SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL DUAL
COSPAE/INAFORP/GTZ

POSIBILIDADES DE INTEGRACION DE LA MUJER A OFICIOS NO TRADICIONALES

Consultoras: Carmen E. Núñez V.
Virginia N. de Alvarado

Colaboradoras: Elsa Ramos
Rosa Elena de De La Cruz

Panamá, diciembre de 1993

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCION

Cada día más mujeres en el mundo participan como fuerza de trabajo productivo. Aunque las leyes nacionales no discriminan la participación de la mujer en el área laboral, las estadísticas demuestran una mayor concentración del trabajo femenino en aquellos oficios que tienen estrecha relación con su rol tradicional.

A pesar de que la igualdad está consagrada en la Carta Magna de la República de Panamá, en la práctica se difiere. Aún se mantiene una serie de condiciones y estereotipos que discriminan a la mujer, en mayor o menor grado, en cuanto a su plena y verdadera participación en la vida económica, social y política.

Los actuales programas de capacitación vocacional, por lo general, están dirigidos a la población masculina.

Este trabajo tiene el mérito de ser el primero en esta materia, ya que, pese a que en Panamá el tema de la mujer ha sido ampliamente tratado, aún se carece de determinada especificidad en ciertos aspectos como el que ahora ocupa el interés del Instituto Nacional de Formación Profesional, el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional y la Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica.

El presente documento recoge, entre otra, la información lograda mediante una investigación realizada para conocer el interés de que mujeres, en calidad de aprendices participen en el Sistema de Formación Profesional Dual, impulsado por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) y la Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica (GTZ).

Cuatro fuentes de investigación fueron cubiertas: mujeres entre 16 y 24 años; aprendices, instructores y empresas, especialmente las que están integradas al Programa de Formación Dual. Los oficios seleccionados fueron: mecánica de auto, electricidad, soldadura, electrónica (técnica), electromecánica (técnica), mecánica industrial (mantenimiento-operación de torno, fresadora, etc.), chapistería, refrigeración, tapicería, cocina (jefa de cocina), policía de turismo, panadería, plomería, ebanistería.

Por ser este estudio el primero en su tipo, hubo que explorar diferentes y distintas fuentes de información: se contactaron, en una u otra forma, alrededor de quinientas personas en Organización No Gubernamentales, profesionales, trabajadores y docentes de los oficios seleccionados, cuerpo de instructores y aprendices del Centro Panameño Alemán que funciona en el INAFORP, funcionarios de entidades relacionados con la temática y público en general.

Objetivo General de la investigación:

Conocer las posibilidades de integración de la mujer a oficios no tradicionales desde una perspectiva productiva.

Objetivos Específicos:

1. Recopilar las Experiencias y Programas que se han desarrollado en Panamá en el ámbito de inserción de la mujer en oficios no tradicionales.

2. Realizar un sondeo que permita conocer la opinión y el interés de la mujer para integrarse en el mercado laboral y empresarial.

3. Recabar opiniones y puntos de vista de empresarios para conocer su disposición en cuanto a recibir mujeres como aprendices y trabajadoras en oficios no tradicionales.

ANTECEDENTES

La necesidad de lograr la plena integración de la mujer en la sociedad en igualdad de condiciones con el hombre ha sido materia de múltiples foros mundiales y nacionales. Entre otras, tenemos: la convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer en el contexto de la Conferencia de Nairobi en 1985.

En cuanto al tema específico motivo de este estudio, el párrafo 84 de las Estrategias de Nairobi señala:

> "Se exhorta a los Gobiernos a que alienten la participación plena de la mujer en todas las ocupaciones, especialmente en esferas que anteriormente eran consideradas del dominio exclusivo del hombre a fin de eliminar las barreras y los tabúes ocupacionales."

Panamá cuenta con el Plan Nacional Mujer y Desarrollo para los años 1994-2000, elaborado por el Foro Mujer y Desarrollo. En el mismo se propone, entre otras medidas:

> "Garantizar mayor participación (50%) de las mujeres en todos los ámbitos del mundo del trabajo en igualdad de oportunidades, deberes y derechos mediante la promoción de la idea de que las profesiones no tienen sexo...; desarrollar programas técnicos y de desarrollo humano y laboral...."
>
> "Adecuar los programas de educación formal y no formal y de capacitación técnica, con el fin de que la mujer obtenga calificación para puestos mejor remunerados."
>
> "Ejecutar programas y acciones de capacitación y orientación laboral desde la educación secundaria, con el fin de preparar a las jóvenes en el amplio mundo del trabajo."

La imagen cultural de la mujer constituye la proyección sociocultural de patrones, aparentemente inflexibles, de asignación en "áreas de dominio genéricas". El cambio de este patrón cultural requiere de una profunda labor de concientización, orientada a posibilitar la vinculación y legitimación de la mujer en instancias sociales más allá de las fronteras domésticas.

CONTEXTO SOCIOECONOMICO

Los Censos de 1990 indican que el 49.4% de la población del país son mujeres. Sin embargo, en la Provincia de Panamá en donde se reúne gran parte de la población de la República, concentrada en la región metropolitana, la mujer constituyó el 50.8%, igual cifra que la registrada diex años atrás, en el Censo de 1980.

En 1990 se constató que la edad mediana para ambos sexos fue de 22 años. Del total de 1,150,539 mujeres censadas, 238,302 tenían entre 15 y 24 años de edad.

Según información del Censo de 1990, referente a la población ocupada y niveles de instrucción:

a) La edad promedio de las 209,286 mujeres ocupadas era de 34.3 años.

b) Las mujeres ocupadas representaba menos de 1/3 de la población ocupada del país.

c) El nivel educativo alcanzado por la mujer es de 9.9 años de estudios aprobados en promedio.

d) De un total de 741,567 personas ocupadas, registradas en el Censo de 1990, 29,208, o sea, el 3.9% han recibido

instrucción vocacional, si se compara la situación de las mujeres ocupadas por nivel de instrucción, se observa que el 5.0% han sido beneficiadas con instrucción vocacional. En este renglón se registran, entre otros, cursos cortos de repostería, belleza, comercio, entre otros.

Esta situación revela el estado incipiente en que se encuentra la instrucción vocacional en Panamá, lo que hace que los oficios que se investigan en este estudio no hayan logrado el despegue adecuado, situación ésta que no sólo afecta al hombre, sino a la inserción de la mujer en el desempeño de estos oficios. Se nota la falta de personal especializado en los mismos que ingresan al mercado.

En el momento de escoger Carrera, la mujer opta por las Carreras tradicionales. El porcentaje de mujeres para el área industrial oscila entre el 2% y el 5%.

En síntesis, las mujeres se incorporan masivamente a la educación y al trabajo. En el trabajo ingresan fundamentalmente en el sector terciario, sector servicios, fenómeno este que tiene que ver con la propia estructura económica del país.

La población femenina de graduandas en la República de Panamá, correspondiente al año 1990, ratifica que la formación en oficios no tradicionales a nivel de educación media es casi nula. en ese año se graduaron 21,899 mujeres de las cuales 5,954 recibieron una enseñanza profesional y técnica y de este total solamente 106 lograron un diploma en el área industrial. En Panamá no se limita la participación de la mujer en aprender oficios técnicos considerados no tradicionales para la misma, pero las cifras nos muestran que no existe un marcado interés en compartir con el hombre las oportunidades que este tipo de capacitación puede brindarle.

El documento Reflexiones, Enfoques y Propuestas sobre el Desarrollo Educativo Panameño de diciembre de 1992 destaca: "Los países industrializados gradúan de secundaria 90% de sus poblaciones en edad escolar y admiten 26-30% de éstos en sus universidades. Por contraste, Panamá, en la mejor de los supuestos, gradúan en secundaria 34.0% a los 21-22 años y el 85% continúa en las universidades, pese a que el Informe General de la Comisión de Reforma Educativa (1970-1971) comprobó que la mitad o más son repetidores". En cuanto a los programas relacionados al campo vocacional y técnico, los mismos son muy escasos y tradicionales, no existen sistemas adecuados para que el estudiante pueda realizar una práctica propiamente dicha, exigida en este tipo de capacitación, los prejuicios tanto del hombre como de la mujer de compartir el aprendizaje, la práctica y el trabajo en sí dejan

mucho que desear.

Marco Legal de Empleo de Aprendices y de Mujeres

El Código de Trabajo de la República de Panamá, en el artículo 281 contempla el Contrato de Aprendizaje. La norma no incluye ninguna limitante en razón de sexo para celebrar un contrato de aprendizaje, sólo limitaciones por razones de edad.

No es hasta el año 1991, mediante el Decreto Ejecutivo No.36 de 8 de julio de ese año, cuando el Organo Ejecutivo, en ejercicio de la autorización concedida por el artículo 281 del Código de Trabajo, reglamenta los contratos de aprendizaje, ubicando la responsabilidad de la elaboración y supervisión de los planes de estudios, así como de la capacitación ejercida por el Estado o empresas particulares, en el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP).

El Decreto 36 de 1991 también establece como normas reglamentarias del trabajo de aprendices, la Sección Segunda, Capítulo II, Título III del Libro I del Código de Trabajo, que se refiere a normas de protección a menores en el trabajo. Se prohibe el trabajo de menores de 14 años y menores de 15 que no hayan completado du instrucción primaria, así como el trabajo de menores en actividades que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosas para la vida, salud o moralidad de los menores, tal como

lo estipula el artículo 118 del Código Laboral.

Las normas de carácter general del Código Sanitario, así como las comprendidas en el Decreto 382 de agosto de 1964 (que se aplica por extensión), no contienen reglamentaciones específicas en cuanto a la separación de baños y vestidores por sexo, sino las dimensiones y requisitos que los mismos deben tener.

Sin embargo, los funcionarios del Ministerio de Salud basados en facultades discrecionales y por razones de moralidad y buenas costumbres exigen la separación de baños y vestidores por sexos, cuando se solicita el permiso sanitario.

En el Código de Trabajo también encontramos algunas disposiciones relativas a la materia bajo análisis, específicamente en los artículos 282 y 283, pero con carácter de generalidad, lo cual constituye un caso igual que el del Ministerio de Salud, en cuanto a la discrecionalidad para la separación de baños y vestidores en razón de sexos.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

Experiencias de Programas de Aprendizaje y Trabajos de Mujeres en Oficios no Tradicionales

En Panamá existen algunas experiencias referentes a la

incorporaciòn de la mujer en actividades no tradicionales.

1. Programa Aprenda, Trabaje y Gane, creado en el año de 1981, financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (AID), asesorado por Overseas Education Found (OEF) y ejecutado por el Instituto para la Formaciòn Profesional (IFARHU), con una duración de tres años..

   El proyecto contempló el aprendizaje de oficios, tradicionales y no tradicionales, impartido en el INAFORP, en talleres de la Universidad de Panamá y de escuelas públicas y privadas.

   Las que aprendieron oficios no tradicionales relacionados con tapicería, ebanistería y jardinería encontraron dificultades para ingresar al sector formal de la economía, por considerarse que estos eran "oficios para hombres"

2. Autoconstrucción: En una u otra medida, antes y después de 1980 se han realizado esfuerzos para que la mujer incursione en el campo de la construcción, pero no han pasado de ser experiencias con poca o casi ninguna evaluación o seguimiento.

3. Proyecto-Desarrollo de 52 mujeres en el Distrito de San Miguelito a través de la capacitación técnico-laboral y generación de ingresos mediante la organización de cooperativas productivas.

El mismo fue realizado en 1990, por el Centro para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), el INAFORP y el Instituto Panameño Autónomo Cooperativo (IPACOOP), con los auspicios de la UNICEF. Fue orientado para crear espacios en áreas no tradicionales para la mujer.

4. Escuela de Aprendices para la Comisión de Canal de Panamá y el Army:

De acuerdo al reporte No.261 del 21 de septiembre de 1993, la Oficina de Igualdad de Oportunidades de la Comisión del Canal de Panamá señala en el grado AP 10 de un total de 123 aprendices, tan sòlo 6 son mujeres, o sea el 4.1%: electricista, mecánica electricista, mecánica de instrumentos, operadora de grùa, pintora y una maquinista.

En aproximadamente 20 años se han logrado graduar alrededor de 3,500 aprendices de los cuales el 1.48% han sido mujeres.

Existen evidencias de que la mujer sí puede desempeñarse como aprendiz y trabajadora de oficios no tradicionales, y que lo ha hecho bien. Prueba de ello lo es que, aunque en bajo porcentaje se ha detectado, a través de la investigación, a alrededor de 107 mujeres trabajando en oficios no tradicionales en el sector formal de la economía.

Se seleccionaron 13 planteles educativos, todos mixtos, de los cuales 8 imparten enseñanza vocacional, aunque los vocacionales cuentan con un porcentaje reducido de mujeres.

Al investigar sobre las aspiraciones profesionales de la mujer, 220 mujeres, 72.4% aspiran a profesional universitaria, ello es así, porque la sociedad valora en grado sumo al profesional de nivel universitario y subestima al que desempeña oficios a nivel de trabajador y obrero calificado.

La mayoría de los padres, natural o de crianza, de las entrevistadas trabajan en oficios no calificados, sólo el 23.7% trabajan en oficios no tradicionales para la mujer (albañiles, carpinteros, chapisteros, plomeros, panaderos, etc.). El 59.5% de las madres son amas de casa, se observó que ninguna trabaja en oficios no tradicionales para la mujer.

La aspiración de las mujeres con relación a los oficios que desempeñan, tanto su padre como su madre, no guarda una estrecha

relación con la vocación de las hijas.

Del total de 304 entrevistadas, 261 manifestaron tener interés en aprender y trabajar en uno o más de los oficios no tradicionales.

En cuanto a uno o más de los oficios que tienen interés de aprender y trabajar, el resultado fue: el oficio de electricista fue el más señalado con 16.1%, siguiéndoles en su orden electrónica 13.8%, mecánica 12.7%, jefa de cocina 10.7%, policía de turismo 10.1%, ebanista 6.8%, electromecánica 5.4%, tapicera 5.3%, soldadora 4.3%, mecánica industrial 3.8%, refrigeración 3.4%, panadera 3.1%, chapistera 3.0% y plomera 1.5%.

El 85% de las entrevistadas consideran que son capaces de ejercer cualquier oficio en las mismas condiciones que el hombre, las que consideraron que no son capaces lo atribuyen en principio a que el hombre es más fuerte.

El 37.2% de las mujeres consideran que tienen igual oportunidad para trabajar que el hombre, 42.8% opinaron que tienen menos oportunidades, el 14.5% estima que tienen más oportunidades y 5.5% no respondió. Consideran que si se preparan bien, no deben temer a competir con el hombre, pero consideran que en Panamá tanto el empleado como el empresario mantiene la idea del machismo y la preferencia hacia el género masculino, aunque opinaron que para ciertos trabajos la mujer es preferida (oficios domésticos y

trabajo con público).

Opiniones de Instructores y Aprendices del Sistema de Formación Dual

Instructores:

La experiencia lograda con respecto a la participación de mujeres en el aprendizaje de oficios no tradicionales, la catalogan buena y positiva, por el grado de interés de la mujer para aprender; son eficientes en los aspectos cognoscitivos y sorprenden también en el psicomotor.

Opinaron que debe darse una mejor orientación al significado de lo que es una carrera no tradicional, que se conozca que su desempeño no significa rudeza, fuerza bruta. El equipamiento moderno en talleres, el trabajo integral, el desarrollo de tecnologías hace menos necesaria la fuerza física. No es sólo acción de fuerza, hay campo técnico (fuerza bruta y pensamiento).

La mujer debe ser mejor orientada en cuanto a la planificación familiar, Se le debe inculcar la importancia de no parar una producción en una fábrica, taller, etc.

Señalan que el INAFORP necesita desarrollar mecanismos de evaluación y seguimiento de las mujeres que han pasado por sus

aulas para ir haciendo los ajustes que se necesiten y lograr la ocupación plena de sus egresadas.

Aprendices:

Se lograron opiniones de 27 aprendices, 4 en mecánica automotriz, 9 en máquina herramienta, 7 soldadores, 6 en mecánica de reparación y mantenimiento y uno que no especificó su especialidad.

En la medida que se analizaron las respuestas se determinó que hay un marcado concepto de que el hombre es el de la fuerza y el dispuesto a realizar trabajos duros, opinan que la mujer es delicada, que no debe experimentar altas temperaturas, cambios de voltaje, lugares llenos de grasa, que necesita que la ayuden, que más bien puede ser una distracción en estos lugares, que el ambiente es grosero e incomoda a la mujer.

Consideran que algunos obstáculos pueden ser superados, especialmente en talleres muy completos, muy tecnificados.
en el momento de la discusión más a fondo sobre la temática, tan sólo tres aprendices se mostraron positivos hacia la medida de incluir mujeres en los programas.

Del total de cuarenta y siete empresas visitadas, se logró respuesta, en una u otra forma, de treinta y cinco empresas. En cuanto a las opiniones de los Empresarios hay algunos indicadores

que nos inducen a afirmar que la mayoría de los empresarios entrevistados no están convencidos de que la mujer pueda desempeñarse en oficios no tradicionales.

Los argumentos anotados son: el hecho de que sólo tenían hombres y que la relación hombre-mujer pudiera no ser buena dentro del ambiente de trabajo, el embarazo como una limitante lo señalan con marcado énfasis. Por otro lado, indican preferencia por las mujeres en trabajos tradicionales, incluyendo aquellos empresarios que ocupan mujeres en oficios no tradicionales y que señalan estar satisfechos con su productividad.. Todo esto nos confirma, tal como lo manifiestan varios de los y las entrevistadas que la causa es "cultural".

Es significativo el hecho de que los Empresarios señalan que hay dificultad de obtener personal calificado, aún en oficios tradicionales. En orden de importancia: mecánica industrial, mecánica de motores diesel y de gasolina, electromecánica, soldadura y chapistería, electricidad, refrigeración, plomería, electrónica, ebanistería, cocina, respostería, panadería, conductor de equipo pesado, hidráulica, control de calidad final, mandos medios administrativos/supervisión de saloneros, de depósitos y de talleres, ebanistas, pintores de muebles, recepcionistas y conductores. Por las acotaciones a la pregunta se concluye que prefieren hombres en los oficios donde indican tener dificultades para el reclutamiento de personal.

En lo que respecta a la preferencia en el reclutamiento de personal para los oficios no tradicionales indicaron, en algunos casos, preferencia de mujeres en los siguientes oficios: mecánica de autos, electricistas, soldadura, eléctronica, mecánica industrial, chapistería, refrigeración, panadería y ebanistería. Las empresas que respondieron a esta pregunta se inclinan a que la mujer esté casada, con edad preferible entre 20 y 30 años y que hayan terminado la escuela técnica. Sin embargo, a lo largo de la investigación se notó que este señalamiento de preferencia sólo se concretó y fue consistente en pocos casos. Se dieron muchas respuestas de sí..., pero...

Se les preguntó si estarían dispuestos a recibir en su empresa a aprendices mujeres, 20 respondieron que sí y 6 dijeron que no, las que respondieron negativamente adujeron que son más difíciles que controlar que al hombre, que el trabajo no es para damas, que no tienen campo de aprendizaje para mujeres, que se les relaja la disciplina y que no están estructuradas para recibir personal femenino. Este dato de veinte parecía optimista, pero cuando se les preguntó en qué oficios prefieren a las mujeres, doce respondieron que en trabajos de oficina; siguiendo en preferencia cinco en electrónica; cuatro en electricidad, tres en tapicería, cocina, mecánica de auto, panadería y respostería, respectivamente; dos prefieren en electromecánica y una en chapistería, empacadoras, plomeras y saloneras respectivamente, mientras que una empresa manifestó que aceptaría solo ingenieras en las diferentes

Existen mujeres trabajando en oficios no tradicionales en el sector formal de la economía, distribuidas en sector privado y público.

La incursión de la mujer en oficios no tradicionales seguirá dándose en forma lenta, el motivo principal pudiera responder a un factor cultural, estereotipos en cuanto al rol y condiciones de la mujer.

Aunque se muestra cuantitativamente cierta preferencia de la mujer hacia oficios no tradicionales, tanto para aprenderlo como para ejercerlo y de la empresa para atraer mujeres hacia estos oficios, esto no es acorde con las observaciones cualitativas ni con los datos estadísticos. Sobre el aprendizaje y el empleo femenino en estos oficios.

Los mismos oficios no tradicionales marcan baja representatividad en el mercado laboral en relación a la PEA, tanto de hombres como de mujeres, lo que reitera la poca vocacion del modelo económico panameño hacia áreas industriales.

El Presupuesto del Sector Público señala la casi ausencia de apoyo a la formación de oficios en las escuelas vocacionales y dentro de formación profesional. Por otro lado, se carece de un adecuado sistema de seguimiento y evaluación para conocer la suerte que corre este personal formado.

Por otro lado, la propia mujer deberá afirmarse más en la confianza en sí misma, desarrollar su autoestima y tomar decisiones sobre la necesidad de vivir nuevos valores.

Habrá que desarrollar una estrategia que en forma gradual obtenga resultados confiables. En la misma deberán tomar parte diferentes actores: mujeres, empresas, Organizaciones no Gubernamentales, Instituciones Gubernamentales, Organismos Internacionales y comunidad en general.

Existen evidencias de que la mujer sí puede desempeñarse como aprendiz y trabajadora en oficios no tradicionales, y que lo ha hecho bien.

Se recomienda, entre otras, las siguientes acciones:

Promover el mejoramiento de los datos estadísticos para lograr que los mismos desagreguen la información por sexo en aquellos oficios no tradicionales y por oficios u ocupación.

Orientar a jóvenes de ambos sexos en lo que significa cada uno de los oficios no tradicionales y las peculiaridades de los mismos, así como las oportunidades en el mercado de trabajo.

Habrá que desencadenar una campaña agresiva para atraer a la mujer a oficios no tradicionales. Esto, tal como lo señala la

Estrategia de Nairobi no debe considerarse en ningún momento como medida discriminatoria de la participación del hombre.

Realizar fuertes campañas de divulgación del Programa de Formación Dual para que, no sólo se conozca, sino que a su vez despierte el interés y deseo de las jóvenes de participar.

Habrá que ampliar el número de mujeres a quienes se reclute para garantizar éxito no sólo en la selección. sino también en la permanencia en el aprendizaje y en el trabajo. Como todo programa piloto y como experiencia nueva deberá preveerse "frustaciones", por lo que debe evitarse el señalamiento de expectativas demasiado ambiciosas.

Habrá que innovar y ser sumamente creativos al incentivar a las empresas para que se sumen a esta experiencia que, sin duda alguna con el tiempo fructificará. Asímismo habrá que conformar una red de apoyo, por un lado a la mujer para que asuma el reto que se requiere en esta cruzada, por la otra, a la empresa garantizándole trabajadoras debidamente calificadas y productivas.

Para lograr esto, en los planes pilotos deberán incorporarse acciones que tiendan a que mujeres y hombres no sólo comprendan, sino que vivan relaciones intergenéricas enriquecedoras y facilitadoras del trabajo, en lugar de obstaculizadoras.

Debe preveerse que como todo plan piloto debe ser evaluado muy a menudo y deben incorporársele los correctivos necesarios. Los obstáculos, que sin duda se darán no deben, de ninguna manera, servir de excusa para dejar de lado el programa. Habrá que perseverar.

Se sugiere que las empresas se apoyen en programas de planificación familiar, que ya existen y que APLAFA (Asociación Panameña de Planificación Familiar) ofrece a las distintas empresas que así lo solicitan.

En síntesis se propone:

a) Fijarse una meta realista. Empezar con un 8% de la población de aprendices mujeres, el segundo año un 15% y así sucesivamente hasta, de ser posible, equiparar la participación femenina y masculina.

b) Promover la participación de empresas, mediante premios o reconocimientos a aquellas empresas que emplen mujeres en oficios no tradicionales.

c) Comprometer a las ONGs a que desarrollen programas para mujeres que apoyen iniciativas que desincentiven aquellas medidas que "protegen a la mujer" y que en lugar de ayudarla la discriminan más.

d) Que los programas de capacitación garanticen una alta calidad con el aprendizaje teórico-práctico; tengan altas dosis de temas que fortalezcan la adecuación al mundo del trabajo y las relaciones laborales y familiares con base en la igualdad de género.

e) Una medida temporal pudiera ser que en ternas conformadas por hombres y mujeres, donde todos estén bien calificados, se le dé alguna preferencia a la mujer, sin que esto signifique discriminación para el hombre, ya que es necesario que el porcentaje de participación de mujeres con respecto al hombre sea más equitativo. Un sistema parecido a la política de participación creciente de panameños en la Comisión del Canal que le otorga once puntos de ventaja a los panameños, sobre los de otras nacionalidades.

f) Contrario a lo que prefieren algunas empresas de emplear mujeres mayores, se recomienda que las edades para aprendices del Programa estén entre los 18 y 20 años de edad: menos posibilidades de embarazo en el período de aprendizaje (aunque en Panamá existe un alto porcentaje de madres adolescentes); menos compromisos familiares que involucren la necesidad de un ingreso significativo, nueva motivación y actitud más favorable hacia los retos. Ojalá pudiera ofrecerse a jóvenes de 16 años, sin embargo

habría que superar ciertas limitaciones al respecto señalados en el capítulo sobre aspectos legales.

g) Mejorar la imagen de los centros o escuelas vocacionales mediante programas, quizás con el apoyo de COSPAE, INAFORP Y LA MISION ALEMANA (GTZ) para la actualización de docentes y la incorporación de métodos y teconología adecuada a la enseñanza de los oficios no tradicionales para la mujer. Esto beneficiará tanto a hombres como a mujeres.

h) Diseñar una estrategia para que ONGs promuevan la participación de mujeres en oficios no tradicionales e incentiven con el convencimiento, no con el ataque para que las empresas se sumen a esta cruzada.

i) Realizar acciones tendientes a apoyar a la mujer durante su etapa de adaptación al medio laboral para que logre superar los obstáculos que al inicio puedan presentarse.

Esto no puede y no debe ser un esfuerzo aislado. Al ser varios los factores que predisponen la incursión de la mujer en oficios no tradicionales, serán también múltiples los elementos que hay que tomar en cuenta para lograr cambios.

SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL DUAL
COSPAE/INAFORP/GTZ

POSIBILIDADES DE INTEGRACION DE LA MUJER A OFICIOS NO TRADICIONALES

Consultoras: Carmen E. Núñez V.
Virginia N. de Alvarado

Colaboradoras: Elsa Ramos
Rosa Elena de De La Cruz

Panamá, diciembre de 1993

CONTENIDO

INTRODUCCION

I. GENERALIDADES Y ANTECEDENTES

1.1 Mujer y Desarrollo
1.2 Justificación del Estudio
1.3 Objetivos del Estudio

II. CONTEXTO EN EL CUAL SE ENMARCA EL ESTUDIO

2.1 Aspectos Socioeconómicos
2.2 La Educación Formal y la Enseñanza de Oficios
2.3 Marco Legal de Empleo de Aprendices y de Mujer

III. LA EDUCACION NO FORMAL DE OFICIOS

3.1 EL Instituto Nacional de Formación Profesional
3.2 Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional
3.3 Programa de Formación Dual en Panamá
3.4 La Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica (G.T.Z.)

IV. MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

4.1 Area Geográfica
4.2 Selección y Clasificación de Oficios
4.3 Método de Recolección de Información

V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

5.1 Experiencias de Programas de Aprendizaje y Trabajos de Mujeres en Oficios no Tradicionales
5.2 Actitud de la Mujer en relación al Trabajo no Tradicional
5.3 Opiniones de Instructores y Aprendices
5.4 Actitud Empresarial en relación al Trabajo de Mujeres en Oficios no Tradicionales

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Cada día más mujeres en el mundo participan como fuerza de trabajo productivo. Aunque las leyes nacionales no discriminan la participación de la mujer en el área laboral, las estadísticas demuestran una mayor concentración del trabajo femenino en aquellos oficios que tienen estrecha relación con su rol tradicional.

La Constitución Política de la República de Panamá en su artículo 19 señala que "no habrá fueros o privilegios personales ni discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas". El artículo 62 indica que "a trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas".

A pesar de que la igualdad está consagrada en la Carta Magna de la República, en la práctica se difiere. Aunque se reconoce que la situación de la mujer ha ido superándose paulatinamente, aún se mantiene una serie de condiciones y estereotipos que discriminan a la mujer, en mayor o menor grado, en cuanto a su plena y verdadera participación en la vida económica, social y política.

Estudios como éstos cobran interés, ya que los resultados del mismo orientarán al desarrollo de programas destinados a lograr la mayor equidad posible en la relación intergenérica.

El presente documento recoge, entre otra, la información lograda mediante una investigación realizada para conocer el interés de que mujeres, en calidad de aprendices participen en el Sistema de Formación Profesional Dual, impulsado por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) y la Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica (GTZ).

Cuatro fuentes de investigación fueron cubiertas: mujeres, empresas, aprendices e instructores.

Los actuales programas de capacitación vocacional, por lo general, están dirigidos a la población masculina, por lo que nuevos programas deben incorporar materiales de promoción, capacitación y asesoramiento dirigidos a la población femenina y a las empresas que ofrecerán a éstas adiestramiento en el empleo en trabajos no tradicionales.

Este trabajo tiene el mérito de ser el primero en esta materia, ya que pese a que en Panamá el tema de la mujer ha sido ampliamente tratado, aún se carece de determinada especificidad en ciertos

aspectos como el que ahora ocupa el interés del Instituto Nacional de Formación Profesional, el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educácional y la Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica.

CAPITULO I

GENERALIDADES Y ANTECEDENTES

1.1 Mujer y Desarrollo

La necesidad de lograr **la plena integración de la mujer en la sociedad en igualdad de condiciones con el hombre** ha sido materia de múltiples foros mundiales, entre otros, el Plan de Acción aprobado en México, D.F. en 1975, en el marco del Año Internacional de la Mujer; el Programa de Acción para la Mujer en la segunda mitad del decenio, aprobado en Copenhague en 1980; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer en el contexto de la Conferencia de Nairobi en 1985.

Se emprenden así una serie de iniciativas de desarrollo destinadas a la promoción y organización de la mujer. De esta manera, la mujer ha estado ganando inportantes espacios en la escena mundial. En el movimiento social y en los procesos de cambio, la fuerza real potencial de la mujer ha dado muestras de importantes señales de organización y lucha, en todo el mundo.

El potencial laboral, psicológico y organizativo de la mujer es una fuerza que puede abrir nuevas perspectivas en nuestras

sociedades. Hay que fortalecer su participación, debe dársele oportunidades y trabajar para que su aporte sea cualitativamente más importante.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido diferente, dependiendo del nivel social y educativo. Las que pueden capacitarse técnicamente, por ejemplo, cuentan con mayores ventajas.

En cuanto al tema específico motivo de este estudio, el párrafo 84 de las Estrategias de Nairobi señala:

> "Se exhorta a los Gobiernos a que alienten la participación plena de la mujer en todas las ocupaciones, especialmente en esferas que anteriormente eran consideradas del dominio exclusivo del hombre (el subrayado es nuestro), a fin de eliminar las barreras y los tabúes ocupacionales.
>
> Deben crearse programas de promoción de la igualdad en el empleo a fin de integrar a la mujer en todas las actividades económicas en igualdad de condiciones con el hombre.
>
> Debe promoverse la adopción de medidas especiales encaminadas a corregir el desequilibrio impuesto por siglos de discriminación contra la mujer, para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer. Estas medidas no deberán cosiderarse discriminatorias ni deberán perpetuar."

Panamá cuenta con el Plan Nacional Mujer y Desarrollo para los años 1994-2000, elaborado por el Foro Mujer y Desarrollo. En el mismo se propone, entre otras medidas:

> "Aprobar y ejecutar políticas públicas modernas para el pleno desarrollo y aprovechamiento del potencial y capacidad de la mujer".

"Garantizar mayor participación (50%) de las mujeres en todos los ámbitos del mundo del trabajo en igualdad de oportunidades, deberes y derechos mediante la promoción de la idea de que las profesiones no tienen sexo...; desarrollar programas técnicos y de desarrollo humano y laboral...."

"Adecuar los programas de educación formal y no formal y de capacitaciòn técnica, con el fin de que la mujer obtenga calificación para puestos mejor remunerados.

"Ejecutar programas y acciones de capacitación y orientación laboral desde la educación secundaria, con el fin de preparar a las jóvenes en el amplio mundo del trabajo".

La imagen cultural de la mujer constituye la proyección sociocultural de patrones, aparentemente inflexibles, de asignación en "áreas de dominio genéricas". El cambio de este patrón cultural requiere de una profunda labor de concientización, orientada a posibilitar la vinculación y legitimación de la mujer en instancias sociales más allá de las fronteras demésticas.

La transformación de la imagen cultural de "lo femenino" y "lo masculino", está generando cambios en diferentes aspectos de la vida social de la mujer: un mayor acceso a la educación, modificaciones en su comportamiento reproductivo, mayor participación en la toma de decisiones, entre otros. Así mismo es necesario establecer mecanismos para otorgar el reconocimiento y valoración social de la mujer como productora, asegurando su acceso a los recursos productivos en iguales condiciones que los hombres.

1.2 Justificación del Estudio

El Sistema de Formación Profesional Dual impulsado en Panamá por COSPAE-INAFORP y la GTZ, tiene especial interés en incorporar a la Mujer a este Sistema, por lo que se encomendó la preparación de un estudio con los siguientes objetivos:

1.3 Objetivos

Objetivo General:

Conocer las posibilidades de inserción de la mujer en oficios no tradicionales desde una perspectiva productiva.

Oficios no tradicionales para la mujer se refieren a aquellos que por tradición han sido consideradas como propios para ser desempeñados por el hombre y que, como tal, las estadísticas muestran mayor participación del hombre en dichas ocupaciones o profesiones. Se incluyen los oficios calificados: aquellos que requieren de estudios y prácticas apropiadas para garantizar su completo dominio técnico y que califican a la persona para que desempeñe con idoneidad los trabajos en los niveles operativos de la escala ocupacional.

Objetivos Específicos:

1. Recopilar las Experiencias y Programas que se handesarrollado en Panamá en el ámbito de inserción de la mujer en oficios no tradicionales.

2. Realizar un sondeo que permita conocer la opinión y el interés de la mujer para insertarse en el mercado laboral y empresarial

3. Recabar opiniones y puntos de vista de empresarios para conocer su disposición en cuanto a recibir mujeres como aprendices y trabajadoras en oficios no tradicionales.

CAPITULO II

CONTEXTO EN EL CUAL DE ENMARCA EL ESTUDIO

2.1 Aspectos Socieconómicos

Panamá, al igual que los otros países de latinoamérica está en el proceso de estabilización de su economía mediante la introducción de ajustes estructurales que apuntan a fortalecer la competitividad internacional.

El mejoramiento de la productividad es fundamental para reactivar la economía y lograr el crecimiento sostenido, el desarrollo humano y la igualdad de oportunidades. Los retrocesos experimentados durante la década pasada, junto con la necesidad de adaptación a las demandas de una economía más abierta, han colocado al problema social en la primera línea de la agenda económica, por lo que se reconoce la necesidad de dar un carácter prioritario y más permanente a la inversión en capital humano con el propósito de mejorar la capacidad de los trabajadores.

Las inversiones en salud, educación, nutrición, vivienda, agua, saneamiento, vías de comunicación y capacitación laboral son medios para aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida de los habitantes.

Programas a nivel nacional con énfasis en la participación productiva de la mujer en la economía deben promoverse y dársele una adecuada atención, ya que se ha comprobado que muchas de ellas suelen carecer de acceso a las oportunidades económicas.

Los Censos de 1990 indican que el 49.4% de la población del país son mujeres. Sin embargo, en la Provincia de Panamá en donde se reúne el grueso de la población de la República, concentrada en la región metropolitana, la mujer consituyó el 50.8%, igual cifra que la registrada diez años atrás, en el Censo de 1980.

En 1990 se constató que la edad mediana para ambos sexos fue de 22 años. Del total de 1,150,539 mujeres censadas, 238,302 tenían entre 15 y 24 años de edad.

Por considerarse de interés se comenta información del Censo de 1990, referente a la población ocupada y niveles de instrucción, cuyas características son las siguientes:

a) La edad promedio de las 209,286 mujeres ocupadas era de 34.3 años.

b) Las mujeres ocupadas representaba menos de 1/3 de la población ocupada del país.

c) El 61.5% de los hombres ocupados se concentraron en: la agricultura, ganadería, caza y silvicultura 37.1%; en calidad de artesanos, operarios, trabajadores de la construcción, la mecáncia y ocupaciones afines el 16.5%, y como vendedores el 7.9%; mientras que el 79.3% de las mujeres se ocuparon: de los servicios personales y ocupaciones afines el 28.7%; en trabajos de oficina el 21.4%; como profesionales y técnicas, 19.7%, y como vendedoras en el comercio el 9.5%.

d) El comportamiento registrado en la mujer tiene vinculación con el nivel educativo alcanzado por ésta, 9.9 años de estudios aprobados en promedio. Sin embargo, es de gran importancia enfatizar que los niveles educativos alcanzados por las mujeres no son homogéneos entre aréas geográficas y en los diferentes estratos sociales o grupos étnicos.

e) Es interesante conocer que de un total de 741,567 personas ocupadas, registradas en el Censo de 1990, 29,208, o sea el 3.9% han recibido instrucción vocacional. Si se compara la situación de las mujeres ocupadas por nivel de instrucción, se observa que el 5.0% han sido beneficiadas con instrucción vocacional, esto no significa que en su exclusividad se refiera a oficios no tradicionales, muy por el contrario, en este

En resumen, en el momento de escoger Carrera, la mujer opta por las Carreras tradicionales. El porcentaje de mujeres para el aréa industrial oscila entre el 2% y el 5%.

En síntesis, las mujeres se incorporan masivamente a la educación y al trabajo. **En el trabajo ingresan fundamentalmente en el sector terciario, es decir en el sector servicios, fenómeno este que tiene que ver con la propia estructura económica de país.**

Las mujeres en muchos casos ganan por trabajos del mismo valor salarios diferentes. En educación, si bien las mujeres entraron masivamente, las aréas se mantienen muy cerradas y muy estrechamente relacionadas con su rol tradicional.

Al respecto, el estudio, Perfil de la Situación de la Mujer en Panamà y Lineamientos de Acciones Prioritarias, anota:
"señalábamos, al abordar la participación económica de la mujer que ésta se concentraba en los servicios comunales, sociales y personales, destacando dentro de ellos, el servicio doméstico, el magisterio y la enfermería, el comercio y la administración (servicios secretariales y de oficina). No es difícil colegir la extrapolación del rol de ama de casa en los mismos".

Ya se ha señalado, que en el caso de Panamá la estrucutra económica basada en los servicios es una condicionante objetiva

que no se puede soslayar y que contribuirá a reforzar los campos profesionales tradicionales de la mujer (los servicios). Por ello, se requiere que se vaya reorientando hacia a especialidades de más amplias perspectivas.

Dentro del contexto mundial, un estudio aplicado en 99 países, tomando en cuenta indicadores básicos de salud, nupcialidad e hijos, educación, empleo e igualdad social, realizado por la organización norteamericana Population Crisis Comittee se ubica a la mujer panameña con una situación regular. En total, se le asignó un puntaje de 67.5% de un total de 100%, ubicándola con las mujeres de Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Trinidad Tobago y Venezuela.

2.2 La Educación Formal y la Enseñanza de Oficios

Con el propósito de situarnos en la perspectiva del sistema educativo panameño y relacionarlo directamente con la enseñanza de oficios, se ha considerado oportuno hacer referencia a lo siguiente:

El sistema educativo panameño está organizado en varios niveles, cada uno de los cuales cumple con un fin específico de acuerdo al tipo de enseñanza del que se ocupa. Este sistema comprende los siguientes niveles:

1. Educación Preprimaria

2. Educación Media, integrada por las siguientes modalidades:

a) La Enseñanza General, o sea la que no tiene como finalidad preparar directamente a los alumnos para un oficio o profesión determinada, sino para seguir estudios posteriores. A su vez, la misma se subdivide en dos ciclos: Primer Ciclo, de carácter general y exploratorio de la cultura, usualmente consta de tres años. El Segundo Ciclo en donde la enseñanza difiere según la preferencia y las aptitudes de los alumnos. (generalmente, ciencias, letras y comercio).

b) La enseñanza Normal, aquella que tiene como finalidad preparar directamente a los alumnos para el ejercicio de la profesión docente en la eduación primaria.

c) **La Enseñanza Profesional y Técnica**, tema fundamental de este estudio, tiene como finalidad preparar directamente a los alumnos para un oficio o profesión, que no sea la docente. Consta de un ciclo básico de orientación vocacional de dos años de duración, que tiene como requisito el poseer certificado de

terminación de estudios primarios. Al terminar este período el alumno puede optar por ingresar al tercer año de ciclo básico vocacional o del primer ciclo de enseñanza general.

Posee además, un segundo ciclo vocacional, generalmente de tres años, que exige como pre-requisito certificado de primer ciclo o haber aprobado el ciclo básico vocacional.

3. Educación Superior: Se imparte en las universidades y otros centros de estudios en donde se exige como condición mínima haber completado con éxito la eduación media. Esta eduación está subdividida de la siguiente manera:

a) Universitaria

b) No Universitaria, se ofrece fuera de los recintos universitarios y tiene sus propios programas. En este nivel se encuentran institutos de enseñanza superior en carreras técnicas de diversas especialidades.

4. Educación Suplementaria: comprende cursos de educación artística, de idiomas, vocacional (belleza, repostería, etc.) y otros de menos de tres años de duración.

5. Educación Especial: se imparte a impedidos físicos y/o mentales, a menores con problemas de conductas y a niños de otra condición.

6. Educación de Adultos: Ofrece al sector adulto la oportunidad de aprender a leer y a escribir, de concluir estudios primarios y de recibir capacitación en actividades de tipo vocacional.

La población femenina de graduandas en la República de Panamá, correspondiente al año 1990, ratifica que la formación en oficios no tradicionales a nivel de educación media es casi nula. En ese año se graduaron 21,899 mujeres de las cuales 5,954 recibieron una enseñanza profesional y técnica y de este total solamente 106 lograron un diploma en el aréa industrial.

El sistema educativo panameño no orienta como tampoco ayuda a desarrollar destrezas en oficios, lo que a su vez induce una apatía para el dominio y el ejercicio de los mismos.

En los Distritos de Panamá y San Miguelito operan las siguientes escuelas que de una u otra forma imparten formación vocacional relacionada con ingienería, electricidad, mecánica, refrigeración y electrónica:

1. Escuela de Artes y Oficios Melchor Lasso de la Vega
2. Escuela de Motores Diesel Muñoz
3. Escuela Vocacional Fé y Alegría
4. Instituto Profesional y Técnico Angel Rubio
5. Instituto Profesional y Técnico Louis Martinz
6. Instituto Tecnológico Tomás Gabriel Duque
7. Instituto Tomás Alba Edison
8 Instituto de Turismo y Hotelería
9. Instituto Técnico José D. Di Pietro

La Universidad Tecnológica se crea mediante Decreto Ley No. 18 del 13 de agosto de 1981 como entidad autónoma del Estado, sus objetivos, entre otros, son los de formar a los profesionales de la ingienería y técnicos a nivel superior que requiere el desarrollo del país, en especial su industrialización; apoyar y asesorar a los ministerios de educación y de trabajo en cuanto a la educación tecnológica media y laboral se refiere.

En Panamá no se limita la participación de la mujer en aprender oficios técnicos considerados no tradicionales para la misma, pero las cifras nos muestran que no existe un marcado interés en compartir con el hombre las oportunidades que este tipo de capacitación puede brindarle.

renglón se registran cursos cortos de repostería, belleza, comercio, entre otros.

Esta situación recalca el estado incipiente en que se encuentra la instrucción vocacional en Panamá, lo que hace que los oficios que se investigan en este estudio no hayan logrado el despegue adecuado, situación ésta que no sólo afecta al hombre, sino a la inserción de la mujer en el desempeño de estos oficios. Se nota la falta de personal especializado en los mismos que ingresen al mercado en actitud competitiva, lo que pudiera dar como resultando la prestación de buenos servicios al usuario.

f) La participación femenina en la enseñanza media superior y suplementaria supera a la del hombre. La mujer en Panamá ha venido ganando terreno en el campo educativo en términos de su permanencia y terminación de carreras; a niveles de post-grado su participación no es tan agresiva.

g) Las Facultades y Carreras que prefieren las mujeres dentro del área tecnológica se concentran en su orden, de mayor a menor, en: técnicas en sistemas, técnicas e ingenieras industriales y técnicas e ingenieras civiles.

La escasa orientación al estudiante en la escogencia de una carrera adecuada y la falta de las mismas son serias limitantes que ecuentra la población escolar.

El documento Reflexiones, Enfoques y Propuestas sobre el Desarrollo Educativo Panameño de diciembre de 1992 destaca: "se ha comprobado universalmente que, dependiendo de la proporción de graduados de secundaria, sólo el 20% al 30% de los mismos tienen aptitud y talento para cursar con éxitos estudios superiores", y continúa diciendo:.

"Es, además, evidente que para evitar el sub-empleo, desempleo y o emigración, la economía nacional debe estar suficientemente desarrollada para absorber dichos graduados" agrega:

"Los países industrializados gradúan de secundaria 90% de sus poblaciones en edad escolar y admiten 26-30% de éstos en sus universidades. Por contraste, Panamá, en el mejor de los supuestos, gradúa en secundaria 34.0% a los 21-22 años y el 85% continúa en las universidades, pese a que el Informe General de la Comisión de Reforma Educativa (1970-1971) comprobó que la mitad o más son repetidores" (el subrayado es nuestro)

En cuanto a los programas relacionados al campo vocacional y técnico, los mismos son muy escasos y tradicionales, no existen

sistemas adecuados para que el estudiante pueda realizar una práctica propiamente dicha, exigida en este tipo de capacitación, los prejuicios tanto del hombre como de la mujer de compartir el aprendizaje, la práctica y el trabajo en sí dejan mucho que desear.

Las escuelas privadas, poco a poco, han ido aceptando alumnas dentro de su población estudiantil y hoy la medida tiene buena aceptación. Aún existen escuelas vocacionales que se limitan a la enseñanza de hombres.

A través de documentos oficiales e intervenciones se ha señalado, reiteradamente, la necesidad de articular la educación con las necesidades reales de desarrollo del país, sin embargo, salvo especiales excepciones, ha habido pocos esfuerzos sobre políticas y estrategias en este campo.

El presupuesto del sector público destinado a la educación confirma la casi ausencia en apoyos a la educación no formal de oficios, directamente al INAFORP para la formación de personal en carreras denominadas, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones-COTA 1990, técnicos profesionales. Estas son ocupaciones que no requieren necesariamente para el ejercicio la posesión de un título universitario, sino sólo un título equivalente o bien una licencia que autorice su ejercicio; así como tampoco para técnicos no profesionales referente a

ocupaciones auxiliares o afines a los profesionales con preparación académica o a las de los técnicos profesionales, que exigen conocimiento o adiestramiento especializado, pero no necesariamente la posesión de un diploma o licencia para su ejercicio y que consisten en la aplicación práctica de elementos técnicos, o mecánicos complejos, dentro del campo de conocimientos correspondientes.

A Panamá le toca recorrer un gran camino para colocarse en el sitio adecuado y poder hacerle frente a los cambios estrucuturales que vive la Región y el mundo entero. Esto hace que el interés demostrado por COSPAE/INAFORP/GTZ sea de incalculable valor, ya que a través de este primer estudio en el tema se sientan las bases para que la mujer participe al igual que el hombre en el ejercicio y prácticas de oficios.

La falta de una planificación seria y actualizada para motivar y preparar a la población en ocupaciones, tanto técnicas como profesionales, de acuerdo a las necesidades reales de país y con base a los avances tecnológicos que día a día se experimentan, trae graves consecuencias debido al aprovechamiento inadecuado de los recursos, lo que incide negativamente en el logro de un desarrollo socioeconómico sostenido.

Instituciones como el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otras, han determinado, dentro de sus programas, que la mujer

participe activamente y sea beneficiaria directa de los proyectos que financia. Para ello esta Institución se está concentrando en actividades de programación y capacitación vocacional y técnica, así como en proyectos dirigidos especialmente a mejorar la preparación y productividad de las mujeres latinoamericanas mientras ingresan en la fuerza laboral.

Colombia, El Salvador y Trinidad y Tobago han comenzado a trabajar en estrategias para identificar y encarar los problemas prioritarios de la mujer a fin de asegurar que los proyectos como los del Banco Interamricano de Desarrollo en estos países sean conceptualizados de manera tal que respalden plenamente la contribución femenina. Esta experiencia permitirá establecer líneas de acción para tratar las preocupaciones de la mujer en el desarrollo económico y social de la región.

A estos se suman las iniciativas en Panamá de organizaciones nacionales y extranjeras, entre ellas COSPAE, INAFORP y GTZ, quienes, a través del Programa de Formación Dual, pretenden en esta oportunidad incorporar mujeres aprendices, en oficios no tradicionales, experiencia esta que ha sido lograda a través del mismo Programa en otros países de la Región.

2.3 Marco Legal de Empleo de Aprendices y de Mujeres

El Código de Trabajo de la República de Panamá, en su artículo 281 contempla el Contrato de Aprendizaje, el cual estipula lo siguiente:

> "Artículo 281: Se entiende por aprendizaje laformación profesional metódica y completa de los trabajadores menores de 18 años y mayores de 15, impartida por el Instituto de Recursos Humanos (I.F.A.R.H.U.), y la que se imparta en las empresas de acuerdo con normas técnicas y metodológicas aprobadas por el mismo Instituto.
>
> El Organo Ejecutivo queda autorizado para reglamentar antes del 2 de abril de 1972, el contrato de aprendizaje en todos sus aspectos, previa consulta con el I.F.A.R.H.U.y las organizaciones sociales de empleadores y trabajadores".

Como se puede observar, de la norma transcrita no se desprende ninguna limitante en razón de sexo para celebrar un contrato de aprendizaje, sólo limitaciones por razones de edad.

Por ende, estos contratos pueden colebrarse para beneficiar a mujeres, máxime como lo establece a contrario sensu el artículo 18 de la Constitución Política, que los particulares pueden hacer lo que la Ley o la Constitución no prohiban expresamente.

El Código de Trabajo establece también otras normas para estos contratos, como lo son, la excepción que establece el artículo 212, numeral 6°, que estipula que los contratos a aprendices,

pueden poner término a la relación laboral por tiempo indefinido, sin que medie justa causa para ello.

A su vez, el artículo 297 establece que, a los efectos de pago de incapacidades por riesgos profesionales, los aprendices se consideran trabajadores.

No es hasta el año 1991, mediante el Decreto Ejecutivo No. 36 de 8 de julio de ese año, cuando el Organo Ejecutivo, en ejercicio de la autorización concedida por el artículo 281 del Código de Trabajo, reglamenta los contratos de aprendizaje, ubicando la responsabilidad de la elaboración y supervisión de los planes de estudios, así como de la capacitación ejercida por el Estado o empresas particulares, en el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP).

Este Decreto contiene una definición de aprendizaje, y contempla en su artículo quinto, la posibilidad de que tanto hombres como mujeres puedan ser trabajadores aprendices, así como el hecho de que el contrato de trabajo deberá ser por escrito y con autorización previa del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Igualmente establece que estos contratos estarían regulados por las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo y por ese Decreto Ejecutivo.

El Decreto 36 también establece criterios para fijar el salario mínimo a estos trabajadores, y estipula que estos trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y décimo tercer mes, así como que los mismos estarán incorporados al régimen de seguridad social.

El Decreto 36 de 1991 también establece como normas reglamentarias del trabajo de aprendices, la Sección Segunda, Capítulo II, Título III del Libro I del Código de Trabajo, que se refiere a normas de protección a menores en el trabajo. Se prohibe el trabajo de menores de 14 años y menores de 15 que no hayan completado su instrucción primaria, así como el trabajo de menores en actividades que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectuén sean peligrosas para la vida, salud o moralidad de los menores, tal como lo estipula el artículo 118 del Código Laboral.

> "Artículo 118: Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho años los trabajos que, por naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosas para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñan, especialmente los siguientes:
>
> 1. Trabajos en clubes, cantinas y demás lugares donde se expendan al por menor bebidas alcohólicas.

2. Transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y trabajos en muelles, embarçaderos y almacenes de depósito.

3. Trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica.

4. Manejo de sustancias explosivas o inflambables.

5. Trabajos subterráneos en minas, canteras, túneles o cloacas.

6. Manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que lo expongan a los efectos de radiactividad.

Lo dispuesto en los ordinales 2°, 3°, 4° y 5° de este artículo no se aplicará al trabajo de menores de escuelas vocacionales, a condición de que dicho trabajo sea aprobado o vigilado por las autoridades competentes".

Del mismo modo se establecen prohibiciones de trabajar en ciertos horarios o turnos, así como el límite máximo de las jornadas de trabajo, tal como se desprende de los artículos 120, 121 y 122 del Código de Trabajo.

"Artículo 120: Igualmente se prohibe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho años:

1. En período nocturno, entre las seis de la noche y las ocho de la mañana.

2. En jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta o duelo nacional.

"Artículo 121: Los contratos relativos al trabajo de los que tengan menos de dieciocho años, deberán celebrarse con la intervención del padre o representante legal de los mismos. Si aquellos no existieran, los contratos serán celebrados directamente por los menores interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo".

"Artículo 122: Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de:

1. Seis horas por día y treinta y seis por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciseis años, y

2. Siete horas por días y cuarenta y dos por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho años".

Finalmente, debemos indicar que las mujeres que se desempeñen como aprendices y queden en estado grávido tendrán los mismos fueros y beneficios que establecen la Constitución y la Ley para el trabajo de mujeres grávidas y que las mismas están impedidas de trabajar en los subterráneos, minas, subsuelos y otras actividades manuales de construcción civil, así como en actividades peligrosas e insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo, según lo establece el artículo 104 del Código de Trabajo, cualquiera que sea su edad, como una medida de protección y seguridad en razón de su sexo, lo cual constituye una limitación efectiva legalmente vigente.

El Código Sanitario, en sus artículos 85, ordinal 3° y 88, ordinal 3°, establecen normas generales para la higiene y salubridad en todos los edificios sean públicos o privados.

A su vez, los artículos 204 y 208 del mismo Código Sanitario, establecen condiciones específicas para preservar la seguridad durante reparaciones a edificios públicos y privados que se utilicen como lugares de trabajo; y de higiene industrial respectivamente.

Estas normas de carácter general del Código Sanitario, así como las comprendidas en el Decreto 382 de 24 de agosto de 1964 (que se aplica por extensión), no contienen reglamentaciones específicas

en cuanto a la separación de baños y vestidores por sexo, sino las dimensiones y requisitos que los mismos deben tener.

Sin embargo, los funcionarios del Ministerio de Salud basados en facultades discrecionales y por razones de moralidad y buenas costumbres exigen la separación de baños y vestidores por sexos, cuando se solicita el permiso sanitario.

En el Código de Trabajo también encontramos algunas disposiciones relativas a la materia bajo análisis, específicamente en los artículos 282 y 283, pero con carácter de generalidad, lo cual constituye un caso igual que el del Ministerio de Salud, en cuanto a la discrecionalidad para la separación de baños y vestidores en razón de sexos.

CAPITULO III

LA EDUCACION NO FORMAL DE OFICIOS

3.1 EL Instituo Nacional de Formación Profesional (INAFORP)

El Gobierno de Panamá, mediante Ley No. 18 del 29 de septiembre de 1983, crea el Instituto Nacional de Formación Profesional.

El objetivo del mismo es propiciar el desarrollo técnico del trabajador sin descuidar los aspectos económicos, sociales, culturales y humanos de conformidad con sus aptitudes y las posibilidades de empleo y ocupaciones productivas que requiere el proceso de desarrollo nacional.

Dentro de sus funciones principales están la de establecer, organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional de los trabajadores con el fin de satisfacer la demanda y necesidades planteadas por el proceso de desarrollo nacional; contribuir al mejoramiento técnico y humano de los trabajadores, de manera que mejore la calidad de los recursos humanos y coadyuve a la elevación de su nivel de vida; propiciar y organizar en común acuerdo con las distintas empresas, las acciones formativas que se llevan a cabo utilizando y movilizando la capacidad instalada existente; investigar y planificar las acciones de formación profesional que resulten prioritarias y de apoyo para la realización de los planes y proyectos de desarrollo

nacional, en coordinacion y consulta con las distintas entidades y organismos oficiales y privados.

Así mismo le corresponde organizar, orientar, coordinar, apoyar y evaluar todas las actividades de formación profesional que se desarrollen en el país; llevar un registro, asesorar y evaluar el funcionamiento de establecimientos privados que se dediquen a actividades con los objetivos generales de la formación profesional; otorgar certificaciones de formación profesional y convalidar las emitidas por otras entidades similares extranjeras; velar porque se realicen actividades de formación profesional, sobre base de libertad de opciones e igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna.

Entre sus departamentos, la sub-dirección de operaciones cuenta con las siguientes unidades administrativas:

a) Departamento de Formación en la Empresa y Orientación Profesional

b) Centro Tocumen

c) Centro Panameño Japonés

d) Centro Panameño Alemán

e) Departamento de Coordinación Regional.

La Memoria de la Institución 1992, hace un análisis global comparativo del trienio 1990-1992, considerando que "ha sido un período difícil, sobre todo si se consideran las precarias condiciones de infraestructura en que se encontraba el INAFORP.

No obstante, la Institución se ha venido fortaleciendo, dando como resultado una tendencia creciente, en el número de cursos realizados y de participantes egresados.

Para el período en referencia, las acciones formativas se incrementaron a una tasa promedio anual de 78.2%, producto de que en 1992 se realizaron 521 cursos, cifra que triplicó y más los 165 impartidos en 1990.

En cuanto al número de participantes egresados, también se observa un significativo crecimiento promedio anual (60.0%), dado que la cantidad registrada en el año 1990 se aumentó 2.5 veces para 1992. Sin embargo, la relación de participantes egresados/iniciados ha presentado un comportamiento decreciente en los últimos años (1990-1992) producto de la deserción creciente; debido, entre otras causas, a la falta de facilidades de transporte y por la difícil situación socio-económico que impera en el país".

3.2 Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE)

COSPAE es una institución creada por organizaciones empresariales como vehículo para unir y representar al sector privado de la República en su esfuerzo por elevar el nivel educativo de la población, productividad y competencia laboral, con el fin de fortalecer el sistema democrático de la libre empresa en Panamá.

Se constituye en 1984, gracias al auspicio de empresarios. Sus organizaciones miembros son la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá; Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresas; Sindicato de Industriales de Panamá; Cámara Panameña de la Construcción; Fundación Benéfica Rotaria; Fundación de Becas de Petroterminal de Panamá, S.A.; Cámara Americana de Comercio e Industrias de Panamá, S.A.; Asociación Panameña de Exportadores; Asociación Bancaria de Panamá; Asociación de Usuarios de la Zona Libre de Colón y la Asociación Panameña de Aseguradores.

Al 31 de diciembre de 1992, aproximadamente ocho millones de balboas se habían invertido en la formación de recursos humanos. Durante estos ocho años de existencia cerca de 700 estudiantes y trabajadores se beneficiaron con becas; recursos estos debidamente calificados que hoy en día aportan sus conocimientos a más de 200 empresas del país.

Su misión es la de desarrollar programas para elevar el nivel técnico/educativo del panameño, mejorando su capacidad productiva y competitiva a través de la capacitación, canalización y administración eficiente de recursos.

COSPAE desarrolla diversos programas entre los que se destacan los de becas a corto y largo plazo, el de becas agrícolas y el del sistema profesional Dual. Asimismo, COSPAE cuenta con un Instituto de Inglés y trabaja en un programa de créditos y apoyo educativo llamado Educrédito.

Además de recibir apoyo de la empresa privada, COSPAE también se beneficia de otros aportes dignos de mencionarse: los éxitos de EXPOCOMER, USAID, La Fundación de Becas de Petroterminal de Panamá, Grupo Miró, EARTH, GTZ e INAFORP, entre otros.

El adiestramiento que COASPAE realiza responde a las políticas de crecimiento y fortalecimiento de todos los sectores que coparticipan en la economía nacional: industria, comercio, banca, seguros, construcción.

El desarrollo de un proyecto de cooperación (1986-1992) entre el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) y la Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica (GTZ), permitió, por una parte, obtener y organizar los recursos para formar Mecánicos

del Area de Metalmecánica. Por otra, permitió establecer un sistema de aprendizaje de dos años de duración, siendo el segundo año en una empresa interesada. A fines de 1990 se hizo una evaluación del trabajo realizado y se estableció la necesidad de fortalecer la participación empresarial en los destinos de la formación profesional panameña. Se hacía necesario desescolarizar la formación profesional; invertir la relación establecida en la formación centro-empresa; adquirir habilidades y destrezas realizando operaciones propias de las empresas.

El sector privado se transforma entonces en parte integrante de una cooperación que hoy persigue establecer el SISTEMA DE FORMACION PROFESIONAL DUAL EN PANAMA, correspondiendo al Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (CoSPAE) apoyar a las empresas y al INAFORP en sus programas de Formación Profesional tanto en Aprendizaje como Complementación mediante la elaboración de un registro de Empresas, la determinación de necesidades de formación, la asesoría y supervisión del aprendizaje en las empresas y la evaluación del impacto de proyecto.

3.3 Programa de Formación Dual en Panamá

Definición

La formación profesional dual es una modalidad de capacitación de recursos humanos lograda mediante la cooperación entre la empresa y un centro de instrucción. La empresa toma en sus manos el aspecto práctico de la formación y el centro (INAFORP) asume en un día o dos a la semana la formación teórica necesaria para el aprendizaje de la ocupación.

Rasgo característico de este sistema es unir la transmisión de conocimientos y habilidades con la adquisición de las experiencias necesarias para el ejercicio de la ocupación. De esta manera se asegura que la formación se desarrolle en las mismas condiciones bajo las cuales tendrá que ejercerse posteriormente la profesión aprendida. Esta modalidad de formación asegura un alto standard de capacitación en la propia empresa, complementando con lo que transmite en el centro profesional.

El Proceso de la Formación Sistematizada en la Empresa

La empresa, después de haber participado a través de sus representantes en comisiones de planes y programas y tomando monitores capacitados para la formación, contrata a un aprendiz y, con ello, inicia la formación profesional acordada. En términos

ideales, este aprendiz pasará - de acuerdo a plan - por los diversos departamentos de producción de la empresa, obteniendo así no sólo una visión global de los diferentes procesos productivos, sino que también desarrollará habilidades y destrezas requeridas.

3.4 La Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica (GTZ)

La Deutsche Gesellschaft Für Technische Zusaminenarbelt (GTZ) Gmblt, es la empresa de cooperación al desarrollo del Gobierno Federal alemán. Su objetivo es mejorar las posibilidades de vida de la población en los países contraparte y estabilizar las condiciones naturales que constituyen las bases de la existencia.

La GTZ realiza sus actividades en el marco de la política de desarrollo del Gobierno Federal alemán. Su contribución a la cooperación alemana al desarrollo complementa los aportes que realizan otras instituciones, tanto estatales como no gubernamentales.

La responsabilidad política de la cooperación estatal al desarrollo es asumida por el Gobierno Federal alemán. Este mantiene un diálogo en pie de igualdad con los países contraparte - tanto con los países en desarrollo como con los países en proceso de reformas de Europa Oriental y de Asia Central sobre las bases y cuestiones actuales de la cooperación. Junto con ellos

determina qué proyectos se fomentarán en la cooperación al desarrollo bilateral. La cooperación bilateral oficial de la República Federal de Alemania se inserta en dos ámbitos: la cooperación técnica y la cooperación financiera. El Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) ha encomendado a la GTZ, sobre la base de un contrato general, el diseño, la planificación, la ejecución y la evaluación de los proyectos y programas de la cooperación técnica alemana.

La cooperación técnica contribuye a mejorar el rendimiento de trabajo de la población y la eficiencia de las organizaciones de los países contraparte, transmitiendo y movilizando conocimientos y habilidades, o mejorando las condiciones para su aplicación. Su meta es apoyar la iniciativa propia en estos países, para que puedan mejorar sus condiciones de vida por su propio esfuerzo.

La GTZ, desarrolla soluciones integrales en todas las áreas de la cooperación técnica y lleva a cabo sus actividades en más de 120 países en todo el mundo. Entre los servicios prestados por la GTZ, se cuentan:

- Asesorar otras organizaciones y entidades públicas y privadas en los países contraparte en la planificación y ejecución de sus proyectos.
- Seleccionar y preparar especialistas y prestarle asesoramiento técnico y personal durante su misión.

- Planificar y ejecutar actividades de capacitación y perfeccionamiento en conexión con los proyectos.
- Planificar y adquirir los equipos y materiales necesarios para los proyectos.
- Otorgar y administrar aportes financieros reembolsables con fondos de la cooperación técnica.

Con la aprobación del Gobierno Federal alemán, actúa también en comisión directa de los países contraparte y de organizaciones internacionales. Esta modalidad de cooperación técnica contra reembolso recibe en la GTZ también la denominación "cooperación técnica para clientes extranjeros".

En la medida que ello le parezca adecuado y rentable, la GTZ, utiliza para cumplir su cometido, las capacidades disponibles tanto en el sector público como en el privado, aprovechando por consiguiente, en beneficio de los proyectos de la contraparte, todo el "know-how" disponible en la República Federal de Alemania y en otros países, tanto el de las empresas consultoras privadas como el de las instituciones públicas especializadas, la GTZ realiza sus actividades sin fines de lucro. Las utilidades provenientes de su ejercicio se aplican exclusivamente a fines de desarrollo.

CAPITULO IV

MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

La investigación va dirigida a mujeres en edad entre 16 y 24 años, preferiblemente con estudios secundarios completos o que en su defecto hayan cursado primer ciclo de secundaria, con el fin de explorar la disposición que tiene la mujer panameña con las características señaladas, para el aprendizaje y desempeño de oficios no tradicionales.

La investigación de las empresas se refiere principalmente a las que están integradas al sistema de formación Dual.

4.1. Area Geográfica:

Se circunscribió la investigación a las Mujeres residentes en los Distritos de Panamá y San Miguelito, ya que la experiencia que se ha tenido en el Programa de Formación Dual ha sido principalmente en estos lugares.

La investigación a las empresas cubrió preferiblemente a las localizadas en los Distritos de Panamá y San Miguelito, aunque se incluyeron algunas de la Ciudad de Colón, por formar esta parte del Programa de Formación Dual y porque se tenía conocimiento de que en algunas empresas colonenses existen mujeres trabajando en los oficios seleccionados.

4.2 Selección y Clasificación de Oficios:

Los oficios seleccionados para esta investigación fueron principalmente, aquellos que forman parte del Programa de Formación Dual. A sugerencia de COSPAE se incluyeron algunos del área de turismo y hotelería. Sin embargo, siempre se dejó la oportunidad de incluir otro oficio que resultara de interés para la entrevistada.

Los oficios seleccionados fueron: mecánica de auto, electricidad, soldadura, electrónica (técnica), electromecánica (técnica), mecánica industrial (mantenimiento-operación de torno, fresadora, etc.), chapistería, refrigeración, tapicería, cocina (jefa de cocina), policía de turismo, panadería, plomería, ebanistería.

4.3 Método de Recolección de Información:

4.3.1 La Mujer

Se consideró a la mujer como la fuente primaria de esta investigación. Se preparó un formulario con base en los siguientes criterios:

a) Preguntas sencillas y directas
b) Que recabara información pertinente sólo al tema de la investigación

c) Que lograra datos cuantitativos e información cualitativa, por considerarse que, pese a la subjetividad que pudiera darse, la misma refleja en mejor forma la actitud de las encuestadas con respecto al trabajo en oficios no tradicionales.

d) Que ayudara a responder o aclarar interrogantes como:

-¿Existe alguna relación entre el oficio de los padres y el que escogerán sus hijas?

-¿Ejercen los padres y/o familiares cercanos alguna influencia en la decisión de sus hijas mujeres con respecto a la selección de su profesión o trabajo?

-¿La población estudiantil panameña tiene expectativas de ser profesional a nivel universitario, ya que los oficios calificados son considerados de menor jerarquía?

-¿Existen razones de distinta índole, sobre todo estructurales, que condicionan a la mujer a dedicarse a determinados trabajos?

-¿La selección de un oficio tiene alguna relación con el conocimiento o práctica previa que la mujer tiene del mismo?

-¿Existe alguna relación entre la preferencia o no que tiene la mujer hacia ciertos oficios y la afición hacia determinados deportes o actividades extracurriculares?

-¿La mujer, en alguna medida, es consciente de su igualdad o diferencia con respecto al hombre en cuanto a oportunidades de estudio y trabajo?

e) La idea de darle la opción a la encuestada de incorporar su nombre y dirección obedeció, por un lado a confirmar el grado de interés en este tipo de programas y, por otro, a que la información sirviera para el inicio de algún registro sobre posibles candidatas para algún plan piloto en este sentido.

Se investigaron a mujeres que cursan los últimos años de escuelas vocacionales por considerarse que éstas podrían manifestar cierta disposición a los oficios seleccionados; no obstante se amplió a futuros bachilleres de escuelas no vocacionales públicas, en donde, generalmente se concentra población clase media media y baja.

Con el ánimo de diversificar aún más la población investigada, se aplicó el cuestionario en centros de la comunidad donde se suponia captar la opinión de una población con características diversas (ver anexos Centros y Escuelas).

Por las características del estudio y dado que se trata de un sondeo de opinión, donde lo cualitativo cobre gran importancia, para escoger la muestra no se utilizaron procedimientos de representatividad estadística. No obstante, la información recabada permite una buena aproximación a las características de los actores y de la visión de la situación investigada. Se contactaron en todo el proceso de investigación más de cuatrocientas personas.

4.3.2 Empresas:

Para el diseño del instrumento que recabaría la opinión de las empresas rigieron los mismos criterios que para el caso de mujeres, prodominando en este caso los elementos cualitativos, razón esta que indujo al complemento con entrevistas a empresarios y a personal que directamente supervisa los oficios.

La base la constituyó el listado proporcionado por COSPAE, no obstante se amplió con empresas de actividades similares y con aquellas dedicadas al área de restaurante, hotelería y turismo. (ver listado de empresas).

Se contactaron en todo el proceso de investigación aproximadamente quinientas personas.

4.3.3 Otras Fuentes de Recolección de Información

Por ser este estudio el primero en su tipo, la experiencia de las consultoras las llevó a explorar diferentes y distintas fuentes de información: Organizaciones No Gubernamentales, profesionales, trabajadores y docentes de los oficios seleccionados, cuerpo de instructores y aprendices del Centro Panameño Alemán que funciona en el INAFORP, funcionarios de entidades relacionados con la temática y público en general. (ver listado en el anexo).

CAPITULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

5.1 Experiencias de Programas de Aprendizaje y Trabajos de Mujeres en Oficios no Tradicionales

En Panamá existen algunas experiencias referentes a la incorporación de la mujer en actividades no tradicionales.

1. Programa Aprenda, Trabaje y Gane, creado en el año de 1981, financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (AID), asesorado por Overseas Education Found (OEF) y ejecutado por el Instituto para la Formación Profesional (IFARHU), con una duración de tres años..

   El mismo tenía como objetivo capacitar durante los tres años del programa a más de 400 mujeres, preferiblemente jefas de hogar y madres de becarios del IFARHU, de escasos recursos económicos, con el fin de que las mismas aumentaran a través del desempeño de un oficio, su ingreso familiar.

El proyecto contempló el aprendizaje de oficios, tradicionales y no tradicionales, impartido en el INAFORP, en talleres de la Universidad de Panamá y de escuelas públicas y privadas.

A pesar del esfuerzo desplegado, factores de distinta índole incidieron en el escaso éxito del mismo, la meta fue reducida en un 50%, cerca de 200 mujeres aprendieron un oficio. Algunas lograron insertarse en el mercado laboral, pero muy lentamente, sobre todo las egresadas de los talleres de costura de máquinas industriales. Otras, sobre todo las de cocina, repostería y panadería artesanal optaron por mecanismos de autogestión, econtrándose con los obstáculos ya conocidos: dificultad para el acceso al crédito, falta de asistencia técnica oportuna (mercadeo de sus productos, etc.).

Las que aprendieron oficios no tradicionales relacionados con tapicería, ebanistería y jardinería encontraron dificultades para ingresar al sector formal de la economía, por considerarse que estos eran "oficios para hombres"

2. Autoconstrucción: En una u otra medida, antes y después de 1980 se han realizado esfuerzos para que la

mujer incursione en el campo de la construcción, pero no han pasado de ser experiencias con poca o casi ninguna evaluación o seguimiento

3. Proyecto-Desarrollo de la mujer en el Distrito de San Miguelito a través de la capacitación técnico-laboral y generación de ingresos mediante la organización de cooperativas productivas: El documento escrito por la Licenciada Amelia Márquez de Pérez en 1991 sobre Sistematización de una experiencia de capacitación de mujeres monitoreada a través de distintos instrumentos de seguimiento evaluativo, recoge la experiencia del proyecto.

El mismo fue realizado por el Centro para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), el INAFORP y el Instituto Panameño Autónomo Cooperativo (IPACOOP), con los auspicios de la UNICEF. Fue orientado para crear espacios en áreas no tradicionales para la mujer. Se trató de incluir actividades en las que "las características femeninas de ser detallistas, persistentes y cuidadosas pueden derivar en ventajas para insertarse con éxito en el mercado laboral no tradicional para las mujeres: plomería, electricidad, ebanistería, aire acondicionado,

mosaiquería, soldadura, albañilería, pintura, mantenimiento de edificios y otros similares como las actividades ligadas al área automotriz.

Se logró interesar a 97 mujeres mayores de 18 años, con instrucción primaria completa y dominio de las cuatro operaciones básicas completas, preferiblemente jefas de hogar y con interés en un aréa técnico-laboral. De estas se escogieron 57 y culminaron 52 (edad promedio 35 años, nivel de educación media, jóvenes solteras sin hijos fue la excepción). Algunas tenían acumuladas experiencias artesanales por haber sido ayudantes de familiares y excónyuges en trabajos de electricidad, albañilería y soldadura.

El proyecto incluyó las aréas de construcción, con sus derivaciones, electricidad y aire acondicionado. El proyecto tuvo conciencia de la importancia de que la capacitación fuese impartida por un organismo de calidad probada pues "las mujeres se enfrentarían a la doble dificultad de un público exigente y una expectativa sobre su desempeño por el simple hecho de ser mujeres".

Dadas las condiciones de infraestructura, después del saqueo de diciembre de 1989, se excluyó electricidad y aire acondicionado

Al realizarse la primera evaluación del aprendizaje se observó que "el contenido del curso (para mujeres) evidenció los prejuicios existentes hacia la capacidad de las mujeres". Al señalarse el hecho, la mayoría de los instructores estuvieron anuentes a introducir cambios y a reforzar el programa de estudios.

La experiencia incluyó capacitación en autoestima y educación de género, ya que "se trabajó con un campo sensitivo que conlleva a cambio de valores, costumbres, normas y estilos de vida".

Según el análisis de la efectividad del proyecto, se concluye que el rendimiento de las mujeres hizo variar la posición prejuiciada original. Entre otros, el proyecto alemán lo valoró positivamente. Se incorporó a un mayor número de mujeres de las previamente previstas.

Uno de los testimonios de esta interesante experiencia es el siguiente: "Para ganar experiencia fui de ayudante de un electricista a una casa de una señora de edad de mucho dinero. La señora no me dejaba entrar, porque, según ella decía qué cuándo se había visto que una mujer que trabajara en electricidad. Costó trabajo convencerla, pero hice el trabajo".

4. Escuela de Aprendices para la Comisión de Canal de Panamá y el Army:

La escuela que funciona en el área canalera ha tenido una muy buena acogida, por lo que se consideró oportuno investigar la experiencia que ha tenido la mujer, la gran mayoría panameñas, como aprendices en oficios no tradicionales.

Trabajar en la Comisión del Canal se considera un prestigio y, por otro lado garantiza carrera y un buen reconocimiento económico. Según reporte OC PR 261 del 29 de marzo de 1993 de un total de 5,785 empleados de la Comisión del Canal, el 16.2% son mujeres.

De acuerdo al reporte No.261 del 21 de septiembre de 1993, la Oficina de Igualdad de Oportunidades de la Comisión del Canal de Panamá señala en el grado AP 10 de un total de 123 aprendices, tan sólo 6 son mujeres, o sea el 4.1%: electricista, mecánica electricista, mecánica de instrumentos, operadora de grúa, pintora y una maquinista.

A solicitud de la Consultora autora de este documento, los directivos de la Escuela de Aprendices informan, mediante un reporte que, en aproximadamente 20 años se

han logrado graduar alrededor de 3,500 aprendices de los cuales el 1.48% han sido mujeres.

Estas 52 mujeres se han especializado en los siguientes campos: 16 electricistas, 11 mecánicas electricistas, 3 mecánicas de instrumentos, 1 pintora, 6 maquinistas, 4 mecánicas de teléfonos, 1 operadora de equipo de planta generadora, 4 capitanas de remolcadoras, 2 mecánicas automotriz, 1 mecánica de equipo industrial, 1 electricista de planta (electrician power plant) y 2 ingenieras de remolcador (engineer towboat).

Esta experiencia puede ser trasladada con algunas adecuaciones o otras organizaciones interesadas en capacitar en mano de obra especializada y muy sofistificada en algunos casos.

En igual forma a solicitud de la Consultora, se elaboraron estadísticas sobre el número de mujeres que acuden a realizar los exámenes para aprendices y número de los que aprueban dichos exámenes.

Se señala que últimamente se ha restringido la entrada a graduandos del INAFORP o un equivalente, o graduados de técnicos a nivel universitario y de escuelas de enseñanza superior. A ingenieros no se les

recluta porque al principio convienen ser aprendices, pero una vez graduados, aspiran a desenpeñarse como ingenieros y no es en ese campo donde existe la necesidad, ésta está en oficios calificados. Tampoco se están aceptando los de nivel secundario solamente, porque no están aprobando los exámenes.

En el caso de mujeres muy pocas acuden a presentar exámenes, en el año 1989 acudieron 25, en 1990 144 y el año pasado 33 aplicaron, pasando el examen final 14, 69 y 19, respectivamente. Se observa que no hay atracción a pesar de ser oficios bien remunerados.

La razón puede ser, en este caso, los requisitos exigidos, ya que como se ha señalado son pocas las mujeres que cursan estas carreras en el sistema formal de la educación o en el INAFORP.

Existen evidencias de que la mujer sí puede desempeñarse como aprendiz y trabajadora de oficios no tradicionales, y que lo ha hecho bien. Prueba de ello lo es que, aunque en bajos porcentajes, existen mujeres aprendices en la Escuela de Aprendices de la Comisión del Canal de Panamá, también existen mujeres trabajando en escuelas vocacionales y centros de formación profesional como instructoras en chapistería, electricidad, electrónica; se encuentran, por ejemplo tres mujeres electricistas

en el IRHE, cuatro técnicas de transmisión (reparadoras de equipo de comunicación, vía radio) en el INTEL, controladoras aéreas en Aeronáutica Civil, verificadoras de carga en la Autoridad Portuaria, una capataz de construcción y mantenimiento y una mecáncia automotriz en el Ministerio de Obras Públicas. En algunas empresas de Colón y Panamá trabajan mujeres como soldadoras, chapisteras, torneras y técnicas en refrigeración. En Motores Internacionales trabaja una chapistera; en Mouynes, S.A. dos técnicas en refrigeración; en Industria Funeraria trabaja una mujer que realiza desde el diseño hasta la construcción de piezas: maneja el torno, la fresadora, etc; en Tecnoauto hay una aprendiz como chapistera, que está cursando su último año de escuela. En la Compañía Panameña de Aviación trabajó una mecánica de aviones y actualmente hay una copiloto mujer trabajando para dicha compañía.

En DECOLOSAL trabajan desde hace diez años dos mujeres en los talleres de ebanistería, una en clasificación y cocimiento de maderas y la otra en el área de acabados y terminado de muebles (barniz, laqueo, pintura, etc.).

En una granja de ordeño trabajan dos mujeres, sus propios supervisores señalan: "lo hacen muy bien, el ganado fino de leche es manso y facilita que las mujeres puedan hacer el trabajo. La mujer en este oficio es más responsable y cuidadosa, el hombre falta por parranda, la mujer no".

De ciento cincuenta policías de turismo, dieciseis son mujeres. Hay seis mujeres bomberas que trabajan en igualdad de condiciones que los bomberos hombres cuando ocurren siniestros en la ciudad de Panamá.

En resumen se ha detectado, a través de la investigación, a alrededor de 107 mujeres trabajando en oficios no tradicionales en el sector formal de la economía, de las cuales 17 trabajan en las empresas investigadas, 38 en el Gobierno Central y Entidades Descentralizadas, y 52 registradas como aprendices en la Comisión del Canal de Panamá.

Estamos seguras de que, si se sigue rastreando, pueden encontrarse algunas más con experiencias exitosas. En muchos de estos casos se ha conversado, tanto con sus jefes como con la propia trabajadora (en los anexos aparecen testimonios).

5.2 Actitud de la Mujer en Relación con el Trabajo No Tradicional

A pesar de que se distribuyeron 360 boletas, solamente se criticaron 304, en vista de que algunas no fueron llenadas y otras, las edades de las mujeres no calificaban en la investigación.

Del total de 304 entrevistadas, 261 manifestaron tener interés en aprender y trabajar en uno o varios de los oficios no tradicionales. El 14.1% respondieron que no les interesaba, aunque algunas de ellas sí opinaron sobre el tema.

El 44.4% reside en el distrito de Panamá, el 48.7% en el distrito de San Miguelito y el 6.9% en áreas aledañas a estos distritos.

Por la ubicación de residencia se observa que son hogares de población clase humilde.

Tal como se señaló en la metodología el sondeo logró hacerse a un grupo representativo, orientando en algunos casos el mismo hacia lugares donde era posible encontrar disposición de la mujer a trabajar en oficios no tradicionales (escuelas vocacionales). Sin embargo se diversificó el universo al ampliarse la representación a otros centros de estudios. Con estas características del universo se deduce que hay una alta probabilidad que los resultados sean válidos para un universo mucho más amplio.

Se seleccionaron 13 planteles educativos, todos mixtos, de los cuales 8 imparten enseñanza vocacional, aunque los vocacionales cuentan con un porcentaje reducido de mujeres.

Por ejemplo en el Artes y Oficios de una población estimada en 3,465 estudiantes, tan sólo 200 son mujeres, 5.0%; en la escuela Fé y Alegría no hay mujeres matriculadas en oficios no tradicionales. El número de encuestadas en escuelas vocacionales de oficios no tradicionales alcanzó un total de 154, representando el 50.6% de la encuesta, además, se encuestaron estudiantes en el INAFORP y en otros centros aislados.

Al investigar sobre las aspiraciones profesionales de la mujer, 220 mujeres, 72.4% aspiran a profesional universitaria, ello es así, porque la sociedad valora en grado sumo al profesional de nivel universitario y subestima al que desempeña oficios a nivel de trabajador y obrero calificado, 22.4% aspiran lograr trabajar en un oficio calificado.

La mayoría de los padres, natural o de crianza, de las entrevistadas trabajan en oficios no calificados, sólo el 23.7% trabajan en oficios no tradicionales para la mujer (albañiles, carpinteros, chapisteros, plomeros, panaderos, etc.). El 59.5% de las madres son amas de casa, se observó que ninguna trabaja en oficios no tradicionales para la mujer.

25 hijas de padres que trabajan en oficios no tradicionales se inclinan en aprender y trabajar en esos oficios, 7 quieren ser electricistas, 6 mecánicas, dos chapisteras, 1 ebanista, 8 en construcción y 1 como chef de cocina.

La aspiración de las mujeres con relación a los oficios que desempeñan, tanto su padre como su madre, no guarda una estrecha relación con la vocación de las hijas, esto puede ser reflejo de un cambio de valores: "ya no tengo por qué seguir lo que es mi papá o mi mamá", o puede deberse a la existencia de mejores oportunidades, ya que la mayoría de los padres aparecen ejerciendo oficios considerados de poca o ninguna calificación.

Un número significativo de encuestadas sólo llenaron algunos renglones de la pregunta relacionada con las opiniones de padres o familiares con respecto a la posible selección de la encuestada de un oficio no tradicional. Ello puede deberse a la poca comunicación de los miembros de la familia con respecto a las expectativas profesionales de sus hijas, lo que las hace desconocer lo que los mismos opinan al respecto, o puede ser que nunca se ha comentado en el seno familiar la posibilidad de seleccionar un oficio no tradicional.

A las entrevistadas, cuando se les preguntó la aceptación de sus padres para trabajar y aprender oficiones no tradicionales, las que indicaron negativamente adjueron las siguientes razones: trabajos difíciles y pesados, peligrosos y arriesgados, trabajos para hombres, no son profesiones para mujeres. Las que respondieron afirmativamente indicaron que si a ellas les gusta sus padres no objetan, sólo 29 indicaron que lo consideran oficios productivos en donde se pueden lograr buenos ingresos.

La mayoría manifestó que sabe hacer los oficios de la casa (cocinar, limpiar, planchar, cuidar niños), manualidades, coser y tejer. Se observa la prevalencia de oficios tradicionales.

A las encuestadas se les dió la oportunidad de que señalaran más de uno de los oficios en que tienen interés en aprender y trabajar, el resultado fue el siguiente: el oficio de electricista fue el más señalado con 16.1%, siguiéndoles en su orden electrónica 13.8%, mecánica 12.7%, jefa de cocina 10.7%, policía de turismo 10.1%, ebanista 6.8%, electromecánica 5.4%, tapicera 5.3%, soldadora 4.3%, mecánica industrial 3.8%, refrigeración 3.4%, panadera 3.1%, chapistera 3.0% y plomera 1.5%.

Las razones que indican tienen que ver, sobre todo, con el gusto hacia el oficio 40.6%; es útil e interesante saber de todo para no tener que recurrir a otras personas para reparar o hacer algun trabajo de esta naturaleza en sus hogares 31.3%; es importante económicamente 12.5%; se relaciona con lo que estudian 8.2%. No aparecen aquellas razones, o se señalan muy poco, que tienen que ver con el conocimiento de la existencia de una demanda en el mercado, en tal o cual oficio. Esto no es más que un síntoma de la inexistencia de mecanismos de orientación que ofrezcan al estudiante una gama de posibilidades y le desarrollen su capacidad de buenas decisiones en torno a carreras y oficios.

A pesar de que existen instituciones del Sector Público a quienes se les ha asignado la responsabilidad de planificación de los recursos humanos, de orientar y de determinar las necesidades de capacitación y de mano de obra calificada, es poco lo que se hace al respecto.

Por otro lado, debido al alto desempleo existente y debido a esta carencia de orientación vocacional, la gran mayoría de las personas optan por aceptar cualquier trabajo, aunque este no esté de acuerdo con sus intereses y expectativas. Lo importante es tener un trabajo. Además, es bueno considerar que la población que se dedica a estos oficios,

que en su mayoría son hombres y en especial los que trabajan por cuenta propia, por lo general se les cataloga con un sentido de responsabilidad muy bajo, no cumplen con los compromisos adquiridos con los clientes, por distraer, por lo general, su tiempo y adelantos de dinero solicitados en vicios y mujeres. Es por ello que la mujer, si resulta buena en su profesión, puede ayudar a solventar los problemas que la sociedad tiene al respecto, siendo más responsable de sus obligaciones.

El 85% de las entrevistadas consideran que son capaces de ejercer cualquier oficio en las mismas condiciones que el hombre, las que consideraron que no son capaces lo atribuyen en principio a que el hombre es más fuerte.

El 37.2% de las mujeres consideran que tienen igual oportunidad para trabajar que el hombre, 42.8% opinaron que tienen menos oportunidades, el 14.5% estima que tienen más oportunidades y 5.5% no respondió. Consideran que si se preparan bien, no deben temer a competir con el hombre, pero consideran que en Panamá tanto el empleado como el empresario mantiene la idea del machismo y la preferencia hacia el género masculino, aunque opinaron que para ciertos trabajos la mujer es preferida (oficios domésticos y trabajo con público).

En cuanto a la opinión de la mujer sobre el grado de igualdad o desigualdad que se percibe entre los géneros en el proceso de educación, el 70.1% reconoce que ambos tienen iguales oportunidades de educarse. Esta respuesta es consistente con las estadísticas que demuestran un mayor número de mujeres en el sistema educativo con un mayor número de años aprobados. Las que opinaron negativamente consideran que la maternidad de la adolescente y la necesidad de apoyar a los padres cuidando los hijos cuando los cónyuges trabajan limita la oportunidad de la mujer para continuar estudios secundarios o vocacionales según sea el caso.

Cuando se les preguntó la actividad no deportiva que habían realizado durante los últimos quince días, un gran número indicó que ver la televisión, bailar, pasear, estudiar y muy pocas afirmaron tener la práctica de la lectura.

Un 60.2% indica que practica algún deporte. El deporte más señalado fue el boliball con 42.6%.

Opiniones de Instructores y Aprendices del Sistema de Formación Dual

Con el propósito de conocer de primera mano opiniones tanto de Instructores como de Aorendices del Proyecto del Sistema

de Formación Dual que opera en el INAFORP, se les distribuyó un formulario cuyo resultado fue el siguiente:

Instructores:

Diez personas que se desempeñan como Instructores en el campo de metal mecánica, mantenimiento industrial, electricidad, electromecánica, soldadura especializada, máquinas herramientas, manejo de máquina industrial de corte y confección y belleza, opinaron:

Ocho instructores tienen experiencia con grupos mixtos.

En cuanto a la experiencia lograda con respecto a la participación de mujeres en el aprendizaje de oficios no tradicionales, la catalogan como buena y positiva, teniendo en cuenta el grado de interés de la mujer para aprender, son eficientes en los aspectos cognoscitivos y sorprenden también en el psicomotor.

Acotaron que en un 75% a 80% la experiencia en el aprendizaje fue satisfactoria, muestran mucho interés, la mujer en la parte técnica es más detallista que el hombre. Opinaron que la mujer entre ellas mismas es muy competitiva, ayuda a mejorar los índices de productividad.

En cuanto a las limitaciones encontradas opinaron que debe darse una mejor orientación al significado de lo que es una carrera no tradicional, que se conozca que su desempeño no significa rudeza, fuerza bruta. El equipamiento moderno en talleres, el trabajo integral, el desarrollo de tecnologías hace menos necesaria la fuerza física. No es sólo acción de fuerza, hay campo técnico (fuerza bruta y pensamiento).

Se deben ir mejorando los patrones culturales, empezando con eliminar el concepto de oficio no tradicional para la mujer, se debe considerar como un oficio corriente que la mujer puede incursionar, no se debe etiquetar el oficio.

La cultura limita el radio de acción, es por lo que es muy importante concientizar a la sociedad, a los instructores, al empresario, al compañero hombre y a la mujer misma para que pueda plenamente trabajar en estos oficios.

Opinan que la mujer debe ser mejor orientada en cuanto a la planificación familiar, y a la importancia de no parar una producción en una fábrica, taller, etc.

EL INAFORP, por la importancia de estos Programas necesita desarrollar mecanismos de evaluación y seguimiento de las

mujeres que han pasado por sus aulas para ir haciendo los ajustes que se necesiten y lograr la ocupación plena de sus egresadas.

Aprendices:

Se lograron opiniones de 27 aprendices, 4 en mecánica automotriz, 9 en máquina herramienta, 7 soldadores, 6 en mecánica de reparación y mantenimiento y uno que no especificó su especialidad.

A primera vista pareciese que no tienen objeción alguna para compartir estas experiencias con mujeres cuyas edades son semejantes a las de ellos.

Pero en la medida que se analizaron las respuestas se determinó que hay un marcado concepto de que el hombre es el de la fuerza y el dispuesto a realizar trabajos duros, opinan que la mujer es delicada, que no debe experimentar altas temperaturas, cambios de voltaje, lugares llenos de grasa, que necesita que la ayuden, que más bien puede ser una distracción en estos lugares, que el ambiente es grosero e incomoda a la mujer.

Consideran que algunos obstáculos pueden ser superados, especialmente en talleres muy completos, muy tecnificados,

también opinaron que si hay una buena división del trabajo la mujer puede compartir algunas acciones del mismo, que ya existe este tipo de experiencias, como es el caso de los talleres de la Compañía Panameña de Aviación en donde en una oportunidad hubo una mujer a la que se le asignaban trabajos menos fuertes.

En el momento de la discusión más a fondo sobre la temática, tan sólo tres aprendices se mostraron positivos hacia la medida de incluir mujeres en los programas. Estos pocos consideran que con cambios en las costumbres del pueblo puede mejorarse esta situación; que no debe convertirse en un obstáculo lo de la fuerza, ya que no siempre lo es.

5.4 Actitud de Empresarios

COSPAE facilitó la lista de treinta y dos Empresas que han tenido experiencia con aprendices varones, además, se adicionaron quince empresas con actividades similares a las existentes o aquellas de actividades incluídas en el listado de oficios no tradicionales.

Del total de cuarenta y siete empresas visitadas, se logró respuesta, en una u otra forma, de treinta y cinco empresas. En cuanto a las opiniones de los Empresarios hay algunos indicadores que nos inducen a afirmar que la mayoría de los

empresarios entrevistados no están convencidos de que la mujer pueda desempeñarse en oficios no tradicionales. Un hecho importante de esto lo es las contradicciones que se dieron. En el contacto inicial mostraron cierto interés, sin embargo dieron muchas vueltas para decidirse a llenar el cuestionario diseñado especialmente para tal fin. Anotaron argumentos como limitación para el trabajo de mujeres en los oficios propuestos: el hecho de que sólo tenían hombres y que la relación hombre-mujer pudiera no ser buena dentro del ambiente de trabajo, el embarazo como una limitante lo señalan con marcado énfasis. **Por otro lado, indican preferencia por las mujeres en trabajos tradicionales, incluyendo aquellos empresarios que ocupan mujeres en oficios no tradicionales y que señalan estar satisfechos con su productividad.** Todo esto nos confirma, tal como lo manifiestan varios de los y las entrevistadas que la causa es "cultural". Algunos lo denominan "mental", otros dicen "son los patrones culturales", etc. etc.

En un primer momento algunos se mostraron muy receptivos a la idea de que la mujer incursione en oficios no tradicionales, tan pronto profundizaron en la conversación o en el cuestionario, aducían una serie de peros. Se reitera que la más mencionada fue la causal del embarazo.

Es significativo el hecho de que los Empresarios señalan que hay dificultad de obtener personal calificado, aún en oficios tradicionales. Ello nos lleva a concluir que esto es el resultado de las deficiencias en el sistema educativo panameño y en la carencia de centros de formación profesional que respondan a las exigencias de las empresas. El INAFORP está haciendo esfuerzos importantes para recuperar su imagen, pero por los antecedentes ya conocidos es posible que aún subsista la desconfianza por parte de algunas Empresas sobre la calidad del aprendizaje impartido.

En cuanto a la pregunta sobre el número total de empleados y el sexo de los mismos, en la mayoría de los casos la información no se dió. Se estima que este tipo de datos no lo tienen disponible de inmediato.

El formulario preguntaba el número de mujeres que las empresas tienen trabajando en oficios no tradicionales. Se logró ubicar a diecisiete mujeres trabajando en las siguientes áreas:

TOTAL..... 17

Chapisteras..... 1

Mecánica Industrial..... 3

Ebanistas..... 2

Refrigeración..... 3

Panadera..... 2

Jefa de Cocina..... 2

Técnica en Electrónica.. 1

Copiloto..... 1

Ordeño mecánico..... 2

Se reitera que, a través de la investigación, se han detectado 107 mujeres trabajando en oficios no tradicionales en el sector formal de la economía, de las cuales 17 trabajan en las empresas investigadas, 38 en el Gobierno Central y Entidades Descentralizadas, y 52 registradas como aprendices en la Comisión del Canal de Panamá.

Se aprovechó la oportunidad para conocer en qué oficios los empresarios tienen mayor dificultad para reclutar personal capacitado. En esta pregunta no se les pidió que indicaran la preferencia en el sexo, la investigación señaló lo siguiente, en orden de importancia: mecánica industrial, mecánica de motores diesel y de gasolina, electromecánica, soldadura y chapistería,

electricidad, refrigeración, plomería, electrónica, ebanistería, cocina, respostería, panadería, conductor de equipo pesado, hidráulica, control de calidad final, mandos medios administrativos/supervisión de saloneros, de depósitos y de talleres, ebanistas. pintores de muebles recepcionistas y conductores. Por las acotaciones a la pregunta se concluye que prefieren hombres en los oficios donde indican tener dificultades para el reclutamiento de personal.

En lo que respecta a la preferencia en el reclutamiento de personal para los oficios no tradicionales algunos respondieron que estaban dispuestos a trabajar con mujeres en los siguientes oficios: mecánica de autos, electricistas, soldadura, eléctronica, mecánica industrial, chapistería, refrigeración, panadería y ebanistería. Las empresas que respondieron a esta pregunta se inclinan porque la mujer este casada, con edad preferible entre 20 y 30 años y que hayan terminado la escuela técnica. Sin embargo, a lo largo de la investigación se notó que este señalamiento de preferencia sólo se concretó y fue consistente en pocos casos. Se dieron muchas respuestas de sí..., pero.....

Se les preguntó si estarían dispuestos a recibir en su empresa a aprendices mujeres, 20 respondieron que sí y 6 dijeron que no, las que respondieron negativamente adujeron que son más difíciles que controlar que al hombre, que el trabajo no es para damas, que no tienen campo de aprendizaje para mujeres, que se les

relaja la disciplina y que no están estructuradas para recibir personal femenino. Este dato de veinte parecía optimista, pero cuando se les preguntó en qué oficios prefieren a las mujeres, doce respondieron que en trabajos de oficina; siguiendo en preferencia cinco en electrónica; cuatro en electricidad, tres en tapicería, cocina, mecánica de auto, panadería y respostería, respectivamente; dos prefieren en electromecánica y una en chapistería, empacadoras, plomeras y saloneras respectivamente, mientras que una empresa manifestó que aceptaría solo ingenieras en las diferentes especialidades.

En cuanto a las limitaciones que consideran existen para que una empresa acepte aprendices mujeres, estas respondieron:

el sexo

falta de respeto por parte de los compañeros hombres.

embarazo, maternidad

mentalidad generalizada

falta de adecuadas áreas de trabajo (sanitarios, vestidores)

mental y cultural

capacidad física, factores de riesgo

falta de respeto por parte de los compañeros hombres.

estado civil

turnos de trabajo, horarios

educación, discriminación

legislación laboral existente

machismo

En cuanto a la presentación de las características de la mujer que le facilitan su desempeño como trabajadora en los oficios no tradicionales, consideraron las siguientes:

Detallistas, creativas, innovadoras

Mejor disciplina que el hombre, cumplimiento, puntualidad, mejor actitud hacia el trabajo.

Mayor capacidad para resolver problemas

Mayor deseo de superación

Las respuestas en cuanto a quién crea las situaciones difíciles para la administración de personal, la mayoría respondió que ambos por igual.

Por considerarse valiosas las opiniones a Empresarios recogidas durante la investigación, a continuación se enuncian a grandes rasgos algunas consideraciones al respecto:

a) Las mujeres tienen más producción y menos accidentes.

b) Cuando no existe equipo moderno, el trabajo se hace más ordinario, el levantar o mover equipo pesado limita a la mujer (llantas muy grandes y pesadas, etc.)

c) La mujer puede dar muy buenos resultados en el alineamiento de autos.

d) **Una limitante poderosa es el embarazo y el fuero maternal, el hombre tiene otro tipo de problemas.**

e) Los horarios son limitante en este tipo de trabajo, sorpresivamente se le avisa que tiene que continuar otras extras de trabajo, resultándole muy pesado y agotador el turno.

f) La mujer se atribuye más trabajos en su casa, aunque el hombre la ayude.

g) La mayoría de los entrevistados considera que la mujer es más detallista, cumplida y más perfeccionista que el hombre.

h) La estrategia que algunos recomiendan es no hacer sentir culpables a las empresas de que este tipo de proyectos no pueda surgir plenamente. Hay que convencerlas para que se sumen.

i) Las mujeres muchas veces muestran conductas ambivalentes, se sienten fuertes, pero quieren a su vez que las protejan.

j) Otros entrevistados manifiestan que hay actitud positiva con respecto a la empresa, mientras más grande es la empresa, habrá mayor apertura para estas innovaciones. Esto no pareció ser cierto si se analizan las respuestas del formulario y de las entrevistas a empresarios.

k) Hay que profesionalizarse más y ser más positivo hacia los cambios que exige la sociedad. Debe trabajarse en acciones que permitan integrar al hombre y a la mujer, en cursos y orientaciones, si no se aceptan a este nivel, les va a ser más difícil aceptarse como compañeros de trabajo.

l) La mujer no debe asumir que no es aceptada, debe asegurarse, acercándose. Esta manifestación se contradice al momento de que el propio empresario indica en los cuestionarios no tener preferencia por mujeres en oficios no tradicionales.

m) Las empresas tienden a pagar menos por tratarse de mujeres y la mujer acepta este hecho.

ñ) Un empresario señaló, tanto para hombres como para mujeres lo siguiente: el desarrollo tecnológico está limitado en Panamá. No hay profesionalismo, capacitación. Las mujeres son más responsables. Hay muy buena experiencia de la mujer como mecánica. Los ingenieros todos quieren ser jefes, quieren mandar, pero no conocen ni saben sobre el tema que mandan, no saben lo que hacen, no quieren ensuciarse.

o) La dificultad de la mujer cuando se embaraza y tiene que realizar ciertos oficios que por su naturaleza son peligrosos en su estado (rayos ultravioletas e infrarrojos, y posiciones incómodas, etc.).

p) Si la preparación académica y práctica de la operaria de oficios no tradicionales es adecuada, es ideal ocuparla en otras posiciones, por ejemplo en presupuesto, pero para ello requieren otras habilidades y conocimientos complementarios que, por lo general, las escuelas vocacionales no les proporcionan (esto es indicativo e que el empresario prefiere colocar a la mujer en puestos administrativos).

q) Miembros de gremios de Trabajadores Metalúrgicos manifestaron estar en completo acuerdo en que la mujer trabaje en estos oficios, la apoyan la consideran igual que el hombre, con un poquito menos de fuerza, consideran que se está eliminando el machismo.

r) Un empresario manifestó que en su empresa por norma cuando hay una vacante se anuncia para que el personal pueda aplicar si así lo desea, a la fecha nunca ha mostrado interés una mujer para ocupar posiciones vacantes de oficios no tradicionales. Ninguna ha querido incursionar en estos oficios, considera que es

por la costumbre de la mujer de no desempeñar estos trabajos y no se le ocurre aplicar.

Considera a su vez que no estima conveniente que una mujer trabaje en su empresa soldando, por la capacidad de esfuerzo que debe hacer. No se tiene reparo en reclutar mujeres, depende de la capacidad física, al igual que hay hombres que no pueden ejercer el trabajo porque no reúnen las condiciones físicas exigidas para el puesto. La mujer puede trabajar muy bien donde se necesite más habilidad manual y mental que fuerza.

Considera que en estos ambientes la mujer es menos conflictiva que los hombres, así como el ausentismo de la mujer esta más justificado que el del hombre.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La estructura educativa de la población económicamente activa femenina muestra una composición relativamente mejor que la masculina.

Las mujeres ocupadas están especialmente sobrerrepresentadas en dos ramas de actividad: el comercio y los servicios.

Existen mujeres trabajando en oficios no tradicionales en el sector formal de la economía, distribuidas en sector privado y público.

De acuerdo a los datos de la investigación, el Sector Gobierno presenta apertura hacia la mujer en oficios no tradicionales.

Aunque se señalan distintas opiniones con respecto a la participación de la mujer en oficios no tradicionales, fundamentadas en diversas razones, éstas nos conducen a concluir que la incursión de la mujer en oficios no tradicionales seguirá dándose en forma lenta, el motivo principal pudiera responder a un factor cultural, estereotipos en cuanto al rol y condiciones de la mujer. Existen algunos indicios de que están ocurriendo ciertas transformaciones en este sentido.

Aunque se muestra cuantitativamente cierta preferencia de la mujer hacia oficios no tradicionales, y la receptividad de las empresas para atraer mujeres hacia estos oficios, esto no es cosnsistente con observaciones de tipo cualitativas, así como con las evidencias que nos proporcionan los datos estadísticos. Esto pudiera influir en alguna medida, para que la mujer no se decida a aprender un oficio no tradicional por el hecho de que ella es parte de la sociedad y de sus estereotipos e intuye que la empresa no la acepta y opta por escoger una carrera que le ofrezca mejor reconocimiento social y más garantías de empleo.

Se da el caso de que la convocatoria para aprendices de la Comisión del Canal recibe pocas solicitudes de mujeres, a pesar de la estabilidad del puesto y el atractivo salario. Esto pareciera responder a los patrones existentes y comentados en este estudio y al hecho de que la Comisión está restringiendo la entrada sólo para egresados del INAFORP o de cursos superiores, y como se analizó anteriormente en estos centros es casi nula la participación de la mujer.

Los oficios no tradicionales para la mujer marcan baja representatividad en el mercado laboral en relación a la PEA, tanto de hombres como de mujeres, lo que reitera la poca vocacion del modelo económico panameño hacia áreas industriales.

La razón más reiterada para la entrada de la mujer a ejercer oficios no tradicionales, es la que dice que la mujer al embarazarse se limita a realizar estos oficios. Pese a que el empresario no paga la licencia por gravidez, ya que está cubierta por la Caja de Seguro Social, se aduce que la mujer tiene que alejarse del trabajo por un determinado tiempo y, además, que consideran peligroso exponer a ésta en ese estado a trabajos donde requiera fuerza, posturas incómodas o reciba rayos, calor, etc.

El Presupuesto del Sector Público señala la casi ausencia de apoyos a la formación de oficios en las escuelas vocacionales y dentro de formación profesional. Por otro lado, se carece de un adecuado sistema de seguimiento y evaluación para conocer la suerte que corre este personal formado.

En momentos donde hay un gran problema social con un alto índice de desempleo pudiera ocurrir que de haber mayores oportunidades reales de empleo para la mujer en áreas no tradicionales ésta se decidiría más por aprender y trabajar estos oficios.

A una sociedad empresarial regida por muchos años con un enfoque androcentrista, centrada en lo masculino, no se le puede pedir que de la noche a la mañana se desprenda de todos los prejuicios que gravitan sobre el papel de la mujer y su incursión en todos los ámbitos del saber y del desarrollo socioeconómico.

A lo largo de los distintos componentes del estudio se repiten fenómenos que ponen en evidencia una determinada lógica y consistencia entre:

a) los patrones culturales de nuestra sociedad

b) el modelo económico que ha prevalecido en nuestro país y

c) los resultados de la investigación: actitudes de estudiantes y empresarios en particular y la sociedad en general con relación al aprendizaje y trabajo de la mujer en oficios no tradicionales.

Por otro lado, la propia mujer deberá afirmarse más en la confianza en sí misma, desarrollar su autoestima y tomar decisiones sobre la necesidad de vivir nuevos valores.

No basta con cuestionar los esquemas y estereotipos existentes, hay que reemplazarlos por formas que respondan mejor a un mundo donde hombres y mujeres tienen iguales derechos, deberes y responsabilidades.

En este contexto donde cobra plena vigencia la propuesta de que mujeres se integren a la economía del país, mediante el ejercicio de oficios no tradicionales.

El objetivo es válido y realista, así como factible de lograr. Sin embargo habrá que desarrollar una estrategia que en forma gradual obtenga resultados confiables. En la misma deberán tomar parte diferentes actores: mujeres, empresas, Organizaciones no Gubernamentales, Instituciones Gubernamentales, Organismos Internacionales, etc.

Existen evidencias de que la mujer sí puede desempeñarse como aprendiz y trabajadora en oficios no tradicionales, y que lo ha hecho bien.

Se recomienda, entre otros, las siguientes acciones:

Promover el mejoramiento de los datos estadísticos para lograr que los mismos desagreguen la información por sexo en aquellos oficios no tradicionales y por oficios u ocupación que permitan determinar con mayor exactitud la participación de la mujer.

Orientar a jóvenes de ambos sexos en lo que significa cada uno de los oficios no tradicionales y las peculiaridades de los mismos, así como las oportunidades en el mercado de trabajo.

Eliminar ciertos mitos como el que solo se necesita "fuerza bruta", que son menos valorados socialmente y que es poco lo que hay que "pensar" para ejercerlos.

Habrá que desencadenar una campaña agresiva para atraer a la mujer a oficios no tradicionales. Esto, tal como lo señala la Estrategia de Nairobi no debe considerarse en ningún momento como medida discriminatoria de la participación del hombre.

Esto es factible dado que la investigación indica que sí hay mujeres con conocimiento y experiencia en las áreas que por tradición han sido exclusivas del hombre. Habrá que realizar fuertes campañas de divulgación del Programa de Formación Dual para que, no sólo se conozca, sino que a su vez despierte el interés y deseo de participar de las jóvenes de los segundos ciclos de escuelas secundarias.

Habrá que ampliar el número de mujeres a quienes se reclute para garantizar éxito no sólo en la selección. sino también en la permanencia en el aprendizaje y en el trabajo. Como todo programa piloto y como experiencia nueva deberá preveerse "frustaciones", por lo que debe evitarse el señalamiento de expectativas demasiado ambiciosas.

Lo importante es empezar y demostrar resultados positivos, cualitativos, no tanto cuantitativos y que los mismos se conviertan en "elemento de demostración" para que se produzca el "efecto de vitrina" deseado.

Habrá que innovar y ser sumamente creativos al incentivar a las empresas para que se sumen a esta experiencia que, sin duda alguna con el tiempo fructificará. Asímismo habrá que conformar una red de apoyo, por un lado a la mujer para que asuma el reto que se requiere en esta cruzada, por la otra, a la empresa garantizándole trabajadoras debidamente calificadas y productivas.

Para lograr esto, en los planes pilotos deberán incorporarse acciones que tiendan a que mujeres y hombres no sólo comprendan, sino que vivan relaciones intergenéricas enriquecedoras y facilitadoras del trabajo, en lugar de obstaculizadoras. Estamos hablando de que en esta misión deben involucrarse ONGs, Gobierno, empresa privada y en cierto modo toda la sociedad.

Debe preveerse que como todo plan piloto debe ser evaluado muy a menudo y deben incorporársele los correctivos necesarios. Los obstáculos, que sin duda se darán no deben, de ninguna manera, servir de excusa para dejar de lado el programa. Habrá que perseverar. No hay que olvidar que cuando las escuelas no mixtas recibieron a ambos sexos también se encontraron resistencias, pero a la larga se asimiló el cambio.

Existe en Panamá una experiencia que, aunque un poco distinta, se puede aprender algo de la lección: se trata de Industrias de Buena Voluntad, cuyo objetivo es insertar al discapacitado en el mercado laboral y que logren permanencia en el mismo.

Sobre el discapacitado pesa, aún, una marginalidad mayor que la discriminación de que es objeto la mujer. Sin embargo, a pesar de que cuando el Programa de inserción del discapacitado en el trabajo formal empezó tan sólo se contó con dos empresas, hay actualmente 17 empresas y alrededor de 97 aprendices, 43 colocados de manera permanente en las empresas y para quienes se cuenta con un buen montado sistema de seguimiento. Se esmeran en calificarlos muy bien para garantizar productividad y su formación se rige por los stándares de las empresas. Hoy en día la propia empresa los llama, porque ya han ganado confianza en ellos y aprovechan la ventaja comparativa de éstos: como se orgullecen de tener un trabajo su rotación es baja.

Se ha señalado que todas las encuestas y entrevistas le atribuyen ventajas a la mujer que trabaja: constantes, dedicadas, responsables, faltan menos que los hombres, tienen menos vicios, tienen sentido de misión (trabajan con vocación). Sin embargo, parece pesar como desventaja el hecho de que menstrúe, se embarace y sea madre.

Para rebatir este argumento, algunos de los entrevistados sugieren que las empresas se apoyen en programas de planificación familiar, que ya existen y que APLAFA (Asociación Panameña de Planificación Familiar) ofrece a las distintas empresas que así lo solicitan. También existen países donde se concede licencia a los padres para la atención de hijos recién nacidos.

En sintésis se propone:

a) Fijarse una meta realista. Quizás empezar con que un 8% de la población de aprendices sean mujeres, el segundo año un 15% y así sucesivamente hasta, de ser posible, equiparar la participación femenina y masculina.

b) Promover la participación de empresas, mediante premios o reconocimientos a aquellas empresas que emplen mujeres en oficios no tradicionales.

c) Comprometer a las ONGs a que desarrollen programas para mujeres que apoyen iniciativas que desincentiven aquellas medidas que "protegen a la mujer" y que en lugar de ayudarla la discriminan más. El discurso pronunciado por la Ministra de Trabajo y Bienestar Social, en el marco de la firma del Plan Nacional Mujer y Desarrollo, apuntaba en este sentido.

d) Que los programas de capacitación garanticen una alta calidad con el aprendizaje teórico-práctico; tengan altas dosis de temas que fortalezcan la adecuación al mundo del trabajo y las relaciones laborales y familiares con base en la igualdad de género.

e) Una medida temporal pudiera ser que en ternas conformadas por hombres y mujeres, donde todos estén bien calificados, deberá dársele preferencia a la mujer, sin que esto signifique discriminación para el hombre, ya que es necesario que el porcentaje de participación de mujeres con respecto al hombre sea más equitativo. Quizás un sistema parecido a la política de participación creciente de panameños en la Comisión del Canal que le otorga once puntos de ventaja a los panameños, sobre los de otras nacionalidades.

f) Contrario a lo que prefieren algunas empresas de emplear mujeres mayores, se recomienda que las edades para aprendices del Programa estén entre los 18 y 20 años de edad: menos posibilidades de embarazo en el período de aprendizaje (aunque en Panamá existe un alto porcentaje de madres adolescentes), menos compromisos familiares que involucren la necesidad de un ingreso significativo, nueva motivación y actitud más favorable hacia los retos. Ojalá pudiera ofrecerse a jóvenes de 16 años,

sin embargo habría que superar ciertos impedimentos al respecto señalados en el capítulo sobre aspectos legales.

f) Con el fin de mejorar la imagen de los centros o escuelas vocacionales se recomienda la existencia de programas, quizás con el apoyo de COSPAE, INAFORP Y LA MISION ALEMANA (GTZ) para la actualización de docentes y la incorporación de métodos y teconología adecuada a la enseñanza de los oficios no tradicionales para la mujer. Esto beneficiará tanto a hombres como a mujeres.

h) Diseñar una estrategia para que ONGs promuevan la participación de mujeres en oficios no tradicionales e incentiven con el convencimiento, no con el ataque para que las empresas se sumen a esta cruzada.

i) Realizar acciones tendientes a apoyar a la mujer durante su etapa de adaptación al medio laboral para que logre superar los obstáculos que al inicio puedan presentarse.

Esto no puede y no debe ser un esfuerzo aislado. Al ser varios los factores que predisponen la incursión de la mujer en oficios

no tradicionales, serán también múltiples los elementos que hay que tomar en cuenta para lograr cambios, entre estos, los más importantes serán:

1) Adecuaciones en el orden de valores y de estereotipos culturales.

2) Cambios legales que eliminen las medidas proteccionistas innecesarias que aumentan la discriminación hacia la mujer.

3) Transformaciones en las escuelas y centros de formación para elevar la calidad de la enseñanza e imagen de los oficios vocacionales

4) Introducción de tecnologías modernas para que la "fuerza" no se convierta en un impedimento.

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

1. Opiniones y Testimonios
2. Cuadros Estadísticos
3. Lista de Localización de los Entrevistados
4. Formularios: Mujeres
   Empresas
   Instructores y Aprendices
5. Circular Ministerio de Educación
6. Mapa Estratégico Visión 1988 (OSPAE)
7. Plan Nacional - Mujer y Desarrollo 1994-2000
8. Otros

OTRAS OPINIONES Y TESTIMONIOS

A. OPINIONES DE UN GRUPO MIXTO DE TRABAJADORES MANUALES, MECANICOS, ELECRICISTAS, SOLDADORES, ETC.

1. No toda mujer es apta para estos oficios, al igual que en los hombres encontramos que unas sí quieren y pueden, otras no.

2. Algunas mujeres se viven quejando, no pueden o no quieren levantar peso.

3. No sólo son las mujeres que nos quejamos, hay hombres que tampoco quieren levantar pesos.

4. Hay muchas mujeres que estamos dispuestas a hacer cualquier trabajo, lo hemos realizado.

5. La mujer, cuando es necesario, saca fuerzas de donde no las hay.

6. Si todos los hombres pueden hacer esto o aquello, la mujer también puede.

7. Hay mujeres haciendo trabajos de hombres, pero las mujeres ganan menos.

8. Todas no tienen la misma capacidad, como tampoco la tienen algunos hombres.

9. Hay muchos hombres haciendo trabajos que se consideraban de damas.

10. Hace poco estaba necesitando a un ayudante para hacer un trabajo de mecánica, cogí a mi hija de 15 años y me ayudó muy bien, aunque se ensució y a la mamá no le gustó mucho, ello lo hizo bien y yo también me sentí bien.

11. No a todas les va a gustar estos oficios hay mujeres que hicieron sus propias casas.

12. De 50 mujeres se puede encontrar a tres dispuestas a aprender y a trabajar en esos oficios.

13. Las cosas estan variando. Las mismas escuelas están aceptando mujeres, algunas salen bien capacitadas.

14. Si verdaderamente les gusta el oficio no les va a importar ensuciarse.

15. Hay críticas destructivas. Ciertos hombres a veces no creen.

16. Yo pinto sola.

17. Si tenemos a dos profesionales, de igual valía, de igual capacidad la empresa tiende a pagar más al hombre. La empresa escoge al hombre, porque aún no confía en que la mujer lo puede hacer bien, trata de protegerla.

B. TESTIMONIOS DE MUJERES:

1. **ROSA ALVARADO** (Egresada de la Escuela de Artes y Oficios Melchor Lasso de la Vega, en 1989 con el título de bachiller en construcción - tiene 21 años).

Trabaja actualmente en los supermercados Gago como cajera.

Considera que en la escuela se da mucha teoría, la práctica es muy pobre. Estuvo en un plan piloto en INAFORP, durante un año, cubrió nueve módulos.

Dice que es baja de estatura y algunos piensan que no puede realizar el trabajo. Cuando en INAFORP teníamos que practicar nos asignaron a dos mujeres y a tres hombres a un hotel en oficios de mantenimiento. El jefe de personal mandó a su asistente a decir que no quería mujeres, que le mandaran dos hombres más, tuvimos que hacer mi compañera y yo la práctica en el propio INAFORP.

Hay compañeras mías de graduacion que están siguiendo otra carrera, no trabajan.

Tuve buenas experiencias cuando estudié. Los hombres nos trataban con sentido de igualdad. Los profesores nos decian que éramos más puntuales y creativas que los hombres.

En INAFORP aprendí soldadura y a pintar con pistola, he pintado como tres carros.

2. **ROSA YEN** - Trabajadora en gasolinera: tiene 26 años y ha cursado VI año de escuela secundaria.

Tiene tres años de trabajar en una gasolinera, sus compañeros la ven bien, no considera el trabajo pesado.

Recibe el apoyo de su mamá.

Eran ocho muchachas más y todas renunciaron por distintos motivos.

3. **NORA ZURITA** - Policía de Turismo

Me va bien, me gusta mi trabajo. Fue difícil al principio, no me nombraron de una vez. Ahora tengo cinco años de estar trabajando, quisiera seguir la universidad. Es un entrenamiento duro, pero no maltrata a nadie, ni disminuye la condición humana. Tiene a uno que gustarle el trabajo, tener voluntad de servicio y ser apto para el trabajo. Creo que mi trabajo me ha ayudado a formarme un mejor carácter. No he

tenido problemas ni con mis jefes ni con mis compañeros, ni con el público. Me esmero en hacer mi trabajo bien. Creo que las mujeres tenemos más calma y más tacto que la mayoría de los hombres.

4. **YINA** - Motores Internacionales

Trabajo hace más de cinco años como chapistera. Vine a hacer mi práctica, porque estudié en INAFORP. Salí embarazada el año pasado, los últimos meses me reubicaron, pero después quedé haciendo de nuevo mi trabajo como chapistera. Me gusta, me llevo bien con los compañeros, ellos me ven que me arriesgo y nos ayudamos.

Actualmente tengo cinco años de trabajar y según la opinión de mis jefes desarrollo un buen trabajo, "cuando a uno le gusta su trabajo, no siente el peso ni lo arduo del trabajo, uno da todo de si".

5. **NELLYS CERRUD** - Tecno Auto

Es estudiante graduanda del Instituto Angel Rubio y practica desde hace siete meses. El profesor decidió mandarme a practicar, ya que en el Colegio hay poco equipo. Estoy contenta, soy la única mujer, cuando hay que hacer fuerza, me ayudo con equipo, me llevo bien con los compañeros.

Rita Santamaría

Mi profesión: Mecánica automotriz

por José Espinosa R.

Apretar tornillos y torquear cabezotes, me causaban al principio calambres; pero con la práctica esto desapareció ...

Nos platica Rita Santamaría, una simpática y humilde joven de 29 años de edad, oriunda de la provincia de Chiriquí, quien se desempeña como mecánica automotriz (diesel y gasolina) en el Ministerio de Obras Públicas (MOP).

Su jefe inmediato, el Ingeniero Leopoldo Agreda, coordinador técnico de equipos, revela que Rita llegó al MOP entusiasmada y con un deseo vehemente de trabajar. Fue evaluada por el Director de Equipos, ¡pasó la prueba y ahí está ...!

Añade el Ingeniero Agreda, que ella desde el primer momento, le cayó simpática a la gente, porque tiene el deseo de laborar y el único impedimento, ya no importante, era su sexo.

Rita empezó a trabajar con equipo pesado y en forma voluntaria por espacio de dos meses, por lo que los muchachos del taller hacían colecta para ayudarla, aquí con su pasaje y comida. Luego entonces al enterarse la Directora Administrativa, Licda. Sagel, de que era una joven capaz y que había pasado la prueba de mecánica, le dio la oportunidad con un nombramiento en el Ministerio.

Personal del Departamento de Relaciones con la comunidad [illegible] en el área de [illegible]

era estudiar enfermería, tuve algunos inconvenientes en cuanto a papeleos y opté por estudiar mecánica en el Instituto Nacional para la Formación Profesional (INAFORP) donde me abrieron las puertas. Pase la primera etapa en la reparación de motores en gasolina con buenas puntuaciones, y después la segunda etapa en diesel. Y contenta nos dice "Gracias a Dios me aceptaron en el MOP"

-¿Tuviste alguna dificultad en el aprendizaje de esta profesión?

—Al comienzo sí, porque se requería de bastante fuerza para apretar tornillos y torquear cabezotes y hacer esto me causaba contracciones musculares

Pero con la práctica esto desapareció ...

-¿Te has sentido en algún momento discriminada por tus compañeros de sexo masculino?

—Al contrario, todos quieren trabajar conmigo porque han visto el interés que tengo en aprender cada vez más

-¿Has sido objeto de crítica o burla por ejercer esta profesión eminentemente masculina en nuestro país?

—Sí ... recientemente fui a dejar una grúa en compañía de otros mecánicos, yo iba conduciendo, y entonces al pasar por una parada de autobuses en San Miguelito, un grupo de mujeres gritó: ¡Mira donde va la 'marimaha' esa ... Uno de mis compañeros les contestó enseguida: "ella no es ninguna ..., se está ganando la vida honradamente, mientras sabe Dios lo que ustedes hacen en esa parada ..." La verdad es que no tengo temor de que me digan algo, porque yo sé que soy mujer por dentro, aseguró orgullosa.

-¿Cuáles son tus metas en el futuro?

—Mi deseo es ser profesora de mecánica automotriz. Actualmente curso el quinto año en el Arte y Oficios, y creo que obtendré una beca por mis puntuaciones

> *Yo le diría a cualquier mujer que no tenga temor de hacer tal o cual cosa. No hay obstáculo para las mujeres que quieren hacer algo de corazón.*

-¿Qué mensaje tienes para la mujer panameña?

—Bueno ... yo le diría a cualquier mujer que no tenga temor de hacer tal o cual cosa. No hay obstáculo para las mujeres que quieren hacer algo de corazón.

La especialista en motores diesel y gasolina señala que, lo más difícil de su profesión, es "cuando uno se mete debajo de un carro a bajar una trasmisión; pero si le coges el golpe, ya lo demás es suave ..." termina diciendo.

Rita Santamaría realizó sus estudios primarios en Puerto Armuelles, en una escuela pertenecientes a las fincas bananeras llamada "Guayacán". En compañía de una hermana melliza, quien también estudió en el INAFORP y se graduó de electricista, vino a la capital en busca de superación.

Es madre y padre de sus dos niños y pese a los prejuicios y duras críticas que le han hecho sobre su profesión, se conserva fuerte y estoica.

Nuestra impresión, es que ella es, una mujer luchadora, de rostro simpático, expresiva, y sobretodo, orgullosamente panameña

Rita Santamaría -esa simpática y humilde joven de 29 años de edad, oriunda de la provincia de Chiriquí- se desempeña como mecánica automotriz (diesel y gasolina) en el Ministerio de Obras Públicas (MOP).

POBLACION DE LA REPUBLICA POR SEXO, SEGUN GRUPOS DE EDAD: CENSOS 1980 – 90 (a)

GRUPOS DE EDAD (años)	POBLACION TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1980.....	**1,805,287**	**911,269**	**894,018**
0 – 4	234,198	119,023	115,175
5 – 9	244,452	124,056	120,396
10 – 17	230,426	117,504	112,922
18 – 19	201,555	100,339	101,216
20 – 24	163,043	80,191	82,852
25 – 29	139,250	67,135	72,115
30 – 34	122,188	62,517	59,671
35 – 39	97,650	48,986	48,664
40 – 44	80,327	41,266	39,061
45 – 49	66,306	34,224	32,082
50 – 54	57,587	29,581	28,006
55 – 59	47,682	24,807	22,875
60 – 64	41,635	21,946	19,689
65 – 69	31,309	16,445	14,864
70 – 74	20,176	10,348	9,828
75 – 79	13,439	6,579	6,860
80 – 84	7,540	3,518	4,022
85 y más	6,524	2,804	3,720
Edad mediana	**19.8**	**19.7**	**19.9**
1990.....	**2,329,329**	**1,178,790**	**1,150,539**
0 – 4	276,869	141,451	135,418
5 – 9	276,932	141,203	135,729
10 – 14	257,754	131,807	125,947
15 – 19	248,852	125,121	123,731
20 – 24	229,183	114,612	114,571
25 – 29	201,107	100,395	100,712
30 – 34	166,281	83,359	82,922
35 – 39	139,869	70,247	69,622
40 – 44	117,258	59,414	57,844
45 – 49	97,338	49,916	47,422
50 – 54	78,869	40,306	38,563
55 – 59	62,534	32,200	30,334
60 – 64	54,054	27,877	26,177
65 – 69	41,962	21,340	20,622
70 – 74	33,109	16,850	16,259
75 – 79	23,422	11,777	11,645
80 – 84	13,040	6,232	6,808
85 y más	10,878	4,678	6,200
No declarada	18	5	13
Edad mediana	**22**	**22**	**22**

(a) Excluye la población civil y militar que reside en las áreas bajo control militar de los Estados Unidos de América, en las provincias de Panamá y Colón.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DE 15 AÑOS Y MAS DE EDAD EN LA REPUBLICA DE PANAMA, SEGUN GRANDES SECTORES Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA: ENCUESTA DE HOGARES, AGOSTO DE 1991

Sector y rama de actividad económica	Total (1)			Porcentaje (1)		
	Total	Ocupada	Desocupada	Total	Ocupada	Desocupada
Total.....	**804,863**	**720,100**	**84,763**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
Sector primario	196,252	191,830	4,422	24.4	26.6	5.2
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	187,677	183,976	3,701	23.3	25.5	4.4
Pesca	8,575	7,854	721	1.1	1.1	0.9
Sector Secundario	125,142	104,818	20,324	15.5	14.5	24.0
Explotación de minas y canteras	782	756	26	0.1	0.1	0.0
Industrias manufactureras	81,119	69,334	11,785	10.0	9.6	13.9
Suministro de electricidad, gas y agua	9,466	8,782	684	1.2	1.2	0.8
Construcción	33,775	25,946	7,829	4.2	3.6	9.3
Sector Terciario	483,469	423,452	60,017	60.1	59.9	70.8
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	134,982	116,567	18,415	16.8	16.2	21.8
Hoteles y restaurantes	32,365	26,406	5,959	4.0	3.7	7.0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	54,205	49,675	4,530	6.7	6.9	5.3
Intermediación financiera	15,349	14,113	1,236	1.9	2.0	1.5
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	19,122	15,919	3,203	2.4	2.2	3.8
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	59,800	54,056	5,744	7.4	7.5	6.8
Enseñanza	45,664	42,922	2,742	5.7	6.0	3.2
Actividades de servicios sociales y de salud	27,042	24,716	2,326	3.4	3.4	2.7
Otras actividades comunitarias, sociales y personales de servicio	38,791	33,058	5,733	4.8	4.6	6.8
Hogares privados con servicio doméstico	51,878	41,856	10,022	6.4	5.8	11.8
Organizaciones y órganos extraterritoriales	3,661	3,634	27	0.5	0.5	0.0
Actividades no bien especificadas	610	530	80	0.1	0.1	0.1

(1) Las cifras se refieren a un promedio semanal del mes de agosto de cada año. Excluye áreas indígenas, Area del Canal y a los residentes en viviendas colectivas.

Fuente: Dirección de Estadística y Censo, Contraloría General de la República.

POBLACION OCUPADA DE DIEZ AÑOS Y MAS DE EDAD EN LA REPUBLICA DE PANAMA, POR SEXO, NIVEL DE INSTRUCCION Y MEDIANA DE INGRESO CENSO 1990

SEXO Y NIVEL DE INSTRUCCION (Años)	TOTAL	PORCENTAJE	MEDIANA DE INGRESO (en Balboas)
Total.....	**741,567**		**200.8**
Sin grado aprobado	55,792		83.6
Primaria incompleta	121,171		99.9
Primaria completa	174,487		128.3
Primaria no especificado	59		123.9
Secundaria incompleta	135,835		193.1
Secundaria completa	107,034		284.7
Secundaria no especificado	331		153.5
Universitaria, 1 – 3 años	48,372		374.6
Universitaria, 4 años y más	57,409		584.0
Universitaria no especificado	60		660.0
Post–grado	5,696		1,331.0
Vocacional	29,208		238.1
No declarado	6,113		151.8
Hombres.....	**532,281**		**196.2**
Sin grado aprobado	46,344	8.7	86.9
Primaria incompleta	103,327	19.4	102.5
Primaria completa	138,852	26.1	144.8
Primaria no especificado	43		130.0
Secundaria incompleta	98,103	18.4	212.1
Secundaria completa	63,180	11.9	286.1
Secundaria no especificado	222		206.0
Universitaria, 1 – 3 años	25,285	4.8	385.6
Universitaria, 4 años y más	29,910	5.6	701.8
Universitaria no especificado	42		850.0
Post–grado	3,780	0.7	1,604.5
Vocacional	18,690	3.5	278.8
No declarado	4,503	0.8	148.6

POBLACION OCUPADA DE DIEZ AÑOS Y MAS DE EDAD EN LA REPUBLICA DE PANAMA, POR SEXO, NIVEL DE INSTRUCCION Y MEDIANA DE INGRESO
CENSO 1990

SEXO Y NIVEL DE INSTRUCCION (Años)	TOTAL	PORCENTAJE	MEDIANA DE INGRESO (en Balboas)
Mujeres.....	**209,286**		**212.1**
Sin grado aprobado	9,448	4.5	68.1
Primaria incompleta	17,844	8.5	89.4
Primaria completa	35,635	17.0	103.6
Primaria no especificado	16		120.0
Secundaria incompleta	37,732	18.0	149.1
Secundaria completa	43,854	20.9	282.7
Secundaria no especificado	109		80.2
Universitaria, 1 – 3 años	23,087	11.0	363.7
Universitaria, 4 años y más	27,499	13.1	528.1
Universitaria no especificado	18		528.6
Post–grado	1,916	0.9	930.7
Vocacional	10,518	5.0	186.8
No declarado	1,610	0.8	160.2

POBLACION OCUPADA DE DIEZ AÑOS Y MAS DE EDAD EN LA REPUBLICA DE PANAMA POR INGRESO MENSUAL RECIBIDO, SEGUN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA: CENSO DE 1990

SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL	MEDIANA DE INGRESO MENSU (en balboas)
Total	**741,567**	**200.8**
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	205,088	87.7
Pesca	8,365	109.6
Explotación de minas y canteras	1,208	151.6
Industrias manufactureras	73,382	193.0
Suministro de electricidad, gas y agua	8,012	463.2
Construcción	27,294	152.3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	108,394	209.7
Hoteles y restaurantes	21,509	188.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	43,927	359.2
Intermediación financiera	12,625	503.5
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	17,067	269.7
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	55,229	319.2
Enseñanza	37,102	439.6
Actividades de servicios sociales y de salud	22,794	406.3
Otras actividades comunitarias, sociales y personales de servicios	23,711	216.7
Hogares privados con servicio doméstico	49,332	76.3
Organizaciones y órganos extraterritoriales	4,395	878.5
Actividades no bien especificadas	22,133	171.0
Hombres	532,281	196.2
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	195,353	87.2
Pesca	8,119	109.3
Explotación de minas y canteras	1,130	151.1
Industrias manufactureras	51,153	215.6
Suministro de electricidad, gas y agua	6,374	456.6
Construcción	26,702	148.5
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	78,226	209.6
Hoteles y restaurantes	12,218	210.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	37,917	345.2
Intermediación financiera	6,122	515.5
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	12,235	241.8

POBLACION OCUPADA DE DIEZ AÑOS Y MAS DE EDAD EN LA REPUBLICA DE PANAMA POR INGRESO MENSUAL RECIBIDO, SEGUN SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA: CENSO DE 1990

SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL	MEDIANA DE INGRESO MENSU (en balboas)
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	35,844	320.2
Enseñanza	12,710	446.7
Actividades de servicios sociales y de salud	8,024	474.5
Otras actividades comunitarias, sociales y personales de servicios	14,841	223.8
Hogares privados con servicio doméstico	6,449	96.2
Organizaciones y órganos extraterritoriales	3,037	881.0
Actividades no bien especificadas	15,827	179.1
Mujeres	209,286	212.1
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9,735	127.9
Pesca	246	118.8
Explotación de minas y canteras	78	158.9
Industrias manufactureras	22,229	146.9
Suministro de electricidad, gas y agua	1,638	486.2
Construcción	592	356.4
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	30,168	210.1
Hoteles y restaurantes	9,291	160.3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,010	437.3
Intermediación financiera	6,503	493.2
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	4,832	343.2
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	19,385	317.0
Enseñanza	24,392	436.6
Actividades de servicios sociales y de salud	14,770	390.0
Otras actividades comunitarias, sociales y personales de servicios	8,870	206.6
Hogares privados con servicio doméstico	42,883	74.1
Organizaciones y órganosn extraterritoriales	1,358	874.4
Actividades no bien especificadas	6,306	151.5

POBLACION OCUPADA DE DIEZ AÑOS Y MAS DE EDAD, POR OCUPACION SEGUN SEXO
Y GRUPOS DE EDAD: REPUBLICA DE PANAMA POR PROVINCIA
CENSO 1990

Sexo y Grupo de Edad (años)	Población Ocupacional de 10 años y más de edad										
		Ocupación (1 dígito)									
	Total	Profesionales, Técnicos y Ocupaciones afines	Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva	Empleados de Oficina y ocupaciones afines	Vendedores y ocupaciones afines	Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, madereros y ocupaciones afines	Conductores de medios de transporte y ocupaciones afines	Artesanos y operarios en ocupaciones relacionadas con la hilandería, la confección de vestuario y calzado, carpintería, la industria de la construcción, la mecánica y ocupaciones afines	Obreros y Jornaleros	Trabajadores en servicios personales ocupaciones afines	Trabajadores en ocupaciones no identificables o no declaradas y otros trabajadores, n.e.o.g.
Total.....	741,567	80,687	33,946	63,585	61,970	206,609	32,980	104,957	21,023	113,236	22,574
10 – 14	9,542				307	6,884	31	488	125	1,270	437
15 – 19	58,093	678	207	1,950	4,362	26,891	613	6,589	1,919	13,191	1,693
20 – 24	104,845	4,680	1,936	10,286	11,267	28,640	3,688	16,886	4,370	20,029	3,063
25 – 29	114,700	12,129	4,473	14,597	11,112	24,616	5,527	17,644	3,865	17,375	3,362
30 – 34	105,597	18,714	5,671	12,118	8,504	20,290	5,465	15,383	2,918	13,549	2,985
35 – 39	92,215	16,728	5,759	9,134	7,164	17,691	5,047	13,583	2,284	12,014	2,811
40 – 44	76,598	11,390	5,370	6,524	5,875	16,655	4,434	11,200	1,922	10,808	2,420
45 – 49	60,812	7,902	4,328	4,417	4,519	15,520	3,374	8,595	1,458	8,757	1,942
50 – 54	44,398	4,559	3,135	2,664	3,178	13,859	2,238	6,040	1,023	6,346	1,358
55 – 59	28,877	2,121	1,711	1,143	2,162	10,993	1,329	3,630	641	4,209	938
60 y más	45,890	1,786	1,358	752	3,522	24,570	1,234	4,919	498	5,688	1,565
Hombres	532,281	39,745	25,450	18,802	45,054	197,506	32,604	88,086	18,383	53,219	16,432
% con Relación al Total	100.0	7.5	4.8	3.5	7.9	37.1	6.1	16.5	3.4	10.0	3.1
10 – 14	7,234				243	8,044	31	249	120	252	295
15 – 19	41,965	432	153	635	3,200	25,375	608	5,301	1,806	3,243	1,212
20 – 24	76,204	2,773	1,470	3,258	7,777	27,559	3,651	14,386	3,987	9,077	2,266
25 – 29	81,195	6,228	3,313	4,285	7,595	23,639	5,485	15,189	3,411	9,634	2,416
30 – 34	71,566	8,497	4,149	3,456	5,758	19,335	5,401	13,078	2,464	7,362	2,066
35 – 39	61,692	7,781	4,119	2,484	4,653	16,850	4,969	11,212	1,887	5,774	1,963
40 – 44	52,189	5,230	3,896	1,634	3,817	15,856	4,355	9,181	1,571	4,920	1,727
45 – 49	43,184	3,709	3,244	1,244	2,960	14,852	3,341	7,142	1,206	4,102	1,384
50 – 54	33,625	2,433	2,501	862	2,108	13,334	2,218	5,139	885	3,103	1,042
55 – 59	23,804	1,389	1,462	561	1,498	10,674	1,322	3,172	590	2,368	768
60 y más	39,623	1,273	1,143	383	2,445	23,986	1,223	4,037	456	3,384	1,293
Mujeres	209,286	40,942	8,496	44,783	19,916	9,103	376	16,871	2,640	60,017	6,142
% con Relación al Total	100.0	19.7	4.0	21.4	9.5	4.3	0.2	8.0	1.3	28.7	2.9
10 – 14	2,308				64	840		239	5	1,018	142
15 – 19	16,128	246	54	1,315	1,162	1,516	5	1,288	113	9,948	481
20 – 24	28,641	1,907	466	7,028	3,490	1,081	37	2,500	383	10,952	797
25 – 29	33,505	5,901	1,160	10,312	3,517	977	42	2,455	454	7,741	946
30 – 34	34,031	10,217	1,522	8,662	2,746	955	64	2,305	454	6,187	919
35 – 39	30,523	8,947	1,640	6,650	2,511	841	78	2,371	397	6,240	848
40 – 44	24,409	6,160	1,474	4,890	2,058	797	79	2,019	351	5,888	693
45 – 49	17,628	4,193	1,084	3,173	1,559	668	33	1,453	252	4,655	558
50 – 54	10,773	2,126	634	1,802	1,068	525	20	901	138	3,243	316
55 – 59	5,073	732	249	582	664	319	7	458	51	1,841	170
60 y más	6,267	513	213	369	1,077	584	11	882	42	2,304	272

MATRICULA EN LA REPUBLICA POR SEXO, SEGUN NIVEL DE EDUCACION
AÑOS 1989 Y 1990

Nivel de Educación	Matrícula (1)					
	1989			1990		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total.....	**633,922**	**316,501**	**317,421**	**640,615**	**321,954**	**318,661**
Preprimaria	32,046	16,219	15,827	30,719	15,686	15,033
Primaria	350,277	181,928	168,349	351,021	182,786	168,235
Media	189,566	92,393	97,173	195,903	96,269	99,634
Secundaria	141,050	69,383	71,667	146,289	71,869	74,420
Primer Ciclo	109,451	54,446	55,005	112,841	56,501	56,340
Segundo Ciclo	31,599	14,937	16,662	33,448	15,368	18,080
Bachillerato	30,014	14,346	15,668	31,849	14,773	17,076
Normal	1,585	591	994	1,599	595	1,004
Profesional y Técnica	48,516	23,010	25,506	49,614	24,400	25,214
Primer Nivel (2)	6,901	4,145	2,756	6,532	4,040	2,492
Agrícola	91	76	15	90	77	13
Belleza	772		772	681		681
Comercial	1,158	232	926	970	180	790
Industrial	852	41	811	3,682	3,635	47
Industrias Domésticas y del Vestido	4,028	3,796	232	1,109	148	961

MATRICULA EN LA REPUBLICA POR SEXO, SEGUN NIVEL DE EDUCACION
AÑOS 1989 Y 1990

Nivel de Educación	Matrícula (1)					
	1989			1990		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Segundo Ciclo	41,615	18,865	22,750	43,082	20,360	22,722
Agrícola	838	786	52	1,073	982	91
Comercial	29,008	7,478	21,530	29,253	7,853	21,400
Industrial	11,294	10,601	693	12,146	11,523	623
Industrias Domésticas y del Vestido	475		475	610	2	608
Superior	50,807	20,375	30,432	53,072	22,185	30,887
Universitaria (3)	50,153	20,029	30,124	52,510	21,899	30,611
No Universitaria	654	346	308	562	286	276
Especial Suplementaria	6,107	3,729	2,378	5,801	3,542	2,259

(1) Para 1989 la matrícula fue el último día de clases de agosto y para 1990 el mes de julio.
(2) Se refiere a los Cursos profesionales y técnicos que no requieren la preparación de un primer ciclo.
(3) Se refiere al primer semestre del año académico.

Fuente: Estadística Panameña, Sección 511 – Educación.

PRESUPUESTO DEL SECTOR PUBLICO DESTINADO A LA EDUCACION SEGUN INSTITUCION: AÑOS 1986 – 87 Y 1990 – 92

Institución	Presupuesto del sector Público en Educación (En miles de Balboas)				
	1986	1987	1990	1991	1992
Total.....	**255,895**	**274,249**	**245,776**	**267,453**	**296,358**
Ministerio de Educación	168,102	176,419	161,428	175,247	187,458
Universidad de Panamá	43,234	50,272	47,026	50,312	62,609
Universidad Tecnológica	9,714	10,715	9,668	9,994	12,421
Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos	14,144	14,920	10,569	13,103	14,582
Instituto Panameño de Habilitación Especial	6,144	6,730	6,349	6,540	6,701
Instituto Nacional de Deportes	4,958	5,195	3,767	4,367	4,401
Instituto Nacional de Cultura	4,138	4,210	3,810	4,278	4,584
Instituto Nacional de Formación Profesional	3,827	3,882	3,159	3,612	3,600
Radio Nacional	779	1,002			
Instituto Militar General Tomás Herrera	855	904			

Nota: Al no aprobarse presupuesto para los años 1988 y 1989, la ley que regula el Presupuesto General del Estado estipula en el artículo 270 que se considerará automáticamente prorrogado el presupuesto del ejercicio anterior (1987)

Fuente: Gaceta Oficial.

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL – (INAFORP)
CURSOS Y PARTICIPANTES INICIADOS POR SEXO,
SEGUN TIPO Y AREA DE FORMACION
ENERO – NOVIEMBRE/1993

AREA DE FORMACION	CURSOS	PARTICIPANTES INICIADOS		
		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total.....	573	10,446	6,774	3,672
FORMACION TECNICA OCUPACIONAL	434	7,841	4,969	2,872
Agropecuaria	47	788	670	118
Confección textil e industrial	85	1,614	236	1,378
Servicios	16	312	19	293
Artesanías	24	446	34	412
Gastronómica – Hotelera	23	407	105	302
Construcción civil	68	1,265	1,198	67
Madera	9	172	156	16
Electricidad Electrónica	52	840	615	225
Refrigeración y aire acondicionado	9	162	154	8
Automotriz	34	615	607	8
Metal mecánica	51	933	903	30
Náutica Pesquera	16	287	272	15
FORMACION DOCENTE	39	819	429	390
Docencia	39	819	429	390
FORMACION EN LA EMPRESA	100	1,786	1,376	410
Económica Administrativa (1)	100	1,786	1,376	410

(1) Incluye tres Cursos sobre Comercialización impartidos en Centro Fijo.

APPRENTICE REGISTER STATISTICS

	1989		1990		1992	
Screening Test	424		948		175	
Male	399	94%	804	85%	142	81%
Female	25	6%	144	15%	33	19%
Passed Screening Test	246		637		130	
Male	229	93%	558	88%	110	85%
Female	17	7%	79	12%	20	15%
Final Test	243		620		124	
Male	227	93%	543	88%	105	85%
Female	16	7%	77	12%	19	15%
Passed Final Test	223		545		120	
Male	209	94%	476	87%	101	84%
Female	14	6%	69	13%	19	16%

Fuente: Oficina Central de Exámenes para la Comisión del Canal de Panamá y Army (1993).

NUMERO DE MUJERES ENTREVISTADAS: NOVIEMBRE DE 1993

RESPUESTA	NUMERO	%
Total.....	**304**	**100.0**
Si están interesadas en aprender y trabajar oficios no tradicionales.....	261	85.8
No les interesa.....	43	14.2

NUMERO DE MUJERES ENTREVISTADAS, POR LUGAR DE RESIDENCIA: NOVIEMBRE DE 1993

LUGAR DE RESIDENCIA	NUMERO DE ENTREVISTADAS
Total.....	304
Arraiján	17
Chepo	1
La Chorrera	3
Panamá	135
San Miguelito	148

NUMERO DE MUJERES ENTREVISTADAS, POR EDAD, SEGUN SU ASPIRACION EN LA VIDA LABORAL: NOVIEMBRE DE 1993

Grupos de Edad	Total	Profesio-nal Uni-versitaria	Técnica Calificada	Trabaja-dora Cali-ficada	Solo Ama de Casa	N.E.
Total.....	304	220	51	17	1	15
16 y 17.....	204	141	38	12	1	12
18 y 19.....	75	61	8	4		2
20 y 21.....	15	12	3			
22 a 24.....	8	5	2	1		
N.E.....	2	1				1

NUMERO DE MUJERES ENTREVISTADAS POR CENTRO DE ESTUDIOS: NOVIEMBRE DE 1993

CENTRO DE ESTUDIO	TOTAL
Total.....	304
Escuela de Artes y Oficios Melchor Lasso De La Vega (Diurna).....	34
Instituto Nacional.....	34
Instituto Profesional y Técnico Angel Rubio.....	24
Escuela Motores Diesel Muñoz.....	2
Escuela Secundaria Nocturna Oficial.....	16
Instituto Interamericano de Turismo y Hotelería.....	3
Escuela de Artes y Oficios Melchor Lasso De La Vega (Nocturna).....	21
Instituto Normal Rubiano.....	52
Colegio José Dolores Moscote.....	36
Instituto Profesional y Técnico Louis Martinz.....	49
Instituto Tecnológico Tomás Gabriel Duque.....	9
Instituto Tomás Alba Edison.....	7
INAFORP.....	5
Colegio Richard Newman.....	1
Escuela Profesional Isabel Herrera Obaldía.....	2
Instituto Comercial Panamá.....	2
Universidad de Panamá.....	4
No respondieron.....	3

NUMERO DE MUJERES ENTREVISTAS POR GRADO DE ESCOLARIDAD
NOVIEMBRE DE 1993

ESCOLARIDAD	NUMERO DE ENTREVISTAS
Total.....	**304**
Primer Ciclo incompleto	5
Primer Ciclo completo	74
Secundaria incompleta	68
Secundaria completa	99
Vocacional incompleta	39
Vocacional completa	9
No especificada	10

Se tomó como completa las mujeres que al momento de la investigación estaban cursando el último año.

NUMERO DE ENTREVISTADAS Y SUS EXPECTATIVAS EN LA VIDA LABORAL: NOVIEMBRE DE 1993

EXPECTATIVA	NUMERO
Total.....	**304**
Profesional Universitaria	220
Oficio calificado	68
Ama de casa	1
No respondieron	15

PREFERENCIA DE LAS MUJERES EN APRENDER Y TRABAJAR OFICIOS NO TRADICIONALES (1)

OFICIO	NUMERO	%
Total.....	**1,073**	**100.0**
Electricista	173	16.1
Electrónica	148	13.8
Mecánica de autos	136	12.9
Jefa de cocina (chef)	115	10.7
Policía de Turismo	108	10.1
Ebanista	73	6.8
Electromecánica	58	5.4
Tapicera	57	5.3
Soldadora	46	4.3
Mecánica industrial	41	3.8
Refrigeración	37	3.4
Panadera	33	3.1
Chapistera	32	3.0
Plomera	16	1.5

(1) Las entrevistadas tuvieron la oportunidad de señalar hasta cuatro oficios de su preferencia.

RAZONES QUE DETERMINAN LA PREFERENCIA POR APRENDER Y/O TRABAJAR EN OFICIOS NO TRADICIONALES: NOVIEMBRE DE 1993

RAZONES	NUMERO
Total.....(1)	**1,073**
Me gusta	436
Interesante saber de todo / no se depende de nadie	336
Es importante económicamente	134
Tiene relación con lo que estudió	87
Quiere ser como su padre	9
Da oportunidades para trabajar independiente	21
Otras razones	50

(1) Las entrevistadas tuvieron la oportunidad de señalar hasta cuatro oficios de su preferencia.

OPINION DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS SOBRE SU CAPACIDAD PARA EJERCER CUALQUIER OFICIO EN LAS MISMAS CONDIONES QUE EL HOMBRE NOVIEMBRE DE 1993

PRINCIPALES RAZONES	SON CAPACES	NO SON CAPACES
Total.....	**384**	**68**
Lo que se propone lo logra	45	
Está capacitada, tiene igual educación	35	
Estudió y se preparó para hacerlo	7	
La mujer es inteligente, aplicada, responsable y capaz	17	
Inteligente, cuidadosa, dispuesta para hacerlo	152	
Sabe hacerlo bien	6	
Ha estudiado igual que el hombre	3	
Se tienen los mismos derechos y necesidades que el hombre	23	
La mujer es más frágil que el hombre, es miedosa		30
Algunas cosas las mujeres pueden hacerlo igual que el hombre	10	
La mujer tiene más interés	5	
El hombre es más fuerte		15
El hombre es más valiente		1
El hombre tiene más oportunidades		4
La mujer no tiene la misma capacidad que el hombre		6
No tiene las mismas oportunidades que el hombre		2
La mujer puede hacerlo mejor que el hombre	3	
La mujer y el hombre son iguales	43	
La familia no acepta la igualdad de la mujer y el hombre		3
Tienen los mismos derechos	13	
El hombre logra mayor confianza con los jefes		1
Hay trabajos que sólo son para hombres		6
Me considero apta para hacerlo	17	
La mujer tiene más creatividad	1	
Facultades desarrolladas, no es necesario músculos	3	
Porque es fácil	1	

Nota: Algunas entrevistadas emitieron más de una razón.

OPINION DE LAS ENTREVISTADAS SOBRE LA IGUALDAD PARA TRABAJAR EN LAS MISMAS CONDICIONES QUE LOS HOMBRES

OPINION	NUMERO
Total.....	**304**
Igual	113
Más	44
Menos	130
No contestaron	17

OPINION DE LAS ENTREVISTADAS SOBRE LA IGUALDAD PARA ESTUDIAR EN LAS MISMAS CONDICIONES QUE LOS HOMBRES

OPINION	NUMERO
Total.....	**304**
Igual	213
Más	43
Menos	30
No contestaron	18

NUMERO DE MUJERES ENTREVISTADAS POR ACTIVIDAD DEPORTIVA DE SU PREFERENCIA: NOVIEMBRE DE 1993

ACTIVIDAD	TOTAL
Total	**304**
Gimnasia	8
Correr y caminar	16
Béisbol	15
Baloncesto	31
Natación	14
Voleibol	78
Todos	1
Fútbol	8
Ciclismo	4
Bola suave	6
Defensa personal	2
Sin responder	121

NUMERO DE MUJERES ENTREVISTADAS POR OCUPACION DEL PADRE: NOVIEMBRE DE 1993

OCUPACION DEL PADRE	NUMERO DE ENTREVISTADAS
Total.....	**304**
Obrero	27
Albañil	24
Vendedor	19
Jubilado	16
Trabajador independiente	15
Policía/Seguridad/Vigilante	15
Conductor de taxi/bus	11
Ayudante a pasabarco	11
Electricista	11
Agricultor	11
Conductor de vehículo de carga	10
Mecánico	9
Carpintero	7
Oficinista	8
Ingenieros y Arquitectos	6
Profesor/Maestro	5
Trabajador manual	5
Cocinero/salonero	5
Mensajero	3
Panadero	3
Herrero	2
Plomero	2
Chapistero	2
Ebanista	2
Cortador de ropa	2
No contestaron	57
No trabajan	3
Otros	13

NUMERO DE MUJERES ENTREVISTADAS, POR OCUPACION DE LA MADRE: NOVIEMBRE DE 1993

OCUPACION DE LA MADRE	NUMERO DE ENTREVISTADAS
Total.....	304
Ama de casa	181
Vendedora de lotería	3
Oflcinista	20
Operaria de máquina industrial	8
Modista	14
Trabajadora doméstica	14
Auxiliar de enfermería	7
Trabajadora manual	15
Maestra/profesora	9
Belleza/estilista	3
Cajera	4
Dependienta/vendedora	3
Independiente	1
Asistente dental	2
Jubilada	1
Farmacóloga	1
Otra	2
Sin contestar	16

LISTADO DE LOCALIZACION DE LAS ENTREVISTADAS

Nombre	Direcc	Telef	Numero de Control
			1
			2 N
YENI			3
CRISTINA ZAMBRANO RODRIGUEZ	CUIDAD BOLIVAR. BELLA SOBERANIA	68-0255	4
TAMAYO	PEDREGAL		5
EIMY OCHOA	CHILIBRE AGUA BENDITA	57-2545	6
MAGOLY ESCALONA	ALCALDEDIAZ	68-0255	7
RITA MERCILIA ZAMBRANO RODRIGUEZ	RIO ABAJO, CALLE 7MA		8
VILMA E. BROWN MAYORCA	EL CRISOL CASA 224	33-4067	9
LIZBETH E. RUIZ	CHILIBRE CALLE PRINCIPAL		10
			11 N
			12
GLENDA Y. MARTINEZ			13
DALYS G. BATISTA MELA	NUEVO VERANILLO	67-14-48	14 N
NOEMI RODRIGUEZ	SANTA MARTA		15 N
			16 N
KAYRA MICHELLE ALTAMAR			17 N
ISIS ISETH CEDEÑO GONZALEZ			18 N
ANA MARIA ITURRALDE			19 N
			20 N
LUZMILA CAICEDO A.			21
ANY VILLAMIL	SAN MIGUELITO #40	68-0516	22
PATRY JELMAN		38-5791	23
SONIA ELIZABETH SANTAYA GARIBALDI	PEDREGAL SAN JOAQUIN CASA D-165		24
V. GISEL CONCONCEPCION LOPEZ	LA CHORRERA		25
MARIA OMAIRA VALDIVIESO	VIA FERNANDEZ DE CORDOBA	62-7366	26
JECSEL CRUZ	BURUNGA ARRAIJAN	51-9083	27
LIDYA MICHELLE SANCHEZ NELSON	VISTA ALEGRE CALLE 1RA CASA 93	51-2858	28
MOJICA CATHIA			29
MARIA DEL C GALLARDA	ROBERTO DURAN	31-6918	30
			31 N
SANDRA SANTAMARIA	CERRO BATEA	31-4016	32
PAULINA C. YEARWOOD GUERRA	SAN MIGUELITO BARRIADA 9 DE ENERO CASA 137	00-3492	33
			34
			35
			36
			37
			38
			39
BETSI TRUJILLO	SAN ISIDRO		40
YARISELTH C. RUDAS G.	CALLE 11, CUIDAD RADIAL URB. RAMON CANTERA	66-2673	41
NORMA I. ABREGO	DON BOSCO CALLE 3RA. CASA 138	20-1380	42
YISEL VALLESTER	BARRIADA 9 DE ENERO	67-6624	43
			44
			45
			46
BANDARANIGH INDIA S. HERRERA	LAS MAÑANITAS CALLE PRINCIPAL.	38-6269	47
			48
WENDY DEL CARMEN AGUILAR VIGIL	ALTOS DE LAS ACACIAS CALLE #31,CASA 2250-A	20-7151	49
YANETH RODRIGUEZ	NUEVO VERANILLO		50
ESMERALDA ROMERO	TORRIJOS CARTER		51
	PEDREGAL		52
			53
			54
I. MENDIETA	URBANIZACION LA ROSITA	24-2685	55
CONCEPCION ELISETH DEL CARMEN	SAN FRANCISCO	26-3281	56
			57
			58

LISTADO DE LOCALIZACION DE LAS ENTREVISTADAS

Nombre	Direcc	Telef	Numero de Control
DALYS MARIA CRUZ MARTINEZ	SAN ISIDRO CALLE 2DA A SECTOR #2, CASA 579	26-2175	60 N
ANGELA AGUIRRE	PEDREGAL CALLE C, CASA 230	66-9068	61 N
			62
			63
			64
			65
IVANIA GONZALEZ		68-1536	66
DAMARIS JANICE	PARAISO ANCON	32-4629	67
ELVIA MARTINEZ HERNANDEZ	CALIDONIA CALLE M. EDIF. EL CRUCE	62-8019	68
PINEDA M. LIZZETH	LAS CUMBRES ALCALDEDIAZ		69
A. CORDOBA	VERANILLO		70
NAHIR PERALTA	BARRIADA 9 DE ENERO	36-0829	71
DAMARIS ALTAMIRANDA	PANAMA VIEJO CALLE 7MA	26-4527	72
MARTINEZ E. GIL	LAS CUMBRES GONZALILLO		73
ALLEYNE YERITZA	CALLE 13, LA RADIAL CONCEPCION	66-4929	74
			75
			76
			77
DORIS LETICIA GORDAN	ARRAIJAN NVO. EMPERADOR CALLE 7	53-5566	78
			79
ELGA IVONE SANTAMARIA CEDEÑO	SAN FELIPE (CATEDRAL)		80
			81 N
ALBA SANCHEZ	AVENIDA CENTRAL	28-2095	82
			83
			84
			85
			86
			87
FRANCIA JUAREZ	CHORRILLO CALLE 22 DESTE	28-2225	88
			89
			90
			91
SALDAÑA MARIA	LUCHA FRANCO CALLE 1RA	31-2447	92 N
AIDA CONCEPCION	LAS CUMBRES	68-2655	93
TAMARA HARRIS	CHILIBRE ALTOS DE AGUA BENDITA	57-2241	94
INDIRA LAWSON GARCIA	CERRO BATEA SECTOR 5 CAS #68	67-5976	95
AGRAZALEZ ANA	LAS CUMBRES, LA CABIMA SECTOR 8	21-0430	96
			97 N
NEIRA S. PIMENTEL	SAN VECENTE DE CHILIBRE, CALLE PRIMERA	67-5168	98
			99
			100 N
			101 N
			102 N
ROSALYN VERGARA BOSQUEZ	PAN DE AZUCAR		103
			104
ALEJANDRA			105 N
YOVANA VASQUEZ	SAMARIA		106
			107
			108
			109
ANA SAMANIEGO	SAN MIGUELITO	34-7689	110 N
MENA JENNYSEPH	SAMARIA #3		111
MICHELLE RODRIGUEZ	SAMARIA SECTOR 5		112
SOMAILA PINEDA	VILLA LORENA	21-7797	113
KAREN EDILMA RIVAS SANCHEZ	VERANILLO CALLE #32	67-2104	114
			115
INDIRA CORTES	TOCUMEN SAN ANTONIO	28-0446	116 N
NUIZIA RIVERA	TOCUME	38-0240	117
LIRIOLA CONCEPCION	CALLE ALTA MIRA CASA 27D33	35-1954	118

LISTADO DE LOCALIZACION DE LAS ENTREVISTADAS

Nombre	Direcc	Telef	Numero de Control
KARINA GUZMAN	SAN MIGUELITO PARAISO	34-1255	119
ROSA RAMOS RODRIGUEZ	NUEVO VERANILLO	67-2022	120
SANDRA E. HERNANDEZ	NUEVO VERANILLO	67-2022	121
HEIDY Y. TOMPSON	LOS ANDES #2	67-0037	122
			123
			124 N
			125 N
ZOLEMAIRA RAMIREZ	LA CHORRERA		126
MARIBEL DEL ROSARIO P. CASTRO	CHILIBRE	57-2266	127
DALIA T. SANCHEZ	AVE. 6 JULIO	62-6876	128
DEYANIRA HENRIQUEZ	SANTA MARTA	31-3106	129
MARIELA CRUZ RODRIGUEZ			130
MARIELA ESCOBAR LOPEZ	CONCEPCION		131
MARUQUEL M. DE GARCIA	TOCUMEN	38-0009	132
NILKA E. PINTO	LA CABIMA, ALCALDEDIAZ	68-0636	133
MARIA DEL ROSARIO	LOS ANDES #'		134
YESENIA M. CASTILLO	VERACRUZ	50-0066	135
			136
ANA RAMIREZ	SANTA LIBRADA	31-1236	137
ZUSETH CAICEDO	TOCUME		138
YAZMIN ROJAS	CHEPO		139
MORALES SUJEY	TOCUMEN	38-6160	140
			141
			142
	CHORRERA		143
ENEIDA ROMERO	SAN MIGUELITO	67-85205	144
			145
GESELA D. GIL VILLARREAL	SANTA ROSA	67-6852	146
YAMILETH BATISTA VEGA	BELISARIO PORRAS	21-0251	147
MAGALY SERRANO	VILLA GUADALUPE	67-3621	148
KATHERINA ELIZABETH CANTORAL	JUAN DIAZ	33-2329	149
MARITZA BARRIOS	ROBERTO DURAN	31-5690	150
ACOSTA LUZ	2[illegible] DE DICIEMBRE, SECTOR #6 CASA A21	35-1597	151
MELIDA I. MORAN ARDSEMENA	ARRAIJAN	51-1322	152
ANGELICA JAEN	DORA SOL	33-5329	153
			154
BLANCA PERALTA	RIO ABAJO	24-3093	155 N
IVETTE GIERMART	VILLA GUADALUPE		156 N
NILKA MINESTROZA	SAN MIGUELITO	35-1925	157
LUZ MIRANDA	9 DE ENERO		158
ILEANA ESCOBAR	ROBERTO DURAN		159
LUZ MAGALLON	SAMARIA		160
ROSANA HERNANDEZ	SAN MIGUELITO		161
			162 N
JOSEFINA GUTIERREZ ESPINOSA	DON BOSCO		163
YULISSA GUTIERREZ	PAN DE AZUCAR		164
ALBERTA MARTIN LEAL	TORRIJOS CARTER		165 N
			166 N
CELESTE COPETE			167 N
YAQUELIN MORALES	DON BOSCO		168
LISBETH REYES	EL VALLE, SAN ISIDRO		169
			170
			171 N
			172
MONICA YESSENIA PALACIOS	SAMARIA	67-6410	173
CARMEN SALDAÑA	SAMARIA		174
DIXIA MONTERO	JUAN DIAZ		175
ERIKA CIRIL BERRIO AYALA	SAN SEBASTIAN, PAITILLA	66-6403	176
			177 N

15/12/96 07:12

LISTADO DE LOCALIZACION DE LAS ENTREVISTADAS

Nombre	Direcc	Telef	Numero de Control
MANUELA CASTILLO	SAN ANTONIO	39-3680	178
			179
RODRIGUEZ LINA DEL CARMEN	TOCUMEN, LA SIESTA	38-1243	180
SUSY I. LASSO SANCHEZ	SANTA MARIA, BETHANIA	60-0058	181
KATHIA D. ARIAS	SAN MIGUELITO	34-1531	182
LESBIAN LORENZO	SAN MIGUELITO		183
	SAN MARTIN, SECTOR 82		184
			185 N
			186
	DON BOSCO, LOS PINOS		187
BERNAL YADIRA	SAMARIA 82	34-4443	188
			189
			190
			191
			192
			193 N
			194 N
NEMI LORENA AGUILAR	SAN MIGUELITO	34-7548	195
CLAUDIA ESCOBAR	CHILIBRE	68-1704	196
JAZMIN DE LEON MORENO	CERRO BATEA	31-8815	197
MELISSA MENDOZA GONZALEZ	CHILIBRE AGUA BUENA	57-2225	198
SASHA HALL	BARRAZA	28-7231	199
YAMILETH BERNAL	JUAN DIAZ	66-3760	200
KIANA BERNAL	LAS CUMBRES, CHIVO CHIVO		201
GERMANIA MACIA	RIO ABAJO	26-7924	202
GLADYS ZAMBRANO	PEDREGAL, VILLA LOBOS, LA PRIMAVERA	66-1345	203
MILVIA UREÑA	TOCUMEN NUEVO BELEN	64-6590	204
OMAIRA CEDEÑO FLORES	CALLE 13 ESTE, APARTAMENTO 20	26-6539	205
ZORAIDA PITTY	PACORA		206
SILVIA LILIANA HERRERA	TOCUMEN	38-5445	207
			208
ISOMERIS ORTEGA	RIO ABAJO	21-3653	209
ARACELIS GONZALEZ FRANCO	VILLA LORENA	21-5234	210
ROSINA PINTO	SAN MIGUELITO, 9 DE ENERO	36-0066	211
MELINA MARTINEZ	VERANILLO, SECTOR 356, #173 SAN MIGUELITO	67-7417	212
IRIS ESTHER MURGAS			213
VIVIANA CRUZ	TOCUMEN		214
DAYSI BARRIA	PANAMA LA VIEJA	24-4373	215
NELLYS CERRUD ROSALES	TECNO AUTO	29-2611	216
ENIS RODRIGUEZ	PEDREGAL VILLA LOBOS		217
MARITZA CHAVEZ	ALCALDEDIAZ, VILLA GRECIA	68-0744	218
ELVIA JANIETH OCHOA ALONSO	SAN ISIDRO	67-8876	219
LILIA M. VEGA	MAÑANITAS	38-5841	220 N
ANI BERMUDEZ	VILLA GRECIA	68-1652	221
VIRGINIA RODRIGUEZ	SANTA MARTA	25-5888	222
MADAIS CRISTINA ALONSO DIAZ	EL VALLE DE SAN ISIDRO		223
LILIANA DEL CARMEN PINO QUINTERO	CHORRILLO	24-5422	224
LIDIESTH SARAY	BUENOS AIRES SAN ISIDRO	31-3884	225
			226
KIRIAN Y. GONZALEZ	SAN MIGUELITO	67-8997	227
			228
ERIKA LINARES	SANTA LIBRADA	31-1716	229
MIRNA BARSALLO KELLY	LAS MAÑANITAS	38-6559	230
			231
			232
CARMEN TERESA TAYLOR	LAS CUMBRES VILLA FLORA	20-2361	233
MIRIAN ANGELICA NAVARRO	TOCUMEN SAN ANTONIO	38-1261	234
ALICIA CERRUD	CERRO AZUL		235
LUCIA G. CARMEN DE LEON	BELEN, SECTOR 7		236

Nombre	Direcc	Telef	Numero de Control
NATIVIDAD CAMIZALES OLIVEROS	PEDREGAL		237
YIMARA I. MURDLE	PEDREGAL, SAN JOAQUIN	20-2170	238
			239
MONICA	NUEVO VERANILLO	34-0068	240 ✓
			241
CARMONA ANGELICA	PARQUE LEFEVRE	21-8955	242
JESSICA ESTHER VILLARREAL	NUEVO VERANILLO		243
MARTA RODRIGUEZ	NUEVO VERANILLO	67-4015	244
BRICEIDA A. TENORIO	AGUA BUENA DE CHILIBRE		245
ENITH MARIZENIA BARRETT R.	CERRO BATEA	31-5373	246
CARMEN HARRIS	ARRAIJAN		247
DAMARIS DEL C CORRALES	PEDREGAL		248
ANA GARCIA GOMEZ	LA CABIMA, ALCALDEDIAZ	68-3629	249
ZAIDA SANCHEZ	9 DE ENERO	67-1028	250
SILVANIA AGUILAR	NUEVO VERANILLO	67-0697	251
AMANDA ZARATE	DON BOSCO		252
			253
JESSICA E. BETHANCOURT VILLAVERDE	SANTA ANA		254
			255
			256
			257
			258
			259
			260
			261
			262
ZORAIDA AROSEMENA	LOS ANDES #2	31-4014	263
LINNETH RAMOS	ALCALDEDIAZ	68-1623	264
			265
ZULEIMA ROBINSON	RIO ABAJO	21-3172	266
			267
			268
ETZEL	PEDREGAL	66-6444	269
			270
			271
GISELA HERNANDEZ	MONTE OSCURO	35-0324	272 ✓
SANTAMARIA	CUIDAD BOLIVAR	68-2970	273
VIANIS GONZALEZ	ROBERTO DURAN	68-2970	274 ✓
CECILIA MONROY	SAN PABLO, ALCALDEDIAZ	68-1742	275
MITZIANA S. CAMPOS	LA CABIMA, ALCALDEDIAZ SECTOR 5A	36-4038	276
			277
	ALCALDEDIAZ	68-2979	278
JUANA DIAZ	CERRO BATEA		279 ✓
			280
			281
DINORA R. QUINTANA	ALTOS DE LAS ACACIAS	20-2258	282
YANUBEL YERIKA QUINTANA GARRIDO	SAN MIGUELITO	67-9948	283
			284
YANETH YASMIN MIRANDA HIDALGO	SAN MIGUELITO	35-1268	285
CHACON KARLA KARINA	SAN MIGUELITO	67-2332	286
NELLY ESTHER M. APARICIO	EL CRISOL	33-5628	287
YOLANDA MUNOZ PINEDA	CERRO BATEA		288 ✓
VIANKA E. PINZON	LAS CUMBRES, ALCALDEDIAZ	33-0831	289
IDAIRA MURGOS	CHILIBRE, AGUA BUENA		290 ✓
JACQUELIN VARGAS	ALCALDEDIAZ, CALLE COLON	68-1236	291
LUDAVINS CASTILLO	SAN I[illegible]RO		292 ✓
			293
JAZMIN BASO	CHILIBRE		294
AGUILAR BELKIS CASTRO	LOS ADES #1	34-1176121	295

15/12/93 09:12

LISTADO DE LOCALIZACION DE LAS ENTREVISTADAS

Nombre	Direcc	Telef	Numero de Control
DENIA VICTORIA	CERRO BATEA MANO DE PIEDRA	31-6672	296
GUERRA YIRA	EL VALLE DE SAN ISIDRO	31-9697	297
YAJAIRA MORENO ICHEL	SANTA ANA, CALLE 17 DESTE	62-8377	298
ANGELICA	SAN MIGUELITO	67-8695	299
GRICELIS GUEVARA	LAS CUMBRES VIA LAS LAJAS		300
YAELIS E. SALAZAR BATISTA	SAN MIGUELITO	34-0873	301
MIX EISENITH PEREZ	SAN MIGUELITO	33-6655	302
KAYRA SAKYRA RIVERA	ARRAIJAN	51-7038	303
			304

N: NO LES INTERESA

LISTA DE PERSONAS, EMPRESAS Y ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS

1. GRUPO DE CONTRAPARTE:

   Dr. Jorge Coloma , Sociedad de Cooperación Técnica Alemana (GTZ)
   Lic. Nuri de Sosa (COSPAE)
   Lic. Anel Rodríguez (INAFORP)

2. COSPAE:

   Lic. Rubén Ortiz
   Lic. Zuleika Plazaola
   Lic. Ana Leila Sánchez

3. Prof. Bertilo Mejía, Director Nacional de Educación - Autorización para la visita e investigación en las escuelas.

4. DIRECTORES DE LOS SIGUIENTES PLANTELES EDUCATIVOS:

   Escuela de Artes y Oficios Melchor Lasso de la Vega
   Escuela de Motores Diesel Muñoz
   Escuela Vocacional Fé y Alegría
   Instituto Profesional y Técnico Angel Rubio
   Instituto Profesional y Técnico Louis Martinz
   Instituto Tecnológico Tomás Gabriel Duque
   Instituto Tomàs Alba Edison
   Instituto Nacional
   Instituto José Dolores Moscote
   Colegio Nocturno Oficial
   Instituto de Turismo y Hotelería
   Instituto Técnico José D. Di Pietro

5. Universidad Tecnológica

6. Asociación Panameña de Planificación Familiar (APLAFA)

7. EMPRESAS DEL SISTEMA DUAL Y OTRAS:
   (Representantes de las Empresas Seleccionadas-Gerente General, Jefe de Personal, Jefe de Talleres)

   Cardoze y Lindo, S.A.
   Watson's Auto Clinic
   Polymer, S.A.
   Clínica San Fernando
   Centro de Llantas Grupo Felipe Rodríguez
   Hertz de Panamá-Empresa de Alquileres de Automóviles, S.A.
   Cervecería Nacional, S.A.
   Tecno Centro
   Productos Alimenticios Pascual, S.A.
   CONOAUTO, S.A.
   Tecnoauto, S.A.

Hojalatería Panamá, S.A. (HOPSA)
Acero Panamá, S.A.
INTECSA
Bavarian Motors
CIDESA
Colgate Palmolive
Fricciones Delta, S.A.
Creación Dental, S.A.
Festejos y Brindis
Embotelladora Istmeña
Empaques de Colón
Envases del Istmo
Grupo Riba Smith
Tecnomecánica Sanoti, S.A. (TEMSSA)
Toyota Ricardo Pérez
Tropicana Selecta
Vidrios Panameños, S.A.
Tambal,S.A.
Mr. Pan
La Casa de la Carne
Hotel El Panamá
Hotel Continental
Motores Internacionales, S.A.
Fom-Tec, S.A.
Toyopan y Tesa
Grupo Tambor Auto Servicio Tambor, S.A.
Harinas Panamá, S.A.
Industria Galvanizadora
Industrias Tello Pérez
Motores Colpan, S.A.
MUESA (La Garantía)
Plásticos Nacionales Industrias Metalplas, S.A.
Plastigas
Polymer Estrusion
Decolosal
Panificadora Trigal, S.A.
Instalaciones Técnicas, S.A.

8. DIRECTIVOS DE GREMIOS EMPRESARIALES, INSTRUCTORES, EGRESADAS DE COLEGIOS VOCACIONALES DE OFICIOS NO TRADICIONALES, CENTROS Y PARTICULARES RELACIONADOS CON LA TEMATICA:

Arq. Julio Rovi
Arq. Lourdes Alvarado
Lic. Anel Rodríguez, Director del INAFORP
Lic. Nuri de Sosa, Directora de COSPAE
Lic. Carlos Ho, INAFORP
Lic. Victoria Figgie, Presidenta de APEDE
Ing. Edilberto Yee, Director de la Escuela de Aprendices de la Comisión del Canal
Ing. Pedro Pinzón, Sub-Director de la Escuela de Aprendices de la Comisión del Canal
Ing. Antonio Ducreux, Presidente UNPYME
Lic. Vielka Sowley, Oficina Igualdad de Oportunidades,

Comisión del Canal
Lic. Elvira Arias, Jefa de la Oficina Central de Exámenes para la Comisión del Canal de Panama y el Army
Lic. Alma de Fletcher, CEDEM
Lic. Bolívar Pino, Director de Planificación del Ministerio de Trabajo
Lic. Delma Pérez, Dirección de Planificación del IFARHU
Lic. Rosa Elena de De la Cruz, Sub-Directora de Planificación Económica y Social, MIPPE
Lic. Sheila Sánchez, Industrias de Buena Voluntad
Ing. Andreas Poschl, Jefe de Talleres del Ministerio de Obras Públicas
Directores de las Escuelas donde se aplicó el Cuestionario
Dora Zurita, Policía de Turismo
Rosa Alvarado, egresada del la Escuela de Artes y Oficios Melchor Lasso de la Vega
Jefe de Recursos Humanos del INTEL
Abdiel Echeverría, Secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Afines de Panamá
Instructores y Aprendices del Sistema de Formación Dual.
Mecánicos, Soldadores, Electricistas y Trabajadores Manuales de la Lotería Nacional de Beneficencia

BOLETA No._____

INVESTIGACION SOBRE POSIBILIDADES DE INSERCION DE LA MUJER EN OFICIOS NO TRADICIONALES
(Noviembre de 1993)

Objetivo de la Investigaciòn: Detectar la posibilidad de inserciòn de las mujeres en una empresa como aprendices y trabajadoras en àreas calificadas no tradicionales, con el fin de promover la equidad entre los gèneros en el empleo.

La información obtenida tendrà caràcter confidencial y sòlo serà presentada estadìsticamnte por lo que se le agradece su colaboraciòn con sus respuestas sinceras.

I. LOCALIZACION

1. Distrito donde reside:_____
2. Corregimiento donde reside:_____
3. Lugar poblado donde reside:_____
4. Nombre del Instituto, Escuela, Universidad y Facultad a la cual asiste:_____
5. Es el plantel: Mixto /____/ De un solo sexo /____/

II. CARACTERISTICAS GENERALES

6. Edad (años cumplidos en el ùltimo cumpleaños):_____
7. Lugar de Nacimiento:_____ _____
   Provincia Distrito
   _____ _____
   Corregimiento Lugar Poblado
8. Què año escolar màs alto aprobò (anote el nùmero en el nivel correspondiente):
   Primer Ciclo /___/ Secundaria /___/ Vocacional /___/
9. Indique al àrea de especialidad de los estudios realizados:
   Bachiller en Ciencias /___/ Vocacional /___/ _____
   (especifique)
   Bachiller Industrial /___/ Otro _____
   (especifique)
10. Hasta dònde quiere llegar en su vida laboral (marque una):
    Profesional Universitaria /___/ Tècnica Calificada /___/
    Trabajadora Calificada /___/ Sòlo Ama de Casa /___/
    Otra /___/ Cuàl ? _____

III. ANTECEDENTES DE PARENTESCO

11. Indique cuàl es la ocupaciòn principal de su padre natural o de crianza:
    _____
12. Indique cuàl es la ocupaciòn principal de su madre natural o de crianza:
    _____
13. Indique a un familiar de los que vive con usted que SI estaria de acuerdo en que usted trabajara como:
    Especifique el parentesco (padre, madre, tìo, abuelo, etc.):_____

TRABAJAR COMO	SI	POR QUE?
Mecànica de auto	___	_____
Electricista	___	_____
Soldadora	___	_____
Tècnica en electrònica	___	_____
Tècnica en electro-mecànica	___	_____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	___	_____

TRABAJAR COMO	SI	POR QUE?
Chapistera	____	_____
Tècnica Refrigeraciòn	____	_____
Tapicera	____	_____
Jefa de Cocina (chef)	____	_____
Policìa de turismo	____	_____
Panadera	____	_____
Plomera	____	_____
Ebanista	____	_____

14. Indique a un familiar de los que vive con usted que NO estarìa de acuerdo en que usted trabajara como:
Especifique el parentesco (padre, madre, tìo, abuelo, etc.):_____

TRABAJAR COMO	NO	POR QUE?
Mecànica de auto	____	_____
Electricista	____	_____
Soldadora	____	_____
Tècnica en electrònica	____	_____
Tècnica en electro-mecànica	____	_____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	____	_____
Chapistera	____	_____
Tècnica Refrigeraciòn	____	_____
Tapicera	____	_____
Jefa de Cocina (chef)	____	_____
Policìa de turismo	____	_____
Panadera	____	_____
Plomera	____	_____
Ebanista	____	_____

IV. ACTITUDES Y PREFERENCIAS

15. Señale un oficio que usted sabe hacer:_____
16. Està usted dispuesta a aprender algunos de estos oficios:

OFICIOS	SI	NO	POR QUE?
Mecànica de auto	____	____	_____
Electricista	____	____	_____
Soldadora	____	____	_____
Tècnica en electrònica	____	____	_____
Tècnica en electro-mecànica	____	____	_____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	____	____	_____
Chapistera	____	____	_____
Tècnica Refrigeraciòn	____	____	_____
Tapicera	____	____	_____
Jefa de Cocina (chef)	____	____	_____
Policìa de turismo	____	____	_____
Panadera	____	____	_____
Plomera	____	____	_____
Ebanista	____	____	_____

OTRO: (especifique)_____

17. Señale hasta 4 de los oficios indicados en la pregunta 16 que usted preferiría aprender:
1._____ Por qué_____
2._____ Por qué_____
3._____ Por qué_____
4._____ Por qué_____

18. Indique tres oficios, por orden de importancia, señalados en la pregunta anterior en que MAS le gustarìa trabajar y por què?

OFICIO POR QUE?

1._____ _____

2._____ _____

3._____ _____

19 Se considera usted que es capaz de ejercer bien cualquier oficio en las mismas condiciones que un hombre: SI /____/ NO /____/
Indique tres razones:

1._____

2._____

3._____

20 Cree usted que la Mujer en Panamà tiene iguales, màs o menos oportunidades para TRABAJAR que el hombre:

Igual /____/ Màs /____/ Menos /____/
Por què? indique tres razones:
1._____
2._____
3._____

21. Cree usted que la Mujer en Panamà tiene iguales, màs o menos oportunidades para ESTUDIAR que el hombre:

Igual /____/ Màs /____/ Menos /____/
Por què? indique tres razones:
1._____
2._____
3._____

22 Señale hasta dos actividades NO DEPORTIVAS que realizò durante los dos ùltimos fines de semana:
1._____
2._____

23 Practica usted algùn deporte? SI /____/ NO /____/ Cuàl:_____

24 Si desea, indique su nombre y direcciòn para continuar, de ser posible, comunicàndonos con usted:
NOMBRE:_____
DIRECCION:_____
TELEFONO:_____

25. Fecha de la entrevista: dìa:_____Mes:_____año:1993__

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO.

BOLETA/EMPRESA No._ ___

INVESTIGACION SOBRE POSIBILIDADES DE INSERCION DE LA MUJER EN OFICIOS NO TRADICIONALES
(Noviembre de 1993)

Objetivo de la Investigaciòn: Detectar la posibilidad de inserciòn de las mujeres en una empresa como aprendices y trabajadoras en àreas calificadas no tradicionales, con el fin de promover la equidad entre los gèneros en el empleo.

La información obtenida tendrà caràcter confidencial y sòlo serà presentada estadìsticamnte por lo que se le agradece su colaboraciòn con sus respuestas sinceras.

I. LOCALIZACION

(Para Empresas localizadas en los Distritos de Panamà y San Miguelito)

1. Nombre del Establecimiento o Empresa:_____

2. _____ Apartado Postal _____ Zona Postal _____ Teléfono _____ Fax

II. CARACTERISTICAS DEL ESTABLECIMIENTO O EMPRESA

3. Actividad Principal que realiza:_____
_____

4. Año en que iniciò operaciones en Panamà:_____

5. Cuàntos trabajadores tiene actualmente:
Hombres_____ Mujeres_____ Total_____

6. Tiene MUJERES trabajando en los siguientes oficios:

OFICIOS	SI	NO	CUANTAS
Mecànica de auto	___	___	_____
Electricista	___	___	_____
Soldadora	___	___	_____
Tècnica en electrònica	___	___	_____
Tècnica en electro-mecànica	___	___	_____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	___	___	_____
Chapistera	___	___	_____
Tècnica Refrigeraciòn	___	___	_____
Tapicera	___	___	_____
Jefa de Cocina (chef)	___	___	_____
Policìa de turismo	___	___	_____
Panadera	___	___	_____
Plomera	___	___	_____
Ebanista	___	___	_____

III. PERCEPCION DE JEFES

7. Indique el nùmero y sexo del siguiente personal:

Descripciòn	Total	HOMBRES	MUJERES
Jefes de Oficina	_____	_____	_____
Jefes de Taller	_____	_____	_____
Supervisores de talleres	_____	_____	_____
Instructores	_____	_____	_____

8. En cuàl de los oficios (señale hasta tres) considera usted que es difìcil conseguir personal capacitado

1._____
2._____
3._____

9. Indique sus preferencias en cuanto a reclutamiento de personal para los oficios no tradicionales señalados a continuaciòn

OFICIOS	SEXO	ESTADO CIVIL	EDAD	EDUCACION
Mecànica de auto	___	_____	___	_____
Electricista	___	_____	___	_____
Soldadora	___	_____	___	_____
Tècnica en electrònica	___	_____	___	_____
Tècnica en electro-mecànica	___	_____	___	_____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	___	_____	___	_____
Chapistera	___	_____	___	_____
Tècnica Refrigeraciòn	___	_____	___	_____
Tapicera	___	_____	___	_____
Jefa de Cocina (chef)	___	_____	___	_____
Policìa de turismo	___	_____	___	_____
Panadera	___	_____	___	_____
Plomera	___	_____	___	_____
Ebanista	___	_____	___	_____

10. Estarìa usted dispuesto a recibir en su empresa a aprendices MUJERES .
SI /___/ NO /___/ Por què:_____

11. Para cuàles oficios prefiere a TRABAJADORAS MUJERES (señale tres)
1._____
2._____
3._____

12. Què limitaciones considera usted que existen para que una empresa acepte APRENDICES MUJERES:_____

13. Señale tres caracterìsticas de LA MUJER que le facilitan desempeñarse como trabajadora en los oficios no tradicionales señalados en la pregunta 9:
1._____
2._____
3._____

14. Señale tres características que, según su opiniòn, limitan a LA MUJER en el ejercicio de los oficios señalados:
1._____
2._____
3._____

15. De acuerdo a sus experiencias, quien considera usted que generalmente crea situaciones difìciles para la administraciòn de personal:
Los hombres /___/ Las Mujeres /___/ Ambos por igual /___/

16. Conoce usted el Sistema Dual de Formaciòn Profesional? SI /_/ NO /_/
17. Nombre del Entrevistado:_____ Posiciòn:_____
18. Fecha de la Entrevista:_____ de _____de 1993

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO.

Estimados Instructores:

Gracias por contestar el siguiente cuestionario.

1. Ha tenido usted la oportunidad de enseñar en

   1.1. Grupos de hombres solamente / /

   1.2 grupos de mujeres solamente / /

   1.3 grupos mixtos / /

2. Cuál ha sido su experiencia con respecto a la participación de mujeres en el aprendizaje de oficios no tradicionales?

3. Cuáles considera usted son las 2 ventajas de que las mujeres aprendan y trabajen en oficios no tradicionales?

4. Cuáles son las 2 condiciones que, según su opinión, limitan la participación de la mujer en trabajos no tradicionales?

5. Si lo tiene a bien, presente algunas sugerencias que usted considera ayudarían a que la mujer aprenda y trabaje en oficios no tradicionales.

Estimado Aprendiz:

Gracias por contestar el siguiente cuestionario.

1. Le gusta o gustaría compartir su trabajo con aprendices mujeres en los oficios que usted desempeña.

Sí / / No / / Por qué---------- ------- -----

2. Cree usted que existen ventajas para que la mujer trabaje en oficios no tradicionales, (aquellos que por lo general son desempeñados sólo por hombres) ?

Sí / / No / /

Explique:

3. A usted le gustaría que su novia, esposa, hermana, etc. aprendiera y trabajara en algún oficio como soldadura, chapistería, electricidad, panadería, tapicería, mecánica de autos.

Sí / / No / / Por qué_____

4. Por qué cree usted que pocas mujeres estudian y trabajan en oficios no tradicionales (mecánica, chapistera, ebanista, etc.)?

5. Cree usted que la empresa donde practica recibiría a mujeres para que trabajen en los oficios que usted desempeña?

Sí / / NO / / Por qué _____

República de Panamá
Ministerio de Educación

No. 308 *Panamá,* 28 *de* Octubre *de 19* 93

C I R C U L A R

PARA: DIRECTORES DE COLEGIOS SECUNDARIOS

ASUNTO: APLICACION DE UNA ENCUESTA A LAS ALUMNAS DE LOS ULTIMOS AÑOS.

****

Señores Directores:

Este Despacho ha autorizado a las Licenciadas Carmen E. Nuñez, Elsa Ramos y Virginia de Alvarado, para que apliquen una encuesta a las alumnas de los últimos años.

Esta encuesta es parte de las acciones que se desarrollan en la investigación sobre la "Inserción de la Mujer en el Sistema Dual de Formación Profesional" que lleva a cabo el Proyecto de Cooperación Internacional (COSPAE-INAFORP-Misión Alemana/GTZ).

Agradecemos a ustedes la colaboración que le brinden a las Licenciadas, así como garantizar que esta actividad no interfiera con el normal desarrollo de las clases.

Atentamente,

por BERTILO MEJIA O.
DIRECTOR NACIONAL DE EDUCACION

DNE/DdeB/es.

"Educación para todos, un compromiso de todos"

Fundación para la Promoción de la Mujer

Panamá, 30 de noviembre de 1993

A QUIEN CONCIERNE:

Por medio de la presente queremos referirnos al anuncio publicado en el Diario La Prensa del **31 de octubre de 1993** en el cual solicita Asistente de Gerente.

Al enumerar los requisitos indispensables de los aplicantes aparece la referencia de que los mismos deben pertenecer al sexo masculino.

Deseamos informarles que dicho anuncio viola el articulo 19 de nuestra constitución Nacional que establece:

Articulo 19: " **NO HABRA FUEROS O PRIVILEGIOS PERSONALES NI DISCRIMINACION POR RAZON DE RAZA, NACIMIENTO, CLASE SOCIAL, SEXO, RELIGION O IDEAS POLITICAS** ".

Los instamos a reconsiderar dicho requisito, seguras de que recibirán hojas de mujeres capaces, responsables y con una excelente preparación academica que podrán desempeñar estas funciones con la misma eficiencia que cualquier varón.

Les sugerimos que la elección de su personal se base en los méritos personales y profesionales de quienes concursen, ya que la consideración sobre el sexo de los aplicantes, además de inconstitucional, es obsoleta e injusta.

Esperamos que den a estas sugerencias una buena acogida en aras del cumplimiento de la ley y del reconocimiento de los derechos de la mujer.

Atentamente,

Teresita Yaniz de Arias
Presidenta

Dagmar Araujo de Alvaréz
Directora Ejecutiva

Tels.:25-4187 25-4194 Fax: 25-1698
Apartado: 8926, Zona 5 Panamá

MAPA ESTRATEGICO
VISION 1998

Ser el **ENTE** del sector Privado de **indiscutible liderazgo** en la **promoción y ejecución** de acciones para mejorar el **nivel educativo-profesional del país**. Reconocido por la excelencia en el manejo de sus recursos y su labor integradora de los esfuerzos educativos de los sectores público y privado, como factor clave en el cambio positivo del país

OBJETIVOS - JUNIO 1994

1. Ofrecer nuevos programas de calidad.
2. Captación de mayores recursos.

ESTRATEGIAS

- Identificar y ofrecer nuevos programas de calidad.
- Desarrollar un programa de captación de recursos más agresivo.
- Fortalecer la gestión interna de recursos humanos.
- Re-definir la estructura organizacional.
- Mejorar el flujo de información interna.
- Re-plantear el programa de comunicación externa.

FORTALEZAS

- Imagen de apoyo al esfuerzo educacional.
- Experiencia, conocimientos y agilidad en su gestión.
- Calidad de los programas.
- Credibilidad por su trayectoria y resultados.
- Relación con entidades educativas internacionales.
- Eficiente administración de los recursos propios y de otros.
- Relación excelente con los medios de comunicación.
- Sus síndicos, becarios y asociados.
- Imparcialidad en su labor.
- Alto Nivel de motivación del personal y trabajo en equipo.

CONDICIONES IDEALES

- Conciencia de productividad y competitividad.
- Mejor nivel educacional del país
- Crecimiento sostenido de la economía y el empleo
- Modernización dinámica de la legislación laboral.
- Integración del sector público y privado.
- Acceso directo a recursos internacionales.
- Amplia disponibilidad de recursos.
- Cultura de calidad total implementada en Panamá.
- Clima de paz, justicia y desarrollo.
- Alto nivel de ética y conciencia cívica
- La educación es una "prioridad" nacional.
- Prevalece el bien colectivo.
- Confianza en el sistema de libre empresa.

VALORES FUNDAMENTALES

- Respeto a la dignidad humana y reconocimiento al mérito laboral.
- La formación integral como el mejor camino para el desarrollo humano.
- Comportamiento ético e imparcial
- Compromiso con el fortalecimiento de la educación y la libre iniciativa.
- La productividad y competitividad del país como objetivo.
- Calidad en el desarrollo y ejecución de nuestros programas.

MISION

Desarrollar programas para elevar el nivel técnico/educativo del panameño, mejorando su capacidad productiva y competitiva a través de la capacitación, canalización y administración eficiente de recursos.

Derechos Intelectuales Reservados

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T. CON RELACION AL APRENDIZAJE

CONVENIOS:	C 172:	Desarrollo de los Recursos Humanos 1975
(*)	C 159:	Readaptación Profesional y Empleo (personas inválidas), 1988
RECOMENDACIONES:	R-57	Formación Profesional 1939
	R-60	Sobre el Aprendizaje, 1939
	R-77	Sobre la Formación Profesional de la Gente del Mar, 1946
	R-87	Orientación Profesional, 1949
	R-88	Formación Profesional (adultos), 1950
	R-101	Formación Profesional (agricultores)
	R-117	Formación Profesional, 1962
	R-126	Formación Profesional (pescadores, 1966
	R-137	Formación Profesional (gente de mar), 1970
	R-150	Desarrollo de Recursos Humanos, 1975
	R-168	Readaptación Profesional y Empleo (personas inválidas), 1983

(*) Este es el único que ha sido ratificado por la República de Panamá.

BOLETA No._____

INVESTIGACION SOBRE POSIBILIDADES DE INSERCION DE LA MUJER EN OFICIOS NO TRADICIONALES
(Noviembre de 1993)

Objetivo de la Investigaciòn: Detectar la posibilidad de inserciòn de las mujeres en una empresa como aprendices y trabajadoras en àreas calificadas no tradicionales, con el fin de promover la equidad entre los gèneros en el empleo.

La información obtenida tendrà caràcter confidencial y sòlo serà presentada estadísticamnte por lo que se le agradece su colaboraciòn con sus respuestas sinceras.

I. LOCALIZACION

1. Distrito donde reside:_____
2. Corregimiento donde reside:_____
3. Lugar poblado donde reside:_____
4. Nombre del Instituto, Escuela, Universidad y Facultad a la cual asiste:_____
5. Es el plantel: Mixto /____/ De un solo sexo /____/

II. CARACTERISTICAS GENERALES

6. Edad (años cumplidos en el ùltimo cumpleaños):_____
7. Lugar de Nacimiento:_____ _____
   Provincia Distrito
   _____ _____
   Corregimiento Lugar Poblado
8. Què año escolar màs alto aprobò (anote el nùmero en el nivel correspondiente):
   Primer Ciclo /___/ Secundaria /___/ Vocacional /___/
9. Indique al àrea de especialidad de los estudios realizados:
   Bachiller en Ciencias /___/ Vocacional /___/ _____
   (especifique)
   Bachiller Industrial /___/ Otro _____
   (especifique)
10. Hasta dònde quiere llegar en su vida laboral (marque una):
    Profesional Universitaria /____/ Tècnica Calificada /___/
    Trabajadora Calificada /____/ Sòlo Ama de Casa /___/
    Otra /___/ Cuàl ? _____

III. ANTECEDENTES DE PARENTESCO

11. Indique cuàl es la ocupaciòn principal de su padre natural o de crianza:
    _____
12. Indique cuàl es la ocupaciòn principal de su madre natural o de crianza:
    _____
13. Indique a un familiar de los que vive con usted que SI estaría de acuerdo en que usted trabajara como:
    Especifique el parentesco (padre, madre, tìo, abuelo, etc.):_____

TRABAJAR COMO	SI	POR QUE?
Mecànica de auto	___	_____
Electricista	___	_____
Soldadora	___	_____
Tècnica en electrònica	___	_____
Tècnica en electro-mecànica	___	_____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	___	_____

TRABAJAR COMO	SI	POR QUE?
Chapistera	___	_____
Tècnica Refrigeraciòn	___	_____
Tapicera	___	_____
Jefa de Cocina (chef)	___	_____
Policìa de turismo	___	_____
Panadera	___	_____
Plomera	___	_____
Ebanista	___	_____

14. Indique a un familiar de los que vive con usted que NO estarìa de acuerdo en que usted trabajara como:
Especifique el parentesco (padre, madre, tìo, abuelo, etc.):_____

TRABAJAR COMO	NO	POR QUE?
Mecànica de auto	___	_____
Electricista	___	_____
Soldadora	___	_____
Tècnica en electrònica	___	_____
Tècnica en electro-mecànica	___	_____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	___	_____
Chapistera	___	_____
Tècnica Refrigeraciòn	___	_____
Tapicera	___	_____
Jefa de Cocina (chef)	___	_____
Policìa de turismo	___	_____
Panadera	___	_____
Plomera	___	_____
Ebanista	___	_____

IV. ACTITUDES Y PREFERENCIAS

15. Señale un oficio que usted sabe hacer:_____
16. Està usted dispuesta a aprender algunos de estos oficios:

OFICIOS	SI	NO	POR QUE?
Mecànica de auto	___	___	_____
Electricista	___	___	_____
Soldadora	___	___	_____
Tècnica en electrònica	___	___	_____
Tècnica en electro-mecànica	___	___	_____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	___	___	_____
Chapistera	___	___	_____
Tècnica Refrigeraciòn	___	___	_____
Tapicera	___	___	_____
Jefa de Cocina (chef)	___	___	_____
Policìa de turismo	___	___	_____
Panadera	___	___	_____
Plomera	___	___	_____
Ebanista	___	___	_____

OTRO: (especifique)_____

17. Señale hasta 4 de los oficios indicados en la pregunta 16 que usted preferiría aprender:
1._____ Por qué_____
2._____ Por qué_____
3._____ Por qué_____
4._____ Por qué_____

18. Indique tres oficios, por orden de importancia, señalados en la pregunta anterior en que MAS le gustaría trabajar y por què?

OFICIO POR QUE?

1._____ _____

2._____ _____

3._____ _____

19 Se considera usted que es capaz de ejercer bien cualquier oficio en las mismas condiciones que un hombre: SI /____/ NO /____/
Indique tres razones:

1._____

2._____

3._____

20 Cree usted que la Mujer en Panamà tiene iguales, màs o menos oportunidades para TRABAJAR que el hombre:

Igual /____/ Màs /____/ Menos /____/
Por què? indique tres razones:
1._____
2._____
3._____

21. Cree usted que la Mujer en Panamà tiene iguales, màs o menos oportunidades para ESTUDIAR que el hombre:

Igual /____/ Màs /____/ Menos /____/
Por què? indique tres razones:
1._____
2._____
3._____

22 Señale hasta dos actividades NO DEPORTIVAS que realizò durante los dos ùltimos fines de semana:
1._____
2._____

23. Practica usted algùn deporte? SI /____/ NO /____/ Cuàl:_____

24 Si desea, indique su nombre y direcciòn para continuar, de ser posible, comunicàndonos con usted:
NOMBRE:_____
DIRECCION:_____
TELEFONO:_____

25. Fecha de la entrevista: dìa:_____Mes:_____año:1993__

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO.

BOLETA/EMPRESA No._ __

INVESTIGACION SOBRE POSIBILIDADES DE INSERCION DE LA MUJER
EN OFICIOS NO TRADICIONALES
(Noviembre de 1993)

Objetivo de la Investigaciòn: Detectar la posibilidad de inserciòn de las mujeres en una empresa como aprendices y trabajadoras en àreas calificadas no tradicionales, con el fin de promover la equidad entre los gèneros en el empleo.

La información obtenida tendrà caràcter confidencial y sòlo serà presentada estadìsticamnte por lo que se le agradece su colaboraciòn con sus respuestas sinceras.

I. LOCALIZACION

(Para Empresas localizadas en los Distritos de Panamà y San Miguelito)

1. Nombre del Establecimiento o Empresa:_____

2. _____ Apartado Postal _____ Zona Postal _____ Teléfono _____ Fax

II. CARACTERISTICAS DEL ESTABLECIMIENTO O EMPRESA

3. Actividad Principal que realiza:_____

4. Año en que iniciò operaciones en Panamà:_____

5. Cuàntos trabajadores tiene actualmente:
   Hombres_____ Mujeres_____ Total_____

6. Tiene MUJERES trabajando en los siguientes oficios:

OFICIOS	SI	NO	CUANTAS
Mecànica de auto	___	___	____
Electricista	___	___	____
Soldadora	___	___	____
Tècnica en electrònica	___	___	____
Tècnica en electro-mecànica	___	___	____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	___	___	____
Chapistera	___	___	____
Tècnica Refrigeraciòn	___	___	____
Tapicera	___	___	____
Jefa de Cocina (chef)	___	___	____
Policìa de turismo	___	___	____
Panadera	___	___	____
Plomera	___	___	____
Ebanista	___	___	____

III. PERCEPCION DE JEFES

7. Indique el nùmero y sexo del siguiente personal:

Descripciòn	Total	HOMBRES	MUJERES
Jefes de Oficina	____	____	____
Jefes de Taller	____	____	____
Supervisores de talleres	____	____	____
Instructores	____	____	____

8. En cuàl de los oficios (señale hasta tres) considera usted que es difìcil conseguir personal capacitado

1._____
2._____
3._____

9. Indique sus preferencias en cuanto a reclutamiento de personal para los oficios no tradicionales señalados a continuaciòn

OFICIOS	SEXO	ESTADO CIVIL	EDAD	EDUCACION
Mecànica de auto	___	_____	___	_____
Electricista	___	_____	___	_____
Soldadora	___	_____	___	_____
Tècnica en electrònica	___	_____	___	_____
Tècnica en electro-mecànica	___	_____	___	_____
Mecànica industrial: (mantenimiento-operaciòn de torno, fresadora, etc.	___	_____	___	_____
Chapistera	___	_____	___	_____
Tècnica Refrigeraciòn	___	_____	___	_____
Tapicera	___	_____	___	_____
Jefa de Cocina (chef)	___	_____	___	_____
Policìa de turismo	___	_____	___	_____
Panadera	___	_____	___	_____
Plomera	___	_____	___	_____
Ebanista	___	_____	___	_____

10. Estarìa usted dispuesto a recibir en su empresa a aprendices MUJERES .
SI /___/ NO /___/ Por què:_____

11. Para cuàles oficios prefiere a TRABAJADORAS MUJERES (señale tres)
1._____
2._____
3._____

12. Què limitaciones considera usted que existen para que una empresa acepte APRENDICES MUJERES:_____

13. Señale tres caracterìsticas de LA MUJER que le facilitan desempeñarse como trabajadora en los oficios no tradicionales señalados en la pregunta 9:
1._____
2._____
3._____

14. Señale tres características que, según su opiniòn, limitan a LA MUJER en el ejercicio de los oficios señalados:
1. _____
2. _____
3. _____

15. De acuerdo a sus experiencias, quien considera usted que generalmente crea situaciones difìciles para la administraciòn de personal:
Los hombres /___/ Las Mujeres /___/ Ambos por igual /___/

16. Conoce usted el Sistema Dual de Formaciòn Profesional? SI /_/ NO /_/
17. Nombre del Entrevistado:_____ Posiciòn:_____
18. Fecha de la Entrevista:_____ de _____de 1993

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO.

Estimados Instructores:

Gracias por contestar el siguiente cuestionario.

1. Ha tenido usted la oportunidad de enseñar en

   1.1. Grupos de hombres solamente / /

   1.2 grupos de mujeres solamente / /

   1.3 grupos mixtos / /

2. Cuál ha sido su experiencia con respecto a la participación de mujeres en el aprendizaje de oficios no tradicionales?

3. Cuáles considera usted son las 2 ventajas de que las mujeres aprendan y trabajen en oficios no tradicionales?

4. Cuáles son las 2 condiciones que, según su opinión, limitan la participación de la mujer en trabajos no tradicionales?

5. Si lo tiene a bien, presente algunas sugerencias que usted considera ayudarían a que la mujer aprenda y trabaje en oficios no tradicionales.

Estimado Aprendiz:

Gracias por contestar el siguiente cuestionario.

1. Le gusta o gustaría compartir su trabajo con aprendices mujeres en los oficios que usted desempeña.

Sí / / No / / Por qué---------- ------- -----

2. Cree usted que existen ventajas para que la mujer trabaje en oficios no tradicionales, (aquellos que por lo general son desempeñados sólo por hombres) ?

Sí / / No / /

Explique:

3. A usted le gustaría que su novia, esposa, hermana, etc. aprendiera y trabajara en algún oficio como soldadura, chapistería, electricidad, panadería, tapicería, mecánica de autos.

Sí / / No / / Por qué_____

4. Por qué cree usted que pocas mujeres estudian y trabajan en oficios no tradicionales (mecánica, chapistera, ebanista, etc.)?

5. Cree usted que la empresa donde practica recibiría a mujeres para que trabajen en los oficios que usted desempeña?

Sí / / NO / / Por qué _____

República de Panamá
Ministerio de Educación

No. 308 *Panamá,* 28 *de* Octubre *de 19* 93

C I R C U L A R

PARA: DIRECTORES DE COLEGIOS SECUNDARIOS

ASUNTO: APLICACION DE UNA ENCUESTA A LAS ALUMNAS DE LOS ULTIMOS AÑOS.

****

Señores Directores:

Este Despacho ha autorizado a las Licenciadas Carmen E. Nuñez, Elsa Ramos y Virginia de Alvarado, para que apliquen una encuesta a las alumnas de los últimos años.

Esta encuesta es parte de las acciones que se desarrollan en la investigación sobre la "Inserción de la Mujer en el Sistema Dual de Formación Profesional" que lleva a cabo el Proyecto de Cooperación Internacional (COSPAE-INAFORP-Misión Alemana/GTZ).

Agradecemos a ustedes la colaboración que le brinden a las Licenciadas, así como garantizar que esta actividad no interfiera con el normal desarrollo de las clases.

Atentamente,

BERTILO MEJIA O.
DIRECTOR NACIONAL DE EDUCACION

DNE/DdeB/es.

"Educación para todos, un compromiso de todos"

Fundación para la Promoción de la Mujer

Panamá, 30 de noviembre de 1993

A QUIEN CONCIERNE:

Por medio de la presente queremos referirnos al anuncio publicado en el Diario La Prensa del **31 de octubre de 1993** en el cual solicita Asistente de Gerente.

Al enumerar los requisitos indispensables de los aplicantes aparece la referencia de que los mismos deben pertenecer al sexo masculino.

Deseamos informarles que dicho anuncio viola el articulo 19 de nuestra constitución Nacional que establece:

Articulo 19: " **NO HABRA FUEROS O PRIVILEGIOS PERSONALES NI DISCRIMINACION POR RAZON DE RAZA, NACIMIENTO, CLASE SOCIAL, SEXO, RELIGION O IDEAS POLITICAS** ".

Los instamos a reconsiderar dicho requisito, seguras de que recibirán hojas de mujeres capaces, responsables y con una excelente preparación academica que podrán desempeñar estas funciones con la misma eficiencia que cualquier varón.

Les sugerimos que la elección de su personal se base en los méritos personales y profesionales de quienes concursen, ya que la consideración sobre el sexo de los aplicantes, además de inconstitucional, es obsoleta e injusta.

Esperamos que den a estas sugerencias una buena acogida en aras del cumplimiento de la ley y del reconocimiento de los derechos de la mujer.

Atentamente,

Teresita Yániz de Arias
Presidenta

Dagmar Araujo de Alvaréz
Directora Ejecutiva

Tels.:25-4187 25-4194 Fax: 25-1698
Apartado: 8926, Zona 5 Panamá

MAPA ESTRATEGICO
VISION 1998

Ser el **ENTE** del sector Privado de **indiscutible liderazgo** en la **promoción y ejecución** de acciones para mejorar **el nivel educativo-profesional del país**. Reconocido por la excelencia en el manejo de sus recursos y su labor integradora de los esfuerzos educativos de los sectores público y privado, como factor clave en el cambio positivo del país

OBJETIVOS - JUNIO 1994

1. Ofrecer nuevos programas de calidad.
2. Captación de mayores recursos.

ESTRATEGIAS

- Identificar y ofrecer nuevos programas de calidad.
- Desarrollar un programa de captación de recursos más agresivo.
- Fortalecer la gestión interna de recursos humanos.
- Re-definir la estructura organizacional .
- Mejorar el flujo de información interna.
- Re-plantear el programa de comunicación externa.

FORTALEZAS

- Imagen de apoyo al esfuerzo educacional.
- Experiencia, conocimientos y agilidad en su gestión.
- Calidad de los programas.
- Credibilidad por su trayectoria y resultados.
- Relación con entidades educativas internacionales.
- Eficiente administración de los recursos propios y de otros.
- Relación excelente con los medios de comunicación.
- Sus síndicos, becarios y asociados.
- Imparcialidad en su labor.
- Alto Nivel de motivación del personal y trabajo en equipo.

CONDICIONES IDEALES

- Conciencia de productividad y competitividad.
- Mejor nivel educacional del país
- Crecimiento sostenido de la economía y el empleo
- Modernización dinámica de la legislación laboral.
- Integración del sector público y privado.
- Acceso directo a recursos internacionales.
- Amplia disponibilidad de recursos.
- Cultura de calidad total implementada en Panamá.
- Clima de paz, justicia y desarrollo.
- Alto nivel de ética y conciencia cívica
- La educación es una "prioridad" nacional.
- Prevalece el bien colectivo.
- Confianza en el sistema de libre empresa.

VALORES FUNDAMENTALES

- Respeto a la dignidad humana y reconocimiento al mérito laboral.
- La formación integral como el mejor camino para el desarrollo humano.
- Comportamiento ético e imparcial
- Compromiso con el fortalecimiento de la educación y la libre iniciativa.
- La productividad y competitividad del país como objetivo.
- Calidad en el desarrollo y ejecución de nuestros programas.

MISION

Desarrollar programas para elevar el nivel técnico/educativo del panameño, mejorando su capacidad productiva y competitiva a través de la capacitación, canalización y administración eficiente de recursos.

Derechos Intelectuales Reservados

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T.
CON RELACION AL APRENDIZAJE

CONVENIOS:	C 172:	Desarrollo de los Recursos Humanos 1975
(*)	C 159:	Readaptación Profesional y Empleo (personas inválidas), 1988
RECOMENDACIONES:	R-57	Formación Profesional 1939
	R-60	Sobre el Aprendizaje, 1939
	R-77	Sobre la Formación Profesional de la Gente del Mar, 1946
	R-87	Orientación Profesional, 1949
	R-88	Formación Profesional (adultos), 1950
	R-101	Formación Profesional (agricultores)
	R-117	Formación Profesional, 1962
	R-126	Formación Profesional (pescadores, 1966
	R-137	Formación Profesional (gente de mar), 1970
	R-150	Desarrollo de Recursos Humanos, 1975
	R-168	Readaptación Profesional y Empleo (personas inválidas), 1983

(*) Este es el único que ha sido ratificado por la República de Panamá.

PLAN NACIONAL MUJER Y DESARROLLO 1994-2000

Construyamos el Futuro con Equidad

PANAMÁ 1993

La formación profesional en Alemania

José Quintero De León
De La Prensa

En la edición del domingo 10, dedicada al milagro económico de la República de China en Taiwán, con motivo de su fecha de independencia, nos referimos a la gran importancia que dedicó el Gobierno nacionalista chino a la educación orientada al trabajo.

La República Federal de Alemania, que hace 48 años sólo era ruinas, también dio importancia a este aspecto y orientó su sistema educativo a la formación profesional. Esto dio por resultado un gran número de obreros especializados y empleados experimentados, y por ende, una reconocida calidad de los productos alemanes y una mayor competitividad internacional de la economía alemana.

Reproducimos información relativa al tema brindada por el Ministerio de Educación y Ciencia de Alemania Federal con el fin de motivar a nuestros empresarios y autoridades a promover este sistema de formación profesional en nuestro medio.

Formación dual

La enseñanza escolar obligatoria en Alemania comienza a los seis años y concluye a los 16. Luego de ello, el estudiante asistirá, ya al liceo (cuyo bachillerato superior le encamina a la universidad) u optará por una vía de formación profesional (escuela de tiempo parcial).

Una de las vías es el "sistema dual" que equivale a una instrucción práctica en la empresa y de formación teórica de tiempo parcial en la escuela profesional, tras la cual se obtiene un certificado de profesional a nivel de obrero calificado o empleado especializado.

Aprender en la empresa

Más que en la escuela, en el sistema dual se aprende sobre todo en empresas privadas de producción o de servicios. El aprendiz es la persona que se capacita en una empresa o en algún establecimiento de ejercicio práctico, de profesión libre o de servicio público, y a quien se le concede tiempo para asistir a una escuela profesional.

La formación profesional en la escuela emplea equipos e instalaciones que pueden quedarse anticuados por falta de recursos, mientras que en la empresa

son técnicamente más modernos. Esto permite que el trabajador capacitado y especializado esté en condiciones de asumir una ocupación calificada.

Algo importante es que los instructores en la empresa pueden absolver las interrogantes de los aprendices aportando sus propias experiencias. Además, esta formación puede llevarse a cabo haciendo trabajos productivos, lo cual reduce los costos y robustece la motivación del aprendiz.

Vale indicar que la formación profesional escolar corresponde 60% a enseñanza especializada y 40% a instrucción general.

Sin formación no hay empleo

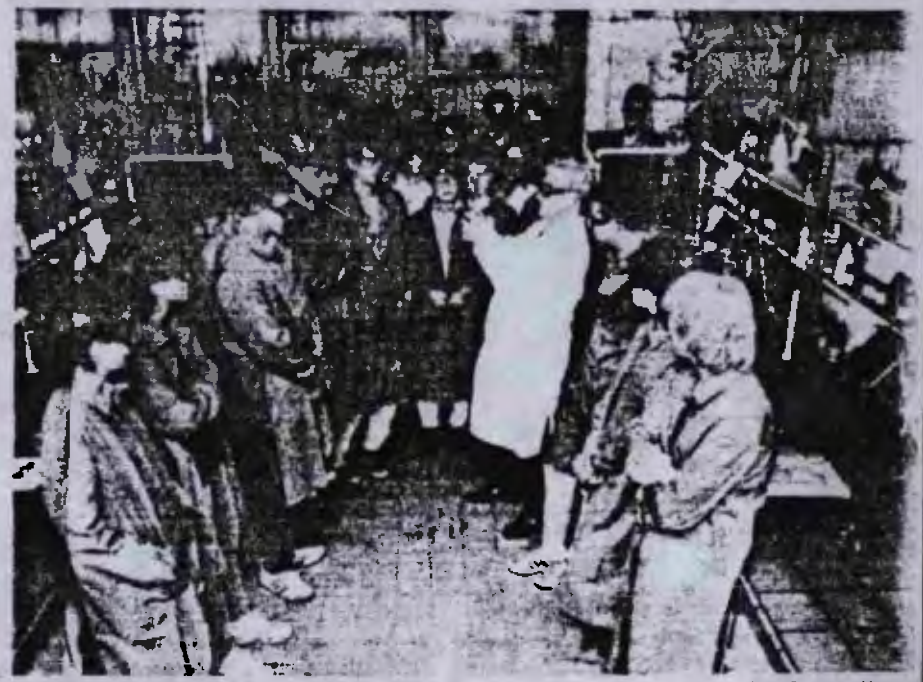
Al igual que sucede en Taiwán, en Alemania la buena formación profesional es obvia para los jóvenes, dado que las exigencias de calificación han aumentado en el mercado laboral y las personas sin capacitación tienen escasas perspectivas profesionales. Además, la formación profesional incrementa el prestigio social.

En el caso de las mujeres, ya no es un argumento casarse para evitar capacitarse, en vista de que las jóvenes desean independizarse. Incluso, muchas jóvenes optan por capacitarse dentro de la formación dual para obtener un empleo y luego alcanzar una profesión académica.

Empleadores y sindicatos

Según la Ley de Formación Profesional, en Alemania, en el sistema dual, además del gobierno federal y el estatal, también participan los empleadores y los sindicatos. Los primeros deciden si quieren participar en la formación, cuántos aprendices van a instruir, qué aprendices van formar y en qué oficios los instruirán.

Por su parte, los sindicatos -por Ley- cooperan en la planificación y ejecución de la capacitación profesional, ya que consideran que la formación profesional y su mejora es tarea esencial en su representación de los intereses de los asalariados. Por lo general, son partidarios de la formación dual.



Foto/ Gobierno Alemán

Laboratorio de aprendizaje en una empresa privada en que se forman trabajadores especializados en Alemania Federal. La empresa y el Estado comparten la formación profesional dual.

La contratación

De acuerdo a las estadísticas del Gobierno alemán, la mayoría de los jóvenes procuran obtener un puesto de formación profesional antes de concluir su escuela obligatoria. Se dirigen entonces a las Oficinas de Trabajo que los asesoran y facilitan dichas plazas de empleo, aunque pueden también obtenerlas por otras vías.

Una vez aceptado el futuro aprendiz, la Ley de Formación Profesional, que rige la materia, establece que el contrato incluya condiciones relativas a tipo y objetivo de la formación profesional, cómo estará estructurada en materia y tiempo, comienzo y duración, medidas de formación fuera del lugar habitual, duración del día de trabajo, salario, vacaciones y otros.

Oficios reconocidos

Actualmente existen unas 375 oficios reconocidos oficialmente para formación profesional cuya instrucción sirve para trabajar en cerca de 25 mil profesiones laborales, lo que quiere decir que la formación prepara para ejercer ocupaciones diversas, si bien similares.

La denominación de "oficios de formación" abarca una amplia gama de capacitación, desde el mecánico automotriz, laboratorista químico, comerciante al por mayor y menor, asistente de abogado, agricultor, jefe de restaurante, experto en electrónica y muchos otros.

Apertura de concurso

El Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU), informa la apertura del concurso vocacional, tecnología industrial de los colegios particulares Tomás Gabriel Duque, Escuela Vocacional Fe y Alegria e Instituto Tomás Alva Edison, Escuela Motores Diesel Muñoz en Panamá este, Instituto Tecnológico Victoriano Lorenzo en Panamá oeste y el Instituto Tecnológico de Colón.

Este concurso se llevará a cabo a partir del lunes 8 al lunes 22 de noviembre de 1993, en horario de 9:00 a.m. a 3:30 p.m., en la Plaza de la Loteria Nacional de Beneficencia en Panamá Metro y en las agencias regionales de Panamá este, Panamá oeste y Colón.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Moreno de Rivera, Aida Libia y otras PERFIL DE LA SITUACION DE LA MUJER EN PANAMA Y LINEAMIENTOS DE ACCIONES PRIORITARIAS . (CEDEN/PNUD/UNIFEM/MIPPE), año 1992

Alianza Cooperativa Internacional, Oficina Regional para Centroamérica y el Caribe, LA MUJER COOPERATIVISTA Y SU REALIDAD INMEDIATA, noviembre de 1991.

FORO MUJER Y DESARROLLO. LA MUJER PANAMEÑA Y LA EDUCACION, Panamá 1993

FORO MUJER Y DESARROLLO. PLAN NACIONAL MUJER Y DESARROLLO 1994-2000, Panamá 1993

FORO MUJER Y DESARROLLO. MUJER Y EMPLEOOLLO EN EL PANAMA DE HOY, Panamá 1993

Dirección de Estadística y Censo, Contraloría General de la República, CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES COTA 1990,

Universidad Tecnológica de Panamá, BOLETIN ESTADISTICO, 1992.

Instituto Nacional de Formación Profesional, BOLETIN 1992.

Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe GENERO Y MERCADO DE TRABAJO EN AMERICA LATINA, 1992

Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe EMPLEO FEMENINO Y POBREZA (Estudio de Países de Centroamérica y Panamá), 1993

Ministerio de Educaciòn de Panamá, REFLEXIONES, ENFOQUES Y PROPUESTAS SOBRE EL DESARROLLO EDUCATIVO PANAMEÑO, diciembre de 1992.

Ministerio de Educación de Panamá, REALIDAD ACTUAL Y PERSPECTIVA DE LA EDUCACION DE ADULTOS EN PANAMA, junio de 1992

Dirección de Estadística y Censo, Contraloría General de la República, PANAMA EN CIFRAS AÑOS 1987-1991

Dirección de Estadística y Censo, Contraloría General de la República, SITUACION CULTURAL EDUCACION, AÑO 1990.

Instituto Nacional de Formación Profesional, MEMORIA 1992.

Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional, MEMORIAS 1991-1992.

Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional, BOLETIN INFORMATIVO, Ano VIII septiembre de 1993.

Núñez V., Carmen E y Archibold Yovira, APRECIACIONES EN TORNO AL PROGRAMA "APRENDA, TRABAJE Y GANE", octubre de 1988.

Dirección de Estadística y Censo, Contraloría General de la República, ENCUESTA DE HOGARES, año 1992

Dirección de Estadística y Censo, Contraloría General de la República, CENSOS NACIONALES DE POBLACION Y VIVIENDA, 13 de mayo de 1990.

Dirección de Estadística y Censo, Contraloría General de la República, SITUACION ECONOMICA INDUSTRIA ENCUESTA 1987-1988

COSPAE-INAFORP-MISION ALEMANA/GTZ, SISTEMA DUAL DE FORMACION PROFESIONAL PROYECTO DE COOPERACION INTERNACIONAL, sin fecha

Alianza Cooperativa Internacional, Oficina Regional para Centroamérica y el Caribe, LA MUJER COOPERATIVISTA Y SU REALIDAD INMEDIATA, BASES PARA UNA ESTRATEGIA DE INTEGRACION, julio de 1991

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE PANAMA DE 1972, reformada por los Actos Reformatorios de 1978 y por el Acto Constitucional de 1983.

MIPPE, MANUAL DE ORGANIZACION DEL GOBIERNO DE PANAMA, 1992

Banco Interamericano de Desarrollo, MEMORIA AÑO 1992.

Gaceta Oficial Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Decreto 36 de 8 de julio de 1991, por el cual se Reglamenta el Contrato de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Formación Profesional, Proyecto INAFORP-COSPAE/GTZ Aprendizaje Dual, PERFIL DE SALIDA DE LA OCUPACION, RAMA TECNICA, Marzo 1993

Cervecería Nacional, EL CERVECERO, Boletín sin fecha.