CAPITULO III

PRINCIPALES PROBLEMAS

A. Igual remuneración por un trabajo de igual valor:

La gran mayoría de los trabajadores ejercen una profesión en la que su propio sexo domina ampliamente. La segregación de los empleos en función del sexo se da en un gran número de países, por no decir en todos. Esta segregación impide desarrollar al máximo el potencial de los recursos humanos disponibles y es asimismo fuente de desigualdades en el mercado laboral. El valor asociado a los empleos y su nivel de remuneración varía según se trate de actividades femeninas o masculinas. La mayor parte de las profesiones donde dominan las mujeres se caracterizan por ofrecer condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios, y pocas posibilidades de mejoramiento profesional. Las nuevas generaciones de mujeres han recibido una buena educación; sin embargo, la gran mayoría se encuentran todavía en empleos considerados "femeninos", que no ofrecen prácticamente ninguna perspectiva de promoción.

Cuando las mujeres participan en el mercado laboral, son discriminadas en cuanto a las labores que realizan y los salarios que devengan.

Dependiendo del país, las mujeres urbanas reciben entre 20-31% menor salario que los hombres por realizar el mismo tipo de trabajo.

En cuanto a la jefatura del hogar, las estadísticas indican que el 15-27% de las familias centroamericanas tienen como cabeza a una mujer.[22]

Ya en 1919, la Constitución de la OIT mencionaba el principio de "salario igual por un trabajo de igual valor" como uno de los objetivos prioritarios de la organización. Sin embargo, no fue sino hasta después de la segunda guerra mundial cuando este principio quedó plasmado en normas jurídicas objeto de control internacional. Fue mediante la adopción de normas relativas a la igualdad de remuneración como se inició la normativa de la OIT tendiente a lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

El 29 de junio de 1951, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, adopta el Convenio 100, que Panamá ratifica mediante ley 48 del 2 de febrero de 1967. Este Convenio, en su artículo 2, señala como principales obligaciones de los países que ratifiquen el Convenio las siguientes:

[22]ACNUR. ***El trabajo con mujeres desarraigadas,*** (Madrid: 1993), pág. 2.

Artículo 2:
1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
a) la legislación nacional
b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
d) la acción conjunta de estos diversos medios.[23]

En América Latina, fue el Derecho mexicano el primero en consagrar el principio de igualdad salarial. Este principio de igual remuneración a igual trabajo lo recoge nuestra Constitución en su artículo 63, al señalar lo siguiente:

---

[23]Instituto de la Mujer. ***Convenios y recomendaciones de la OIT,*** (Madrid: 1989), pág. 54.

> *Artículo 63: A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.*[24]

Por otra parte, el Código Laboral dispone en su artículo 10 lo siguiente:

> *Artículo 10: Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en este los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo.*[25]

Si bien podemos decir que en apariencia la mujer está jurídicamente protegida contra la discriminación salarial, en muchos casos la escala salarial que recibe la mujer es inferior a la del hombre.

---

[24]Constitución Política de la República de Panamá, (Panamá: 1989), pág. 53.
[25]***Código de Trabajo***, (Panamá: 1993), pág. 20.

En 1991, el ingreso promedio femenino en Panamá era el 87% del masculino. En el sector manufacturero la situación empeora; el ingreso de las mujeres equivale a un 74.6% del que perciben los varones. Estas diferencias muchas veces se esconden otorgándole distintos títulos a los trabajos efectuados por hombres y mujeres, cuando en el fondo ambos realizan la misma labor.

> *La discriminación en el salario está documentada, de acuerdo con cifras del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), analizadas por el Lic. José Galán Ponce de la Fundación Istmeña de Estudios Económicos y Sociales (FIEES). Si se comparan los niveles de educación de los salarios medios, en grupos de hombres y mujeres, encontramos que en el grupo que tiene una escolaridad de 0 a 3er. grado, el salario medio de los hombres es de 185 balboas, mientras que las mujeres, con la misma escolaridad, reciben un salario medio de 88 balboas; es decir, los hombres ganan el 52% más que las mujeres.*

> *Esa diferencia se mantiene a todos los niveles educativos, pues en el grupo que ha recibido una educación de entre 4 y 6 años de universidad, los hombres reciben un salario medio de 853 balboas y las mujeres de 563 balboas. En este grupo, los hombres ganan 34% más que las mujeres con la misma preparación universitaria.*[26]

Las discriminaciones salariales están tan arraigadas que sólo podrán desaparecer si se adoptan medidas específicas que aseguren la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Esto requerirá de un compromiso serio por parte de empresarios y trabajadores, pero tal vez en mayor medida de las organizaciones sindicales y de los representantes gubernamentales, pues en ellos recae en forma directa la obligación de velar por el bienestar de los trabajadores y por el respeto de sus derechos. Las organizaciones sindicales y los representantes gubernamentales deben intensificar sus esfuerzos para que se apliquen las disposiciones sobre igualdad de remuneración y establecer las medidas necesarias para examinar cuáles son las prácticas de fijación de salarios y los criterios de clasificación de puestos.

---

[26]Teresita Yániz de Arias. ***La mujer trabajadora,*** (Panamá: 1993), pág. 2.

Con la implantación del principio de igualdad de salario lo que se pretende es la protección abstracta del trabajador, independientemente de sus cualidades personales, y esto resulta ser una consecuencia de la igualdad y sentido de democracia característicos del derecho laboral.[27]

---

[27]Orlando Díaz Jiménez. ***Estudio comparativo de instituciones laborales en Panamá y el área del canal,*** (Panamá: 1981), pág. 88.

B. Discriminación:

El Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, fue ratificado por Panamá el 29 de abril de 1966. Este Convenio, en su artículo 1, indica los parámetros a los cuales debemos ceñirnos cuando hablamos de discriminación en materia laboral.

> *Artículo 1:*
> *1. A los efectos de este Convenio, el término* discriminación *comprende:*
> *a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
> *b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación que podría ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*[28]

---

[28]Instituto de la Mujer. ***Convenios y recomendaciones de la OIT,*** (Madrid: 1989), pág.63.

Por su parte la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras de la OIT, proclamada en 1975 establece lo siguiente:

> *Artículo 1:*
> *1. Las trabajadoras gozarán de las mismas oportunidades y del mismo trato que los trabajadores. Es inaceptable y se tiene que eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres que niegue o limite esa igualdad...*
>
> *Artículo 4: Se adoptarán todas las medidas necesarias y apropiadas para educar a la opinión pública y fomentar actitudes sociales y comportamientos que estimulen y garanticen la igualdad entre las mujeres y los hombres en la vida activa, familiar y social.*[29]

Como mencioné anteriormente, el artículo 19 de nuestra Constitución vigente también prohibe la existencia de fueros o privilegios por razón de sexo. Sin embargo, todo lo anteriormente transcrito parece ser letra muerta. A diario somos testigos de la

[29]Ibid., pág 84.

discriminación que existe en nuestro país en materia laboral. Basta hojear la sección de clasificados de cualquier periódico para encontrar numerosos ejemplos como los que a continuación incluyo. Los anuncios de vacantes en las ramas de ingeniería, arquitectura, y administración, por mencionar sólo algunos, en la mayoría de los casos especifican entre los requisitos que el aplicante deberá pertenecer al sexo masculino. Por otra parte, es prácticamente seguro encontrar que uno de los requisitos necesarios para llenar una vacante secretarial es el pertenecer al sexo femenino y, además, tener buena presencia, ser soltera, y no mayor de 25 años.

Esta práctica constituye una infracción a la norma antes transcrita, pues excluye a la mujer de la posibilidad de ser considerada para un puesto de trabajo, aún cuando esté igual o mejor calificada que un hombre para ocuparlo. En mi opinión, esto es una violación flagrante a toda norma contenida en nuestra legislación que prohibe la discriminación por razón de sexo. Si bien es cierto que todo empleador tiene el derecho de emplear a quien desee, no es menos cierto que atenta contra el derecho al trabajo de las personas el que no se les permita ni siquiera competir y dar a conocer sus habilidades y calificaciones. Creo que el Ministerio de Trabajo, como organismo garante del cumplimiento de las normas laborales, debe tomar las medidas necesarias para recibir

y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación, investigar estas quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas discriminatorias. Alegan los empleadores que los factores que les inclinan a favorecer el empleo masculino son la fuerza física y el fuero de maternidad. Ambos argumentos carecen de validez. La tecnología moderna ha hecho desaparecer la necesidad de usar la fuerza bruta en casi todas las actividades humanas, permitiendo a las mujeres ejercer labores que anteriormente les estaban vedadas. Por otra parte, resulta absurdo castigar a la mujer que desea ser madre, obligándola a escoger entre su vida familiar y su vida profesional, así como resulta igualmente absurdo asumir que todas las mujeres tienen como meta y fin primordial de sus vidas el engendrar hijos.

Tampoco puede alegarse que los hombres se encuentran mejor preparados académicamente que las mujeres. Según la Encuesta de Hogares realizada en 1991, en dicho año el 65% de las desocupadas había superado el primer ciclo de secundaria, en tanto sólo el 49.6% de los desocupados varones lo había hecho. Es decir, todo indica que los problemas que enfrentan las mujeres para acceder a un empleo en buenas condiciones no están relacionados ya con su nivel formal de estudios.

EMPRESA INDUSTRIAL SOLICITA

EJECUTIVO DE MERCADEO Y VENTAS

Requisitos:

- Varón, no mayor de 30 años.
- Ingeniero Electricista o Electromecánico con estudios de Mercadeo, o Licenciado en Mercadeo.
- Experiencia mínima de dos años en ventas técnicas y relaciones con clientes.
- Dominio del inglés.
- Dominio de programas de PC (Excel, Word, Power Point).
- Excelente apariencia personal.
- Auto propio.

Se ofrece un salario inicial en el orden de B/.1,200.00 mensuales más otros beneficios.

Los interesados deberán enviar su curriculum vitae con foto actualizada y detalles de referencias personales antes del 8 de junio de 1995 a la siguiente dirección: Apartado 55-1927, Paitilla, Panamá.

A.V.

SE SOLICITA

INGENIERO INDUSTRIAL

- Experiencia en máquinas impresoras Flexográficas y Mercadeo.
- Sexo masculino.
- Edad 25 a 35 años.
- Auto propio.
- Conocimientos de inglés.

ENVIAR HOJA DE VIDA APDO. 1793, ZONA 9A, PANAMÁ. ATTN: GERENTE

A.V.

DE COMPRAS

LA PRENSA / LUNES 12 DE JUNIO DE 1995

PRESTIGIOSA EMPRESA DE CONFECCIÓN DE ROPA NECESITA

ASISTENTE DE PRODUCCION

Requisitos indispensables:

- Sexo: masculino.
- Ultimo año de Ingeniería Industrial o recién graduado.
- Edad: de 24 - 32 años.
- Dinámico y trabajador.
- Experiencia mínima dos años (no indispensable).
- Conocimientos de computadora.

Interesados llenar solicitud.
Tels.: 269-4323 - 269-4352.

A.V.

SOLIDA Y RECONOCIDA EMPRESA REQUIERE

SUPERVISOR DE RESTAURANTE

Requisitos:

- Entre 22 - 38 años
- Sexo: Masculino
- Educación: Contar con título de Bachiller (mínimo)
- Para trabajar turnos rotativos, días nacionales y domingos.
- Tener don de mando y liderazgo.

Los interesados favor enviar su curriculum y foto reciente a:
RECURSOS HUMANOS
Apartado 4282, Zona 5, Panamá

AV

DE COMPRAS

LA PRENSA / LUNES 12 DE JUNIO DE 1995

EMPRESA EN ZONA LIBRE
NECESITA

VENDEDOR (A) DEPTO. DE HOGAR Y VENDEDOR DE ELECTRONICA Y AUDIO PROFESIONAL

Requisitos:
- Mayor de 25 años.
- Indispensable, experiencia en ventas al exterior.
- Experiencia mínima de 3 años en el ramo de ventas.

Interesados: Enviar su hoja de vida con foto reciente al
Apdo. 407, Zona Libre de Colón.
ATTN.: GERENTE DE VENTAS

A.V.

SE NECESITA

JOVEN VENDEDOR

Requisitos:
- Experiencia mínima de un año.
- Sexo masculino.

JOVEN DEMOSTRADORA

Requisitos:
- Sexo femenino.
- Buena presencia.
- Experiencia.

JOVEN ESTIBADOR

Requisitos:
- 18 - 25 años.
- Experiencia.
- Sexo masculino.

Enviar curriculum vitae Apdo. 552028, Paitilla.

A.V.

SOLIDA EMPRESA DE GRAN PRESTIGIO NACIONAL SOLICITA

GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

REQUISITOS:

- Edad 30 a 45 años.
- Sexo masculino.
- Casado.
- Panameño.
- Dominio del idioma español e inglés.
- Poseer Licenciatura en Administración de Empresas, Finanzas, Contabilidad o su equivalente.
- Maestría en Administración de negocios o áreas afines, (deseable).
- Experiencia mínima de 5 años en actividades a nivel de gerencia funcional.
- Capacidad para planificar, comunicar, analizar, dirigir, delegar y toma de decisiones al más alto nivel.
- Conocimientos en uso de computadoras.

Favor enviar hoja de vida y foto reciente a
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
Apartado 9872, Zona 9, Panamá.

GARANTIZAMOS ESTRICTA CONFIDENCIALIDAD DE SUS DATOS.

A.V.

DE COMPRAS

LA PRENSA / JUEVES 15 DE JUNIO DE 1995

EMPRESA INDUSTRIAL DE GRAN PRESTIGIO

REQUIERE LOS SERVICIOS DE:

GERENTE GENERAL

* **EL CANDIDATO:** Debe ser graduado en Administración de Negocios, con énfasis en Mercadeo y fortalezas en el campo financiero y de Recursos Humanos. Preferiblemente con estudios de Postgrado. Tres años de experiencia en posiciones de Gerente General en compañías industriales o de servicio. Amplia experiencia en negociaciones y gestión empresarial. Debe poseer dominio del idioma inglés y amplios conocimientos de paquetes de cómputos. Edad entre 35 y 45 años, casado, con residencia en la ciudad de Panamá y dispuesto a viajar al interior.

* **LA POSICION:** Primer nivel jerárquico de la organización. Resposnable de los resultados de la operación total de la compañía, que involucra la gestión comercial, administración, estrategia de compras, mercadeo y finanzas.

* **LA EMPRESA:** Compañía número uno en su campo.

Los interesados favor enviar su curriculum vitae y pretensiones salariales a:

Gerente General
Apartado Postal Nº 7013,
Panamá 5, Panamá.

A.V.

DE COMPRAS

LA PRENSA / LUNES 19 DE JUNIO DE 1995

GUIA ECOTURISTICO

- Bilingüe.
- Experiencia de manejo.
- Sexo masculino.
- Dispuesto a acompañar pequeño grupo de jóvenes todo el mes de julio 1995.

Enviar curriculum con aspiración salarial al fax 225-8403 antes del 21 de junio, 1995.

A.V.

ULACIT

LA UNIVERSIDAD POR EXCELENCIA

Requiere:

PERSONAL DE SEGURIDAD

REQUISITOS:

- Bachillerato Secundario.
- Mayores de 30 años.
- Sexo Masculino.
- Estatura Mínima 1.75 mts.
- Debe haber realizado curso de Acapol.
- Récord policivo.
- Turnos Rotativos.
- Examen Antidoping

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

ENVIAR CURRICULUM VITAE CON FOTO RECIENTE AL APARTADO 4366 ZONA 5, PANAMA.

Calle Alberto Navarro N0.46. El Cangrejo Tels.: 264-9688 / 264-9624

El artículo 39 del anteproyecto de ley sobre igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres se refiere en forma específica al problema de la discriminación de la siguiente manera:

> *Artículo 39: El Estado, por intermedio del Ministerio de Trabajo, promoverá las reformas que sean necesarias a la legislación laboral, con la finalidad de que se incorporen dentro de las prohibiciones a los/as empleadores/as, las siguientes:*
>
> *a. Publicar o hacer publicar anuncios de trabajo que hagan referencia al sexo, color, edad, religión, ideas políticas, atributos físicos o estado civil; o rechazar a una trabajadora en un empleo por tales motivos.*[30]

De convertirse en ley de la República este anteproyecto, existirá una norma que en forma expresa pondrá fin a la indeseable práctica de limitar el acceso de mujeres y hombres a puestos de trabajo por motivo del sexo al que pertenecen, práctica esta que constituye una flagrante violación a los principios de igualdad que consagra nuestra Constitución.

---

[30]***Anteproyecto de ley sobre igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres,*** (Panamá: 1994), pág. 11.

C. Limitación de Actividades:

Dado que ya en primaria es donde los intereses y actividades de los niños y niñas empiezan a diferenciarse, desde esa etapa es necesario hacer un esfuerzo para atraer el interés de las niñas por las materias técnicas. Es fundamental romper ya desde entonces con la idea de que existen profesiones más adecuadas para los hombres que para las mujeres y viceversa; es necesario hacer énfasis en que las profesiones no tienen sexo. Más adelante, en la escuela secundaria, cuando se ofrece a los jóvenes asesoramiento y guía en la escogencia de una profesión, debe animarse a las jóvenes para que exploren opciones nuevas o no tradicionales.

A este respecto, considero que nuestra legislación laboral debe modificarse y eliminar toda limitante que prive a la mujer de su derecho de escoger libremente su profesión, tal como señala nuestra Constitución en su artículo 40 al consagrar el derecho que tiene toda persona de ejercer cualquer profesión u oficio. Por lo pronto, ya hemos logrado ciertos avances en esta materia. En respuesta a una acción de inconstitucionalidad propuesta por la Licenciada Mariblanca Staff en contra del artículo 104 del Código de Trabajo, la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia dictada el 29 de abril de 1994, declaró

incostitucional el numeral 1 del artículo 104 del Código de Trabajo que prohibía el trabajo de la mujer en subterráneos, minas, subsuelo, canteras y actividades manuales de construcción civil.

El criterio de la Corte con respecto al numeral anterior es del tenor siguiente:

> *La prohibición de la discriminación y de los privilegios que establece el artículo 19 de la Constitución Nacional, y el principio de la igualdad ante la ley que consagra el artículo 20 ibídem, están íntimamente vinculados, pues establecen la obligatoriedad, tanto a nivel de disposiciones legales como de autoridades públicas, de otorgar un trato igualitario para todas las personas.*
>
> *De allí que la ley no puede regular de manera diversa situaciones o condiciones semejantes o iguales, inherentes a las personas, por razón de su raza, nacimiento, sexo, clase social, religión, ideas políticas, etc., salvo que dicha normativa esté justificada o que las diferenciaciones que pudiere establecer estén de alguna forma consentidas por otras normas de la Constitución.*

> *Se considera que de las normas fundamentales antes aludidas se desprende un principio constitucional de* "prohibición de discriminación en el empleo".[31]

En cuanto al numeral 2 del artículo 104 antes citado, que prohibe a la mujer la realización de actividades peligrosas o insalubres, la Corte únicamente declaró inconstitucional la palabra *"peligrosas"*, fundamentándose en lo siguiente:

> *No puede obviarse lo dispuesto por el artículo 66 de nuestra Carta Política en cuanto a la prohibición a las mujeres y a los menores de trabajar en ocupaciones insalubres, sin aludir a trabajos peligrosos.*
>
> *Al respecto, el artículo 288 del Código de Trabajo distingue los trabajos insalubres de los peligrosos de la siguiente manera:*
>
> "Artículo 288 - Se consideran trabajos insalubres los que se realicen en instalaciones o industrias que por su naturaleza puedan crear condiciones capaces de provocar o de dañar la salud de los trabajadores debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

---

[31]Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, 29 de abril de 1994, pág. 8.

> Son trabajos peligrosos los que se realicen en las instalaciones o industrias que dañan o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, ya sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, desprendidos o desechos, ya sea estos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables, radioactivas o explosivas, en cualquier forma que este se haga".
>
> *Lo anterior impide la declaratoria de inconstitucionalidad del numeral 2 del artículo 104 del Código de Trabajo, en la parte que se refiere a la prohibición del trabajo de la mujer en las actividades determinadas como* "insalubres".[32]

Considero que la norma constitucional que prohibe el trabajo en actividades insalubres a las mujeres y menores debe ser modificada. El trabajo en actividades insalubres debe estarle prohibido no solamente a las mujeres y menores, sino también a los hombres. Esta norma es claramente discriminatoria para los hombres.

[32]Ibid., págs. 9-10.

D. Vida familiar vs. vida profesional:

"*Una familia es un grupo de personas que comparte afectos, vivencias, recuerdos, casa, bienes, dinero, trabajo, y proyectos comunes.*"[33] La familia ha ido evolucionando y adaptándose a las distintas situaciones hasta la configuración actual. Históricamente, en las sociedades rurales, la economía de las familias se basaba en la producción de bienes para el propio consumo, en la que todas las personas integrantes contribuían al mantenimiento económico. A partir de la Revolución Industrial, la familia deja de considerarse como el lugar central para la producción de bienes. Las mujeres pasan a ocuparse en forma casi exclusiva del trabajo doméstico y reproductivo, mientras que los hombres desarrollan el trabajo remunerado y se desenvuelven en la esfera pública.

A pesar de los cambios sociales que ha sufrido la familia, esta sigue siendo la transmisora por excelencia de los valores, hábitos y costumbres.

---

[33]Instituto de la Mujer. ***Familia y reparto de responsabilidades,*** (Madrid: 1994), pág. 5.

> *La familia es el lugar principal donde se genera la socialización de las personas. La socialización es el proceso por el que las personas desde su infancia van adquiriendo los conocimientos, los valores, los modelos, los símbolos; en resumen, las maneras de actuar, de pensar, y de sentir.*[34]

Si partimos de la definición anterior, podemos concluir que el proceso de socialización dura toda la vida. Pero es probablemente el período de la infancia el más importante. Son los padres quienes inicialmente transmiten a sus hijos los roles y modelos de comportamiento que sus hijos imitan. Durante mucho tiempo se han confundido los aspectos biológicos que se derivan de la diferencia sexual con las pautas de comportamiento que cada sociedad considera adecuadas para los hombres y para las mujeres Estos valores y comportamientos se han ido transmitiendo y perpetuando en la propia familia. Los padres son las personas que ejercen la influencia más importante y duradera sobre los niños pequeños. A menudo los padres dan por supuesto que las diferencias entre los niños y las niñas son innatas y les resulta difícil creer que sus hijos e hijas no han nacido con papeles sexuales establecidos sino que han sido educados de acuerdo con estos.

[34]Ibid,.pág. 7.

La vida familiar está organizada en torno a un "contrato social" implícito. Tradicionalmente el papel del hombre y de la mujer ha estado claramente delimitado. Las mujeres han asumido toda la responsabilidad del cuidado de los miembros de la familia y de las tareas domésticas, mientras que a los hombres les ha correspondido velar por el bienestar económico y financiero de la familia. Este "contrato social" ya no responde a la realidad cotidiana de los hombres y de las mujeres. Cada vez es mayor el número de mujeres-y también de hombres- que se ven en la obligación de asumir responsabilidades profesionales y familiares a menudo antagónicas. Las familias con ingresos dobles y las formadas por una sola persona con hijos a su cargo son cada vez más frecuentes.

La presencia de las mujeres en el mercado laboral se ha multiplicado a consecuencia de su fuerte voluntad por ejercer una profesión, de las necesidades económicas de las familias, y de la creciente demanda de mano de obra en la economía. La mayoría de las mujeres se ven obligadas a hacer verdaderas acrobacias para lograr conciliar las exigencias del hogar y de la familia con las de una actividad remunerada. Los hombres, por su parte, se ven privados de la gratificación afectiva que proporcionan la atención y la educación de los niños, como resultado del reparto polarizado de las responsabilidades

familiares y profesionales entre los sexos. Las mujeres han tenido que reorganizar su propia vida para encarar funciones profesionales y familiares. Las que disponen de medios económicos suficientes emplean a otra persona para asumir algunas de las cargas familiares. Otras renuncian a tener un hijo, o retrasan el momento de tenerlo. Esto conlleva que el estrés entre la población femenina sea cada vez mayor, que las personas dependientes estén cada vez peor atendidas, que cada vez sean más frecuentes las rupturas entre las familias, y que el absentismo y la inestabilidad en los trabajadores obligados a asumir responsabilidades familiares difícilmente conciliables con las profesionales vaya en aumento.

La situación actual requiere manifiestamente una redistribución en lo que respecta a las tareas familiares. Compartir funciones en la familia y en el trabajo incrementaría la oferta de mano de obra, propiciaría la mejor utilización del capital humano, favorecería la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y, en general, mejoraría la calidad de vida. Un modelo de vida donde existan relaciones igualitarias entre mujeres y hombres dará como resultado unas relaciones interpersonales más placenteras, con disminución de tensiones y conflictos. Para ello, es necesario que exista un equilibrio

en la toma de decisiones, en el reparto de responsabilidades domésticas y en la distribución del tiempo.

> *Pactar es necesario para terminar con la situación jerárquica que existe dentro de la pareja. Plantear un pacto supone llegar a acuerdos acerca de la toma de decisiones, la asunción de roles, y el reparto del trabajo doméstico entre todas las personas de la familia, para que no prevalezca la fuerza de la costumbre a través de la cual se impone una distribución sexual desigual. Esta relación de igualdad es la base de todo pacto y la garantía de su cumplimiento.*[35]

Con el fin de que exista un verdadero cambio de roles, es preciso que tanto los hombres como las mujeres se propongan abandonar prejuicios. Es necesario modificar los estereotipos. Es indudable que el primer paso en este sentido debe darse en el ámbito familiar. Por ello, considero muy acertado el contenido del artículo 22 del anteproyecto de ley sobre la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades para la mujer, que a la letra dice:

---

[35]Ibid., pág. 25.

Artículo 22: El Estado fomentará la educación mixta, el concepto de responsabilidad compartida de derechos y obligaciones familiares y de solidaridad nacional. La educación familiar debe incluir una adecuada comprensión de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común entre hombres y mujeres, en cuanto al desarrollo de sus hijos e hijas, en la inteligencia de que el interés de estos/as, constituye la consideración primordial en todos los casos.[36]

Desde el nacimiento se atribuyen a las niñas roles considerados como femeninos y a los niños otros considerados como masculinos. La primera infancia es una etapa de acelerado desarrollo intelectual en la que se adquiere mucha destreza y se fijan comportamientos. Los padres estamos en la obligación de ofrecer a nuestros hijos una educación que desarrolle todas sus potencialidades y que los prepare para una vida satisfactoria y responsable tanto dentro como fuera de la casa. Las mujeres no estamos en esto exentas de responsabilidad. Como madres, somos en muchas ocasiones culpables de reforzar conductas negativas.

---

[36]***Anteproyecto de ley sobre igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres,*** (Panamá: 1994), pág. 7.

> *La ruptura que debe hacerse con el pasado nos atañe a todos y en especial a las mujeres a las que les ha sido confiada la educación de los niños. Dicha ruptura no consiste en moldear a las chicas según los patrones masculinos, sino en velar porque cada individuo tenga la posibilidad de desarrollarse de la forma que más le convenga, independientemente del sexo al que pertenezca.*[37]

Este "condicionamiento" continúa en la etapa escolar. Es en la primaria donde las experiencias anteriores, las de la casa o las adquiridas en grupos pre-escolares serán reforzadas o enriquecidas. El objetivo primordial de la educación primaria es el de ayudar al niño a desarrollar una amplia gama de capacidades y actitudes, a ensanchar el campo de sus experiencias y a involucrarlo en una serie de actividades educativas.

Dada la enorme influencia que los maestros y maestras ejercen sobre los niños de esta edad, es de suma importancia que tengan consciencia de todo lo que hacen y dicen y del efecto que eso puede tener sobre los niños que tienen a su cargo. Una clase de primaria bien

---

[37]Instituto de la Mujer. ***Manual de acción: como llevar a la práctica la igualdad entre sexos,*** (Madrid: 1988), pág. 12.

organizada es aquella en la que todos los niños participan activamente y en forma equitativa.

Nuestros planes educativos deben orientarse hacia una educación que integre la experiencia de las mujeres y de los hombres como el conjunto de la experiencia humana. Los jóvenes deben estar bien preparados para asumir en un futuro sus responsabilidades familiares y profesionales. El trabajo de coordinación y supervisión que realiza el Ministerio de Educación debe incluir un detallado estudio y revisión de los textos escolares, tanto nacionales como importados, a fin de evitar cualquier rasgo sexista o estereotipado.

> *Las palabras o imágenes sexistas son aquellas que dan una visión negativa o inferior de la mujer, es decir, que la discriminan. Las palabras y las imágenes estereotipadas dan una visión limitada del papel de la mujer o sugieren que un tipo de papel se aplica a todas, por ejemplo, que todas las mujeres son madres.*[38]

---

[38]Ibid., pág. 20.

Por lo frecuentes que son, a veces los estereotipos son tomados por la realidad. Un libro de primer grado que presente a una familia en la que el padre está en el trabajo todo el día y la madre en casa, no responde a la realidad de muchos niños panameños. El material didáctico tiene que mostrar que tanto los hombres como las mujeres realizan una serie de tareas domésticas, que no siempre se casan y fundan una familia y que ambos trabajan en diversos y variados empleos.

> *Todo estereotipo limita la comprensión del del mundo en el que vivimos. Una de las funciones principales de la educación es la de aumentar la capacidad de comprensión del mundo y enriquecer la experiencia individual del chico/a enseñándole lo que ocurre más alla de su limitada vivencia personal.*[39]

Si los niños aprenden desde pequeños que los niños y las niñas hacen cosas diferentes, y que el sexo, más que el talento individual o el interés de una persona es el que determina sus decisiones y modelos en la vida, serán adultos que no desarrollarán en forma integral sus capacidades y que nunca se sentirán en igualdad de condiciones a los individuos del sexo opuesto.

---

[39]Idem.

El anteproyecto de ley de igualdad de derechos y oportunidades contempla el problema de los estereotipos en el ámbito educacional y propone las siguientes medidas para luchar contra él:

Artículo 16: El Estado, a través del Ministerio de Educación, introducirá gradual y democráticamente en las respectivas redes de enseñanza, nuevos métodos, acciones pedagógicas y material educativo, que promuevan la eliminación de conceptos e imágenes que reproducen la discriminación y refuerzan la desigualdad entre hombres y mujeres; así como promover en el/a educando/a la afirmación de su individualidad y desenvolvimiento de sus aptitudes y la valorización de su autonomía, independientemente de su sexo.

Artículo 17: Para los fines del artículo anterior, el Estado, por intermedio del Ministerio de Educación, debe fijar entre los objetivos y estrategias de la educación, los siguientes:

a. Estimular, con carácter prioritario, una revisión de los programas de enseñanza-aprendizaje en los distintos niveles del sistema educativo, a fin de incorporar a las áreas de estudio, elementos de formación para la vida escolar, familiar y social; en términos de igualdad entre niños y niñas, hombres y mujeres.

b. Encargar, promover y apoyar técnicamente a las Secretarías y/o Comisiones de Educación, a nivel nacional, el exámen de roles sexuales estereotipados en todos los textos y materiales educativos, desde el nivel pre-escolar hasta la Universidad, a fin de impulsar las modificaciones que sean necesarias para la eliminación del enfoque y contenidos sexistas en los textos escolares.

c. Promover en las distintas zonas educativas, cursos, seminarios y talleres de trabajo de formación y perfeccionamiento de los educadores/as, con el objetivo de hacerlos conscientes de este problema y entrenarlos en la identificación de rasgos sexistas presentes, tanto en las asignaturas que imparten, como en los libros más utilizados en las aulas.

Parágrafo: Para el cumplimiento de lo anterior, el Estado otorgará los subsidios, asesoría y apoyo técnico a los organismos encargados de desarrollar los programas de capacitación y perfeccionamiento.

d. Desarrollar programas de orientación a la mujer para la elección de carreras no tradicioles y de mayor remuneración y reforzar su capacitación técnica y académica; así como programas de alfabetización bilingues que fortalezcan el desarrollo de la autoestima e incorporar a sectores tradicionalmente marginados de la acción educativa: indígenas y campesinas.

e. Promover y desarrollar programas de educación sexual que desde el nivel prescolar orienten hacia una comprensión responsable y funcional de la sexualidad como una actividad vital y normal del ser humano.

f. Editar un instructivo con lineamientos oficiales para evitar el sexismo en las aulas y los textos.

g. Elaborar recomendaciones precisas para autores y editores de libros, láminas y demás materiales de enseñanza, a fin de evitar la repetición de estereotipos sexuales.

h. Instaurar algún premio u orden nacional, para estimular al autor o editor de textos o materiales de enseñanza que den inicio a la ruptura de estereotipos.

i. Crear incentivos para las empresas editoras nacionales para la producción de libros u otros materiales de apoyo docente que rompan con los modelos estereotipados.

j. Estimular en los/as educadores/as, su espíritu crítico y creativo con relación a las prácticas, materiales y contenidos pedagógicos utilizados en su rutina profesional y entrenarlos/as en las nuevas técnicas y métodos de enseñanza.

k. Promover investigaciones sobre el pasado y el presente del país, con el fin de precisar la participación femenina en los procesos históricos, rescatando los aportes que haya podido hacer la mujer en el arte, la cultura, el deporte, en el desarrollo económico, social y político.

l. Estimular, a través de los organismos correspondientes, la adecuación de las escuelas privadas a las disposiciones contenidas en el presente artículo.

m. Auspiciar y socializar la producción literaria y artística a través de facilitar espacios gratuitos en los distintos medios de comunicación social.

n. Incorporar en la educación vocacional y técnica, elementos teórico-prácticos que faciliten a la mujer su inserción en el mercado laboral y en todos los niveles de la pirámide ocupacional sin desigualdad alguna.[40]

---

[40]Ibid., pág. 4-6.

En las décadas de los 70 y los 80, los "problemas de las mujeres" se definían, esencialmente, en términos de discriminación. La preocupación principal era suprimir cualquier discriminación directa. Se consideraba que la legislación era el medio más eficaz para proteger a las mujeres y garantizarles ante la ley la igualdad de derechos con los hombres.

Con el fin de eliminar los obstáculos y de abrir de par en par la puerta del mercado laboral, es necesario implementar programas de igualdad de oportunidades como complemento indispensable de la legislación antidiscriminatoria. Aunque la igualdad entre hombres y mujeres pasa necesariamente por la adopción de tales medidas, el efecto limitado de la legislación antidiscriminatoria y de las medidas tendientes a ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres pone de manifiesto hasta que punto las desigualdades relativas al sexo afectan a todo el sistema y requieren, por lo tanto, de una solución de índole "sistémica". Esta solución radica en un enfoque global de los cambios institucionales que permita atacar las contradicciones y las tensiones que se acumulan en la relación entre la familia, la colectividad y el empleo.

Lo que se necesita ahora es la voluntad política de promover el desarrollo de modo que la estrategia para el adelanto de la mujer se

CONCLUSIONES

En las décadas de los 70 y los 80, los "problemas de las mujeres" se definían, esencialmente, en términos de discriminación. La preocupación principal era suprimir cualquier discriminación directa. Se consideraba que la legislación era el medio más eficaz para proteger a las mujeres y garantizarles ante la ley la igualdad de derechos con los hombres.

Con el fin de eliminar los obstáculos y de abrir de par en par la puerta del mercado laboral, es necesario implementar programas de igualdad de oportunidades como complemento indispensable de la legislación antidiscriminatoria. Aunque la igualdad entre hombres y mujeres pasa necesariamente por la adopción de tales medidas, el efecto limitado de la legislación antidiscriminatoria y de las medidas tendientes a ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres pone de manifiesto hasta que punto las desigualdades relativas al sexo afectan a todo el sistema y requieren, por lo tanto, de una solución de índole "sistémica". Esta solución radica en un enfoque global de los cambios institucionales que permita atacar las contradicciones y las tensiones que se acumulan en la relación entre la familia, la colectividad y el empleo.

Lo que se necesita ahora es la voluntad política de promover el desarrollo de modo que la estrategia para el adelanto de la mujer se

oriente ante todo a corregir la actual desigualdad de condiciones y estructuras, como resultado de las cuales se sigue asignando a la mujer un lugar de segundo orden y se sigue restando importancia a las cuestiones que le conciernen. El desarrollo debería orientarse ahora de otro modo, a fin de que se reconozca y se dé su verdadero valor al papel central que la mujer desempeña en la sociedad. De ese modo, la mujer podrá asumir su función legítima y decisiva en las estrategias encaminadas a introducir los cambios necesarios a fin de promover y mantener el desarrollo.

Para garantizar un funcionamiento armonioso de la sociedad -y de la economía, que constituye su soporte-, será necesario conceder a las mujeres un papel de primer orden en la vida económica y permitirles sacar partido de sus capacidades inexplotadas. Es evidente que las mujeres no serán las únicas beneficiarias del cambio. También los hombres tendrán más posibilidades en cuanto a las opciones fundamentales de la vida, y el conjunto de la sociedad sacará provecho de esta acción basada en la integración de las políticas. Conciliar vida familiar y actividad profesional y hacer posible que hombres y mujeres compartan las mismas funciones son objetivos primordiales del ajuste estructural que se require para lograr la armonía.

Para llevar a cabo el ajuste estructural necesario en la sociedad moderna y promover la igualdad de oportunidades, deben implementarse una serie de medidas efectivas, entre las cuales están las siguientes:

RECOMENDACIONES

1. Crear un organismo, dentro del Ministerio de Trabajo, que ofrezca orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo, información sobre empleo, y formación previa y continuada. Debe hacerse especial énfasis en el entrenamiento de mujeres en campos que, tradicionalmente, le han estado vetados. Actualmente existe dentro del Ministerio de Trabajo un Departamento de la Mujer que, desafortunadamente, no cuenta con los medios ni el personal necesario para llevar a cabo una labor efectiva. En este organismo debe existir un funcionario encargado de recibir e investigar las denuncias, así como de realizar inspecciones periódicas en las empresas para garantizar el cumplimiento de la normativa legal que promueve la igualdad.

Para llevar a cabo el ajuste estructural necesario en la sociedad moderna y promover la igualdad de oportunidades, deben implementarse una serie de medidas efectivas, entre las cuales están las siguientes:

1. Crear un organismo, dentro del Ministerio de Trabajo, que ofrezca orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo, inserción laboral, acceso al empleo, y formación previa y continuada. Debe hacerse especial énfasis en el entrenamiento de mujeres en campos que, tradicionalmente, le han estado vetados. Actualmente existe dentro del Ministerio de Trabajo un Departamento de la Mujer que, desafortunadamente, no cuenta con los medios ni el personal necesario para llevar a cabo una labor efectiva. En este organismo debe existir un funcionario encargado de recibir e investigar las denuncias, así como de realizar inspecciones periódicas en las empresas para garantizar el cumplimiento de la normativa legal que promueve la igualdad.

Este Departamento debe contar con un apoyo decidido del Organo Ejecutivo; debe dotarse del presupuesto y personal necesario para realizar una labor que cale en nuestra sociedad, y no ser únicamene un despacho más dentro del Ministerio. Un modelo a utilizar sería el que nos ofrece el **Instituto de la Mujer** que funciona en España como dependencia del Ministerio de Asuntos Sociales. Este instituto es el organismo encargado, dentro de la adminis-administración central, de promover la aplicación de políticas a favor de las mujeres.

2. Fomentar una participación activa del Estado en los organismos internacionales que promueven la igualdad de oportunidades, asi como promover los contactos bilaterales y multilaterales entre el Estado y las organizaciones privadas dedicadas a la promoción de la mujer. Muchas de estas ofrecen apoyo ecónomico y técnico para el desarrollo de programas de promoción de la igualdad de oportunidades.

Esta fuente de cooperación no está siendo debidamente explotada, debido probablemente a la falta de un organismo como el propuesto anteriormente que tenga la función de formular políticas públicas relativas a la mujer y de canalizar los esfuerzos en una sola dirección.

3. Efectuar las modificaciones legales necesarias tendientes a desarrollar el principio constitucional de igualdad. De gran significación sería la aprobación del anteproyecto de ley sobre la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades para la mujer propuesto por la Lic. Mariblanca Staff Wilson.

4. Estimular la producción de materiales didácticos que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la realización integral de ambos como miembros de la familia y pilares de la sociedad. Este debe ser un esfuerzo conjunto del Estado, a través del Ministerio de Educación, y de la sociedad en general, representada por los clubes cívicos y organizaciones privadas.

5. Modificar los planes de estudio y textos escolares en forma tal que no transmitan una imagen sexista y estereotipada. Los niños y niñas que, sistemáticamente, cuando escogen sus actividades escolares prefieren juegos y juguetes estereotipados deben ser estimulados para que experimenten actividades diferentes. El aprender a vivir y a trabajar juntos, hombres y mujeres, comienza en la primaria; aprender los papeles de dominante y dominado, también.

6. Facilitar el desarrollo de campañas cívicas que enaltezcan los valores familiares y el respeto al individuo, y que promuevan el reparto equitativo de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Campañas informativas, patrocinadas por instituciones públicas o privadas, pueden servir para enfatizar aspectos del cambio, como sería la satisfacción que pueden sentir los hombres al desempeñar un papel más activo en la atención y educación de los hijos. Los medios de comunicación constituyen también un valioso instrumento para la promoción de una imagen positiva de la vida cotidiana, en la que los papeles sean compartidos por ambos sexos. La participación de las

publicitarias en este tipo de campaña es indispensable. La publicidad debe ofrecer una imagen no disociada, cercana a la realidad, y sin caer en los estereotipos que infravaloran a las mujeres.

7. Fomentar la creación de asociaciones obreras y empresariales que promuevan un espíritu de igualdad, competitividad y profesionalismo entre sus miembros.

8. Ofrecer incentivos fiscales a las empresas que establezcan centros infantiles y programas de recreación para los hijos de sus empleados. Las grandes empresas disponen de los medios necesarios para abrir guarderías en el lugar de trabajo y organizar programas durante las vacaciones escolares. Las empresas pequeñas pueden agruparse para llevar a cabo proyectos comunes. Los empleadores también resultarían beneficiados, pues seguramente el ausentismo se reduciría, los trabajadores se mostrarían más satisfechos y dispuestos a desarrollar una relación laboral prolongada, y la imagen de la empresa se vería favorecida.

BIBLIOGRAFIA

Alvarado Quirós, Marta Isabel. **Análisis jurídico de los derechos laborales de la mujer.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1993, 203 págs.

Anker, Richard y Catherine Hein. **Desigualdades entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo urbano del tercer mundo.** Santiago de Chile, 1987, 79 págs.

Appill, Claudette. **Resumen del Consejo de Europa en favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres.** Vitoria-Gasteiz, 1990, 11 págs.

Aranda Alain, Hipólito. **Estudio jurídico sobre las instituciones laborales en el Derecho Constitucional.** Tesis. Panamá: Universidad Santa [illegible] 1987, 167 págs.

Arango Durling, Virginia. **Derechos humanos de la mujer.** Panamá: Ediciones Panamá Viejo S.A., 1994, 142 págs.

Battistone, Lea. **El mercado del trabajo y la formación profesional en las mujeres.** Roma, 1991, 44 págs.

Blotta Moreno, Guadalupe del Carmen. **La condición jurídica de la mujer trabajadora.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1981, 191 págs.

Bolaños Herrera, Andrés. **La discriminación de la mujer en Panamá.** Panamá, 1987, 169 págs.

Cameron, Ivy. **How to break the glass ceiling with a partnership of women and men.** Londres, 1992, 23 págs.

Alvarado Quirós, Marta Isabel. **Análisis jurídico de los derechos laborales de la mujer.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1993, 203 págs.

Anker, Richard y Catherine Hein. **Desigualdades entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo urbano del tercer mundo.** Santiago de Chile, 1987, 79 págs.

Apprill, Claudette. **Resumen del Consejo de Europa en favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres.** Vitoria-Gesteiz, 1990, 11 págs.

Aranda Alain, Hipólito. **Estudio jurídico sobre las instituciones laborales en el Derecho Constitucional.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1987, 167 págs.

Arango Durling, Virginia. **Derechos humanos de la mujer.** Panamá: Ediciones Panamá Viejo S.A., 1994, 142 págs.

Battistone, Lea. **El mercado del trabajo y la formación profesional en las mujeres.** Roma, 1991, 44 págs.

Blotta Moreno, Guadalupe del Carmen. **La condición jurídica de la mujer trabajadora.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1981, 191 págs.

Bolaños Herrera, Andrés. **La discriminación de la mujer en Panamá.** Panamá, 1987, 169 págs.

Cameron, Ivy. **How to break the glass ceiling with a partnership of women and men.** Londres, 1992, 23 págs.

Cazés, Daniel. **La dimensión social del género: posibilidades de vida para hombres y mujeres en el patriarcado.** México, 1993, 112 págs.

Davis, Enriqueta y Aura Feraud. **Los derechos de la mujer.** Panamá: Fundación para la Promoción de la Mujer, 1992, 132 págs.

Davis Villalba, Enriqueta. **Situación de las mujeres rurales en Panamá.** Panamá, 1994, 138 págs.

Díaz Jiménez, Orlando. **Estudio comparativo de instituciones laborales en Panamá y en el área del Canal.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1981, 191 págs.

Díaz López, Laurentino. **Historia del Derecho Antiguo,** Panamá: Impresora Roysa, 1987, 224 págs.

Fábrega, Ramón y Mario Boyd Galindo. **Constituciones de la República de Panamá,** Centro de Impresion Educativa, 1981, 372 págs.

Fitzgerald, Ismenia. **La Mujer en Panamá: Su situación hoy, después de Nairobi.** Panamá, 1994, 46 págs.

Fletcher, Sylvia y María Rosa Renzi. **Democratización, desarrollo e integración centroamericana: la perspectiva de las mujeres.** 1994, 74 págs.

Gónzalez Arango, José Manuel. **El trabajo de las mujeres y los menores en la legislación panameña.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1990, 179 págs.

González de Lena, Francisco. **La normativa laboral sobre el trabajo de la mujer. Evolución en la década de los ochenta. Mujer y trabajo.** Madrid, 1992, 88 págs.

Gónzalez Revilla, María Enriqueta. **La Mujer en el Derecho Constitucional Panameño.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1978, 225 págs.

Goulds, Sharon. **La discriminación de la mujer.** Barcelona: Editorial Molino, 1985, 75 págs.

Juan Pablo II. **Encíclica Laborem Exercens.** Bogotá: Ediciones Paulinas, 1981.

Lagarde, Marcela. **El sistema sexo-género y la organización de la sociedad.** Madrid, 1995, 16 págs.

León XIII. **Encíclica Rerum Novarum.** Bogotá: Ediciones Paulinas, 1973.

Márquez Garmendia, Martha. **Condición laboral de la mujer trabajadora.** Montevideo: Impresora Aurelia S.R.L., 1993, 152 págs.

Méndez Illueca, Haydeé. **El régimen laboral del Canal de Panamá.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1992, 245 págs.

Moser, Caroline. **Las mujeres en la planificación del desarrollo: necesidades prácticas y estratégicas de género.** Madrid, 1994, 32 págs.

Peréz, Laura y Arlette Pichardo. **La pobreza en el istmo centroamericano vista desde la perspectiva de las mujeres.** 1994, 85 págs.

Perret-Nguyen, H.T. **La mujer en la normativa de la OIT**. Madrid: 1990, 137 págs.

Pío XI. **Encíclica Quadragesimo Anno.** Bogotá: Ediciones Paulinas, 1973.

Ruiz Simpson, Indira. **Normatividad constitucional del derecho del trabajo en Panamá y el derecho comparado.** Tesis. Panamá: Universidad Santa María La Antigua, 1992, 460 págs.

Staff Wilson, Mariblanca. **La discriminación contra la mujer en la legislación panameña**. Panamá: 1993, 116 págs.

Ulshoefer, Petra. **La igualdad de oportunidades y trato para la mujer trabajadora ¿Ideología o prioridad para la acción?** Lima, 1991, 32 págs.

Valencia R., Hernán. **Derecho Privado Romano,** Bogotá: Editorial Temis S.A., 1986, 500 págs.

Vogel-Polsky, Eliane. **Positive action and the constitutional and legislative hindrances to its implementation in the member states of the Council of Europe.** Estrasburgo, 1989, 87 págs.

Yániz de Arias, Teresita. **Mujer y empleo.** Panamá, 1993, 8 págs.

DOCUMENTOS

ACNUR. **El trabajo con mujeres desarraigadas,** Madrid, 1993, 10 págs.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). **Programa de acción regional para las mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001**. Santiago de Chile, 1995, 63 págs.

Federal Register. **Equal Employment Opportunity Commission.** Washington, 1992, 75 págs.

_____**Federal Labor Relations and the Law,** LRP Publications, Washington, 1993, 46 págs.

Fondo de las Naciones Unidas para Actividades en materia de Población. **Conferencia sobre Mujer, Población y Desarrollo en América Latina.** Montevideo, 1986, 112 págs.

Fundación para la Promoción de la Mujer. **Constitución, leyes y autoridad.** Panamá, 1994, 16 págs.

Fundación para la Promoción de la Mujer. **Derecho de familia.** Panamá, 1994, 16 págs.

Fundación para la Promoción de la Mujer. **Derecho laboral y seguridad social.** Panamá, 1994, 16 págs.

Fundación para la Promoción de la Mujer. **Ser Mujer.** Panamá, 1994, 10 págs.

Fundación para la Promoción de la Mujer. **Situación de las mujeres rurales en Panamá.** Panamá, 1992, 48 págs.

Instituto de la Mujer. **Convenios internacionales suscritos por España que afectan a las mujeres,** Madrid, 1990, 319 págs.

Instituto de la Mujer. **Convenios y recomendaciones de la OIT.** Madrid: Servicios Gráficos Colomina S.A., 1989, 128 págs.

Instituto de la Mujer. **Equal opportunities for women. Second Plan of action, 1993-1995.** Madrid: Servicios Gráficos Colomina S.A., 1993, 135 págs.

Instituto de la Mujer. **Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer,** Madrid: RUAN S.A., 1993, 173 págs.

Instituto de la Mujer. **Familia y Reparto de Responsabilidades,** Madrid: Servicios Gráficos Colomina S.A., 1994, 40 págs.

Instituto de la Mujer. **Igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. Tercer programa de acción comunitario a medio plazo 1991-1995.** Madrid, 1991, 34 págs.

Instituto de la Mujer. **Manual de Acción: Como llevar a la práctica la igualdad entre los sexos**, Madrid: Técnicas Gráficas FORMA S.A., 1988, 76 págs.

Instituto de la Mujer. **Mujeres Latinoamericanas en Cifras,** Madrid, 1994, 115 págs.

Instituto Vasco de la Mujer. **Informe del I Congreso Internacional sobre la acción positiva para las mujeres.** Bilbao, 1990, 52 págs.

Oficina Internacional del Trabajo. **Informe del coloquio tripartito sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadoresy las trabajadoras de los países industrializados,**Ginebra, 1991, 64 págs.

Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico. **Informe de un grupo de expertos de alto nivel al secretario general,** Madrid: G. Monterreina S.A., 1993, 87 págs.

Organización Internacional del Trabajo. **Género y Mercado de Trabajo en América Latina**, Santiago de Chile, 1992, 220 págs.

Organización Internacional del Trabajo. **Igualdad de oportunidades y trato.** Ginebra, 1988, 40 págs.

Organización de las Naciones Unidas. **Los grandes cambios y la crisis. Impacto sobre la mujer en América Latina y el Caribe,** Santiago de Chile, 1990, 271 págs.

Organización de las Naciones Unidas. **Situación de la mujer en el mundo. Tendencias y estadísticas 1970-1990,** Nueva York, 1992, 120 págs.

DOCUMENTOS LEGALES

Constitución Política de la República de Panamá, Panamá: Editorial Alvarez, 1989, 175 págs.

Código de Trabajo, Panamá: Litho Impresora Panamá S.A., 1993, 808 págs.

Código de la Familia, Panamá: Ediciones La Antigua, 1994, 221 págs.

Anteproyecto de ley sobre la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades para la mujer, Panamá, 1995.

ENTREVISTAS

Lic. Mariblanca Staff Wilson, 10 de mayo de 1995.

Lic. Yamina Cover de Castillero, Directora del Centro de Adaptación Laboral de la Fundación para la Promoción de la Mujer, 2 de junio de 1995.

Lic. Elena Apilanez, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales (España), 2 de junio de 1995.

Lic. Betzaida Caballero, Departamento de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, 15 de junio de 1995.

PERIODICOS

Diario La Prensa, Panamá, 31 de mayo de 1995, pág. 4E.

Diario La Prensa, Panamá, 12 de junio de 1995, pág. 2E.

Diario La Prensa, Panamá, 15 de junio de 1995, pág. 2E.

Diario La Prensa, Panama, 19 de junio de 1995, pag. 13E.

REVISTAS

Revista Imaginem No. 10, Madrid, 1992, 66 págs.

BIBLIOTECA NACIONAL DE PANAMÁ
ERNESTO J. CASTILLERO R.