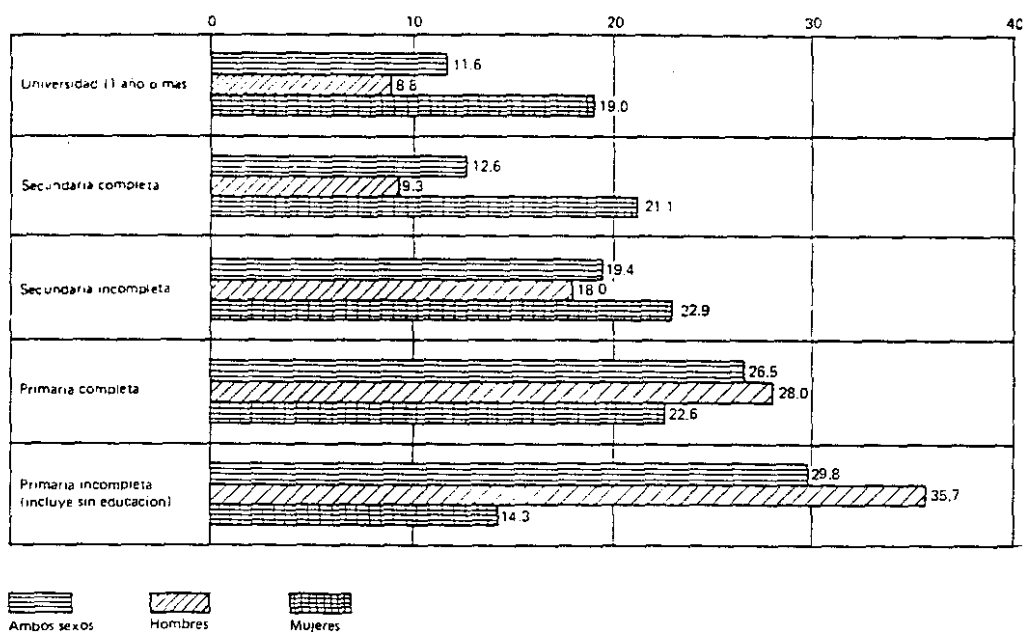


GRAFICA No. 2

PANAMA: FUERZA DE TRABAJO SEGUN SEXO Y NIVEL DE INSTRUCCION
Censo 1980
(en porcentaje)



FUENTE: Según información de la Dirección Nacional de Estadística y Censos.

También están aquellas mujeres que, después de tener sus hijos, al casarse o divorciarse, en algún momento, sienten la necesidad de devengar un sueldo y desean reincorporarse en la fuerza laboral, van en pos de una carrera universitaria que las equie mejor ante la competencia en el mercado de trabajo.

- La movilización de la economía hacia el sector servicios impulsa a muchas mujeres a dedicarse profesionalmente a ejercer aquellos talentos que por tradición han sido aplicados por la mujer durante siglos, o sea la administración de bienes y el papel de apoyo que implica la economía de servicio. Una forma de lograrlo es mediante la especialización universitaria en este sector. Para el primer semestre de 1981, por ejemplo, se matricularon en la Universidad Nacional 17,663 hombres y 20,346 mujeres. De éstos, los ingresados en la Facultad de Administración Pública y Comercio sumaron 8,942 de los cuales 5,241, o sea alrededor de 60% fueron mujeres, distribuidas entre las escuelas de: Administración Pública, Administración de Negocios, Contabilidad, Economía, Servicio Diplomático, Trabajo Social. En la Universidad Santa María la Antigua, se registraron en

los Departamentos de Ciencias Administrativas 623 hombres y 1,525 mujeres.

Vale decir, que las mujeres dominan este sector de instrucción a nivel universitario. Este alto promedio de estudiantes universitarias, no obstante, ha sido un proceso de desarrollo paulatino, que de generación en generación ha ido abriéndose camino; en parte porque ya las mujeres desean su independencia económica y poseen cierto orgullo intelectual y en parte por la movilización demográfica hacia el área metropolitana, donde la mano de obra femenina no solo pone manos a la obra con el pilón sino que requiere de mayor especialización y por ende de un mayor nivel de instrucción.

3. Factores Socio-económicos

La mayor parte de las labores que antes se desempeñaban en el seno familiar se desempeñan actualmente en fábricas, empresas y agencias, tanto del sector privado como público que prestan servicio a la comunidad.

Con la revolución industrial, aquellas labores que desempeñaba, por lo general, la mujer en su hogar, fueron siendo incorporadas poco a poco a la estructura industrial.

Con la llegada de los molinos industriales, por ejemplo, cesó de necesitar la mujer de devotar parte de sus horas de trabajo a la molienda de granos; igual sucedió con la manufactura de todo tipo de artículos para uso del hogar, la fabricación de jabón, conserva de alimentos, etc. Al concentrarse la población en las áreas metropolitanas, la mujer dejó de trabajar en el campo, por no tenerlo. Esto implica también que al haber menos personas en el agro y la industria, decrecería la producción nacional de comestibles y bienes de consumo. Había que trabajar para obtener todos estos productos que no se producían en el hogar. Además, la enseñanza pública le arrebató la educación y capacitación de sus hijos, trasladando la responsabilidad al Estado y a las escuelas fuera del hogar. O sea, que la estructura social ha aliviado a la mujer de muchas de sus labores tradicionales dentro de la casa. No tengo yo palabras para expresar esto tan bien como lo hizo Doña Otilia Arosemena de Tejeira:

Mientras la economía fue rural y hogareña el trabajo de la mujer era obvio, su contribución, lo mismo que la del hombre, era una parte del trabajo de la granja. Pero cuando se fueron desarrollando las industrias de tal manera que el trabajo se realizaba primero en talleres y luego en fábricas, cambiándose el importe monetario por los frutos del trabajo de otros, el hombre tomó para sí esos menesteres remunerados dejando a las mujeres, atadas al hogar por la maternidad, las oscuras labores hogareñas, tan necesarias como el aire

peru sin prestigio social y sin valor de

tipo de gran familia patriarcal está siendo reemplazada poco a poco por la familia nuclear. Además, este tipo de arreglo económico coartaba la independencia de la mujer en cuestión, que a veces no contaba con ningún otro recurso más que acudir al pariente-patriarca. Además, la industrialización antes mencionada ha eliminado la necesidad de tener a más mujeres trabajando dentro del hogar, factor éste que ha contribuido a que lo que antes se consideraba una fuente barata de mano de obra o ayuda doméstica se vea ahora como una carga económica indeseada e innecesaria.

La Dra. Irene Tinker, en su introducción a "Women and World Development" (La Mujer y el Desarrollo Mundial):

...las estadísticas demuestran que una gran porción de las mujeres que integran la fuerza laboral son divorciadas o viudas, y son o muy jóvenes o muy viejas --lo que sugiere que, para estas mujeres, trabajar fuera del hogar no es un logro personal ni social, sino un recurso desesperado de aquella que carece de otra manera de subsistir.⁴

Para reafirmar este pronunciamiento, basta citar al Dr. Rafael Rivera Domínguez, antropólogo, sociólogo y asesor de nuestro Ministerio de Educación⁵, quien dice

4 TINKER, Irene y BO BRAMSEN, Michele. "Women and World Development" página 3.

5 REVISTA MAS, "En 1 de cada 4 Familias las Mujeres Son Jefes", del 25 de junio de 1981. Pág. 1

que, según las proyecciones, en Panamá los hogares con mujeres como jefes de familia totalizan más del 28% de los hogares. Con una tasa de divorcio de 72.9% por cada 10 mil parejas, es lógico pensar que hay muchas mujeres que no tienen un hombre que vele por su bienestar económico; en circunstancias de que cada mujer panameña tiene, un promedio de 3.2 hijos. (Ver cuadro No. 4). A estos hijos hay que criarlos, no obstante las irregularidades anteriormente mencionadas del estado civil de la población nacional.

Para ser más específicos, según un estudio efectuado por el Instituto Cooperativo Interamericano, se verificó que un 10% de las familias en Panamá figuran en las estadísticas bajo la categoría de "ningún miembro trabaja", según la Dirección de Estadística y Censo; el 53% de éstas tienen como jefe de familia a una mujer, y hay un 47% de deserciones por parte de los hombres dentro del grupo de ingresos de supervivencia.

O sea, que la unidad familiar ideal, marido, mujer e hijos, no pasa de ser, para muchas, más que un ideal. Son estas las mujeres que tienen que salir a la calle a hacerse de un ingreso económico para poder mantenerse a sí mismas y a los hijos que probablemente han tenido y en muchas ocasiones, hasta a parientes incapacitados o muy viejos para contribuir económicamente a la situación de la familia.

Uno de los datos estadísticos más ilustrativos que tenemos son las encuestas realizadas por motivo del Año Internacional de la Mujer. Ahí se nos indica que el 83.7% de las mujeres entrevistadas declaró como económica la razón por la cual se le hacía necesaria su intervención al mercado laboral. El Cuadro No. 9 es un resumen porcentualizado de los resultados del Cuadro No. 10, en el que aparecen más detallados. No obstante, aún considerando la posibilidad de que algunas encuestadas hayan declarado trabajar por diversión, el total de 83.7% de aquellas que declararon trabajar por necesidad económica establecen que el trabajo es para las más una necesidad económica, aunque esto por supuesto no signifique que estas mujeres que trabajan no deriven satisfacción de su trabajo.

CUADRO No. 9
 DISTRIBUCION PORCENTUAL DE MUJERES QUE TRABAJAN ENTREVISTADAS EN
 LA CIUDAD DE PANAMA Y DISTRITO DE SAN MIGUELITO, POR ESTADO CIVIL,
 SEGUN RAZONES: JULIO DE 1975

R A Z O N E S	Porcentaje de mujeres		
	Total	Estado Civil	
		Soltera	No Soltera
TOTAL	<u>100.0</u>	<u>100.0</u>	<u>100.0</u>
Razones económicas (*) . . .	83.7	79.2	85.3
Otras razones	16.3	20.8	14.7

(*) Se refiere a las que declararon como razones: necesidad económica, independencia económica y compartir responsabilidad económica.

FUENTE: Contraloría General de la República, Dirección Nacional de Estadística y Censo. "Panamá, Estadística de la Mujer". Pág. 5.

CUADRO No.10
 MUJERES QUE TRABAJAN, ENTREVISTADAS EN LA CIUDAD DE PANAMA Y
 DISTRITO DE SAN MIGUELITO, POR ESTADO CIVIL, SEGUN RAZONES:
 JULIO DE 1975

R A Z O N E S	MUJERES QUE TRABAJAN						
	Total	Estado Civil					
		Unida	Solte- ra	Casa- da	Viuda	Divor- da	Sepa- rada
TOTAL	<u>355</u>	<u>52</u>	<u>96</u>	<u>170</u>	<u>4</u>	<u>11</u>	<u>22</u>
Necesidad económica	172	33	46	62	4	9	18
Independencia económica	33	2	13	18	-	-	-
Superación personal	28	4	10	13	-	1	-
Compartir responsabilidad eco- nómica	92	7	17	63	-	1	-
Distracción	6	2	1	3	-	-	-
Satisfacción personal	10	1	3	6	-	-	-
Por no quedarse en casa	5	2	2	1	-	-	-
Otras razones	3	1	1	1	-	-	-
No respondió	6	-	3	3	-	-	-

FUENTE: Contraloría General de la República, Dirección Nacional de Estadística y Censo. "Panamá, Estadística de la Mujer". Pág. 5.

4. Discriminación y Preconcepciones sobre el Rol de la Mujer

Habiendo ya visto las estadísticas laborales, entraremos a hablar de las mujeres que trabajan en grandes empresas. No obstante, si tomamos en cuenta que casi la mitad rubricada dentro del grupo de "Profesionales, Técnicos y Ocupaciones Afines" (Ver el Cuadro No. 11), esperaríamos, lógicamente, que siguiera con una proporción parecida en el siguiente grupo, el de los "Gerentes, Administradores y Funcionarios de Categoría Directiva".

Este grupo está comprendido solamente en un 20 por ciento por mujeres, alcanzando su punto más alto en la subdivisión de Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas, seguido luego del grupo de los Servicios comunales, sociales y personales.

O sea, que entre los grupos gerenciales y administrativos, hay cuatro hombres por cada mujer; esto demuestra un definitivo favoritismo hacia darle las promociones a los hombres en vez de a las mujeres.

Entre aquellas mujeres que entrevisté informalmente, ninguna profesó haber recibido en la oficina trato igual al recibido por sus contrapartes masculinos. El censo

CUADRO No. 11
 POBLACION OCUPADA DE 10 AÑOS Y MAS DE EDAD, POR
 CATEGORIA DE OCUPACION Y SECTOR ECONOMICO

RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	Profesionales Técnicos y ocupa- ciones afines		Gerentes, Admi- nistradores y funcionarios de categoría directiva		Empleados de oficina y ocupaciones afines		Vendedores y Ocupaciones afines	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
TOTAL	55,095	27,945	24,245	4,874	51,495	34,715	33,825	11,495
- Agricultura, caza, sil- vicultura y pesca	1,605	240	1,060	105	1,650	1,020	185	25
- Explotación de minas y canteras	50	5	65	10	55	30	10	—
- Industrias Manufacture- ras	2,105	495	3,360	560	3,745	2,105	1,695	335
- Construcción	1,335	170	1,695	80	1,415	855	70	5
- Comercio al por mayor y menor, restaurantes	2,290	815	5,340	1,185	9,745	6,615	29,265	10,310
- Transporte, almacenam. y comunicaciones	1,650	310	2,080	395	5,890	3,585	735	160
- Estab. financieros, se- guros, bienes inmuebles y serv. prest. a empres.	4,155	1,105	2,475	705	8,130	5,220	815	190
- Serv. comunales, socia- les y personales	39,020	24,050	6,155	1,500	16,500	12,930	530	320
- Area del Canal	1,635	510	1,130	170	2,345	1,175	35	105
- Electricidad, gas y agua y serv. sanitarios	1,020	200	785	150	1,535	850	20	—

FUENTE: Contraloría General de la República, Dirección Nal. de Estadística y Censo. Censo de 1980.

general parece haber sido que en una oficina la mujer tiene que trabajar el doble para recibir la mitad del reconocimiento que reciben los hombres.

Citando a una de mis entrevistadas:

"Cuando llega el momento, en el banco donde trabajo, de hacer la evaluación del personal, a los hombres inmediatamente les hacen una revisión del 'status'. A nosotras, no. Para lograr un ascenso, una tiene que estar encima, constantemente recordándole al jefe que a una ya le toca un ascenso, un aumento, un cambio de funciones."

Dentro de las gerentes entrevistadas, hay en realidad dos grandes grupos, que se dividen más bien por edad. Las características del grupo mayor, que media entre treinta y cinco y sesenta años, es que han entrado a trabajar a las empresas como secretarias y no directamente a puestos administrativos.

Se caracterizan, además, por el menor grado de educación universitaria recibida. O sea, que son mujeres que se han hecho a la carrera sobre la marcha, y cuya misión imaginada en la vida no era la de ejecutiva sino la de madre y esposa. Está, por otra parte, el grupo de administradoras más jóvenes, un poco más agresivas y con la seguridad que da el poseer un diploma universitario que dé validez a los supuestos conocimientos profesionales de la persona.

Una señora, que trabaja en el sector privado, al preguntarle si consideraba que le pagaban bien por su trabajo contestó: "Yo no me puedo quejar, ya que no soy graduada de universidad." Este tipo de comentario señala además otra tendencia típicamente femenina; el subestimar el valor del trabajo propio.

En el año 1975, la Encuesta de Opinión sobre la Mujer Panameña dió a relucir que el 82.5% de las mujeres pensaban que una mujer y un hombre que desempeñan igual trabajo deben ganar igual salario, y un 17.1% respondió negativamente. Lo digno de notar es que solamente el 16.0% de los varones entrevistados respondieron negativamente. Esto trae a la mente un artículo que apareció en una publicación norteamericana, llamada "Savvy Magazine" (edición de Noviembre de 1980), orientada hacia la mujer que trabaja. El nombre del artículo en cuestión era "Women's Issues: Bosses Recognize them, Women Resist Them" ("Polémicas femeninas: Los jefes las reconocen, las mujeres las resisten"). Una de las conclusiones del artículo, basado en un taller educacional para altas ejecutivas, auspiciado por la Universidad de Smith, era que las mujeres no se cotizan a í mismas como deberían. En otras palabras, estamos tan acostumbradas a nuestro rol secundario de apoyo, que nos da miedo ser demasiado conspicuas y salir a la luz con demandas de cualquier tipo. Este fenómeno, no obstante, se ve menos en las

generaciones menores. Otro problema grande con que se encuentran las mujeres es compartido también por los hombres. Si la compañía en cuestión es una empresa transnacional, es sumamente difícil que una mujer sea ascendida a posiciones importantes, puesto que se añade, al hecho de ser mujer, el agravante de no ser ciudadana del país de origen de la compañía o la corporación principal. Las transnacionales norteamericanas son mas liberales en este aspecto; sin embargo, con la inyección a la economía mundial del Japón como potencia comercial, y con la consiguiente aglomeración de compañías japonesas en todo el mundo, incluyendo nuestro país, se refuerza este factor que no permite a la mujer avanzar a puestos gerenciales. La regla general en las compañías japonesas es que las mujeres no pasan de puestos clericales.

Ahora bien; si la principal razón por la que las mujeres que trabajan es la económica, y tenemos un mayor grado de preparación universitaria entre las mujeres que entre los hombres, entonces, ¿Porqué las mujeres reciben menor sueldo que los hombres, y porqué es mayor la diferencia en los puestos mejor pagados?.

a) Discriminación

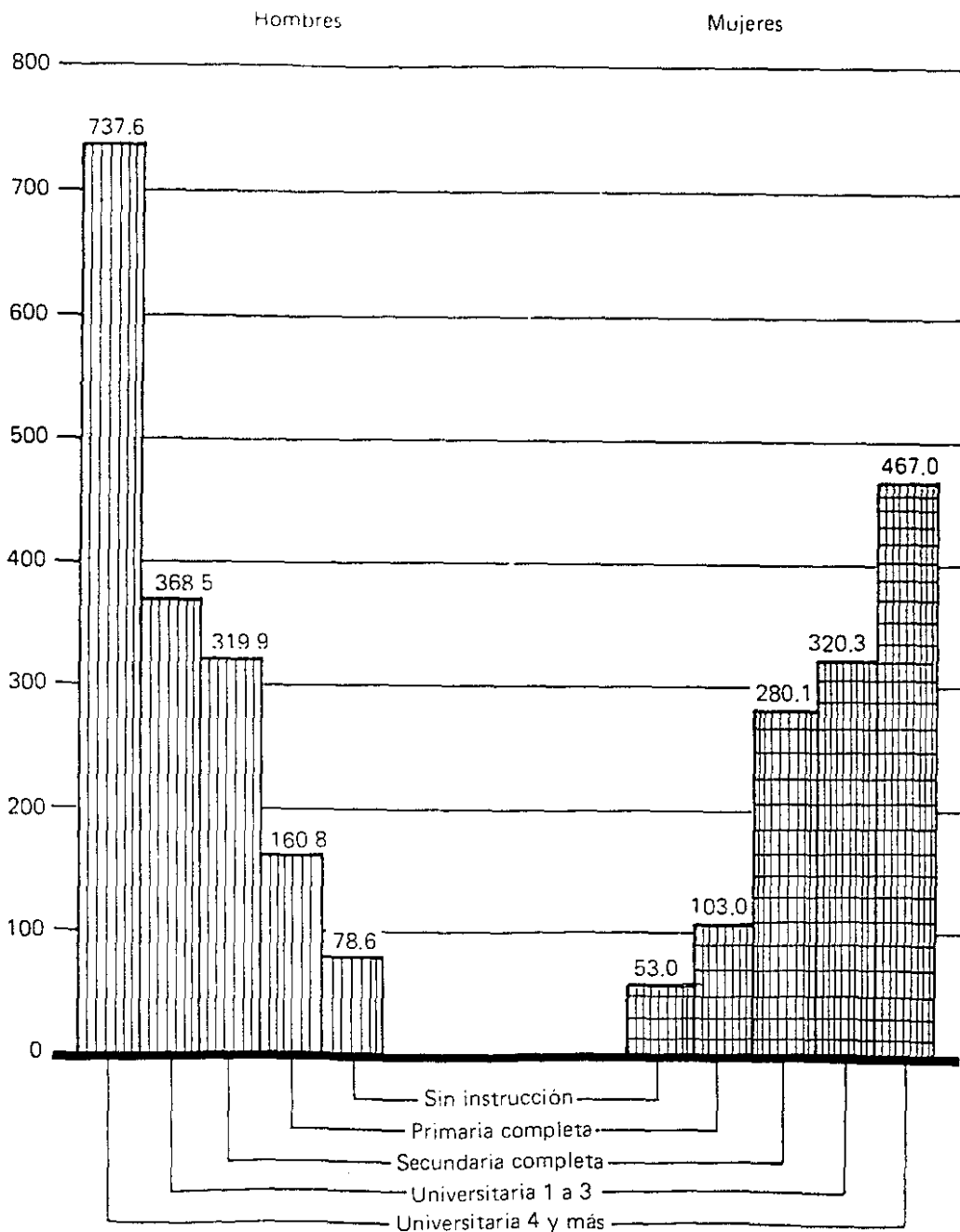
Para los puestos mejor pagados, automáticamente se elige a un hombre, puesto que a niveles altos administrativos, en que lo que cuenta no es lo que se sabe

sino a quién se conoce, se considera muy importante tener los contactos que los hombres han ido estableciendo a través de generaciones de jugar golf juntos, jugar dominós e ir al hipódromo y al bar mientras las mujeres atendían los quehaceres femeninos. Además, está la imagen de la mujer como ama de casa y mas nada. Muchos hombres se niegan a aceptar que una mujer sea capaz de manejar, prudentemente, recursos de capital, personal o de cualquier otro tipo. Cuenta una de las mujeres a la que entrevisté informalmente para esta tesis;

Yo soy la sub-gerente general de un banco. Cuando llama un cliente a hacer una consulta, y darle yo la respuesta, muchas veces no pasan más de diez minutos antes de que el cliente llame nuevamente y pida hablar con el Gerente General para que éste le verifique lo que yo le he dicho.

Por supuesto, está también la discriminación sexual. En la gráfica No. 3, se aprecia de forma irrefutable la discriminación sexual en cuanto a la adjudicación de salarios se refiere. Aún con el mismo nivel de educación, a nivel universitario las mujeres devengan solamente el 63% de lo recibido por sus contrapartes masculinos. A nivel de universidad incompleta, reciben el 87%, y a nivel secundaria completa reciben también el 87%. Lo que esto nos da a ver es que donde más ayuda se hace la discriminación en la remuneración es en los puestos gerenciales de

GRAFICA No. 3

PANAMA: MEDIANA DEL SALARIO MENSUAL SEGUN SEXO
Y NIVEL EDUCATIVOCenso 1980
(En balboas)

FUENTE: Dirección Nacional de Estadística y Censo, 1980.

llegan a la alta gerencia con títulos de ingeniería, trabajando primero en fábricas, como encargados de planta, subgerente de producción, de servicio, etc; en fin, su trayectoria la hacen por medio de la tecnología, lo que nosotras no hacemos. En las encuestas de Opinión sobre la Mujer Panameña, se expresó una marcada preferencia por las carreras de médico, profesora o secretaria. No así por la carrera de ingeniería, lo que, como dije anteriormente, diezma las rutas de acceso posibles a la gerencia.

La vía tradicional por medio de la cual una mujer puede triunfar en los negocios es dedicarse a la pequeña industria dentro de un campo tradicionalmente femenino. Ya mencionamos anteriormente a señoras como María de Pool y Nina Mastellari, y también hay otros buenos ejemplos.. Uno de mis favoritos es una industria, desafortunadamente no panameña sino mexicana, la casa de licores "Kahlúa", la cual es una empresa totalmente controlada, dirigida y operada por mujeres, que comenzó como una industria doméstica.

Otras ramas en que se han destacado las mujeres en Panamá han sido tan diversas como las arterias de nuestra economía. Desde los pequeños negocios de importación y de agencias, en que una mujer puede o no trabajar con el marido, hasta los negocios de importación de equipo

industrial, se ven llenos de mujeres a la cabeza, y trabajan básicamente por la misma razón por la que trabajan sus contrapartes asalariadas, por necesidad. Y, las razones principales por las que trabajan para sí mismas son porque.

- i) tuvieron la oportunidad, ya sea:
 - porque tenían el negocio de la familia disponible por muerte o jubilación del jefe de la familia o negocio o sinó tuvieron la necesidad de tomar las riendas del mismo, o
 - porque tenían los medios económicos para abrir un negocio de su agrado, como por ejemplo una floristería o tienda de ropas.

Si no, tenemos el caso

- ii) en que ciertas mujeres, frustradas por su incapacidad de salir adelante dentro del sistema de una compañía grande, deciden abrirse campo por sí solas. Estas últimas, si no tienen dinero para montar un negocio que requiera capital de trabajo o inventarios, recurren al área de servicios, el cual en Panamá ofrece un campo amplio.

CH. LEGISLACION ATENIENTE A LA MUJER

1. La Ciudadanía de la Mujer

En medio de las transformaciones que ha sufrido Panamá a través de toda su historia republicana se encuentran leyes que discriminan a la Fuerza Laboral Femenina tal como se contemplaba en forma restrictiva en la Constitución Política de 1941:

Artículo 61: Son ciudadanos de la República todos los Panameños varones mayores de 21 años. El legislador podrá conferir a las mujeres panameñas mayores de 21 años la ciudadanía con las limitaciones y requisitos que la ley establezca, no obstante, la mujer panameña mayor de 21 años podrá desempeñar empleos con mando y jurisdicción.

y luego

Todos los Ciudadanos mayores de 21 años tienen derecho al voto.

En este artículo todavía aparecía la discriminación sexual. Ya para 1946, se suplantó el artículo anterior por el que reza:

Artículo 97: Son ciudadanos de la República todos los panameños mayores de 21 años sin

distinción de sexo. La ciudadanía consiste en el derecho de elegir y ser elegido para puestos públicos...

O sea, que al conferírsele a la mujer la ciudadanía, se le confirió asimismo derecho al voto y a ejercer cargos públicos.

2. Regulación del Trabajo

Y, gracias a la tenacidad de lucha de las organizaciones femeninas, logra compartir legalmente con el hombre sus derechos y deberes. En el marco del derecho de trabajo propiamente tal, aparece dentro de la Constitución de 1972 el Artículo 59, que consagra en forma ecualitaria con el hombre la garantía al trabajo como derecho y deber del individuo. El Artículo 59 dice:

Artículo 59: El trabajo es un deber y un derecho del individuo y por tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

Lo que nos indica que el Estado garantiza a todos sus ciudadanos, tanto hombres como mujeres, el emprendimiento de políticas económicas que aseguren empleo y desahogo económico.

3. Legislación Salarial

A nivel constitucional, la Constitución de 1946 recogía el principio de la igualdad de salarios. El Código de Trabajo de 1947, recogiendo el espíritu constitucionalista de la de 1946, preceptuaba en el artículo 184 lo siguiente:

Artículo 184: Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendría en cuenta, en primer lugar, la cantidad y calidad del mismo, y luego, el tiempo de servicio del trabajador.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde salario igual, comprendido en este, tanto los pagos por cuota diaria como las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

No podrán establecerse diferencias por consideración de edad, sexo, nacionalidad o raza.

Nuestro actual Código de Trabajo de 1972 recoge este principio en el Artículo 10 de la siguiente forma:

Artículo 10: Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en este los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera suma o bienes que se dieran a un trabajador por razón de la relación de trabajo.

El Artículo 140 por su parte se pronuncia sobre lo que se entiende por salario y dice que es la retribución que el empleador debe pagara al trabajador con motivo de la relación de trabajo, que comprende no solo lo pagado en dinero y especie sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

Sobre la igualdad de salario, el Artículo 62 de la Constitución de 1972 reza:

Artículo 62: A trabajo igual en idénticas condiciones corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

Se observa que en la cita se expresa con claridad meridiana el principio de igualdad salarial sin importar quién lo realice ya sea hombre o mujer, blanco o negro. De las investigaciones realizadas, se observa que en nuestro país, en la práctica, no se cumple estrictamente con los preceptos constitucionales y laborales que implican la igualdad de salario por un mismo trabajo o actividad, haciéndose más evidente la brecha salarial en el extremo superior de la pirámide salarial.

panameña ha de ocupar el mismo estatus del hombre en cuanto al trabajo se refiere. Las excepciones hechas al mismo se refieren básicamente al estado de la maternidad, con lo que la ley protege el derecho de la mujer de ser profesional además de madre.

CAPITULO III
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES

1. Desde la antigüedad, se alaban las virtudes de la mujer que la hacen una buena madre y esposa: La honradez, virtud, fidelidad, inteligencia, laboriosidad y diligencia. Se la exhorta a que se aprenda a manejar a sí misma. Estas mismas virtudes, al ser aplicadas, además del hogar, a la empresa, hacen de ella una buena administradora.

2. La mujer ha sido, desde los primeros momentos de la historia, la que ha administrado los bienes de la familia, mientras el hombre se dedicaba a obtenerlos. Ella está capacitada, para hacer frente a los problemas involucrados en la administración de recursos.

3. Las mujeres, con los cambios que ha traído consigo la evolución y revolución social a través de los siglos, han ido saliendo más y más de su crisálida hogareña a desempeñarse en la gran familia social. En ocasiones por necesidad, ya que los hombres se iban a la guerra; en otras, por carecer de un hombre que las mantuviera por deseos de superación personal y por necesidad política.

4. La mujer que trabaja hoy día en Panamá, lo hace, principalmente, por razones económicas. No obstante, solamente una cuarta parte de la población femenina de 10 años

y más de edad es económicamente activa. Vale decir, que las mujeres ocupan una parte muy pequeña del mercado laboral, que sigue estando orientado hacia la necesidad de que el varón trabaje. Esta discriminación aparece en sueldos, ascensos, políticas de contratación, políticas de conducta interna en la empresa, donde hay dos diferentes normas para los hombres y las mujeres, quién debe hacer tal o cual cosa, desde el vestido hasta los hábitos personales. Además, se manifiesta en las esferas sociales. Los hombres tienen mucho más acceso a las rutas de comunicación informal como lo son los deportes, juegos de dominó, reunión en bares, etc., que las mujeres, quienes no han disfrutado y no han edificado estos medios por haber permanecido en casa cuidando a los niños.

5. Otro factor que ha influenciado muchísimo a la posición de la mujer panameña como gerente, o mejor dicho, que ha ayudado mucho a que esta pueda ocupar cargos de gerencia, es el hecho de que en Panamá no hay tanta competencia en el mercado de trabajo como la hay en otros sitios, y por tanto a la mujer no se le facilita conseguir trabajos de cierto acumen.

B. RECOMENDACIONES

1. Para que las mujeres logren mayor penetración en el sector administrativo, deberán comenzar a cultivar mayormente las carreras técnicas y de ingeniería. Esto es especialmente cierto en esta época, en que poco a poco se irá computarizando la oficina y la industria. Si hay más mujeres dentro de las carreras técnicas, aumentará la credibilidad de todas nosotras como profesionales.

2. Además, es necesario que las madres educen a sus hijas conscientes de la necesidad, desde temprana edad, de valerse por sí mismas. Esto es de especial importancia si se toma en cuenta la cantidad de jóvenes que se gradúan de secundaria con expectativas totalmente irrealistas. Estas jóvenes no se percatan de que las estadísticas indican que ellas, con toda probabilidad, serán una de las madres solteras o divorciadas, con hijos que mantener, sin estar formalmente capacitadas para ganarse la vida de forma que puedan mantenerse a sí mismas y a sus hijos. Nada es gratis en este mundo, y mientras que las mujeres no se percaten de que sí existen, en efecto, situaciones de discriminación, no podrán combatirlas. Muchas mujeres no se atreven a combatir estas situaciones de discriminación, ya sean de sueldo o de otro tipo, por no estar seguras de la habilidad propia dentro de su propio trabajo. La mejor forma de obtener

confianza en una propia es por medio del conocimiento.

3. Otra recomendación es tratar de formar alianzas con otras mujeres dentro del ámbito profesional de una. De esta forma, se pueden comenzar a formar los lazos informales de comunicación de que han disfrutado siempre los hombres, y con que las mujeres no han contado hasta ahora. Útiles también son las diversas asociaciones profesionales y de mujeres que existen en la república.

4. Vale mencionar que si se desea ser remunerada igual que un hombre por el mismo trabajo, hay que adoptar el mismo grado de profesionalismo. Es necesario tener conciencia de que aunque sea necesario velar por la salud de los hijos (ausentarse del trabajo para llevarlos al médico, etc.), se debe buscar la forma de compartir estas responsabilidades con el padre de los niños o si esto no es posible, de postergar este tipo de actividad hasta después de las horas de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

ALANIZ ESCOBAR, Ysela M. Status Legal y Social de la Mujer en el Campo Laboral. Trabajo de Graduación. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, 1983.

ALONSO, Martín. "Enciclopedia del Idioma: Diccionario Histórico y Moderno de la Lengua Española (Siglos XII al XX) Etimológico, Regional e Hispanoamericano". Editora Aguilar. Madrid, 1958.

BENTON, William, Ed. Encyclopaedia Britannica. Chicago 1966.

BRYCE, James. "Marriage and Divorce under Roman and English Law" (en Studies in History and Jurisprudence) citado por GOODSELL, Willystine.

CASTILLERO C., Alfredo. "El Casco Viejo de Panamá y el Convento de Santo Domingo". Impresora de la Nación, Panamá, 1980.

CHICAGO, Judy. "The Dinner Party: A Symbol of our Heritage". Anchor Press/Doubleday. New York, 1979.

DEFORNEAUX, Marcelin. "La Vida Cotidiana en España en el Siglo de Oro", Librería Hachette, S. A., Buenos Aires, 1964.

DOMINGUEZ ORTIZ, Antonio. "Las Clases Privilegiadas en la España del Antiguo Regimen". Ediciones Istmo, Madrid, 1973.

FABREGA, Jorge F. Editor. Código de Trabajo de la República de Panamá (Ley 67 de 1947). Editora Jurídica Panameña S. A. 1960, Panamá.

FABREGA, Jorge F. y otros. Código de Trabajo (de 1972). Litho Impresora Panamá, 6a. Edición. Agosto de 1981.

GOODSELL, Willystine, Ph. D., "The Family as a Social and Educational Institution". 2da. edición, The Macmillan Company, New York, 1920.

HEMINGWAY, Ernest. "Por Quien Doblan las Campanas", 15a. edición, Editorial Diana, México, 1981.

HENDERSON, James D. y HENDERSON, Linda. "Ten Notable Women of Latin America". Nelson Hall, Chicago, 1978.

HUTT, Corinne. "Males and Females". (Machos y Hembras). Penguin Books, New York, N. Y. 1972

JACKSON, Gabriel. "The Making of Medieval Spain"; Harcourt, Broce, Jovanovich, Inc. Londres, Inglaterra, 1950.

LOPEZ, Georgina Jiménez de. "Participación de la Mujer en la Vida Pública". Separata, Anuario de Derecho de la Universidad de Panamá. Editorial Estrella de Panamá, 1960.

OLLIN, Ulla. "A Case for Women as Co-Managers: The Family as a General Model of Human Social Organization" (Argumento a favor de la mujer como Co-Gerente: La Familia como un Modelo General de Organización Socio-Humana) en Women and World Development.

PERNOUD, Regine. "Aliènor d'Aquitaine". William Collins, Sons and Co., Ltd. Boston, Massachussets. 1960.

SAGAN, Carl. "The Dragons of Eden". 2da. edición. Bantam Editions, 1977.

SMITH, Robert Sydney. "The Spanish Guild Merchant: A History of the Consulado, 1250 - 1700" Ed. Farrar, Strauss and Geroux, New York, 1972.

LA SAGRADA BIBLIA, Ediciones de la Enciclopedia Británica, Madrid, España. 1958.

TACITO. "The Works of Tacitus, a translation in the King's English", The Oxford Press, Cambridge, Inglaterra. 1940.

TEJEIRA, Otilia Arosemena de. "La mujer en la Vida Panameña" Editorial de la Universidad de Panamá, 1966.

TINKER, Irene y BO BRAMSEN, Michèle, Editoras. "Women and World Development" Overseas Development Council, Washington, D.C.

XENOFON, "Economía". Editorial Grijalbo, S. A. México, D. F. Primera Edición, 1961.

REVISTAS Y PUBLICACIONES

CENSOS NACIONALES DE 1980; Octavo Censo de Población y Cuarto Censo de Vivienda. Contraloría General de la República, Dirección Nacional de Estadística y Censo.

ENCUESTA DE OPINION SOBRE LA MUJER PANAMEÑA. Contraloría General de la República, Dirección de Estadística y Censo.

PANAMA: SEGMENTACION DEL MERCADO DE TRABAJO; Información Estadística Básica. PREALC (Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe).

PANORAMA ESTADISTICO DE LA MUJER PANAMEÑA. Contraloría General de la República, Dirección Nacional de Estadística y Censo.

REVISTA MAS, 25 de junio de 1981.