



*Amelia Márquez de Pérez*

## AMELIA MÁRQUEZ DE PÉREZ

Obtuvo el Ph.D. en Política Social en la Universidad de Brandeis, Estados Unidos. Tiene dos Maestrías, una en Trabajo Social, de la Universidad de Río Piedras, Puerto Rico y otra en Estudios de la Mujer, de la Universidad de Brandeis. Cuenta con varias especializaciones: una en Gestión Pública, obtenida en la Universidad de Panamá, otra en Gerencia Social obtenida en Venezuela, otra en Política Social del Centro Interamericano de Estudios Económicos y Social de Argentina y otra en Estudios de Género obtenida en la Universidad de Panamá bajo los auspicios de CSUCA.

Actualmente es catedrática universitaria en el Departamento de Trabajo Social y en la Maestría de Gerencia Social y, además, es consultora en el PNUD para los temas de pobreza, desarrollo humano, familia y género.

La Dra. de Pérez ha realizado múltiples investigaciones a nivel nacional e internacional y ha publicado artículos y libros. Igualmente ha participado en innumerables seminarios, congresos y conferencias. Sus estudios más recientes se han concentrado en el campo de la economía laboral, con énfasis en la situación de la mujer, y en los temas de desarrollo humano sostenible. Fue Decana de la Facultad de Administración Pública y Comercio, Asesora de la Alcaldía del Distrito Capital y de la Presidencia de la República. También fue directora ad-hoc del Centro para el Desarrollo de la Mujer. Fue la primera mujer elegida como Presidenta de la Asociación de Profesores de la Universidad de Panamá y fue además representante del personal docente de la Facultad de Administración Pública ante el Consejo General Universitario.

**MUJERES EJECUTIVAS PANAMEÑAS:  
LA CARA OCULTA DEL TRIUNFO**



# MUJERES EJECUTIVAS PANAMEÑAS: LA CARA OCULTA DEL TRIUNFO

Amelia Márquez de Pérez, Ph. D.

MUJERES EJECUTIVAS PANAMEÑAS: LA CARA OCULTA DEL TRIUNFO  
Amelia Márquez de Pérez, Ph. D.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo —PNUD  
Panamá 1998

Portada, diagramación y armado de David Montoya

Ilustraciones: Cuadros de Olga Sinclair

Ilustración de portada: **El abrigo de fiesta** (fragmento), óleo sobre lino, 1990

# Contenido

## **PRESENTACIÓN**

## **INTRODUCCIÓN ..... 11**

### CAPITULO I

## **CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LAS PARTICIPANTES..... 23**

PROFESIÓN Y OCUPACIÓN ..... 27

EXPERIENCIAS DE TRABAJO E INGRESOS ..... 31

ESTADO CIVIL Y LOCALIZACIÓN RESIDENCIAL ..... 34

MEMBRESÍA ORGANIZACIONAL ..... 35

ACTIVIDADES FUERA DEL TRABAJO Y RUTINA DIARIA ..... 36

### CAPITULO II

## **PRÁCTICAS SEGREGACIONISTAS Y DISCRIMINATORIAS ..... 41**

NATURALEZA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL  
Y DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL ..... 43

PRÁCTICAS SEGREGACIONISTAS ..... 48

    La selección de la carrera ..... 50

    Los estudios universitarios ..... 56

    El ingreso al mercado laboral ..... 60

PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS ..... 64

    El ámbito universitario ..... 66

    El ámbito laboral ..... 67

### CAPITULO III

## **EXPERIENCIAS FAMILIARES ..... 81**

EL SIGNIFICADO ATRIBUIDO AL TRABAJO ..... 84

RELACIONES DE PAREJA .....	87
CRIANZA Y CUIDADO DE LOS HIJOS .....	90
TRABAJO DE LA MUJER Y PROBLEMAS FAMILIARES .....	93
MUJERES TRABAJADORAS Y AMAS DE CASA .....	94

#### CAPITULO IV

### **PERCEPCIÓN DE SI MISMAS Y OPINIONES**

#### **SOBRE TEMAS CONTROVERTIDOS ..... 107**

CUALIDADES Y LIMITACIONES .....	110
UN FACTOR DETERMINANTE: LA PERSONALIDAD MATERNA .....	113
EXPERIENCIAS CRÍTICAS Y LOGROS PERSONALES .....	116
OPINIONES DE LAS PARTICIPANTES SOBRE TEMAS CONTROVERTIDOS .....	118
AUTOPERCEPCIÓN .....	132

#### CAPÍTULO V

### **ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS MUJERES EN**

#### **OCUPACIONES TRADICIONALES Y NO TRADICIONALES ..... 143**

CARACTERÍSTICAS GENERALES Y OCUPACIONALES .....	145
CLASE SOCIAL Y OPORTUNIDADES DE TRABAJO .....	147
PRÁCTICAS SEGREGACIONISTAS Y DISCRIMINATORIAS .....	148
EXPERIENCIAS FAMILIARES Y AUTO-PERCEPCIONES .....	153

#### **BIBLIOGRAFÍA..... 159**

#### **CUADROS**

Cuadro 1: Prácticas segregacionistas experimentadas por las participantes .....	49
Cuadro 2: Prácticas discriminatorias experimentadas por las participantes .....	65
Cuadro 3: Perfil de las Mujeres Líderes .....	111
Cuadro 4: Recomendaciones de las Participantes sobre Estrategias para Combatir las Prácticas Segregacionistas y Discriminatorias .....	157





## **Agradecimiento**

*La autora quiere testimoniar su más sincero agradecimiento a la pintora Olga Sinclar, quien en forma entusiasta y desinteresada, ofreció los cuadros que ilustran este libro, manifestando de esa manera, su identificación con la lucha que libran las mujeres para que la igualdad de género deje de ser una quimera.*



# Presentación

«Igualdad, Desarrollo y Paz» es el lema que reunió a miles de mujeres durante la Conferencia de la Naciones Unidas en Méjico para celebrar el Año Internacional de la Mujer. Muchos acontecimientos han transcurrido desde entonces que denotan los avances de la lucha femenina, pero a pesar de ello, la igualdad real no se ha concretado, ni siquiera en aquellos países que han sobresalido por haber sido pioneros en el combate de la discriminación de la mujer.

El compromiso de las Naciones Unidas con la causa femenina es ferviente y activo y por ello, apoyamos todo esfuerzo que aborde los problemas de la mujer desde una perspectiva seria y científica. En este marco, iniciamos la publicación de temas de género con *Mujeres Ejecutivas Panameñas: La Cara Oculta del Triunfo*. Este libro recoge los resultados de la investigación cualitativa de destacadas profesionales panameñas, quienes al ofrecer sus testimonios vitales, nos revelan el espinoso camino que han tenido que recorrer para alcanzar posiciones cimeras dentro de sus respectivas carreras profesionales.

La autora desarrolló un proceso metodológico muy laborioso que se inició con el protocolo de asentimiento y protec-

ción de la identidad de las participantes, continuó con la desagregación y codificación de la información vertida en las entrevistas grabadas, para finalizar construyendo nuevas categorías y descubriendo lecciones de vida que nos ofrece este grupo de distinguidas mujeres, quienes no se dejaron vencer por las prácticas segregacionistas y discriminatorias del mercado laboral.

Las personas interesadas en los temas de género y en los temas laborales y familiares encontrarán una información valiosa, de un gran contenido didáctico, para continuar la lucha por la igualdad real y el respeto a los derechos de la mujer en todas las esferas en las que ella participa.

*Ligia Elizondo C.*

Coordinadora Residente  
Sistema de las Naciones Unidas



# INTRODUCCIÓN

A finales de la década de los 80, los estudios de género cobran fuerza en Panamá, ofreciendo una nueva perspectiva a las dirigentes femeninas que emprenden la tarea de combatir la invisibilidad de los problemas de las mujeres. Los estudios de género amplían el marco de la lucha por los derechos de la mujer y llevan a la esfera pública temas que constituían tabúes, tales como la violencia doméstica, la violación y el incesto, demandando seria atención de la sociedad panameña y sus autoridades. Sin embargo, en el ámbito laboral persisten los estudios globales sobre la situación laboral de la mujer, sin profundizar los análisis específicos de las desigualdades de género.

## LA NECESIDAD DE PROFUNDIZAR EL ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES LABORALES

En este libro se analizan los procesos que facilitan y mantienen las desigualdades laborales, a través del estudio de las experiencias de un grupo selecto de mujeres ejecutivas que alcanzaron posiciones cimera en sus respectivas profesiones. El estudio, de carácter cualitativo, complementa y profundiza la investigación que realizamos previamente, basada en una muestra de 14,743 participantes y que titulamos EL IMPACTO DE LA RELACIÓN SEXO/GENERO EN LAS



REMUNERACIONES DIFERENCIADAS DE HOMBRES Y MUJERES EN LA FUERZA LABORAL PANAMEÑA (GENDERED JOBS, GENDERED EARNINGS IN THE PANAMANIAN LABOR FORCE.— U.S.A.: UMI, 1996).

En esta primera investigación se apreciaron las dimensiones cuantitativas de las desigualdades de género, demostrando a través del análisis econométrico, que el mercado laboral no era ciego a la influencia de la cultura androcentrista, la cual se expresaba en el pago de salarios diferenciados en detrimento de los derechos de las trabajadoras. Factores como la segregación ocupacional, la discriminación salarial, la exclusión social y la distribución desigual del prestigio ocupacional a lo largo de la estructura de las diferentes ocupaciones, mostraron correlaciones significativas que explicaban las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Además, los resultados del estudio citado revelaron que la segregación ocupacional alcanzó en el año de 1993 los índices más altos de los últimos 40 años de vida republicana. Se constató, utilizando tres formas de medición distintas, que un tercio de la diferencia de salarios que beneficiaba más a los hombres que a las mujeres, era atribuida a la discriminación salarial por razones de género, ya que los niveles de preparación y de experiencia laboral entre trabajadoras y trabajadores eran muy similares. La exclusión social de la mujer del mercado laboral de las provincias fue factor determinante en la persistente migración de mujeres hacia la región metropolitana. Allí no sólo encontraban mayores oportunidades laborales sino que además, sus ingresos se veían incrementados en un 40% en comparación con aquellas que permanecían en el campo.

Igualmente, el estudio cuantitativo demostró que las ocupaciones más prestigiosas como las de gerentes y profesionales tenían el impacto más alto entre los hombres, mientras que en el caso de la fuerza laboral femenina, las ocupaciones de mayor impacto eran las de bajos salarios como las de oficinistas y trabajadoras del servicio doméstico. No obstante, hombres y mujeres coincidieron en recibir salarios más bajos en la empresa privada que en el gobierno.



Este resultado fue explicado por el exceso de la oferta laboral y las altas tasas de desempleo existente en el país.

El estudio cuantitativo, por su naturaleza, no describió las formas como las mujeres viven, sienten y se enfrentan con estas situaciones desventajosas. Los números, a pesar de su magnitud, no fueron capaces de dar luces sobre los procesos a través de los cuales la segregación y la discriminación operan, ni sobre las estrategias empleadas para frenar los procesos de superación y ascenso de la mujer trabajadora. En la investigación especializada, las opiniones de las mujeres trabajadoras, sus sentimientos y experiencias en relación con la segregación y la discriminación usualmente han sido también soslayadas. En Panamá, al momento de escribir este informe, no existían evidencias de estudios de esta naturaleza.

Por lo tanto, la recolección y el análisis de las experiencias de mujeres profesionales que hubiesen alcanzado posiciones del más alto nivel de decisión dentro de sus respectivas disciplinas, venciendo todo tipo de barreras y obstáculos, surgió como una necesidad y a la vez como una contribución importante al estudio de la situación laboral de la mujer en Panamá.

Las mujeres profesionales se perfilaron como la unidad de estudio más adecuada, en una primera fase, por las lecciones que ellas podrían ofrecer para ampliar las perspectivas y las metas de otras trabajadoras. Con este afán, la autora decidió llevar adelante un estudio cualitativo, cuyo resultado trascendiese las estadísticas y que tuviese como propósito la identificación, organización, clasificación y análisis de las experiencias de las mujeres profesionales que habían logrado triunfar en sus respectivas carreras.

Con el fin de sistematizar las experiencias, se examinaron las diferentes etapas vividas por las mujeres investigadas a partir del seno familiar de origen, la elección de carrera, sus años universitarios y su vida profesional. También se examinaron sus experiencias en los núcleos familiares que formaron, la percepción que tenían de sí mismas y la opinión que tenían sobre asuntos controvertibles como fueron las posibilidades de combatir la segregación y la discrimina-

ción, la capacidad del movimiento femenino organizado, el feminismo y la participación política de la mujer.

Si estas mujeres ejecutivas experimentaron segregación y discriminación, parece evidente que aquellas mujeres ubicadas en ocupaciones de menos prestigio, indudablemente han estado sujetas a situaciones más severas. Por lo tanto, este estudio enfocado hacia mujeres profesionales ejecutivas debe considerarse como un punto de partida para futuras investigaciones que tengan por objeto profundizar las desigualdades experimentadas por mujeres trabajadoras de otros grupos ocupacionales.

Las preguntas de investigación a las que trata de responder este estudio son las siguientes:

1. ¿Cómo la cultura de género ha afectado a las mujeres ejecutivas en las diferentes etapas de sus vidas?
2. ¿Cómo estas mujeres investigadas perciben y han experimentado la segregación ocupacional, la discriminación salarial y cuáles son sus posiciones con respecto al feminismo y la participación política de la mujer?
3. ¿Qué diferencias y similitudes se observan entre las mujeres ejecutivas cuyas profesiones son consideradas propias para hombres y las que son consideradas típicas para mujeres?

Este estudio cumplirá su cometido si logra incrementar el nivel de conciencia y sensibilización del movimiento femenino, del gobierno y la comunidad panameña sobre la persistencia de la desigualdad en el campo laboral, cuyo impacto sobre las mujeres apenas comienza a aflorar.

## METODOLOGÍA

Generalmente, los investigadores tienden a seleccionar entre la investigación cualitativa y la cuantitativa de acuerdo a sus preferencias. Nosotras abogamos por ambos tipos de investigación, siempre que sea posible, ya que se complementan. La utilización de



ambas perspectivas (cuantitativa y cualitativa) ofrece una mayor aproximación a la realidad y, por ende, una mejor comprensión del comportamiento de un fenómeno social determinado.

Glesne y Peshkin (1992: p. 5) han declarado que ambos tipos de investigación comparten elementos fundamentales tales como la declaración de propósitos, las preguntas de investigación, la recolección de los datos y su análisis. Glesne y Peshkin advierten, al discutir las diferencias existentes entre la investigación cualitativa y la cuantitativa, que "nosotros hemos sido condicionados para considerar la investigación como un proceso que usa un instrumento administrado a un gran número de personas y que es analizado reduciendo los datos a números". En contraste, "los métodos cualitativos generalmente se apoyan en el paradigma interpretativo, el cual retrata a un mundo en el cual la realidad es socialmente construida, compleja y siempre cambiante". La investigación cuantitativa busca predicciones generalizables de acuerdo a su nivel de significación estadística. La investigación cualitativa intenta comprender e interpretar significados de la experiencia social para los participantes, según la construcción social del mundo a su alrededor. En síntesis, mientras la investigación cuantitativa intenta simplificar un fenómeno social, la investigación cualitativa está interesada en la complejidad de ese fenómeno.

En el estudio cuantitativo previamente citado (Márquez de Pérez, 1996), se midió la magnitud de la segregación ocupacional y de la discriminación salarial, así como sus niveles de significación estadística. En este estudio de carácter cualitativo se pretende enfocar las percepciones y experiencias de las mujeres ejecutivas como la vía para ampliar la comprensión de los procesos particulares y complejos, así como las sutilezas inmersas en la segregación y la discriminación y sus efectos sobre la vida de las mujeres.

## Diseño de la Investigación

Los métodos cualitativos son utilizados "para construir una des-



cripción sistemática de las formas en que trabaja una comunidad, un programa de servicio al público, un conjunto de actividades u otra unidad del sistema social, así como para identificar o descubrir los factores críticos determinantes de las diferencias en los patrones de interacción de los individuos con ese sistema” (Schensul y Schensul, 1990: p. 55).

Por lo tanto, la posición del investigador debe ser de mente abierta a fin de detectar, observar y analizar los comportamientos que emergen de las interacciones con los participantes, de sus formas de pensar y de sus afectos. El instrumento para lograr exitosamente este objetivo es la entrevista profunda. “El propósito del estudio basado en la entrevista profunda es comprender las experiencias de los entrevistados, no para predecir o para controlar esa experiencia. El asunto no se dirige en si el investigador puede generalizar los hallazgos de un estudio de esta naturaleza como representativo de un universo poblacional mayor” (Seldman, 1991: p. 41) sino en el poder ofrecer una mejor comprensión de los procesos a través de los cuales los comportamientos son llevados a cabo y sus efectos en las personas. Por ende, la selección de los participantes requiere de un acercamiento diferente al utilizado por la investigación cuantitativa porque la calidad y la intensidad de la información se tornan más relevantes que una muestra representativa.

## Selección de las Participantes

Las participantes escogidas para este estudio piloto fueron seleccionadas entre las mujeres que al momento de la investigación ocupaban posiciones de liderazgo en sus campos profesionales, tanto en el gobierno como en el sector privado. Ellas fueron entrevistadas en Panamá en Febrero, Julio y Agosto de 1995. Las participantes fueron clasificadas en dos grupos de mujeres profesionales: aquellas cuyas carreras eran consideradas como predominantemente masculinas y aquellas cuyas carreras se consideraban como

predominantemente femeninas. Se seleccionaron mujeres que hubiesen alcanzado posiciones profesionales de alto nivel, con el propósito de que hubiese una base común para el análisis comparativo. Ellas fueron seleccionadas por haber sobrepasado las barreras existentes en la fuerza de trabajo, experiencia que resulta útil para las mujeres que aún están bregando con la segregación y la discriminación en ocupaciones profesionales y en las no profesionales. Una descripción completa de este conjunto de mujeres entrevistadas se presenta en el próximo capítulo.

## Cobertura del Estudio

Las áreas que cubre el estudio comprenden cuatro aspectos en la vida de las investigadas que son:

**La selección de la carrera:** En este aspecto se exploró el proceso de selección de la carrera al analizar cómo las participantes tomaron sus decisiones, las reacciones familiares basadas en la cultura de género y la existencia de mentores. Con base en sus experiencias durante los estudios universitarios se analizaron los procesos de segregación y discriminación y los roles desempeñados por profesores y estudiantes varones. Las expectativas profesionales de las participantes al momento de iniciar su inserción en la fuerza laboral son analizadas a través de sus motivaciones, frustraciones y batallas para lograr su primer nombramiento.

**El ejercicio profesional:** Se solicitó a las participantes reconstruir su vida profesional desde los inicios, detallando experiencias y sentimientos, así como también las personas que influyeron en moldear su desarrollo profesional. Se les solicitó, además, narrar sus experiencias sobre cambios de carrera ya que una característica de nuestros tiempos es que las personas acaban trabajando en carreras distintas de las que estudiaron. Las participantes fueron animadas a dar su opinión sobre la igualdad en el trabajo y a recordar sus experiencias personales en las que se sintieron segregadas o discriminadas. También se les solicitó analizar la situación de la mujer



profesional en comparación con la de otras mujeres trabajadoras y emitir su opinión con respecto al valor que tienen los fenómenos de la segregación ocupacional y la discriminación salarial en la agenda pública.

La vida familiar: En este aspecto se analizaron las relaciones entre trabajo y familia como por ejemplo las razones para trabajar después del matrimonio, los sentimientos hacia el conflicto entre trabajar o quedarse en la casa y cuidar de los hijos. También se exploraron los puntos de vista de las participantes con relación a posiciones a favor y en contra del trabajo de la mujer y sus efectos en problemas socio-familiares como la inestabilidad familiar, divorcios, maternidad adolescente, comportamiento violento de los jóvenes, etc. Otro área de discusión fue la relacionada con los efectos que sobre sus matrimonios habían tenido algunos compromisos consustanciales a su posición tales como trabajar en horarios no regulares, realizar viajes al exterior del país, recepciones a la que debían asistir solas y otras similares. Se solicitó a las participantes exponer sus experiencias tanto en la relación de pareja como en sus relaciones materno-filiales, a fin de observar como fueron construidas las relaciones de género en sus familias. Finalmente, a las entrevistadas se les pidió analizar la valoración que para la sociedad panameña tenía el trabajo de la mujer, dada las concepciones culturales prevalecientes.

La auto-descripción: En este aspecto las participantes fueron estimuladas a hablar sobre sí mismas, sus cualidades, las personas más influyentes en la formación de sus personalidades, sus principales logros y sus limitaciones. Ellas fueron animadas a identificar y analizar momentos críticos en sus vidas ante los cuales habían tenido que tomar decisiones claves, sus planes y expectativas futuras. Además, las entrevistadas fueron animadas a definir su posición frente a temas controvertibles como el feminismo, la participación política de la mujer, la respuesta de los grupos políticos y económicos ante una posible lucha contra la segregación y la discriminación, así como su evaluación de la capacidad del movimiento

organizado de mujeres para encabezar una lucha contra la segregación y la discriminación en el país.

## Técnicas de Recolección de Información

De acuerdo con Patton (1980; p. 197) existen tres aproximaciones básicas para la recolección de datos cualitativos a través de las entrevistas profundas: la entrevista de conversación informal, la entrevista general basada en una guía y la entrevista con formato "standarizado". Patton (1980; p. 200) establece que "una guía de entrevista es la lista de preguntas o asuntos a ser explorados en el curso de una entrevista, el cual es preparado para asegurar que la misma información se obtendrá de un número de personas con las cuales se abordará el mismo material". Para este estudio, el principal instrumento de recolección de información fue la guía de entrevista, pero también se utilizaron como complemento, formularios "standarizados" para propósitos específicos como fueron la obtención de las características demográficas y laborales de las participantes, el uso y distribución del tiempo así como la prueba (test) de autoestima que se les practicó.

## Procedimientos

### En la recolección de la información

Los objetivos de la investigación fueron explicados a todas las participantes desde el primer contacto. Antes del inicio de cada entrevista se les ofreció una explicación más amplia y se les presentó el formato de asentimiento, el cual fue firmado tanto por las participantes como por la investigadora. En este acuerdo las participantes autorizaban la grabación de la entrevista y la investigadora garantizaba confidencialidad, anonimato y respeto en el uso de la información.

Las entrevistas fueron grabadas pero el número de sesiones fue flexible. En algunos casos hubo dos sesiones, en otros sólo una. La investigadora se ajustó a la disponibilidad de tiempo de las participantes. Las entrevistas tuvieron una duración mínima de una hora y máxima de dos horas y media. La transcripción de la entrevista más corta tuvo un mínimo de 4,000 palabras.

## En la selección del escenario o ambiente

El ambiente de la entrevista es una condición importante en todo estudio cualitativo. Por tal razón, se procuró proveer un ambiente confortable para las participantes. Aquellas que son activistas de organizaciones profesionales escogieron ser entrevistadas en las sedes de sus organizaciones, el resto escogió ser entrevistadas en sus oficinas y dos fueron entrevistadas en sus casas debido a conflictos de horario o por razones de accesibilidad.

Durante el proceso de las entrevistas, las participantes mostraron reacciones no verbales de conformidad con los temas discutidos. Algunas mujeres mostraron complacencia pero muy controlada, mientras que otras fueron muy abiertas en mostrar sus estados de ánimo, especialmente cuando recordaban experiencias muy difíciles o triunfos muy gratificantes. Las participantes expresaron sus opiniones y sentimientos con franqueza y libertad. Hubo muy buen "rapport". La investigadora fue muy cauta y evitó comentarios que pudieran haber condicionado las respuestas de las participantes.

## En el Procesamiento y Análisis de la Información

De acuerdo con Charmaz (1983: p. 110) "el método usado por la teoría de campo - marco conceptual de la investigación cualitativa - enfoca primordialmente el descubrimiento y desarrollo de la teoría más que el razonamiento lógico deductivo, el cual descansa en marcos teóricos existentes previamente." Su afirmación implica el desarrollo de un proceso inductivo de conocimiento. Por lo tanto, en vez de identificar un modelo teórico, la información recogida es



“deconstruida” o desmenuzada a fin de encontrar temas o códigos y sus propiedades.

Charmaz (1983: p. 112) destaca la importancia de los códigos señalando que es el medio fundamental para el desarrollo del análisis. La codificación es el proceso a través del cual los investigadores categorizan y ordenan la data. Las operaciones envueltas en este proceso comienzan con rotular la data, seguida por los procesos de separación, compilación y organización de la misma. Se clasifica de lo más simple a lo más general y de lo menos a lo más complejo. Cuando las categorías se tornan abstractas y son conceptualizadas, emerge la teoría.

En la misma línea de pensamiento, Strauss y Corbin destacan que “codificar representa la operación a través de la cual la data es descompuesta en partes, conceptualizada y organizada en nuevas formas. Es el proceso central por el cual las teorías se construyen a partir de la data” (Strauss y Corbin, 1990: p. 57). El proceso de desarrollar códigos para este estudio comenzó con la transcripción de las entrevistas y la identificación de conceptos claves. Este proceso implicó la lectura y la audición de las entrevistas grabadas más de una vez. “Abrir códigos fractura la data y permite a uno identificar algunas categorías, sus propiedades y sus dimensiones” (Strauss y Corbin, 1990: p. 97).

El método de análisis utilizado para esta investigación es una adaptación de la metodología de Strauss y Corbin, en el cual se enfocan los sentimientos, experiencias y sus causas, así como las posibles acciones o intervenciones para mejorar una situación específica, previendo sus posibles resultados o consecuencias. Los pasos descritos por Strauss y Corbin (1990: p. 45) consisten en: conceptualizar la data recogida, descubrir categorías, nombrar las categorías, identificar las categorías en términos de sus propiedades y dimensiones y comparar las similitudes y diferencias. Se trata de un proceso dinámico y continuo, no lineal, mediante el cual la codificación cuidadosa produce nuevos códigos que llevan a una continua identificación de propiedades y categorías. Por ende, la revisión y el

análisis de los contenidos es constante. Siguiendo la metodología de los autores mencionados la data fue descompuesta y reorganizada en más de 900 códigos para clasificar la información y descubrir elementos nuevos usando un proceso inductivo. De esta forma, las dimensiones específicas tales como intensidad, duración y ámbito fueron establecidas para cada propiedad. Las propiedades fueron a su vez agrupadas para definir un fenómeno o categoría específica. Los fenómenos nos permitieron arribar a la identificación de condiciones causales. Por razones técnicas, en el texto aparecen sólo los cuadros finales de la conceptualización que constituyen la síntesis de los pasos anteriores.

Revisión de la lista de códigos efectuada más de una vez

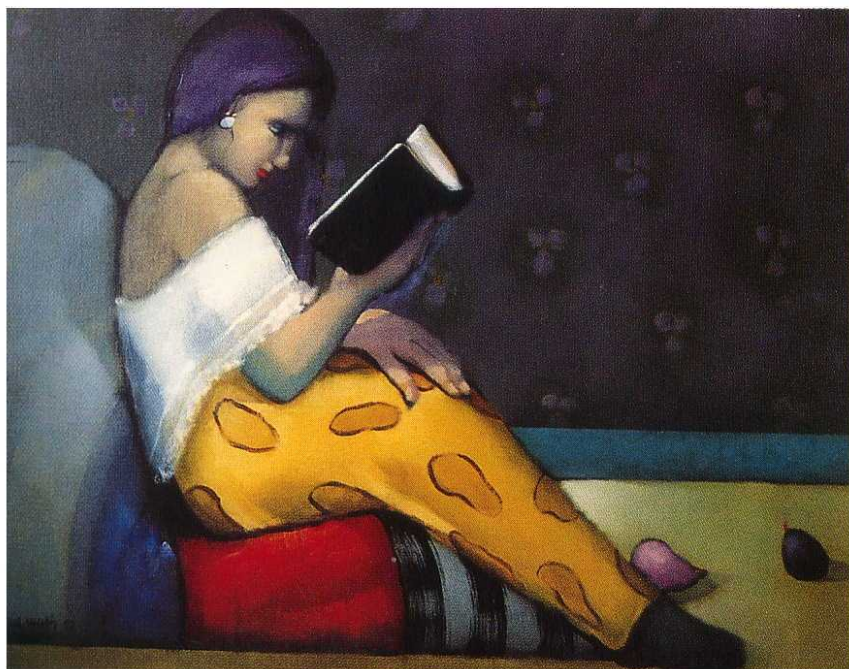
---

para descubrir categorías y obtener una organización de la información más depurada. llevó desde reevaluar conceptos a su se



## CAPITULO I

# CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LAS PARTICIPANTES



«La hora de la lectura». Óleo sobre lino, 0.90 x 1.20 m. Olga Sinclair, 1992.

# CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y LABORALES DE LAS PARTICIPANTES

**E**n nuestra experiencia profesional, hemos tenido contacto con decenas de mujeres en altas posiciones tanto del sector público como del sector privado y en el ámbito nacional e internacional. De ellas hemos escuchado un constante señalamiento sobre el alto costo que la mujer ha tenido que pagar para triunfar profesionalmente. Con frecuencia, escuchamos críticas en el sentido de que las mujeres en posiciones ejecutivas son enemigas de la misma mujer o que son amargadas e histéricas o que la posición lograda es el premio por la concesión de favores sexuales. Muchas de estas críticas tienen asidero en los estereotipos sobre la mujer, contruidos por la sociedad androcentrista, los cuales abarcan una gama de manifestaciones en cuyos extremos están, por un lado, el ama de casa, sometida, “abnegada”, dispues-

ta a negarse a sí misma y por el otro, la vampiresa “devoradora de hombres”, capaz de cualquier vileza.

El mercado laboral ha sido un campo dominado fundamentalmente por hombres y por ello, las reglas del juego se han establecido desde la perspectiva masculina. Muchas mujeres en el afán de alcanzar posiciones de poder han sucumbido ante el juego del sometimiento sexual, sin percatarse de que lejos de liberarse, lo que profundizan es una dominación de género sustentada en la supremacía masculina. Como consecuencia, los estereotipos se arraigan y se producen generalizaciones injustas que se extienden a mujeres que están o han librado fuertes batallas por abrirse un espacio al que tienen derecho por sus propios merecimientos.

A este último grupo de mujeres es que pertenecen las veinticinco participantes seleccionadas para la investigación. De un total de unas 100 mujeres ejecutivas que participaron en el estudio se seleccionaron los 25 casos cuyas características tipificaban las variaciones encontradas dentro de la población estudiada. Se tuvo especial cuidado en su selección para evitar que los estereotipos androcéntricos pudieran demeritar la riqueza de sus experiencias profesionales y de vida. Se trata de mujeres líderes en sus respectivos campos profesionales, quienes cuidan de su femineidad, con trayectorias diáfanas, pero cuyos nombres nos reservamos por razones de ética profesional a fin de honrar el convenio de asentimiento suscrito entre esta investigadora y las participantes. Por ello, se excluye toda información que pudiese identificar a las participantes y los

seudónimos, que aparecerán en el texto, contribuyen a preservar el anonimato.

La información, que sobre las mujeres investigadas se presenta en este capítulo, está basada en el cuestionario sobre las características demográficas y laborales, el cual se les administró al inicio de las entrevistas. Este formulario recogió información sobre historia de trabajo, composición familiar y las actividades cotidianas llevadas a cabo por estas mujeres profesionales, a fin de contar con un perfil de las mismas.

## PROFESIÓN Y OCUPACIÓN

Es frecuente que existan diferencias entre la carrera estudiada y la ocupación desempeñada y por ello, las entrevistadas fueron interrogadas al respecto. La mitad de ellas había trabajado en ocupaciones diferentes de aquellas carreras para las que se prepararon académicamente. Las razones para los cambios fueron diversas, como puede observarse en las siguientes respuestas:

Sabrina manifestó:

*Yo estudié una carrera que yo no quería, pero era una carrera prioritaria para la organización que me dio la beca. Yo era muy pobre y mi única alternativa fue la de aceptar esa beca para poder ir a la universidad. Por lo tanto, mi selección de carrera fue forzada por las circunstancias. Una vez en la carrera, yo busqué las partes positivas. Se trataba de una carrera interdisci-*

*plinaria y encontré buenos profesores. No obstante, yo sabía que mis perspectivas futuras estaban en el área organizacional vinculada a recursos humanos. Yo tuve que enfrentar muchas barreras y vencerlas para alcanzar mi meta.*

Beatriz relató:

*Mi selección de carrera fue leyes, pero mi esposo estaba estudiando la misma carrera y dos abogados en la misma casa era demasiado. Por lo tanto, yo decidí tomar mi segunda opción, según los resultados de mi test vocacional.*

Patricia indicó:

*Yo tuve que cambiar de ocupación porque la organización relacionada con mi carrera dejó de operar y la actividad específica fue descontinuada en el país. Yo amo mi carrera y estoy trabajando muy fuerte para que se reabra este campo.*

Las anteriores aseveraciones mostraron que, en estos casos, el cambio de carrera obedeció a condiciones externas. En el primer ejemplo, la pobreza actuó como factor de restricción. El dilema para la participante fue el escoger entre la carrera que le gustaba y esperar a reunir el dinero para pagar la Universidad, o la aceptación de una beca para otra carrera que le permitía acceder a la educación universitaria inmediatamente. Su deseo de avanzar en su desarrollo profesional la llevó a decidir por la segunda opción. En su vida profesional, ella encontró oportunidades atractivas para trabajar en

el campo de su predilección, capacitación laboral, en el cual el trasfondo académico de "su carrera no deseada" le fue sumamente útil. En el tercer caso, la eliminación de la actividad en el país cercenó las oportunidades laborales de la participante. Aunque le gustaba su ocupación actual, no le satisfacía de la misma manera que la carrera que estudió.

En el segundo caso, se pudo observar el sesgo de género. Implícitamente, Beatriz subordinó sus intereses a los de su esposo. Esta decisión es quizá el reflejo de la cultura tradicional en la cual se otorga mayor importancia a la carrera del hombre, dado su papel de principal proveedor económico del hogar.

En otros casos, el cambio de ocupación vino como un complemento a la culminación de una brillante carrera profesional. Cuatro participantes, cuya participación política durante su vida profesional había sido bastante limitada, abrazaron las carreras de políticas y escritoras, una vez retiradas.

Las ocupaciones que desempeñaban las mujeres profesionales al momento de la investigación fueron:

1. Dentro de las profesiones consideradas como típicamente masculinas: Arquitectura, Derecho, Geología, Ingeniería Agrónoma, Ingeniería de Minas, Medicina General, Otorrinolaringología y Planificación Urbana.
2. Dentro de las profesiones consideradas como típicamente femeninas: Administración Pública, Enfermería, Pedagogía, Profesorado en Español, Profesorado en Geografía, Trabajo Social, Planificación Social.

Cabe hacer la observación de que el criterio para clasifi-

car las profesiones típicamente masculinas o típicamente femeninas se basó, además de la referencia de estudios similares con perspectiva de género, en el comportamiento de la matrícula universitaria por sexo, en el quinquenio anterior a la fecha de la realización de este estudio.

Un rasgo interesante de este grupo fue que la mayoría de las participantes eran mujeres "multitalentosas". Ellas habían estudiado y trabajado en más de una ocupación simultánea o alternativamente. Por ejemplo, Margarita era una doctora especializada en Medicina que se dedicaba a la política y había hecho incursiones como escritora. Beatriz era una ingeniera, quien tenía además una especialización en educación, aunque su carrera principal era la política. Ella había sido elegida para importantes posiciones. Antonieta tenía su carrera básica en educación, estudios graduados en Planificación y Desarrollo y una larga experiencia profesional en administración.

Todas las participantes tenían el grado mínimo de licenciatura. Sólo dos de ellas habían permanecido con el título de licenciatura, aunque habían tomado múltiples seminarios y cursos de actualización. El resto poseía otros grados como maestrías y doctorados o habían culminado una segunda licenciatura en otra especialidad. La mayoría de ellas había realizado sus estudios de maestrías, doctorados y postgrados de especialización, en países como Estados Unidos, Puerto Rico, India, Brasil, Austria, Argentina, España y Francia. La mayoría había estudiado con el apoyo de becas ganadas en competencia con otros profesionales y además, ostentaban





una variedad de adiestramientos no académicos relacionados con sus ocupaciones tales como seminarios, talleres y cursos cortos.

## EXPERIENCIAS DE TRABAJO E INGRESOS

La experiencia de trabajo del grupo investigado osciló entre 14 y 40 años. El análisis de la experiencia de trabajo de las participantes con respecto al ingreso mostró una relación positiva. A mayor experiencia laboral, mayor ingreso, independientemente de si la profesión era predominantemente masculina o femenina. Aquellas mujeres que tenían más de 30 años de experiencia, cayeron en las categorías de ingreso más altas. El acceso a altas posiciones gubernamentales contribuyó a cerrar la brecha de ingresos entre las participantes que ejercían ocupaciones típicamente femeninas con respecto a las que ejercían ocupaciones predominantemente masculinas. Sin embargo, es conveniente anotar que la nivelación de ingresos mencionada, ocurrió entre las mujeres en posiciones de alta gerencia, lo que no permite hacer generalizaciones aplicables al grueso de las mujeres profesionales.

Es importante subrayar, además, que toma más tiempo para las mujeres que para los hombres, ser promovidas a posiciones de más altos ingresos, tal como pudimos demostrar en el estudio cuantitativo citado en la introducción (Márquez de Pérez, 1996). A este grupo de participantes le tomó entre 14 y 35 años alcanzar posiciones cimeras. El caso de Sally es un ejemplo típico. Ella trabajó 20 años en su campo profesio-

nal antes de alcanzar un alto cargo gerencial y llegó a la posición cimera de su carrera, después de 35 años de vida profesional intensa. El caso excepcional fue el de una de las mujeres políticas. Ella se inició en la política desde la adolescencia y logró ser electa para posiciones de alcaldesa y legisladora alrededor de los treinta años, tan solo nueve años después de haber iniciado su vida profesional. Su ingreso mensual era similar al de las mujeres de mayor experiencia profesional.

De acuerdo con el "standard" de vida en Panamá y las características del grupo investigado, definimos los niveles de ingreso de la siguiente manera: el grupo de ingresos muy altos como aquel que percibía \$5,000 (cinco mil balboas o dólares) mensuales o más, el grupo de ingresos altos como aquel que percibía entre \$3,000 (tres mil balboas o dólares) y \$4,999 (cuatro mil novecientos noventa y nueve balboas o dólares) mensuales. La mayoría de las participantes estaban en este grupo de ingresos, tanto en las carreras predominantemente masculinas como en las predominantemente femeninas. Es importante recordar la anotación anterior en el sentido de que las mujeres en las carreras predominantemente femeninas que cayeron en este nivel de ingresos, lo lograron al ocupar altas posiciones en la rama ejecutiva del gobierno. Aquellas que obtuvieron altas posiciones fuera de la esfera gubernamental presentaron ingresos medios entre \$1,500 (mil quinientos balboas o dólares) y \$ 2,500 (dos mil quinientos balboas o dólares) mensuales. Aun así, este grupo presentó una posición privilegiada con respecto al promedio de los

profesionales en el país cuyos ingresos oscilan entre \$800 (ochocientos balboas o dólares) y \$1,000 (mil balboas o dólares) mensuales. El grupo estuvo bastante lejos del ingreso del trabajador promedio quien recibía solamente \$275.00 (doscientos setenta y cinco dólares ) mensuales si eran hombres y \$264.50 (doscientos sesenta y cuatro balboas o dólares con cincuenta centavos) mensuales si eran mujeres, según los datos de la Encuesta de Hogares de 1995, fecha de este estudio.

La calidad de la experiencia acumulada por estas entrevistadas fue realmente impresionante. Ellas comenzaron desde posiciones de base o de niveles medios, tales como Secretaria de la oficina del fiscal, analista de crédito, maestra de escuela primaria, supervisora académica, enfermera, médica general o ingeniera. Lograron alcanzar posiciones tales como juez civil, juez de menores, procuradora de la administración, consultora, jefe de geología, vicepresidenta de un partido político, alcaldesa, legisladora, presidenta de la asamblea de legislación, presidenta de organizaciones profesionales cuya membresía mayoritaria era de hombres, dirigente de organizaciones femeninas, activista de organizaciones de base, escritora, vicedecana, decana y vicerrectora. Algunas de estas mujeres ocuparon cargos como los de ministra, directora de entidad autónoma, secretaria general, directora ejecutiva de un organismo internacional, gobernadora, jefa del departamento de presupuesto de la nación, planificadora y coordinadora de capacitación de recursos humanos.

## ESTADO CIVIL Y LOCALIZACIÓN RESIDENCIAL

El grupo presentó una variedad de estados civiles: solteras, casadas, divorciadas, unidas y viudas. Excepto una soltera y otra divorciada dos veces, todas las demás eran madres y tenían entre uno y tres hijos. Las edades de los hijos oscilaron entre ocho y cuarenta y cuatro años de edad. Algunas participantes reportaron como dependiente a alguno de los padres, usualmente la madre, y el tipo de ayuda que mayormente le brindaban era económica.

Solamente una participante residía en un vecindario exclusivo. Las mujeres de mayor edad vivían en barrios de clase media alta, mientras que las más jóvenes vivían en vecindarios de clase media profesional. Las áreas de residencias fueron consistentes con los niveles de ingreso. Las entrevistadas cambiaban de barrios en la medida en que sus ingresos se incrementaban. Dos de las mujeres sin compañero, una madre soltera y la otra divorciada, residían con ambos padres o con su madre. Posiblemente, esta situación revela un patrón bastante arraigado en la cultura panameña, mediante el cual hombres y mujeres permanecen en sus familias de origen hasta el matrimonio y usualmente, regresan a la residencia de los padres después de divorcios o situaciones de abandono. Sin embargo, este patrón está gradualmente cambiando y aunque aún se pueden considerar casos excepcionales, entre las mujeres más jóvenes se hallaron algunas que residían en apartamentos con amigas, separadas de su familia de origen. Es evidente que un factor que ha propiciado la con-

servación del patrón cultural antes descrito es la escasez de viviendas y el incremento de los alquileres, así como el costo de las viviendas nuevas para las clases media y media alta.

## MEMBRESÍA ORGANIZACIONAL

La iglesia fue la primera membresía organizacional explorada en razón de que las creencias religiosas constituyen un importante componente de la cultura panameña. Excepto una participante quien manifestó no seguir ningún credo religioso, el resto informó que eran practicantes activas en sus respectivas religiones. La mayoría era católica, pero hubo un número importante de protestantes.

Las participantes eran también miembros activas de una variedad de organizaciones en las cuales habían desempeñado cargos directivos. Entre la gama de organizaciones hubo organizaciones gremiales, profesionales, fundaciones, organizaciones femeninas, grupos de la comunidad, organizaciones privadas internacionales y partidos políticos. Todas las mujeres investigadas habían participado en eventos internacionales de distinta naturaleza. Algunas de ellas habían sido coordinadoras o presidentas de organizaciones profesionales internacionales o habían participado en el Parlamento Centroamericano y en comisiones especializadas de las Naciones Unidas como la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer para la Erradicación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer, o de la Organización de Estados Americanos como la Comisión Interamericana de Mujeres.

## ACTIVIDADES FUERA DEL TRABAJO Y RUTINA DIARIA

La mayoría de las mujeres investigadas dedicaba entre nueve y catorce horas diarias a la jornada laboral. Una vez finalizado el día formal de trabajo, ellas trabajaban en las organizaciones a las que pertenecían o llevaban trabajo adicional a la casa. Fue obvio que estas mujeres estaban sujetas a una rígida disciplina de trabajo. Las participantes destacaron que fueron disciplinadas desde su niñez y que éste era el factor clave de su preparación para su alta productividad y el desempeño de sus roles como trabajadoras y amas de casa.

El tiempo dedicado al ocio y recreación fue limitado a actividades tales como caminar y mirar las noticias en la televisión. Sin embargo, las participantes reservaban tiempo para sus esposos e hijos. Algunas participantes se mostraron sorprendidas cuando se les preguntó acerca del tiempo que dedicaban a la recreación. Parecían percatarse por primera vez que casi no dedicaban tiempo a actividades de esta naturaleza. Para algunas fue un "descubrimiento" que estaban tan inmersas en posiciones de liderazgo, tan competitivas y absorbentes, que no les quedaba espacio para la recreación. Una posible explicación a esta situación es el hecho de que la mujer ejecutiva en nuestra sociedad se siente impelida a demostrar que ella es competente en su respectivo campo profesional y que trabaja con más intensidad que el hombre. Patterson y Engelberg (1978: p. 269) han indicado que "una mujer en una profesión, considerada de hombres, es forzada a estar muy pendiente de sus actuaciones, fuertemente imbuida del sentimiento de que ella

tiene que estar permanentemente activa. El comportamiento que sería favorablemente aceptado en un hombre puede ser interpretado en el caso de la mujer, como una falta de dominio de su profesión". Por ende, las diferencias sexistas y las expectativas de los "otros significantes" presionan psicológicamente a la mujer hacia una competencia compulsiva en el trabajo.

En el ejercicio de sus posiciones de liderazgo, estas mujeres ejecutivas habían abrazado diferentes clases de proyectos, estaban comprometidas en realizar investigaciones o en producir publicaciones. Algunas de ellas habían publicado libros y todas habían publicado artículos en sus campos de especialización o sobre temas de la mujer o de la familia. Los siguientes proyectos son una muestra entre algunos de los que ellas auspiciaron o promocionaron:

- Programas comunitarios de prevención de la delincuencia juvenil y de fortalecimiento de la familia.
- El reforzamiento de programas preventivos del cáncer de la mujer.
- La creación de una comisión especial de minas.
- La creación de un consejo técnico de arquitectos.
- La transformación de un sistema de adiestramiento en un instituto para la banca.
- Levantamiento de fondos para proyectos de desarrollo internacional.
- Patrocinio de publicaciones sobre temas de la mujer.
- La creación de la Casa de la Juventud.
- La promoción de leyes específicas para la familia, la mujer, la minería, etcétera .

- La promoción de proyectos educativos y económicos para el desarrollo de la mujer.

\* \* \*

Es innegable que este grupo de mujeres ejecutivas es un grupo de élite y la mayoría de ellas puede ser clasificada como clase media alta o clase alta según el nivel de sus ingresos. Sin embargo, es interesante destacar que su "status" presente tiene asidero en la expansión de la clase media ocurrida durante la década de los setenta. Observando sus familias de origen es posible concluir que menos del 10% fueron levantadas en hogares de clase media alta y el resto en hogares de bajos ingresos. Una tercera parte de estos eran hogares muy pobres de trabajadores no calificados. Las participantes provenientes de este último grupo de hogares reconocieron que sus oportunidades de estudio y de trabajo les permitieron movilizarse socialmente gracias al "proceso social experimentado en el país durante la década del 70". Dos de ellas adicionaron que este proceso de expansión social incrementó las oportunidades de participación económica de la mujer. El análisis de la segregación ocupacional efectuado en el estudio cuantitativo anteriormente mencionado (Márquez de Pérez, 1996), mostró que los más bajos niveles de segregación ocupacional en los últimos cuarenta años, ocurrieron durante los años 70. Fue precisamente durante este período en que



gran parte de las mujeres ejecutivas investigadas comenzaron sus carreras profesionales o fueron promovidas.

En el próximo capítulo se examinarán las barreras que las participantes han encontrado en el transcurso de su vida profesional y los éxitos alcanzados al enfrentar las prácticas segregacionistas y discriminatorias contra la mujer en el trabajo.

## CAPITULO II

# PRÁCTICAS SEGREGACIONISTAS Y DISCRIMINATORIAS



«El vestido amarillo». Pastel. Olga Sinclair, 1989.

# PRÁCTICAS SEGREGACIONISTAS Y DISCRIMINATORIAS

**E**ste capítulo examina las prácticas segregacionistas y discriminatorias que fueron percibidas y experimentadas por las participantes al seleccionar su carrera, realizar sus estudios universitarios e iniciar su vida profesional. Aunque ambos fenómenos, segregación y discriminación, están estrechamente entrelazados, luego de una breve revisión conceptual, se analizan separadamente para facilitar su profundización.

## NATURALEZA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La segregación ocupacional y la discriminación salarial son los dos fenómenos que mejor expresan las desigualdades en la fuerza laboral. Las definiciones más importantes de ambos conceptos están basadas en las contribuciones de las

investigaciones de género en el campo de la economía laboral. Ferber (1997: p. 129) define la **segregación ocupacional** "como el porcentaje de mujeres o de hombres que tendría que cambiar de trabajo con el propósito de duplicar la distribución del sexo opuesto a través del censo "standard" de las categorías ocupacionales". La segregación ocupacional apunta al hecho de que hombres y mujeres son distribuidos en forma diferenciada dentro de la fuerza de trabajo, en carreras y ocupaciones que se consideran propias para hombres o para mujeres.

La tesis de Bergmann (1986) sobre "la multitud ocupacional" explica que las mujeres tienden a concentrarse en aquellas ocupaciones en las que encuentran mayores oportunidades de trabajo y que, usualmente son las consideradas como típicas para ellas, magisterio, enfermería, atención de problemas humanos y sociales, entre otras. Tal concentración produce una oferta de trabajo que excede la demanda y como consecuencia de las leyes de la oferta y la demanda, ante un exceso de oferta de trabajo, disminuyen los salarios por el lado de la demanda. Ello explica en parte por qué las ocupaciones ejercidas predominantemente por mujeres son las que tienen los salarios más bajos.

La dinámica descrita por Bergmann (1986) evidencia que los mercados laborales no son ciegos ante la presencia del factor género. Por el contrario, la dinámica que rodea la oferta y la demanda de trabajo presenta el sesgo de género. Las ocupaciones consideradas como propias para mujeres están más relacionadas con su rol en la esfera doméstica y

tienen un componente altamente social de servicio a otros, tales como la enseñanza y la enfermería. Las ocupaciones consideradas culturalmente como propias de varones, por el contrario, están asociadas con aquellas ocupaciones que requieren del pensamiento racional y de un determinado grado de habilidades. Casi siempre estas ocupaciones están relacionadas con la esfera pública, como la economía, la política y la ingeniería, gozan de mayor prestigio y perciben salarios más altos.

Peitchinis (1989: p. 61), ha ampliado la definición de segregación ocupacional ofreciendo cuatro tipos de segregación:

**Segregación Horizontal:** *Se refiere a las ocupaciones individuales según sean identificadas como predominantemente femeninas o masculinas. Este es el clásico concepto por el cual algunas ocupaciones como la ingeniería, la mecánica o la electricidad son dominadas por hombres mientras que otras como la docencia y la enfermería son consideradas propias para las mujeres.*

**Segregación Vertical:** *Estudia el fenómeno mediante el cual sólo un pequeño porcentaje de mujeres logra alcanzar posiciones de alta gerencia tanto en el sector privado como en el público, en contraste con el alto porcentaje de mujeres que ocupa posiciones en niveles inferiores.*

**Segregación pseudo horizontal y vertical:** *Identifica aquellas prácticas administrativas mediante las cuales las posiciones de la gerencia media se amplían para evitar que las mujeres alcancen las posiciones de la alta gerencia. En*

*otras palabras, se promueve a la mujer pero dentro de un limitado espacio de poder organizacional.*

**Segregación Intraocupacional:** *Se refiere al trato preferencial otorgado a los hombres en el acceso a aquellas oportunidades que les ayuden a obtener experiencia y a demostrar cualidades para responsabilidades de mayor envergadura que evidentemente favorecen su promoción.*

La **discriminación salarial** existe cuando al hombre se le pagan salarios más altos que a la mujer, dentro de una misma profesión u ocupación, siempre que ambos tengan calificaciones similares en preparación y experiencia. Una profesión u ocupación puede ser segregada y no discriminada salarialmente por cuanto que no existen preferencias, ni desigualdades dentro de esa profesión u ocupación. No obstante, en la perspectiva interocupacional, las profesiones u ocupaciones segregadas son también discriminadas, v.g. la profesión de enfermería en un claro ejemplo de una profesión segregada. Dentro de la misma no existe discriminación salarial por razones de género. Sin embargo, con respecto a otras ocupaciones que requieren formación universitaria y que, además son ejercidas en condiciones de riesgo, es subvalorada y discriminada en términos salariales.

Economistas como Goldin (1990), basada en los trabajos de Polachek y Oaxaca, han enfocado los salarios como el medio tangible para medir la desigualdad de género en la fuerza de trabajo. Los salarios constituyen el componente básico y objetivo que facilita la comparación entre las com-

pensaciones recibidas por los hombres y las recibidas por las mujeres. La discriminación salarial es definida como “el grado al que los individuos con características similares son pagados en forma diferente, y si tal diferencia es correlacionada con el sexo o con la raza. Puede reflejar los prejuicios de un grupo hacia el otro” (Goldin, 1990: p. 84).

La discriminación salarial que se observa en el ámbito laboral ha sido precedida según Phelps (1977) por la discriminación en las unidades sociales en las que la mujer ha transitado en su experiencia de vida previa. El autor identifica diferentes clases de discriminación, agrupadas en dos grandes categorías que son:

1. **La discriminación antes de los mercados laborales:** Se refiere a las prácticas discriminatorias durante el proceso de socialización en la familia y en las escuelas, así como en las iglesias y los vecindarios. Estas prácticas condicionan las decisiones de la mujer en cuanto a carreras, concepción del trabajo fuera del hogar y la naturaleza de su papel en la sociedad.
2. **La discriminación en los mercados laborales:** Comprende las prácticas discriminatorias en la dinámica del proceso de trabajo, particularmente en la contratación y en la promoción. Mediante estas prácticas los hombres reciben un trato diferencial en detrimento de las mujeres con similares calificaciones.

Las prácticas segregacionistas y discriminatorias permiten apreciar la dinámica de un mercado laboral que es afectado por las relaciones predominantes de género en una sociedad



androcentrista. Estos fenómenos nos ofrecen información sobre las reales oportunidades y restricciones que experimentan las mujeres que trabajan, más allá de la igualdad establecida por la ley y el discurso político. El trabajo es una de las áreas más importantes en la lucha por alcanzar la igualdad de derechos. Los resultados que aquí se presentan develan las situaciones ocultas que las mujeres tienen que enfrentar y que, la mayoría de las veces, son desconocidas por el público. Por lo tanto, las percepciones de las participantes, así como sus experiencias ofrecen una contribución importante a la discusión de la segregación y discriminación de las mujeres en el campo laboral.

## PRÁCTICAS SEGREGACIONISTAS

En el cuadro 1 presentamos una síntesis ilustrativa de las prácticas segregacionistas vividas por el grupo de mujeres investigadas. Una vez reconocida la existencia de la segregación, las participantes compartieron experiencias sobre las reacciones de los miembros de sus familias en torno a la selección de carrera, sus experiencias en la universidad, según si estudiaron carreras “típicamente” femeninas o “típicamente” masculinas y sus primeras experiencias al iniciarse en el ejercicio de sus profesiones.

Para las mujeres que habían estudiado carreras consideradas usualmente como propias de los hombres, fue más fácil identificar la segregación que para las participantes que habían estudiado carreras en las que predominaban las muje-



Cuadro 1

PRÁCTICAS SEGREGACIONISTAS EXPERIMENTADAS POR LAS PARTICIPANTES

LUGAR	EVIDENCIAS
En la familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un apoyo total fue otorgado por la familia de aquellas participantes que escogieron carreras que respondían a la tradicional orientación de género.</li> <li>• Por el contrario, la mayoría de las mujeres entrevistadas que escogieron carreras consideradas como propias para hombres experimentaron diversos grados de oposición por parte de sus padres y otros miembros de sus familias.</li> <li>• Los casos de excepción fueron aquellos en los que los padres respetaron la decisión de sus hijas, lo que nos llevó a concluir que mientras haya mayor respeto por la escogencia de la carrera, menor será la resistencia de los padres a que sus hijas ejerzan carreras no tradicionales.</li> </ul>
En la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La tradicional distribución de las carreras basada en el género, es reproducida por reglas no escritas pero muy eficientes. El grupo de mujeres que escogió carreras consideradas como propias para mujeres, recibió incentivos muy atractivos tales como becas para estudios de postgrado y oportunidades de trabajo, aún antes de graduarse.</li> <li>• Algunas mujeres que tomaron carreras consideradas como masculinas enfrentaron la resistencia y el rechazo de profesores y estudiantes varones. Los mecanismos fueron a veces sutiles, en otras ocasiones abiertos, para lograr que las mujeres abandonaran la carrera "en la que ellas no tenían ninguna oportunidad futura". Las mujeres entrevistadas resistieron tales presiones. Aunque la segregación de las carreras prevalece, en los últimos cuatro lustros, las mujeres han expandido sus oportunidades de ingresar a carreras no tradicionales de mujeres.</li> </ul>
En el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La resistencia a emplear mujeres en las carreras en las que predominan los hombres fue mucho más severa en el campo laboral que en las universidades. Una vez empleadas, las oportunidades de promoción fueron lentas y en algunos casos deliberadamente demoradas para beneficiar a un candidato varón, a pesar de que la mujer contaba de antemano con los requisitos para el cargo.</li> <li>• Sin embargo, los estímulos para las profesionales en carreras consideradas propias para la mujer fueron siempre más bajos, que los que recibieron aquellas que incursionaron en carreras "típicamente masculinas", a pesar de grados similares de formación académica.</li> <li>• Las carreras prohibidas a la mujer por la ley han sido reducidas al mínimo. Sin embargo, la segregación persiste en el mercado laboral, al ofrecer oportunidades de trabajo mayormente en ocupaciones tradicionales.</li> <li>• Una luz en el horizonte son las nuevas carreras sin una tradición de predominio masculino. Ellas presentan una mayor apertura para la igualdad en oportunidades de trabajo y en las promociones para las mujeres.</li> </ul>

Fuente: Entrevistas con mujeres panameñas en posiciones ejecutivas. Panamá, 1995.

res. Esta variación posiblemente se debió al hecho de que las mujeres en las carreras “típicamente” masculinas tuvieron que enfrentar múltiples barreras que hicieron imposible ignorar la presencia y el significado de la segregación.

## LA SELECCIÓN DE LA CARRERA

Uno de los aspectos interesantes que se planteó al abordar este tema fue el observar la relación entre la reacción de la familia (apoyo o no a la decisión de la participante en torno a la carrera) y la naturaleza tradicional o moderna de la familia de origen. Bergmann (1986: P. 10) define la familia tradicional como aquella donde la mujer está “tiempo completo en y alrededor de la casa, con permanentes asignaciones sobre su limpieza, el cuidado de los niños, la preparación de las comidas y velar porque todos los miembros del grupo se sientan bien”. En contraste, la familia moderna puede ser definida como aquella donde la mujer trabaja fuera del hogar, contribuye al sostenimiento de las necesidades familiares y ambos cónyuges comparten las responsabilidades domésticas. La familia moderna demanda nuevos ajustes en tiempo y responsabilidades por parte tanto del hombre como de la mujer. Teóricamente se espera que la familia tradicional refuerce la transmisión del rol de ama de casa de la mujer en la nueva generación que está formando y, oriente a las hijas hacia carreras tradicionalmente reservada para las mujeres. Se espera que de las familias modernas haya una



mayor aceptación a que las hijas escojan carreras no tradicionales para las mujeres.

Nuestras participantes tuvieron diversas experiencias que retan las concepciones teóricas, ya que no hubo diferencias sustanciales entre los dos tipos de familia. Veamos los casos más ilustrativos.

### La familia de Patricia

*La madre de Patricia trabajó fuera del hogar, desde que ella era muy niña. Patricia aprendió a amar la naturaleza porque acostumbraba acompañar a su padre en exploraciones por el bosque, en busca de descubrimientos arqueológicos. Sin embargo, su padre fue el primer sorprendido cuando nuestra participante escogió una carrera no tradicional para mujeres como la ingeniería. Él no pudo romper sus fronteras culturales e intentó disuadirla, sugiriéndole que tomara una carrera más femenina. Ante la firmeza de Patricia, su padre no tuvo más alternativa que aceptar su decisión. No obstante, él tenía la interna convicción de que su hija fracasaría en sus estudios y antes de que ella los iniciara, él ya le había ofrecido su apoyo si ella encontraba problemas y tenía que regresar a la casa familiar. Sin embargo, su madre contrarrestó el mensaje oculto de "perdedora" diciéndole: "Tú no puedes regresar a esta casa si no te gradúas. Tú tienes que enfrentar cualquier problema que encuentres por ti misma, pues la vida es dura". Patricia terminó su carrera exitosamente.*

## La familia de Margarita

*La familia de Margarita era una prestigiosa familia de clase media cuya estructura era completamente tradicional. Su madre estaba subordinada a su padre como era la típica vida de una ama de casa en un pueblo de provincia. Sin embargo, los mensajes de su madre siempre fueron: "Tú y tu hermana tienen que ser profesionales". Margarita escogió la carrera de medicina. Casos como éste muestran que para algunas amas de casa tradicionales, la preocupación por el futuro de sus hijas fue más allá de sus propias experiencias de vida. Ellas querían para sus hijas lo que ellas no pudieron tener para ellas mismas, posiblemente por la falta de oportunidades de su época o por la carencia de la valentía necesaria para enfrentarse a los patrones culturales predominantes.*

Mensajes como los presentados en los dos casos anteriores alteran el contenido rutinario del proceso de socialización. En la mente de la niña se graban nuevas perspectivas, nuevos horizontes para su futuro, los cuales se enfrentan a las expectativas tradicionales de género en el sentido de que la mujer nace para casarse y convertirse en ama de casa. Mensajes como los hallados en este estudio constituyen un elemento importante para promover un nuevo tipo de mujer, consciente de sus derechos y dispuesta a conquistar el espacio que le ha estado vedado.

## La familia de Alicia

*La familia de Alicia era una familia tradicional y además extensa. Estaba formada por ambos padres y 10 hermanos y hermanas. La selección de la primera carrera por la que Alicia optó estuvo influenciada por la de sus hermanas mayores quienes estudiaban carreras de humanidades y magisterio. Sin embargo, antes de finalizar su primer año de estudios universitarios, Alicia decidió cambiarse a la carrera de leyes. En este caso, la mayor resistencia vino de sus hermanos y hermanas que trataban de disuadirla. Sus padres, en especial su padre, la apoyaron, pues respetaban la libertad de decisión en la selección de la carrera.*

## La familia de Beatriz

*La familia de origen de Beatriz no sólo era tradicional, sino muy pobre. Sin embargo, su madre sembró en ella y sus hermanos el deseo de ser profesionales. Todas las carreras en las que ella se interesó correspondían al grupo de carreras no tradicionales para mujeres. Beatriz manifestó que más que resistencia, ella encontró asombro ante su decisión.*

## La influencia de modelos adultos

La selección de carreras profesionales de otras participantes estuvo influida por el ejercicio de carreras similares por

parte de adultos, a quienes ellas admiraban dentro y fuera del seno familiar. Por ejemplo: Antonieta explicó que la selección de su carrera, magisterio, fue una reproducción de la carrera de su madre y de su abuela quienes eran educadoras. Su padre murió cuando ella era muy pequeña y su madre asumió toda la responsabilidad por el sostenimiento de la familia. Ella estaba agradecida por la disciplina y organización aprendida de su madre. Antonieta consideraba que otro factor que pudo haber influido en ella fue la característica maternal, según ella, presente en cada mujer. Sus estudios de postgrado en geografía fueron influenciados por una profesora a quien ella admiraba y consideraba su mentora. En el caso de Osiris, sus padres estuvieron muy felices con su decisión, pues ella había escogido libremente seguir la profesión de su padre: Arquitectura. La familia de origen de Osiris era una familia moderna y ella recibió apoyo de ambos padres.

\* \* \*

Las mujeres que escogieron carreras no tradicionales para mujeres encontraron diversos grados de resistencia que fueron superados con el apoyo de sus padres, especialmente de las madres. Parece obvio que la resistencia inicial fue el resultado de la influencia de la cultura de género, la cual establece diferentes expectativas sobre las carreras que deben seguir los hijos y las hijas. Es importante destacar que la mayoría de las madres de las profesionales entrevistadas pre-



sentaron como características similares un carácter fuerte y el deseo del triunfo profesional de sus hijas.

Las mujeres que escogieron carreras comúnmente consideradas como propias para mujeres tuvieron plena aceptación de sus familias. Casi todas concuerdan en señalar que ellas fueron recompensadas con ofrecimientos de trabajo antes de terminar sus estudios. Las oportunidades de trabajo constituyeron un factor atractivo en la decisiones tomadas por las entrevistadas, especialmente por el significado que tiene para las (los) jóvenes, la adquisición de un trabajo como símbolo de status.

La autodisciplina fue un factor importante y aprendido desde la niñez. Las madres contribuyeron a fijar metas para el futuro y a ser persistente en la consecución de las metas durante los estudios y luego, en el trabajo. Los resultados muestran que el pertenecer a una familia tradicional no fue un factor determinante para que las mujeres permanecieran en ocupaciones segregadas. Las madres fueron promotoras de que sus hijas elevaran su nivel educativo incluyendo nuevas opciones de carrera. Por lo tanto, metas altas para el futuro, valores tales como libertad de decisión y respeto por las opciones de las hijas fueron los factores más importantes para animar a las hijas a ser lo que ellas querían ser, independientemente de si sus familias de origen eran tradicionales o modernas. De las experiencias citadas, se puede concluir que los patrones estereotipados por sexo para las diferentes carreras profesionales pueden ser cambiados cuando la familia ofrece el apoyo necesario para enfrentar las dificultades



existentes en el entorno, se le enseña a las hijas no sólo a fijar metas para su futuro, si no a trabajar para alcanzarlas y se les infunde seguridad y confianza en sí mismas. De más está decir que no se ignoran las intensas presiones que, en su momento, surgieron de los entornos educativo y laboral, fuertemente influidos por la cultura androcentrista y con enormes desigualdades de género. De lo que se trata es de destacar que la dinámica familiar es un factor crucial al ofrecer las bases y los soportes emocionales para que la mujer se enfrente a futuras presiones del entorno con éxito y sin lesionar su autoestima.

## LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Una característica identificada durante las entrevistas fue la existencia no visible de una prohibición cultural para que las mujeres estudiaran carreras no tradicionales. El grupo de mujeres que asumió este desafío reveló que enfrentaron resistencia y rechazo por parte de profesores y estudiantes varones. La naturaleza de las presiones y “castigos” aplicados fue diferente pero tuvieron como denominador común cobrarle a estas mujeres la decisión de haber quebrantado las reglas invisibles de la dominación de género, al incursionar en carreras en las que los varones predominan. Los siguientes ejemplos son ilustrativos de la situación descrita.

*Nosotras éramos sólo ocho (8) mujeres en un grupo de*



*setenta estudiantes. El profesor de medicina forense acostumbraba hacer bromas obscenas con el propósito de incomodar a las estudiantes mujeres. (Esta experiencia ocurrió finalizando la década de los cincuenta).*

*Un profesor intentó persuadirme para que dejara la carrera. Él afirmaba que las mujeres no éramos buenas como abogadas y que yo debía saber que en la escuela de leyes, los profesores no nos iban a dar ninguna oportunidad. Él añadía que yo debía pensar en eso. Yo le contesté que yo le iba a demostrar tanto a él como a los profesores y estudiantes varones que yo sería mejor que cualquiera. Por supuesto, yo tuve que estudiar excesivamente, pues conocía cuales eran sus intenciones.*

*Nosotras éramos un total de dieciséis (16) estudiantes, desde el primero al quinto año del programa de ingeniería en el país en el que estudié. Nuestros compañeros varones nos habían informado que ellos nunca invitarían a bailar en una fiesta, a una muchacha que estudiara ingeniería.*

*Cuando nosotras íbamos a las fiestas teníamos que esconder el símbolo que nos identificaba como estudiantes de ingeniería. A veces teníamos que decir que estudiábamos psicología o magisterio para ser invitadas a bailar. Realmente, a ellos les intimidaban las*

*mujeres que estudiaban ingeniería, pues las consideraban demasiado inteligentes.*

Las mujeres con estas experiencias reconocieron que en vez de sentirse decepcionadas o temerosas, se sintieron retadas y estas presiones se convirtieron en estímulos para seguir adelante. Las decepciones se originaron por otras razones. Por ejemplo, Alicia refiere que ella se registró en la escuela de leyes con una ilusión, abogar por la justicia. Ella aprendió más tarde, que en "el ambiente masculino" de esta escuela, "la justicia era el factor menos importante".

Otras participantes, que también incursionaron en carreras consideradas como masculinas, tuvieron diferentes experiencias:

*Yo escogí mi carrera desde que yo era muy niña. Yo tuve tres tíos que eran médicos y mi mamá quería que mi hermana y yo fuésemos profesionales. Yo no recuerdo haber sido segregada ni por mis profesores, ni por estudiantes varones. Yo estudié en Buenos Aires.*

*Mis compañeros varones se sentían raros cuando yo tenía que excavar un hoyo profundo o preparar la mezcla de cemento, durante los laboratorios de construcción. En las clases teóricas no tuve problema en lo absoluto. La forma en que los hombres pensaban en mi época (los setenta) era que "estos trabajos no eran para mujeres", pero nunca su mensaje tuvo una connotación negativa. Ahora, las muchachas en la facul-*