS, SEGÚN QUINTIL IPM. AÑO 2019

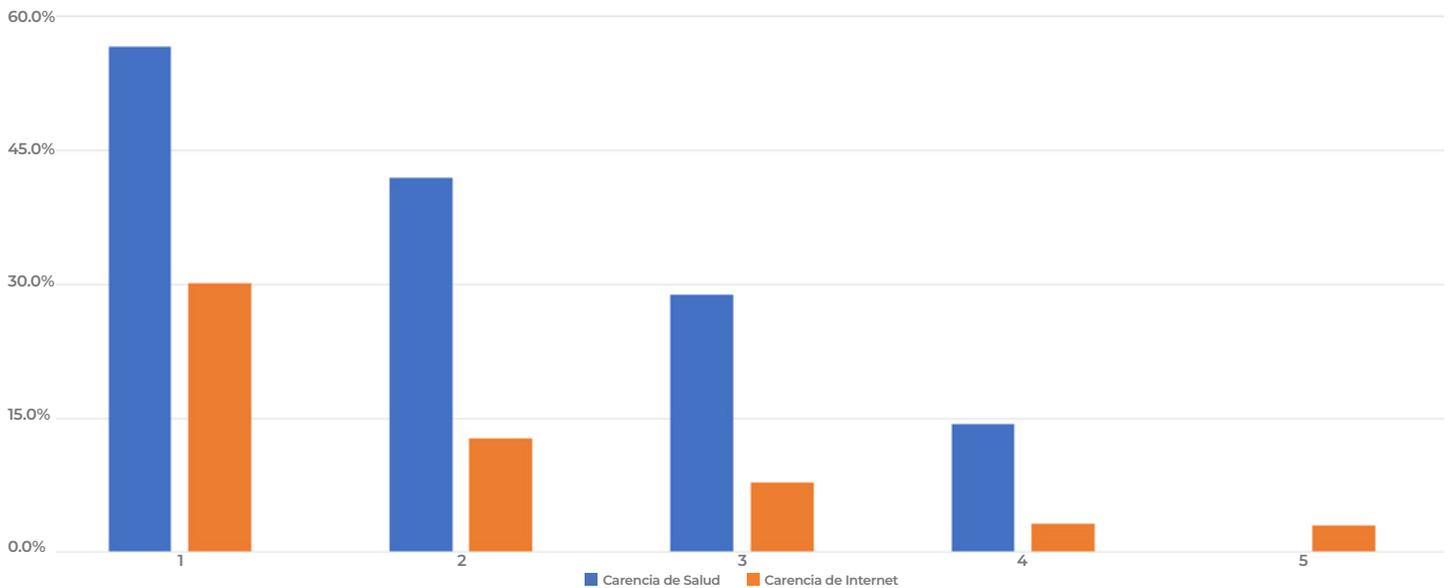


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

La situación educativa de las mujeres afropanameñas también muestra altos niveles de desigualdad entre quintiles. Se evidencian altos niveles de repitencia escolar, especialmente para aquellas en los quintiles 1 y 2, alcanzando 40 % y 23 % respectivamente. Estas mismas mujeres de los quintiles 1 y 2 presentan niveles

de analfabetismo de 7 % y 3,4% y no asisten a la escuela el 9,8 % y el 6 % de la población en edad escolar respectivamente. Los años de escolaridad también manifiestan una tendencia creciente entre quintiles: en el Q1 el promedio de años de educación es de 7,9, contra 13 en el Q5.

### MUJERES AFRODESCIENTES Y NIVEL DE CARENCIAS, SEGÚN QUINTIL IPM. AÑO 2019

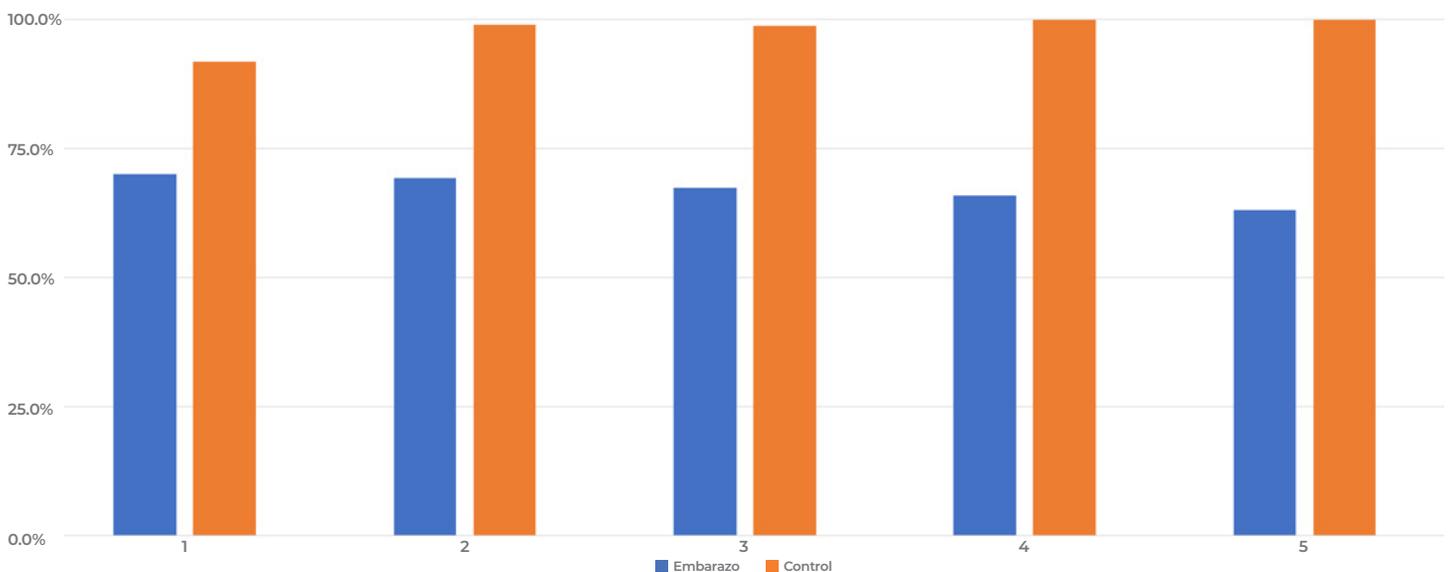


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

El acceso a servicios de salud e internet también presenta desigualdades entre quintiles. En el quintil 1 las mujeres que registran carencia de salud alcanzan el 57 % y en el quintil 2, el

42 %. Solo aquellas mujeres en el quintil 5 no presentan carencias de salud. En cuanto al internet, el 30 % de las mujeres en el quintil 1 no cuenta con acceso al internet, y en el quintil 2 son el 13 %.

### MUJERES AFROPANAMEÑAS: EMBARAZO Y CONTROL, SEGÚN QUINTIL DE IPM. AÑO 2019

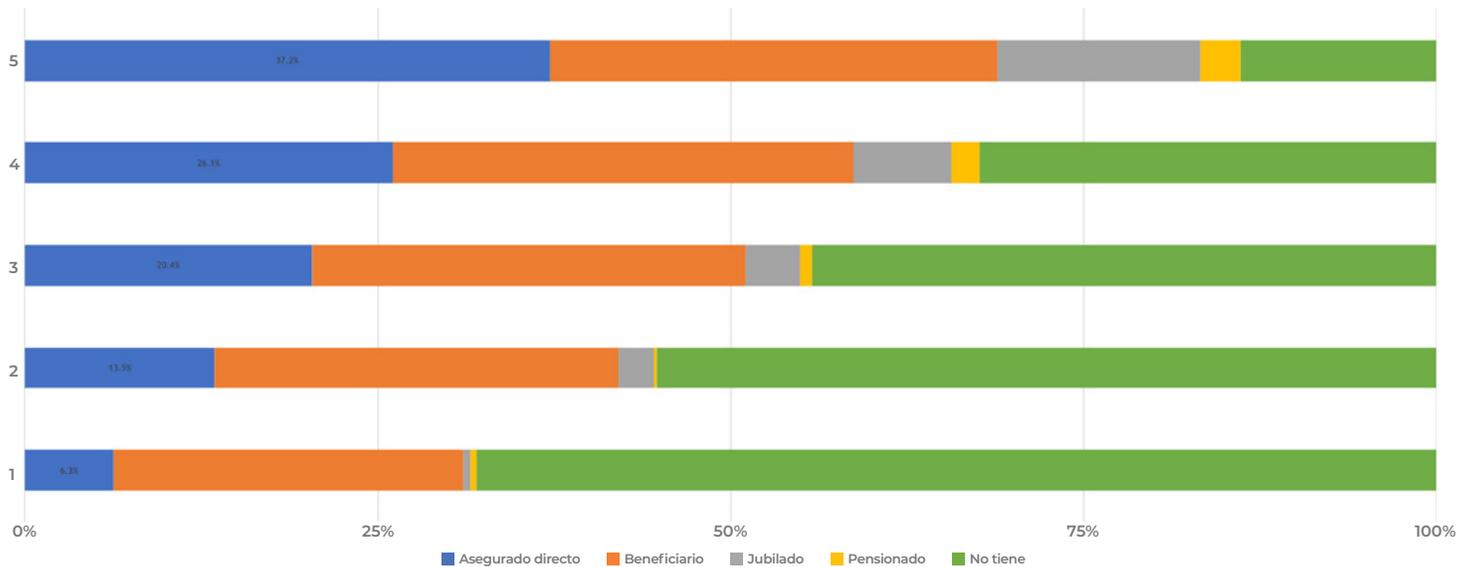


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

La condición de haber estado alguna vez embarazada está presente de manera similar entre quintiles, indicando que es un evento que sucede en la vida de la mayoría de las mujeres y que va del 63 % para las mujeres en el quintil 5

al 70 % en las del quintil 1. Sin embargo, sí hay diferencias en el acceso al control del embarazo, el cual es menor para las mujeres en el quintil 1 principalmente.

### MUJERES AFROPANAMEÑAS POR CATEGORÍA DE SEGURIDAD SOCIAL, SEGÚN QUINTIL IPM. AÑO 2019

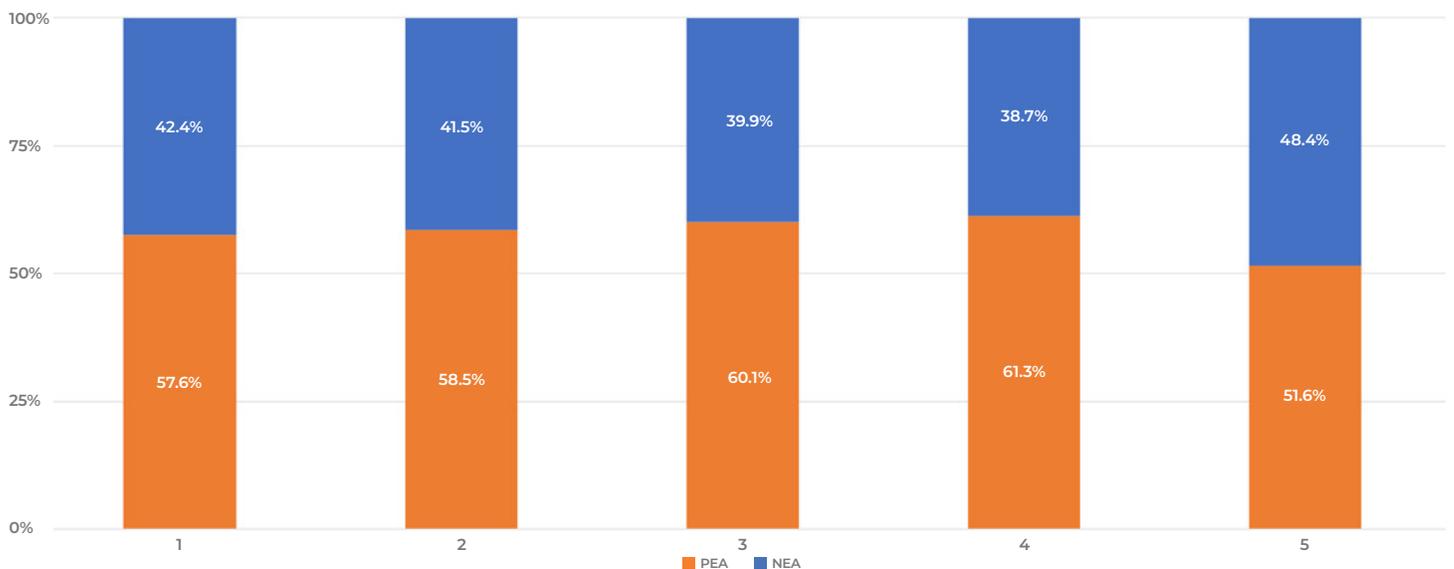


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

En cuanto a la seguridad social, el 68 % y 55 % de las mujeres en los quintiles 1 y 2 respectivamente no cuentan con seguridad social y cuando tienen algún tipo de cobertura es principalmente como beneficiarias. De hecho, solo en el quintil 5 el porcentaje de mujeres que son

aseguradas directas sobrepasa el porcentaje de mujeres beneficiarias, para todos los demás la principal cobertura para las mujeres afro es como beneficiarias. En el quintil 5 la cobertura de seguridad social supera el 85 %.

### MUJERES AFROPANAMEÑAS EN LA PEA, SEGÚN QUINTIL IPM. AÑO 2019

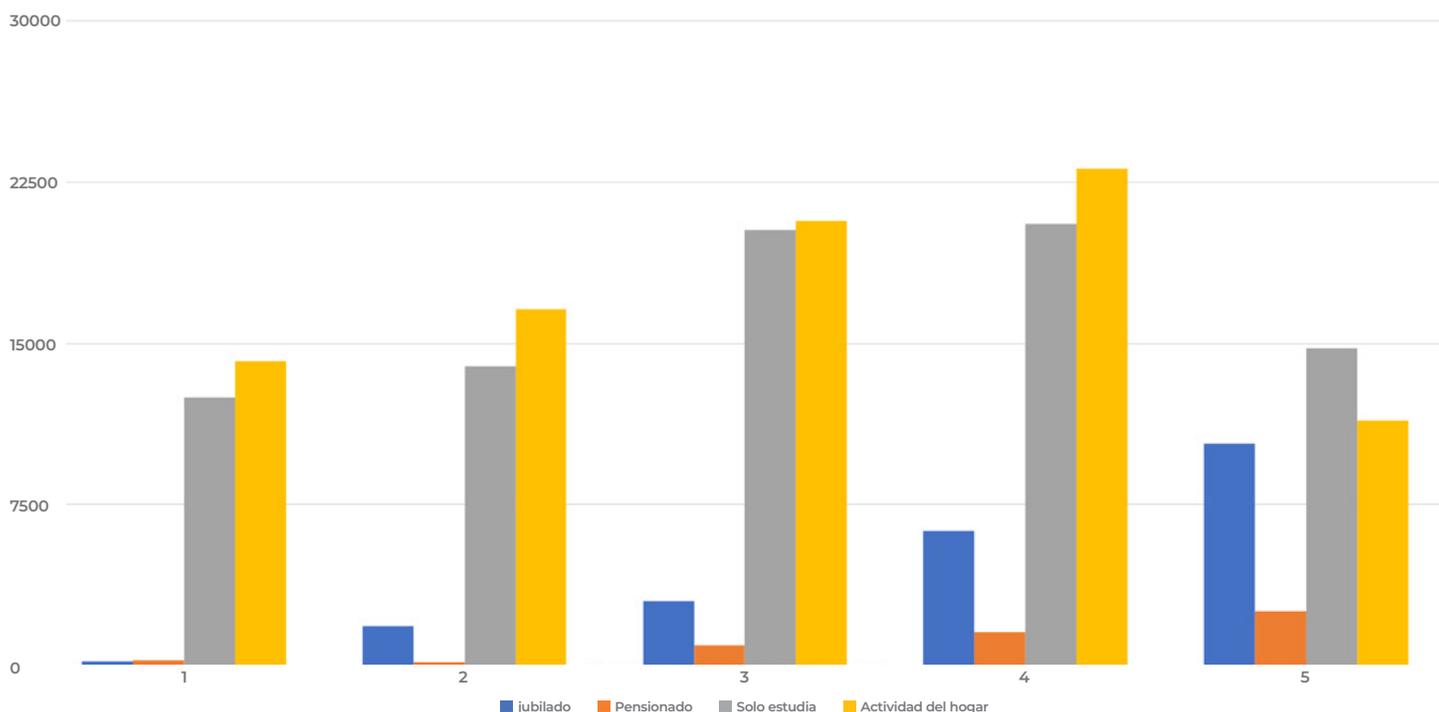


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

La proporción de mujeres afropanameñas en la Población Económicamente Activa (PEA) alcanza el máximo en el quintil 4 con 61,3 % y el mínimo en el quintil 5 con 51,6 %, lo que no dista mucho de la proporción de PEA de todas las mujeres en Panamá que es de 55 %. Respecto a la población No Económicamente Activa (NEA) el mayor porcentaje está en el quintil 5, lo que puede deberse a una mayor cantidad de mujeres pensionadas, jubiladas y estudiantes.

Sin embargo, el quintil 1 tiene el segundo mayor porcentaje de mujeres NEA cuyas razones podrían estar más relacionadas con el peso de las tareas del hogar. Cuando se cruzan estos datos con los de acceso a la seguridad social, se infiere que en los quintiles 1, 2 y 3 la informalidad laboral puede estar alcanzando niveles cercanos o incluso superiores al 50 %, lo que implica altos niveles de precariedad e inseguridad laboral

### MUJERES AFROPANAMEÑAS POR CONDICIÓN DE INACTIVIDAD, SEGÚN QUINTIL DE IPM. AÑO 2019

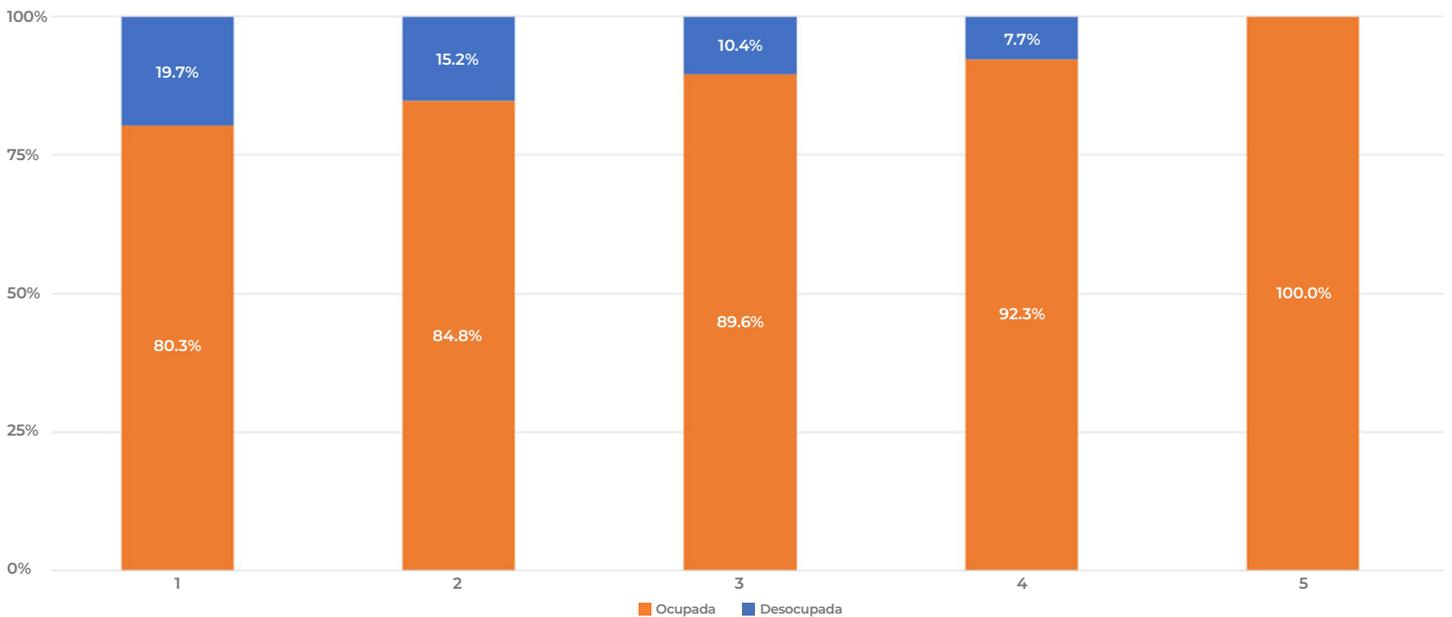


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Al observar las razones detrás de la inactividad es importante mencionar las pocas mujeres que la atribuyen a la jubilación o las pensiones en los quintiles 1 y 2. Por otro lado, queda claro que la principal razón para la inactividad en todos los quintiles excepto el 5 son las actividades del hogar y que estas ganan espacio al disminuir la situación de pobreza”. En el quintil 5 predomina la dedicación a estudiar y el retiro del mercado laboral por jubilación. La mayor dedicación de las mujeres al trabajo reproductivo, debida a la división sexual del trabajo característica de las sociedades patriarcales, constituye

un elemento clave para entender las desigualdades de género en el espacio público, disminuyendo la autonomía de las mujeres, la posibilidad de establecer relaciones más allá de su círculo familiar o comunitario y su potencial de desarrollo personal y profesional.

## MUJERES AFROPANAMEÑAS OCUPADAS, SEGÚN QUINTIL IPM. AÑO 2019

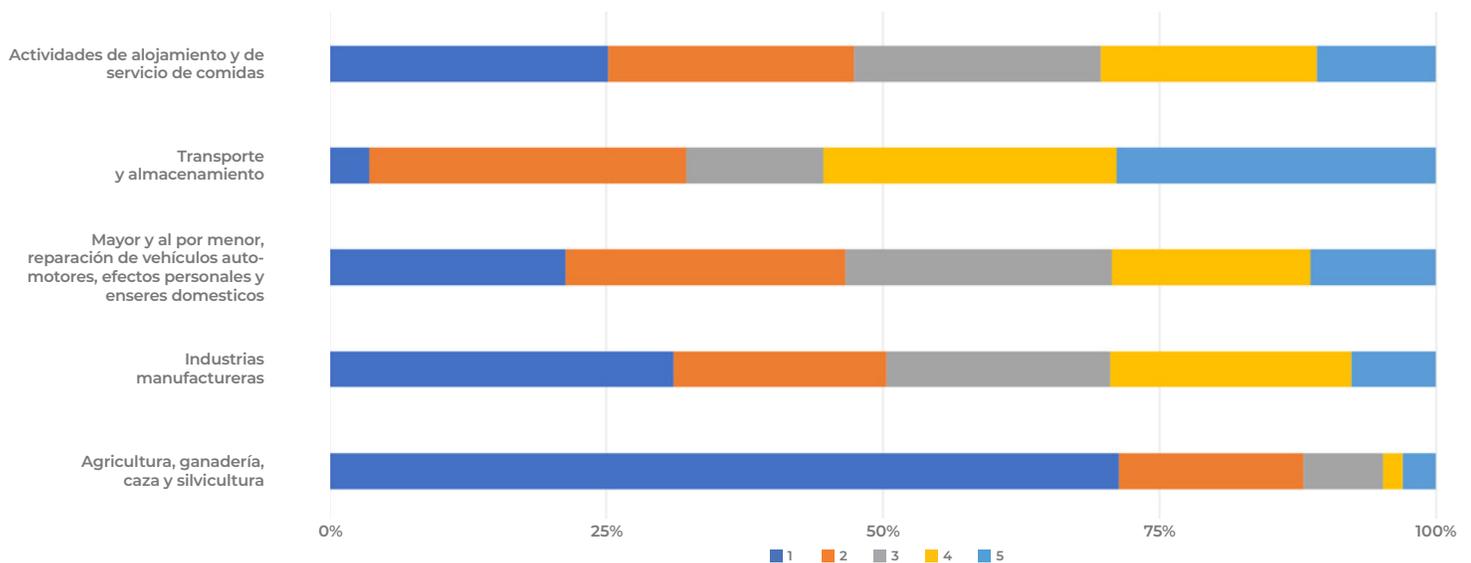


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

En cuanto al desempleo, este alcanza el 20 % en las mujeres afropanameñas del quintil 1 y el 15,2 % en el quintil 2. Es importante contrastar estos datos contra la desocupación promedio para la mujer en Panamá, que es del 8,8 %, marcando

claramente que la mujer afrodescendiente tiene mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo. Los quintiles más altos presentan menor nivel de desempleo.

## MUJERES AFROPANAMEÑAS POR RAMA DE ACTIVIDAD PRINCIPAL, SEGÚN IPM. AÑO 2019

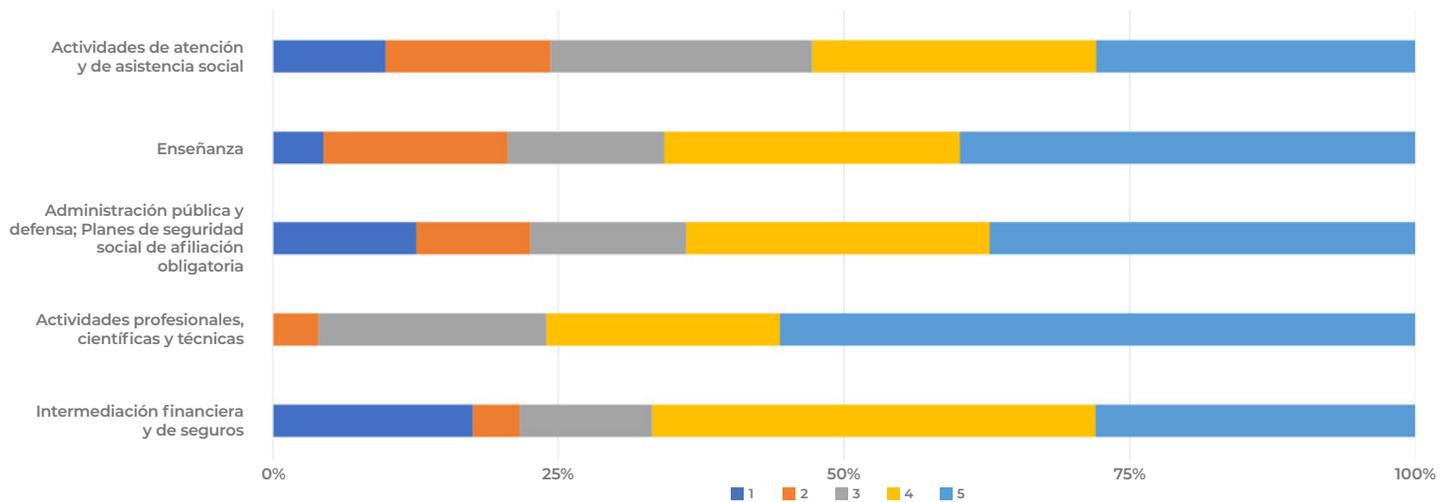


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Sobre las actividades principales, se observa que las mujeres en el quintil 1 se dedican principalmente a la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, seguido por ocupaciones en las industrias manufactureras, y por actividades de

alojamiento y de servicio de comidas. Todas estas ocupaciones se caracterizan por los ingresos precarios que generan y los elevados niveles de informalidad que presentan.

## MUJERES AFROPANAMEÑAS POR RAMA DE ACTIVIDAD PRINCIPAL, SEGÚN IPM. AÑO 2019

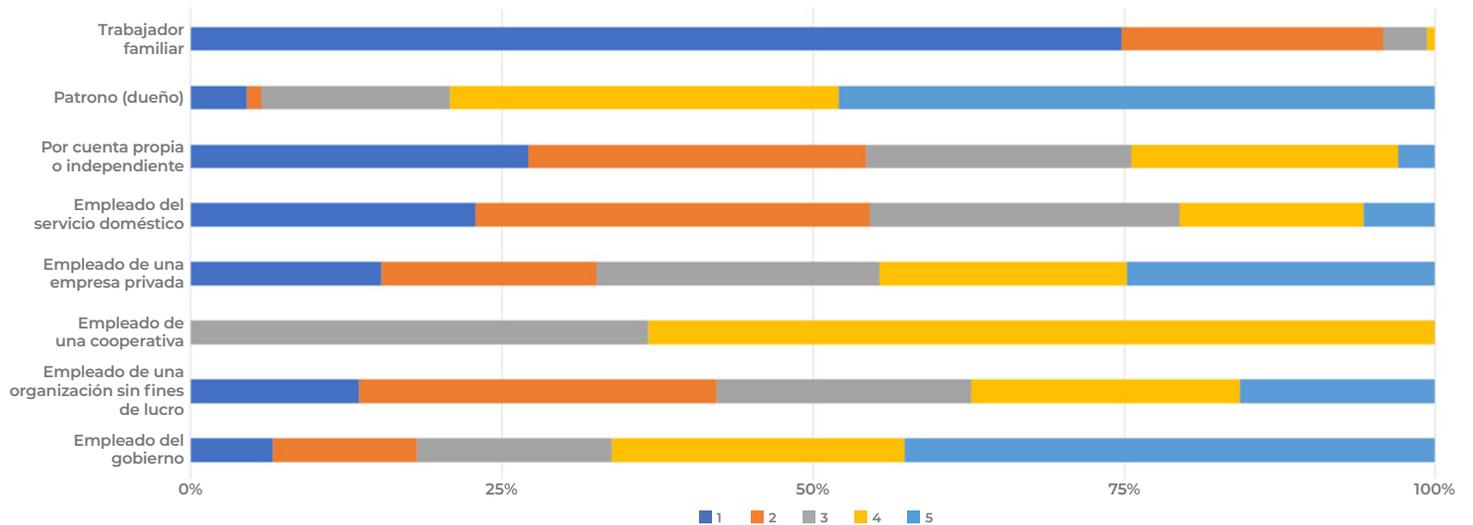


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Una revisión de las actividades que requieren mayor calificación permite observar que son las mujeres en los quintiles 4 y 5 las que mayormente

se ocupan en ellas a la vez que hay escasa representación de aquellas en los quintiles 1 y 2.

## MUJERES AFROPANAMEÑAS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, SEGÚN QUINTIL DE IPM. AÑO 2019

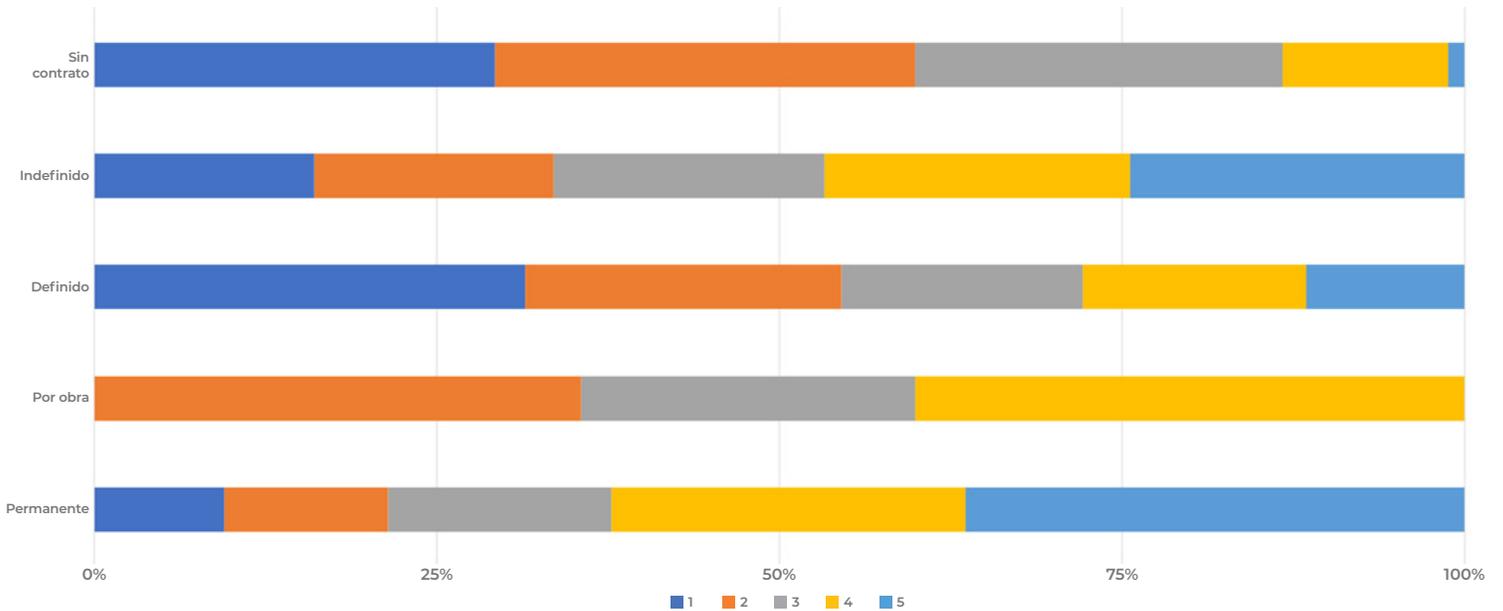


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

En cuanto a la categoría ocupacional, las actividades de trabajadora de empresa familiar, servicio doméstico y por cuenta propia o independiente tienen un mayor peso en los quintiles 1.

y 2 mientras que se observa una tendencia de mayor formalidad hacia el 5 en las categorías de empleada pública o privada y empleadora

## MUJERES AFROPANAMEÑAS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO, SEGÚN QUINTIL DE IPM. AÑO 2019

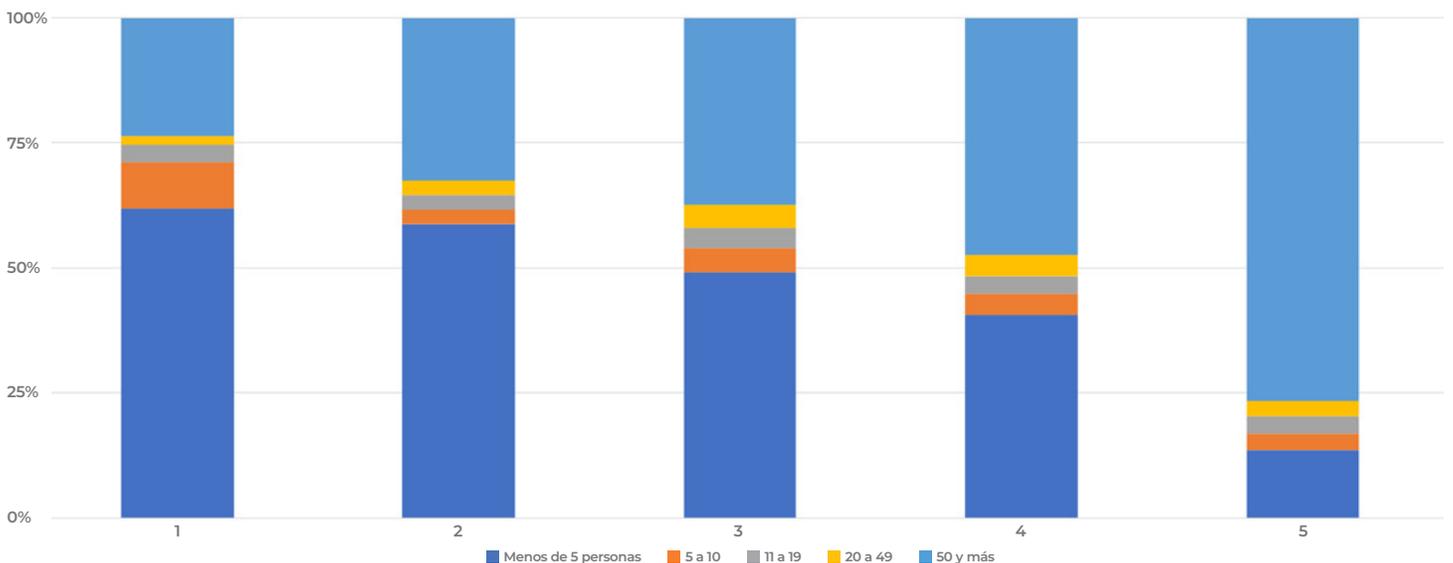


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

En los quintiles 1 y 2 también predominan las mujeres que trabajan en peores condiciones. Al cruzar los datos de IPM con tipos de contratación, se observa una situación de mayor informalidad

en esos quintiles con mayores carencias asociadas a la pobreza multidimensional. Las mejores condiciones laborales se reservan principalmente a las mujeres de los quintiles 4 y 5.

## MUJERES AFROPANAMEÑAS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA, SEGÚN QUINTIL DE IPM. AÑO 2019

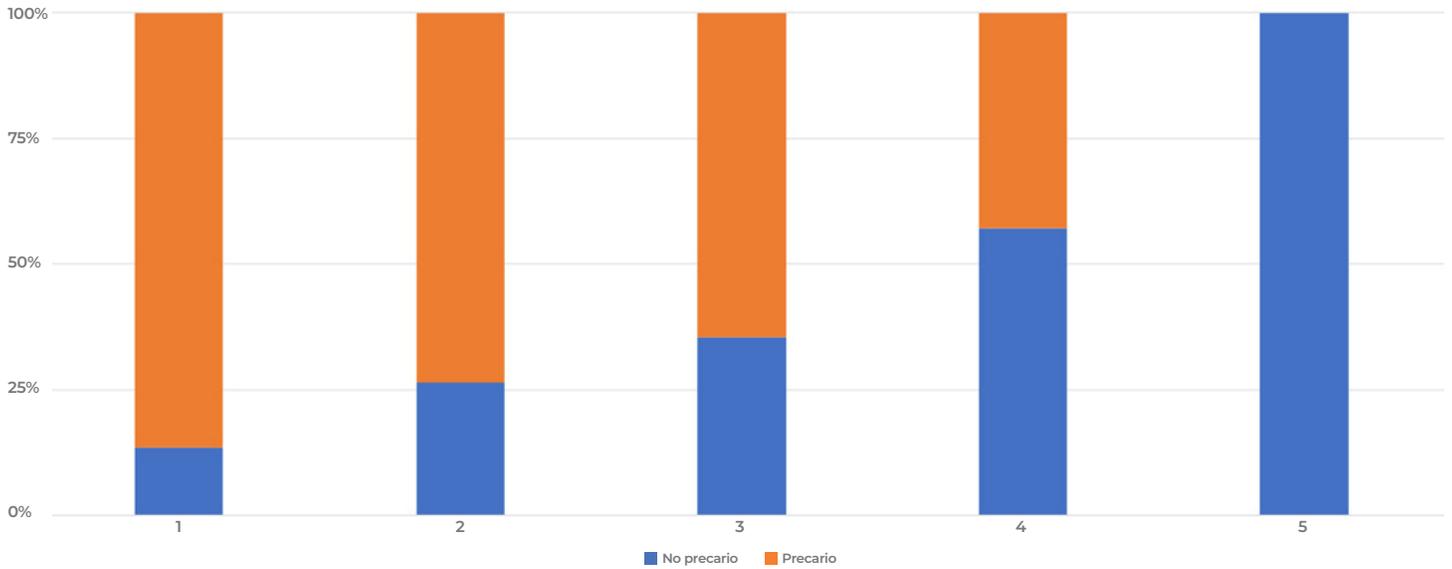


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Es posible hacerse una idea de la solidez y trayectoria de la empresa en la que se insertan las mujeres afropanameñas y, en este caso, nuevamente se observa que aquellas en los quintiles 1 y 2

se insertan en empresas más pequeñas y posiblemente más frágiles, mientras que las mujeres en el quintil 4 y 5 tiene una mayor representación en empresas más grandes.

## MUJERES AFROPANAMEÑAS POR PRECARIEDAD DEL EMPLEO, SEGÚN QUINTIL DE IPM. AÑO 2019

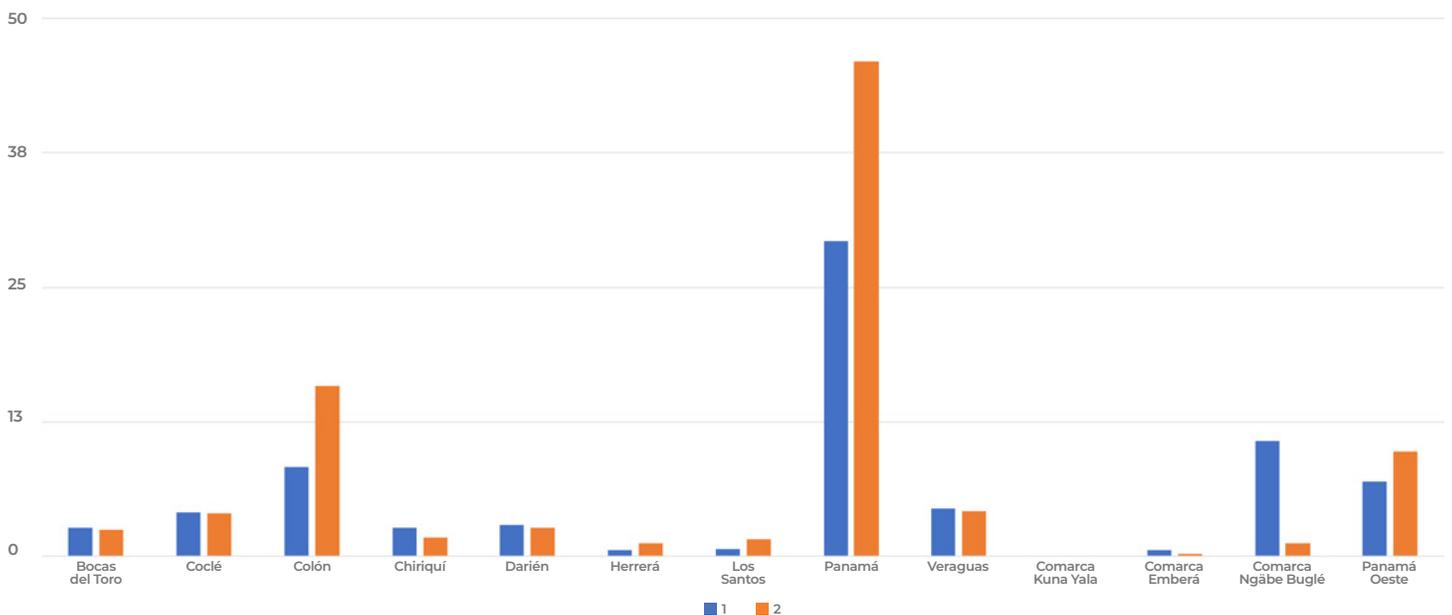


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

La gráfica sobre la precariedad del empleo resume condiciones como ser empleada sin contrato escrito o que no paga seguro social, empleada doméstica sin seguro social, trabajadora por cuenta propia sin seguro social (a excepción de agricultores, gerentes, administradores y profesionales), o trabajadora por cuenta

propia en la agricultura sin ingreso independiente y que produce para su autoconsumo. Los resultados muestran una marcada diferenciación entre los quintiles 1, 2 y 3, en los que predomina ampliamente el empleo precario y los quintiles 4 y 5 que tienen una mayor representación de empleos no precarios.

## MUJERES AFROPANAMEÑAS POR PROVINCIA Y COMARCA, QUINTILES 1 Y 2 DE IPM. AÑO 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (marzo 2019). Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Los datos aquí presentados, donde se cruza la pobreza multidimensional con otras variables, han permitido observar, por un lado, la mayor vulnerabilidad social y económica de las mujeres afrodescendientes concentradas en los quintiles 1 y 2 principalmente, con menores coberturas de educación, desigualdad en el acceso a salud y a otros servicios. Es en las provincias de Panamá, Colón y Panamá Oeste donde residen principalmente mujeres afropanameñas que acumulan múltiples carencias, lo cual tiene un impacto en el lugar que ellas ocupan en el mercado de trabajo como se ha podido observar en esta primera parte. Esta situación les impide desarrollar habilidades suficientes para conseguir condiciones de trabajo decente, limitando en el futuro la acumulación de recursos y su movilidad social.

Por otro lado, también es evidente la gran desigualdad entre mujeres afrodescendientes pertenecientes a los quintiles 1, 2 y 3 y aquellas en los quintiles 4 y 5. Estas últimas alcanzan mejores indicadores educativos, un mayor nivel de ocupación, mejores condiciones de trabajo y profesiones especializadas, además de una mayor cobertura de protección social que incluye jubilaciones. De esta manera estas mujeres, a pesar de las discriminaciones múltiples de las que son objeto, han tenido una trayectoria familiar y educativa muy distinta a las mujeres de los quintiles más bajos, logrando superar barreras para alcanzar una mayor movilidad social.

Este análisis también arrojó algunas pistas sobre la identidad de las mujeres afropanameñas. Los datos indican la gran diversidad que las rodea, no solo en cuanto a algunos indicadores socioeconómicos, sino también en el aspecto geográfico y cultural. Es así que pocas se autoidentificaron como afrodescendientes y muchas menos como negras, siendo más utilizado el término morena, seguido por afrocolonial.

Al final, estos aspectos socioeconómicos, culturales y geográficos contribuyen a enriquecer el mosaico que conforman las mujeres afropanameñas y deben ser tomados en cuenta al momento de definir acciones que las involucren.

En la segunda parte podemos entender mejor esta diversidad y estas desigualdades, contadas por las propias protagonistas.





# SEGUNDA PARTE

---



# El espacio doméstico

Una mirada a la vida de las mujeres afrodescendientes en Panamá

El espacio doméstico constituye el mayor soporte racional, emocional y económico con el que cuentan las mujeres afrodescendientes pobres<sup>7</sup>. La jefatura de hogar femenina, una constante en las comunidades, confiere a las mujeres un aval comunitario importante, las distingue como trabajadoras, responsables, luchadoras y valientes.

La condición de jefas de hogar habitando junto a sus hijos e hijas, sus nietos/as e incluso bisnietos/as estaba bastante generalizada entre las mujeres participantes del diagnóstico y está basada en un conjunto de valores y prácticas, por las que no se alude a expectativas respecto a la provisión de los hombres, no se consideran víctimas de ellos ni se sienten sometidas, lo que difiere en mucho cuando se habla de dicho tipo de familias en Panamá, pero pone de manifiesto la necesidad de trabajar en nuevas masculinidades con énfasis en lograr una mayor redistribución del cuidado. En estos casos, la mujer jefa del hogar tiene menos oportunidades de participación en el mercado de trabajo a causa del tiempo dedicado al cuidado y otras tareas reproductivas, así como limitaciones para mejorar las condiciones de bienestar social y económico.

Las mujeres de los grupos focales en Bocas del Toro indicaron que los hombres no pueden sostenerlas y que son tan agredidos socialmente como ellas. En estas condiciones, reconocen la inestabilidad y poca confianza que deviene de los hombres pobres, y no les exigen más.

En Darién ocurre algo similar. Las mujeres participantes en el estudio indicaron que los hombres están poco presentes en la crianza de sus hijos/as, y su rol está socialmente caracterizado por proveer “algo” para su mantenimiento, que ni siquiera tiene que ser recurrente. Puede ser la leche, comida, o una medicina en caso de ser necesario. El CINAMU ha tratado que las mujeres recurran a la pensión alimenticia, pero es poco común; ellas alegan que el trámite tarda demasiado y solo genera pleitos y gastos del poco dinero que tienen: *“Si quiere darle a su hijo, que le dé; si no, yo puedo sola”*. GF Darién. *“Él me ayuda cuando puede, pero ¿de dónde saca?”*. *“A veces me voy a pescar yo sola o a recoger conchas para vender, mi mamá vende chances, y nos vamos ayudando”*. *“No le tenemos miedo al trabajo, sabemos trabajar y nos ayudamos”*. GF Darién.

<sup>7</sup> El trabajo de campo no permitía una revisión exhaustiva del contexto familiar de las mujeres afropanameñas, sin embargo, los datos al respecto permiten señalar que a lo interno de los grupos domésticos hay diferentes formas de relación, desencuentro de generaciones, de género, entre otras, que parecieran señalar que las individualidades no quedan necesariamente subsumidas a la identidad del colectivo familiar.



Foto de Suad Kamardeen en Unsplash

*“Mejor sola que mal acompañada”. “Él tiene más problemas que yo, que siga su camino”. “Yo ya estuve casada, enviudé muy joven, vivo con mis hijas y nietos, y no quiero un hombre cerca”. “Las mujeres con hombres envejecen, se maltratan mucho”. GF Darién.*

En otros casos, si bien están unidas a un hombre, este pasa gran parte del tiempo ausente porque migra para trabajar, porque es policía y rota de lugar, o porque ha adquirido una nueva pareja, lo que las obliga a llevar solas la carga del hogar.

Mientras que entre ellas establecen una red de solidaridad e igualdad tanto en las tareas como en los beneficios económicos que como grupo obtengan. Una participante en Darién señalaba que iría a la universidad el siguiente año cuando su tía se graduara. Mientras tanto, ella se quedaba con su hijo y ayudaba en la casa.

Era recurrente escuchar acerca de las tareas domésticas compartidas, la búsqueda de ingresos y las abuelas que cuidan de los nietos.

Esta forma de organización es ponderada socialmente, asignándole a la madre una gran valoración social y una forma de resistencia a los embates de la pobreza de la que participan todos, evidenciando una marcada división de roles de género que desde temprana edad se manifiesta en la carga de cuidados que se asigna a las jóvenes dentro del hogar. Esta situación también es vivida por las mujeres profesionales y destacadas que participaron del estudio.

*“... el hecho de no tener las mismas oportunidades que tenían mis hermanos, yo tenía toda la responsabilidad de cuidar a mis hermanos y aprender a lavar... esa desigualdad te impulsa fíjate, yo fui la única en mi casa que tuvo beca por mis notas... y además de estar ocupada en la casa, también en la parroquia, y toda la vida estudié con beca y esa desigualdad, entonces, siento que eso es lo que impulsa”.*

En ellas se muestra también una convocatoria constante desde las infancias a ayudar a otras personas, incentivadas primero dentro del nicho

familiar, luego por las experiencias de sus profesiones y, en varios casos, por el activismo en que participan. La definición de lo femenino como proclive a las emociones (amor, bondad, sacrificio, generosidad, comprensión, ayuda) está tan interiorizada que nadie la cuestionó, sino que fue motivo de distinción frente a otros grupos sociales.

En el caso de las mujeres con mayor escolaridad e ingresos, la jefatura de hogar femenina también está presente. En la mayoría de los casos, las condiciones propias hicieron posibles las separaciones o divorcios de las parejas asumiendo la tutela de sus hijos e hijas y, en la mayoría de los casos, la expareja ha asumido la responsabilidad con las y los hijos, emocional y económicamente; sugiriendo así modelos de relaciones de género más igualitarias cuando son mayores los recursos de las personas adultas involucradas.

Algunas de las mujeres ahora solas estarían interesadas en una nueva relación, pero no les preocupa mayormente: “Solo si es algo bueno, si no, no”. Otras no tienen hijos ni pareja y no indicaron interés al respecto. Están dedicadas a su desarrollo profesional o económico. Hablan con agrado de sus relaciones amicales, diversiones propias y actividades dentro de las iglesias a las que asisten.

Colocadas en una situación poco común para la mayoría de las mujeres afropanameñas, sus recorridos siguen mostrando un esfuerzo consciente y constante que supera la división entre lo público y lo privado para redefinir el rol de las mujeres afro en la sociedad panameña, destacando los caminos hacia su autonomía.

## La educación

El ascenso social de las poblaciones afrodescendientes, afroantillana y afrocolonial va ligado a nuevos espacios de los que se apropian.

Colegios, barrios de clase media y nuevas barriadas, ámbitos laborales y muestras de distinciones (carros, objetos de lujo, vestimentas, presencia en los noticieros, puestos directivos gubernamentales, etc.) fueron nuevos modos de habitar la ciudad por parte de la población afropanameña frente a las clases blancas de altos ingresos.

En este sentido, las escuelas ocuparon un papel relevante en la preparación de sus estudiantes para el ejercicio de las posiciones de poder. La información obtenida muestra la lucha y el esfuerzo

que ha significado para las mujeres afropanameñas la elección escolar, la trayectoria educativa y el acceso a niveles directivos. Pero de igual manera, es claro que las trayectorias familiares y educativas de las mujeres pobres y en extrema pobreza no les permitieron la movilidad social.

En el marco de este trabajo, se esboza lo que significó para las mujeres afropanameñas su inserción en los ámbitos de familias blancas de ingresos medios y altos y la lucha por los privilegios en un contexto marcado por el racismo.

## Educación de las mujeres de clase media y alta

La construcción de un nuevo estatus social para los hijos e hijas basado en la preparación académica ha sido vista como la gran varita mágica para salir adelante y trascender la discriminación existente. Las mujeres de clase media expresan la discriminación que vivieron al ingresar en las escuelas de la ex Zona del Canal, o bien en colegios particulares liderados por iglesias protestantes (metodistas y episcopales) de las cuales sus familias eran participantes.

Las jóvenes urbanas entraban a dichos colegios con una trayectoria familiar de estudio y mucho esfuerzo. En los colegios donde estudiaron no solo adquirirían conocimiento, sino que internalizaron valores y una construcción social del cuerpo, su cuerpo.

*“Nos trataban de manera diferente”. “No puedes venir con trenzas, no puedes peinarte así”. “No era la trenza, era el tipo de trenza que como negra usaba”. “Estar peinada tenía que ver con el pelo liso y cómo se amolda; yo le pedí a mi mamá que me alisara el cabello y estaba en la primaria, era muy fuerte el rechazo, era la única con el cabello así”. “En la escuela me discriminaban por mi color, era la única negra”. “Las compañeras se juntaban conmigo porque era la mejor alumna, pero para sus fiestas no me invitaban”.*

La planta de docentes, religiosos o no, también asumía posiciones. En la primaria los y las docentes se constituyen en héroes y heroínas y la distancia que establecían con las y los estudiantes negros era notoria. Las participantes hicieron énfasis en que el trato era cercano solo para las competencias escolares, ya que ellas ocupaban los primeros lugares y en muchos casos representaban a sus colegios.

Las estudiantes estuvieron en una constante competencia intelectual como un modo de romper el cerco de las determinaciones raciales y de clase que enfrentaron. Las diferencias siempre estaban allí. Al momento de las fiestas, paseos, amistades se activaban con fuerza las diferencias y ellas eran excluidas, *“no se diga para relaciones amorosas”*, mencionaron las mujeres.

Las escuelas en que estudiaron las interpelaban constantemente y en todos los aspectos de la vida misma. Independientemente de que fueran del mismo nivel socioeconómico, en el imaginario de la comunidad educativa siempre eran *“pobres e inferiores”*. Estaban obligadas a demostrar que merecían estar allí y aún más.

La formación educativa para ellas, en especial primaria y secundaria en colegios de clase media alta, se presenta como un entrenamiento para una competencia que se libraría en el futuro, pero en el que tenían que forjarse una posición destacada: *“Ha sido una lucha de mucho esfuerzo; siempre debía ser la mejor”*. *“Me propuse ser la mejor”*.

Las mujeres urbanas de ingresos medios se reconocen deudas de sus familias de origen por estar donde están, por el esfuerzo constante de desafiarlas a ser las mejores, el desarrollo de su inteligencia como prioridad, por proporcionarles una formación sólida en colegios de mucha valoración social, manejo de diferentes idiomas, viajes al extranjero, viviendas propias, que fueron conformando un universo cómodo.

Las entrevistadas poseen trayectorias profesionales destacadas en diferentes ámbitos. En su mayoría comparten los siguientes elementos que definen su perfil laboral: han estado expuestas a la desigualdad desde la infancia, han ido escalando desde abajo, y el ámbito laboral ha sido su oportunidad para luchar por el ascenso social.

La mayoría mencionaron la educación como uno de los factores más importantes para llegar a quienes son hoy. Casi todas han continuado estudiando y lo seguirán haciendo; muchas de ellas lo han hecho becas.

Hoy en día, las jóvenes estudian en universidades particulares y aquellas que trabajan ocupan cargos importantes en empresas transnacionales, son académicas, médicas con altos niveles de especialización, científicas sociales, empresarias, y todas tienen autonomía económica.

La eficacia de la educación en la incorporación de ellas a los saberes y códigos culturales de la elite ilustrada generó una promesa de ascenso y cimentó la creencia en el orden meritocrático de la sociedad, que se reflejará en su poca participación en iniciativas colectivas y una gran ponderación de lo individual y familiar.

## Educación de las mujeres en situación de pobreza y extrema pobreza

La sobrevivencia y el trabajo han estado de la mano en la vida de las mujeres de Darién y Bocas del Toro que participaron en el estudio. En varios de los grupos focales, las mujeres expresaron su distancia con la educación formal debido a la ausencia de establecimientos educativos en las poblaciones que habitan, y al costo que educarlas les suponía a sus familias de origen; lo que indiscutiblemente mostró el papel que el limitado acceso a la escuela tiene sobre las posibilidades de mejorar sus situaciones de vida.

Si bien ha existido y existe en Panamá una perspectiva generalizada de la oferta escolar, no es menos cierto que la cultura escolar tiende a ajustarse a las características de la población a la que atiende, produciendo mecanismos de segregación de ciertos grupos.

Si bien ha existido y existe en Panamá una perspectiva generalizada de la oferta escolar, no es menos cierto que la cultura escolar tiende a ajustarse a las características de la población a la que atiende, produciendo mecanismos de segregación de ciertos grupos.

En La Palma, la mayoría de las mujeres terminaron la primaria, a medida que ha pasado el tiempo, algunas lograron terminar la secundaria y unas pocas estudiaron en la universidad.

Las mujeres adultas mayores de Almirante, Bocas del Toro, dan cuenta de la importancia que sus padres provenientes de las Antillas concedían a la educación. Si bien ellos ocupaban posiciones muy bajas en la estructura de la compañía bananera –fuente de empleo en la provincia– valoraban la formación educativa y cultural.

*“Nos decían: ‘no importa si vas a la escuela con un té de hierbas en el estómago, no importa si tus zapatos están rotos, tienes que ir a estudiar’; éramos muy pobres y estudiar era visto como el futuro”. GF Bocas del Toro.*

*“Mrs. Smith era nuestra maestra de inglés, nos recibía en su casa todas las tardes, nos enseñaba buen inglés, valores, la palabra de Dios y a apreciar la música. Era muy rígida. Se encargó de educarnos mientras nuestros papás trabajaban en la compañía”. GF Bocas del Toro.*

*“Nosotras estudiamos hasta donde pudimos, pero tenemos valores, buenas maneras, nos quedamos en casa y nos convertimos en emprendedoras y seguimos adelante”. GF Bocas del Toro.*

En Darién, dadas las limitaciones del área, los padres las mandaban a estudiar a la ciudad de Panamá. Algunas veces se hospedaban con familiares, otras, en casas en donde ayudaban con las tareas domésticas y se les permitía estudiar.

*“Los papás nos mandaban a estudiar a Panamá y regresábamos todos los veranos en el ferry. El viaje duraba 12 horas y nos subíamos a las doce de la noche a la parte de arriba del barco, veíamos las estrellas, jugábamos y éramos felices de volver a casa por tres meses. Todos nos íbamos y regresábamos juntos y los papás nos esperaban”. GF Darién.*

Según relataban las participantes, antes se pensaba que *“Darién solo era una selva habitada por negros. Eso nos lo repetían en la escuela en Panamá. Nos decían que en Darién el fútbol se jugaba con cocos. Nos daba mucha rabia, peleábamos”. “Después, cuando ya hubo escuelas, estábamos juntos negros con indios, para nosotros los indios no eran gente. Ellos [por su parte] no se juntaban con nosotros [los negros] y nos decían no me toques que tiznas”. GF Darién*

El ámbito escolar que describen estuvo compuesto por infantes indígenas y negros. Con la llegada de los interioranos mestizos de tez clara y blanca, ambas poblaciones van a sentir nuevos embates de la discriminación racial y del racismo. La competencia por los recursos sería muy desigual. Los interioranos de Los Santos y Herrera en un inicio, luego los de Veraguas, contaban con relaciones y el aval dentro de los gobiernos por lo que sus necesidades van a cobrar mayor importancia. Implementan la llamada cultura del potrero (Heckadon-Moreno, 2009) y la segregación en la provincia.

A continuación, varios de los argumentos de las mujeres al respecto:

*“La Palma, cabecera, no tiene infraestructuras dignas, tenemos serios problemas de agua, hospitales carentes de todo y no hay posibilidades de estudiar carreras diferentes. Hay que ir a Metetí, donde viven los blancos y no tenemos dinero para eso”.*

*“[Las jóvenes] Quisieran seguir estudiando, pero no hay dinero para ir a la universidad, queda muy lejos y cuesta mucho. Ir a la universidad es cruzar con la lancha a las clases, cuatro dólares de ida y cuatro dólares de vuelta y los gastos de Metetí, y eso es mucho dinero y riesgo”. De hecho, la única participante universitaria tenía la pierna muy lastimada porque se cayó al subir a la lancha cuando iba de camino a una clase en Metetí.*

*“La necesidad primaria es el estudio, no hay posibilidades, luego la rebeldía en los hijos, pero se sienten frustrados”.*

*“En la Universidad de Panamá solo hay contabilidad y eso no me gusta. La Universidad de Panamá debe ofrecer nuevas carreras, carreras para que los muchachos consigan trabajo, carreras técnicas. ¿Cómo es posible que La Palma no tenga una educación universitaria de calidad, si aquí están todas las instituciones?”.*

Para las mujeres de Darién, la organización espacial de las escuelas, así como de otras instalaciones gubernamentales, es la proyección directa, la materialización de las redes que los diferentes grupos de la provincia tienen con el poder central gubernamental y los partidos políticos. El lugar atribuido al alumnado, la estructura misma del edificio escolar y universitario habla de cómo los grupos pobres indígenas y negros son mirados por el poder central: en clara desventaja frente a los grupos interioranos mestizos de piel clara y blanca.

El antropólogo Francisco Herrera señala que *“... la provincia del Darién es históricamente marginal respecto al desarrollo socio-cultural del país. Esto sólo implica, que el modelo de desarrollo adoptado por el Estado ha sido solo parcialmente desarrollado en las zonas marginales. Aparte de los factores geográficos, ecológicos, también están los de marginalidad social y cultural. Tanto indígenas como afrodarienitas*



Foto de Nolten Lourens en Shutterstock

*ocupan los estratos más bajos de la escala social del país. Los procesos culturales cuasi-autónomos de estas poblaciones reflejan por otra parte respuestas adaptativas a condiciones particulares del medio, que generalmente se ignoran y al entorno socio-político, que en estos casos se dan en el contexto de relaciones de clientelismo y dependencia, fomentados desde afuera y por vía de los partidos políticos” (Herrera, 1999:2).*

Estos relatos indican una tendencia aún presente en los modos en que las instituciones y el sistema educativo colaboran para producir la selección social y la reproducción de prácticas racistas.

“Tanto indígenas como afrodescendientes **ocupan los estratos más bajos** de la escala social del país.”

---

# El trabajo

## El trabajo de la mujer afrodescendiente pobre

Las mujeres afropanameñas pobres se dedican esencialmente a la venta de alimentos en las calles, venta de billetes de lotería o “casa grande”<sup>8</sup>. En las áreas rurales trabajan en el campo o en la pesca, ya sea acompañando a su pareja o como una actividad propia. Asimismo, planchan, lavan o limpian alguna casa o institución. El trabajo que desempeñan visibiliza un contexto difícil y el poco ejercicio de los derechos de las mujeres en los ámbitos de pobreza y pobreza extrema.

Paradójicamente, estos trabajos tradicionales no tienen históricamente una representación social positiva en la sociedad. O sea, se trata de trabajos que nunca fueron legitimados socialmente y que tienen una identidad negativa en el imaginario social. Ellas han sido vistas como la mano de obra barata para trabajos mal pagados y de mucho esfuerzo físico, y ello seguramente está muy ligado a los estereotipos de fuerza y aguante de las mujeres negras.

El trabajo de las mujeres no es un lecho de rosas, pero la crítica y menosprecio con que son miradas las familias matrifocales es producto, entre otros elementos, de mucho desconocimiento. Desconocimiento no solo de las alternativas que ha brindado la matrifocalidad a falta de otros respaldos, sino también de las duras condiciones de actividades como la pesca (en la madrugada), recoger conchas bajo el sol, migrar como empleadas domésticas, y tantos otros trabajos precarios que no permiten a las mujeres afropanameñas

pobres –al igual que a los hombres afropanameños pobres– sostenerse con lo que genera un solo integrante del grupo doméstico. Desconocimiento de cómo la precariedad laboral compartida permite ser combinada con otras formas de ganarse la vida: pescar, lavar y planchar, cuidar un niño, hacer un mandado, freír un pescado para otros, mientras alguien en su hogar, normalmente otra mujer (mamá, tía, prima, hermana, hija, sobrina, etc.) limpia, lava, cocina y cuida a sus hijos e hijas, estableciéndose así lo que se llaman las cadenas de cuidado, donde mujeres cuidan a las personas dependientes de otras mujeres que cuidan a las personas dependientes de otras mujeres.

Como se planteó en apartados anteriores, las mujeres afropanameñas pobres y en extrema pobreza tienen múltiples limitaciones y menos oportunidades de recibir formación técnica, tecnológica y superior, entre otros, debido a la pobreza de las familias que requiere que todas las personas integrantes del grupo doméstico se inserten en una economía de rebusque, lo que trunca muchas veces sus posibilidades de formación, dejando pocas oportunidades para lograr mayores garantías en la fuerza de trabajo en el futuro.

La realidad económica altamente desfavorecedora de las mujeres afropanameñas en La Palma, Darién, por ejemplo, llama la atención sobre los proyectos de emprendimiento que se les presentan:

<sup>8</sup> Nombre con el que se le llama a la lotería clandestina.

venta de comidas, coser ropa para otros, venta de conchas, piedras y elementos marinos para turistas, y plantea diversas interrogantes. Primero, de qué manera dichas propuestas de inclusión y empoderamiento de las mujeres basadas en las estrategias de siempre constituyen un avance en el ejercicio de una vida digna para ellas y su prole. Segundo, de qué manera dichas propuestas de empoderamiento económico cobran sentido en un marco de complejos entramados de políticas públicas, partidos políticos, territorios propios de grupos interioranos blancos, narcotráfico<sup>9</sup>. Interesa, además, dar cuenta de todo ello en un campo de relaciones de fuerza.

Las mujeres de Darién no piden limosnas: “... estamos acostumbradas a trabajar fuerte, hemos logrado estar donde estamos por mucho trabajo, no nos hemos rendido”, pero son conscientes de que su esfuerzo, desconectado de las instancias políticas de la provincia, no les permite avanzar económicamente.

El diagnóstico profundiza la mirada sobre mujeres afropanameñas con realidades diferentes y sigue planteando diversos interrogantes desde dos grandes asignaturas: la inclusión laboral en un contexto donde el trabajo ha retrocedido en su rol de garantizar la integración social, y el poder económico de las mujeres en complejos entramados globales, políticas públicas, territorios signados por poderes formales e informales y actores/as, en donde el esquema racista está presente, pero también el patriarcal por el cual se espera que las mujeres asuman los trabajos asociados al cuidado.

Las mujeres pobres muchas veces mencionaron con orgullo su capacidad para el trabajo y lograr salir adelante. Se recuerdan trabajando desde siempre<sup>10</sup>. El juego y el placer eran momentos que le robaban al trabajo. Aprendieron

a no esperar nada de nadie, solo el trabajo – dentro y a favor del nicho familiar– aseguraba la sobrevivencia.

*“Denos oportunidades de emprendimientos y nosotras nos sostenemos. Tomamos un curso de modistería y sabemos coser, nos prometieron las máquinas de coser y nunca fue cierto”.* GF Bocas del Toro y Darién.

*“Todas preparadas para trabajar, si no tenemos nada no nos vamos a echar, por eso estamos preparadas para lo que venga”.* GF Darién.

Muchas veces se piensa, tanto desde el sentido común como desde la mirada especializada, que la visibilidad de las mujeres pobres y en extrema pobreza solo puede ser observada desde las relaciones familiares, desde su estatus de madres y esposas, dado que se les confiere poca o nula incidencia fuera de ese ámbito. No obstante, las participantes pobres y en extrema pobreza de las diferentes provincias pusieron de relieve las estrategias utilizadas para acceder a ámbitos de influencia social.

Asimismo, son tan pocos los recursos en las zonas donde viven que las formas de ganarse la vida dependen no siempre de recursos propios, sino de las tácticas a las que recurran varios integrantes del grupo en los intersticios, grietas y diversas eventualidades en el espacio que habitan.

*“Flojas no somos, no nos quedamos [sin hacer nada], tenemos voluntad y capacidad de trabajo; así hemos sacado la familia”.* GF Darién.

La realidad de las mujeres afropanameñas pobres y en extrema pobreza refleja las diferentes desigualdades a las que están sometidas.

<sup>9</sup> En el diagnóstico no se pudo rastrear la impronta del turismo en la zona, pero sí fue notorio el impulso que se le pretende dar. No obstante, habría que considerar los peligros a que se exponen las infancias y adolescencias negras y pobres ante la llegada de turistas impregnados seguramente dentro de un esquema racista y machista, que se acercan a estos grupos ejerciendo su poder hegemónico y presentándose como la salida de la gran precariedad existente en el lugar, aunque ello implique moverse en el ámbito de la ilegalidad o bien la venta de sus propios cuerpos.  
<sup>10</sup> La feminista negra Bell Hooks cuestiona la cualidad de “trabajadora”: “Los estereotipos racistas de la mujer negra fuerte, sobrehumana, son mitos operativos en la mente de muchas mujeres blancas, mitos que les permiten ignorar hasta qué punto las mujeres negras son víctimas en esta sociedad y el papel que las mujeres blancas juegan en el mantenimiento y la perpetuación de esa victimización” (Hooks et al., 2004:48).



Foto de Katerina Holmes en Pexels

**Los estereotipos repercuten también** en el caso de aquellas mujeres afropanameñas que han alcanzado altos niveles de escolaridad e ingresos económicos.

---

Estos fenómenos han impulsado la homogeneización en las únicas categorías posibles destinadas para ellas: madres, esposas, empobrecidas. Es decir, asociadas a las carencias, faltas de algo, siempre son otros y otras quienes pueden otorgarle ser. No obstante, ellas no han borrado la memoria de resistencia de las propias mujeres como protagonistas, aunque las demás personas quieran ignorarlo.

*“Estamos tratando de crearles un futuro con el turismo y la etnia negra. Somos la fuerza tras los jóvenes, las abuelas estamos a cargo, trabajamos, los impulsamos, los reunimos, queremos que estudien, y a los chiquitos los estamos formando”.* GF Bocas del Toro.

### **El trabajo de las mujeres destacadas y de clase media**

Debido a la doble discriminación que experimentan las mujeres afrodescendientes, sumada a la falta de un respaldo económico, estas mujeres debieron hacer un esfuerzo para desarrollar sus carreras desde puestos menores, pero ascendiendo, según mencionan, a través de la proactividad y la competitividad ligada mayormente a la educación.

Los estereotipos repercuten también en el caso de aquellas mujeres afropanameñas que han alcanzado altos niveles de escolaridad e ingresos económicos. Al estar tan arraigado el prejuicio, resulta irreconciliable con el imaginario nacional que mujeres negras destaquen dentro del trabajo intelectual, gerencial o tecnológico. Son miradas con recelo por hombres y mujeres de piel claro o blanco y también por otras mujeres afro: *“... estas se creen blancas”* (GF de Panamá). La idea subyacente es que hay trabajos para blancas y para negras.

Por ejemplo, casual o causalmente la disputa en torno al pelo. El pelo de las personas negras se vuelve un tema de control en los espacios sociales donde se acepta sin discusión el verticalismo en el manejo del poder, allí donde las relaciones mando-obediencia se robustecen como la escuela y el trabajo.

Una entrevistada señaló: *“Pero en los trabajos, aunque no se veía mucho, siempre hay uno que dice ‘la negrita esta’ o también se cuestiona el acceso a niveles superiores. Eso es lo que hizo que yo me alisara el cabello, no me lo decían directamente, pero se notaba, y la prueba está en que cuando me lo alisé todo el mundo: ‘ay, mira! Después subí [ascendí] por eso, entre otros factores”*.

Las mujeres señalaron recurrentemente cómo han tenido la necesidad de adquirir las estéticas dominantes para ser aceptadas, es decir, ceder a las expectativas del mercado global, signado actualmente por lo blanco, delgado y joven, frenando así de antemano la participación de quienes no muestran dichos requisitos.

*“Es una mujer [la afropanameña] que se ha tratado de integrar a la sociedad dominante, se alisa sus cabellos las que tienen menos conciencia o a veces los trabajos lo exigen y tratan de ‘emblanquecerse”*.

Muchas personas podrán argumentar que se trata de estar adecuada a los contextos (escolar o laboral), pero cabe la reflexión que la modificación de la corporeidad en cuestión no solo es eficaz por sí misma en términos de control social, sino que, al obligar al cambio, se adhiere otro grupo de elementos ideológicos: el cuerpo de las mujeres negras es inadecuado, ellas son impresentables en su forma natural, las personas negras están para obedecer, el favorecimiento del acoso, la alusión al carácter privado del colegio o la empresa, etc., que articulados moldean conductas sociales que atentan contra los derechos de otras personas (Torrero, 2017 b).

Este rechazo desde la mirada exterior está presente también de manera constante en las mujeres de clase media y media alta con una sólida formación y ocupando cargos relevantes en sus ámbitos laborales. Ellas reconocen que los procesos de selección por exclusión ocupan aún un papel preponderante al momento de promover a quienes compiten por el acceso y posesión de los recursos que permiten arribar a las posiciones de privilegio.

Una de las participantes, directiva de recursos humanos en una multinacional, estaba muy consciente del duro bregar para llegar a dicha posición, no obstante, esto no significa que se habían superado las limitaciones dentro de la empresa. Encargada de buscar y seleccionar el personal para empresas que venían a establecerse a Panamá, solía tratar directamente con los dueños/as de las compañías. En una de esas ocasiones, su jefe inmediato la mandó a llamar para atender a un empresario. Cuando llegó a la oficina, el empresario mostró su indignación y le dijo a su jefe que él no trataba con negros y no quería negros en su empresa: *“No me sorprendió, lo he vivido a lo largo de mi vida”*. El jefe le indicó que saliera, se hizo responsable del trato directo con el cliente y posteriormente se disculpó con ella, pero argumentó que era un cliente importante.

La doble discriminación a la que se enfrenta la mujer afrodescendiente en Panamá está presente en todos los ámbitos profesionales, pero se vuelve todavía más potente en aquellas profesiones tradicionalmente masculinas.

*“En deporte no es lo mismo para el hombre y la mujer. Los logros de los hombres se celebran más, consiguen más oportunidades y se les apoya más económicamente[...] si un hombre gana, se le da el apoyo inmediatamente; la mujer tiene que ganar 2, 3 o 4 veces para que reconozcan que ganaste, que te mereces obtener eso”*.

*“Recuerdo cuando entré al escuadrón, recuerdo que el jefe del escuadrón me dijo: ‘Aquí nunca ha habido una mujer y tú no vas a ser la primera, y aparte negra’. Así me lo dijo. Y como él me hizo la entrevista, me dijo: ‘¿No te gustaría volar helicóptero?’; y le dije: ‘No lo he contemplado nunca, pero si aquí se me da la oportunidad [...]’; el hombre en el informe puso que yo quería volar en helicóptero entonces así no podía aceptarme en su escuadrón. Entonces utilizó mis palabras que fueron de una pregunta... era terrible”.*

*“En la iglesia sí es un tema que limita mucho, y si yo hubiera sido blanca de ojos verdes y hubiera sido de poder en Panamá capaz no habría pasado tanto trabajo. Por eso te digo que ha sido difícil que me reconozcan, que sepan que tengo valor y que soy una persona que pienso, que no me dejo, y eso no es solo del clero, sino también de los laicos de los que somos víctimas muchas veces [...] Yo recuerdo que tenía a una persona muy cercana vinculada a los medios dentro de la iglesia y me gritaba si no me había hecho ‘blower’, así que imagínate, y yo con mi cabello cuscús e imagínate cada vez que te haces eso es plata y uno con salario de hambre, y eso se da dentro de la iglesia”.*

*“A veces no saben qué hacer conmigo. Mujer y negra en el Ministerio ocupando un lugar dentro de la jerarquía eclesial. Mujer, negra y hablo español. Muchas veces soy la única mujer en espacios decisorios. Me aceptan por el rango que tengo”.*

*“Cuando uno hablaba por la radio, te piropeaban y era como un acoso y siempre estuvo la rivalidad; yo recuerdo en el SENAN, como era la única mujer, la mentalidad era muy cerrada, de hombres... yo tenía que ser siempre la mejor, la mejor nota, porque si no me bajaban de la línea de vuelo. Si quería subirme a uno de los aviones, porque había varios, ibas escalando, para mí era siempre la última, ponle la prueba,*

*pero si era sobre 85 que se pasaba el examen, para mí era sobre 90. Siempre era por encima de los demás. Cuando se enteraron que estaba estudiando otra carrera, me quitaron turnos, me bloqueaban... me pusieron tantos obstáculos que a veces perdía las materias, tenía que retirarlas porque no podía ir... era una cosa horrible”.*

# Identidad: No todas las afropanameñas son iguales ni se sienten iguales

Las mujeres afropanameñas no son un conglomerado homogéneo. En él participan mujeres de diferentes culturas, clases sociales, áreas geográficas, etc.; elementos que deben ser tomados en cuenta para situarlas y definir acciones que las involucren.

*“Yo soy una mezcla, por eso me veo así”. “Tengo las facciones finas de mi mamá que es blanca, pero tengo el color de mi papá que es negro”. “Ahora en Bocas es difícil decir quién es quién porque estamos muy mezclados con los indígenas, eso no se daba antes”. “Mi esposo (afroantillano) me dice que soy una negra criada como blanca, por eso soy diferente a él”. O bien: “Son más oscuras que yo y se creen blancas... qué locura”.*

En Bocas del Toro, una señora autoidentificada como afropanameña, pero que no presentaba las características físicas que ellas habían señalado para la etnia negra, explicó que, aunque fuera de un tono de piel muy claro y rasgos “perfilados”, sus padres y abuelos provenían de las islas del Caribe, tenía un apellido inglés y hablaba el wariwari desde pequeña.

La identidad étnica se construye en la relación entre la categorización realizada por los no miembros y la identificación con un grupo étnico particular. En este sentido, el historiador y antropólogo panameño, Francisco Herrera, señala que históricamente, en el país, las identidades han sido construidas respondiendo a un sustrato racista que estableció una jerarquía social blanca en la cúspide de la estructura frente a los demás grupos: negros, indígenas y mestizos.

Las antropólogas García y Nieves y el antropólogo Beltrán, por su parte, reforzarían lo mencionado al sostener que *“las diferencias observables en los cuerpos guardan registros semánticos vinculados con la familia en términos de parentesco y de memoria, pero también con un conjunto de tipos raciales específicos*

que se comparten como referentes para establecer los términos de pertenencia y diferencia” (García et al., 2017:4).

Las mujeres afropanameñas pueden ser caracterizadas dentro de culturas diferenciadas; las culturas afroantillanas (con sus derivaciones a lo interno según la procedencia y el idioma) y las culturas afrocoloniales (con sus derivaciones a lo interno según la procedencia y el área geográfica). Esto no es un problema, solo significa que, desde el ámbito propio de su cultura, las mujeres afropanameñas presentan situaciones, necesidades y preocupaciones propias.

Para la mayoría de las mujeres destacadas, la definición como afropanameña es producto de una autodefinición: “es mi identificación”, “es parte de mí”, “por mi ascendencia”, “porque es lo que soy”, “de dónde vengo”. Se mencionan también algunos elementos relativos a la transmisión cultural dentro de su núcleo familiar: herencia familiar, cultura, tradiciones, idioma, experiencias vividas, entre otras.

En general, son conscientes de los diferentes grupos entre sus antepasados: colombianos, darienitas, colonenses, antillanos, afrocoloniales y asiáticos.

A la pregunta ¿Cómo prefiere ser nombrada?: “Negra”, indican de forma muy espontánea la mayoría de las mujeres que participan en partidos políticos, instituciones estatales y en organizaciones. Se aferran al título de negra sin problema alguno y con mucho orgullo.

“Negra, mi mamá nos enseñó ‘be black and proud’, sé negro y orgulloso”. “Desde niños nos enseñaron eso”.

La mayoría, también utilizó los términos afrodescendientes o afropanameños durante la entrevista.

Sin embargo, algunas de estas mujeres indicaron en forma crítica que hay personas que no quieren identificarse como negras, sino como afrodescendientes, asumiendo que es una forma de “diluir el color”.

“Te asumes negra o no te asumes negra... Nosotras mismas categorizamos... Ahora nadie quiere ser negra, sino afropanameña”.

“Yo soy una mujer negra... me identifico más con la palabra negra... me acerca más a una realidad del mundo... por eso [afrodescendiente] no lo acepto, no lo voy a aceptar... yo respeto a los que se visten, pero si tuviéramos que vestirnos [como personas afro] sería con faldas de retazos”.

“Afrodescendiente” se presenta como un término más amplio que indica un origen del cual pueden ser parte los que tiene un color de piel negro o inclusive blanco. Permite también un mismo lenguaje internacional al ser parte de grupos, fundaciones o redes que trabajan por la comunidad afrodescendiente.

“Yo no soy de las afro que hablan el inglés desde sus familias, que son los antillanos, nosotros no hablamos inglés. Yo lo tuve que aprender... pero los compañeros que a veces estamos en reuniones afrodescendientes y entre ellos se ponen a hablar inglés, y les dices: ‘Please, not English, only speak Spanish’ para que se integren, pero [el término afrodescendiente] se siente muy de ellos”.

Por otro lado, a la entrevistada más joven, con 28 años, los términos le son indiferentes si bien señala que no los han utilizado para referirse a su persona: “Me da igual, porque digamos que nunca han utilizado el término [afrodescendiente] conmigo, pero si lo usaran no tendría problema”.

## Elementos identitarios

### Mujeres urbanas de clase media y media alta

#### LOS RASGOS FÍSICOS

Cabello, tono de piel, piel oscura, labios, boca, nalgas, tipo de cuerpo, voluptuosidad, los ojos, dedos grandes y ordinarios. Esto es tácito.

#### LA CULTURA

Gastronomía, lengua (inglés), patrones de crianza, forma de hablar/tono alto, forma de vestir, la religión, ritmo, vamos pa´lante, desenfado para mostrar el cuerpo, el caminao: esa forma propia de mover el cuerpo.

*“La manera de ser de la mujer. Antes los hombres eran sensuales caballerosos y selectivos, pero todo cambió” gf. adultas mayores*

#### EL ORIGEN

Las raíces, los antepasados, los familiares que se tenga y de dónde son, las diferentes generaciones, la educación entre gente negra, la familia.

#### LA IDENTIDAD

Querer ser afrodescendiente. *“Antes era una ofensa ser negros, ahora todos quieren ser afrodescendientes” gf. adultas mayores*

### Mujeres rurales pobres y en extrema pobreza

#### LOS RASGOS FÍSICOS

Pelo afro, tono de piel, caderonas, nalgonas.

El cabello: *“somos negras y ahora somos fulas, nos teñimos el pelo. Manejamos el pelo por moda, alisado, extensiones, pelucas, colores, trenzas, rapadas, corto, decolorado, nos informamos de África y Estados Unidos, eso no nos hace diferentes, seguimos siendo negras. Ahora los jóvenes se hacen afro, pero reniegan de todo lo demás de negro. gf. Bocas del Toro*

#### LA CULTURA

*El wariwari, si no lo habla es un negro falso*

*La sazón en la cocina,*

*Los fines de semana en todas las casas de Almirante hay rice and beans, pescado en escabeche, pollo guisado con curry, es comer mucho, es una tradición*

*El baile: bailan de todo, así sea machuca, bailan lo que le pongan. Pero hay de todo.*

*El baile, el tambor, sabrosura, el bunde y el bullerengue.*

La forma de vestir: *“Unas les gustan los colorinches de todos los días y se visten como si fuera carnaval; dan pena. Otras se visten así, pero para las actividades especiales y en la misa y el coro afro”.*

Estética: *Andar seteada, usar argollas de oro, aretes grandes, usar pañuelos en la cabeza. La costumbre de cargar cosas en la cabeza y que no se caiga. “Todavía las mujeres hacemos esto igual que las abuelas”. Además, maquillaje intenso: “Nos gustan los labios bien rojos”.*  
GF Darién.

Tradiciones: *la tradición del peinado.*

## **EL ORIGEN**

*“A veces segura de ser [darienita]... otras veces no”.*

Tener una mamá afro. Las raíces: *“Desde niña me vestían de etnia negra, me llevaban a la misa así, a los actos. A muchos no le gusta”.*

*“Negro es el que habla inglés”.*

## **LO NUEVO**

*“Ahora atuendos y peinados para la fiesta de la etnia negra. A quien impulsó la Ley de Etnia Negra hay que darle un premio”.*

*“Ahora en Bocas del Toro, aun en Almirante, pocas veces somos hijas de papá y mamá afro, ahora indígena y negro, centroamericano y negro, chiricano y negro”.*

Fuente: Elaboración propia a partir de los 16 grupos focales realizados en 4 provincias, durante marzo-abril de 2019.

# La categorización de la negritud

Muchas de las personas participantes pensaban que el simple hecho de tener labios gruesos, la nariz ancha o un tono de piel más oscuro – por mencionar solo una pequeña muestra de la diversidad de características corporales externas de nuestra especie– es una justificación para clasificar a quien presenta tales rasgos físicos como representante de la “raza” negra.

En el imaginario nacional, el desconocimiento científico sustenta la idea de que las personas solo por el hecho de tener un tono de piel oscuro tienen capacidades para algunas cosas como bailar muy bien o practicar ciertos deportes; mientras que no tienen capacidades similares para otras prácticas y conocimientos como, por ejemplo, las matemáticas, el diseño de interiores o la medicina.

A la pregunta en los grupos focales: ¿Cómo es la mujer afropanameña?, las respuestas resaltaron la habilidad innata de las personas de tono de piel oscuro para el baile, el sexo y la elegancia, lo que carece de sustento científico.

En las respuestas a las caracterizaciones en positivo de la mujer afropanameña destacan: el ser trabajadora, alegre, independiente y creyente. Mientras que las valoraciones negativas estriban entre la inseguridad y el enojo.

En el caso de las mujeres destacadas, la caracterización de la mujer afropanameña expresó varias semejanzas con lo expuesto anteriormente. Se recalcaba la fuerza interior, la capacidad de lucha y el deseo de superación.

*“Me defino como una mujer inteligente... con identidad, con capacidad... perseverante, consistente y siempre en busca de algo para mejorar y con la capacidad de superar cualquier situación difícil”.*

De igual manera, se mantienen otras similitudes:

*“La mujer afropanameña es auténtica, pero también ha sido muy golpeada, discriminada”.*

*“Si me preguntas cómo nos va a las afropanameñas, te puedo decir: es más difícil en algunas cosas, por ejemplo, se me han negado algunas*

*cosas que después me he dado cuenta que se me han negado por ser negra”.*

Sin embargo, fueron contundentes al momento de plantear diferencias. Las mujeres afropanameñas no son todas iguales. Las entrevistadas coinciden en que existen diferencias según la región en donde nacieron, los orígenes de su ascendencia y según la propia concepción de lo que significa ser una mujer negra en Panamá. La identificación presenta, en un extremo, ser mujer afrocolonial y, en el otro, ser mujer afroantillana.

Se ha podido establecer que entre las mujeres afropanameñas existe a veces y hasta cierto punto un conocimiento, que por ahora podría denominarse racionalizado, acerca de lo ocurrido en sus familias y a nivel personal con relación a su negritud. En otros casos no se conoce, a pesar de que hay información disponible muy cerca de ellas. En un momento vital determinado, momento de crisis, se produce una necesidad de integración, de construcción subjetivante de información y experiencia, que implica un cambio en sus vidas. Entonces, buscan la información en la familia, en los libros, en las amistades de los padres, en organizaciones sociales pertinentes, produciéndose en este momento un reconocimiento identitario. En el caso de muchas, esto provocó que usaran su cabello al natural.

*“Yo me considero afrocolonial... Hay dos categorías que se han enmarcado en los censos: los afrocoloniales, que tienen más la influencia de España, de los negros que vinieron, y los afroantillanos que son los que vienen ya de los trabajos del Canal y todos los que vinieron de las islas [del Caribe]. Entonces, ellos [los afroantillanos] tienen un prototipo particular, incluso el idioma, su misma costumbre, su cultura, sus comidas, lenguaje, son distintas”.*

*“Me da risa cuando nos reunimos porque empezamos a sacar rasgos y que tienes descendientes colombianos y tienes familia de acá y tu apellido Payne es... del Caribe, de Haití y empiezan a ver los aspectos de los ancestros como quien dice, pero normal...”*

Las mujeres adultas mayores en Panamá, en cambio, fueron muy reticentes a hablar del tema y mostraron poca identificación como mujeres negras. La exaltación a ser denominadas mujeres fue el detonante del grupo focal. A medida que este avanzó, se fueron cayendo las reservas para llamarse negras, pero al final afrodescendiente les gustó más. Contrariamente al caso de las adultas mayores de Colón, que exaltaron un pasado que, si bien estuvo marcado por una fuerte discriminación, fue soporte identitario, favoreció la endogamia y posibilitó las prácticas culturales que aún conservan.

En el caso de Panamá, las mujeres de las diferentes provincias hicieron énfasis diferenciados, si bien el fenotipo no fue dejado a un lado, cada grupo remarcó aquellas situaciones y contextos que las hacían diferenciarse unas de otras. Para algunas era el lugar de origen, la lengua madre y la profesión de fe; para otras, la lengua madre, la forma de ser y sus bailes; para otras el fenotipo, pero sumado a una clase social media y media alta con un alto nivel educativo que las colocaba en una categoría social distinta. Es decir, la construcción de sus identidades estaba atravesada por elementos diferenciadores con un peso al parecer más importante que el fenotipo.

# El ser y la corporeidad en discusión

Al adentrarse en el tema mujer, afloran los condicionamientos de género, clase, etnia, edad, identidades, etc., que la sociedad impone a sus miembros. Y desde estos condicionamientos establecen relaciones consigo mismas, con otras mujeres y con los hombres.

A la pregunta sobre qué les gustaba de ellas, las respuestas de las mujeres pudieron agruparse en torno a su forma de ser, al cuerpo, habilidades y capacidades, y en relación con otras personas (ver anexos).

En referencia a su cuerpo, este se torna un campo de batalla. A través de los tiempos, con el fin de aumentar el atractivo sexual y social, mujeres de diferentes culturas se han visto obligadas a modificar diferentes partes de su cuerpo como, por ejemplo, boca, labios, cabeza, cuello, pies, etc. Si bien el ideal de belleza ha cambiado a lo largo de las distintas épocas, siempre la mujer ha debido pagar un alto costo para lograr alcanzar ese ideal.

El cuerpo de las mujeres afropanameñas no escapa a lo mencionado. Está atravesado, además, por el racismo y la discriminación racial, global, nacional y local. Esto ha marcado serios precedentes en el modo en que las mujeres afropanameñas se vinculan con sus cuerpos,

cuyo caudal simbólico advierte de procesos históricos y sociales conflictivos (la esclavitud, la colonización, la opresión, la burla, etc.).

Ha significado y significa cambios constantes en la apariencia física (alisarse el pelo es el más emblemático), en el reconocimiento cotidiano de sí mismas y su presentación ante las demás personas (vestimentas, accesorios, colores, etc.). Es reemprender, día a día, el encuentro con el cuerpo propio, vivido muchas veces con rechazo o extrañeza.

Por ejemplo, así como podían señalar que su cuerpo les gustaba destacando su voluptuosidad, esas mismas formas (caderas anchas, piernas gruesas, cuerpo prominente, labios gruesos, etc.) eran motivo de rechazo. Es una tarea poner esto en cuestión: cómo el colonialismo a través del poder colonial patriarcal y blanco (con una estética dominante) ha transformado la experiencia de las mujeres de tonos de piel oscuro consigo mismas.

**“Quiero ser libre para andar como quiera”,** en alusión a que debe andar siempre arreglada para mitigar el impacto de las discriminaciones raciales constantes.

---



Foto de I.am\_zews en Shutterstock

En los relatos, el cuerpo de las mujeres negras demanda, consciente o inconscientemente, un apetito de identidad valorativa en positivo y, junto con ello, la necesidad de vínculos con iguales, de encuentros cercanos con semejantes que comprendan las vivencias y compartan los lenguajes. Como bien señalaba una participante: *“Quiero ser libre para andar como quiera”*, en alusión a que debe andar siempre arreglada para mitigar el impacto de las discriminaciones raciales constantes.

Indudablemente, la relación con el propio cuerpo depende mucho del abanico de posibilidades para actuar sobre él y que socialmente tenga efectos positivos. Las mujeres afropanameñas de clase media y media alta, han podido estudiar, elegir la carrera y eventualmente la profesión, conocerse, abrirse hacia universos de saberes, consumos, parejas diversas, estéticas modeladoras con referentes negras de otros países, o bien blancas, cuando así lo han “decidido”. En cambio, las mujeres pobres y en extrema pobreza no suelen disponer de esas alternativas, aunque las aspiraciones estéticas y corporales estén dirigidas hacia el mismo modelo.

# El empuje de la mujer afrodescendiente

Otro elemento por discutir es la cualidad trabajadora (luchadora, perseverante, fuerte, valiente) mencionada con profusión como distintivo de las mujeres afropanameñas y referente de lo que les gusta de ellas.

Aquellas pertenecientes a las clases medias desde temprana edad han tenido que realizar grandes esfuerzos para estar en las posiciones que ocupan dentro del tejido social panameño.

Las mujeres pobres aprendieron a no esperar nada de nadie, solo el trabajo –dentro y a favor del nicho familiar– aseguraba la sobrevivencia. Para ellas, el empoderamiento en cuanto tal solo tiene sentido relacionado con mayores recursos económicos, ya que la fuerza, la voluntad, la capacidad y la defensa de sus derechos han sido prácticas de vida.

En contraste con las graves carencias que han afrontado y afrontan, hay una fuerza motora para seguir adelante. A veces destacaban la fe, pero por lo general era una fuerza tanto individual como colectiva para “echar pa’lante”. Las constantes condiciones de pobreza y pobreza extrema parecieran no haber mermado la capacidad de agencia de la vida ni la capacidad de invención e improvisación en las prácticas diarias.

Las mujeres destacadas tienen como factor común el ejemplo, el empuje o la motivación de una persona miembro de su familia. Para la mayoría de ellas es la figura de una mujer, en los otros casos es su padre o su abuelo. Estas mujeres influyentes son la abuela y la mamá, aunque también mencionaron a las bisabuelas, tatarabuelas y hasta una vecina muy cercana quien hizo el papel de tía. Escuchar los relatos sobre las abuelas revela lo que ellas significaron, una fuente de ricas historias del pasado, de transmisión de tradiciones y costumbres, de formación en lucha, empeño y convicción de que las jóvenes podían alcanzar lo que se propusieran en la vida.

*“Vengo de un matriarcado, de mujeres muy fuertes, de negras cimarronas muy determinadas. Me críe con mis abuelos maternos; tengo presente a mi tatarabuela, bisabuela, primas y un hermano... puedo recordar el momento de la sobremesa a una mujer negra, alta, de trenzas, a mi bisabuela sentada a la cabeza de la mesa... decía que los hombres van a ser machistas hasta que las mujeres no los cambien”.*

Las madres generan admiración. Por un lado, están las que lucharon contra la adversidad económica y lograron sacar adelante a sus familias, tratando de apoyar a sus hijas e hijos especialmente a educarse para salir de la pobreza. Pero también están las madres que económicamente tenían mejor posición y que igualmente les enseñaron a sus hijas/os su valía e igualdad ante otros seres humanos, así como el valor de la educación como la principal herramienta para la superación.

Los padres y abuelos fueron ejemplo de educación e inspiración, de hacerlas creer que valían mucho y que podrían llegar lejos. Algunas comentaron cómo sus abuelos les leían libros y les compraban libros o revistas para que ampliaran sus conocimientos.

Se señaló también el ambiente en el que vivieron desde niñas. El medio en que se han movido está vinculado en varios casos al ámbito eclesial. Las iglesias protestantes fueron espacios de contención y reforzamiento de la identidad afroantillana desde su llegada a Panamá.

Las iglesias (episcopal, bautista, metodista) constituyeron un espacio de aprendizaje de conocimientos y habilidades negados a la población negra que trabajaba en los territorios del enclave colonial. Aprendieron música, canto, pintura, costura, cocina, oratoria, declamación, lo que les permitió a ellas y sus hijos/as una inserción más adecuada en el mundo laboral una vez que se da la reversión del territorio y del Canal de Panamá y los procesos de cambio en la compañía bananera y en la provincia de Bocas del Toro.

También señalan a varias mentoras y mentores: tías, profesores/as, académicos/as universitarios/as, quienes les insistieron en sobreponerse a situaciones de racismo constante, y en algunos casos esto como colofón de una situación de precariedad económica.

*“Yo, una mujer y negra, no hubiera estado aquí hoy si no fuera por el largo, arduo y difícil camino recorrido por las mujeres episcopales negras. Les tocaron tiempos muy difíciles y no se rindieron”.*

Por otra parte, algunas de las mujeres entrevistadas, sostienen que la pobreza y el área en la que vivieron sembró en ellas un deseo interno de superación y les mostró que hay que luchar por realizar cambios sociales a favor de los más desposeídos. También indicaron que ese ambiente las desafió al esfuerzo propio, impulsado por un deseo de *“hacer las cosas diferentes”*, de ganar espacios y de ser respetadas por mérito propio.

Las participantes más activas en temas relacionados con la mujer afropanameña crecieron en un entorno de desigualdad económica y de género, y de discriminación; estos elementos, junto con la orientación de figuras de su familia y entorno cercano, se convirtieron en una oportunidad de desarrollo profesional y una meta que las mueve a seguir adelante.

Esto no necesariamente se transforma inmediatamente en una lucha por la igualdad de género, racial o económica es más bien a través de la experiencia y el conocimiento adquirido que en su trayectoria buscan desarrollar estas temáticas en el área que se desempeñan (gobierno, iglesia, sociedad civil, etc.).

# El activismo

Prácticamente todas las mujeres entrevistadas han participado en actividades de mujeres afropanameñas. Las mujeres activistas son las más involucradas, ya sea como oyentes o como oradoras de diferentes actividades.

También han recibido distinciones por parte de las agrupaciones afropanameñas.

Solamente una indicó que no ha participado en este tipo de actividades, debido a que se encuentra ocupada la mayor parte del día. No obstante, la identificación con el resto de las asistentes a las actividades es amplia y permite un reconocimiento y un intercambio de experiencias, así como el reforzamiento de decisiones como la vuelta al cabello al natural.

En el caso de las mujeres organizadas, el trabajo de campo reveló dos aspectos. Uno, las mujeres organizadas hicieron muy poca o nula alusión a un enfoque de género. Los condicionamientos de género parecían subsumidos a situaciones más tangibles y apremiantes para ellas como las derivadas del racismo y la discriminación imperantes en Panamá. La condición de mujer está ligada inexorablemente a la condición de mujer negra.

Si bien mencionaron recurrentemente cómo en los espacios de trabajo, ámbitos políticos, espacios reivindicativos, etc., han sido o son las únicas, no significa ser las únicas mujeres, significa

ser las únicas mujeres negras. Esta unicidad la atribuyen al esfuerzo individual a lo largo de su vida, que las enorgullece, y al apoyo familiar primordialmente por superar las condiciones que obstaculizan el acceso de las personas negras.

Sin duda, en algunas situaciones como las de racismo y discriminación hacer transversal el enfoque de género es una posible forma de hacer invisible la realidad particular de las mujeres negras, porque se diluyen las responsabilidades y preocupaciones específicas, pero no es menos cierto que no tenerlo presente puede actuar en contra de las propias mujeres organizadas. Tal es el caso que, siendo organizaciones de mujeres afropanameñas, el liderazgo masculino sobre ellas está muy presente. Manifestaron reiteradamente su trabajo de "hormiguita" desde hace muchos años –en especial, aquellas integrantes de edad avanzada–, pero ellas mismas parecieran colocar como líderes de la lucha contra la discriminación y el racismo a sus compañeros afropanameños, dándoles voz y voto en decisiones que les competen a ellas y para las que cuentan con la capacidad para asumirlas como colectivo.

En el caso de las mujeres líderes de edad avanzada, ha sido una trayectoria de lucha a través del tiempo. Y muchas veces no fueron batallas que ellas decidieron emprender, a veces fueron motivos personales, trabajos que las llevaron a tomar posiciones y también la convocatoria de algunas a organizarse. Si bien no se arrepienten del camino emprendido, sí mencionan el peso de otra carga más que como mujeres y afropanameñas tienen que vivir dadas las desigualdades sociales existentes.

El segundo aspecto se vincula con las necesidades de información identificadas en los grupos participantes. Fue clave, en este proceso de identificación de concepciones, actitudes y prácticas presentes en las organizaciones afropanameñas participantes, constatar que los principales obstáculos para la producción de conocimiento entre sus integrantes y las poblaciones con las que trabajan no se referían tanto a la necesidad de instalar la preocupación por el tema como a la preocupación por la metodología adecuada y la certeza respecto a nuevos conocimientos adquiridos.

La desigual actuación de las organizaciones respecto a los procesos formativos de sus integrantes muestra la necesidad de un proceso pedagógico consuetudinario en la generación de relevo y un diálogo importante entre la experiencia y las nuevas formas de representación social de las luchas reivindicativas de las nuevas generaciones (performance, redes sociales, colores y formas visuales, etc.) para imprimir de conocimiento las iniciativas.

Un dato que no es menor es la sobrecarga de compromisos debido a las cada vez mayores demandas y expectativas que recaen sobre las organizaciones afropanameñas gracias al posicionamiento de la “etnia negra”, más aún considerando que muchas de las lideresas son personas mayores: “... *ya sentimos el peso de los años*”.

En gran medida, a pesar de la presencia del movimiento afropanameño, pareciera que se sigue manteniendo en un cono de sombra el complejo entramado de estrategias con que las organizaciones afropanameñas y especialmente de mujeres afropanameñas actualizan oportunidades muy diferentes para sus expectativas de reconocimiento social y posicionamiento político.

Dicha matriz de inclusión parece, por un lado, verse imposibilitada para la construcción de circuitos de formación que trasciendan a los grupos dirigentes y sus representantes, mayoritariamente afroantillanos de habla inglesa, con vínculos sociales estrechos y de parentesco en Estados Unidos y en las islas del Caribe. Por otro lado, se observa una importante similitud en las trayectorias de quienes lideran los espacios públicos y políticos sobre afrodescendencia y afropanameñidad, que de manera relevante son hombres.

Gracias a la contribución de la Coordinadora Nacional de las Organizaciones Negras Panameñas (CONEGPA), para el trabajo de campo fue posible contactar a 23 organizaciones afropanameñas.

Esto constituye un dato valioso en sí mismo que manifiesta representaciones de la provincia de Panamá y Colón mayoritariamente, pero también de Coclé, Los Santos, Chepo, Darién, Puerto Obaldía. Sin embargo, al momento de convocarlas, se constató que varias organizaciones tienen como representante a la misma persona o bien la organización solo puede contar con dos integrantes para la vocería, lo que dificulta su poder de acción y expresa una debilidad en su capacidad de convocatoria.

Por otra parte, pareciera existir una competencia de unas contra otras por las expectativas y posibilidades concretas de ascenso social. Esto guarda relación con lo expresado por una de las mujeres destacadas: “*La comunidad afro en*

*Panamá se encuentra dividida, a pesar de tener elementos en común, debido a que los afrodescendientes que no provienen del Caribe se consideran más 'latinos' y, por ende, superiores". Pero, en contraposición, en los talleres en Panamá se dijo que la población afroantillana se consideraba superior respecto a la población afro de habla española.*

En el trabajo con las organizaciones afropanameñas se mencionó el proceso de institucionalización de sectores del movimiento afro a través de una estrecha vinculación con el Estado o con organismos de cooperación internacional. Si bien dicho proceso fue sometido a críticas, es posible pensar que han sido decisiones estratégicas, ya que las declaraciones existentes y normas vigentes en el ámbito internacional abren un espacio, desde luego institucional, para el logro de avances normativos a nivel nacional y la discusión y abordaje de los derechos humanos de las poblaciones afropanameñas y de las mujeres afropanameñas en particular.

No obstante, existe una desvinculación con las mujeres afropanameñas no organizadas y en especial con las mujeres de habla española, quienes no advierten en las organizaciones afro un espacio propicio para buscar contención y apoyo.

Sin embargo, a pesar de las tensiones, se ha conformado la Red de Mujeres Afrodescendientes de Panamá (REMAP), que cuenta con una coordinación general, y capítulos representativos en las provincias de Colón, Coclé y Bocas del Toro<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> En la actualidad, la Junta Directiva está compuesta por Cecilia Moreno Rojas, coordinadora general; Alicia Padmore, sub coordinadora general; Marcia Smart, secretaria; Delia Miller, tesorera y Vallet Mills, vocal. Las coordinadoras provinciales son: Prof. Selvia Miller, capítulo de Colón; Ledis Muñoz, capítulo de Coclé y Josefina Palacio, capítulo de Bocas del Toro.

# Logros de las organizaciones de mujeres afrodescendientes

El trabajo de campo mostró el beneplácito de las organizaciones por el establecimiento de medidas legales atinentes a la población afropanameña (normativa nacional e internacional), ya que lo consideran un avance en términos de programas y proyectos concretos dirigidos a superar la discriminación y la exclusión. No obstante, las personas señalaron que hay leyes, pero no se conocen: “Pueden existir leyes, pero es muy poco lo que la gente conoce sobre ello”.

Las leyes mencionadas están vinculadas con la creación del Día de las Trenzas y el Mes de la Etnia Negra. Para muchas, no son suficientes, ya que persiste la segregación social, la exclusión del desarrollo en el país y los problemas de la población afrodescendiente son tímidamente esbozados y limitados a temas de identidad cultural, en muchos casos.

Otro de los logros es la existencia de la Red de Mujeres Afrodescendientes de Panamá, conformada por más de 80 mujeres del país. La Red forma parte del Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU), organismo propositivo, consultor y asesor de las políticas públicas de igualdad de oportunidades para las mujeres, que recientemente se sometió a una consultoría para su fortalecimiento y uno de los aspectos de cambios que se integró es el derecho al voto de la representación de la REMAP.

## Otros logros mencionados:

- La existencia de organizaciones afropanameñas. *“Poco a poco hay grupos que están tratando de rescatar las tradiciones de nuestros antepasados y resaltar la cultura afro”. En oposición, en las provincias hay un distanciamiento. “No tenemos en nuestra provincia conocimiento de algunas organizaciones para que defiendan a los afrodescendientes”. “Sí, hay organizaciones, pero no se manifiestan ni conocemos su funcionalidad”. Sumado a las distancias entre unas y otras: “Nosotras tenemos la capacidad de organizarnos, tenemos tecnología, tenemos escuela de formación, tenemos tantas cosas y posibilidades de poder insertarnos. Hay muchas organizaciones que están liderizadas por mujeres, organizaciones negras apostando al desarrollo sostenible, a las comunidades, a las profesionales, y no logran hacer un clic de sinergia”.*
- Las iglesias como espacio de contención y fortalecimiento de las identidades. *“En Bocas del Toro [las iglesias] siempre han apoyado a la gente negra”. “Ahora la iglesia católica con la pastoral afro resalta nuestra cultura afro. Monseñor Aníbal, creador de la pastoral afro, nos representa”.*
- Creación de la SENADAP.<sup>12</sup>
- Oficinas establecidas para la atención específica de la población afrodescendiente en la Alcaldía de Panamá, en la Defensoría del Pueblo, en el INAMU.
- Pacto entre las Alcaldías de la provincia de Colón. Las alcaldías de los municipios de Chagres, Donoso, Santa Isabel, Colón y Portobelo consignaron el Pacto Afrodescendiente desde la mirada de las juventudes, con el acompañamiento del Sistema de Naciones Unidas y otros actores. El Pacto apunta a “motivar, acompañar e incentivar” las voces de la población joven de Colón en sus comunidades a través de la participación y transformación con sus ideas innovadoras.
- Estudios realizados con la cooperación para el desarrollo (PNUD, BID, AECID).
- Observatorio Afro George Priestley.
- Inclusión en el Censo de 2010.
- Creciente proceso de sensibilización<sup>13</sup> (redes, programas radiales, videos documentales, talleres). *“Hay orientación en las escuelas, especialmente desarrollando las habilidades culturales, bailes de cuadrilla y palo de mayo y exaltando etnia negra”. “Desfiles de las instituciones para la etnia negra”. Según las instancias de gobierno: “No estamos sensibilizados en cuanto a las necesidades de las mujeres afropanameñas”. “Las instituciones trabajamos muy separadas unas de otras”. “Hay más conocimientos en las organizaciones, mientras que en las instituciones de gobierno se ignora el tema”.*

<sup>12</sup> El Informe de Desarrollo Humano Panamá 2019 recomendó, como una meta a corto y mediano plazo para la SENADAP, la formalización de su carácter autónomo, y el establecimiento de la estructura bipartita Estado-Sociedad Civil se concreta en su Junta Directiva y en el Consejo Consultivo con que cuenta (PNUD, 2019: 206).

<sup>13</sup> Si bien se exaltó el cúmulo de actividades para el festejo de la etnia negra, también se criticó que se convierte en una fiesta de una fecha particular. “Porcentaje término medio, un 50 % [de sensibilización]”.

# Los obstáculos para su realización, bienestar y sus propuestas

Las mujeres destacadas señalaron barreras que obstaculizan el avance de las mujeres afropanameñas actualmente. En el siguiente cuadro se detalla.

## Barreras que obstaculizan el avance de las mujeres afropanameñas

EDUCACIÓN	EXCLUSIÓN	POBREZA	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	POCA PARTICIPACIÓN POLÍTICA	BARRERAS MENTALES
Son los grupos más pobres los que tienen una educación deficiente y, por lo tanto, menos oportunidades	De la historia	Venir de grupos marginales, lo cual implica que se adopten costumbres, lenguaje corporal, que no se adapta a la cultura oficial	Hay un ideario de que la belleza en Panamá es blanca y se refleja en la publicidad y en las personas, en los noticieros	Hubo mayor presencia anteriormente. Muy escasa en el gobierno recién saliente, tanto de negros como de mujeres. Se espera mayor participación en este nuevo periodo	No puedo, no soy capaz o no lo merezco
Una educación parcial que no muestra la historia como es y constituye la referencia de las futuras generaciones	Pocas oportunidades	Sistema de salud pública deficiente		Los negros coloniales tienden a participar más que los antillanos	
Educación en igualdad de género	Políticas públicas adecuadas	Mala alimentación desde niños		Se está dejando de lado un gran potencial humano al no incluir a la población afropanameña	

Las mujeres urbanas de clase media y media alta no ven una salida que implique al Estado, su planteamiento es más individual. Ellas plantean que requieren de herramientas personales, información, recursos pedagógicos y apoyo entre ellas a través de espacios terapéuticos. Le conceden al ámbito familiar la gran responsabilidad de “sacar adelante a los hijos”. Para ellas, la sociedad está muy lejos de transformarse.

Las demandas de las mujeres rurales y pobres giran en torno a la tarea del Estado como satisfactor de sus derechos al trabajo, vivienda, educación y salud de calidad.

En el caso particular de Darién, la prevalencia de los criterios políticos sobre los criterios “educativos” o “de trabajo”, como señalaron las participantes, está relacionada con la centralidad del Estado en los modos en que se incorporan las diferentes clases –emergentes para el caso de “los interioranos”– a la disputa por el poder. Son las identificaciones políticas las que se han constituido en canales de ascenso social y, por ende, en el recurso central en la lucha por posiciones de privilegio.

El racismo existente las mantiene en áreas segregadas donde los servicios estatales son inexistentes o muy deficientes. Esto les impide trascender los estudios primarios, en muchos casos, o las condiciona a estudiar tan solo lo que las estructuras gubernamentales y académicas consideran que pueden o deben estudiar.

La sociedad tendría que reflexionar que a estas mujeres se les han limitado –cuando no eliminado– las opciones de vida signadas por los accesos a los recursos y a las oportunidades, sin tener que dejar a sus familias, su lugar de origen y una cultura desvalorizada fuera de la provincia. La sociedad tendría que reflexionar que a estas mujeres se les han limitado –cuando no

eliminado– las opciones de vida signadas por los accesos a los recursos y a las oportunidades, sin tener que dejar a sus familias, su lugar de origen y una cultura desvalorizada fuera de la provincia. El precio de la superación, para ellas, puede ser tan costoso como la vida misma, por lo que plantearon con fuerza el valor que tiene la familia para ellas.

En el caso de las mujeres destacadas, la convocatoria a la unión fue manifiesta: *“Estamos, divididas, dispersas, sin capacidad de respuestas como colectivo, así estamos”*. *“Tenemos un gran trabajo con la generación joven, lo que hicieron nuestras abuelas y bisabuelas con nosotras no lo estamos haciendo con ellas”*. *“Tenemos que ser abiertas, el diálogo es una oportunidad para estar en contacto”*.

Las mujeres entrevistadas se proyectan a sí mismas como mujeres activas y generadoras de un cambio en la sociedad, tanto para lograr mayor igualdad de género como para ganar espacios para la comunidad afropanameña. Cada una, claro, según su área de fortaleza y su campo de acción.

A pesar de que muchas de ellas ya han llevado a cabo acciones muy valiosas, perciben la importancia de cambios que ellas mismas hacen en su “metro cuadrado”, dando relevancia a la educación integral en el hogar. En este sentido, se visualizan a sí mismas como agentes de cambio contra el machismo desde su rol de madres y abuelas, buscando transmitir valores, distribuyendo equitativamente las tareas del hogar y priorizando siempre el respeto hacia la mujer. Igualmente, se han comprometido a la trasmisión de la cultura para nutrir el orgullo afrodescendiente y construir identidad, ayudando a las nuevas generaciones a creer en ellas y ellos mismos y en su potencial.

Consideran que es muy importante sentar precedentes y con ello **fomentar el acceso de la población afro a la política nacional.**

---



Foto de L\_am\_zews en Shutterstock

*“Estoy haciendo el trabajo también para que las jóvenes apelen a la organización, no creo en los principados ni faraonas ni nada de eso. Entonces nosotras allí trabajamos colectivamente, mucha tarea por hacer”.*

*“Creo que la razón de seguir haciendo lo que hago, lo que quiero hacer como persona, y eso era ser artista, es mi hijo. Me sigo esforzando y él también quiere ser artista y me esfuerzo por él y quiero demostrarle que se puede, aunque todo el mundo a nuestro alrededor nos dice lo contrario”.*

En cuanto a su futuro se visualizan creciendo hasta lo más alto, incluso dos de ellas manifestaron que podrían aspirar a la presidencia de la nación. Consideran que es muy importante sentar precedentes y con ello fomentar el acceso de la población afro a la política nacional. La entrevistada más joven se visualiza además como madre y considera que podrá encontrar

a un hombre que respete a la mujer. Aspira también a que la mujer sea evaluada en función de sus competencias y no por su género, de tal forma que pueda optar por mejores oportunidades.

*“Creo que va a mejorar y hay una mayor conciencia y necesidad de conocer los distintos grupos étnicos que hay en nuestro país. El reconocimiento de los grupos pasa por otras variables como es la calidad, y si las mujeres tienen una mayor calidad tienen mejor acceso al mercado laboral, al trabajo decente, al reconocimiento... porque las mujeres afrodescendientes y las mujeres indígenas son las mujeres más discriminadas por ser mujer, por ser pobre y, además de eso, por ser negra; y, si tienes alguna discapacidad, peor aún. Pero creo que cada vez hay mayor conciencia y eso es importante. Hay una mayor visibilidad y definitivamente va a tener un impacto”.*

## Aspiraciones de las mujeres urbanas de clase media y media alta

- Quiero dejar de ser mirada
- Quiero ser libre para andar como quiera
- Quiero que me dejen en paz
- Quiero dejar de tener que esforzarme tanto para siempre estar mejor, para ser tomada en cuenta
- Que mis hijos e hijas se acepten y no sufran por ser como son
- Que pueda orientar a mis hijos/as para que sean seguros en una sociedad racista

## Aspiraciones de las mujeres rurales pobres y en extrema pobreza

- Quiero que me den oportunidades para demostrarles que soy capaz
- Solo quiero un trabajo; yo sé trabajar
- Nosotras las palmeñas sabemos lo que valemos, el problema es de los otros en Panamá, que no nos creen valiosas
- Que en Los Santos dejen de pensar que las mujeres negras y colonenses no valemos

## Mujeres destacadas

- Trabajar juntas, olvidarnos del “Spanish last name”, apoyarnos entre todas
- Validarnos y validar las experiencias que hemos tenido. “No necesitamos ser, ya somos”
- Resaltar la vida de las mujeres negras, se empezó por la fiesta y la comida, está bien, pero hablemos de las historias de nosotras las mujeres negras
- Las iglesias deben pensar en cómo hacer más visible la lucha de las mujeres negras a través de todos los tiempos, hechos duros sí, pero hay que sacarlos
- Fondos para la autogestión económica, hemos echado para adelante sin ellos, cuanto más con ellos
- Desde que tenía 12 años comencé a viajar al extranjero y eso me abrió el mundo. Hay que crear esos accesos a nuevos mundos y el intercambio con mujeres de otras realidades. Hay que propiciar que las historias se cuenten
- Crear espacios de formación, de capacitación, de animación de construir liderazgo, de construcción de espacios y de liderazgo para la participación social y para la participación política que, si te pones a ver, la participación de las mujeres afro también es minoritaria en los derechos políticos y también tenemos que estar; en la medida que haya mayor incidencia, mayor participación en a política pública, entonces vamos hacer y a dar los pasos que van dirigidos al objetivo final, quiero reconocer el trabajo que ya están haciendo las organizaciones y que han hecho y que han permitido hoy en día mirar de una manera mucho más estratégica en el reconocimiento de estos derechos.

# Conclusiones

“estas reflexiones finales invitan a la puesta en común de datos relevantes sobre la situación de las mujeres afropanameñas y a profundizar cuestiones asociadas a los temas aquí desarrollados”

Lejos está el presente diagnóstico de agotar las problemáticas y complejas situaciones y condiciones de las mujeres afropanameñas. Aun así, estas reflexiones finales invitan a la puesta en común de datos relevantes sobre la situación de las mujeres afropanameñas y a profundizar cuestiones asociadas a los temas aquí desarrollados, en especial, a las veladas formas que asumen los mecanismos de racismo, discriminación, y también las desigualdades y relaciones asimétricas entre hombres y mujeres.

**Las mujeres afrodescendientes enfrentan una serie de obstáculos y desigualdades que les impiden alcanzar su desarrollo humano, aprovechar todo su potencial y capacidades para vivir una vida digna.** Este diagnóstico ha revelado las limitaciones premercado laboral que tienen muchas de estas mujeres, como los obstáculos que algunas enfrentan para participar en el sistema educativo, ya sea por la falta de recursos económicos o de oferta de programas de calidad y cercanos a sus comunidades, y otras por el peso del trabajo de cuidados. Es necesario una mejor distribución de tareas de cuidado en el hogar, que por expectativas sociales

y roles de género tradicionales recaen sobre las mujeres y que los hombres no consideran como propias alejándolos de su responsabilidad de cuidar y con ello generando menores oportunidades de desarrollo humano para las mujeres.

**Panamá es un país altamente racista.<sup>14</sup>** Es una sentencia contundente y contradice el imaginario social de “crisol de razas”. El racismo atraviesa todas las esferas y segmentos de población en el país y se suma al entramado del mundo global, donde pareciera que las prácticas racistas y distintos tipos de discriminaciones aparecen –o reaparecen– con fuerza. Solo asumiendo esta realidad nacional es posible trabajar en superar las prácticas racistas en todo el país.

**Las mujeres afropanameñas no son un conglomerado homogéneo.** En él participan mujeres de diferentes culturas, clases sociales, áreas geográficas, etc., elementos que deben ser tomados en cuenta para situarlas y definir acciones que las involucren.

<sup>14</sup> Cabe señalar que algunas personas mencionaron que con esta aseveración se generalizaba y que en el país hay personas que no son racistas. También al respecto, en los talleres de validación se mencionó que, con la creciente ola migratoria de personas de Suramérica, sienten que hay más racismo. “En Suramérica no están acostumbrados a ver a tanta gente negra como en Panamá y cuando estas personas llegan a vivir en nuestro país, traen su racismo”. Si bien la migración no fue un tema abordado en el diagnóstico, estos señalamientos abren nuevas vertientes de investigación.

Las mujeres afropanameñas pueden ser caracterizadas dentro de culturas diferenciadas: las culturas afroantillanas (con sus derivaciones a lo interno según la procedencia y el idioma) y las culturas afrocoloniales (con sus derivaciones a lo interno según la procedencia y el área geográfica). Esto no es un problema, solo significa que, desde el ámbito propio de su cultura, las mujeres afropanameñas presentan situaciones, necesidades y preocupaciones propias.

No obstante, las reivindicaciones deben rebasar el espectro cultural que, si bien en una primera instancia se decanta por los esencialismos, comprensibles como parte de la autoafirmación y visibilización, es necesario sumar las diferentes desigualdades a las que están sometidas –y que también pueden someter–, situadas históricamente y en la complejidad actual, para presentar propuestas que también articulen la lucha contra estas desigualdades.

Ahondando un poco más, el énfasis en esencialismos en los que se reconocen algunas mujeres negras y otras no promueve relaciones dispersas, o bien una lucha con las que consideran oponentes pero son igual de débiles que ellas. Ante esto, cada vez será más pequeña la oportunidad de unirse. Aún así, más favorable será el que otros –los hombres blancos, las mujeres blancas y los hombres negros– se identifiquen con sus logros y espacios ganados.

Otro elemento a considerar es que cuando el énfasis de las reivindicaciones de las mujeres afropanameñas apunta solo a las identidades y reconocimiento de la diversidad cultural, pareciera que lo único que consiguen es disfrazar la desigualdad social existente. Bien dice Bauman: *“En el camino se pierde de vista el hecho de que cualquier lucha por el reconocimiento está condenada al fracaso si no se basa en la redistribución. También se deja de advertir que*

*el llamado a respetar las diferencias culturales brinda escaso confort a muchas comunidades privadas del derecho a la independencia en virtud de su desventaja y condenadas a dejar que sus ‘propias’ decisiones sean tomadas por otros poderes más sustanciales”* (Bauman, 2017:44), tal como en el caso de las mujeres pobres y en extrema pobreza en Darién y Bocas del Toro.

**La educación de calidad ha sido un parteaguas en la situación de las mujeres afropanameñas en las distintas generaciones.** Es claro que las directrices nacionales convocan a una educación pública y gratuita en el país. No obstante, esto no significa recibir una educación de calidad.

Aquellas que han tenido acceso a niveles educativos formales adecuados, cónsonos con los requerimientos del país, han podido concretar la movilidad social ascendente para ellas y sus familias. De igual manera, las que no tuvieron acceso a ello han visto deteriorado cada vez más el ascenso social de ellas y sus familias.

La educación transforma si y solo si constituye un proyecto del Estado en el que se invierte dinero, capacitación, personal capacitado, infraestructura, conocimiento y análisis encaminado a que sea un derecho para toda la población por igual.

En el caso de las mujeres de ingresos medios y altos, la educación privada será el sustrato de su trayectoria. Con la privatización del conocimiento a favor de las clases medias y altas, aquellas mujeres que su condición social de origen les permitió insertarse en la educación privada pudieron continuar en el nivel socioeconómico de sus familias o superarlo. Ingresaron a los colegios particulares emblemáticos en el país, lo que propició no solo el conocimiento formal, sino el reconocimiento de una cultura de clase blanca con valores, estéticas, relaciones, etc., diferentes, a los que se asimilaron, resistieron, enfrentaron y aprovecharon como valores agregados en el ascenso social.

La educación formal de calidad no ha evitado ser objeto del racismo. Tampoco el ascenso social ha evitado ser objeto del racismo. Ambos han contribuido a mejores condiciones de vida y es la aspiración de las mujeres afropanameñas empobrecidas. Mientras que, para las mujeres educadas y con altos grados de especialización, las demandas se circunscriben a la eliminación de los techos que les ha supuesto ser negras, pero también mujeres, a pesar de su alto grado de educación.

En resumen, la situación de marginalidad y exclusión se da, en el caso de las mujeres pobres y en extrema pobreza, por no concretarse los derechos que les permitirían insertarse de manera adecuada a la educación de calidad y posteriormente al mercado laboral competitivamente. En el caso de las mujeres de clase media y media alta, porque una vez adquiridas y desarrolladas las capacidades y habilidades de incorporación efectiva, siguen siendo ignorados sus derechos impidiendo su ubicación en posiciones laborales acordes.

Se trata entonces de un cambio político orientado a asegurar el carácter público de la educación de calidad, a ampliar los alcances del derecho al conocimiento y su consecuente inserción al mercado laboral en igualdad de condiciones. Sin embargo, es importante dejar claro que otros factores de éxito como el nivel educativo de los padres y el capital cultural de la familia, aunque no fueron estudiados en este diagnóstico, seguramente jugaron un papel importante en la trayectoria de las mujeres y su movilidad social.

La carga de la representación está presente cotidianamente. Por un lado, hay un gran cansancio de tener que estar atentas a las diversas formas de discriminaciones y prácticas racistas para defender los derechos. Y paralelo a ello, un ejercicio de reflexión constante para no quedar vencidas. Hay una carga enorme también de siempre estar presentes porque de lo contrario

son invisibilizadas. “No podemos faltar a ningún evento y es agotador”. Muchas veces con el deseo de no batallar más.

**La carga de la representación está presente cotidianamente.** Por un lado, hay un gran cansancio de tener que estar atentas a las diversas formas de discriminaciones y prácticas racistas para defender los derechos. Y paralelo a ello, un ejercicio de reflexión constante para no quedar vencidas. Hay una carga enorme también de siempre estar presentes porque de lo contrario son invisibilizadas. *“No podemos faltar a ningún evento y es agotador”. Muchas veces con el deseo de no batallar más.*

Sin embargo, aun cuando decidieran no hacerlo, sus acciones serán evaluadas para sustentar los estereotipos vigentes y sostener las prácticas racistas. Entonces, hay que hacerlo y hacerlo muy bien, porque las fallas no van a ser perdonadas y, lo quieran o no, sus acciones influyen en toda la población negra. *“En los espacios que tengamos mujeres negras, y yo, en la Universidad de Panamá, quiero dejar mi huella... los espacios que tengamos, aprovecharlos; y si me invitaron a los medios a una entrevista yo voy a marcar, dejar esa huella, que es lo único que habla bien de nosotros; y en los partidos políticos es importante que las mujeres accionen y sean parte de la cúpula, no sólo buscar votos si no la presidencia, secretaría general, porque es la única manera de que podemos lograr que las mujeres tengamos mejores días”.*

Hay otros elementos que contribuyen a desestabilizar cualquier presunción simplista cuando de analizar la carga de la representación se trata. Por ejemplo, la demanda de exposición debe hacerse desde la mayor calidad de oratoria, conocimiento e imagen, lo que supone que todas las negras tienen una personalidad abierta y los escenarios públicos no las cohíben.

Sin embargo, muchas veces son las únicas negras en una reunión y se ven obligadas a decir algo, es parte del perfeccionamiento que tienen que alcanzar para participar siempre. Pero qué pasa cuando no son extrovertidas ni muy comunicativas. Qué pasa cuando la convocatoria a aparecer en escena se convierte en prioridad y esto afecta su salud mental.

**Excluidas en la inclusión.** El discurso de género, el activismo por los derechos humanos y la convocatoria al respeto de la diversidad pareciera englobar en estos grandes rubros a todas las personas, en este caso a las mujeres por igual. Sin embargo, en la práctica la situación se torna diferente.

Las mujeres afropanameñas están presentes para firmar, para sumarse a las luchas y constituir mayor cantidad de firmas, no obstante, sus necesidades, preocupaciones, anhelos parecieran no contar al ser explicitadas las luchas y alcances de las mujeres. Lo mismo sucede con las demandas específicas.

Entre las mujeres líderes no están; en los cargos políticos no están; en los proyectos con presupuestos no están. Solo en los casos atinentes a la afropanameñidad y a la exaltación de la diversidad nacional, ya sea por el aparato gubernamental, agencias y organismos de cooperación, o dentro del espectro de la sociedad civil.

De igual manera, en los datos estadísticos de las instituciones no aparecen, lo que limita saber a cuántas mujeres afropanameñas llegan o no los servicios y apoyos institucionales. Esta exclusión también lleva a reflexionar si resulta tan necesario ser contadas para que se cumplan sus derechos, ya que la experiencia de las poblaciones indígenas que sí han sido contadas no les ha significado trascender la extrema pobreza que les afecta.

En lo concerniente al mercadeo de lo afro, las mujeres expresaron que también quedan fuera de las ganancias de la promoción turística, publicaciones, restaurantes que venden comidas afroantillanas, así como tiendas de ropa que venden los atuendos promovidos para las festividades. *“Siempre son otros los que ganan con los negros”.*

Y lo recurrente: la inclusión en la publicidad masiva referente a bebidas alcohólicas, violencia, sexualidad, delito. Pero la exclusión en la publicidad como usuarias de proyectos habitacionales de lujo o en playas, o bien representando papeles valorados positivamente en Panamá.

**Las mujeres afropanameñas no se consideran víctimas.** Se podría pensar, a partir de los datos obtenidos, que las desigualdades que han enfrentado y enfrentan las mujeres afropanameñas, atravesadas todas por el esquema racista imperante, podrían hacerlas sentir víctimas de la realidad. Sin embargo, en los grupos de mujeres la categoría de víctima no apareció.

Ellas se reconocen trabajadoras, fuertes, capaces, incansables (aún con un gran cansancio): *“No se trata de darnos derechos, ya se tienen”.* Si bien no se consideran víctimas, sí se saben victimizadas. Advierten, en la mayoría de los casos, los derechos que les han sido negados sistemáticamente, así como ello se ha ocultado delegándoles a ellas y sus familias la responsabilidad absoluta de las carencias, devaluaciones sociales y falta de oportunidades.

Sus peticiones están dirigidas a cambios estructurales en las áreas donde viven, en particular en Darién y Bocas del Toro, así como al ejercicio de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, político y educativo. Se trata de crear las condiciones que posibiliten a estas mujeres empoderarse, es decir, incrementar *“su capacidad de configurar sus propias vidas*

*y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en sus interacciones sociales” (Schuler, citada en León, 1997:31).*

Como se deriva también de los datos obtenidos, existe el riesgo del estereotipo de que la mujer negra no se deja y, cuando no todas son iguales ni tienen por qué serlo, lo que implica pensar y situar las diferencias en todo momento.

**Las infancias y adolescencias afropanameñas están desprotegidas ante el esquema racista.** El trabajo de campo indicó que, en los primeros ámbitos de enculturación y socialización, las infancias afropanameñas se enfrentan al racismo y diversas formas de discriminación que devienen en diferentes respuestas –minusvalía, agresión, rechazo, dolor emocional, etc.– para aquello que no alcanzan a comprender. Muchas de las mujeres participantes en este estudio reconocieron un gran malestar y sentirse solas por no saber cómo explicar a sus hijos/as y enfrentar de manera correcta la situación de racismo que ellos viven.

Una vez en el ámbito escolar, las infancias y adolescencias están insertas en relaciones sociales signadas también por el esquema racista, que rechaza –explícita o implícitamente– sus culturas y corporeidades. El ámbito educativo reproduce las prácticas que se dan fuera de él, sin generar conocimientos ni ser un espacio de pensamiento y reflexión crítica con la intención de colaborar en el cambio del entorno.

Si bien se resaltó el festejo de la etnia negra a través de desfiles y vestimentas como expresión de reconocimiento, es poco claro que dichas conmemoraciones sacudan los prejuicios y prácticas racistas a que están expuestas las infancias y adolescencias afropanameñas.

Ambos grupos etarios, y en especial aquellos/as que además enfrentan la desigualdad económica en su cara más feroz, crecen y se desarrollan en ámbitos de distintas violencias que les afectan.

La convocatoria al ejercicio de las normativas en materia de derechos de las infancias y adolescencias, aunadas a la normativa sobre la población afrodescendiente proporciona un marco legal que el Estado, en un mínimo nivel de responsabilidad, debe implantar en el caso de niños, niñas y adolescentes afropanameños.

# Recomendaciones

La información que presenta este diagnóstico puso en evidencia que no todas las afropanameñas son iguales, que existe una gran heterogeneidad no solo étnico-cultural, sino también en lo que tiene que ver con la intersección de varias desigualdades como la generación a la que pertenecen, geográficas, entre otras, y todas ellas influyendo en sus distintas aspiraciones y necesidades. Es por ello que todas las recomendaciones deben atender no solo al género, sino también a la edad, la región donde viven y su cultura particular.

## Cuidados

- Promover soluciones enfocadas en una redistribución del cuidado con mayor apoyo del Estado, las estructuras comunitarias y las familias. Las soluciones deben ser adaptadas a las necesidades particulares de las familias de las mujeres afrodescendientes en áreas rurales. Esto le brindaría a muchas de ellas más posibilidades de continuar estudios o de acceder a ingresos propios.

## Liderazgo y participación

- Fortalecer la institucionalidad de las asociaciones o espacios comunitarios de mujeres afrodescendientes y promover el desarrollo de nuevos liderazgos para un relevo generacional.
- Promover una mayor representación de las mujeres afrodescendientes en los procesos de toma de decisiones a fin de que sus necesidades sean tomadas en cuenta y se les dé respuesta.
- Incentivar su participación como candidatas en procesos electorales para promover directamente sus prioridades como mujeres afropanameñas y los temas que les conciernen. También se debe monitorear su acceso a cargos en la administración pública y otras funciones del Estado.

## **Empoderamiento económico**

- Brindar acompañamiento técnico para el fortalecimiento de los emprendimientos productivos de las mujeres afrodescendientes y promover políticas para una educación financiera que sea accesible y pertinente.
- Fomentar la participación laboral de la mujer afrodescendiente en áreas científicas, tecnológicas y matemáticas, eliminando la segregación laboral y garantizando trabajo decente e igualdad salarial, en particular en sectores emergentes como la economía digital.
- Hay una gran informalidad entre las mujeres afrodescendientes de las comunidades rurales, por lo que tienen poco o nulo acceso a sistemas de protección social, dependiendo más de subsidios o del “rebusque”, lo que hace necesaria una revisión de esas medidas de protección y acompañarlas de estrategias específicas a su situación que permitan un desarrollo de capacidades.

## **Educación**

- Promover una educación que incluya elementos culturales y de diversidad de la población afrodescendiente para fortalecer las identidades y construir un proceso de integración que genere lenguajes comunes, además de resaltar los aportes de la cultura afrodescendiente al país, con el fin de fomentar la dignificación, revalorización y conservación de su cultura. Esto implica garantizar el acceso de todas las mujeres a la educación y mejorar las prácticas de enseñanza libres de contenidos y pedagogías racistas, sexistas y discriminadoras que interfieran en el aprovechamiento y continuidad de la formación educativa.
- Mejorar la calidad de la educación preprimaria y primaria de manera que se garantice una buena preparación para la etapa secundaria.
- Mejorar la calidad y ampliar la oferta de los estudios secundarios, vocacionales y universitarios a nivel nacional, así como acompañarlos de programas de orientación vocacional para los estudiantes, que logren atraerlos hacia nuevas áreas de estudios o desarrollo de habilidades y capacidades que sean útiles en su futura inserción laboral.

## **Salud**

- El diagnóstico dio cuenta de muchas mujeres que son madres adolescentes y que a temprana edad ya tienen una familia numerosa sin contar con el apoyo emocional o económico de la pareja. Es necesario trabajar en una política pública para mejorar la educación integral sobre salud sexual y reproductiva de manera que las mujeres puedan tomar mejores decisiones respecto al ejercicio de su sexualidad. Esta política

deberá incluir soluciones a nivel de trabajo comunitario con promotores/as de salud, que propicien cambios y el empoderamiento de las mujeres y sus comunidades. Es importante, por la heterogeneidad de las mujeres afrodescendientes desvelada en este diagnóstico, tomar en cuenta las diferentes necesidades de información y métodos anticonceptivos, particularmente en aquellas comunidades alejadas de los centros de salud.

### **Justicia y violencia**

- Aunque el tema de la violencia solo fue discutido en uno de los grupos focales en Darién, donde las mujeres del barrio habían expulsado a los hombres de la comunidad por haber ejercido violencia contra ellas, claramente es necesario el apoyo, especialmente en las comunidades de Darién y Bocas del Toro donde la presencia del estado es escasa y las mujeres prefieren no hacer denuncias y no utilizar los canales institucionales para hacer resolver temas como la pensión alimenticia.
- La violencia contra las mujeres se debe abordar con perspectiva de derechos humanos, género e interculturalidad y, en este sentido, se deben fortalecer las capacidades de las instituciones encargadas de la seguridad y protección de las mujeres frente a la violencia y convertirlas en un ente de referencia y apoyo para ellas.
- Será necesario acompañar los esfuerzos institucionales con programas para prevenir la violencia, que involucren a los hombres e incluyan el tema de las nuevas masculinidades.

### **Fortalecer el tejido de apoyo y comunitario**

- El diagnóstico reveló la importancia de contar con una figura de apoyo y motivación que acompañe a las mujeres afrodescendientes en la realización de sus sueños y aspiraciones. Es necesario promover la organización de grupos de apoyo y de soporte emocional entre las mujeres de la comunidad, que les permitan tener espacios de discusión, protección y cuidados entre ellas. Pero también identificar y apoyar a mujeres referentes en distintos ámbitos para que las niñas y jóvenes afrodescendientes puedan soñar y aspirar a seguir distintos caminos y eventualmente convertirse en lo que deseen ser.

### **Discriminación y racismo**

- Impulsar la adopción e implementación de leyes, políticas, planes de acción integrales y multisectoriales, así como programas de sensibilización para prevenir, atender, sancionar y erradicar las distintas formas de violencia y discriminación por razón de género y etnia/raza en distintos ámbitos: privado, público, político, económico, institucional, así como las formas de violencia facilitadas por las tecnologías en las redes sociales (Compromiso de Santiago).

# Bibliografía

1. Álvarez Ossa, Lorena (2015). Mujeres, pobres y negras, triple discriminación: una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín (2001- 2011). Medellín: Escuela Nacional Sindical.  
Disponible en: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170803050223/pdf\\_906.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170803050223/pdf_906.pdf)
2. Álvarez, Santiago (2004). Leviatán y sus lobos. Violencia y poder en una comunidad de los Andes colombianos. Buenos Aries: Editorial Antropofagia.
3. Araujo Pardo, Alejandro (2018). Antecedentes y orígenes históricos del racismo en México: construcción nacional. Antropología e historia de los racismos, las discriminaciones y las desigualdades. Seminario permanente INAH-RED INTEGRA. México, 14 de agosto.  
Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=UtzTiYsjs4&t=6s>
4. Banco Interamericano de Desarrollo (2004). Guía Sobre Buenas Prácticas Para la Inclusión Política y Social de las Mujeres Afrodescendientes en Centro América. Washington, D.C.
5. Barth, Fredrick (1977). Los grupos étnicos y sus fronteras. México: F.C.E.
6. Bauman, Zygmunt (2017). La cultura en el mundo de la modernidad líquida, México: F.C.E.
7. Brah, Avtar, (2004). Diferencia, diversidad, diferenciación, en: Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras, pp. 107-136. Madrid: Traficantes de sueños.
8. Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (2018). Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe. Deuda de igualdad. Santiago.

9. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2000). Etnicidad, "Raza" y Equidad en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
10. Curiel, Ochy (2007). Género, Raza, Sexualidad. Debates contemporáneos. Conferencia en la Universidad Javeriana. Colombia.  
Disponible en:  
<https://www.urosario.edu.co/Subsitio/Catedra-de-EstudiosAfrocolombianos/Documentos/13-Ochy-Curiel---Genero-raza-y-sexualidad>
11. Curiel, Ochy (2002). Identidades esencialistas o construcción de identidades políticas: El dilema de las feministas afrodescendientes. Otras miradas. Disponible en:  
[https://issuu.com/interculturalidad/docs/0601-identidades\\_esencialistas\\_y\\_afrodescendientes](https://issuu.com/interculturalidad/docs/0601-identidades_esencialistas_y_afrodescendientes)
12. Fondo de Población de las Naciones Unidas (2020). Implicaciones del COVID-19 en la población afrodescendiente de América Latina y el Caribe. Resumen Técnico. 28 de abril.
13. García Dexter, Vivette y López Beltrán, Carlos (2018). Genómica mestiza, Seminario permanente de antropología, racismos y desigualdades, Antropología e historia de los racismos, las discriminaciones y las desigualdades. Seminario permanente INAH-RED INTEGRA. México, 14 de septiembre.  
Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=wZKXcdKPcoQ>
14. Gentili, Pablo y Levy, Bettina, comp. (2005). Espacio público y privatización del conocimiento. Estudios sobre políticas universitarias en América Latina. Buenos Aires: CLACSO Libros.
15. Giménez Montiel, Gilberto (2003). Las diferentes formas de discriminación desde la perspectiva de la lucha por el reconocimiento social. México: Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.  
Disponible en: [www.researchgate.net/publication/242721906](http://www.researchgate.net/publication/242721906)
16. Heckadon-Moreno, Stanley (2009). De selvas a potreros. La colonización santeña en Panamá: 1850-1980. Panamá: Exedra Books.
17. Herrera, Francisco (2019). Identidad nacional o identidades culturales. Ser o no ser: ¿Esa es la pregunta? Ponencia presentada en el Seminario-Taller: Mujer afropanameña, una categoría en construcción. INAMU. Panamá, marzo.
18. -----(1999). Los aspectos socioculturales en el desarrollo institucional del Darién, mimeo. Panamá.
19. -----(s.a.). La vida cotidiana en un cuadrante de la United Fruit de Changuinola en 1968, Universidad de Panamá, Depto. de Historia, mimeo.
20. -----(s.a.). La antropología y el desarrollo de la nacionalidad, Universidad de Panamá, Depto. de Historia, mimeo.

21. Hierro, Graciela (1992). Género y Poder. *Hiparquia*, vol. V, julio de 1992.  
**Disponible en <http://www.hiparquia.fahce.unlp.edu.ar/numeros/volv/genero-y-poder>**
22. Hooks, Bell, et al. (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de sueños.
23. Instituto Nacional de la Mujer (2019). VII Informe Nacional Clara González “Situación de la Mujer en Panamá 2014-2016”, Panamá.
24. Instituto Nacional de Estadística y Censo (2018). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*. Panamá.
25. Iturralde Nieto, Gabriela (2018). Racismo: algunas consideraciones conceptuales. *Antropología e historia de los racismos, las discriminaciones y las desigualdades*. Seminario permanente INAH-RED INTEGRAL. México.
26. Iturralde Nieto, G. e Iturriaga Acevedo, Eugenia (2018). *Caja de herramientas para identificar el racismo en México*. México: Contramarea Editorial.
27. Juárez Huet, Nahayeilli y Vergara Silva, Francisco (2018). De la “raza” y sus tres grandes mentiras, en: *Caja de herramientas para identificar el racismo en México*, pp. 15-18. México: Contramarea Editorial.
28. León, Magdalena (1997). *Poder y Empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo Editores S.A.
29. Martín, Guillermina (2019). *Mujeres afrodescendientes en Panamá. Insumos para el diálogo*. Ponencia presentada en el Seminario-Taller: *Mujer afropanameña, una categoría en construcción*, PNUD. Panamá, marzo.
30. Menéndez, Eduardo L. (2017). *Los racismos son eternos pero los racistas no*. México: UNAM. Disponible en: **[http://www.nacionmulticultural.unam.mx/portal/pdf/publicaciones\\_novedades\\_editoriales/libro\\_racismos\\_eternos\\_racistas\\_no.pdf](http://www.nacionmulticultural.unam.mx/portal/pdf/publicaciones_novedades_editoriales/libro_racismos_eternos_racistas_no.pdf)**
31. Montenegro, Markelda y Herrera, Luis Carlos (2018). *Derechos de las mujeres afrodescendientes en Panamá: una agenda pendiente*. Disponible en: **[https://www.researchgate.net/publication/331021650\\_Derechos\\_de\\_las\\_mujeres\\_afrodescendientes\\_en\\_Panama\\_una\\_agenda\\_pendiente](https://www.researchgate.net/publication/331021650_Derechos_de_las_mujeres_afrodescendientes_en_Panama_una_agenda_pendiente)**
32. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005). *Las dimensiones del racismo*. Serie Lucha contra la Discriminación, volumen 1. Ginebra.
33. París Pombo, María Dolores (2002). Estudios sobre el racismo en América Latina. *Política y Cultura*, núm. 17 primavera, pp. 289-310. México: UAM-X.

34. Pérez Ruiz, Maya Lorena (2018). La construcción social de la diferencia para la investigación antropológica sobre etnicidad, raza, género y clase, en: Anthropology Day, Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales AC., México
35. Poutignat, Philippe y Streiff-Fenart, Jocelyne (1995). El ámbito de investigación de la etnicidad: cuestiones claves, Trad. Giménez Gilberto, en: Poutignat, Philippe y Streiff-Fenart, Jocelyne, Théories de l'ethnicité, París: Presses Universitaires de France, pp.154-188.  
Disponible en:  
[http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/lauv/Poutignat\\_Invest\\_Etnicidad\\_cuestiones\\_clave.pdf](http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/lauv/Poutignat_Invest_Etnicidad_cuestiones_clave.pdf)
36. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019). Informe de Desarrollo Humano Panamá 2019. Renovando las instituciones para el desarrollo sostenible. Panamá.
37. ----- (2019a). Informe sobre Desarrollo Humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI. Nueva York.
38. ----- (2016). Apoyo del PNUD a la integración de la igualdad de género en todos los ODS incluido el objetivo 5
39. ----- (2013). Igualdad de género e interculturalidad: enfoques y estrategias para avanzar en el debate. Serie Atando cabos, deshaciendo nudos. Panamá.
40. ----- (2004). Informe de Desarrollo Humano 2004. La Libertad cultural en el mundo diverso de hoy. Nueva York, 285pp.
41. PNUD y Contra-Peso (2018). Declaración: Juventudes afrodescendientes de la provincia de Colón, ¡Autodeterminación, la clave para el Desarrollo! II Encuentro de Jóvenes-Somos Iguales 2018, Panamá.
42. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2012). Ampliando la mirada: la integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos. Santiago de Chile.
43. Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, Consejo Nacional de las Mujeres, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Consejo Nacional de las Mujeres y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (2008). Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo. Buenos Aires.
44. Rovira, Beatriz (2019). La variabilidad humana y las paradojas del uso del concepto raza desde la biología. Ponencia presentada en el Seminario-Taller: Mujer Afropanameña, Una Categoría en Construcción. INAMU, Panamá, marzo.

45. Tiramonti, Guillermina y Ziegler, Sandra (2008). La educación de las élites. Aspiraciones, estrategias y oportunidades. Buenos Aires: Paidós.
46. Torrero, Alina (2019). Sobre los racismos. Ponencia presentada en el Seminario-Taller: Mujer Afropanameña, Una Categoría en Construcción. INAMU, Panamá, marzo.
47. -----(2017). Discriminación y racismo en Panamá: de lo visible a lo invisible. Ponencia presentada en el Salón de Profesores de la Facultad de Humanidades, Universidad de Panamá, Panamá, 22 de mayo.
48. ----- (2017 b). ¿Qué tiene de malo mi pelo? (En referencia a lo acontecido en el Colegio Bilingüe de Cerro Viento). La Estrella de Panamá, 24 de marzo.  
Disponible en: <http://laestrella.com.pa/opinion/columnistas/tiene-malo-pelo/23992366>
49. ----- (2016). Las adolescencias pobres y negras en Panamá, Congreso de Antropología e Historia, Asociación de Antropología e Historia de Panamá, Panamá-Ciudad del Saber, 8 de septiembre.
50. -----(2016 b). Esfinge 77, en: La Ciudad de los Anhelos (inédito), Panamá.
51. Viveros Vigoya, Mara (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación, en Debate feminista, núm. 52, pp. 1-17. México: UNAM.
52. Wade, P. (2009). Race and Sex in Latin America. London: Pluto Press.

# Anexo

## Anexo I. Guía de grupos focales<sup>15</sup>

### GUÍA DE GRUPOS FOCALES<sup>16</sup>

#### Generalidades

- Guía de discusión con mujeres afropanameñas –y hombres afropanameños– de distintas edades, clases sociales y áreas rurales y urbanas.
- La sesión será grabada –y de ser posible filmada–, previa aprobación de las participantes, para el posterior análisis de los resultados.
- Se asegura a las personas participantes la confidencialidad de sus nombres en el documento.
- El rol de la moderadora será plantear los temas cuidando de no sugerir respuestas ni emitir opiniones personales.
- Lo más importante y que supondrá el material de análisis es la opinión de las personas participantes.

#### Objetivo del estudio

- Elaborar un diagnóstico participativo con mujeres afropanameñas –involucradas en las distintas etapas del mismo–, que deleve la situación y condición en que viven, y aportar soluciones que mejoren sus condiciones de vida (necesidades prácticas), así como su posición en la sociedad (intereses estratégicos) considerando soluciones adaptadas a su contexto social y cultural.

<sup>15</sup> Una vez conformada la población, se inició un trabajo de invitación formal a través de una tarjeta enviada por correo electrónico o WhatsApp y se les daba el seguimiento requerido hasta la concreción del grupo. Muchas veces, después se mantenía el contacto para el envío de fotos del evento o envío de los contactos para que pudieran comunicarse entre ellas. El grupo focal comenzaba con una charla introductoria ofrecida por la consultora, en donde se explicaba en qué consistía el diagnóstico, junto con los objetivos del grupo focal y de sus participaciones. Posteriormente, a través de una dinámica de presentación en la que ellas y la consultora participaban en igualdad de condiciones, se rompía el hielo y se comenzaba indagando por el ser mujer, luego sobre la mujer afropanameña y los criterios que a su juicio la caracterizan, cerrando el segmento con preguntas sobre su autoidentificación y autopercepción. Luego se continuaba con el segmento referente a los contextos y situaciones en que se desarrollaban sus vidas, tratando de obtener una mirada diacrónica de sus relatos. Con esta intención, el primer grupo focal era con las jóvenes, luego las adultas y, por último, adultas mayores. La última fase del grupo focal convocaba a reflexionar sobre el futuro de las mujeres afropanameñas en general y el suyo en particular. Se intentó establecer sus expectativas y sueños en contraposición con la realidad manifestada por ellas. Este método permitió identificar los momentos y conceptos que generaban reacciones en las participantes. Cada grupo fue muy distinto. Incidió de manera importante que la población respondiera estrictamente a los criterios establecidos. Cabe señalar que en algunas ocasiones no fue posible, haciendo necesario adaptar el instrumento in situ. Es oportuno dejar sentado para trabajos posteriores que, en el caso de las mujeres empobrecidas, se proveyeron recursos para su movilización y alimentos. De otra manera no se hubiese podido contar con los valiosos aportes brindados.

<sup>16</sup> La guía del grupo focal fue un instrumento de apoyo durante la sesión. Ella contiene los temas y las preguntas a ser abordados, a modo de guía orientativa sin necesidad de seguirla exhaustivamente.

## Objetivos específicos de los grupos focales

- Involucrar a las mujeres afropanameñas en la producción de conocimiento.
- Definir la categoría “mujer afropanameña”.
- Identificar las situaciones de racismo y discriminación que experimentan. Contextos y manifestaciones.
- Identificar las expectativas respecto al futuro de las mujeres afropanameñas en un contexto de racismo y discriminación.
- Proponer líneas de acción para mejorar la situación de las mujeres afropanameñas e incluirlas en las políticas públicas.

### 1. Presentación

Introducción al estudio.

- Objetivo.
- Entidades involucradas.
- Áreas de ejecución.

Buenos días/tardes. Mi nombre es Alina Torrero y he sido contratada por \_\_\_\_ para \_\_\_\_... realizar un diagnóstico sobre \_\_\_\_\_. Y así como ustedes, otras mujeres de las provincias de \_\_\_\_ participarán también. Así que, desde ya, muchísimas gracias por su tiempo.

Acuerdos para la sesión.

- Tiempo estimado de dos horas y media.
- Confidencialidad de la información.
- Confidencialidad de sus nombres.
- La sesión será grabada y filmada con el ánimo de concentrarnos en lo que digan y rescatar toda la información proporcionada.
- Respetaremos el parecer de todas las participantes.
- Todas las respuestas son válidas e importantes.
- ¿Tienen alguna duda?

Dinámica para romper el hielo y conocer el perfil de las participantes. Seguir las preguntas de las filminas en pantalla.

## 2. La perspectiva émic sobre la mujer afropanameña

Tiempo dedicado a investigar las preocupaciones que interesan al estudio. Empezar con preguntas generales y continuar con las preguntas específicas. Utilizar el papelógrafo con marcadores rojos, verdes o azules.

Apoyarse en las filminas y utilizar el papelógrafo.

2.1. Una mujer afropanameña es...

2.2. Una mujer afropanameña no es...

Cada persona responde y, retomando las respuestas, se relanzan al grupo narrativamente y en forma amena, por ejemplo:

¿Creen que podrían reconocer a una mujer afropanameña en cualquier lugar?

Hemos tenido respuestas muy semejantes (o no), pareciera que las respuestas...  
¿Qué piensan ustedes?

2.3. ¿Se reconocen como mujer afropanameña?

2.4. ¿Con base en qué elementos (herencia, rasgos diacríticos, autoidentificación, tradición, etc.) se definen o no como mujer afropanameña?

2.5. ¿Han tenido alguna/as pareja/s afrodescendiente/s? ¿Creen que eso influye?

2.6. ¿Cómo prefieren ser nombradas: afrodescendiente, afropanameña, negra, chomba, ninguna, otra?

2.7. Según ustedes, ¿los elementos con los que se identifican fortalecen la identidad de las mujeres afropanameñas? ¿Cómo creen que influyen en un contexto intercultural como el panameño a efectos de respaldo y fortalecimiento de las mujeres afropanameñas?

2.8. ¿Consideran que esto ha variado en el tiempo? ¿Cómo era antes? ¿Cómo es ahora?

Cada persona responde. Ser sensible a los tiempos de cada persona y a la naturaleza delicada del tema. Contener las emociones de las participantes en caso necesario.

## 3. Racismo y discriminación. Contextos y situaciones

3.1. ¿Podrían señalar espacios, contextos en los que les han hecho sentir diferentes (mal/ bien) por ser afropanameñas?

- En la familia
- En la escuela
- Pareja
- En el trabajo
- En la calle
- Amigos/as

Apoyarse en las filminas en pantalla y utilizar el papelógrafo.

3.2. ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo reaccionaron? ¿Se lo comentaron a alguien? ¿Quién? ¿Qué les dijo?

3.3. ¿Por qué consideran ustedes que se producen estas diferencias de trato? ¿Consideran que están justificadas?

3.4. Según ustedes, ¿estas diferencias se deben al racismo? ¿Consideran que existe racismo en Panamá?

3.5. En los últimos 20 años se ha hablado mucho en Panamá de la igualdad entre las personas, ¿creen que las mujeres afropanameñas reciben un trato igualitario en Panamá?

Volver a usar el recurso de narrar lo que se ha ido diciendo. Es una manera de ir sumando el interés y el entendimiento de cada una y de todas respecto de lo que va sucediendo. Así se logra un crecimiento en espiral de la capacidad de producción grupal.

3.6. ¿Consideran ustedes que en Panamá hay diferencias significativas entre las mujeres afropanameñas y las que no son afropanameñas? ¿De qué tipo? ¿Consideran que esto ha variado en el tiempo? ¿Cómo era antes? ¿Cómo es ahora?

3.7. ¿Consideran ustedes que en Panamá hay oportunidades/trabajos de las que las mujeres afropanameñas no participan? ¿Cuáles? ¿Consideran que esto ha variado en el tiempo? ¿Cómo era antes? ¿Cómo es ahora?

3.8. ¿Ustedes han podido superar estas diferencias que mencionan? ¿Cómo?

3.9. ¿Ustedes no han podido superarlas? ¿Por qué?

3.10. ¿Consideran ustedes que entre las mujeres afropanameñas el trato es igualitario? Sí, no, ¿por qué?

#### **4. Necesidades/preocupaciones/aspiraciones relacionadas con ser mujer afropanameña**

No anticipar respuestas posibles. Apoyarse en las filminas en pantalla y utilizar el papelógrafo.

4.1. Según su parecer, ¿cuáles son las mayores necesidades de las mujeres afropanameñas de su edad?

Después de que hayan enumerado algunas y se hayan registrado en el papelógrafo, realizar la siguiente dinámica.

Dinámica: El primer día de trabajo.

Alentar a las participantes a proporcionar la mayor cantidad de detalle sobre ese día, a saber: vestimenta, transporte, hoja de vida (recomendación), dinero, apoyos, expectativas, conducta, etc.

4.2. ¿Podrían mencionar otras situaciones que les generan miedos similares? ¿Cuáles?

- 4.3. ¿Cómo han enfrentado esas situaciones?
- 4.4. ¿Según su parecer, estas situaciones están relacionadas con que son mujeres afropanameñas? Sí, no, ¿por qué?
- 4.5. Repreguntar; una lista de necesidades posibles podría ser empleo, educación, capacitación, imágenes positivas, etc.
- 4.6. Y su implementación, ¿cómo la imaginan?

## 5. Vínculos con organizaciones afropanameñas

Apoyarse en las filminas en pantalla y utilizar el papelógrafo.

- 5.1. ¿Alguna vez han participado en una actividad de mujeres afropanameñas? ¿De qué tipo? ¿Qué les ha parecido?
- 5.2. Si han participado en alguna actividad, ¿cómo eran las mujeres afropanameñas que estaban en la actividad? (Alentarlas a responder sin mayor aclaración de la pregunta)
- 5.3. ¿Se sintieron identificadas con las personas asistentes y los temas que se abordaron? Sí no, ¿por qué?

## 6. Visión de futuro

Narrar lo dicho por las personas participantes. Con base en ello, motivar a la reflexión de su presente.

Apoyarse en las filminas en pantalla y utilizar el papelógrafo.

- 6.1. Lo que han planteado hasta el momento, ¿cómo afecta sus vidas actualmente y las de otras mujeres afropanameñas?
- 6.2. ¿Pueden mencionar personas afropanameñas que las representen y de las que se sientan orgullosas?
- 6.3. ¿Pueden mencionar actividades donde se valoren a las mujeres afropanameñas y que resalten su identidad?
- 6.4. ¿Pueden mencionar imágenes que exaltan positivamente la identidad afropanameña?
- 6.5. Si pudieran ser escuchadas, ¿qué recomendarían para mejorar en gran manera la situación actual? (Motivar respuestas específicas, de ser posible dirigidas a la familia, a las escuelas, a los trabajos, a la gente).

Ahora desde los sueños y la ilusión, describir con lujo de detalles a la mujer afropanameña.

Dinámica de cierre: Fotografía perfecta de la mujer afropanameña.

Preguntar si desean agregar algo.

## 7. Agradecimiento y despedida

## Anexo II. Resultados de los grupos focales

### QUÉ ME GUSTA DE MÍ

#### Mujeres urbanas de clase media y media alta (Panamá y Colón)

LO QUE ME GUSTA DE MÍ	LO QUE NO ME GUSTA DE MÍ
<b>Forma de ser</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Con carácter y fuerza</li><li>• Esforzada, valiente, determinada, luchadora<sup>17</sup></li><li>• Optimista, positiva</li><li>• Objetiva, directa, sincera, Segura /jóvenes/, abierta, natural</li><li>• Resiliente</li></ul>	<b>Forma de ser</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Melancólica, sensible, emotiva</li><li>• Ingenua y muy confiada</li><li>• Me arrepiento de cosas, postergo las cosas</li><li>• Muy sincera, hiriente, sarcástica</li><li>• Me enojo fuerte, arrogante, muy controladora</li><li>• Perfeccionista, severa autocrítica</li></ul>
<b>Cuerpo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aspecto físico</li><li>• Mi belleza</li><li>• Mis ojos, mi risa</li><li>• Cabello. Ahora me gusta mi cabello</li><li>• Mi cuerpo, cuerpo proporcionado, todo</li><li>• Seguridad y forma de caminar</li></ul>	<b>Cuerpo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• La gordura, cuello (muchos rollos), pies (grandes), senos (grandes), piernas (gruesas), la barriga (grande)</li><li>• Estrías en el cuerpo</li><li>• Cachetes</li><li>• Nariz</li><li>• Salud (alergias, endometriosis, SPM)</li></ul>
<b>Habilidades y capacidades</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inteligencia /muy destacada</li><li>• Creatividad</li><li>• Inventiva</li><li>• Cantar, bailar</li><li>• Ser deportista</li></ul>	
<b>En relación con...</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mujer de fe</li><li>• Me encanta ayudar a otros, ayudar a los demás, ser solidaria</li><li>• Dulce con las personas</li><li>• Mi buen corazón</li></ul>	<b>En relación con otras personas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Poca tolerancia a no encontrar soluciones a las necesidades de otros</li><li>• Me dicen linda y no me lo creo</li></ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de los 16 grupos focales realizados en 4 provincias, durante abril-marzo de 2019.

<sup>17</sup> El resaltado en negrita es propio, y se aplica para las respuestas recurrentes.

## QUÉ ME GUSTA DE MÍ (2)

### Mujeres rurales pobres y en extrema pobreza (Darién y Bocas del Toro)

LO QUE ME GUSTA DE MÍ	LO QUE NO ME GUSTA DE MÍ
<b>Forma de ser</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Alegre, sociable, entrona,</li><li>• Independiente, no me rindo ante las situaciones</li><li>• Trabajadora</li><li>• Serena, sosegada,</li><li>• Me gusta lo que pienso de la vida, nada me amarga</li><li>• Mi vida: tuve una niñez feliz, estudios,</li></ul>	<b>Forma de ser</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Soy amargada, muy jodida, “le digo a la gente su poco de cosas”, brava por todo, y viene la discusión Con una cara amargada, creo que necesito esposo</li><li>• Tímida, me quedo callada y después exploto o lloro</li><li>• Perezosa</li><li>• No me gusta relacionarme con todo el mundo, orgullosa, soberbia, perfeccionista</li><li>• Me utilizan y lo sufro, pero vuelvo y me dejo</li></ul>
<b>Cuerpo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Todo</li><li>• ¿A quién no le gusta cómo es?</li><li>• Mi cuerpo</li><li>• Mi cabello, color</li><li>• Cómo me queda la ropa</li></ul>	<b>Cuerpo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mi cuerpo, gordura, pies grandes,</li><li>• Senos pequeños, nariz muy chiquita</li><li>• Mi tamaño, soy chiquita</li><li>• Mi cuerpo, siempre comentan porque soy muy flaca</li><li>• Mi cabello es muy lacio, quisiera fuera afro</li><li>• Mi salud, sufro de taquicardias</li><li>• No me cuido a mí misma</li></ul>
<b>Habilidades y capacidades</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajar</li><li>• Como madre soltera, me siento capaz de cualquier cosa, y salir adelante</li><li>• Con iniciativa</li></ul>	
<b>En relación con...</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mujeres de fe</li><li>• Ayudar</li><li>• Me gustan los niños</li><li>• Me motivan mis hijos</li><li>• Soy líder de mi familia/mediadora, soy una autoridad/</li></ul>	<b>En relación con otras personas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ya no me gustan los hombres, son malos</li><li>• A pesar de que trabajo mucho, no tengo muchas ventajas para salir adelante</li><li>• La soledad que tengo</li><li>• Todo lo que hago busco la aprobación de mi esposo</li><li>• Papel de mamá que corrige a todo el mundo</li></ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de los 16 grupos focales realizados en 4 provincias, durante abril-marzo de 2019.

## CÓMO ES LA MUJER AFROPANAMEÑA

### Mujeres urbanas de clase media y media alta (Panamá y Colón)

LA MUJER AFROPANAMEÑA ES...	LA MUJER AFROPANAMEÑA NO ES...
<ul style="list-style-type: none"><li>• Es candela, salsosa, alegre</li><li>• Trabajadora, fuerte, segura, valiente, luchadora, solidaria, independiente, directa, perseverante</li><li>• Buena cocinera</li><li>• Discriminada</li><li>• También hay blancas</li><li>• Esencia</li><li>• Floja para parir /estereotipo de todas las salas de parto/</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No es etiqueta</li><li>• No es un disfraz</li><li>• No es un prototipo sexual</li><li>• No es respetada en sus derechos</li><li>• No es dependiente/no espera a un hombre</li><li>• No es pesimista, ni temerosa, ni callada, ni pasiva, ni sumisa</li><li>• No se aguanta nada, pero no se impone</li><li>• No es egoísta con sus vecinos</li><li>• No es antisocial</li><li>• No hace diferencia entre las mujeres</li></ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de los 6 grupos focales realizados en Panamá y Colón, durante marzo de 2019.

## CÓMO ES LA MUJER AFROPANAMEÑA (2)

### Mujeres rurales pobres y en extrema pobreza (Darién y Bocas del Toro)

LA MUJER AFROPANAMEÑA ES...	LA MUJER AFROPANAMEÑA NO ES...
<ul style="list-style-type: none"><li>• Esencia: historia, contenedora y trasmisora de las tradiciones</li><li>• Le gusta lucirse, ser sensual</li><li>• Alegre, ritmo, diversión, carismática, le gusta festejar</li><li>• Independiente, luchadora por sus hijos, emprendedora</li><li>• No se deja “por ejemplo, ella baila y no depende de los demás. Bueno, así somos la mayoría”.</li><li>• Hogareña. Le gusta tener su casa arreglada /combinan todo, ropa, muebles, flores, si es chocolate, todo es chocolate, y así</li><li>• Profesa la fe cristiana /bautista, metodista, anglicana, católica</li><li>• Excelentes cocineras, somos chefs sin título</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No es blanca</li><li>• No es esclava, no es historia, no es el pasado. No es celebración de una vez al mes solamente.</li><li>• No es cultural, eso no me gusta mucho</li><li>• No es única en su clase /hay muchas mujeres afropanameñas/</li><li>• No es racista</li><li>• No es conformista, si algo no le gusta trata y trata, no es floja, no es perezosa, no se deja</li><li>• No nos atenemos al compañero</li><li>• No es descuidada, ni aburrída (con relación al arreglo personal)</li><li>• No es egoísta, ni falsa, ni mala</li></ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de los 6 grupos focales realizados en Darién y Bocas del Toro, abril de 2019

## CÓMO ES LA MUJER AFROPANAMEÑA (3)

### Mujeres rurales pobres y en extrema pobreza (Los Santos<sup>18</sup>)

LA MUJER AFROPANAMEÑA ES...	LA MUJER AFROPANAMEÑA NO ES...
<ul style="list-style-type: none"><li>• Divertida, espontánea, sencilla, amistosa, sensible</li><li>• Muy trabajadora, luchadora, independiente</li><li>• Bien preparada, inteligente</li><li>• Excelentes y buenas</li><li>• Lucha y defiende su raza</li><li>• Malcriadas y bochinchosas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No son amargadas</li><li>• No es mala, no es arrogante</li><li>• No se deja amedrentar</li><li>• No es divertida</li><li>• No es sencilla, es vulgar</li><li>• No es sumisa, es peleona</li><li>• No son futuristas, trabajan para hoy</li></ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de los grupos focales realizados en La Villa de Los Santos en abril de 2019.

<sup>18</sup> Las mujeres de Los Santos eran mujeres mestizas de piel clara y blanca, solo una era afropanameña de la provincia de Colón que residía ahora en Los Santos.

## OTRA MIRADA. LA MIRADA MASCULINA

MUJER AFROPANAMEÑA ES...	NO ES...
<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajadora, luchadora</li><li>• Líder</li><li>• Resiliente</li><li>• Original</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No es máquina</li><li>• No es tolerante, ni paciente</li><li>• No es desmotivada, ni aburrida</li></ul>
HOMBRE AFROPANAMEÑO ES...	NO ES...
<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajador, luchador</li><li>• Perseverante, valiente</li><li>• Astuto</li><li>• Directo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No es tolerante, ni paciente</li><li>• No es negativo, ni derrotista vs. No es luchador</li><li>• No es irresponsable</li></ul>

Fuente: Elaboración propia a partir del grupo focal con varones, realizado en Colón, durante abril de 2019

## CÓMO ME GUSTA QUE ME LLAMEN (HOMBRES)

ETIQUETAS RACIALES	ME GUSTA QUE ME LLAMEN... (HOMBRES)
Afrodescendiente	<ul style="list-style-type: none"><li>• La profesora nos enseñó que es el término correcto</li><li>• Es una palabra para decirnos a todos y que no nos sintamos mal y así no nos dicen negros</li><li>• No sé qué significa</li></ul>
Negro	<ul style="list-style-type: none"><li>• No me afecta ninguna etiqueta, pero prefiero que me digan negro</li><li>• La gente dice negro como si fuera algo malo, pero ser negro o que te lo digan no es algo malo</li></ul>
Moreno	<ul style="list-style-type: none"><li>• Negro es diferente a moreno</li></ul>
Otras:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Me han llamado de todo. En el trabajo en Panamá me dicen chombín.</li><li>• No tengo problemas, ese color [negro], me caracteriza</li><li>• Tengo mi autoestima alta, no me importa cómo me digan</li></ul>

**Observaciones:** Depende quién te lo dice, cómo te lo dicen, dónde te lo dicen.

Fuente: Elaboración propia a partir del grupo focal con varones, realizado en Colón, durante abril de 2019.

## Anexo III. Guía de entrevistas en profundidad<sup>19</sup>

### Generalidades

- Guía de entrevista con mujeres afropanameñas destacadas en el país.
- La sesión será grabada previa aprobación de la entrevistada para el posterior análisis de los resultados.
- Se asegurará a las personas entrevistadas la confidencialidad y el anonimato en el uso de la información recabada.
- El rol de la entrevistadora será plantear los temas cuidando de no sugerir respuestas ni emitir opiniones personales.
- Toda opinión es válida y constituye un dato en sí misma.
- Lo más importante y que supondrá el material de análisis es la opinión de las mujeres entrevistadas.
- Se espera alcanzar: razones profundas, motivaciones, intenciones, emociones asociadas, percepciones, expectativas, entre otros.

### Presentación

#### Objetivo del estudio

Elaborar un diagnóstico participativo con mujeres afropanameñas –involucradas en las distintas etapas del mismo, que desvele la situación y condición en que viven, y aportar soluciones que mejoren sus condiciones de vida (necesidades prácticas), así como su posición en la sociedad (intereses estratégicos) considerando soluciones adaptadas a su contexto social y cultural.

Buenos días/tardes. Mi nombre es \_\_\_\_ y he sido contratada por \_\_\_\_ para \_\_\_\_ realizar un diagnóstico sobre \_\_\_\_ Y así como usted, otras mujeres del país participarán también. Así que, desde ya, muchísimas gracias por su tiempo.

También queremos decirle que su aporte es valioso para el diagnóstico y la información proporcionada por usted será manejada bajo estricta confidencialidad y anonimato.

<sup>19</sup> Cabe señalar la aprehensión de la gran mayoría para participar de las entrevistas. No obstante, una vez iniciada la misma, pensada para cuarenta y cinco minutos o una hora, en casi la totalidad de los casos se extendía por dos horas –una se desarrolló por espacio de tres horas– dado el carácter terapéutico que adquiría y lo prodigas que fueron las entrevistadas en datos y experiencias de su proceso personal.

## 1. Perfil de la entrevistada

- 1.1. Nombre \_\_\_\_\_
- 1.2. Número de hermanos \_\_\_\_\_ hermanas \_\_\_\_\_
- 1.3. Edad \_\_\_\_\_
- 1.4. Estado civil: soltera \_\_\_\_\_ casada/unida \_\_\_\_\_ viuda \_\_\_\_\_ divorciada/separada \_\_\_\_\_
- 1.5. Número de hijos \_\_\_\_\_ hijas \_\_\_\_\_
- 1.6. Grado de escolaridad \_\_\_\_\_

## Objetivos específicos de la entrevista

- Involucrar a las mujeres afropanameñas en la producción de conocimiento.
- Definir la categoría “mujer afropanameña”.
- Identificar el camino recorrido para ocupar la posición que tienen.
- Identificar situaciones de racismo y discriminación que experimentan. Contextos y manifestaciones.
- Identificar las expectativas respecto al futuro de las mujeres afropanameñas en un contexto de racismo y discriminación.
- Proponer líneas de acción para mejorar la situación de las mujeres afropanameñas e incluirlas en las políticas públicas.

1.7. Nombre de las instituciones educativas en las que estuvo:

Primaria \_\_\_\_\_

Secundaria \_\_\_\_\_

Universidad \_\_\_\_\_

Otras \_\_\_\_\_

1.8. Ocupación de los padres: papá \_\_\_\_\_

mamá \_\_\_\_\_

1.9. Grado de escolaridad de los padres: papá \_\_\_\_\_

mamá \_\_\_\_\_

1.10. Lugar de residencia:

Actual \_\_\_\_\_ Anteriores \_\_\_\_\_

1.11. Países conocidos \_\_\_\_\_

1.12. Idiomas que maneja: español \_\_\_\_\_ inglés \_\_\_\_\_ otro \_\_\_\_\_

1.13. Profesión de fe: católica \_\_\_\_\_ evangélica \_\_\_\_\_ otra \_\_\_\_\_ ninguna \_\_\_\_\_

## 2. La perspectiva émic sobre la mujer afropanameña.

2.1. ¿Cómo describiría usted a la mujer afropanameña?

2.2. ¿Usted se considera una mujer afropanameña?

2.3 ¿Con base en qué elementos (herencia, rasgos diacríticos, autoidentificación, tradición, etc.) se define (o no) como mujer afropanameña?

- 2.4. ¿Cómo prefiere ser nombrada? Afropanameña\_\_\_ Negra\_\_\_ Chomba\_\_\_ Morena\_\_\_ Afrodescendiente\_\_\_ Otra\_\_\_ ¿por qué?
- 2.5. ¿Cree usted que todas las mujeres afropanameñas son iguales? Sí, no, ¿por qué?
- 2.6. ¿Ha tenido pareja afropanameña? Sí, no, ¿por qué?

### 3. Participación

- 3.1. ¿Alguna vez, ha participado en una actividad de mujeres afropanameñas? ¿De qué tipo? ¿Qué le ha parecido?
- 3.2. Si ha participado en alguna actividad, ¿cómo eran las mujeres afropanameñas que estaban en la actividad? (Propiciar que responda sin mayor aclaración de la pregunta)
- 3.3. ¿Se sintió identificada con las personas asistentes y los temas que se abordaron? Sí, no, ¿por qué?

### 4. Racismo y discriminación. Contextos y situaciones.

- 4.1. ¿Podría señalar espacios, contextos en los que la han hecho sentir diferente (mal/ bien) por ser afropanameña?
- 4.2. ¿Cómo se sintió? ¿Cómo reaccionó? ¿Se lo comentó a alguien? ¿A quién? ¿Qué le dijo?
- 4.3. ¿Por qué considera usted que se producen estas diferencias de trato? ¿Considera que están justificadas?
- 4.4. Según usted, ¿estas diferencias se deben al racismo? ¿Considera que existe racismo en Panamá?
- 4.5. ¿Cree usted que alguna vez ha sido discriminada por ser afropanameña? Sí\_\_\_ No\_\_\_ No ha sido consciente\_\_\_
- 4.6. En caso de haber sido discriminada, ¿podría comentarnos acerca de la situación?
- 4.7. En caso de haber sido discriminada, ¿usted ha podido superar esta situación? ¿Cómo lo ha hecho?
- 4.8. ¿Qué factor ha sido el más importante para que usted llegara a ser la persona que es hoy?  
El esfuerzo propio\_\_\_ Sus estudios \_\_\_ La ayuda recibida\_\_\_ La suerte\_\_\_  
Otros\_\_\_\_\_
- 4.9. Podría valorar, jerarquizándolas, qué influencias o ayudas han sido más relevantes para ser quien es hoy? (de 1 a 5, siendo 5 la de mayor importancia).  
La de su familia de origen\_\_\_ La de su propia familia\_\_\_ El medio en que se ha movido\_\_\_ Sus amistades\_\_\_ Su pareja\_\_\_ Otras\_\_\_ Ninguna\_\_\_
- 4.10. ¿Podría contarme sobre su trayectoria profesional? Indagar sobre el tiempo recorrido, los obstáculos, ayudas, logros.

## **5. Necesidades/preocupaciones relacionadas con ser mujer afropanameña.**

- 5.1. Según su parecer ¿cuáles son las mayores necesidades de las mujeres afropanameñas? ¿Cómo cree usted que las enfrentan?
- 5.2. ¿Podría identificar barreras que obstaculizan el avance de las mujeres afropanameñas? ¿A qué se deben?
- 5.3. ¿Cree usted que las mujeres afropanameñas cuentan con apoyos para salir adelante? Sí, no, ¿por qué?
- 5.4. En caso afirmativo, ¿de qué tipo son los apoyos?

## **6. Visión de futuro.**

- 6.1. ¿Cómo vislumbra su vida a futuro?
- 6.2. ¿Cómo vislumbra la vida de las mujeres afropanameñas?
- 6.3. ¿Qué requieren para salir adelante?
- 6.4. ¿Qué recomendaría para mejorar en gran manera la situación actual de las mujeres afropanameñas? (Motivar respuestas específicas, de ser posible dirigidas a la familia, a las escuelas, a los trabajos, a la gente).

Preguntar si desea agregar algo.

## **Agradecimiento y despedida**

## Anexo IV. Lista de informantes clave del diagnóstico

INDICADOR	RESULTADO HASTA JULIO 2019	RESULTADO HASTA JULIO 2019
<b>Número de actores Claves</b>	<b>103</b>	Grupos focales
	<b>115</b>	Talleres
	<b>12</b>	Entrevistas
<b>Número de Instituciones de gobierno</b>	<b>26</b>	INAMU
		Cinamu (San Miguelito, la Chorrera, Bocas del Toro, Darién, Colón, Arraiján)
		SENADAP
		UDELAS (Colón)
		MICI
		MINSA (Colón, Bocas Del Toro)
		SENNIAF (Bocas Del Toro, Panamá)
		MEDUCA (Bocas Del Toro, Colón)
		MIDES (Bocas Del Toro, Colón)
		MIVI (Bocas Del Toro)
		Órgano Judicial (Bocas Del Toro, Colón)
		Policía Nacional (Sabanitas, Panamá)
		SENADIS (Colón)
		Ministerio Público (Colón)
		Defensoría Del Pueblo (Colón, Panamá)
		Instituto de la mujer- universidad de panamá
SENACYT		
INEC- Contraloría General De La República		
SENAFRONT		
MINSEG		
INAC		
IFARHU		

**Número de Organizaciones**

**23**

CRUC (coclé)  
Lotería Nacional De Beneficiencia (Chepo)  
Municipio De Panamá  
Cuerpo De Bomberos  
REFPAMUR (Bocas del Toro)  
Frente Femenino del PRD (Bocas Del Toro)  
Pastoral Afro (Colón, Panamá)  
Artes Escénicas  
Contrapeso (Colón)  
FENCO (Colón)  
Comité Ecuménico de Panamá  
SAMAAP  
VOMAP  
SITRAIBANA (Bocas Del Toro)  
CONEGPA  
Fundación Bayano  
FUMUAFRO/REMAPE  
CEMUF (Chepo)  
Observatorio Panamá Afro  
CIMUF  
PRODES  
Afropanameño Soy  
Pánico Moral  
Comité Femenino Panamá- El Chorrillo  
Centro Familiar Afrosanteño  
Asociación Mujer y Familia Siglo XXI  
Movimiento Afrodescendiente de Coclév

**Especialistas**

**6**

Antropólogas/os, Especialista En Género  
PNUD,  
Especialistas del INAMU y SENADAP





