

**IMPACTO DE LA RELACION SEXO/GENERO
EN LAS REMUNERACIONES DIFERENCIADAS
DE HOMBRES Y MUJERES EN PANAMA**

Amelia Marquez de Perez, Ph.D.

IMPACTO DE LA RELACION SEXO/GENERO EN LAS REMUNERACIONES DIFERENCIADAS DE HOMBRES Y MUJERES EN PANAMA

Amelia Marquez de Perez, Ph.D.

INTRODUCCION

Tradicionalmente, la discriminación salarial que afecta a las mujeres trabajadoras ha sido reconocida en Panamá, como en muchos otros países. Sin embargo, la discusión del tema se ha visto limitada y circunscrita mayormente a las esferas legales y de derechos humanos debido a la falta de instrumentos de medición adecuados. No dudamos de la validez del análisis filosófico y de la retórica legal, pero éstos han sido insuficientes para proveer elementos objetivos y cuantificables que no dejen duda, ante los niveles de decisión político-económica, de la existencia de problemas serios y profundos, tales como la discriminación salarial y la segregación ocupacional. Problemas como los mencionados afectan a la mujer en primera instancia, pero también afectan sustantivamente a la sociedad en su conjunto, al comprometer la esencia del sistema democrático.

Nuestra contribución investigativa se fundamenta en la convicción de que el tratamiento de los problemas de la mujer tiene que avanzar hacia una esfera conceptualmente más esclarecida; basarse en hechos objetivamente comprobables y medibles; enriquecer las deliberaciones de los problemas con la identificación de objetivos concretos y compartidos, cuyo impacto pueda ser evaluado. De esta manera, el movimiento femenino estará en mejor capacidad para examinar las tendencias de la lucha de la mujer en Panamá, sus reales avances y las restricciones que habrá que contrarrestar.

Al tener acceso a los estudios sobre segregación ocupacional y discriminación salarial que

se habían efectuado en Inglaterra, Canadá y los Estados Unidos, nos abocamos al estudio de las metodologías empleadas, las cuales nos sirvieron de base para la construcción de un modelo, al que hemos denominado *modelo integrativo*, en base al cual hemos medido los factores correlacionados con la desigualdad salarial en Panamá. El análisis del modelo es relevante para identificar criterios empleados por el mercado laboral que están sumamente influidos por la cultura androcentrista y sobre esa base, proceder al análisis de las políticas públicas que se requieren para enfrentar las barreras que confronta la mujer en el ejercicio de sus derechos como trabajadora. Es obvio para nosotras, que la investigación, a la que apretadamente se refiere este artículo, apenas enfoca la punta de un iceberg que demanda una cadena de estudios aún más específicos en materia laboral. Presentamos, pues, una panorámica de los resultados de la investigación, enfatizando mayormente en el análisis econométrico, así como en algunas recomendaciones de políticas públicas.

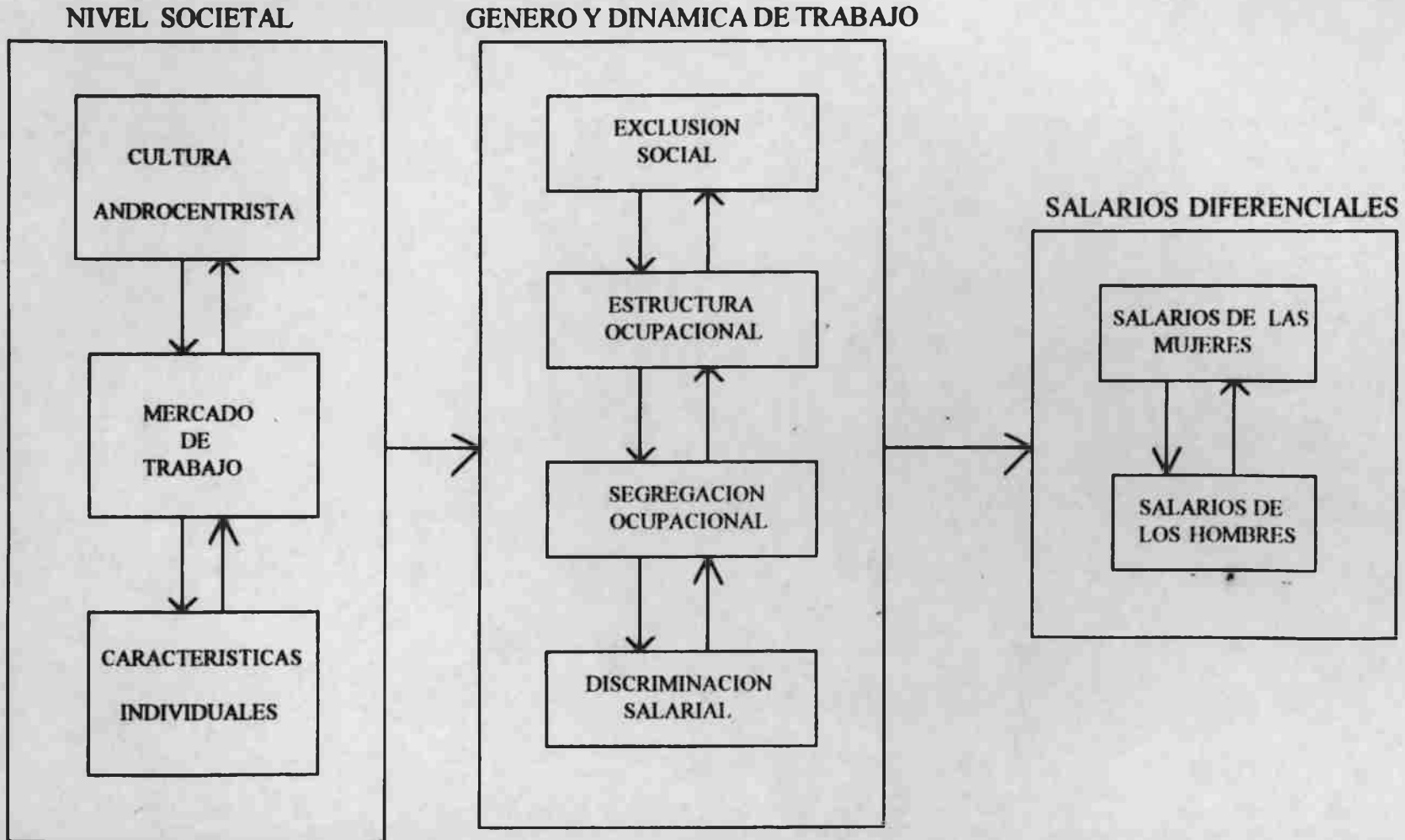
MARCO CONCEPTUAL

El modelo conceptual diseñado para esta investigación pretende integrar contribuciones que por separado se han efectuado, dentro del campo de la investigación laboral con perspectiva de género, a efectos de ampliar el poder explicativo de las mismas. Los componentes básicos del *modelo integrativo*, el cual se aprecia en el Diagrama 1, los definimos para los fines de nuestra investigación de la siguiente forma.

Nivel Societal:

Partimos de la premisa de que a nivel de la sociedad podemos identificar tres componentes cuyo control por parte del investigador no son de fácil manipulación, pues se trata de factores exógenos. Ellos son:

**DIAGRAM A 1 EL MODELO INTEGRATIVO
MARCO CONCEPTUAL PARA EL ESTUDIO DE LOS SALARIOS DIFERENCIALES DE HOMBRES Y MUJERES**



Las características individuales: En esta investigación se circunscriben a dos variables íntimamente vinculadas con la relación laboral como son el sexo y la edad.

El mercado laboral: Tiene sus propias reglas que se establecen más allá de la manipulación individual y se miden fundamentalmente a través de la interacción entre la oferta y la demanda.

La cultura: Conformada por el cuerpo de valores, tradiciones, historia y patrones de corte androcentrista que establecen las normas y pautas del status y de los roles de hombres y mujeres en la sociedad, los cuales se recogen fundamentalmente en los códigos morales, las leyes y las costumbres. Ellos no son inmutables pero su cambio es lento y difícil.

Entre estos tres elementos existe una interacción de doble vía, por la cual la cultura permea las expectativas del mercado laboral y establece las pautas para el comportamiento individual, y a su vez, como respuesta, el individuo tiende a ajustarse a la cultura prevaleciente y a las expectativas del mercado laboral, el cual condiciona sus opciones. Como se demostrará en los resultados, una de las fallas del mercado laboral es el no ser ciego a la influencia del factor género. La interacción resultante entre cultura y mercado laboral se aprecia en la ponderación diferenciada de las características individuales de hombres y mujeres para efectos salariales y de oportunidades laborales. La interacción de estos tres componentes se va a reflejar en el siguiente nivel, a través de los fenómenos que actúan en la dinámica laboral o de trabajo y que han sido identificados como los componentes de orden endógeno, y por lo tanto, con mayores posibilidades de modificación.

Nivel de Trabajo o Dinámica Laboral influenciada por el Género:

Este segundo nivel, constituye la esencia de esta investigación, y sus componentes están

íntimamente entrelazados pero se separan para fines de su análisis específico. Ellos se definen de la siguiente manera:

Exclusión social o restricciones sociales basadas en el género: Este componente es uno de los primeros en propiciar un alineamiento desigual de la mujer en la fuerza de trabajo y es medido por medio de dos variables “dummy”. Una es la región, que incide en las diferencias salariales derivadas de residir o no en la región metropolitana y cuya importancia nace del hecho de la carencia de oportunidades de trabajo para la mujer en las regiones del interior de la república, convirtiéndola en la principal migrante hacia la región metropolitana. La otra estudia la categoría ocupacional, para observar el impacto en los salarios de trabajar en el gobierno o en la empresa privada. En esta última es mayor la absorción de mano de obra femenina.

Estructura Ocupacional: Este componente mide la distribución del prestigio ocupacional entre hombres y mujeres. Existe una jerarquización de las ocupaciones que determina las diferencias salariales. Por ende, se espera que las mujeres que estén en ocupaciones de mayor prestigio, tales como gerentes y profesionales, reciban salarios acordes con tal jerarquización, creándose una diferenciación natural en los salarios de las mismas mujeres. Bergmann (1986) ha establecido que el prestigio de una ocupación es artificialmente reducido cuando la mayoría de la fuerza laboral está constituida por mujeres. El género se convierte, entonces, en una práctica de exclusión que se reflejará en salarios diferenciales entre ocupaciones y en el mantenimiento de la segregación ocupacional.

Segregación Ocupacional: Se refiere a la concentración de hombres y mujeres en las ocupaciones lo que permite clasificarlas como típicamente masculinas o típicamente femeninas. De más está decir que en esa clasificación está presente la concepción tradicional de los roles de

hombres y mujeres en las que el trabajo femenino está mayormente asociado a extrapolaciones de su rol de ama de casa. Por ello, a su actividad laboral se le adscribe un carácter suplementario para satisfacer las necesidades económicas del grupo familiar.

Bergmann (1986) describe que la segregación es condicionada por la manipulación de las leyes de la oferta y la demanda. De tal suerte, las mujeres se concentran en aquellas ocupaciones en las que ellas hallan mayores oportunidades de trabajo. Tal concentración produce una sobre oferta de mano de obra y en función de esa sobre oferta, los salarios declinan. En consecuencia, la cultura androcentrista y el mercado laboral se entrelazan para condicionar las oportunidades de trabajo para las mujeres, asignándoles salarios más bajos, y generando así una marcada segregación ocupacional. En el modelo integrativo, la segregación ocupacional es medida por el porcentaje de mujeres que participan en cada ocupación.

Goldin (1990: p. 90) señala que una fuerza de trabajo altamente segregada tenderá a someter a la mujer que busque empleo en una ocupación considerada como masculina. Será considerada como descarriada (“deviant”) y ese estigma tendrá repercusiones en otras esferas de su vida individual como el matrimonio.

Por otra parte, la práctica del mercado laboral de devaluar los salarios y el prestigio de una ocupación cuando el número de mujeres se incrementa, no sólo ha generado “miedos” de los trabajadores varones (Goldin, 1990), sino que ha dado lugar a una diversidad de estrategias identificadas por Witz (1986) como estrategias de control patriarcal. Estas estrategias de “exclusión y demarcación” incluyen una variedad de modalidades que son utilizadas por los hombres en los procesos de asignación de las personas a los cargos y salarios dentro de las organizaciones. Tales estrategias son utilizadas con el propósito de mantener a las mujeres fuera

del mercado laboral o de limitar su participación en las ocupaciones predominantemente masculinas. Un caso ilustrativo, intensamente documentado en la literatura, es el de la exclusión de las enfermeras de las posiciones de dirección de hospitales y centros de salud, a pesar de su magnífica formación administrativa. Esta estrategia de exclusión se refuerza con otra de clara demarcación en torno a los límites de lo que debe ser su contribución en el escenario de la salud. Otra serie de estrategias han sido identificadas como estrategias de "presión y preferencia" por Podmore y Spencer (1986). Estos autores establecen que muchas mujeres "prefieren" ocupaciones femeninas y sienten auto-satisfacción con sus escogencias, sin estar conscientes del sutil impacto de estas estrategias. Las mujeres aprenden a internalizar las estrategias de "preferencia" como parte de un proceso de socialización, altamente influido por la cultura androcentrista, que se inicia en la familia, continúa en la escuela, en la universidad y en el trabajo y se refuerza a través de los medios de comunicación de masa. De allí que, la aseveración de Phelps (1977) de que la discriminación basada en el género comienza antes de los mercados, o sea, antes de las primeras experiencias laborales, es acertada.

Discriminación Salarial: Este componente es medido tomando como base el aporte de la escuela de capital humano. De esta forma, las variables meritocráticas, a saber, nivel educativo y experiencia laboral, que hemos subdividido en general y específica, constituyen las variables básicas. Similares niveles de educación y de experiencia entre hombres y mujeres deberían llevar a similares salarios. En la práctica está demostrado que no siempre es así y, por lo tanto, estas variables son sumamente útiles para la estimación de la discriminación salarial (Tomaskovic-Devey, 1995). El concepto de discriminación salarial (Goldin, 1990) es análogo al concepto de discriminación estadística aportado por Phelps (1977). Podemos resumirlo como el grado por el

cual el mercado laboral asigna valores diferentes y por ende compensaciones salariales diferenciadas a características meritocráticas iguales de hombres y mujeres solo por el hecho de la diferenciación basada en el sexo (Goldin, 1990: p. 86).

Nivel Salarial: Este nivel está constituido por la variable dependiente que se refiere a los salarios recibidos por hombres y mujeres. El impacto de la concepción genérica de la dinámica del proceso de trabajo se manifiesta expresamente en los salarios diferenciales para hombres y mujeres, como ya se ha explicado. Los salarios son, por lo tanto, el factor más objetivo para establecer la magnitud de las diferencias basadas en la categoría sexo/género en la fuerza laboral.

CONSIDERACIONES METODOLOGICAS

Por razones de espacio no podemos entrar a detallar el proceso laborioso de la metodología empleada para esta investigación y sólo esbozaremos a grandes rasgos los aspectos metodológicos más relevantes. De la Encuesta de Hogares Panameños de 1993, se seleccionó la población que se reportó como ocupada y por lo tanto, con algún tipo de ingreso. Esa población muestral estuvo compuesta por 14,743 respuestas individuales de trabajadores de ambos sexos. La relación trabajador-trabajadora de la muestra fue consistente con los resultados del Censo de Población de 1990 en el cual la participación laboral femenina representó el 29 por ciento de la población ocupada. No obstante, al no disponer de la ponderación de cada segmento de la muestra, los análisis se hicieron sobre las cifras reportadas en la tabulación original, sin ponderación específica. Para tener acceso a esta información, se firmó un acuerdo con la Dirección de Estadística y Censo por el cual nos comprometimos a no hacer inferencias sobre la pobreza, dado que la Encuesta no había sido aplicada en regiones apartadas, que incluyen las áreas indígenas, en las que se presume que el desempleo alcanza porcentajes sumamente altos

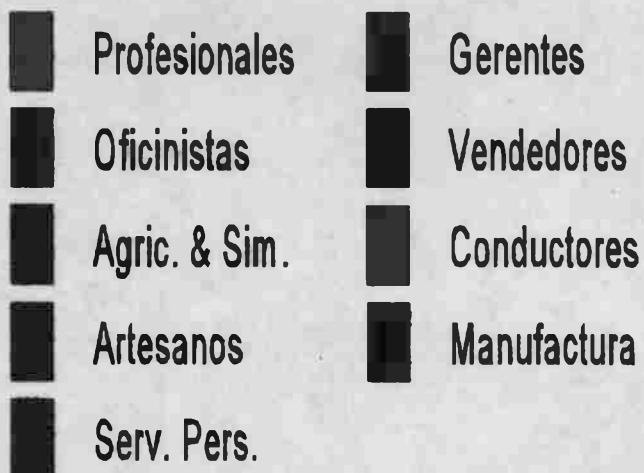
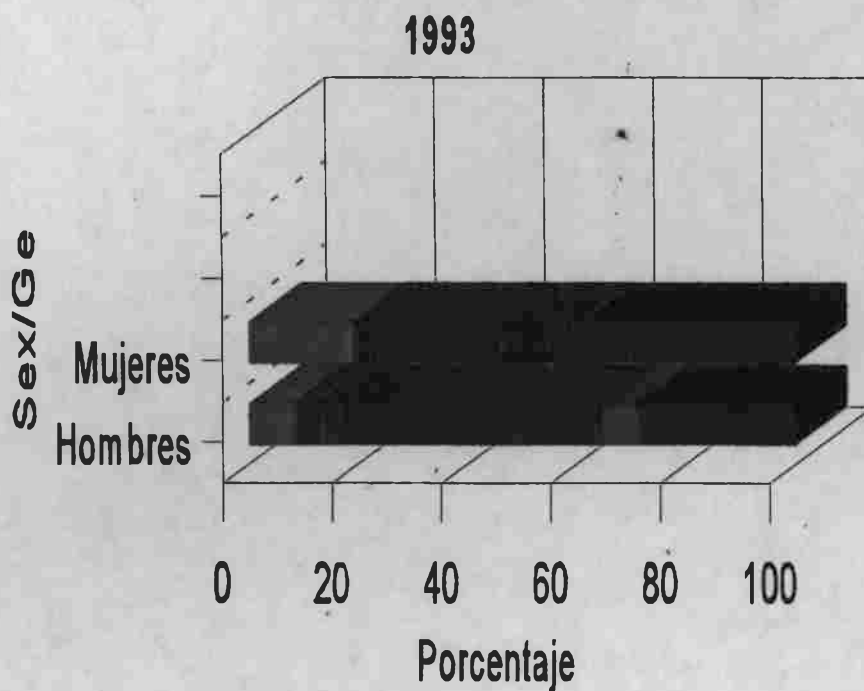
y los ingresos son los más bajos del país. Aceptamos estas condiciones pues para los efectos de nuestra investigación, la encuesta era perfectamente confiable y válida en lo concerniente a la población ocupada, hecha la excepción del sector agropecuario, y a la región metropolitana.

La hipótesis que guió la investigación fue que los salarios diferenciales de los trabajadores y las trabajadoras están asociados o son una función de las características individuales, la segregación ocupacional, las variables meritocráticas, la discriminación salarial, la exclusión social y la distribución desigual del prestigio ocupacional entre hombres y mujeres.

Los componentes explicativos incluyeron 18 variables, mencionadas en la descripción del modelo teórico y que se presentan en el Anexo 1. No obstante, es necesario aclarar que sólo se consideró la segregación horizontal, pues no se disponía de data para analizar los otros tipos descritos por Peitchinis (1989: p. 61), como son: la segregación vertical, la pseudo horizontal-vertical y la intraocupacional. Sobre estas bases y luego de un amplio análisis descriptivo se efectuó el análisis multivariado. En primera instancia, el modelo fue probado para examinar su fuerza explicativa y mediante la técnica de remoción, cada componente fue evaluado para determinar su grado de significación estadística con respecto al modelo integrativo. Posteriormente, se corrieron regresiones múltiples para un análisis separado por sexo, como un mejor método para apreciar el tratamiento otorgado por el mercado laboral a hombres y mujeres.

Para probar la validez y confiabilidad del modelo, sus resultados fueron confrontados con otras técnicas que tradicionalmente se han venido empleando por separado. Ellas son: la brecha salarial, el índice de disimilaridad y la medición de la discriminación salarial. Los resultados de estas tres técnicas fueron consistentes con los del modelo integrativo.

Grafica 1 OCUPACIONES POR SEXO/GENERO



PRINCIPALES RESULTADOS

Para tener una idea de la distribución ocupacional presentamos la Gráfica 1 la cual presenta el claro corte genérico de la segregación. La presencia de un número mayor de mujeres profesionales se debe al gran número de maestras y enfermeras en la muestra. Estas ocupaciones son de las más numerosas del país y se extienden hasta los rincones más apartados de nuestra república. Las otras dos ocupaciones de alta concentración femenina son los servicios personales, especialmente el trabajo doméstico y los trabajos de oficina. La observación de los salarios de la mujer en relación a los salarios de los hombres por grupo ocupacional indica a las claras la inferioridad del pago del trabajo femenino. Esa relación nos indica que hay una diferencia promedio de 78 por ciento. La diferencia mayor está en los servicios personales en que el salario femenino constituye el 46 por ciento del de los hombres y la diferencia menor está en los trabajos de oficina en donde los salarios de hombres y mujeres son prácticamente los mismos (99 por ciento). Sólo el pequeño grupo de mujeres conductoras supera en promedio el salario masculino, como se aprecia en el Cuadro 1 y en la Gráfica 2.

Cuadro 1 Salarios Mensuales Promedio de Hombres y Mujeres en los Principales Grupos Ocupacionales. 1993

Ocupación	Hombres	Mujeres	Razón
Profesionales	715.52	525.16	.73
Gerentes	788.56	618.07	.78
Trabajadores de oficina	336.85	335.24 ^a	.99
Vendedores	290.07	195.14	.67
Agricultores y actividades del agro	35.75*	30.31*	.85
Conductores	366.01	428.57	1.17
Artesanos	279.89	150.98	.54
Obreros	233.00	194.92	.84
Trabajadores en servicios personales	243.17	111.06	.46

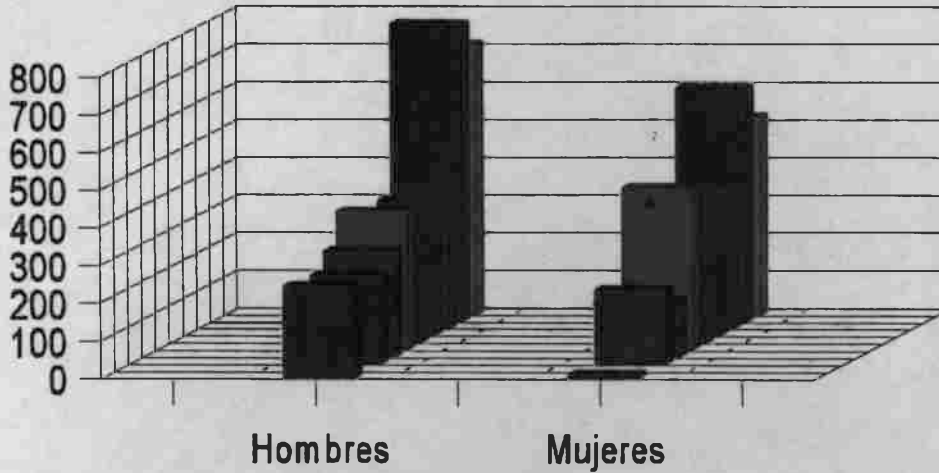
*El registro del ingreso agropecuario de la Encuesta de Hogares de 1993 es incompleto.
Fuente: Respuestas Individuales de los participantes en la Encuesta Panameña de Hogares de 1993 (sin ponderar).

Partiendo de esta rápida descripción, pasamos a resumir los resultados más relevantes del análisis. Una vez demostrada la significación estadística de las 18 variables que le dan validez al modelo (ver Anexo 2) a través de un proceso metodológico muy laborioso, se procedió al análisis separado de los coeficientes de regresión (Ver Anexo 3) y de los coeficientes standarizados de hombres y de mujeres (Ver Anexo 4). Estos últimos, al indicar el impacto jerarquizado que tienen para cada caso (hombres o mujeres) son útiles para la identificación de políticas, pero también para la identificación de criterios que predominan en el mercado laboral de Panamá. Entre los resultados más relevantes tenemos los siguientes:

- La variable edad es considerada en el mercado laboral de Panamá como un motivo de discriminación, aún mayor que el género. A mayor edad, menor salario para hombres y mujeres. Ello explica las restricciones impuestas a un grupo social etéreo, al margen de los cambios que está sufriendo nuestra pirámide poblacional. Los cambios de la estructura

Grafica 2 SALARIOS DIFERENCIALES DE HOMBRES Y

MUJERES SEGUN OCUPACION. 1993



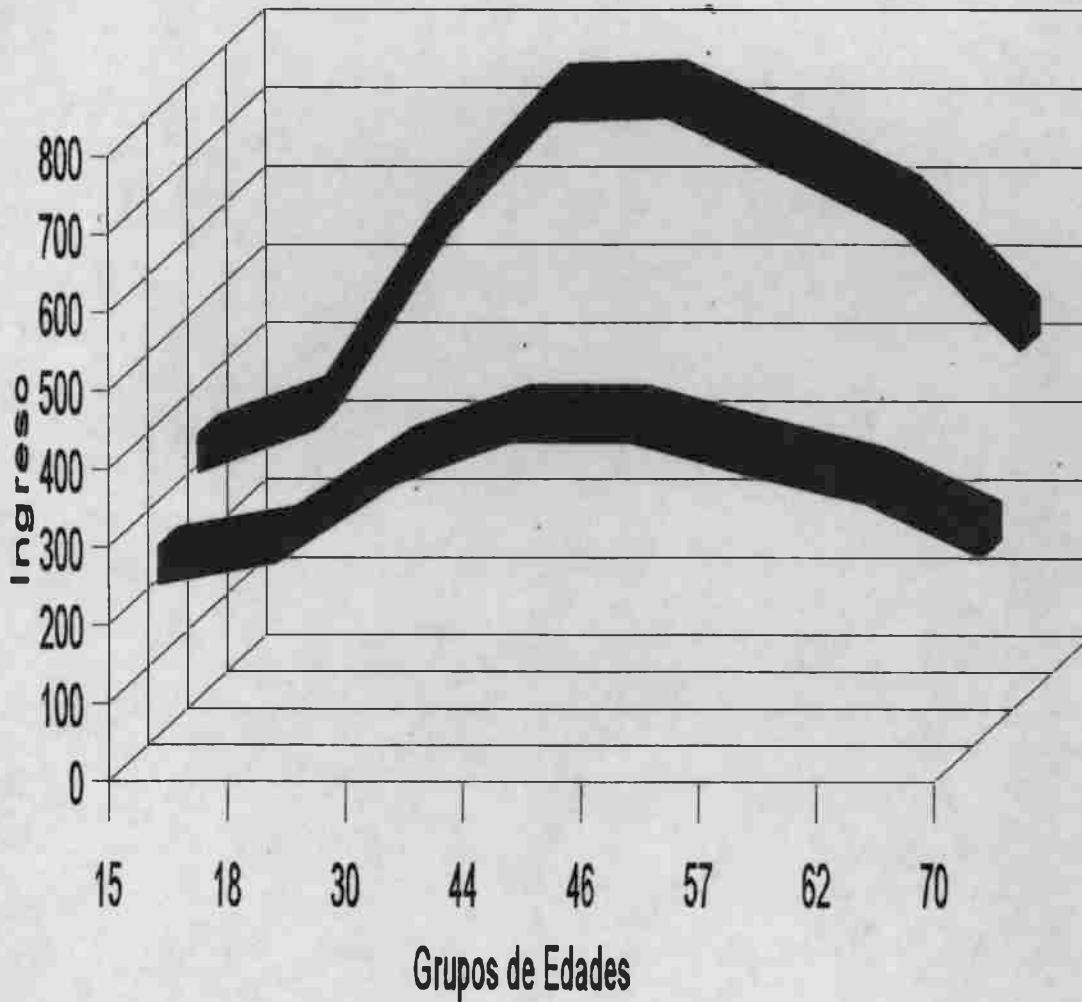
- | | |
|-----------------|---------------|
| ■ Profesionales | ■ Gerentes |
| ■ Dep. oficina | ■ Vendedores |
| ■ Agric. y Sim. | ■ Conductores |
| ■ Artesanos | ■ Obreros |
| ■ Serv.Pers. | |

poblacional demandan políticas sociales específicas para asegurar oportunidades laborales y salarios decorosos a la población mayor de 40 años. Por supuesto, las restricciones experimentadas por las mujeres de este grupo de edad son aún más profundas que las de los hombres. Esta situación nos llevó a combinar edad y sexo, y a estimar la proyección de los salarios que recibirían hombres y mujeres, en el caso hipotético de que comenzaran a trabajar a la edad laboral oficial de 10 años. La estimación se efectuó usando los coeficientes de regresión y las características de la data de 1993. Los resultados que apreciamos en la Gráfica 3 nos muestran cómo declinarían los salarios a partir del punto máximo en el hombre (46 años) y del punto máximo en la mujer (44 años) y cómo la brecha salarial entre hombres y mujeres se acentuaría a más del 50 por ciento en la medida que avanza la edad. Es evidente que las cifras podrían variar si usáramos otra base. No obstante, la tendencia sería muy parecida, mostrando la desigualdad sexo/genérica que se agudiza en las edades más avanzadas.

- El mercado laboral parece valorar la experiencia en mayor grado que la educación. En el caso de las mujeres se valora en forma similar la experiencia general, acumulada a través de los años en diferentes trabajos y actividades, y la específica, acumulada a través de los años en el mismo trabajo. En el caso de los hombres, la experiencia general es valorada con mayor preeminencia que la específica. Esta valoración, traducida al mundo cotidiano, significa que un hombre puede ingresar más fácilmente que una mujer a una posición directiva en una organización pública o privada, sin haber tenido que hacer carrera a lo interno de esa organización, si tiene una experiencia general acumulada.
- El análisis del prestigio ocupacional muestra diferencias androcentristas serias,

Grafica 3 Predicciones del Ingreso por Sexo y Edad

Estimacion Basada en Data de 1993



■ HOMBRES ■ MUJERES ■

especialmente si se tiene en cuenta que las mujeres tienen un nivel educativo más alto que los hombres y similares niveles de experiencia. Mientras que para los hombres los grupos ocupacionales de mayor impacto son los de más alto prestigio como los de gerentes y profesionales, para las mujeres son los de trabajadora manual, vendedora (empleadas de almacenes, básicamente) y artesana. El resto de los grupos ocupacionales en el caso de las mujeres, no fueron significativos, lo cual indica que el prestigio ocupacional no determina mayores diferencias salariales entre las mujeres con respecto al promedio. No obstante la no significación estadística, no podemos soslayar el hecho de la existencia de una élite de mujeres muy bien pagadas cuyo tamaño es sumamente reducido en contraste con el grueso de las mujeres trabajadoras. Son mujeres que han alcanzado posiciones gerenciales o cuya formación es altamente especializada.

- El impacto de la variable regional es más alto en las mujeres que en los hombres. El análisis de los coeficientes de regresión (no estandarizados) indica que, para las mujeres, el trabajar en la región metropolitana representa un 46 por ciento más de ingreso que lo que recibirían si trabajaran en las regiones no metropolitanas.
- Trabajar en la empresa privada implica recibir un salario más bajo que en el gobierno tanto para hombres como para mujeres. En este caso, en vez del género, la explicación es atribuible a las leyes de oferta y demanda. La oferta de mano de obra de ambos sexos se concentra en el sector privado que tiene mayor capacidad de absorción que el gobierno. Si a esto sumamos los altos índices de desempleo, es obvio que la empresa tomará ventaja de tal situación para disminuir los salarios, y, por ende, sus costos variables.
- El análisis de la segregación ocupacional muestra la relación inversa con el salario. Ante

un nivel más alto de segregación, los salarios bajarán, pero aún más en las ocupaciones consideradas típicas de mujeres. La revisión de los índices de segregación a partir del 50 (Ver Cuadro 2) nos indica que el problema de la segregación ocupacional se ha agravado. La disminución de la segregación ocupacional para el año 1980, probablemente fue el resultado de las campañas para lograr una mayor incorporación laboral de la mujer, durante los años 70, que superó los esquemas tradicionales. Sin embargo, fuera de ese período, la tendencia muestra ir en aumento, con las consabidas consecuencias desventajosas para los ingresos de las mujeres.

Cuadro 2 Tendencias en la Segregación Ocupacional en Panamá. 1950 - 1993
(En porcentaje)

Año	Data Agreg.	Indice de Disimilaridad	Difer.	Data Desagr.	Indice de Disimilar.	Difer.
1950	7	53.55		19	65.2	
(Jacobs and Lim)			+12.0			+8.8
1960	7	65.5		19	74.0	
(Jacobs and Lim)			- 7.7			
1980	7	53.2		-	-	-
(Blau and Ferber)			+10.8			-3.9
1993	7	64.0		773	70.1	

Fuente: Estimaciones basadas en las respuestas individuales de los participantes en la Encuesta Panameña de Hogares de 1993.

- El análisis de la discriminación salarial se realizó descomponiendo las medianas del ingreso a través de estimaciones similares a las empleadas por Ronald Oaxaca (1977), Solomon Polacheck (1983), y recientemente Claudia Goldin (1990). Hicimos dos estimaciones basadas en la misma fórmula (Ver Anexo 5). La primera empleando el

modelo integrativo y la segunda empleando las variables del modelo elaborado por Goldin. (Ver Anexo 6). De estos cálculos sacamos en conclusión que entre un 35 y un 39 por ciento de la diferencia salarial entre hombres y mujeres se debe a la discriminación. De ambas estimaciones se pudo colegir que si los mercados laborales fueran realmente neutrales y se pagara a los trabajadores y las trabajadoras con base en criterios estrictamente meritocráticos (preparación académica, experiencia, capacitación), las mujeres debían recibir remuneraciones más altas o al menos iguales que los hombres, situación que contrasta con la realidad encontrada. Otra estimación fue el cálculo de la brecha salarial que es una medida que combina la relación salarial con la participación proporcional de hombres y mujeres en las ocupaciones (ver Anexo 7). El resultado de esta estimación indica que al considerar la segregación, la brecha se ahonda y de 78 por ciento que revelan las cifras absolutas, desciende a 60 por ciento.

LA LUCHA INCESANTE POR LA IGUALDAD REAL

La primera barrera que identificamos en el camino para el logro de la igualdad real es la magnitud de la fuerza laboral femenina. No obstante su incremento en términos absolutos, continúa representando alrededor de una tercera parte de la fuerza laboral total, aunque en la región metropolitana alcanza un 44 por ciento. Esto nos indica que nuestra sociedad continúa apegada a los roles tradicionales que ubican a la mujer principalmente como ama de casa. Diversos autores como Moen (1989) afirman que cuando las mujeres encuentran salarios atractivos en el campo laboral permanecen en sus trabajos. No es racional asumir los costos de transporte, alimentos, vestido y servicios de ayuda doméstica, cuando el salario ofrecido no

compensa esos costos, o sea, cuando el “salario de reserva” es más alto que lo que se recibe en el mercado laboral. En consecuencia, se producirá el círculo perverso en razón del cual salarios poco atractivos evitarán que la mujer se incorpore al trabajo o, si se ha incorporado, que se mantenga en el mismo permanentemente. Por lo tanto, el pago de salarios bajos pareciera operar como una estrategia de control patriarcal para mantener a la mujer en el hogar.

Los ciclos de incorporación y permanencia de las mujeres en el trabajo constituyen un área de estudio a ser verificada empíricamente para evaluar la hipótesis clásica del campo de la economía laboral, que afirma que los salarios más bajos que reciben las mujeres se deben en parte a las interrupciones laborales que caracterizan al grueso de la fuerza laboral femenina, por razones de matrimonio y crianza de los hijos (Polachek, 1981). Las políticas dirigidas a la capacitación y empleo de la mujer, es decir, al logro de su independencia económica, por lo tanto, no debieran soslayar el problema salarial. Todo lo contrario, debieran enfocarlo como un punto clave en el logro de la independencia económica de la mujer. Estas políticas deben promover salarios atractivos o el acceso a crédito bancario y asistencia técnica, según se trate de mujeres asalariadas o de mujeres empresarias que inician pequeños negocios.

Klein (1984: p.166) enfatiza que para asegurar que la mujer se integre a la fuerza laboral a fin de garantizar su seguridad económica se requieren dramáticos cambios en la estructura de las relaciones familia-trabajo. Este punto se ha venido discutiendo en los últimos años, producto del análisis de la situación laboral de la mujer. Un redimensionamiento de esa relación familia-trabajo implica el análisis crítico de una serie de prácticas que parecen favorecer a la mujer pero que al mismo tiempo operan en su contra. Una de ellas es la protección a la maternidad. Los países que enfocan a la “madre trabajadora” más que a la “mujer trabajadora”, protegen sólo la

maternidad y disminuyen la atención de los asuntos relativos a los méritos y derechos de la trabajadora. Por otra parte, la protección de la maternidad, además, se convierte en una restricción para el empleo de mujeres. Un 40 por ciento de una muestra de empresarios panameños, entrevistados por Spinanger (1985) indicaron que no estaban en disposición de mejorar la situación actual de las mujeres por razones biológicas (maternidad) y culturales (responsabilidades familiares). Otra política sometida a cuestionamiento hoy día, se refiere al otorgamiento de horarios flexibles y al trabajo en casa. Estas medidas que surgieron como un apoyo a la “madre trabajadora” para que combinara sus responsabilidades laborales con las de ama de casa han llegado a constituir un estigma. Al no poder trabajar horas extras o estar desvinculada de las relaciones organizacionales por trabajar en su casa, la trabajadora no es considerada para ascensos a posiciones de responsabilidad con mejores salarios (Bohen, 1984: p. 261). Horarios y lugares de trabajo flexibles sólo operan satisfactoriamente para mujeres que trabajan en alta tecnología o en la academia, pues ellas son respetadas por su alto nivel educativo y productividad. Como medidas alternativas diversos autores como Hoogman y Gonyea (1995: p. 307) han formulado propuestas para ampliar las perspectivas de enfoque. Por ejemplo, las licencias para ambos padres pueden contribuir a compartir las responsabilidades por el cuidado del niño. En los países en que éstas existen, los padres tienen derecho a un número determinado de días que se distribuyen entre el primer año de vida del niño y el inicio de su edad escolar. El compartir las responsabilidades, además de involucrar al padre en el cuidado del niño, se torna en una necesidad de una etapa de vida de los y las trabajadoras y no necesariamente de la “madre trabajadora”. Hoogman y Gonyea también recomiendan ampliar el concepto de flexibilidad de horarios y lugar de trabajo por el de “mutuas flexibilidades”. La esencia de esta propuesta es que

las personas somos más que simples trabajadores, tenemos diferentes identidades y por lo tanto, en algún momento necesitaremos algún tipo de flexibilidad laboral. En estos casos, esta flexibilidad laboral es transitoria y no debería afectar ni la estabilidad, ni la carrera en una determinada organización.

Las políticas de apoyo al trabajo de la mujer y al logro de su independencia económica demandan una atención renovada de los centros de cuidado diurno. Ello implica que los “stándares” o niveles de funcionamiento deben ser regulados y supervisados por el Estado, pero con la flexibilidad suficiente para dar cabida al esfuerzo de las guarderías comunitarias, de modo que se fortalezca la capacitación y actualización técnica de su personal, sin perder su imbricación en la vida de la comunidad. Los servicios para niños podrían convertirse en el vínculo que conecte empleados y empleadores, que integre las políticas hacia la familia y el trabajo y relacione a las empresas con los propietarios de centros infantiles privados o comunitarios. El gobierno podría asumir el papel de coordinador de los diferentes actores y centrar su apoyo en las familias de bajos ingresos. De más está decir, que el costo del servicio doméstico y de la mayoría de las guarderías privadas no está al alcance de un gran número de hogares de bajos ingresos.

Las políticas para reducir la segregación ocupacional deben ofrecer incentivos a los empleadores para emplear mujeres en ocupaciones no tradicionales para ellas. Un hecho interesante es que las carreras nuevas, sin tradición de predominio masculino, ofrecen amplias oportunidades a las mujeres y la relación tiende a ser igualitaria entre hombres y mujeres. De allí que, los programas de orientación educativa y profesional, así como la capacitación laboral de adultas, constituyen pilares en la reorientación de las adolescentes y jóvenes adultas hacia

carreras con mejores perspectivas salariales. Dado el énfasis puesto en la experiencia, las carreras deberían combinar la formación teórico-práctica, de modo que él o la recién egresada pueda insertarse con mayor facilidad en la fuerza laboral. La segregación ocupacional no es un tema muy divulgado y estudiado. Por ello, es necesario elevar el nivel de conciencia de la comunidad sobre este problema y sus implicaciones. ◀

La sensibilización del mismo movimiento sindical también es importante, pues estos temas nunca se han incorporado en una negociación colectiva. La segregación, inclusive, se reproduce en los mandos de sindicatos y partidos políticos cuando observamos la naturaleza de las funciones asignadas a las mujeres, independientemente de su capacidad y experiencia: Secretarías de Actas, de Asuntos Sociales, de la Familia, de Asuntos de la Mujer y el Niño, o en el mejor de los casos, de Asuntos relacionados con la Salud.

La discriminación salarial, por su carácter concreto, ha sido mejor identificada como problema. Sin embargo, no existe aún la orientación y el seguimiento legal que estos asuntos requieren. Tampoco quienes imparten justicia en el ámbito laboral están familiarizados con los estudios de género, ni con la magnitud y naturaleza de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Las políticas dirigidas a enfrentar la discriminación laboral deben incluir desde las inspecciones en las empresas, la recepción de denuncias, la orientación a las mujeres sobre los procedimientos legales a seguir y la capacitación de jueces y demás personal vinculado a la atención legal de los casos de discriminación salarial por razones sexo/genéricas.

Dos instancias son claves en la formulación y desarrollo de políticas específicas: las organizaciones femeninas y el gobierno. Las organizaciones femeninas contribuirían grandemente a elevar la conciencia de género, si incorporan la discusión de estos temas a sus actividades de

defensa de los derechos de la mujer. Las consignas son insuficientes, es necesario sustentarlas con hechos objetivos, provistos por la investigación especializada. Por otra parte, dadas las imperfecciones del mercado, al Estado le corresponde actuar cuando, como indica Lester Thurow (1969), las minorías, en este caso las mujeres, no tienen el poder para alterar por sí mismas, la dinámica de las relaciones laborales predominantes. El gobierno panameño ha creado instancias recientes dentro del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que pueden reforzar el papel que le corresponde asumir. Paralelo a organismos como el IPEL, las inspecciones de trabajo, la Dirección Nacional de Empleo, el Ministerio incluye en su seno, a los Consejos de la Familia y de la Mujer, los cuales coordinadamente y con el apoyo de empleadores y empleados y de las organizaciones femeninas, podrían asumir un papel protagónico en la redefinición de las relaciones familia-trabajo.

La lucha por la igualdad de la mujer en el trabajo, no es sólo una lucha de mujeres, pues el trato desigual y discriminatorio socava las bases del sistema democrático. Los procesos de política en procura de la igualdad real, requieren identificar este objetivo como objetivo de toda la sociedad. Los derechos de la mujer, como parte de los derechos humanos, debieran ser guiados por la meta de alcanzar la justicia de género como parte de la justicia social. De otro modo, los históricos derechos de justicia, igualdad y fraternidad seguirán siendo sólo mitos para la sociedad contemporánea.

BIBLIOGRAFIA

- Abraham, Katharine G.
"RESTRUCTURING THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: THE GROWTH OF MARKET-MEDIATED WORK ARRANGEMENTS".-
In: *New Development in the Labor Market, U.S.A.*: MIT Press, 1990. p. 85 - 119.
- Acker, Joan
"ISSUES IN THE SOCIOLOGICAL STUDY OF WOMEN'S WORK".- In: Stromberg, A.H. Harkess, S., *Women Working, Theories and Facts in Perspective*.- California: Mayfield Publishing Company, 1978. p. 134 - 161.
- Albelda, Randy P.
"OCCUPATIONAL SEGREGATION BY RACE AND GENDER 1958-1981".- In: *ILRR* 39, Num. 3, April, 1986. p. 404 - 411.
- Almquist, Elizabeth M.
"UNTANGLING THE EFFECTS OF RACE AND SEX: THE DISADVANTAGED STATUS OF BLACK WOMEN".-In:
SS Quarterly, 56, Num. 1, June, 1975, p. 129 - 142.
- Almquist, Elizabeth, Wehrle - Einhorn, Juanita, L.
"THE DOUBLY DISADVANTAGED: MINORITY WOMEN IN THE LABOR FORCE".-In: Stromberg, A.H. Harkess, S., *Women Working, Theories and Facts in Perspective*.- California: Mayfield Publishing Company, 1978. p. 63 - 88.
- Alvarez, Carola
"MUJER Y SECTOR INFORMAL EN COSTA RICA".- En: Lopez, C., Pollack, M., Villarreal, Marcela. *Genero y Mercado de Trabajo en America Latina*.-Chile: PREALC, 1992.
- Arispe, L.
LA MUJER EN EL DESARROLLO DE MEJICO Y DE AMERICA LATINA.- Mejiro: Universidad Autonoma de Mejiro, 1989.
- Arrow, Kenneth
"ECONOMIC DIMENSIONS OF OCCUPATIONAL SEGREGATION - COMMENT I".-In: Blaxall, Martha, Reagan, Barbara B., *Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation*.- Chicago: University of Chicago Press, 1976. p. 233 - 237.
- Aubry, Martine
"DEPENDE DE LAS MUJERES QUE LAS COSAS CAMBIEN".- En: Trabajo. Revista de la OIT, No. 2, Feb. 1993. p. 12 -13.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID or IADB)
PROGRESO ECONOMICO Y SOCIAL EN AMERICA LATINA.- Washington: BID, 1990.
- Bane, Mary Jo, Ellswood, David
WELFARE REALITIES.-Massachusetts: Harvard Press, 1984. 220 p.
- Beach, Betty
"INTEGRATING WORK AND FAMILY LIFE - THE HOME WORKING FAMILY".-Albany: State University of New York Press, 1989. 187 p.
- Beck Skold, Karen
"WOMAN'S PLACE AND WOMAN'S NATURE: THE THEORIES OF KNOWLEDGE OF MARX AND DURKHEIM".-Arizona:
Annual Meeting of the Pacific Sociological Association, May, 1973.
- Becker, Gary
"HUMAN CAPITAL: A THEORETICAL AND EMPIRICAL ANALYSIS".- New York: National Bureau of Economic Research, 1964.
- Becker, Gary
THE ECONOMICS OF DISCRIMINATION.- Chicago: University of Chicago Press, 1971. 137 p.
- Bergmann, Barbara
THE ECONOMIC EMERGENCE OF WOMEN.- New York: Basic Books Publishers, 1986. 372 p.
- Bergmann, Barbara
"THE EFFECT ON WHITE INCOMES OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT".- In: *Journal of Political Economy*, 79,
Num. 2, March-April, 1971. p. 294 - 313.
- Bergmann, Barbara
"OCCUPATIONAL SEGREGATION, WAGES AND PROFITS. WHEN EMPLOYERS DISCRIMINATE BY RACE OR SEX".-
In: *Eastern Economic Journal* 1.-April- July, 1974. p. 103 -110.
- Bergmann, Barbara
"RESEARCH NEEDS II: TOWARD MORE USEFUL MODES OF RESEARCH ON DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT AND PAY".-In: *Women, Minorities and Employment Discrimination*.- U.S.A.: Massachusetts Institute of Technology, 1977. p. 53 - 56.

- Berger, Marguerite
 "INTRODUCCION".- En: Berger, Marguerite, Buvimic, Mayra, *La Mujer en el Sector Informal*.-Quito: Editorial Nueva Sociedad, 1980. p.13-32.
- Berger, Marguerite, Buvimic, Mayra
 LA MUJER EN EL SECTOR INFORMAL.-Quito: Editorial Nueva Sociedad, 1980.
- Blau, Francine
 "THE DATA ON WOMEN WORKERS, PAST, PRESENT AND FUTURE".- In: Stromberg, A.H., Harkess, S. *Women Working. Theories and Facts in Perspective*.-California: Mayfield Publishing Company, 1978. p. 29 - 62.
- Blau, Francine, Ferber, Marianne
 "WOMEN'S WORK, WOMEN'S LIVES: A COMPARATIVE ECONOMIC PERSPECTIVE".-In: Kahne, Hilda, Giele, Janet Z., *Women's Work, Women's Lives*.-Boulder, Colorado: Westview Press, Inc., 1992. p. 28 - 44.
- Blau, Francine, Jusenius, Carol L.
 "ECONOMISTS APPROACHES TO SEX SEGREGATION IN THE LABOR MARKET:AN APPRAISAL.- In: Blaxall, Martha, Reagan Barbara, *Women and the Work Place: The Implications of Occupational Segregation*.- Chicago: University of Chicago Press, 1976. p. 181 - 199.
- Blau, Francine D., Kahn, Lawrence M.
 "THE GENDER EARNING GAP: LEARNING FROM INTERNATIONAL COMPARISONS".-In: *American Economic Review*, 82, Num. 2, May, 1992. p. 533 - 538.
- Blau, Francine D., Hendricks, Wallace
 "OCCUPATIONAL SEGREGATION BY SEX, TRENDS AND PROSPECTS".- In: *Journal of Human Resources* 14, Num. 2, Spring, 1979. p. 197 - 210.
- Blaxall, Marta, Reagan, Barbara B.
 WOMEN AND THE WORKPLACE: THE IMPLICATIONS OF OCCUPATIONAL SEGREGATION.-Chicago: University of Chicago Press, 1976.
- Bohen, Halcyone, H.
 "GENDER EQUALITY IN WORK AND FAMILY".-In: *Journal of Family Issues*, Vol. 5, Num.2.-U.S.: Sage Publication, June 1984.- p.254 - 272.
- Bomilla, Elsy
 "LA MUJER TRABAJADORA EN AMERICA LATINA".-En: BID, *Progreso Economico y Social en America Latina*.-Washington: BID, 1990, p. 223 - 270.
- Boserup, Esther
 WOMEN'S ROLE IN ECONOMIC DEVELOPMENT.-London: St. Martin Press, 1970.
- Brief, Arthur P., Mard, Walter, R.
 "WORK AND THE FAMILY".-In: *Meanings of Occupational Work*.- Canada-U.S.A.: Lexington Brooks, 1990. p.203-232.
- Butelman, Andrea y Videla, Pedro
 EL MERCADO LABORAL EN PANAMA.- Panama: USAID, MIPPE, Servicios Tecnicos del Caribe, 1985. p. 1 - 90.
- Cain, Glen G.
 MARRIED WOMEN IN THE LABOR FORCE.-Chicago: University of Chicago Press, 1966.
- Camazon, Daniel, Morgado, Hugo
 POBREZA URBANA Y EMPLEO EN LA REGION METROPOLITANA EN PANAMA.-Panama: PREALC-Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1987.
- Caspedes, Francisco de
 LA EDUCACION EN PANAMA.-Panama: Biblioteca de la Cultura, 1985.
- Clark, Alice
 WORKING LIFE OF WOMEN IN THE SEVENTEENTH CENTURY.-London: Frank Cass & Co., 1968.
- Cockburn, Cynthia
 BROTHERS: MALE DOMINANCE AND TECHNOLOGICAL CHANGE.- London: Pluto Press, 1983.
- Cohen, Marjorie
 "CHANGING PERCEPTIONS OF THE IMPACT OF THE INDUSTRIAL REVOLUTION ON FEMALE LABOUR".- In: *International Journal of Women's Studies*, Vol.7, Num.4, Sept. - Oct., 1984. p.291 - 305.
- Collinson, David, Knights, David
 "MEN ONLY": THEORIES AND PRACTICES OF JOB SEGREGATION IN INSURANCE".-In: Knights, David, Willmot, Hugh,

Gender and the Labour Process. - Cambridge, Great Britain: Gower Publishing Company, Ltd., 1986. p.140 - 178.

Comision Economica para America Latina (CEPAL)

ESTUDIO ECONOMICO DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE. Panama, 1988. - LC/L.501 Add 3, Julio, 1989.

Comision Economica para America Latina (CEPAL)

COYUNTURA ECONOMICA DE PANAMA. -Chile: CEPAL, 1987.

Comision Economica para America Latina (CEPAL)

LOS GRANDES CAMBIOS Y LA CRISIS: IMPACTO SOBRE LA MUJER EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE. - Chile: CEPAL, 1990.

Crown, William

MULTIPLE REGRESSION AND DISCRETE CHOICE METHODS FOR THE BEHAVIORAL AND SOCIAL SCIENCES. - U.S.: Praeger Press. (In press).

Doeringer, Peter. Piore, Michael

INTERNAL LABOUR MARKETS AND MANPOWER ANALYSIS. -Massachusetts: Lexington Books, 1971. 212 p.

Ducci, Maria Angelica

"LAS MUJERES Y EL PODER: IDEAL Y REALIDAD". - En: Trabajo. Revista de la OIT, No. 2, Feb. 1993.

Edwards, R., Reich, M., Gordon, D.

LABOR MARKET SEGMENTATIONS. -Massachusetts: D.C. Heath, 1975.

Ehrenberg, Ronald. Smith, Robert

MODERN LABOR ECONOMICS: THEORY AND PUBLIC POLICY. -New York: Harper-Collins College Publishers, 1994. 695 p.

Elson, D.,

"HOW IS STRUCTURAL ADJUSTMENT AFFECTING WOMEN?". - In: Development Journal SID, 1989. p. 67 - 83.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales de Espana.

MUJERES LATINOAMERICANAS EN CIFRAS. - Chile: Instituto de la Mujer - FLACSO, 1993. 115p.

Ferber, Marianne A.

WOMEN AND WORK. PAID AND UNPAID. -U.S. s. e., 1987.

Ferber, Marianne A. O'Farrell, Brigid

WORK AND FAMILY. POLICIES FOR A CHANGING WORK FORCE. - Washington: National Academy Press. 1991.

Flax, Jane

"POSTMODERNISM AND GENDER RELATIONS IN FEMINIST THEORY". - In: Feminism Post-modernism. -New York: Linda J. Nicholson ed., 1990.

Friedman, Barry

Personal Communication, Heller School, Brandeis University, April 9th, 1996.

Friedman, Barry. Lerman, Robert

"THE ROLE OF EMPLOYER-PROVIDED BENEFITS IN ACHIEVING SOCIAL PROTECTIONS". -MA: Heller School-Brandeis University, August, 1988. 37p.

Galan Ponce, Jose

"PANORAMA DEL DESEMPLEO, LA POBREZA Y LA ECONOMIA INFORMAL". -En: Empleo, Pobreza y Economia Informal. - Panama: FIEES, agosto 1992. p.27-77.

Giele, Janet Z.

"PROMISE AND DISAPPOINTMENT OF THE MODERN ERA: EQUALITY FOR WOMEN". - In: Kahne, Hilda, Giele, Janet Z., Women's Work and Women's Lives. - Boulder, Colorado: Westview Press, Inc., 1992. p.8 - 27.

Gilder, George

SEXUAL SUICIDE. -New York: Bantam Books, 1975.

Gingling, T. H.

POR QUE LAS MUJERES GANAN MENOS QUE LOS HOMBRES EN COSTA RICA?. Documento de Trabajo No. 164. - Costa Rica: Instituto de Investigaciones en Ciencias Economicas, enero 1993. 37p.

Goldin, Claudia

UNDERSTANDING THE GENDER GAP: AN ECONOMIC HISTORY OF AMERICAN WOMEN". -New York: Oxford University Press, 1990. 287p.

Gregory, Peter

- Gregory, Peter
EVALUACION DEL CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMA. INFORME FINAL.- Panama: MIPPE, abril de 1993.
- Grieco, Margaret, Whipp, Richard
"WOMEN AND THE WORKPLACE: GENDER AND CONTROL IN THE LABOUR PROCESS".-In: Knight, David, Willmot Hugh *Gender and the Labour Process*.-Cambridge, Great Britain: Gower Publishing Company Ltd., 1986. p.117 - 139.
- Hartmann, Heidi I.
"CAPITALISM, PATRIARCHY, AND JOB SEGREGATION BY SEX".-In: Blaxall, Martha, Reagan, Barbara, B., *Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation* Chicago: University of Chicago Press, 1976. p. 137 - 169. and in: Eisenstein, Z., *Capitalism, Patriarchy and the Case for Socialist Feminism* - New York: Monthly Review Press, 1979.
Spanish version in: *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales*.- Barcelona: ICARIA-FUHEM, Dic. 1994.
- Hartmann, Heidi
"THE UNHAPPY MARRIAGE OF MARXISM AND FEMINISM: TOWARDS A MORE PROGRESSIVE UNION".-In: Sargent, L. *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism* - London: Pluto Press, 1981.
- Hausman, Susan N.
"THE EQUITY AND EFFICIENCY OF JOB SECURITY: CONTRASTING PERSPECTIVES ON COLLECTIVE DISMISSAL LAWS IN WESTERN EUROPE" - In: *New Development in the Labor Market*.-U.S.A.: MIT Press, 1990. p.85-119.
- Hermione, Parker
"THE MORAL HAZARD OF SOCIAL BENEFITS".-London: The Institute of Economic Affairs, 1982 p.11-102.
- Hoogman, Nancy R., Gonyea, Judith
FEMININE PERSPECTIVES ON FAMILY CARE.- California: Sage Publications, 1995. 418 p.
- Huff Stevenson, Mary
"WAGE DIFFERENCES BETWEEN MEN AND WOMEN: ECONOMIC THEORIES" in: Stromberg, A.H., Harkess, S., *Women Working. Theories and Facts in Perspective*.- California: Mayfield Publishing Company, 1978. p. 89 - 107.
- Hughes, John
"THE FUTURE JOBS".-In: *Future for Work*.-The Hague: Martinus Nijhoff Publishers B.V., 1979
- Instituto Istmeno de Estudios Economicos y Sociales
"CRECIMIENTO ECONOMICO, EMPLEO Y POBREZA CRITICA EN PANAMA".- En: *El Panama America*, 6 de Enero de 1991. P. 18-A.
- Jaap, Boersma
"WORK AND VALUES IN THE NEXT FIFTY YEARS".- In: *Future for Work*.- The Hague: Martinus Nijhoff Publishers B.V., 1979. p. 55-66.
- Jacobs, Jerry
"INTRODUCTION".-In: Jacobs, Jerry, *Gender Inequality at Work*.- California: Sage Publications Inc., 1995. p.1-18.
- Jacobs, Jerry
GENDER INEQUALITY AT WORK.- California: Sage Publications Inc., 1995.
- Jacobs, Jerry A., Lim Suet T.
"TRENDS IN OCCUPATIONAL AND INDUSTRIAL SEX SEGREGATION IN 56 COUNTRIES, 1960 - 1980".- In: Jacobs, J., *Gender Inequality at Work*.- California: Sage Publications, Inc., 1995. p. 259 - 288.
- Jacobs, Jerry A., Steinberg, Ronnie J.,
"FURTHER EVIDENCE ON COMPENSATING DIFFERENTIALS AND THE GENDER GAP IN WAGES".- In: Jacobs, Jerry, *Gender Inequality at Work*.- California: Sage Publications, Inc., 1995. p.93 - 119.
- Jaen, Omar
LA POBLACION DEL ISTMO.- Panama: Editorial Universitaria, 1973. 575p.
- Johnson, Allan G.
THE FOREST FOR THE TREES.- U.S.: Harcourt Brace Jovanovich Inc., 1991. 180p.
- Johnson, T. J.
"THE PROFESSIONS IN THE CLASS STRUCTURE".-In: Scuse, R., *Industrial Sociology: Class, Cleavage and Control*.-London: Allen and Urwin, 1977. p. 83 -110
- Kahne, Hilda, Giele, Janet Z.
"WOMEN'S WORK AND WOMEN'S LIVES".-Boulder, Colorado: Westview Press, 1992. 324 p.

- Kammerman, Sheila B., Kahn, Alfred
THE RESPONSIVE WORKPLACE. EMPLOYERS AND A CHANGING LABOR FORCE. - New York: Columbia University Press, 1987.
- Kerber, Linda
"SEPARATED SPHERES. FEMALE WORLDS. WOMAN'S PLACE: THE RHETORIC OF WOMEN'S HISTORY". -
In: *Journal of American History* 75, No.1, June, 1988. p. 9-39.
- Klein, Ethel
"FROM CONSCIOUSNESS TO MASS POLITICS". - In: *Gender Politics*. - MA: Harvard University Press, 1984.
- Knights, David, Willmot, Hugh
GENDER AND THE LABOUR PROCESS. - Cambridge, Great Britain: Gower Publishing Company Ltd., 1986. 178 p.
- Knights, David, Willmot, Hugh
"INTRODUCTION". - In: Knights, David, Willmot, Hugh, *Gender and the Labour Process*. - Cambridge, Great Britain: Gower Publishing Company Ltd., 1986. p. 1 - 13.
- Kreckel, R.
"UNEQUAL OPPORTUNITY STRUCTURE AND LABOUR MARKET SEGMENTATION". - In: *Sociology* 14, 1980.
- Kreps, Juanita
SEX IN THE MARKETPLACE: AMERICAN WOMEN AT WORK. - Baltimore: John Hopkins Press, 1971.
- La Mond, Annette
"ECONOMIC THEORIES OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION". - In: *Women Minorities and Employment Discrimination*. - U.S.A.: MIT, 1977. p. 1 - 11.
- Lechner, Viola, M., Creedon, Michael A.
MANAGING WORK AND FAMILY LIFE. - New York: Springer Publishing Company, 1994. 194p.
- Lieberson, S.
A PIECE OF THE PIE. - Berkeley: University of California Press, 1980.
- Lopez, Cecilia. Pollack, Molly, Villarreal, Marcela
GENERO Y MERCADO DE TRABAJO EN AMERICA LATINA. - Chile: PREALC, 1992.
- Marco, Yolanda
"LAS MUJERES EN LAS UNIVERSIDADES DE PANAMA". - En: *La Otra Mitad*, Boletín Bimestral No.2. - Panama: Cela, 1989.
- Massey, D.S., Denton, N. A.
THE DIMENSIONS OF RESIDENTIAL SEGREGATION. - In: *Social Forces*, Num. 67, p. 281 - 315.
- Moen, Phyllis
WORKING PARENTS. TRANSFORMATION IN GENDER ROLES AND PUBLIC POLICIES IN SWEDEN. - Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1989. 181p.
- Moghadam, Valentine M.
"WOMEN, EMPLOYMENT AND SOCIAL CHANGE IN THE MIDDLE EAST AND NORTH AFRICA". - In: Kahne, Hilda, Giele, Janet, *Women's Work and Women's Lives*. - Colorado: Westview Press, 1992. p.87 - 118
- Mohanty, Chandra Talpade
"UNDER WESTERN EYES: FEMINIST SCHOLARSHIP AND COLONIAL DISCOURSE". - In: *Feminist Review*, Autumn, 1988. p.51 - 60.
- Montenegro de Fletcher, Alma
"DONDE ESTAN LAS MUJERES A LA LUZ DEL CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION CONTRA LA DISCRIMINACION DE LA MUJER EN LATINOAMERICA Y EL CARIBE". - Primer Seminario Regional para Latino America y el Caribe sobre la Implementación de la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las clases de Discriminación contra la Mujer, Guatemala, 1989.
- Montenegro de Fletcher, Alma
SITUACION LABORAL DE LA MUJER EN PANAMA. - Panama: Talleres Dialogo, 1980.
- Montoya, Fernando, Vasquez, Maria
ESTADISTICAS SOBRE LA SITUACION OCUPACIONAL FEMENINA. ENCUESTA DE HOGARES. 1982-1989. - Panama: MITRAB, 1991.
- Moreno de Rivera, Aida Libia, Marquez de Perez, Amelia, De Leon De Bernal, Aracelly
PERFIL DE LA SITUACION DE LA MUJER EN PANAMA. LINEAMIENTOS DE ACCIONES PRIORITARIAS. - Panama: UNIFEM, MIPPE, PNUD, CEDEM, 1992. 333p.

Morris, Monica

"INEQUALITIES IN THE LABOR FORCE".--In: Stromber, A. H., Harkess, S., *Women Working. Theories and Facts in Perspective.*-- California: Mayfield Publishing Company, 1978. p.162 - 175.

Naciones Unidas

SITUACION DE LA MUJER EN EL MUNDO. TENDENCIAS Y ESTADISTICAS 1970 - 1990.--Nueva York: O.N.U., UNICEF, FNUAP, UNIFEM, 1992.

Oaxaca, Ronald,

"SEX DISCRIMINATION IN WAGES".--In: Ashenfelter, Orley, Rees, Albert, *Discrimination in Labor Markets.*--New Jersey: Princeton University Press, 1973.

Organizacion Internacional del Trabajo (OIT)

Revista TRABAJO, No. 2, 1993.

Organizacion Internacional del Trabajo (OIT)-Programa Regional de Empleo para America Latina y el Caribe

PANAMA: SITUACION Y PERSPECTIVAS DEL EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL URBANO.-- Chile: OIT/PREALC, 1984.

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo

CENSOS NACIONALES DE POBLACION Y VIVIENDA. RESULTADOS FINALES BASICOS.-- Panama: C.G.R., 1991.

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo

CENSOS NACIONALES DE POBLACION Y VIVIENDA. POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA. Vol. IV.-- Panama: C.G.R., 1991.

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo.

ESTADISTICA CULTURAL.-- Panama: C.G.R., 1958 - 1990.

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo

ESTADISTICA PANAMENA. SITUACION ECONOMICA. CUENTAS NACIONALES.-- 1970-81, 1983, 1990-92. 1995. Panama: Contraloria General de la Republica.

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo

ESTADISTICA PANAMENA. EMPLEO. 1960-61.-- Panama: C.G.R., 1963 .

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo

ESTADISTICA PANAMENA. ESTADISTICAS EL TRABAJO. 1970, 1983, 1990. Panama: C.G.R., 1990.

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo

ESTADISTICA PANAMENA. INDICADORES ECONOMICOS Y SOCIALES. -- Panama: C.G.R., 1994.

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo

INGRESO NACIONAL. 1940 - 1961.-- Panama: C.G.R., 1964.

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo

"SITUACION DE LA FUERZA LABORAL EN LA REPUBLICA: ENCUESTA DE HOGARES. 1989."--En: *Estadistica Panamena* Boletin, No.3, 14 de febrero de 1990.

Panama. Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo

SITUACION SOCIAL. ESTADISTICA DEL TRABAJO. 1991.-- Panama: C.G.R., Nov. 1993.

Panama. Ministerio de Educacion

ESTADISTICA CULTURAL.-- Panama: MINEDUC, 1946 - 1957

Panama. Ministerio de Educacion

INFORME PRESENTADO AL SECRETARIO DE INSTRUCCION PUBLICA POR EL RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL DE COMERCIO E IDIOMAS. 1908.--En: *Informes de los Inspectores de Instruccion Publica y de los Directores de los Colegios de la Capital.* (Archivos del Ministerio de Educacion de la Republica de Panama).

Panama. Ministerio de Educacion

MEMORIAS 1906 - 1908.--Panama: MINEDUC, 1910.

Panama. Ministerio de Planificacion y Politica Economica. Direccion de Planificacion Economica y Social

ASPECTOS SOCIO-DEMOGRAFICOS DE LA MUJER. Proyecto PAN/83/701 MIPPE/FENUAP.--Panama: MIPPE, 1992

Panama. Ministerio de Planificacion y Politica Economica. Direccion de Planificacion Economica y Social

COSTO DIARIO Y MENSUAL DE LA CANASTA FAMILIAR DE ALIMENTOS PARA LA CIUDAD DE PANAMA.-- Panama, 1990-1994. (Fotocopia).

Panama. Ministerio de Planificacion y Politica Economica. Direccion de Planificacion Economica y Social

CUMBRE MUNDIAL SOBRE DESARROLLO SOCIAL.-- Panama: MIPPE, 1995.

- Panama. Ministerio de Planificación y Política Económica
ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA POBREZA. - Panama: MIPPE, 1991.
- Panama. Ministerio de Planificación y Política Económica. Unidad de Políticas Públicas
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL: DESARROLLO SOCIAL CON EFICIENCIA ECONÓMICA. - Panama:
MIPPE, 1994.
- Parkin, F.,
"STRATEGIES OF SOCIAL CLOSURE IN CLASS FORMATION". - In: Parkin, F. . *The Social Analysis of Class Structure*. - London:
Tavistock, 1974.
- Peitchimis, Stephen, G.
WOMEN AT WORK: DISCRIMINATION AND RESPONSE. - Canada: The Canadian Publishers, 1989.
- Phelps Brown, Henry
THE INEQUALITY OF PAY. - Berkeley: University of California Press, 1977. 355p.
- Phillips A., Taylor B.
"SEX AND SKILL: NOTES TOWARDS A FEMINIST ECONOMICS". - In: *Feminist Review*, Num. 6, 1980.
- Pimilla Diaz, Selma
INTEGRACION DE LA MUJER A LA FORMACION PROFESIONAL DUAL. - Panama: COSPAE - GTZ - INAFORP, 1995. 92 p.
- Piore, Michael J.
"THE DUAL LABOR MARKET: THEORY AND IMPLICATIONS". - In: Gordon, David, M., *Problems in Political Economy: A Urban
Perspective*. - Massachusetts: D.C. Heath and Co., 1971. p. 90 - 94.
- Placencia, Maria Mercedes
"CAPACITACION Y CREDITO PARA MICROEMPRESARIAS." - En: Berguer, M., Buvimic, M., *La Mujer en el Sector Informal Quito*:
Editorial Nueva Sociedad, 1988. p. 171 - 183.
- Podmore, David, Spencer, Anne
"GENDER IN THE LABOUR PROCESS: THE CASE OF WOMEN AND MEN LAWYERS". - In: Knights, David, Willmot Hugh. *Gender
and the Labour Process*. - Cambridge, Great Britain: Gower Publishing Company Ltd., 1986. p.36 - 53.
- Polachek, Solomon, W.
"DIFFERENCES IN EXPECTED POST-SCHOOL INVESTMENT AS A DETERMINANT OF MARKET WAGE DIFFERENTIAL". -
In: *Women, Minorities and Employment Discrimination*. - U.S.A.: Massachusetts Institute of Technology, 1977. P. 127 - 148.
- Polachek, Solomon, W.
"OCCUPATIONAL SELF-SELECTION: A HUMAN CAPITAL APPROACH TO SEX DIFFERENCES IN OCCUPATIONAL
STRUCTURE". - In: *Review, of Economics and Statistics*, 63, Num. 1, February, 1981. p. 60 - 69.
- Pollack, Molly
"POBREZA Y MERCADO DE TRABAJO EN CUATRO PAISES. COSTA RICA, CHILE, PERU Y VENEZUELA". - En: *Documento
de Trabajo No. 309*. - Chile: PREALC, 1987.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
HACIA UN DESARROLLO SIN POBREZA. - Bogota: PNUD, 1991.
- Programa Regional de Empleo para Latino America y el Caribe
(PREALC), Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ministerio
de Trabajo y Bienestar Social (Mitrab)
EMPLEO, INGRESOS Y POBREZA EN PANAMA. DECADA DE LOS 80. - Vol. I, II, III. Ginebra: ILO, 1992.
- PREALC - OIT
SITUACION Y PERSPECTIVAS DEL EMPLEO EN EL SECTOR INFORMAL URBANO. - Chile: OIT - PREALC, 1984.
- Psacharopoulos, G. y Tzannatos (editors)
WOMEN'S WAGES AND PAY IN LATIN AMERICA. - Washington: The World Bank, 1992.
- Realin, Barbara F., Ross, Catherine E.
"JOBS, AUTHORITY AND EARNINGS AMONG MANAGERS: THE CONTINUING SIGNIFICANCE OF SEX". - In: Jacobs, Jerry,
Gender Inequality at Work. - California: Sage Publications, Inc., 1995. p.127 - 147.
- Rimashevskaja, Natalia
CHANGES IN SOCIAL POLICY AND LABOR LEGISLATION: THE GENDER ASPECT. - New York: M.E. Sharpe, 1992. p.85 - 91.
- Rhodes, E., Ibrahim, P.
"EQUAL OPPORTUNITIES IN THE CONTEXT OF HIGH LEVELS OF UNEMPLOYMENT. - In: *Racism and Equal Opportunities
Policies in the 1980s*. - Great Britain: Cambridge University Press, 1987. p 189 - 209.

- Rowbotham, Sheila
HIDDEN FROM HISTORY: 300 YEARS OF WOMEN'S OPPRESSION AND THE FIGHT AGAINST IT.—London: Pluto Press, 1979.
- Rosaldo, M. Z., Lamphere, L.
WOMEN, CULTURE AND SOCIETY.—Stanford, California: Stanford University Press, 1974.
- Saenz, Maria Ines, Trejos, Juan Diego
LAS FORMAS DE INSERCIÓN DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO EN COSTA RICA. Documento de Trabajo No. 165.—Costa Rica: Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, enero de 1993. 48p.
- Safa, Helen I.
"DEVELOPMENT AND CHANGING GENDER ROLES IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN".—In: Kahne, Hilda, Giele, Janet Z., Women's Work, Women's Lives.—Colorado: Westview Press, Inc., 1992. P.69 - 88.
- Safilos-Rotschild, Constantina
"WOMEN AND WORK. POLICY IMPLICATIONS AND PROSPECTS FOR THE FUTURE".—In: Stromberg A., Harkness, S., Women Working. Theories and Facts in Perspective.—California: Mayfield Publishing Company, 1972.
- Scott, Joan
"GENDER: A USEFUL CATEGORY OF HISTORICAL ANALYSIS".—In: American Historical Review, Vol. 91, Num. 5. Dec. 1986. p. 33 - 50.
- Shaw Bell, Carolyn
"WOMEN AND WORK: AN ECONOMIC APPRAISAL".—In: Stromberg, Ann H., Harkness, Shirley, Women Working. Theories and Facts in Perspective.—California: Mayfield Publishing Company, 1978. p.10 - 28.
- Sinha, J. N.
"DYNAMICS OF FEMALE PARTICIPATION IN ECONOMIC ACTIVITY IN A DEVELOPING ECONOMY".—In: Proceedings of the World Population Conference, Vol. 4.—New York: United Nations, 1968.
- Smith, Robert
EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY.—New Jersey: Allanheld, Osmun & Co. Publishers, Inc., 1982. 94p.
- Sorensen, E.
"MEASURING THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SEX AND RACE COMPOSITION ON EARNINGS".—In: Michael, R. T., O'Farrell, B., Pay Equity: Empirical Inquiries.—Washington, D.C.: National Academic Press, 1989. p. 49 - 69.
- Springer, Dean
"EL MERCADO LABORAL EN PANAMA".—En: Panama: USAID. MIPPE. Servicios Técnicos del Caribe, 1985. p. 1 - 106.
- Staff Wilson, Mariblanca
"LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN LA LEGISLACIÓN PANAMENSA".—In: Moreno de Rivera, et al. Perfil de la Situación de la Mujer en Panamá. Lineamientos de Acciones Prioritarias.—Panama: UNIFEM, MIPPE, PNUD, CEDEM, 1992. p.235 - 271.
- Stone, Pamela
"ASSESSING GENDER AT WORK. EVIDENCE AND ISSUES".—In: Jacobs, J., Gender Inequality at Work.—California: Sage Publications, Inc., 1995. p.408 - 423.
- Stromberg, Ann H., Harkness, Shirley
WOMEN WORKING THEORIES AND FACTS IN PERSPECTIVE.—California: Mayfield Publishing Company, 1978. 432p.
- Thompson, P.
THE NATURE OF WORK: AND INTRODUCTION TO DEBATES ON THE LABOUR PROCESS.—London: McMillan, 1983.
- Tienda, Marta
"DIFERENCIACIÓN REGIONAL Y TRANSFORMACIÓN SECTORIAL DE LA MANO DE OBRA FEMENINA EN MÉJICO. 1970.—En: Demografía y Economía, Vol. XI, No. 3.—Méjico: El Colegio de Méjico, 1977. p. 307 - 325.
- Thurow, Lester
GENERATING INEQUALITY.—New York: Basic Books, Inc., Publishers, 1975. 258 p.
- Thurow, Lester
POVERTY AND DISCRIMINATION.—Washington: The Brookings Institution, 1969. 214 p.
- Tilly, Louise, Scott, Joan
WOMEN, WORK AND FAMILY.—New York: Holt, Reinhart & Winston, 1978.
- Todaro, Michael
ECONOMIC DEVELOPMENT IN THE THIRD WORLD.—U.S.A.: Langman Inc., 1985

- Todaro, Rosalba
Mujer y Empleo en Panama. -Panama: MIPPE, 1989.
- Tomaskovic-Devey, Donald
"SEX COMPOSITION AND GENDERED EARNINGS INEQUALITY. A COMPARISON OF JOB AND OCCUPATIONAL MODELS".- In: Jacobs, Jerry, *Gender Inequality at Work*. -California: Sage Publications, Inc., 1995. p. 23 - 53.
- Torres A. Mario
"LOS RECURSOS HUMANOS Y LA DESIGUALDAD SOCIAL EN LA DINAMICA DEMOGRAFICA DE AMERICA LATINA".- En: *Revista Centroamericana de Economia*, 1, No. 1.-Honduras Universidad Central de Honduras, 1979. p.10 - 17.
- Treiman, T. J., Hartmann, H. I.
WOMEN, WORK AND WAGES: EQUAL PAY FOR JOBS OF EQUAL VALUE.- Washington, D.C.: National Academic Press, 1981.
- Trinh T. Minh-la
"WOMEN, NATIVE OTHER: WRITING POST-COLONIALITY AND FEMINISM".-In: *Third World and the Politics of Feminism*. - Indiana: Bloomington, 1979. p.79 - 116.
- Vasquez, Violard, Antonio L.R.
EL TRABAJO HUMANO.- Buenos Aires: Editorial Universitaria (EUDEBA), 1970.
- Viger, Maria Elena
EMPLEO FEMENINO Y POBREZA FAMILIAR.-Panama: OIT-PREALC/UNICEF, 1992. 31p.
- Villarreal, Marcela
LA DIMENSION DE GENERO EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO SOCIAL.-En: Lopez, C., Pollack, M., Villarreal M., *Genero y Mercado de Trabajo en America Latina*.-Chile: PREALC, 1992. p. 25 - 39.
- Wallace Phyllis, La Mond, Annette
WOMEN, MINORITIES AND EMPLOYMENT DISCRIMINATION.-U.S.:Massachusetts Institute of Technology, 1977.
- Walby, Silvia
"INTRODUCTION".-In: Walby, Silvia, *Gender Segregation at Work*.- Great Britain: Open University Press, 1988. p.1-13.
- Walby, Silvia
GENDER AND UNEMPLOYMENT. PATRIARCHAL AND CAPITALIST RELATIONS IN THE RESTRUCTURING OF GENDER RELATIONS IN EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT.- University of Essex (Doctoral Dissertation), 1984.
- Walby, Silvia
GENDER SEGREGATION AT WORK.-Great Britain: Open University Press, 1988.
- Walby, Silvia
"SEGREGATION IN EMPLOYMENT. IN SOCIAL AND ECONOMIC THEORY".- In: Walby, Silvia, *Gender Segregation at Work*.- Great Britain: Open University Press, 1988. p.14 - 28.
- Weil, Gordon
"CAUGHT IN THE CRISIS: WOMEN IN THE ECONOMIES OF SUB-SAHARA AFRICA".-In: Kahne, Hilda, Giele, Janet Z., *Women's Work, Women's Lives*.- Colorado: Westview Press, Inc., 1992. p. 47 - 68.
- Witz, Anne
"PATRIARCHY AND THE LABOUR MARKET: OCCUPATIONAL CONTROL STRATEGIES AND THE MEDICAL DIVISION OF LABOUR".-In: Knights, David, Willmot Hugh, *Gender and the Labour Process*.-Cambridge, Great Britain: Gower Publishing Company Ltd., 1986. p.14 - 35.
- Witz, Anne
"PATRIARCHAL RELATIONS AND PATTERNS OF SEX SEGREGATION IN THE MEDICAL DIVISION OF LABOUR".- In: Walby, Silvia, *Segregation at Work*.- Great Britain: Open University Press, 1988. p. 74 - 90.
- Wright Mills, C.
THE SOCIOLOGICAL IMAGINATION.-New York: University Press, 1967.

Entrevistas

Representantes Gubernamentales

Instituto Nacional de Formacion Profesional Carlos Ho, Sub-Director. Agosto 22, 1995.

Contraloria General de la Republica. Direccion de Estadistica y Censo
Roberto Castillo. Jefe de la Seccion de Muestreo Agosto 2., 1995.

Yadira de Cantillo. Chair. Jefe de Poblacion y Vivienda. Agosto 16, 1995
Omar Lopez. Director a.i. Direccion de Estadistica y Censo.

Ministerio de Educacion

Marilyn Montanari. Directora Programa Mujer, Educacion y Desarrollo. Agosto 23, 1995.

Ministerio de Planificacion y Politica Economica

Alvaro Navarro. Asesor Economico Unidad de Politicas Publicas. Agosto 1995

Horacio Estribi. Asesor Economico Unidad de Politicas Publicas. (Entrevista telefonica) Agosto 7, 1995.

Rosa Helena de la Cruz, Jefe de la Seccion de Planificacion Social. Agosto 7, 1995.

Ministerio de Trabajo

Zaira Nunez, Asistente de la Direccion General de Empleo. Agosto 7, 1995.

Diana Prospero, Jefe de la Seccion de Investigacion de Mercado. Agosto 7, 1995

Fernando Eduardo, Jefe de Planificacion

Fondo de Emergencia Social

Tereza Chavez. Departamento de Promocion. Agosto 14, 1995

Universidad de Panama. Centro de Investigaciones Juridicas

Alfredo Acuna. Investigador. August 17, 1995.

Organizaciones Privadas

Fundacion del Trabajo.

Juan Planells, Director. (Entrevista telefonica) Agosto 21, 1995.

Instituto Istmeco de Estudios Sociales.

Jose Galan Ponce, Director. Agosto 11, 1995

Asociacion de Mujeres Abogadas.

Mariblanca Staff. Presidenta. (Entrevista telefonica) Agosto 16, 1995.

ANEXO 1
EL MODELO INTEGRATIVO EXPRESADO EN
ECUACION DE REGRESION MULTIPLE

$$Mei = b_0 + b_1Ai + b_2Si + b_3FPi + b_4Ei + b_5GWEi + b_6SWEi + b_7Ti - b_8Ri + b_9Ocu1i + b_{10}Ocu2i + b_{11}Ocu3i + b_{12}Ocu4i + b_{13}Ocu5i - b_{14}Ocu6i - b_{15}Ocu7i + b_{16}Ocu8i + b_{17}Ocu9i - U_i$$

donde:

i	=	numero de casos
ME	=	salario mensual
A	=	edad
S	=	sexo
FP	=	porcentaje de mujeres
E	=	educacion
GWE	=	experiencia general de trabajo
SWE	=	experiencia laboral especifica
T	=	categoría ocupacional
R	=	region
Ocu1	=	profesionales
Ocu2	=	gerentes
Ocu3	=	personal de oficina o dependientes
Ocu4	=	vendedores
Ocu5	=	agricultores y ocupaciones relacionadas
Ocu6	=	conductores
Ocu7	=	artesanos
Ocu8	=	trabajadores en fabricas
Ocu9	=	trabajadores en servicios personales
U	=	error estadístico

ANEXO 2
Efectos del Modelo Integrativo sobre
los Salarios*
n = 14,743

Variables	Coefficiente de Regresion	t- Statistica	Nivel Sig.
Sexo	-.334529	-13.130	.0000
% Mujeres	-.003482	-9.290	.0000
Educacion	.066627	27.865	.0000
Exp. Gral.	.075436	21.990	.0000
Exp. Espec.	.091780	26.413	.0000
Region	.354590	21.626	.0000
Cat. De Ocup.	-.294564	-13.781	.0000
Edad cuadrada	-8.22269E-04	-19.486	.0000
Profesionales	.839694	14.590	.0000
Gerentes	.979445	16.629	.0000
Depend. De Ofic.	.815877	14.179	.0000
Vendedores	.283302	5.399	.0000
Agric. y afines	.394884	7.346	.0000
Conductores	.570709	10.228	.0000
Artesanos	.301132	6.063	.0000
Obreros	.488234	8.229	.0000
Serv. Personales	.310368	5.961	.0000
Termino Constante	3.579336	58.662	.0000

R2 ajustada: .42641 F-ratio: 503.85791 Sig.F: .0000

*Los salarios son medidos usando el logaritmo natural (ln)
Fuente: Estimaciones basadas en las respuestas individuales de los Participantes en la Encuesta Panamena de Hogares de 1993

ANEXO 3
Efectos del Modelo Integrativo en los Salarios* de
Hombres y Mujeres
n = 14,743

Variables	Mujeres		Hombres	
	Coef. de Regres.	t- Estadistica	Coef. de Regres.	t- Estadistica
% Muj.	-.003	-4.755	-.002	-3.912
Educacion	.077	17.193	.059	21.378
Exp. Gral.	.062	9.647	.083	21.066
Exp. Esp.	.078	11.817	.099	25.076
Region	.459	16.161	.287	14.611
Cat. Ocup.	-.276	-7.243	-.274	-10.651
Edad cuad.-7.003	-8.573	-8.573	-8.523	-18.629
Profesion.	n.s.	n.s.	.762	12.584
Gerentes	n.s.	n.s.	1.009	16.749
Dep. Ofic.	n.s.	n.s.	.613	9.329
Vend.	-.823	-2.277	.362	6.597
Agric.	n.s.	n.s.	.392	7.617
Conduct.	n.s.	n.s.	.624	11.623
Artesanos	-1.064	-2.928	.421	8.743
Obreros	n.s.	n.s.	.527	9.089
Serv. Pers.	-.719	-1.991	.384	7.141
Constante	4.226	11.371	3.506	54.062
R2 ajustada:	.484		.385	
F - ratio	242.868		289.545	

*Los salarios son medidos usando el logaritmo natural (ln)

n.s. no tuvo significacion estadística

Fuente: Estimaciones basadas en las respuestas individuales de los Participantes en la Encuesta Panamena de Hogares de 1993.

ANEXO 4
Coeficientes Beta Jerarquizados Segun Su Impacto en los
Salarios* en el Modelo Integrativo y por Sexo**
n = 14,743

Modelo Integrativo	Hombres	Mujeres***	
Edad	-.724435	Edad -.894451	Edad -.512777
Exp. Gral.	.702109	Exp. Gral. .872322	Exp. Esp. .499382
Exp. Esp.	.662121	Exp. Esp. .793563	Exp. Gen. .491171
Educacion	.271924	Educacion .259047	Educacion .280763
Profesion.	.265272	Gerentes .254013	Serv. Pers. -.270378
Dep. Ofic.	.234565	Profesion. .235470	Vendedoras-.232581
Gerentes	.210462	Conduct. .183153	Artesanas -.224808
Region	.161512	Artesanos .179249	Region .187218
Sexo	-.146339	Region .142909	Cat. Ocup. -.105726
Conduct.	-.125469	Dep. Ofic. .130307	% Mujeres -.066464
% Muj.	-.119105	Obreros .123854	
Cat. Ocup.	-.117051	Agric. .122636	
Serv. Pers.	.108949	Serv. Pers. .121021	
Artesanos	.105329	Vend. .114372	
Agric.	.093519	Cat. Ocup. -.113064	
Obreros	.089634	% Mujeres -.045474	
Vend.	.064683		

*Salarios medidos usando el logaritmo natural (ln)

** Las regresiones de hombres y mujeres se corrieron separadas para un mejor analisis. Por ello, sexo como variable no aplica en esos casos.

***En esta columna solo se jerarquizaron las variables que fueron significativas.

Fuente: Estimaciones basadas en las respuestas individuales de los Participantes en la Encuesta Panamena de Hogares de 1993.

ANEXO 5

Formula Empleada para Medir Discriminacion Salarial

$$(\overline{W_m} - \overline{W_f}) = [(A_m - A_f) + X_f (B_m - B_f)] + B_m (X_m - X_f)$$

donde: $\overline{W_m}$ = ingreso medio de los hombres
 $\overline{W_f}$ = ingreso medio de las mujeres
 A_m = termino constante para los hombres
 A_f = termino constante para las mujeres
 X_m = características de los trabajadores
 X_f = características de las trabajadoras
 B_m = coeficientes para los hombres
 B_f = coeficientes para las mujeres

Nota: La porcion entre corchetes corresponde a la porcion no explicada, la cual se atribuye a la discriminacion.

ANEXO 6

PORCION NO EXPLICADA EN EL MODELO INTEGRATIVO Y EN EL MODELO DE GOLDIN

MODELO	PORCION NO EXPLICADA O PORCION ATRIBUIBLE A LA DISCRIMINACION
INTEGRATIVO	35 por ciento
GOLDIN	39 por ciento

Nota: En el informe original aparecen desglosadas todas las operaciones.

ANEXO 7

FORMULA DE LA BRECHA SALARIAL

$$1 - (\sum W_f \phi_m - \overline{W_f}) / (\overline{W_m} - \overline{W_f})$$

O

$$1 - (\sum W_m \phi_f - \overline{W_m}) / (\overline{W_m} - \overline{W_f})$$

donde:

W_f = salario de las mujeres
 W_m = salarios de los hombres
 ϕ_f = proporcion femenina en ocupaciones
 ϕ_m = proporcion masculina en ocupaciones
 $\overline{W_f}$ = promedio del ingreso femenino
 $\overline{W_m}$ = promedio del ingreso masculino