UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES.
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES.
ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

presentado para optar al titulo de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIOLOGO)

Título:

Factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo.
(Estudio de opiniones)

Realizado por:

Barbiero Giraldi, Rosa María
Muñoz Hernández, Fatneri Chiquinquirá

Profesor Guía:

Lic. Herrera, Francisco Javier

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de:_____( ) puntos.

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Caracas, ___de_____de_____.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES.
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES.
ESPECIALIDAD DE RELACIONES INDUSTRIALES

Factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo. (Estudio de opiniones)

Tutor:
Lic. Herrera, Francisco

Realizado por:
Barbiero Giraldi, Rosa María
Muñoz Hernández, Fatneri Chiquinquirá

Octubre, 2002

Dedicatoria

A Dios, a nuestros padres y a nosotras, las mujeres, que día a día luchamos por alcanzar el éxito profesional.

Reconocimientos:

A nuestro tutor, Francisco, por ser nuestro guía en la realización de este proyecto de tesis; A los entrevistados, por dedicarnos unos minutos de su tiempo en darnos la información de valor, para poder llevar a cabo este trabajo y a todas aquellas personas que directa o indirectamente, nos apoyaron en el transcurso, y en la elaboración de nuestra tesis de grado.

Las Tesistas.

En este momento tan importante de mi vida quiero agradecer de todo corazón, a todas aquellas personas que día a día me brindan una sonrisa y me enseñan a seguir luchando para alcanzar mis sueños. Ante todo *A ti Dios*, por ayudarme en los momentos más difíciles y enseñarme que los sueños se pueden alcanzar, pero que debemos esforzarnos para lograrlos; *A ti Christian* por ser más que mi compañero mi complemento y por compartir los mejores momentos de mi vida; *A ti Carlos, Mi Padrino*, por enseñarme que la vida debemos vivirla y que de cada experiencia debemos sacar una enseñanza... nunca olvidaré aquellas palabras que un día me dijiste "los sueños se pueden alcanzar, mientras tú te lo propongas; ningún ser es un fracasado, porque todo ser humano es un ser íntegro; y no trates de buscar enemigos, porque nuestro peor enemigo somos nosotros mismos*"*... gracias por ser tan especial e incondicional. *A mi hermano Luis*, por enseñarme que las metas profesionales se pueden alcanzar, con esfuerzo y trabajo. Finalmente *a mis amigos* que día a día me regalan sus mejores sonrisas, haciéndome sentir que la vida vale la pena vivirla...

Gracias a todos por formar parte de mi vida...Rosa María

Quiero agradecer primero a Dios por darme la fortaleza, la inteligencia y la sabiduría para comenzar y finalizar esta etapa de mi vida, y en él confío para comenzar muchas etapas más... Quiero decir, en pocas palabras, que mi mamá y mis hermanos fueron parte fundamental en este proceso, que tuvimos y tenemos momentos de gran alegría y otros en los que no, pero justamente en esos momentos fue cuando crecimos juntos, y todavía nos falta por crecer. A mis compañeros de trabajo, porque día a día estuvieron pendientes de mi y de este proceso de tesis. A mis amigas Emmy y Melanie, porque aunque estén lejos, nunca lo sentí así, me acompañaron en cada lágrima y en cada sonrisa. A Rosa, por tenerme paciencia, no solo en la tesis, sino a lo largo de la carrera, por darme su apoyo incondicional. Y finalmente a ti Johann, por ser tu, y por ser quien eres en mi vida... tu sabes, es simple... gracias por ser parte de mi vida y por compartir conmigo mis momentos de preocupación y de alegría con este proyecto.

Los quiero mucho,
Fatneri.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN **9**

INTRODUCCIÓN **10**

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **12**

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO: 13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: 14
OBJETIVO GENERAL: 17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 17
HIPÓTESIS DEL ESTUDIO: 18

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO **19**

UNIDAD I: DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER: 20
1.1 Definición de la discriminación: 20
UNIDAD II: RESEÑA HISTÓRICA DE LA MUJER TRABAJADORA EN LATINOAMÉRICA: 22
2.1 La situación de la mujer trabajadora en México: 26
2.2 La situación de la mujer trabajadora en Nicaragua: 27
2.3 La situación de la mujer trabajadora en Chile: 27
UNIDAD III: RESEÑA HISTÓRICA DE LA MUJER VENEZOLANA TRABAJADORA: 30
UNIDAD IV: PARTICULARIDADES DEL TRABAJO DE LA MUJER 34
4.1 Su promoción laboral: 34
4.2 Su ocupación: 36
4.3 Las concepciones ideológicas (cultura y aspectos personales): 37
4.4 Su condición salarial: 41
4.5 Su selección: 46
UNIDAD V: CONDICIÓN LEGAL DE LA MUJER EN EL MUNDO: 49
5.1CONVENIO DE LA OIT SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951 51
5.2 DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER 53
5.3 CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER 54

5.4 Principio proclamado por las Naciones Unidas, 1960, acerca del "Salario Igual por el Trabajo Igual": 58
5.5 Declaración del consejo de relaciones de trabajo de la mujer: 61
5.5.1 acceso al empleo y contratación, formación, clasificación y valoración de puestos de trabajo 62
5.5.2 Medidas e instrumentos de aplicación para eliminar la discriminación 64
5.6 Acuerdos Internacionales de la CEPAL 65
5.6.1 Equidad de género 66
5.6.2 Desarrollo económico y social con perspectiva de género 67
5.6.3 Estrategias a emprender 69

UNIDAD VI: CONDICIÓN LEGAL DE LA MUJER EN VENEZUELA: 72

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO 77

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: 78
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN: 80
3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS: 81
3.4 POBLACIÓN: 81
3.5 MUESTRA: 81
3.5.1 Criterios para la selección de la Muestra. 82
3.5.2 Descripción de la muestra. 83
3.6 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO: 84
3.6.1.Definición Conceptual de las Variables: 84
3.6.2 Sistema de Operacionalización de las Variables 85
3.7 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: 90

CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 91

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: 92
4.2 INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS: 93
4.2.1 Equidad e Igualdad 93
4.2.2 La mujer vista como un alto costo de Seguridad Social 97
4.2.3 Multiplicidad de roles de la mujer: Mujer – Madre; Mujer-Profesional 98
4.2.4 La mujer asociada a un estereotipo de debilidad o de emocionalidad exacerbada 99
4.2.5 Trabajo, prestigio y buen nivel de remuneración son privilegios masculinos. 101
4.2.6 Preferencias de la mujer: Soltera sin hijos o con hijos; Casada sin hijos o con hijos; Viuda y/o Divorciada sin hijos o con hijos 102
4.2.7 La mujer como soporte de familia 104
4.2.8 Factores que llevan a la discriminación de la mujer a nivel gerencial 105

4.2.9 Los factores Socioculturales como obstáculos en el proceso de selección y promoción de la mujer a altos cargos..... 107
4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 108
4.4 CONCLUSIONES 111
4.5 RECOMENDACIONES 113
4.5 REFERENCIAS BIBLIO-HEMEROGRÁFICAS 114
4.6 ANEXOS 118
4.6.1 Formato guía de entrevista: 118
4.6.2 Respuestas de los entrevistados (aspectos más relevantes)..... 120

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Criterios de selección de la muestra.._____ 82

Tabla 2: Descripción de la muestra._____83

Tabla 3: Sistema de Operacionalización de variables._____ 85

Tabla 4 : Datos que se obtuvieron por medio de la aplicación del instrumento_._._____ 93

Tabla 5: Respuestas de las entrevistas_.._____ 120

RESUMEN

La presente investigación buscó dar respuesta a la problemática planteada acerca de la existencia de la discriminación de la mujer en el trabajo, a nivel gerencial, es por esto que el presente estudio se fundamentó en: Conocer los factores que inciden en dicha discriminación, específicamente, en los procesos de su selección, promoción y remuneración, basándonos en la opinión de expertos.

La metodología utilizada dentro de la investigación fue un diseño no experimental transeccional descriptivo, ya que nuestra finalidad fue comprobar la existencia de la problemática en los procesos ya señalados. Así mismo el estudio se basó en una muestra escogida de manera intencional, tanto de los expertos hombres y mujeres como de las mujeres profesionales.

Por otra parte, las variables que se estudiaron dentro de la investigación fueron: *el marco legal venezolano, los aspectos socioculturales y los aspectos personales*; las cuales fueron medidas por medio de la técnica de recolección llamada: *La Entrevista*, la cual consistió en concertar citas con cada uno de los integrantes de la muestra, lo cual permitió acercarnos más a las variables y a la problemática de estudio.

Finalmente se concluyó que los factores que causan la discriminación de la mujer en el campo laboral, son de índole sociocultural. Del mismo modo, se verificó que la discriminación de la mujer se encuentra en el proceso de promoción y que este mismo factor, influye tanto en este proceso como en el de la selección.

El estudio finalizó con las recomendaciones de: proponer una investigación acerca de *los factores que inciden en la preferencia de perfiles personales* (Edo.civil y Nro. De Hijos) para el proceso de la selección y promoción, extender el estudio a *trabajadoras de niveles medio- bajos*; realizar este mismo estudio, a nivel gerencial, en *el sector público*, y una propuesta de reforma del Art. 379 de la LOT, donde se contemple tanto el proceso de selección como de promoción para la mujer en el trabajo.

.

INTRODUCCIÓN

La globalización, las innovaciones tecnológicas y la apertura a los mercados externos, en las dos últimos décadas en América Latina, trajeron como consecuencia que la estructura del mercado laboral variara. Uno de los grandes cambios que se ha dado en toda la historia del mundo, ha sido la incorporación de la mujer en el ámbito laboral, así fue como se comenzó a percibir grandes variaciones en las participaciones laborales según el género, del mismo modo se empezaron a sentir y a aflorar grandes conflictos de desigualdad entre hombres y mujeres, las cuales fueron y siguen siendo evidentes; estas desigualdades se han ido poco a poco transformando en discriminaciones que sufren las mujeres en sus sitios de trabajo[1]. Todo ello ha propiciado el deterioro del cuadro laboral, debido fundamentalmente a las diferencias observables en el proceso de selección, promoción y remuneración de la mujer en comparación al hombre en el mismo puesto de trabajo.

Los nuevos esquemas de trabajo planteados en la mayoría de las empresas y los modos de apreciación de los valores humanos, han brindado a las mujeres oportunidades de desarrollo laboral, haciéndose estos cada vez más problemáticos, debido a que acrecienta las desigualdades laborales entre los hombres y las mujeres[2]. Esta incorporación en masas de la mujer a la vida activa laboral en Venezuela y en todos los países del mundo, es una cuestión que ha adquirido creciente importancia, debido fundamentalmente a la amplitud de su papel y de su contribución a la vida económica, social y cultural; pero aún reconociendo esto, la mujer no recibe la ayuda suficiente para superar los obstáculos que posee para acomodar su trabajo con su papel de esposa y de madre; y si bien su derecho a trabajar está reconocido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de la Ley Orgánica del Trabajo, en algunos casos este derecho es obviado por el patrono.

[1] Posibilidades de Desarrollo de la Mujer. Disponible en: http//www.el universal.com
[2] Ibidem. Pág 2

En el caso particular de Venezuela, las mujeres trabajadoras son personas que se identifican con su trabajo, son poseedoras de grandes capacidades para aprovechar situaciones conflictivas y tienen gran habilidad para las relaciones interpersonales, lo cual la lleva a conformar organizaciones más eficientes y humanas; estas razones son primordiales para que la mujer forme parte de la fuerza laboral, y que reciba tanto los beneficios económicos como el reconocimiento que amerita en la realización de su trabajo.

Toda esta problemática, descrita anteriormente, es lo que nos lleva a preocuparnos, como mujeres venezolanas, acerca de nuestro futuro laboral, debido a la influencia del marco normativo en el ejercicio de nuestro trabajo; con ello lo que buscamos es conocer cuales son las leyes sociales que nos brinda el estado venezolano, como medios de protección a la mujer en todos los procesos a los cuales ella se somete; por ende el propósito de esta investigación se centró en conocer los factores que inciden en la discriminación de la mujer a nivel gerencial en el trabajo. Lo cual permitió establecer conclusiones acerca de cómo es tratada la mujer en su lugar de trabajo , cuando pasa por procesos claves en su puesto de trabajo y que son de gran relevancia para su crecimiento profesional.

Para ello, la metodología empleada se basó en un diseño no experimental transeccional-descriptivo, debido a que se buscó observar el fenómeno de la discriminación de la mujer tal y como se manifiesta en la vida cotidiana, sin necesidad de recurrir a la manipulación de las variables, con lo cual se logró medir la problemática y las variables de estudio, así como el establecimiento de las conclusiones y de las recomendaciones para la investigación.

CAPITULO I:
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

La situación de la mujer venezolana en el trabajo, se encuentra enmarcada dentro de un contexto de grandes disparidades, a pesar de que existen igualdades a la luz de las leyes que nos rigen, en la práctica no se observa la misma posición; por el contrario encontramos desigualdades cada vez más evidentes en los puestos de trabajo que ésta ocupa.

A raíz de todas estas posibles desigualdades, el presente estudio parte fundamentalmente de nuestra preocupación acerca del futuro laboral de las mujeres, debido a que en algunos casos, en este país, la mujer es considerada inferior para la realización de ciertas tareas. Por estas razones se propuso el estudio de los factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo, para así conocerlos y señalarlos como estos afectan en el proceso de selección, promoción y remuneración de la misma. Del mismo modo con este proyecto se buscó básicamente conocer y profundizar acerca del fenómeno de la discriminación que viven las mujeres en el mundo del trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Las mujeres y los hombres desempeñan un papel fundamental dentro de la sociedad, sin embargo, existen diferencias sociales, económicas, políticas y culturales que han marcado desigualdades e inequidades entre géneros.

La integración de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad ha sido creciente en los últimos tiempos. Después de largos períodos de relativo estancamiento o al menos de lenta evolución, se han superado las desigualdades legales, de modo que hoy en día puede afirmarse que prácticamente no existe en los textos normativos discriminación formal entre hombres y mujeres.[3]

Sin embargo, esta igualdad formal no se corresponde exactamente con la realidad de los hechos. En efecto, a pesar de los indiscutibles avances hacia la plena integración, subsisten en menor medida discriminaciones y desigualdades que, aunque van adoptando formas cada vez más sutiles, siguen siendo relevantes y teniendo efectos reales. Estas desigualdades y discriminaciones se producen en todos los órdenes de la vida social, y en consecuencia, también en el orden laboral.

Se puede así constatar que, a pesar de la creciente incorporación de la mujer al trabajo, se mantienen formas de discriminación en los distintos aspectos de la vida laboral: el propio acceso al empleo, las dificultades de promoción interna a puestos de responsabilidad, la clasificación profesional, las diferencias de retribución, entre otras.[4]

[3] Congreso de Relaciones Laborales de la Mujer. http//www.5dias.com/articulos/htm
[4] Ibidem. Pag 5

Según la OIT/CINTERFOR la inserción en el mercado de trabajo puede ser considerada un indicador de progreso laboral para las mujeres, en la medida en que cada vez se evidencia más la importancia de esa inserción para la mejoría de bienestar propio y de sus familias. Así mismo expresa que las constituciones de todos los países de la América Latina proclaman el principio de igualdad ya sea de manera general, o aludiendo específicamente a la no discriminación por razones de sexo en el ámbito laboral; en Venezuela se promulgó en 1993 la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

De igual manera, la Ley Orgánica del trabajo, hace referencia a la protección laboral de la maternidad y la familia, otorgando una serie de beneficios laborales a la mujer en estado de gravidez, entre los que cabe señalar: el descanso pre y post natal; la inamovilidad laboral durante el embarazo y hasta un año después del parto; permisos diarios durante la jornada de trabajo a fin de atender la lactancia; todo esto con la finalidad de que sea protegida y amparada por la ley. De lo anterior, de acuerdo a algunas percepciones, esto representaría un costo económico para la empresa, con lo cual se podría inferir, que algunos patronos conciban que el hecho de seleccionar o promover jóvenes mujeres a cargos gerenciales pudiera resultar inconveniente; deja esto a entender una posible discriminación.

Aún reconociendo la importancia que tiene la incorporación de la mujer en la vida activa de los países, no recibe la ayuda suficiente para superar las grandes dificultades que tiene para acomodar su trabajo, el cual en forma mayoritaria, da el soporte económico en el hogar, aún en aquellos matrimonios con estatus normal de vida, contribuyendo con sus ingresos a los gastos de la familia; desenvolviéndose ésta en un rol polifacético dentro de su vida cotidiana; rol de esposa, madre, empleada y sostén de familia, lo cual nos hace pensar las posibilidades de que se le discrimine por creencias acerca de que puede descuidar su vida laboral por cumplir sus otros roles.

Por tanto, quedaría a lugar el buscar evidencias a través de los expertos en la materia, que apoyen o rechacen estas situaciones, lo que nos lleva a preguntarnos:

- *¿Existe discriminación de la mujer, a nivel gerencial en el trabajo?*
- *¿Qué factores inciden para que exista la discriminación de la mujer a nivel gerencial en el trabajo? ¿ De que tipo son los factores?*

Objetivo General:

Conocer los factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo para su selección, promoción y remuneración, a nivel gerencial, basados en la opinión de expertos.

Objetivos Específicos:

1. Constatar los factores que causan la discriminación de la mujer, pertenecientes a niveles gerenciales dentro del mundo laboral , en función a la opinión de expertos.

2. Verificar la discriminación de la mujer en los procesos de selección, promoción y remuneración.

3. Determinar la forma en que influyen los factores que causan discriminación en los procesos de selección, promoción y remuneración.

Hipótesis del estudio:

Hipótesis de investigación:

Los factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo, a nivel gerencial, están determinados por: el marco legal venezolano, los aspectos socio-culturales y los aspectos personales a los que se enfrenta la mujer en los procesos de selección, promoción y remuneración.

Hipótesis nula:

Los factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo, a nivel gerencial, no están determinados por: el marco legal venezolano, ni por los aspectos socio-culturales y ni por los aspectos personales a los que se enfrenta la mujer en los procesos de selección, promoción y remuneración.

CAPITULO II:
MARCO TEÓRICO

UNIDAD I: Discriminación de la mujer:

La igualdad es la piedra angular de toda sociedad democrática que aspire a la justicia social y a la realización de los derechos humanos. En prácticamente todas las sociedades y esferas de actividad la mujer es objeto de desigualdades en las leyes y en la práctica. Origina, y a la vez exacerba, esta situación la existencia de una discriminación en la familia, la comunidad y el lugar de trabajo. Aunque las causas y las consecuencias puedan variar de un país a otro, la discriminación contra la mujer es una realidad muy difundida que se perpetúa por la supervivencia de estereotipos y de prácticas y creencias culturales y religiosas tradicionales que perjudican a la mujer. En todo el mundo las mujeres ocupan entre el 10 y el 20% de los puestos directivos administrativos y menos del 20% de los puestos de trabajo en la industria. Entre los jefes de Estado del mundo las mujeres representan menos del 5%. Los quehaceres domésticos y los trabajos en la familia no remunerados de la mujer, si se contabilizaran en cada país como rendimiento productivo nacional, aumentarían la producción mundial de un 25 a un 30% La noción de igualdad significa mucho más que tratar a todas las personas de la misma manera. Brindando un trato igual a personas que estén en situaciones desiguales se perpetuará, y no se erradicará, la injusticia. La verdadera igualdad sólo puede surgir de esfuerzos encaminados a abordar y corregir esas situaciones desequilibradas. Esta visión más amplia de la igualdad ha llegado a ser el principio subyacente y el objetivo último de la lucha por el reconocimiento y la aceptación de los derechos humanos de la mujer. Disponible en : http//www.unhchr/spanish/.html.

1.1 Definición de la discriminación:

La discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Esa discriminación abarca toda diferencia de trato por motivos de

sexo que: intencionada o no intencionadamente desfavorezca a la mujer, impida a la sociedad en su conjunto reconocer los derechos de la mujer en las esferas doméstica y pública, o que: impida a la mujer ejercer los derechos humanos y las libertades fundamentales de que son titulares[5].

En varios países del mundo se priva a la mujer de sus derechos legales básicos, incluido el derecho de voto y el derecho de propiedad. Tales casos de diferenciación jurídicamente consolidada pueden fácilmente conceptuarse como discriminatorios. Al mismo tiempo, no toda diferenciación constituye discriminación. La definición dada en el artículo 1 deja claro que, además de establecer el criterio de la diferenciación (el sexo), también es necesario considerar su resultado. Si éste es la anulación o el menoscabo de la igualdad de derechos en cualquiera de las formas enunciadas, la diferenciación entonces es discriminatoria y por ende está prohibida por la Convención[6].

[5] Folleto informativo acerca de la discriminación. http//www.unhchr/spanish/.html.

[6] Ibid. http//www.unhchr/spanish/.html.

UNIDAD II: Reseña histórica de la mujer trabajadora en Latinoamérica:

A pesar del notable incremento de las tasas de participación femenina en la actividad económica, persisten obstáculos que limitan la realización del potencial femenino como trabajadoras. La segmentación ocupacional por sexo es un denominador común de los mercados de trabajo, en los que las mujeres suelen concentrarse en un reducido número de ocupaciones. A su vez, la concentración femenina en los niveles de menor jerarquía se traduce en la concentración de trabajadoras en los puestos de trabajo de menor calificación, productividad y reconocimiento, precariamente remunerados y más inestables.

Las mujeres, suelen enfrentar la carga que representa no sólo la doble jornada de trabajo, sino también el hecho de ser madres y esposas, así como una mayor inestabilidad laboral e inferiores condiciones de trabajo que los varones. Adicionalmente, los niveles de escolaridad y capacitación condicionan, entre otros aspectos, sus posibilidades de acceso al mercado laboral, las remuneraciones que se perciben y las oportunidades de movilidad y ascenso laboral. Además, algunas trabajadoras a menudo se ven sujetas a prácticas discriminatorias, tanto en términos de contratación como de despido en caso de embarazo o lactancia o edad avanzada, ya que resulta que si pasas de los 50 años, no eres laboralmente productiva. (Hernández Horta, 2002)

Los sistemas jurídicos nacionales garantizan una igualdad formal de derechos ante la ley, que no considera la desigualdad real entre mujeres y hombres, lo que se traduce en discriminación legal implícita y en muchos casos, en discriminación expresa. Todos los países centroamericanos han ratificado la Convención de Naciones Unidas contra la Discriminación de la Mujer, pero en la mayoría de ellos no se han tomado medidas concretas para hacer efectivos los derechos allí establecidos. Esta situación deriva en una inaplicabilidad de la convenciones por ausencia de procedimientos nacionales para exigirlas y aplicarlas. Por otro lado, existe desconocimiento y falta de voluntad en los funcionarios públicos para aplicar esa convención y otras disposiciones legales nacionales e internacionales que protegen los derechos de las mujeres Contamos entonces con una

cantidad de instrumentos ratificados de aplicación y utilidad limitada para las mujeres, en los cuales la falta de procedimientos específicos para aplicarlos, hace que sean útiles como un marco de referencia a modo de justificación, cuando se pretende impulsar una ley nacional o defender una situación jurídica no consolidada aún. Pero generalmente no tienen una aplicación directa y no existe un organismo ante el cual se pueda exigir su cumplimiento. L Los diversos sistemas jurídicos no reconocen expresamente los derechos de las mujeres como derechos humanos, o reconocen únicamente aquellos vinculados a la esfera pública y no a su vida privada. En relación con los derechos laborales, ningún país centroamericano ha ratificado aún el Convenio 156 de la OIT que asegura iguales oportunidades para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. En la legislación laboral prevalecen concepciones proteccionistas que restringen el pleno desenvolvimiento de las mujeres en este campo . Por ello, debe promoverse la ratificación de este convenio y hacer una modificación de los códigos laborales que asegure respeto pleno a los derechos de las trabajadoras sin discriminaciones de género. En particular, asegurar el no despido por embarazo o lactancia y la indemnización o reintegro a elección de la trabajadora afectada[7].

La legislación laboral muestra también importantes lagunas en relación con graves problemas que viven las trabajadoras, tales como las condiciones de empleo doméstico y en la maquila, salud ocupacional, trabajo a domicilio, trabajo agrícola y el no reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado, los cuales obviamente deben ser regulados.

Finalmente, es indispensable retomar a nivel de cada uno de los países de la región y en todos los ámbitos, los compromisos suscritos por los Estados en la pasada IV Conferencia Mundial de la Mujer. En ese sentido debe promoverse legislación nacional y mecanismos judiciales y administrativos para lograr el cumplimiento de los objetivos de la Plataforma de Acción Mundial aprobada en Beijing en materia de derechos humanos. El

[7] Retos pendientes. http//www.arias.org.cr/fundarias/cph/estudio6.html.

cumplimiento de estos objetivos y el logro de los retos planteados requiere del trabajo coordinado de las organizaciones no gubernamentales entre sí y de éstas con los organismos del Estado, a fin de que se pueda aprovechar la experiencia y conocimientos de las mujeres junto con el poder de decisión de los órganos estatales y en especial, de las mujeres juezas, magistradas, diputadas, funcionarias gubernamentales y de otros entes estatales, como las defensorías de la mujer. Ello permitiría la formulación de respuestas eficaces y realistas para enfrentar los problemas de las mujeres y lograr el pleno respeto de sus derechos humanos. (Hernández Horta, 2002)

Lo anterior, revela la necesidad de definir una serie de estrategias y acciones, no sólo para promover la participación femenina en la actividad económica, sino también para transformar las condiciones bajo las cuales se desempeñan en el ámbito del trabajo. Asimismo, es preciso fortalecer las normas y mecanismos dirigidos a prevenir y eliminar toda forma de segregación y discriminación laboral contra la mujer. La importancia que tiene el aporte de las mujeres a la riqueza y la economía del país, el potencial de sus contribuciones para el desarrollo así como el papel que desempeña en la familia, exige que se nos otorgue un trato digno, justo y respetuoso. Es por ello, que debemos luchar porque se nos garantice el respeto y protección a nuestros derechos laborales y se nos facilite el acceso a las oportunidades de empleo y participación económica.

Según Hernández Horta (2002) se requiere de la formulación de normas para el mejoramiento de las condiciones laborales y sus capacidad para el trabajo de la mujer, así como por la ampliación de sus alternativas ocupacionales. Por lo que se propone:

- Que se impulsen programas de generación de empleos dirigidos a mujeres, con atención a las características particulares de su ubicación regional y condición social.
- Se establezcan mecanismos para asegurar el respeto de los derechos de las trabajadoras y su acceso a los sistemas de previsión y seguridad social, en pie de igualdad con los varones, vigilando el cumplimiento de la Ley Federal de Trabajo para evitar la discriminación por sexo, edad, estado civil y gravidez, así como la

segregación ocupacional y la correlativa disparidad por sexo en las remuneraciones y en las oportunidades de ascenso laboral.

- Se brinde un trato igualitario a hombres y mujeres en la selección, contratación y promoción del personal de la administración pública, evitando toda forma de discriminación de los candidatos femeninos.
- Se impulsen programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo dirigido a las mujeres y se propicie la profesionalización del personal femenino dentro de la administración pública.
- Se fortalezcan acciones de capacitación y adiestramiento dirigidas a las mujeres jóvenes, las desempleadas, las divorciadas y las que retornan al desempeño de una actividad remunerada, para que cuenten con los conocimientos y las destrezas necesarias y tengan mejores oportunidades laborales en ramas y actividades no tradicionales.
- Se incrementen los esfuerzos orientados a eliminar las diferencias en la remuneración de las mujeres y los hombres en tareas que exigen calificación y horarios similares.
- Se promuevan acciones encaminadas a la prestación de apoyo a las madres que trabajan, tales como los servicios de guarderías y atención a niños y niñas en edad escolar.
- Facilitar el acceso de las mujeres a los beneficios de las diversas políticas sociales, incluidos los servicios de apoyo para aliviar la carga doméstica.
- Poner en marcha medidas de fortalecimiento de la economía familiar, incluyendo proyectos de carácter productivo, de empleo y generación de ingresos dirigidos a las familias, en especial las encabezadas por mujeres que se encuentran en situación de pobreza.
- Se implementen políticas de asignación de viviendas de interés social, eliminando toda forma de discriminación de las jefas de familia y mujeres trabajadoras motivadas por su estado civil.

2.1 La situación de la mujer trabajadora en México:

Hoy, 25 años después, persiste la discriminación por razones de género. La participación de la mujer en la política y en la economía es muy limitada, en las familias y en los procesos educativos no se fomenta la superación, el liderazgo y la autonomía de las niñas. El trabajo de la mujer no se reconoce, valora o aprecia. A las mujeres se les exigen más años de educación que a los hombres para lograr acceso a las mismas ocupaciones y se les pagan menores ingresos. Las mujeres desconocen sus derechos y los mecanismos legales que las protegen. Existe ineficiencia y corrupción en las instancias legales y judiciales; impunidad e incumplimiento de la legislación y ausencia de mecanismos e instituciones de protección a las víctimas. La mujer mexicana exige que su trabajo sea revalorado; que se le reconozca su entrega y su compromiso; que sus ideas se tomen en cuenta; que se reconozca su papel como miembro vital y valioso de la sociedad. La mujer mexicana quiere la garantía de que en el gobierno existirá seguridad, educación y salud[8].

En México la población femenina representa 33 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), y todavía enfrenta graves problemas de discriminación y segregación laboral y salarial. La población femenina, sufre discriminación porque aún cuando alcanza la misma productividad que el varón recibe trato y salario distintos. el hecho de que los hombres y las mujeres sean diferentes no implica trato desigual en la fuente laboral, como sucede en la actualidad. la lucha es por las mismas oportunidades con respeto a la diferencia de género, lo cual representa una necesaria equidad. El trato desigual está presente desde el momento de la contratación: debe estipularse el sexo del solicitante, lo que es ilegal; se toma en cuenta la apariencia desde la primera entrevista; no hay acceso a todas las áreas laborales; les cuesta mayor trabajo y tiempo lograr

[8] El contrato social en México. http//www.vicentefox.org/mujer.html.

[5] Situación de la mujer en México. http//www.cimacnoticias.com/noticias/01dic/01121901.html.

ascensos; y las condiciones y los salarios son distintos, por lo regular inferiores a los de los hombres

2.2 La situación de la mujer trabajadora en Nicaragua:

Las mujeres son la mayoría de la población de Nicaragua, constituyen la base principal de la sociedad y un puntal decisivo en los distintos ámbitos de la actividad socioeconómica del país.(Moreno, Roberto, 2002).

La Ley 185, en vigencia desde el 30 de diciembre de 1996, establece los principios fundamentales de la legislación laboral nicaragüense, entre los que podemos citar el No. XI, que deja claro que "La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República"; asimismo, en el principio No. XIII se establece que no debe haber discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase. La discriminación de la mujer es histórica, y los legisladores no obviaron esta realidad. Si bien es cierto la discriminación de la mujer es asunto que debe ser abordado por la sociedad, no hay que olvidar que sus causas deben buscarse en el origen de la familia, la propiedad privada y el Estado, y no pretender que ésta se supere por unas líneas en el derecho laboral. El fin de la discriminación en contra de la mujer, así como la discriminación racial, de los discapacitados y otros sectores marginados requiere de soluciones que remuevan toda la estructura económica-social.(Moreno, Roberto, 2002).

2.3 La situación de la mujer trabajadora en Chile:

Según Gutiérrez, Cecilia (2002) en los últimos años la mujer se ha incorporado en forma masiva al mundo del trabajo, llegando a ocupar el 35 % de la fuerza laboral, esta situación no ha estado exenta de problemas y dificultades, especialmente a la hora de compatibilizar la vida profesional y personal . Pese a la legislación vigente y a que en la sociedad constantemente se habla de la importancia del trabajo de la mujer, aún existen diversas prácticas discriminatorias que se dan en todos los ámbitos laborales. Si en algo coinciden las expertas en el tema es en decir que en esta unión de la mujer y el trabajo

existen aún muchos mitos que ayudan a que el problema persista y que, a la larga, afectan la inserción en el mundo laboral o en su trayectoria. Esto último, ya sea en sus posibilidades de ascender o de acceder a una mejor remuneración. Uno de los principales errores en que se cae es pensar que las mujeres que tienen hijos tienen un mayor porcentaje de ausencias y un estudio demuestra que "las ausencias laborales femeninas significan, en términos reales, prácticamente lo mismo que los días faltados por los hombres a consecuencia de algún accidente, ya sea laboral o domestico, en general, los empresarios opinan equivocadamente que las mujeres son una obra de mano cara por la maternidad y que producen un alto costo laboral cuando hay que hacer reemplazos, lo que además puede provocar una pequeña baja en la productividad. De la misma manera se dice que la situación más problemática no tiene que ver con las mujeres embarazadas -ya que cuentan con un fuero-, sino que con aquellas que potencialmente pueden esperar un hijo. Según los empresarios, los mayores costos en la mano de obra femenina se deben a la prolongada ausencia que provocan las licencias pre y post-natal, lo que obliga a hacer ajustes entre los compañeros (absorber internamente el trabajo, cambiar de turnos) y buscar reemplazos. Esto último lleva a relacionarse con nuevas personas, muchas veces con costos adicionales. Los empresarios señalan también la mayor cantidad de licencias de las mujeres con hijos pequeños como un argumento para destacar a la mujeres como más problemáticas que los hombres. El Derecho comunitario garantiza de forma expresa que la satisfacción por parte del empresario de cualquier percepción económica, con independencia de su naturaleza, responderá al principio de igualdad entre hombres y mujeres. Según la iniciativa de los populares, el artículo 28 del Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores señalaría, en una nueva redacción, que "el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla".Con esta modificación se suprimirá cualquier resquicio que permita prácticas de discriminación retributiva, en línea con la jurisprudencia de la Comisión Europea y la actuación del PP de "intensificar esfuerzos" para acabar con las discriminaciones que aún perduran. La oposición se mostró de acuerdo con la propuesta presentada por el grupo mayoritario pero coincidió también en

criticar la puntualidad de la reforma y en instar al Gobierno a adoptar medidas más amplias que favorezcan la equiparación de la mujer con el hombre en el ámbito laboral.

UNIDAD III: Reseña histórica de la mujer venezolana trabajadora:

Según Méndez Liany (1985) la mujer siempre ha estado incorporada a las labores productivas, en las sociedades primitivas en donde, había una división del trabajo por cada uno de los miembros de la familia. En la estructura patriarcal, se comienza a polemizar una diferenciación entre los hombres, en cuanto a su sexo, con lo cual los filósofos tipificaron el papel de la mujer en la sociedad, es desde entonces que se evidencia la discriminación de la mujer , denegando a las mujeres a actividades diferentes a la de los hombres, debido todo ello a la condición social de la mujer. Con la revolución industrial, fue necesaria la incorporación de la mujer al trabajo salarial, convirtiéndose así en una reserva de mano de obra; de la misma manera con su participación en el mercado surge la doble jornada, ya que no deja a un lado las labores del hogar, teniendo que cumplirlas al regreso de su jornada laboral. Las mujeres venezolanas al igual que las del resto del mundo, han sufrido este proceso de discriminación, desde la colonización cuando se produce la transmisión de la ideología, pautas y valores de nuestros colonos, evidenciándose con ello la jornada de la mujer negra, india, mestizas y blancas. Al igual que en otras sociedades, la mujer empieza a ser explotada en el trabajo, en lugares de trabajo considerados infamantes. Es para 1930 cuando se incorpora la mujer en la industria, comercio y agricultura, con lo cual se propicia un clima político para la participación de la mujer en este ámbito, ya que combaten clandestinamente para que no se le violen sus derechos tanto como trabajadoras como mujeres. Con todo ello se obtuvieron modificaciones en el código civil; y en 1947 el derecho de la mujer al voto, así como el seguro social de maternidad.

La clase trabajadora tiene cada vez mayor fuerza organizativa, hecho del cual la mujer no se encuentra aislada, pero en el cual no tiene representatividad. Cuando señalamos la parte salarial los hombres argumentan que son ellos los que deben alcanzar mayores ingresos para mantener a sus mujeres en el hogar, usando como argumento que

la mujer es un ser débil ; a pesar de estos argumentos en los que se basaban los hombres las mujeres salieron a la calle en búsqueda de puestos de trabajo, luchando así para ello con los hombres en el mercado laboral. (Azuaje, 1993)

Es de destacar que estas luchas reivindicativas hacen que se produzcan igualdad de derechos, en un sentido de gran relevancia para el cambio de la mujer dentro de la sociedad. (Azuaje, 1993)

Lo que ocurrió es que el estereotipo femenino entra en crisis, a partir del siglo XX , en donde se recibe a una mujer que no ha dado un paso atrás de todas sus reivindicaciones, ya que en ella está la búsqueda de un nuevo concepto de feminidad. (Azuaje, 1993)

" La igualdad de los derechos de la mujer con el hombre la igualdad de salarios, el acceso a todas las carreras son objetivos sacrosantos, que al menos sobre el papel han sido ofrecidos a las mujeres, en el momento en que el hombre lo ha considerado conveniente, sin embargo, quedarán inaccesibles a la mayoría de ellas, hasta que no sean reformuladas las estructuras psicológicas que impiden a la mujer querer y poder apropiarse de sus derechos" .(Azuaje, 1993, Pág.32)

La mujer venezolana comienza su incorporación a las fábricas y oficinas a partir de 1908, lo cual significó que mejorara su condición de explotada, lo cual es un hecho común en todas las mujeres latinoamericanas. Es a partir de 1915 que la mujer se incorpora a movimientos feministas, para buscar un puesto en el ámbito social. .(Azuaje, 1993)

En el caso venezolano la coyuntura económica, el paso de una Venezuela agrícola a una petrolera, significó la incorporación de la mujer en el trabajo. Es así como comienza el proceso de apertura social de la mujer al trabajo, el cual está formado por su capacidad productiva, lo cual fue una necesidad para el modelo de desarrollo del país. Esta mujer ha participado en diferentes movimientos en búsqueda de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, entre estos tenemos: La unión de muchachas venezolanas, la sociedad juvenil femenina y la unión nacional de mujeres, las cuales buscaron por todos los medios hacer

valer sus derechos como ciudadanas y como mujer. Con el derrocamiento de la dictadura, surgen nuevos ideales pero en cuanto a la mujer son muy escasas sus participaciones, pero con el recorrer de los años la mujer alcanza sus ideales sociales y económicos.
.(Azuaje, 1993)

Con todo lo expresado vemos que la lucha de la mujer ha sido ardua en la participación en el mercado laboral, lo cual ha sido realmente difícil, pero no por ello ha dejado de avanzar en la actuación en la Venezuela de hoy .

Debemos señalar pues, que el motivo que impulsa a la mujer venezolana a vender su fuerza laboral, es la necesidad que ésta tiene de contribuir al mejoramiento de la situación económica de su familia, ya sea compensando los bajos salarios de sus maridos o porque ella es la única fuente de ingreso para su hogar. Este factor no es exclusivo para Venezuela sino para la mayoría de los países, la diferenciación que ocurre es a nivel del grado de desarrollo que tienen los países, por ejemplo en los más industrializados las oportunidades de las mujeres en cuanto al trabajo son mayores, debido a que el capital tiene la necesidad de utilizar y explotar al máximo la fuerza de trabajo disponible. Se destaca así, la reducida participación de la mujer en las actividades agrícolas, aún en los países industrializados, lo cual se debe fundamentalmente a los valores culturales y percepciones que asignan al hombre el papel productivo en el seno de la familia, lo cual ha sido perjudicial para todos los países del mundo. (Caminos, S.F.)

Por otra parte es de suma importancia señalar, que la participación de la mujer en el trabajo es más baja en las zonas rurales que en las urbanas y en ambos casos, es más alta cuando la mujer se desempeña en el rol de ama de casa que cuando es dependiente. Según un estudio realizado para el año 1993 en una empresa del sector privado, el 20% de las mujeres de la fuerza laboral ocupaban niveles profesionales, mientras que solo un 2% ocupaba posiciones gerenciales y directivas; esta participación de la mujer se ha ido incrementando en los últimos años, y se ha concentrado en actividades de categoría directiva. Con esto tratamos de señalar que, aunque la mujer venezolana se ha incorporado a la fuerza de trabajo en trabajos no calificados, actualmente ocupa más de la

mitad de los cargos profesionales directivos, lo cual ha sido de gran dificultad para la mujer; con todo este proceso tanto de adaptación como de lucha por parte de las mujeres, éstas se han incorporado a las grandes empresas no solo de nuestro país sino del mundo entero.[9]

[9] Hanes de acevedo, Rexene: *La mujer ejecutiva en Venezuela*. Pág. 17

UNIDAD IV: Particularidades del trabajo de la mujer

Desde la antigüedad el trabajo de la mujer ha estado marginada, debido a que las leyes que protegen el trabajo femenino contribuyen a su discriminación, puesto que no existe el ascenso de la mujer en ningún ámbito de selección, protección, promoción, y remuneración, dentro de su trabajo[10]; es por ello que a continuación señalaremos esas particularidades que definen en gran medida el ámbito laboral de la mujer en Venezuela:

4.1 Su promoción laboral:

La mujer venezolana, es de difícil promoción, debido a que las mujeres pueden estar en cargos ejecutivos pero con dificultad alcanzarán niveles directivos, ya que en la mayoría de las empresas podemos encontrar muchas mujeres ejecutivas pero ninguna en cargos directivos, es decir, aún se mantienen las diferencias entre los hombres y las mujeres que realizan un mismo trabajo, en general podemos afirmar que, la mujer es considerada naturalmente madre, y que esta es vista como su solución principal , y si trabaja ese trabajo no es considerado como tal, debido a que la mujer no es trabajadora, sino es el hombre por su misma existencia quien lo debe realizar.(Méndez, 1985)

De hecho, casi el 40% de las mujeres mayores de 50 años son las que reciben las promociones, debido a la antigüedad que tienen esas mujeres en la organización; por otra parte se evidencia que los hombres son más promovidos en sus cargos que las mujeres, por ser considerados superiores a ellas.[11]

Aún cuando la diferencia entre la cantidad de hombres que ocupan cargos directivos en empresa con respecto a las mujeres es significativo, el grupo de mujeres va creciendo paulatinamente, recortando así los espacios u obstáculos a los que se enfrenta.

---

[10]Méndez, Liany: *La presencia de la mujer en el mercado laboral venezolano: análisis evaluativo de una década*.Pág.95

[11] Hanes de Acevedo, Rexene. Op.cit. Pág.25

Esta mujer que trabaja en una posición ejecutiva y que desea superarse enfrenta situaciones que le son particulares y diferentes a los hombres; sin embargo la posibilidad de que una mujer ocupe un cargo alto en la organización, sigue siendo escasa, a pesar de que los porcentajes de trabajadores entre los hombres y las mujeres se hayan igualado, todavía existe una desigualdad en los cargos jerárquicos de las compañías; las barreras que impiden las designaciones femeninas son los estereotipos, las tradiciones y los prejuicios que existen acerca de la mujer, debido a que la mujer siempre ha sido asociada a un estereotipo de debilidad o de emocionalidad exacerbada, lo cual le impide alcanzar grandes cargos, debido a que la tradición social para muchos hombres es que la autoridad sea ejercida por su mismo genero. Es por ello que, se señala que son muchas las dificultades que encuentra una mujer en su paso al ascenso en la pirámide empresarial, lo que trae como consecuencia su frustración en su propio desarrollo profesional.[12]

El pago de distintos sueldos por trabajos iguales se debe fundamentalmente a que se hace una valoración distinta de tareas y aptitudes. También ocurre con frecuencia que las mujeres tienen más dificultades para ascender a los puestos más altos de su carrera. Hay un tercer aspecto que se tiene en cuenta en el informe, que indica que en algunos países los servicios sociales para atender a niños y a familiares de avanzada edad "no satisfacen las necesidades de un mercado laboral que deberá garantizar y facilitar cada vez más el acceso libre de las mujeres". No es ajeno a nadie que la familia es uno de los aspectos que más influye en la carrera profesional de una mujer, que sufre las carencias en la infraestructura social para poder compatibilizar su doble dedicación, familia y trabajo[13.]

[12] Delgado Machado, Pedro: La mujer gerente que desea ascender. http//www.eluniversal.com//la%20mujer%20gerente%20que %20desea%20ascender

[13] Discriminación de la mujer. http//www.5dias.com/articulos.html.

4.2 Su ocupación:

La variable ocupación es una de las más importantes en la determinación de la situación laboral de la mujer en Venezuela, debemos señalar que a pesar que se ha incrementado la tasa femenina de la mujer en el trabajo, esto no ha determinado su situación, lo que se debe fundamentalmente a que no ocupa en gran mayoría los cargos de directivos y ejecutivos de grandes rangos e importancia dentro de una empresa determinada. Para el año 1986, cabe mencionar que, las mujeres tenían un 21,4 % de representatividad en los niveles de profesionales y técnicos, lo cual se mantuvo en años subsiguientes; mientras que los hombres en ese mismo nivel tuvieron un 6, 54% y 8, 57 % respectivamente, lo cual evidencia un estancamiento de la mujer en los niveles profesionales y técnicos, así como un avance poco significativo de los hombres.(López, 1992)

Uno de los problemas que tiene la mujer laboral es el conjunto de valores, de creencias y de ideas que se han creado alrededor de lo que debe ser su posición en el trabajo y en la sociedad, debido a las tareas que debe realizar por su condición física , así como la subordinación que tiene hacia el hombre como pareja, hija y hermana.

La segregación ocupacional según el sexo es el denominador común en todos los países del mundo; a través de todas las décadas ha existido una concentración de mujeres en un grupo reducido de ocupaciones, definidas estas como femeninas, y esto es lo que se denomina una segmentación horizontal. Ahora bien, a pesar de esto también existe una segmentación vertical, debido a que las mujeres se concentran en niveles de menor jerarquía.[14]

La evidencia empírica disponible apunta por una parte hacia el crecimiento de la mujer en cargos profesionales, con capacidad de desempeñar cargos en la alta gerencia;

[14]Puntos en crisis: http//www.eluniversal.com//pote/noticias%20en%20eluniversal_com%20-%20puntos%20en%20crisis.htm

y por otra a que son pocas las que logran alcanzar altos niveles dentro de la organización, las que lo hacen tienden a trabajar en áreas consideradas femeninas, en otras palabras, lo que queremos señalar, es que las barreras en la carrera de la mujer profesional se encuentras vigentes.[15]

4.3 Las concepciones ideológicas (cultura y aspectos personales):

Debemos señalar que los aspectos socioculturales como los aspectos personales, tienen una estrecha vinculación, se trata pues de señalar las ideologías, estigmas y prejuicios de la mujer en el campo laboral y su relación con los roles que ésta puede tener, debido a sus responsabilidades familiares.

Según Méndez, Liany (1985) estas formaciones de actitudes han sido desfavorables al trabajo de la mujer fuera del hogar, así como su situación en otros ambientes de la sociedad. Entre las concepciones que se tienen de la mujer encontramos:

- La frase común entre los hombres " la mujer en su casa y el hombre en la calle"
- A la mujer se le asignó la educación y el cuidado de los hijos, así como la transmisión de pautas y valores, el cuidado de los enfermos y de los ancianos.

Finalmente debemos señalar que en el caso de Latinoamérica, a pesar de los procesos democratizadores que se han producido en las regiones, la situación general de la mujer sigue siendo de marginalización y discriminación.

A pesar de las modificaciones legales a los códigos civiles y en las legislaciones laborales, que se han realizado en la práctica éstas siguen siendo inexistentes; debido particularmente a la cultura machista y a los comportamientos sociales, que limitan y cohíben el avance de la mujer en casi todos los aspectos. Los roles tradicionalmente

[15]LEJTER, Nelly: La invasión de las mujeres.
http//www.eluniversal.com//la%20invasión%20de%20las%20mujeres.htm.

concebidos para la mujer de manera exclusiva, como el de ama de casa, madre, esposa siguen dominando en nuestra cultura. Innumerables son los casos de mujeres jefas de hogar o madres solteras, en las que recae la responsabilidad de mantener a la familia.[16]

Según Garby (1993), mucho se ha dicho sobre el estilo gerencial femenino, afirmaciones como: Las mujeres han llevado su sensibilidad a las empresas, las mujeres son más comprensivas para los problemas de los subordinados, las mujeres son menos propensas al riesgo, las mujeres tienen mayor disposición para cambiar una organización o área de trabajo; se han convertido en prejuicios, estereotipos y expectativas acerca de las mujeres que se refleja en su situación ocupacional.

Sin embargo, es interesante comparar algunas de las expectativas, muchas veces contradictorias, las cuales señalan las características que debería tener una mujer gerente en un medio como el venezolano, que son:

- Ser femenina, pero no demasiado mujer.
- Ser, dura, pero no comportarse como un hombre
- Tener buena presencia, pero no para ser sexy
- Ser sociable, pero no demasiado amistosa
- Ser una buena madre, pero no anteponer la familia al trabajo
- Ser exigente, pero entender los problemas de sus subordinados
- Asumir sus responsabilidades, pero seguir sugerencias de los otros.

Los prejuicios y estereotipos acerca de la mujer existen y forman parte del ambiente de trabajo.

La mujer en posiciones gerenciales ejerce situaciones que le son particulares y diferentes a los hombres gerentes. En la medida que la mujer se ha profesionalizado aspira a mejores posiciones dentro de la pirámide organizacional, sin embargo, la posibilidad de una mujer de ocupar los cargos más altos continua siendo escasa y encuentra resistencias múltiples. A pesar que los porcentajes de trabajadores(mujeres y

[16] La mujer Trabajadora, Nuevo Protagonismo. FLATES, 1995. Págs. 39 -40

hombres) en posiciones gerenciales se han ido igualando en la actualidad, sigue habiendo más hombres que mujeres en altos cargos. Se habla de que solo el 5% de los cargos de gerencia son ocupados por mujeres. Esta desigualdad numérica no se debe a que la mujer no se encuentre preparada para ejercerlo sino más bien son factores de tipo psicológico-social, que influyen en las personas que toman las decisiones[17].

Las barreras que impiden las designaciones femeninas a cargos gerenciales o directivos pueden ser muchas, pero la tradición los estereotipos sociales y prejuicios juegan un papel importante.

Entre los prejuicios sociales que presiona en el desarrollo gerencial de la mujer se pueden mencionar los siguientes: *Existe el prejuicio de que la mujer sea más débil a la hora de ejercer la autoridad o que puede ser más influenciable en decisiones críticas por ser más vulnerable emocionalmente.* Se piensa muchas veces que la mujer tiene que compartir su responsabilidad de trabajo con el hogar, por lo cual su incondicionalidad con la empresa no está garantizada.

En cada una de las realidades del trabajo femenino existen características muy particulares, dentro de las cuales se puede destacar: la discriminación salarial, la discriminación en el empleo, discriminación por edad, inestabilidad laboral y asedio sexual. Todas estas características reflejan de alguna manera los obstáculos que presenta el trabajo femenino. Existe fuerte discriminación hacia la mujer que es madre potencial, existen casos específicos y concretos, de empresas que exigen ala mujer a presentar certificado de no embarazo y renovarlo cada tres meses para evadir las prestaciones que encierra la ley para la mujer en el embarazo.[18]

Según Arraigada(1998), estudios realizados por la CEPAL, existen mitos que de alguna manera afectan al trabajo de la mujer, entre ellos mencionamos:

[17] El Universal, 3 de Junio 2001
[18] GARBY, Esmeralda . Mujeres Gerentes en la Venezuela de Hoy: una carrera desafiante. Pág. 39-43

- ***La curva de la participación femenina***, una creencia muy común —basada en experiencias del mundo desarrollado— apunta a que la curva de la participación de las mujeres tiene forma de U, con dos momentos en que aumenta al máximo: antes del nacimiento del primer hijo y cuando el hijo menor entra a la escuela. Un análisis de la participación femenina por grupos etarios que —a través de las cohortes de edad— permite aproximarse a la evolución laboral de distintos grupos de mujeres, muestra que para 1994, en 13 áreas urbanas de América Latina, la participación femenina ha aumentado sostenidamente entre los 15 y los 54 años y ha bajado en forma marcada en los grupos de edad mayores. Esto quiere decir que las mujeres urbanas que entran al mercado laboral no se retiran cuando tienen hijos y se mantienen económicamente activas durante todo el período de mayor trabajo reproductivo. Esta tendencia se acentuó entre los años ochenta y noventa. Los mayores aumentos de la participación femenina se produjeron en los grupos de edad de 25 a 34 y de 35 a 44 años. Un estudio realizado en Argentina tiende a confirmar la dirección de este cambio, ya que muestra un crecimiento mayor de la participación laboral en el caso de las mujeres casadas que en el de las solteras. Desde los años ochenta, el porcentaje de hogares encabezados por mujeres cuyo aporte constituye el único ingreso del hogar alcanzaba magnitudes importantes que iban desde una cuarta a una tercera parte de los hogares. Más aún, en los hogares en que ambos miembros de la pareja tienen trabajo remunerado, la mujer aporta alrededor de 30% del ingreso, proporción significativa y creciente que resulta decisiva para sacar a numerosas familias de la pobreza. En un estudio en profundidad sobre el papel de las mujeres en el sostenimiento del hogar, realizado en el área metropolitana de Buenos Aires, se encontró que la proporción de hogares cuyo principal sostén económico era una mujer había ascendido de 19% en 1980 a 25% en 1989 y a 27% en 1992, es decir, uno de cada 3.7 hogares.

- ***Los empresarios contratan menos mujeres porque su costo laboral es mayor.*** Uno de los argumentos más recurrentes para justificar la no contratación de mano de obra femenina es que el costo de contratar mujeres es más alto que en el caso de los hombres, por los gastos de seguridad social y bienestar que implica la

maternidad. Los resultados de un estudio de caso realizado recientemente en Chile, señaló que los costos laborales totales de la mano de obra femenina eran inferiores a los de la mano de obra masculina. En cinco empresas estudiadas en profundidad, la relación entre los costos de trabajadoras y trabajadores variaba entre 40.4% y 86.5%. En ninguna de las empresas estudiadas los costos laborales femeninos alcanzaban el nivel de los costos masculinos, lo que se manifestaría en una relación de 100%. Los costos salariales fueron siempre inferiores en el caso de la mano de obra femenina, con una variación entre 40.5% y 81.9% en las cinco empresas de la muestra. Este estudio acusa la persistencia de la práctica de pagar a las mujeres remuneraciones inferiores a las de los hombres en el mercado de trabajo. En síntesis, el nivel relativo de los costos laborales según sexo no es el factor determinante de la presencia o ausencia de mano de obra femenina en las diversas categorías ocupacionales, dado que, entre otros factores, los ingresos percibidos por las trabajadoras son muy inferiores a los de los hombres. Tanto la segregación del trabajo en la familia y el mercado laboral, como la asignación de tareas y ocupaciones basada en el género constituyen una explicación más plausible de la discriminación laboral femenina.

En cuanto a la cultura como tal, al incorporarse las mujeres en sitios de trabajo masculinos se produce un cambio en el lenguaje de los trabajadores, aun cuando en el proceso de modernización la "cultura" de la empresa se mantiene y sólo cambian las formas en que se reproduce la discriminación contra la mujer. Este fenómeno se manifiesta especialmente en las prácticas de selección, contratación, evaluación y promoción de personal que aplican las organizaciones.

4.4 Su condición salarial:

Entre otras características observamos la diferenciación salarial de la mujer en el trabajo, la expansión del mercado para 1975 demandó gran cantidad de fuerza laboral, que podía ser absorbida por las mujeres, pero estas potencialidades que tenían las

mujeres serían remuneradas a un bajo salario; es así como encontramos un bajo nivel de remuneración en áreas consideradas feministas o típicas de la mujer, basados en las ideas que son trabajos livianos y que no requieren de mayor esfuerzo físico y psíquico, ocurriendo lo contrario en las áreas de alta demanda o las actividades consideradas masculinas o de altos cargos.(Méndez, 1985)

> *"Trabajo, prestigio, buen nivel de remuneración son privilegios masculinos, cuanto más prestigiosa y bien remunerada sea la profesión estará monopolizada por el sexo masculino"*
> *(Méndez, Liany)*

La distribución del ingreso en Venezuela, siempre ha sido desigual, es evidente la inferioridad de los ingresos percibidos por las mujeres trabajadoras, con respecto a la percibida por la población masculina. Para 1986 el 24, 5 % de la población femenina se encontraba ocupada bajo un salario mínimo; mientras que la población masculina solo 14, 79% que obtenía el mismo salario. En 1991 encontramos que, el mayor número de mujeres se localizan en trabajos en los que se obtiene el salario mínimo, mientras que los hombres tiene mayor oportunidades de lograr alcanzar mejores puestos con mayor remuneración.(López, 1992)

Por otra parte se argumenta de igual manera que, el acceso a empleos de mayor remuneración y estabilidad laboral, está orientado a determinadas clases y fracciones de clases, por cuanto el mercado de trabajo, en apariencia homogénea, se encuentra subdividido en diferentes mercados destinados de manera especifica a cada una de las clases, lo cual evidencia que la división de la sociedad en clases, se debe fundamentalmente al acceso de la educación que tienen los individuos, ya que no todos tienen la misma oportunidad de instrucción. (Caminos, S.F.)

La mujer venezolana busca un principio fundamental, la igualdad del salario por un igual trabajo, el cual es un derecho que está legislado pero no cumplido, ya que las mujeres continúan siendo las peores pagadas y no reciben el apoyo necesario al cual tienen derecho como ciudadanos. Es por ello que la discriminación de la mujer en los

cargos es más alta, ya que a nivel operativo aún sigue siendo considerada inferior.(Azuaje, 1993)

La mujer en general se desempeña en trabajos de menores estatus salariales en relación con los hombres, aún dentro del mismo grupo ocupacional, igualmente se encuentran en actividades donde la sindicalización es muy baja, es decir, que la participación laboral femenina es casi nula.(Méndez, Liany)

Este hecho expuesto anteriormente, se debe primordialmente a la disponibilidad de la mujer venezolana en su mercado de trabajo, lo cual variará de acuerdo a las diferentes alternativas que se le ofrezcan para conciliar el trabajo fuera del hogar y de la ejecución de sus tareas domésticas. (Caminos, S.F.)

Para el año 1993 el 67% de las mujeres ejecutivas ganan el equivalente o menos de quince salarios mínimos, si comparamos estos ingresos con los de su cónyuge, encontramos que ellas reciben un ingreso ligeramente inferior al de sus maridos ; esto evidencia que las mujeres son consideradas de menor rango que los hombres a pesar de realizar las mismas tareas.[19]

Se podría entonces señalar, que para la década de los noventa, la Mayoría de los venezolanos participaban en el mercado laboral, de 20 a 45 años, las cuales tenían una educación alta y unos ingresos por debajo de los percibidos por los hombres. Actualmente, la remuneración de las mujeres es diez por ciento menor a la de los hombres en muchas partes de América Latina como de Europa. Un ejemplo de esto lo constituye países como España y Dinamarca, en donde las mujeres ganan treinta por ciento menos que los hombres; en general se podría entonces decir, que a pesar que las mujeres tienen igualdad de posición frente al hombre, en la práctica esto no se cumple.[20]

[19] Hanes de Acevedo, Rrexene: La mujer ejecutiva en Venezuela. Pág.25
[20] Radiografía Laboral femenina. http//www.eluniversal.com//pote/radiografía%20laboral%20femenina.htm

Las mayores desigualdades entre hombres y mujeres corresponden a los ingresos, pero su porcentaje de discriminación le corresponde al país, y se coloca entre un 10% y 85%, y tiende a superar el 50% en los países desarrollados. En Latinoamérica, estas desigualdades son evidentes, lo cual confirma la discriminación salarial en contra de la mujer.[21]

Aun cuando las mujeres se han incorporado masivamente a las fuentes de trabajo, sus condiciones no han mejorado de manera sustancial y todavía persisten problemas como discriminación, despidos por embarazados, sueldos inferiores a los percibidos por los hombres, tanto en organismos públicos como privados. (Sainz, 1999)

Las mujeres trabajan hasta diez horas más a la semana que los hombres, pero sus salarios son entre un 50 y un 80% más bajos. Esta discriminación salarial es del 25% en los países industrializados, que cuentan las víctimas de esa desigualdad por millones, ya que el 45% de todas las mujeres con edades entre los 15 y 64 años son económicamente activas en el mundo en la actualidad. Este fenómeno aumenta a medida que la mujer se incorpora al mercado laboral, lo que se ha hecho en forma significativa en las últimas décadas. Así, más del 50% de la población femenina de los países industrializados tiene un trabajo asalariado, proporción que hace veinte años era en Europa Occidental del 37% y del 30% en EEUU. Se calcula además que 7 de los 8 millones de personas que se incorporaron al mundo del trabajo en Europa Occidental en el período 1980-1990 eran mujeres. Las mujeres son también las más afectadas por el desempleo, que en algunos países industrializados es un 50% superior al de los varones. A pesar de los avances que se han experimentado y de todos los discursos políticos, la realidad es que las actividades económicas de las mujeres siguen concentradas en modalidades de empleo escasamente remuneradas, de baja productividad y de gran precariedad. Lo cual lleva a la discriminación en el mercado de trabajo, a la desigualdad en la contratación y la promoción y en el acceso a la formación y a la readaptación profesional. El 80% de la fuerza de trabajo en las zonas francas de exportación en Asia está constituida por mujeres y el 71% de las trabajadoras de América Latina y Caribe se concentra en el sector de los

[21] Puntos en crisis. http//www.eluniversal.com//pote/noticias%20en%20eluniversal_com%20-%20puntos%20en%20crisis.htm

servicios . Incluso en los sectores mejor remunerados, las mujeres ocupan los niveles inferiores de la escala de salarios. Así, cerca de dos tercios de las mujeres empleadas en la manufactura están empleadas como obreras y operadoras, mientras que sólo el 5% ocupa puestos profesionales y técnicos, y un 2% cargos administrativos y de dirección. En todo el mundo se calcula que las mujeres, que representan el 40% de la fuerza laboral mundial, sólo ocupan el 16% de los puestos de gestión y menos del 6% de la cúpula de dirección. La igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en el empleo sigue siendo una meta que hay que esforzarse por alcanzar en todo el mundo. La fuerza laboral femenina, relativamente barata, ha servido de piedra angular para la industrialización y la competitividad internacional en muchos países en desarrollo[22].

El sueldo medio de las mujeres en Europa es un 27% inferior al de los hombres. Por ello tanto la Comisión Europea (CE) como el Comité Económico y Social (CES) ponen de manifiesto en dos informes la discriminación que aún siguen sufriendo las mujeres de la UE en el mundo laboral. Según el CES, la legislación comunitaria garantiza "en teoría" la igualdad de trato en cuanto a las retribuciones entre hombres y mujeres. Pero esto es sólo en teoría, a la vista de recientes estudios que ponen de relieve importantes diferencias. Los últimos datos que se reflejan en los informes destacan que la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en la UE es de un 27% (en algunos Estados miembros alcanza el 30%). Según afirma el CES en su dictamen, "las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han agravado en los Estados miembros de la UE debido a la suma de aspectos económicos y sociales que varía de un país a otro". El comité añade que la situación es peor en los niveles más altos de la escala jerárquica, donde el salario de las mujeres equivale, como media, a dos tercios del de los hombres. La CE señala que aspectos como el sector de actividad, el tipo de carrera y la composición salarial (niveles, antigüedad, formación, etcétera) pueden provocar la diferencia de salarios entre uno y otro sexo. Las discriminaciones salariales para la mujer trabajadora se manifiestan de dos formas diferentes. A menudo, según el informe del

[22] Congreso Relaciones laborales de la mujer. http//www.5dias.com/articulos.html.

CES, trabajos iguales se retribuyen de forma diferente entre hombres y mujeres, saliendo éstas más desfavorecidas[23].

Según Arraigada (1998) Las mayores desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo corresponden a los ingresos. En la diferencia de ingresos entre ambos sexos, el porcentaje que se atribuye a discriminación de género varía según los países entre 10% y 85% y tiende a superar 50% en los países en desarrollo (González, 1992). En algunos estudios se sugiere que la segregación ocupacional y la brecha de ingresos resultante son mucho más extremas en la región que en los países desarrollados. También varían las estimaciones de los efectos que la segregación ocupacional de las mujeres ejerce sobre sus ingresos. A raíz de la creciente participación femenina en la fuerza de trabajo, tanto la disparidad de ingresos como el porcentaje de ella atribuido a la discriminación tienden a declinar en el tiempo. Esta última tendencia, que sólo se ha podido medir en los países desarrollados, está asociada a iniciativas de política gubernamental o sindical basadas en convenios colectivos, estrategias que han sido menos exitosas en países con mercados laborales muy descentralizados, como Estados Unidos. En la región, las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres confirman la existencia de discriminación salarial en contra de la mujer. En ningún país se paga una remuneración equivalente a hombres y mujeres con el mismo nivel de instrucción. Los ingresos de las mujeres, jóvenes o adultas, habitualmente son menores que los de los hombres, independientemente del nivel educacional que se considere, y la discriminación se presenta en todos los grupos ocupacionales. La desventaja relativa de los ingresos por hora de las mujeres adultas con respecto a los hombres equivale a alrededor de cuatro años de educación formal .

4.5 Su selección:

Más allá de todos los obstáculos por los que tiene que pasar la mujer a la hora de realizar su trabajo, otro problema que se le presenta es a la hora de llevar a cabo su selección, debido principalmente a que los que ocupan altos cargos se sienten obligados a

[23] Ibid. http//www.5dias.com/articulos.html.

cumplir con estereotipos que se han formado por los valores y la cultura de la sociedad venezolana.

Todo esto de basa en que, la mujer joven y en edad productiva, es vista como un alto costo de seguridad social, ya que implica todos los gastos y las protecciones sobre maternidad, lo cual la lleva a enfrentarse a un mercado laboral segmentado, a una discriminación vertical de los puestos de trabajos y a los niveles de ingresos, generalmente inferiores a los de los hombres.[24]

También puede suceder que el empresario discrimine porque le sea rentable hacerlo. Si la oferta de trabajo de las mujeres varía menos en función de los salarios que la de los varones, o sea, si las mujeres están más dispuestas a trabajar cualesquiera sean los salarios, la discriminación se convierte en una práctica rentable. Mientras más confinadas estén las mujeres en un grupo reducido de ocupaciones (mientras mayor sea la segregación) se puede esperar una brecha mayor[25].

Se dice también que el empresario recluta personal en función de las probabilidades de continuidad de los/as trabajadores/as en el empleo. El empresario preferirá reclutar a aquellas personas con mayores probabilidades de desarrollar sus actividades a tiempo completo y durante toda su vida activa. El alejamiento de un/a trabajador/a y su reemplazo supone costos de distinta naturaleza. Estos elementos están también presentes en las restricciones familiares que debe enfrentar la mujer. Como se dijo antes, factores ligados a su ciclo vital hacen que las mujeres tengan menores probabilidades que los varones de permanecer en el puesto de trabajo o de trabajar a jornada completa. Para el empresario, esto constituye un estímulo para practicar segregación en el momento del reclutamiento o bien para pagar salarios diferentes,

[24] Blyde, Aurora: *La discriminación femenina.* http//www.eluniversal.com/ladiscriminaciónfemenina.html.

[25] FACCHI, Sergio: Bases conceptuales y orientaciones prácticas para la ejecución de un programa de reclutamiento y selección de personal. Pág.54

incluso en aquellos casos en los que mujeres y varones realizan exactamente el mismo trabajo[26].

[26]La selección. http//www.ciudad.com.ar

UNIDAD V: Condición legal de la mujer en el mundo:

En los convenios establecidos en la OIT, aunque la mayoría de las normas laborales internacionales se aplican a los trabajadores en general, sin distinción de sexos, algunos convenios y recomendaciones se refieren específicamente a la mujer garantizando la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, al empleo, a la promoción, a la organización y a la toma de decisiones, y lograr la igualdad de condiciones en lo que se refiere a los salarios, las ventajas, la seguridad social y las prestaciones de carácter social que van ligadas al empleo. Y proteger a la mujer trabajadora, en especial en lo que se refiere a las condiciones de trabajo que pudieran representar riesgos para la mujer embarazada.

Existen tres características que afectan al trabajo de la mujer y constituyen la prueba más evidente de la discriminación en el empleo entre hombres y mujeres, siendo éstas los principales polos de atención de la OIT. La primera de ellas es la discriminación en el plano profesional, que se pone de manifiesto cuando se califica a ciertas profesiones de más «apropiadas» para un sexo que para otro. La discriminación profesional puede producirse sobre una base horizontal, en forma de una lista reducida de sectores de actividad y ocupaciones donde se observa un elevado porcentaje de mujeres, frente a una gama más amplia de actividades, desempeñadas principalmente por el hombre; o puede producirse en sentido vertical, como pone de manifiesto la existencia del llamado «techo de cristal», que impide el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones. La segunda característica se refiere a las diferencias de remuneración entre los trabajadores y las trabajadoras, que se deben en gran parte a la discriminación profesional, pero que abarca también la diferencia de remuneración por un trabajo de igual valor. La tercera característica estriba en la «doble jornada laboral» a la que tienen que enfrentarse las mujeres que desempeñan una actividad económica y que, además, tienen que asumir casi en solitario todas las responsabilidades familiares y domésticas. Ello supone también una distribución injusta de la carga laboral entre hombres

y mujeres, a la vez que impone limitaciones a la capacidad de la mujer para competir en términos de igualdad con el hombre en el mercado de trabajo[27].

La discriminación laboral de la mujer se debe en gran parte a factores culturales que asignan funciones sociales distintas al hombre y a la mujer, tanto en la esfera pública como en la privada. Se destina a la mujer al desempeño de labores domésticas y familiares, lo cual disminuye la importancia de su papel económico. Esta es la causa de que se considere a la mujer como una fuerza laboral de segundo orden, cuyos ingresos sólo representan un complemento para la unidad familiar. En la práctica, sin embargo, la gran mayoría de las mujeres desean y necesitan trabajar, y el hecho de que puedan ganar un salario resulta esencial para su propia supervivencia y la de sus familias. Además, la subsistencia económica de cerca de un tercio de los hogares del mundo depende principalmente de la mujer. La intervención de la OIT consiste en combatir estas prácticas discriminatorias y ayudar a los Estados Miembros a adoptar políticas y medidas que garanticen una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la esfera del trabajo. Esto requiere una labor de investigación y evaluación, la celebración de reuniones, la cooperación técnica y la difusión de información, lo cual permite que exista una mayor conciencia acerca de las formas y la magnitud de la discriminación a que se encuentra sometida la mujer, y lo que ésta representa en términos de derechos humanos, justicia social y potencial de desarrollo desperdiciado. En la práctica, la OIT ha concentrado sus actividades en el desarrollo cuantitativo y cualitativo de los empleos a los que puede acceder la mujer, en el incremento y la diversificación de sus posibilidades de formación, en la mejora de sus condiciones de trabajo, y de su capacidad para organizar su propia defensa y participar en el proceso de toma de decisiones. La OIT considera que la participación de la mujer en la vida laboral, en igualdad de condiciones con el hombre, constituye uno de los elementos fundamentales del desarrollo económico y social. No basta con limitarse a permitir el acceso de la mujer a las ventajas del desarrollo en igualdad de condiciones, sino que debe quedar en disposición de contribuir activamente a

[27] Convenios de la discriminación de la mujer. http//www.minugia.gate.net

la construcción de dicho desarrollo. La mujer constituye un recurso humano desaprovechado, y su contribución sigue siendo, en gran parte, invisible y poco valorada. A la hora de planificar el desarrollo, no deben descuidarse los intereses propios de los trabajadores y de las trabajadoras, para ser así plenamente conscientes de cuáles son las necesidades, los intereses y la contribución, tanto del hombre como de la mujer, sobre la base de la igualdad[28].

Esta cuestión se trata básicamente en los siguientes convenios de la OIT:

5.1 Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951

La Organización Internacional de trabajo realizó un convenio para el año 1951, acerca de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un mismo trabajo, con ello pretendemos citar los acuerdos establecidos para la fecha, por ello cabe destacar:

Artículo 1

"a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo."

[28] Ibid. Pág 5

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".

Artículo 3

"1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

1. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han

de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". Disponible en : http//www.minugia.gate.com.

5.2 Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer

Según la asamblea general (1967) proclama:

Artículo 1

> "La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana."

Artículo 2

"Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular:

> a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley;
>
> b) Los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados relativos a la eliminación de la discriminación en contra de la mujer se aceptarán mediante ratificación o adhesión y se aplicarán plenamente tan pronto como sea posible. "

Artículo 7

> " Todas las disposiciones de los códigos penales que constituyan una discriminación contra las mujeres serán derogadas."Declaración disponible en: http//derechos.org.ve/que_son/tratados/mujerdeclaracióndiscrimini.html

5.3 Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Los Estados Partes en la presente Convención(1981)

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, considerando a la Declaración Universal de Derechos Humanos que reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo, y considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos; se han preocupado, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, lo cual viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad[29].

Han convenido en lo siguiente:

Artículo 1

“A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer,

[29] Convención 1981. http//www.exilio.com/derechos/1mujer. html.

independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

Artículo 2

" Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer. “

Artículo 3

“ Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

Artículo 5

“ Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, *con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias* y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

Artículo 10

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) *La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas* las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

2. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda. a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles"[30]

5.4 Principio proclamado por las Naciones Unidas, 1960, acerca del "Salario Igual por el Trabajo Igual":

Lo que quiere decir este principio propuesto por las Naciones Unidas en 1960, es que junto con la OIT se ha llegado a un acuerdo sobre como debe ser manejada esta variable de gran relevancia para todos los países del mundo. En lo cual se señala que la mano de obra femenina y masculina que realicen un mismo trabajo debe ser remunerado de la misma forma para ambos, ya que debemos basarnos en la igualdad de condiciones que poseen tanto los hombres como las mujeres en todo el mundo.

[30] Ibid. Pág.10

Muchos prefieren la expresión salario igual por trabajo igual, ya que tiene el mérito de ser un lema que ha llegado a conocerse en el mundo entero, en el curso de la mujer por conseguir su igualdad de remuneración ante el hombre. Esta igualdad de remuneración es de uso general en el convenio de la OIT. Las expresiones trabajo igual y de igual valor, son más difíciles de definir, ya que las legislaciones de cada país del mundo la interpretan de diferentes maneras, lo cual hace que se tenga como consecuencia que no existan parámetros de distinción entre los dos conceptos aquí empleados. En algunos países el trabajo de igual valor , se define como trabajo idéntico, similar o muy equiparable, sea o no en la misma industria o establecimiento; entre otros se define como el trabajo idéntico o casi idéntico realizado en las mismas condiciones en un establecimiento o industria . Esta expresión es aplicable también a los hombres y mujeres empleados de un mismo trabajo; del mismo modo puede tener una connotación que se refiera al valor del trabajador, ya sea varón o hembra, para el empleador, algunos países consideran vinculado al rendimiento y a la productividad como eficiencia del trabajador. La importancia relativa del trabajo para la comunidad puede influir en la fijación de las tasas de remuneración, lo cual en caso de existir se toma en cuenta para fijar los salarios pertinentes a cada individuo dentro de una determinada sociedad[31].

Por una serie de razones en muchos sectores industriales y profesionales el salario de la mujer tiende a ser bastante más bajo que la del hombre, esto no se debe siempre a la inobservancia del principio salario igual por trabajo igual, aunque en muchos países es la causa fundamental de que surjan estas situaciones de discriminación entre hombres y mujeres, en cuanto a su salario. A veces también lo que ocurre es que las mujeres se especializan en los trabajos que son peor remunerados en la sociedad, por ello es que debemos indicar aquí que parte del progreso de la mujer, en cuanto a su trabajo, han llevado a que disminuyan las discriminaciones de la mujer en cuanto ha su salario, lo que queremos señalar es que no se han eliminado sino que ha disminuido esta situación[32].

[31] NACIONES UNIDAS: *Salario igual por trabajo igual*. Pág.15.

[32] Ibid. Pág.26

Entre los problemas sociales de los países menos industrializados, se hace referencia a la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres, tal situación se presenta en la mayoría de estos países como algo que no se ha planteado, ya que en muchos casos esta situación constituye un problema menor, por ser la desigualdad menor para ambos sexos. Sin embargo, la cuestión de que hombres y mujeres tengan derechos iguales, ha sido reconocido en todo el mundo ganando terreno en todas partes.

Finalmente debemos señalar la situación planteada para Venezuela en cuanto ha esta convención de las Naciones Unidas, se expone que la legislación venezolana contemplará la fijación de ciertos principios y derechos para todos los trabajadores, así como el de un salario igual por trabajo igual, al mismo tiempo se garantiza la protección del trabajador en sus faenas y en donde la fijación del salario debe estar sujeto a la eficiencia y productividad de cada uno de los trabajadores; por ende no podrá haber ninguna discriminación por sexo entre los trabajadores[33].

Entre los artículos importantes para nuestro estudio impuestos en dicha asamblea de las Naciones Unidas (1960) cada mencionar:

Artículo Nro. 1: " El término remuneración comprende el salario o sueldo básico o mínimo, y cualquier otro emolumento de dinero o especies, pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador; la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración sin discriminación en cuanto al sexo"

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

[33] Ibid. Pág. 34

este principio se deberá aplicar a la legislación nacional, cualquier sistema de fijación de remuneración, convenios colectivos celebrados entre trabajadores y empleadores y en la acción conjunta de estos diversos medios"

5.5 Declaración del consejo de relaciones de trabajo de la mujer:

La integración de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad ha sido creciente en los últimos tiempos. Después de largos períodos de relativo estancamiento o al menos lenta evolución, durante el presente siglo se han superado, al menos en Occidente, las desigualdades legales, de modo que hoy en día puede afirmarse que prácticamente no existe en los textos normativos discriminación formal entre hombres y mujeres. Sin embargo, esta igualdad formal no se corresponde exactamente con la realidad de los hechos. En efecto, a pesar de los indiscutibles avances hacia la plena integración, subsisten en menor medida discriminaciones y desigualdades que, aunque van adoptando formas cada vez más sutiles, siguen siendo relevantes y teniendo efectos reales. Estas desigualdades y discriminaciones se producen en todos los órdenes de la vida social y, en consecuencia, también en el orden laboral.

Se puede así constatar que, a pesar de la creciente incorporación de la mujer al trabajo que, sin duda, es la gran innovación de este siglo, se mantienen formas de discriminación en los distintos aspectos de la vida laboral: el propio acceso al empleo, las dificultades de promoción interna a puestos de responsabilidad, la clasificación profesional, las diferencias de retribución, la misma negociación colectiva e incluso la representación legal del personal, ostentada de forma abrumadoramente mayoritaria por hombres. No obstante, a pesar de la rapidez de la integración laboral de la mujer y la definitiva superación de desigualdades jurídicas formales, quedan aún en el mundo del trabajo elementos de discriminación que es preciso superar. Por esta razón el Consejo de Relaciones Laborales, (integrado por miembros en representación de las organizaciones sindicales ELA, CC. OO., UGT y LAB, y por miembros en representación de la organización empresarial vasca (CONFEBASK), ha decidido realizar un esfuerzo para que se superen las situaciones de desigualdad, que no benefician a nadie. Y en este sentido

declara: “que el derecho al trabajo es un derecho incuestionable de las mujeres. Por ello considera que la adopción de medidas de acción positiva encaminadas a potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en el mundo laboral es uno de los instrumentos internacionalmente elaborados y aceptados más válidos para salvar los obstáculos para que la igualdad entre hombres y mujeres se haga real. que, junto a ello, la competitividad de las empresas depende, en un país sin recursos naturales, de las tecnologías, el servicio, la calidad y, en definitiva, de una serie de factores subordinados en última instancia al único recurso con que se cuenta: el humano. Y la mitad de ese valioso recurso es, precisamente, femenino. La plena potenciación de todos los hombres y mujeres, sin discriminaciones ni diferencias que no provengan de la capacitación y el esfuerzo de cada cuál, se convierte en el principal activo de las empresas vascas. En ese sentido, igualdad es requisito de competitividad.”[34]

5.5.1 ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN, FORMACIÓN, CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

a) Reclutamiento y selección:

El Consejo de Relaciones Laborales, constatadas las dificultades que encuentran las mujeres para acceder al empleo, declara que:

La oferta de empleo no debe discriminar a las mujeres. En ella deberá utilizarse un lenguaje neutro y no contendrá condiciones que resulten adversas para ninguno de los dos sexos .

En los procesos de selección no se deben utilizar criterios subjetivos, sino solamente las cualidades profesionales y la idoneidad de las personas y, en consecuencia, las convocatorias para cubrir puestos de trabajo se deben hacer atendiendo a estos únicos criterios de capacitación profesional sin distinción alguna por razón de sexo.

[34]Congreso de relaciones laborales para la mujer. http//www.5dias.com/articulos.html

b) Promoción

La acción formativa debe estar necesariamente complementada por la clasificación y la promoción profesional. Deben eliminarse los estereotipos que asignan trabajos diferentes a mujeres y hombres y crearse las condiciones para una integración racional y no sexista de las personas en los puestos de trabajo de las empresas, cualesquiera que sean éstos.

La definición de categorías profesionales, no debería servir para establecer, de forma directa o indirecta, diferenciaciones por razón de sexo de forma que puedan hacerse coincidir algunas de las categorías femeninas con las escalas más bajas de remuneración y de cualificación profesional.

En este sentido, el Consejo manifiesta su voluntad de que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre categorías femeninas y masculinas, así como que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre, en lo que se refiere a ascensos y asunción de funciones de mayor responsabilidad[35].

c) Eliminación de la segregación ocupacional

Desde el Consejo de Relaciones Laborales se entiende como un problema serio la segregación ocupacional que afecta a las mujeres y que lleva a lo que se conoce como feminización de algunas profesiones. Es por esto que, desde este organismo, se señala como necesaria la desaparición de la consideración, explícita o implícita, de femenina de algunas categorías, así como la denominación sexuada de las mismas. Este aspecto no es sólo un problema puramente semántico, sino que se convierte en un condicionante de la contratación y de la promoción profesional.

Del mismo modo, en las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa

[35] Ibid. Pág.13

las mismas oportunidades que el hombre a efectos de promoción o de desempeñar tareas de mayor responsabilidad[36].

d) Eliminación de la discriminación salarial

Como ya ha quedado indicado en el apartado sobre clasificación, con el fin de evitar la discriminación salarial consecuencia de algunos sistemas de clasificación profesional, se hace necesario que desaparezcan determinadas categorías profesionales que, sin obedecer a necesidad organizativa alguna, encubren distinciones entre hombres y mujeres que, por el mero hecho de serlo, reciben retribuciones diferentes. En este sentido, es necesario reiterar la necesidad de no realizar discriminaciones salariales por trabajos de igual valor. Con este objetivo, resulta necesario acometer la supresión de estas formas de discriminación real, de manera que, una vez identificadas, se proceda a establecer el procedimiento de eliminación mediante la determinación de las medidas a adoptar, evaluación de las repercusiones económicas y pautas de actuación[37].

5.5.2 Medidas e instrumentos de aplicación para eliminar la discriminación

El Consejo considera que para avanzar hacia la igualdad de la mujer, puede ser necesario apoyar las acciones enunciadas en este documento con iniciativas específicas que refuercen la integración femenina y logren así la igualdad plena de la mujer en el mundo del trabajo. Igualmente desea resaltar la importancia que tienen este tipo de medidas para el logro de esta igualdad y el pleno desarrollo humano, social y profesional de la mujer, medidas que pueden además servir a una mayor eficacia y competitividad de las empresas y organizaciones donde dicha integración se logre. Con este objetivo el Consejo considera de interés este tipo de iniciativas que, aplicadas con medios y métodos modernos y eficaces de gestión, ayuden a combatir usos, sistemas o estereotipos que, en la actual organización del trabajo, den lugar a discriminaciones indirectas, contribuyendo,

[36] Ibid. Pág.23

[37] Ibid. Pág. 41

así, a la expresión más plena de las competencias profesionales de todas las personas a hombres y mujeres a que conforman los recursos humanos de las empresas[38].

5.6 Acuerdos Internacionales de la CEPAL

Según Binstock (1998) La culminación de todos estos esfuerzos internacionales, ha sido, sin duda, la Conferencia de Beijing (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer) y el Foro de los Organismos no Gubernamentales que se realizó en forma paralela, por cuanto, unánimemente se adoptó un nuevo concepto de "empowerment" de la mujer, que se expresó en la Declaración de Beijing y en una Plataforma de Acción, por cinco años. Se trata de un programa de acción hasta el año 2000; identifica 12 áreas críticas que se considera, representan los principales obstáculos para el avance de la mujer desde la Conferencia de Nairobi. Estas áreas críticas son las siguientes: mujer y pobreza, desigual acceso a la educación y a la capacitación, desigual acceso a los servicios de salud, violencia contra la mujer, los efectos en la mujer de los conflictos armados, las desigualdades en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones, la insuficiencia de mecanismos para promover el avance de la mujer, la inadecuada protección y promoción de los derechos humanos de la mujer, la desigualdad en el acceso a los medios de comunicación, las desigualdades en el manejo de recursos para salvaguardar el medio ambiente y la persistente discriminación contra la niña y la violación de sus derechos. *El Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe*, 1995-2001 tiene por objetivo "Acelerar el logro de la igualdad de género y la total integración de las mujeres en el proceso de desarrollo, así como el ejercicio pleno de la ciudadanía en el marco de un desarrollo sustentable, con justicia social y democracia". Para el logro de este objetivo define ocho áreas estratégicas:

- Equidad de género
- Desarrollo económico y social con perspectiva de género: Participación equitativa de las mujeres en las decisiones, las responsabilidades y los beneficios del desarrollo
- Eliminación de la pobreza
- Participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y en el poder, en la

[38] Ibid. Pág.45

vida pública y privada
- Derechos humanos, paz y violencia
- Responsabilidades familiares compartidas
- Reconocimiento de la pluralidad cultural de la región
- Apoyo y cooperación internacionales.

En el desarrollo de cada área se incluye un diagnóstico con indicación de obstáculos y avances, la línea estratégica, el objetivo estratégico y las acciones estratégicas.

5.6.1 Equidad de género

La línea estratégica en esta área es la incorporación de la perspectiva de género en la planificación del desarrollo, en las políticas y las decisiones en materia social y económica, para superar las desigualdades entre hombres y mujeres, que derivan de la persistencia de marcos culturales y prácticas económicas y sociales discriminatorias. Las acciones previstas están todas dirigidas a sensibilizar sobre la perspectiva de género. La ratificación de la Convención y las reformas constitucionales como resultado de la ratificación y la aprobación de planes de igualdad, constituyen los avances en esta línea estratégica.

Costa Rica ratifica la Convención en 1984 y, en 1990 aprueba la ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Sin embargo, la Constitución de Costa Rica, que data de 1949, utiliza el término hombre como sinónimo de ser humano, pero ya está en trámite un proyecto de reforma constitucional para eliminar esa discriminación.

México, antes de ratificar la Convención, en 1974 reforma el art. 4 de la Constitución para establecer la plena igualdad jurídica del hombre y de la mujer. Argentina ratifica la Convención en 1985 y su Constitución, que data de 1853, reconoce la igualdad ante la ley de todos sus habitantes; y, es este principio constitucional el fundamento de la igualdad entre el hombre y la mujer y de su reconocimiento en las esferas jurídicas, política, económica, social, civil y cultural.

Chile en 1989 ratifica la Convención, pero no existe en la Constitución la consagración expresa del principio de igualdad entre hombres y mujeres. En el Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres, 1994-1999, el primer objetivo es insistir en la consagración expresa de este principio y la prohibición expresa de discriminación por sexo

en las oportunidades y trato en el trabajo, así como también, la inclusión de una norma constitucional que establezca el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Actualmente se tramitan estas modificaciones ante el Congreso

Venezuela ratifica la Convención en 1982 y el mismo año produce una muy importante reforma del Código Civil que incorpora los principios de la Convención. En 1993 se aprueba la ley de igualdad de oportunidades para la mujer, cuyo objetivo fue garantizar a la mujer el pleno ejercicio de sus derechos y el desarrollo de su "personalidad y aptitudes". La Constitución venezolana, consagra el principio de la igualdad social y jurídica de los venezolanos sin discriminación derivada de raza, sexo, credo o condición social.

La búsqueda de la equidad de género se han concretado en la aprobación, en varios países de la región de "planes de igualdad", que forman parte, alguno de ellos, de los "planes de gobierno". En efecto, países como Costa Rica, Chile, Argentina, México, han logrado sancionar planes de igualdad con diferentes nombres.

"El haber podido avanzar en el tema de la equidad hasta el punto de elaborar y sancionar documentos que constituyen marcos de acción, y el vincularlos a los planes nacionales de gobierno, nos permite afirmar que la región está obteniendo logros significativos en el tema de la equidad de género".

5.6.2 Desarrollo económico y social con perspectiva de género

La línea estratégica es lograr la participación equitativa de las mujeres en las decisiones, responsabilidades y los beneficios del desarrollo. Se proponen un conjunto de acciones que corresponden a seis objetivos estratégicos:

Objetivo 1: Crear o fortalecer instituciones, al más alto nivel para que formulen, coordinen y evalúen las políticas públicas orientadas a las búsqueda de la equidad de género.

En Venezuela, en 1974 se creó la primera Comisión Femenina asesora de la Presidencia, y en 1979 se designó una Ministra de Estado para la Participación de la Mujer en el Desarrollo. Entre 1984 y 1989 se producen cambios de tipo administrativo. En 1993 se crea el Instituto Nacional de la Mujer a través de la Ley de igualdad de oportunidades. Este organismo es un Instituto autónomo, dotado de personalidad jurídica, patrimonio propio y órganos permanentes de definición, ejecución, dirección, coordinación,

supervisión y evaluación de las políticas y asuntos relacionados con la condición y situación de la mujer. Existen otros mecanismos que resultan de gran importancia: en 1989 se crea la Comisión Bicameral para los Derechos de la Mujer, cuyo primer objetivo fue dar seguimiento a la Convención, y en 1990 el Área de Atención a los Derechos de la Mujer en la Fiscalía General de la República. A nivel estatal y municipal se han creado Consejos Estatales de la Mujer, Centros de Atención Integral a la Mujer y Casas Municipales de la Mujer. ***Si bien es un hecho la institucionalización de organismos rectores del tema en varios países, a nivel muy alto, falta dar un carácter de obligatoriedad***

Objetivo 2: Incorporar a las legislaciones nacionales los principios y normas internacionales para asegurar la participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y establecer los mecanismos, instituciones y servicios que requiere su cumplimiento efectivo.

La Ley de igualdad de oportunidades de Venezuela, de 1993, crea la figura de la defensoría nacional de los derechos de la mujer, que tiene por función velar por el cumplimiento y conocimiento de las leyes, así como prestar asistencia jurídica gratuita en la defensa de estos derechos y la representación de la mujer ante juzgados, dependencias públicas y demás representantes del orden público.

En Venezuela, en el año 1993, se crea la Red Nacional de Asistencia Jurídica por el Consejo Nacional de la Mujer y las ONGs, para facilitar el acceso de la mujer a la justicia. Los consejos regionales de la mujer, las casas de la mujer, las comunidades educativas y las ONGs desarrollan acciones para subsanar lo que se ha llamado el analfabetismo.

Objetivo 3: Asegurar a las mujeres igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, en las condiciones laborales, incluida la remuneración, y en el acceso a los recursos productivos, a las nuevas tecnologías y a los puestos directivos.

A pesar del incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, persisten problemas estructurales, y las mujeres siguen enfrentando dificultades para el acceso y permanencia en el mercado; se concentran en una estrecha gama de ocupaciones que, además son menos valoradas, y continúan sufriendo la interferencia de

las responsabilidades domésticas, de la precariedad de las condiciones de trabajo y de la discriminación salarial. En la región, en los últimos años, se ha encarado el tema a través de algunas reformas legales que mejoran las condiciones laborales de la mujer.

En Venezuela, en diciembre de 1990, entró en vigencia una nueva Ley Orgánica del Trabajo que establece normas innovadoras de protección a la maternidad. Es de destacar que la intención de la reforma es la eliminación de las protecciones a la mujer en atención a ella misma, como la prohibición de trabajo nocturno, pero sí acentúa la protección en atención a la maternidad y a la familia y es así como se extiende la inamovilidad durante el embarazo hasta un año después del parto. También es de destacar la obligación del patrono que tenga más de 20 trabajadores (hombres o mujeres) de mantener o procurar una guardería para el cuidado de los niños durante la jornada de trabajo. A estos efectos, existe el Consejo de Supervisión de Cuidado Integral de los Hijos de los Trabajadores, creado por decreto Nº 2506, como dependencia del Ministerio de la Familia, en el que participa, además, la sociedad civil.

En varios países latinos como Argentina, Chile y México tienen planes para la promoción selección y remuneración de la mujer.

5.6.3 Estrategias a emprender

- *Responsabilidades familiares compartidas***,** La línea estratégica es la de promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, estimular el debate público sobre la flexibilización de los roles sociales e impulsar el reconocimiento a las distintas estructuras familiares existentes. Las acciones propuestas responden al objetivo de estimular procesos de cambio orientados a la consolidación de estructuras familiares democráticas. Los cambios en los grupos familiares: reducción de la familia nuclear tradicional, aumento de familias monoparentales, casi todas dirigidas por una mujer, el aumento de las uniones de hecho, el aumento de la participación laboral de las mujeres casadas y la toma de conciencia del derecho de la mujer de realizarse como persona y el derecho de los hombres de desarrollar su paternidad a través de una mayor participación en la crianza de los hijos, han determinado la necesidad de una normativa que tradicionalmente ha

establecido discriminaciones entre los miembros de la familia, en cuanto a derechos y deberes conyugales, administración de bienes, estatuto jurídico de los hijos, y también entre diferentes tipos de familia.

Venezuela aprobó una muy importante reforma al Código Civil en 1982. A partir de ella, con el matrimonio, marido y mujer adquieren los mismos derechos y asumen los mismos deberes. En consecuencia, se consagra la igualdad jurídica de los esposos en relación a las decisiones de la vida conyugal, establecimiento del domicilio, administración de bienes y ejercicio de la patria potestad sobre los hijos. Asimismo, se establece la igualdad entre todos los hijos (concebidos dentro o fuera del matrimonio) y se reconocen efectos jurídicos a las uniones de hecho.

- *La cultura* es determinante en la construcción de la identidad de género y la asignación que hace la sociedad de roles de acuerdo con el sexo; y, los medios de comunicación social constituyen uno de los principales vehículos de transmisión de la cultura. En la región, los medios de comunicación masiva, proyectan una imagen de mujer que niega la diversidad cultural, étnica y los roles que las mujeres está en condiciones de asumir. En consecuencia, es necesario promover medidas que fomenten un cambio de esa imagen.

- *Transformación cualitativa de la lucha contra la discriminación***,** Desde la ratificación de la Convención hasta la fecha, se ha producido indudablemente un gran avance; el tema de la igualdad se ha posicionado y ya no se pone en duda a niveles oficiales, que la igualdad de oportunidades para la mujer y su empowerment es un requisito para el desarrollo económico y democrático. La década de los noventa, en relación a la anterior, muestra debates que revelan una nueva mirada, un cambio de perspectiva. En efecto, las discusiones ya no recaen tanto sobre reivindicaciones inmediatas, sino parten de una práctica que ofrece una visión a más largo plazo y que apunta a la formulación de políticas, creación de espacios de desarrollo, y acentúa la educación como el medio más efectivo para lograr cambios importantes.

En resumen, la lucha contra la no discriminación muestra una transformación cualitativa, en la que es necesario insistir.

La mayoría de los países lo han hecho en todos los niveles jerárquicos jurídicos: constituciones, códigos, leyes, reglamentos, normativas internas de organismos, etc. Aunque subsisten textos legales discriminatorios, son los menos; el problema que persiste es el de la efectividad de las normas que declaran la igualdad. En efecto, en muchos casos los cambios legales requieren ser reforzados con medidas administrativas y otras de tipo legal y, además, se dan situaciones en que se aplican normas no discriminatorias, pero la interpretación que se hace de ellas genera diferencias, y es lo que se ha llamado "*discriminación indirecta".* Esto significa que no basta modificar las leyes, sino que es necesario reformar el sistema jurídico de los países para incorporar la igualdad dentro de él. Ello implican, además de la eliminación de expresiones discriminatorias, la inclusión de normas que subsanen omisiones expresas u omisiones o exclusiones que resulten de la aplicación de las normas y, la incorporación de la igualdad en el enfoque de interpretación de la legislación en general.

UNIDAD VI: Condición legal de la mujer en Venezuela:

Se hace necesario resaltar el punto referente a la normativa que regula la actividad de la mujer trabajadora y en general, ya que las mismas tienen una finalidad meramente protectoras, en donde se toma en cuenta ya sea lo moral, social, familiar, físico, biológico y la conservación de la especie, como otros.

El trabajo de la mujer en Venezuela desde 1928 ha estado normado por diferentes leyes laborales, las cuales de una forma u otra, han respondido ante las diversas situaciones que se ha vivido en el país. Para el año 1990 se crea la Ley del trabajo, la cual incluye disposiciones acerca del trabajo realizado por las mujeres, lo cual ha sido de mucha relevancia, para el cambio de rol de la mujer dentro de nuestra sociedad. (López, 1992)

Este marco legal venezolano provee una serie de lineamientos para la protección de la mujer, las cuales han sido llevadas a cabo con la intención de favorecer a la misma; pero desafortunadamente han llevado a su desmotivación, debido a que no se cumple con lo establecido en estas leyes y las mujeres se ven enfrentadas a un gran obstáculo en la realización de su trabajo.[39]

Por tanto tenemos que, en la Constitución Bolivariana de Venezuela 1999, artículo 89, se consagra que el trabajo es un hecho social que goza de la protección del Estado, remitiendo a la Ley para disponer lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores en general. Para el cumplimiento de este deber del Estado se establecen una serie de principios: (solo se nombraran aquellos que enriquezcan este estudio)

1. *Intangibilidad y Progresividad de los derechos:* ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y Progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las

[39]Ibid. Pág. 6

relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. I*rrenunciabilidad de los derechos:* los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. *Interpretación más favorable:* cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador. La norma aplicada se aplicará en su integridad.

4. *Nulidad de actos inconstitucionales:* toda medida o acto del patrono contrario a la Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. *Prohibición de la discriminación:* se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o creo o por cualquier otra condición.

Por otra parte también se contempla *la no discriminación en el artículo 21*, que establece que todas las personas son iguales ante la ley, en donde hacemos hincapié en el literal 1 que reza de la siguiente manera: " no se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona". Este carácter constitucional que tiene la prohibición de la discriminación nos conlleva de antemano a

pensar que ya existe y por eso se regula, aunque en la practica esto tenga ciertas divergencias.

La legislación venezolana debe tratar de ponerse al día con el cambio del rol de la mujer en el trabajo, ya que nuestras normas legislativas son protectoras, convirtiéndose en el freno del desarrollo de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

La Ley Orgánica del Trabajo consagra que la mujer trabajadora tiene los mismos derechos y oportunidades en el trabajo y no puede ser objeto de diferencias en sus condiciones, como por ejemplo, el salario. Además, establece la prohibición de someterla a exámenes médicos para diagnosticar embarazo o solicitar certificados con igual fin; igualmente, la exime de realizar labores que la perjudiquen en su estado de gravidez o produzcan aborto e igualmente descarta el someterla a alguna condición que desmejore sus derechos legales (artículos del 379 al 383 de la Ley Orgánica del Trabajo). Ya no hay actividad en la cual la mujer trabajadora no tenga un rol merecidamente conquistado con su eficiencia, responsabilidad, capacidad, sin abandonar nunca sus responsabilidades de madre, compañera y esposa. Por ello es que se debe erradicar la discriminación de la mujer en el empleo, así como en los salarios, pues en Venezuela reiteradamente se la discrimina y se detienen sus posibilidades sin tomar en cuenta su capacitación. (Sainz,1999)

En la Ley Orgánica del Trabajo se establecen una serie de artículos destinados a la protección de la maternidad y la familia, en donde se engloba un amparo a la mujer en su condición de embarazo. Dicha protección ha sido un arma de doble filo para el desarrollo profesional de la mujer trabajadora, debido a que para el patrono los artículos que se mencionan a continuación, representan en algunos casos, perdida de tiempo y dinero, es decir, que no es rentable en contra posición con un empleado del sexo opuesto.

En el artículo 379 de la LOT establece que la mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta ley y su reglamento a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo. Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida

familiar, su salud, su embarazo y su maternidad. Así como el artículo 380 la protege de labores peligrosas, insalubres o pesadas.

Es interesante resaltar que se prohíbe al patrono exigir exámenes médicos o de laboratorio con el fin de constatar si la aspirante esta embarazada, a menos que la mujer lo solicite para ampararse a las disposiciones de la ley, según el artículo 381 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas con esfuerzos físicos considerables o que por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto; así como también no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su condición sin desmejorar su salario ni otro beneficio por este motivo. Además gozará de inamovilidad laboral durante el embarazo y un año después del parto; aunado a esto tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y doce semana después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad consecuencia del embarazo o parto y que la incapacite al trabajo, estos descansos no son renunciables y el tiempo del prenatal puede ser acumulado para el postnatal, tiene su derecho de conservar el trabajo y una indemnización para su manutención, según lo establecido por la Seguridad Social. (Artículos desde el 382 al 386 de la LOT).

Esta serie de artículos demuestran que por esta preservación a los aspectos de familia y maternidad, puede representar en la practica una pieza de tranca para la mujer en su rol de trabajadora.

Sin embargo con esta legislación laboral existente en Venezuela para la mujer, puede calificarse en forma de que comprenda desde la Constitución Bolivariana de Venezuela hasta las imposiciones de tipo reglamentario. Es así como la mujer en nuestro país representa una situación laboral de tipo formal según la legislación laboral. (Méndez, 1985)

La legislación de las últimas décadas intenta moderar la posición históricamente desfavorable de la mujer, la igualdad de sexos, en la mayoría de los casos, no trasciende

el plano formal. El ajuste neoliberal aplicado drásticamente por el actual Gobierno, afecta principalmente a la población femenina de los sectores más excluidos. En este contexto, las mujeres funcionan como fuerza laboral secundaria y marginal utilizada por el sector empresario para bajar los costos de producción, El retiro del Estado de los servicios sociales salud, transporte, educación, etc. ha significado un incremento del trabajo doméstico a través del cual la mujer trata de compensar estas carencias. Esta sobrecarga de obligaciones laborales y domésticas tiene su costo en el descanso, la salud, la Capacitación y la posibilidad de participación política y el acceso a los demás derechos civiles y políticos de la mujer. Costos que se van a reflejar en su calificación a la hora de ser iguales en el mercado[40].

[40] Reclutamiento. Op.cit. Pág.3

CAPITULO III:
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de Investigación:

La investigación no experimental " ... es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables..." busca pues, observar los fenómenos tal cual se dan en la realidad.(Hernández, 1998, p.189).

Basado en el postulado en referencia, el diseño de la investigación, fue no experimental, porque los datos recolectados para llevar a cabo la investigación fueron obtenidos directamente de la realidad, dado que a partir de la observación directa y el levantamiento de la información diagnóstica a través de los instrumentos técnicos diseñados para ello, se obtuvieron los datos provenientes de fuentes primarias. Por otra parte, esta investigación fue no experimental, debido fundamentalmente a que se buscó con el estudio observar situaciones ya existentes, que no fueron provocadas por los investigadores, la razón de ello, fue que para nosotros la variable independiente del estudio, forma parte de un hecho o fenómeno que ya ha ocurrido y que por ende no pudo ser manipulada por nosotros.

A su vez este diseño de investigación no experimental fue de tipo transeccional descriptivo, ya que tuvo como objetivo "indagar la incidencia y los valores en los que se manifiesta una o más variables..." .(Hernández, 1998, p.192). Por esta situación, es que nuestra investigación se basó en los postulados anteriormente señalados, debido a que el estudio nos brindó un panorama acerca de las variables que se analizaron en la realización del proyecto.

Pasos para el diseño de investigación:

- Revisión bibliohemerografica de estudios similares, artículos de periódicos, revisión de las leyes como la Ley Orgánica de trabajo, la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela, de la OIT y páginas web de Internet.

- Descripción de la situación laboral de la mujer trabajadora en Venezuela en cuanto a su proceso de selección, promoción y remuneración.

- Diseño del instrumento de recolección de los datos.

- Validación del instrumento.

- Aplicación del instrumento.

- Tabulación y procesamiento de los datos.

- Análisis de los datos.

- Elaboración de conclusiones y recomendaciones.

3.2 Tipo de investigación:

"...los estudios exploratorios tienen como objetivo examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes..." (Hernández, 1998, p. 59)

"...los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis..." (Hernández, 1998, p. 90)

Por ello se consideró el nivel de esta investigación de tipo exploratorio descriptivo, debido a que por una parte, se realizó la investigación con el fin de aumentar la familiaridad con el fenómeno, ya que de acuerdo al enfoque que se le dio al tema en el proyecto, este ha sido poco estudiado en la realidad venezolana. En Segundo lugar, se analizaron los elementos, aspectos y características de la situación laboral actual de la mujer trabajadora, lo cual llevó a obtener un panorama acerca de dicha situación para poder analizarla y establecer las conclusiones pertinentes al caso.

Este tipo de estudio consistió en:

- Recopilar información acerca de los factores que influyen en la discriminación de la mujer en el trabajo en cuanto a su proceso de selección, promoción y remuneración.
- Buscar estudios sobre el tema en Bibliotecas centrales como la UCV, UCAB y USM, así como en Internet.
- Consultar a profesores expertos en el área laboral, para que nos aportaran algunas ideas sobre el enfoque del estudio.

Esta fase nos permitió delimitar y formular el problema de investigación y el marco teórico.

3.3 Unidad de Análisis:

El primer paso para la realización de la investigación fue definir la unidad de análisis, que "... son quienes van a ser medidos en la investigación". (Hernández, 1998, p. 209)

Para la realización del siguiente estudio, se tomó en cuenta el conjunto de Expertos de Recursos Humanos, así como por mujeres profesionales, todo esto con el objeto de delimitar los factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo.

3.4 Población:

Una vez que se tiene la unidad de análisis para la investigación se procedió a determinar su población, la cual es " ...el conjunto de todo los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" .(Hernández, 1998, p.210)

Para efectos de elaboración de la siguiente investigación, la población estuvo comprendida por la totalidad de expertos que ocupan la máxima posición de Recurso Humanos, y Head hunters de reconocida trayectoria; así como mujeres profesionales ejecutivas que se desempeñan en el área Gerencial.

3.5 Muestra:

Luego de haber escogido a la población procedimos en nuestra investigación a obtener una muestra de la misma; para ello nos basamos en *La Muestra no probabilística*,

también llamada dirigida que es...” la elección de los elementos... van a depender del proceso de toma de decisiones de los investigadores”[41]

En este caso una muestra no probabilística fue adecuada, pues se trató de un estudio con un diseño no experimental, transeccional –descriptivo, es decir, no es concluyente, sino que su objetivo es documentar ciertas experiencias, de todo ello se desprende que la investigación utilizó una muestra intencional.

3.5.1 Criterios para la selección de la Muestra.

Tabla 1

Expertos	Considerando como expertos: a hombres y mujeres que ocupan cargos en consultorías y que además tengan una experiencia mayor a 10 años; Head Hunters, entendiéndose como especialistas en la selección y reclutamiento de Capital Intelectual; y además se consideraron a personas que ocupan cargos Gerenciales.
Mujeres profesionales	Profesionales del sexo femenino de reconocida trayectoria en cargos gerenciales o directivos, que laboran en el área metropolitana.

[41] Hernández Sampieri. Metodología de la Investigación. Pág.213

3.5.2 Descripción de la muestra.

Tabla 2

Expertos	***Descripción***
Felice Giraldi	Industriólogo, egresado de la UCAB y soltero. Hace varios años se desempeñó en las empresas Parmalat, Electricidad de Caracas y en una petrolera, ejerciendo cargos de analistas de personal. Actualmente tiene su propia compañía llamada J&M Corporate Services, la cual es un Outsourcing y se desempeña en el cargo de Head Hunters dentro de la misma.
Noris Gil	Industriólogo, egresada de la UCAB. Actualmente desempeñando el cargo de Gerente de RRHH, en Shering de Venezuela.
Vincenzo Di Prizito	Administrador, egresado de la USM, casado sin hijos. Trabajó muchos años para la gobernación y desde hace bastante tiempo presta sus servicios a CorpBanca, desempeñando el cargo de Gerente General Zonal de Operaciones.
Ingreli Arceu	Industriólogo, egresada de la UCAB. Actualmente desempeñando el cargo de Gerente de RRHH de Alimentos NASIFF (franquicia de Mc Donald´s)
Francisco Mora	Industriólogo, egresado de la UCAB, se inicia en el mundo laboral dentro del Consorcio Confinanzas por dos años y medio, luego se incorpora a la empresa Telares de Maracay y actualmente es el gerente general de J&M Corporate Services.
Martha Alfonzo	Industriólogo. Actualmente se desempeña en el cargo de Gerente de RRHH de Merck, Sharp & Dohme.
Oliver Arévalo	Administrador en RRHH, egresado de la Universidad Simón Rodríguez Actualmente desempeñando el cargo de Jefe de Personal en Grupo PROA.

Mujeres Profesionales	***Descripción***
Migdalia Gutiérrez	Farmacéutica, se inicia en el mundo laboral en la empresa Merck, Sharp & Dohme, desempeñando el cargo de visitadora médica. Actualmente sigue en la misma compañía pero fue ascendida a Gerente de Proyectos de Mercadeo.
Betty Espinoza	T.S.U. en Administración de RRHH, Actualmente desempeñando el cargo de Coordinadora de Adiestramiento y Bienestar Social. En grupo asegurador Ávila
Lila Bustamante	T:S:U. En Administración de empresas. Trabajó por cuatro años en el RAP y actualmente trabaja para TRANEX
Maria Alejandra Malavé	Lic. En Administración. Actualmente se desempeña como Gerente de negocios en Merck, Sharp & Dohme
Priscila de Agudeo	Lic. En Administración . Actualmente se desempeña en el cargo de Supervisora de personal para CorpBanca
Carmen Blanco	T.S.U. en Mercadotecnia. Actualmente se desempeña en el cargo de Gerencia de Mercadeo de Lácteos hermanos Camacho.

3.6 Definición de las variables de estudio:

Nuestra investigación se basó en el estudio y análisis de opiniones de expertos acerca de las siguientes variables: el marco legal venezolano, los aspectos socio-culturales y los aspectos personales a los que se enfrenta la mujer en los procesos de selección, promoción y remuneración.

3.6.1.Definición Conceptual de las Variables:

- ***El marco legal venezolano:***

Es la base normativa que establece los principios, deberes y derechos, que deben cumplir y proteger a todos los venezolanos.

- ***Aspectos socio-culturales*:**

Son todas aquellas ideologías, estigmas, prejuicios y tabúes que se han establecido en la sociedad sobre el desempeño y desenvolvimiento de la mujer profesional en el campo laboral.

- ***Aspectos personales:***

Son las características individuales de la mujer, que definen su condición de vida como lo es su estado civil (Soltera, casada, viuda o divorciada) que se encuentra implícitamente ligado a su posición de jefe de familia, tomando en cuenta el número de hijos que ésta tenga.

3.6.2 Sistema de Operacionalización de las Variables

Tabla 3

Variables	***Definición Operacional***	***Dimensiones***	***Indicadores***	***Items***
1) Marco legal Venezolano	Leyes escritas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de la Ley Orgánica del Trabajo, en relación a la igualdad de oportunidades	1.1 Equidad e Igualdad	<u>En la Selección</u>: Evidencias de que las leyes venezolanas protegen a la mujer en el proceso de selección para ocupar altos cargos.	1)¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para la mujer en el campo laboral en su proceso de selección? 2)¿Conoce usted alguna ley dentro del marco legal venezolano que ampare a la mujer dentro del proceso de selección?
			<u>En la Remuneración:</u> Existencia de desigualdades salariales entre hombres y mujeres que ocupan un mismo cargo gerencial.	1)¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para la mujer en el campo laboral en su proceso de remuneración? 2)¿Conoce usted alguna ley dentro del marco legal venezolano que ampare a la mujer dentro del proceso de remuneración?

			<u>En la Promoción.</u> Comprobación de que existen leyes que amparan el ascenso de las mujeres para ocupar altos cargos, dentro de una organización	1)¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para la mujer en el campo laboral en su proceso de promoción ? 2)¿Cree usted que el marco legal venezolano incide de alguna manera a que existan desigualdades laborales entre hombres y mujeres que poseen un mismo cargo? 3) ¿Conoce usted alguna ley dentro del marco legal venezolano que ampare a la mujer dentro del proceso de promoción?
		1.2 La mujer es vista como un alto costo de Seguridad Social. *Convicciones de que la mujer representa un alto costo para la organización, debido a que implica gastos y protecciones sobre maternidad, lo cual obstaculiza su proceso de selección y desarrollo.*	Opiniones que afirman o rechazan la idea de que la mujer representa un alto costo de seguridad social dentro de las empresas, lo cual afecta su proceso de selección y desarrollo.	1)¿ Considera usted qué la mujer representa un alto costo para la organización, debido a que implica gastos y protecciones de maternidad? Por lo tanto cree usted que su proceso de selección y promoción se vean obstaculizados?

2) Aspectos Socio-Culturales en Venezuela	Conjunto de ideas, preferencias, conductas, enigmas y prejuicios que forman parte de la cultura del país, lo cual lleva a que prevalezca el machismo a nivel laboral	2.1 Multiplicidad de roles de la mujer: Mujer – Madre Mujer – Profesional	Posibilidad de que la mujer por su condición de madre quede embarazada, y no pueda atender su cargo totalmente, ya que tiene otras responsabilidades que atender. Confrontación entre los roles de madre y esposa con su rol profesional.	1)¿Cree usted que la multiplicidad de roles de la mujer (Mujer Madre, Mujer Profesional) obstaculiza de alguna forma su proceso de selección y desarrollo dentro de una empresa?
		2.2 La mujer asociada a un estereotipo de debilidad o de emocionalidad exacerbada.	Opiniones que reafirman o rechazan la idea de que la debilidad o emocionalidad exacerbada de la mujer afecta su promoción y su selección.	1)¿Considera usted que la mujer es vulnerable al trabajo bajo presión?¿ Cree usted que esto influye en los procesos de selección y promoción?
		2.3 Trabajo, prestigio y buen nivel de remuneración son privilegios masculinos. ***Creencias de que a la mujer se le considera inferior que al hombre para realizar un trabajo o actividad aún cuando ambos están debidamente preparados para ejercerlo*.**	Opiniones que afirman o rechazan la idea de que son los hombres quienes adquieren prestigio, trabajo y un buen nivel de remuneración	1)¿Cree usted que la mujer en todos los aspectos laborales es tan competitiva como el hombre? 2)¿Considera usted que en Venezuela existe la idea de que los hombres son los que deben ocupar los altos cargos dentro de las organizaciones?

3) Aspectos Personales relacionados al Estado civil, Nro. De Hijos y Jefe de familia.	Evidencias en relación a la igualdad de oportunidades, en cuanto a la selección, promoción y remuneración, por motivo de los aspectos personales referentes al Estado Civil y a la condición en que la mujer es jefe de familia.	3.1 Preferencias de la mujer: • Soltera: con hijos o sin hijos. • Casada: con hijos o sin hijos. • Viuda y/o divorciada: con hijos o sin hijos.	Opiniones que afirman o rechazan las preferencias de la mujer para ocupar el puesto de trabajo, lo cual afecta su proceso de selección y de desarrollo.	1) En su opinión, para el desempeño de un cargo, es preferible: a) Una mujer soltera sin hijos b) Una mujer soltera con hijos c) Una mujer casada sin hijos d) Una mujer casada con hijos e) Una mujer viuda y /o divorciada sin hijos f) Una mujer viuda y/o divorciada con hijos g) Todas las anteriores 1.1) De las anteriores preferencias, ¿cual cree usted que en el proceso de selección y promoción tiene menores posibilidades para desempeñar un cargo?

		3.2 La mujer como soporte de familia	Opiniones que afirman o rechazan, a la mujer cuando es considerada soporte de familia, en su proceso de selección.	1)¿Cree usted qué una mujer que es soporte de familia tiene menores posibilidades de ser seleccionada y promovida dentro de las organizaciones? 2)¿Considera Usted que las mujeres no son promovidas a altos cargos debido a que tienen dificultades de movilizarse a sitios lejanos por atender otras responsabilidades?

- ¿Considera usted que los factores que llevan a la discriminación de la mujer a nivel gerencial son de tipo legal, sociocultural o personal?

- ¿Cree usted que de alguna forma los factores socioculturales (ideologías, convicciones, estigmas) sobre el trabajo de la mujer son los que obstaculizan tanto el proceso de selección como de promoción de la mujer a altos niveles gerenciales dentro de las organizaciones?

3.7 Técnicas de recolección de datos:

Para llevar a cabo nuestra investigación nos basamos en:

- ***La Entrevista***: que "...consiste... en una interacción entre dos personas, una de las cuales -el investigador- formula determinadas preguntas relativas al tema en investigación, mientras la otra -el investigado- proporciona verbalmente o por escrito la información que le es solicitada." (Sabino, 1997, p.154). El tipo de Entrevista empleada fue Semiestructurada, debido a que "...los aspectos generales y específicos que se trataron fueron trabajados con anticipación..." (Light, 1991, p. 40), teniendo los entrevistados libertad para tratar temas en los términos que ellos consideraran más significativos.

- Luego de haber construido dicho instrumento se procedió a su ***Validación***, tomando en cuenta para ello a 3 jueces expertos, entendiendo por jueces a aquellas personas que conocen el tema y que se encargaron de evaluar la confiabilidad del instrumento utilizado.

- ***Finalmente*** se aplicó el instrumento, que consistió en concertar una cita con cada uno de los sujetos seleccionados, en donde se les explicó brevemente el objeto de la investigación y posteriormente se procedió a realizar la entrevista, la cual tuvo una duración de 45 minutos en promedio, utilizando como material de apoyo grabaciones y notas.

CAPITULO IV:
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados:

Una vez que los datos fueron obtenidos a través de la entrevista, se procedió a vaciar la información en una matriz de opinión, a fin de efectuar el análisis de los resultados obtenidos.

El análisis se basó en:

- La técnica de Análisis de Contenido que "...es una técnica para estudiar y analizar la comunicación de manera objetiva, sistemática y cualitativa..." (Hernández, 1998, pág.301), la cual nos permitió hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contenido.

- La técnica de Análisis Cualitativo que "...es la investigación que depende principalmente de las interpretaciones subjetivas del investigador sobre el material"(Light, 1991, pág.48)

- La técnica de Análisis Cuantitativo que "... es la investigación que se basa en el análisis estadístico de los datos."(Light, 1991, pág.48)

- Y la técnica de la Estadística Descriptiva, ya que se describieron los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable de estudio, utilizando una distribución de frecuencias y de porcentajes.

4.2 Interpretación de los Datos Obtenidos:

4.2.1 Equidad e Igualdad

- ***En la Selección:***

a) Igualdad de oportunidades en el proceso

Tabla 4

Muestra	***Opinión***	***Frecuencia***	***Porcentaje***
Expertos	Si. Con observaciones	7	100%
Mujeres Profesionales	Si. Con observaciones	5	83,3%
	No con Observaciones	1	16,7%

Se evidencia una unanimidad en la opinión de los expertos, donde expresan que la mujer goza de igualdad de oportunidades en cuanto a su proceso de selección, explicándonos que la mujer es joven y tiene iguales oportunidades en el campo laboral y que es considerada más responsable que el hombre.

Por otra parte, en cuanto a las mujeres profesionales, el 83,3% (5 de 6) señaló que la mujer se encuentra en igualdad de oportunidades con respecto al hombre en su proceso de selección, esta posición se fundamentó en: que todas las personas tienen la misma probabilidad de ser escogidos para un puesto, de que la ley es muy clara sobre la igualdad y que la desigualdad no es tan evidente mientras se tengan las competencias para ser seleccionada. Mientras que el 16, 7% (1 de 6) de las mujeres profesionales, mencionó que no existe la igualdad de oportunidades en el campo laboral para la mujer, ya que afirmó que no existen las mismas oportunidades, a menos que sean actividades ejercidas mayormente por mujeres.

b) Amparo del marco legal venezolano en el proceso

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	No. Con Observación	4	57,14%
	No.	3	42,86%
Mujeres Profesionales	No	6	100%

El 57, 14% (4 de 7) de los expertos, explica que no existe en las leyes venezolanas artículos que regulen este proceso especifico, mencionando que en la LOT y en la CRBV no se señala protección hacia este proceso. Mientras que el 42,86% (3 de 7) nos expresaron un no rotundo, de igual forma lo expresaron las mujeres profesionales con un 100%.

- ***En la Remuneración:***

a) Igualdad de oportunidades en el proceso

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	Si. con Observaciones	7	100%
Mujeres Profesionales	Si. Con Observaciones	6	100%

Tanto los expertos como las mujeres profesionales en su totalidad, expresaron que si existe la igualdad de oportunidades en la remuneración, debido a que la ley lo ampara.

b) Amparo del marco legal venezolano en el proceso

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	No. Con Observación	4	57,14%
	No.	3	42,86%
Mujeres Profesionales	No	6	100%

Los expertos en un 57,14% (4 de 7) señalaron que no conocen ningún artículo dentro del marco legal venezolano que ampare este proceso de remuneración. Adicionalmente se observó que el 42, 86% (3 de 7) nos expresan un no rotundo; lo cual también se evidencia unánimemente en la muestra de las mujeres profesionales.

- ***En la Promoción:***

a) Igualdad de oportunidades en el proceso

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	No. Con Observaciones	7	100%
Mujeres Profesionales	No. Con Observaciones	5	83,3%
	Si. Con Observaciones	1	16,7%

Según la opinión de los expertos, representado en un total del 100% de la muestra, resaltaron la idea de que la mujer se encuentra en alguna medida discriminada, debido a que se le da mayor preferencia a los hombres para ocupar un mayor cargo dentro de las empresas.

Por su parte, el 83,3% (5 de 6) de las mujeres profesionales, opinaron que no existe la igualdad en las promociones por muchos motivos, a veces simplemente por motivos personales, pero lo más importante que se resalta es que no se da la igualdad de la promoción a nivel gerencial por nuestra cultura. El 16, 7 % restante (1 de 6), señaló que la igualdad en el proceso de promoción se evidencia en empresas públicas.

b) Amparo del marco legal venezolano en el proceso

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	No. Con Observación	4	57,14%
	No.	3	42,86%
Mujeres Profesionales	No	6	100%

El 57, 14% (4 de 7) de los expertos, señalaron un no como respuesta añadiendo que el artículo Nro. 26 de la LOT establece que nadie podrá ser discriminado en lo laboral. Del mismo modo el otro 42,86% (3 de 7) de los expertos afirmaron su desconocimiento, al igual que las mujeres profesionales en su totalidad.

c) El marco legal venezolano como factor que incide en las desigualdades entre géneros que ocupan un mismo cargo

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	Si. Con Observaciones	6	85,7%
	No. con Observaciones	1	14,3%
Mujeres Profesionales	Si. Con Observaciones	4	66,7%
	Desconocimiento	2	33,3%

Los expertos en un 85,7% (6 de 7) opinaron afirmativamente en que el marco legal venezolano incide en las desigualdades laborales entre ambos sexos, indicando que la ley venezolana marca una diferencia, al tener consideraciones de sobreprotección durante el embarazo, bajo este punto una de las expertas expresó " lo que hace es perjudicarnos". Adicionalmente indicaron que la mujer tiene ciertos beneficios a parte de los que tiene el hombre, se menciona en el momento de cotizar para el seguro social y en la Ley de política habitacional. Mientras que el 14,3%(1 de 7) de los mismos, manifestó que el marco legal con lleva a la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte el 66,7% (4 de 6) de las mujeres profesionales, alegaron que la discriminación comienza cuando la ley sobreprotege más a la mujer en algunas condiciones por su naturaleza de ser madre e incluso añaden que este proceso no está regulado por la ley. Por último el 33,3% (2 de 6) de estas, aseguraron que desconocen el marco legal venezolano en cuanto a este punto.

4.2.2 La mujer vista como un alto costo de Seguridad Social

- ***Opiniones que afirman o rechazan que la mujer representa un alto costo de Seguridad Social para la empresa***

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	Si. Con Observación	5	71,43%
	No. Con Observación	2	28,57%
Mujeres Profesionales	Si. Con Observaciones	5	83,3%
	No. Con Observaciones	1	16,7%

Entre la población de los expertos que se encuentran dentro del 71,43% (5 de 7) respondieron Afirmativamente, señalando que la mujer representaba un costo mayor para la organización, en contra posición al hombre, esto debido a su condición de madre, y que por este motivo, el patrono prefiere seleccionar a una persona del sexo masculino, es

decir, que si influye en su proceso de selección y promoción. Los expertos que enunciaron una respuesta negativa representan el 28,57% (2 de 7), explicando que esto debe estar estipulado dentro del presupuesto de la compañía, porque es algo que puede ocurrir y para ello deben estar preparados, adicionalmente indicaron que la mujer no representa un gasto diferencial dentro de la compañía porque ellas, aportan mayores beneficios a las compañías.

Dentro de la información que arrojaron las mujeres profesionales, anunciando una respuesta positiva, representan el 83,3% (5 de 6), las mismas indicaron que efectivamente representan un alto costo, influyendo en los procesos de promoción y selección, debido a que su supervisor inmediato ve a la mujer como una carga por la cual hay que pagar, partiendo de este punto se piensa que es fácil que un hombre ocupe determinado cargo. En contra posición tenemos el 16,7% (1 de 6) quien expresa, que la empresa asegura a sus trabajadores de igual forma, experimentándose tan solo un retiro momentáneo para la organización.

4.2.3 Multiplicidad de roles de la mujer: Mujer – Madre; Mujer-Profesional

- ***Los roles de la mujer como obstáculo para su selección y desarrollo***

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	No. Con Observaciones	5	71,43%
	Si. Con Observaciones	2	28,57%
Mujeres Profesionales	No. Con Observaciones	4	66,67%
	Si. Con Observaciones	2	33,33%

Para la muestra de expertos, existe una posición que representa el 71,43% (5 de 7) con una tendencia negativa, los cuales consideran que la multiplicidad de los roles que cumple la mujer no afecta su proceso de selección y desarrollo, debido a que la mujer, mientras sepa organizarse y planificarse, puede lograr un equilibrio entre su vida familiar y profesional, teniendo como resultado que sea más efectiva y más dinámica en sus

actividades. La otra posición representa un 28,57% (2 de 7) quienes señalan, que la mujer por cumplir con sus roles, tiene más responsabilidades que los hombres y esto de alguna manera afecta su proceso de selección y desarrollo, ya que algunas mujeres tienden a descuidar alguna responsabilidad por atender las otras.

En cuanto a las mujeres profesionales, el 66,67% (4 de 6) manifiestan que la multiplicidad de los roles, no afectan el proceso de selección y desarrollo, debido, a que hoy en día, la mujer trata de compensar todos sus roles, a través de una buena planificación, así mismo la mujer debe complementarse con los éxitos profesionales y con los éxitos familiares. El 33,33% (2 de 6) restante, expresa que el rol de madre va a tener prioridad frente a sus responsabilidades profesionales, debido a que, en la mayoría de los casos preferirá dedicarle más tiempo al cuidado de su familia (hijos), obstaculizando de esta manera su proceso de selección y promoción.

4.2.4 La mujer asociada a un estereotipo de debilidad o de emocionalidad exacerbada

- ***La vulnerabilidad de la mujer en el trabajo***

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	No	4	57,14%
	Si. Con Observación	3	42,86%
Mujeres Profesionales	No. Con Observaciones	5	83,3%
	Si. Con observaciones	1	16,7%

El 57,14% (4 de 7) de los expertos, enunciaron una respuesta negativa de manera absoluta, en cuanto a que la mujer sea vulnerable bajo presión en el trabajo. El 42,88% (3 de 7) expresaron un “si” como respuesta, explicando que forma parte de la personalidad de la mujer el ser mas emotiva y emocional que el hombre, generando ciertas angustias dentro de la empresa.

Por otro lado, las mujeres profesionales tiene un 83,3% (5 de 6) que opinaron que la mujer no es vulnerable en el trabajo, debido a que ha demostrado trabajar mejor bajo

presión, y de tomar decisiones arriesgadas, en algunos casos, antes que los hombres. El 16,7% (1 de 6) asegura que la vulnerabilidad de la mujer se debe a que desempeña varios roles.

- ***Influencia de la vulnerabilidad de la mujer en los procesos de selección y promoción.***

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	Si. Con observaciones para ambos procesos	3	42,86%
	Si. Con Observaciones para el proceso de promoción.	1	14,29%
	No. Con Observaciones	2	28,57%
Mujeres Profesionales	Si. Con Observaciones para ambos procesos	5	83,3%
	No. Con Observaciones	1	16,7%

El 42,86% (3 de 7) de los expertos, manifestaron una respuesta positiva para ambos procesos, indicando adicionalmente que la mujer por su estigma de una emocionalidad mayor que los hombres, no puede ejercer un cargo, y eso obstaculiza su proceso de selección y de promoción. En este punto se hace una división al tener un 14,29% (1 de 7) señalando que la vulnerabilidad de la mujer no influye en los procesos de selección, sino de promoción, y es por esto que se busca a los hombres para ocupar cargos mayores. El 28,57% (2 de 7) respondieron que la vulnerabilidad de la mujer no influye en los procesos de selección, ni de promoción, debido a que, la mujer ha demostrado no ser débil, y que puede resolver cualquier tipo de eventualidad.

Para el grupo de mujeres profesionales, se observa que hay un 83,3% (5 de 6) los cuales, piensan que la vulnerabilidad de la mujer si influye en los procesos de selección y promoción, debido a que siempre se buscarán personalidades independientes y fuertes

para ocupar un cargo; tratándose del mismo estereotipo de debilidad y gran emocionalidad, ligado al concepto de la mujer, que le impide alcanzar los objetivos. El 16,7% (1 de 6) indica que la vulnerabilidad de la mujer no constituía un problema para su proceso de selección y promoción, ya que la mujer, había demostrado ser más eficiente que los hombres, lo que ocurre, es que se piensa en las mujeres como el sexo débil.

4.2.5 Trabajo, prestigio y buen nivel de remuneración son privilegios masculinos.

- ***Competitividad de la mujer***

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	Si. Con Observaciones	7	100%
Mujeres Profesionales	Si. Con Observaciones	6	100%

Unánimemente los expertos coincidieron que la mujer es competitiva en su actividad laboral, indicando, que esto se debe a que ella posee las competencias, las habilidades, las destrezas, la dedicación, la perseverancia, el ser emprendedora, luchadora, para ejercer cualquier rol, es por ello que se considera que en muchos campos son mejores.

De igual manera, las mujeres profesionales en su totalidad, expresaron que la mujer por su alta preparación, inteligencia, habilidad de obrar en momentos de estrés, ha llegado a ser mas competitiva que el hombre en distintas actividades.

- ***Ideología acerca de que es el hombre quien debe ocupar los altos cargos dentro de las organizaciones.***

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	Si. Con Observaciones	6	85,7%
	No. Con Observaciones	1	14,3%

Mujeres Profesionales	Si. Con Observaciones	3	50%
	No, con Observaciones	3	50%

Para el grupo de los expertos el 85,7% (6 de 7) afirmaron que todavía existen estigmas y valores culturales, acerca de que deben ser los hombres los que deben ocupar los altos cargos dentro de las organizaciones, explicando que esto se debe a la cultura machista, a la tradición gerencial masculina, en general a un proceso sociocultural donde el hombre es considerado el eje principal. El restante 14,3% (1 de 7) consideró que en Venezuela, no existía dicha idea, ya que las mujeres ocupan altos cargos gerenciales, y en la actualidad no existen limitaciones.

Entre las mujeres profesionales tenemos el grupo totalmente dividido en 2, con un 50% (3 de 6) que opinan positivamente, ya que es un problema de la cultura gerencial masculina, y de la cultura machista en Venezuela, el no aceptar a las mujeres en cargos supervisores, simplemente por conservar una ideología de que a los hombres no les gusta que las mujeres tengan mayor autoridad que ellos dentro de las empresas. El otro 50% (3 de 6) rechazó esta ideología, debido a que argumentan que las mujeres están bien preparadas, que son iguales ante Dios y ante los Hombres, que tienen los mismo derechos y que es más responsable y honesta que el hombre.

4.2.6 Preferencias de la mujer: Soltera sin hijos o con hijos; Casada sin hijos o con hijos; Viuda y/o Divorciada sin hijos o con hijos

- ***Preferencia para ocupar un cargo gerencial.***

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	Soltera sin hijos	1	9,1%
	Soltera con Hijos	2	18,2%
	Casada sin hijos	0	0 %
	Casada con hijos	5	45,5%
	Viuda y/o Divorciada sin hijos	0	0 %
	Viuda y/o Divorciada con hijos	1	9,1%
	Todas las anteriores	2	18,2%

Mujeres Profesionales	Soltera sin hijos	3	37,5%
	Soltera con Hijos	0	0 %
	Casada sin hijos	0	0 %
	Casada con hijos	4	50%
	Viuda y/o Divorciada sin hijos	0	0 %
	Viuda y/o Divorciada con hijos	0	0 %
	Todas las anteriores	1	12,5%

*Para este cuadro, la frecuencia refleja la cantidad de veces, que fue elegida la opción por los entrevistados, debido a que fue una respuesta cerrada de selección múltiple.

- ***Preferencia que representa un obstáculo para el proceso de selección y promoción.***

Muestra	***Opinión***	***Frecuencia***	***Porcentaje***
Expertos	Soltera sin hijos	4	57,4%
	Casada sin hijos	1	14,2%
	Ninguna	2	28,6%
Mujeres Profesionales	Soltera sin hijos	4	66,7%
	Soltera con hijos	1	16,7%
	Casada sin hijos	1	16,7%

Para el grupo de los expertos, el 57,4% (4 de 7) opinó que la mujer que tiene menores posibilidades de desempeñar un cargo son las *mujeres solteras sin hijos,* lo que se debe a que no tiene muchas responsabilidades familiares, y que puede estar propensa a la maternidad. El 14,2% (1 de 7) señaló a las *mujeres casadas sin hijos* , pues se puede presumir que en cualquier momento quedara embarazada, impactando esto en su desempeño y en los costos. El 28,6% (2 de 7) sugirió que *ninguna*, porque este es un factor que depende más de las competencias de la mujer que de sus aspectos personales.

Entre las mujeres profesionales, observamos que el 66,7% (4 de 6) se inclinó hacia una *mujer soltera sin hijos,* cuyas razones coinciden con la de los expertos, 16,7% (1 de 6) opinó que tendría menos posibilidades de ser seleccionada para un cargo las *mujeres solteras con hijos,* debido a que se le dificulta más obtener un cargo por su condición civil.

El restante 16,7% (1 de 6) que señaló la opción de las *mujeres casadas sin hijos,* porque están propensas a salir embarazadas.

4.2.7 La mujer como soporte de familia

- ***Obstáculo para su selección y promoción.***

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	No. Con Observaciones	6	85,7%
	Si. Con Observaciones	1	14,3%
Mujeres Profesionales	No. Con observaciones	4	66,7%
	Si. Con observaciones en el proceso de promoción	2	33,3%

El 85,7% (6 de 7) de los expertos, manifestó que la mujer cuando cumple con su condición de soporte de familia, no es menospreciada en los procesos de selección y promoción, argumentando que ella es competente, cuida su cargo, valora su trabajo, se esfuerza y es responsable, sustentado bajo la condición de que es jefe de familia. El 14,3% (1 de 7) señaló que si tenia menores posibilidades, debido a que en el proceso de selección se suele evaluar el entorno, compartiendo sus responsabilidades entre la casa y la oficina.

Para el 66,7% (4 de 6) de las mujeres profesionales, consideraron que mientras las mujeres cumplan con su perfil del cargo, no se obstaculizan estos procesos, y que además una mujer que cumpla con estas condiciones, es la que más va a cuidar su trabajo, por sus otras responsabilidades. El restante 33,3% (2 de 6) opinaron que la mujer con cargas familiares, obstaculiza su proceso de promoción, debido a que si demuestra abiertamente, que se encuentra muy complicada familiarmente, puede que le resten posibilidades de desarrollo.

- ***Obstáculo para su movilización a sitios lejanos.***

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	No. Con Observaciones	4	57,14%
	Si. Con Observaciones	3	42,86%
Mujeres Profesionales	No. Con Observaciones	4	66,7%
	Si. Con Observaciones	2	33,3%

En la muestra de expertos el 57,14% (4 de 7) rechazó este planteamiento, argumentando que las mujeres no tienen dificultades de movilizarse, lo cual se debe a sus propias limitaciones, y a su planificación de vida, indican que ella misma es la que se crea sus propias limitaciones. El 42,86% (3 de 7) afirmaron, que las mujeres no son promovidas a los altos cargos, por sus dificultades de movilizarse, explicando que esto se debe a la pareja, a las responsabilidades con los hijos y con el marido.

Las mujeres profesionales en el grupo del 66,7% (4 de 6) no comparten el hecho de que sea un obstáculo el movilizarse, siendo jefe de familia, debido a que eso es un factor, muy personal y de planificación de la mujer, pues cuando ella decide, alcanzar algo, lo logra. El 33.3% (2 de 6) afirma que si puede ser considerado un factor de obstáculo para la promoción de la mujer, debido a que no todas las mujeres están abiertas a viajar, a desplazarse a otras zonas, además deben cumplir con sus responsabilidades familiares.

4.2.8 Factores que llevan a la discriminación de la mujer a nivel gerencial

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	Legal	2	28,57%
	Sociocultural	4	57,14%

	Personal	0	O %
	Todas las anteriores	1	14,29%
Mujeres Profesionales	Legal	1	16,7%
	Sociocultural	4	66,7%
	Personal	1	16,7%
	Todas las anteriores	0	0 %

En la muestra de los expertos, el factor *legal* fue considerado en un 28,57% (2 de 7), afirmando que los pasivos laborales de la mujer son mayores por motivo del embarazo, que esta genera más gastos y más complicaciones, y finalmente, por el carácter proteccionista de la ley, que convierte a la mujer, más vulnerable, para su discriminación. El 57,14% se inclinó por el factor *sociocultural,* alegando que dicha discriminación, se debe al machismo, a las ideologías y a las convicciones que son propias de nuestro país, con lo cual se ha creado una cultura en los esquemas gerenciales machista, en donde la mujer es considerada como un apéndice de su casa y con una gran emocionalidad que entorpece su rendimiento dentro de las organizaciones. Todos los factores fueron considerados en un 14,29% (1 de 7) en donde se evidenció que la mujer es un gasto y una complicación legalmente, que representa la figura más débil dentro de la organización y en cuanto a lo personal, se discrimina seleccionando el tipo de persona con quien el supervisor desea trabajar.

Para el grupo de las mujeres profesionales, en un 66,7% (4 de 6) se inclinó al factor *sociocultural,* basando su exposición en la cultura machista existente, en las convicciones de las personas, en ideas de que el hombre es quien debe desempeñarse en el área laboral, y en que la mujer es el sexo débil. Por el factor *legal* se inclinaron en un 16,7% (1 de 6) alegando que la ley sobreprotege a la mujer en estado de gravidez, y eso es un obstáculo para las empresas, ya que deben pagar los pasivos laborales. En un 16,7% (1

de 6) se manifestaron por el factor *personal* , considerándolo como un obstáculo al momento de ejercer un cargo gerencial, debido a que la mujer generalmente es casada, y debe atender a sus hijos.

4.2.9 Los factores Socioculturales como obstáculos en el proceso de selección y promoción de la mujer a altos cargos.

Muestra	*Opinión*	*Frecuencia*	*Porcentaje*
Expertos	Si. Con Observaciones	4	57,14%
	No. Con Observaciones	3	42,86%
Mujeres Profesionales	Si. Con Observaciones	5	83,3%
	No. Con Observaciones	1	16,7%

El 57,14% (4 de 7) afirmaron que los factores socioculturales, si obstaculizan los procesos de selección y promoción a niveles gerenciales, basándose, en la cultura machista, en la tradición gerencial masculina en Venezuela. En contra posición el 42,86% (3 de 7) manifestaron, que no estaban de acuerdo con que los factores socioculturales, obstaculizan los procesos de selección y promoción, evidenciándose con más fuerza en las empresas familiares; destacan que la discriminación se da por aspectos personales de la mujer, como su imagen personal.

Las mujeres profesionales, se inclinaron en un 83,3% afirmando, que las convicciones, estigmas, ideologías, sobre la mujer son los que obstaculizan su promoción y su selección, por ende se eligen a los hombres para altos cargos gerenciales. El 16,7% (1 de 6), indica que eso se debe a una visión distinta, ya que cuando se habla de niveles gerenciales, las personas están más claras en las cosas que quieren.

4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

- Tanto los expertos como las mujeres profesionales en su mayoría coinciden que si existe la igualdad de oportunidades para la mujer en el campo laboral en su proceso especifico de selección, explicándonos de manera unánime, que esto se debe a que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ocupar un cargo. Así mismo los expertos y las Mujeres profesionales señalan que no existen leyes venezolanas especificas, que regulen el proceso de la selección.

- De manera unánime toda la muestra opinó que en cuanto al proceso de remuneración si existe igualdad de oportunidades, debido a que la ley lo ampara; pero de igual manera tanto la mayoría de los expertos como de las mujeres profesionales, señalaron que a pesar de que está regido por la ley, no conocen el Art. que lo que lo estipule de manera especifica.

- Para el caso especifico del proceso de promoción, tanto los expertos (de manera unánime) como las mujeres profesionales (en su gran mayoría) manifestaron que, no existe la igualdad de oportunidades de la mujer en este proceso, alegando la causa a una mayor preferencia de los hombres para ocupar altos cargos; lo cual se debe a nuestra cultura y a motivos personales. También señalaron (en su gran mayoría) que dentro del marco legal venezolano no existe ninguna ley especifica que ampare este proceso y además que constituye un factor que incide en las desigualdades laborales entre ambos sexos, debido a la sobreprotección y beneficios que se le otorgan a la mujer por su maternidad.

- La gran mayoría de los expertos y de las mujeres profesionales, opinaron que la mujer si representa un alto costo de seguridad social, anunciando que esto obstaculiza su proceso de selección y promoción, debido a que el patrono va a tomar en consideración su condición de ser madre, para no contratarla ni promoverla, ya que esta condición implica gastos de maternidad y de protección.

- Tanto los expertos como las mujeres profesionales coincidieron en que, la multiplicidad de roles con los que cumple la mujer, no influye en su proceso de selección ni de promoción, indicando que la mujer debe saber planificar tanto su vida profesional como familiar.

- Ambos expertos y mujeres profesionales señalaron que la mujer está perfectamente capacitada para trabajar en situaciones de gran estrés y presión; sin embargo acotaron que por el hecho de ser humano posee cierta vulnerabilidad, que representa un factor influyente en los procesos de selección y promoción, debido a que la mujer es asociada a un estereotipo de debilidad y de emocionalidad.

- Unánimemente toda la muestra aseguró que la mujer es muy competitiva en sus actividades laborales, incluso en muchos campos más que el hombre. Del mismo modo, los expertos en su gran mayoría y la mitad de las mujeres profesionales, expresaron que todavía existen estigmas, convicciones e ideologías de que los hombres deben ocupar los altos cargos, lo cual es producto de la cultura gerencial masculina y machista existente en Venezuela. Mientras que la otra mitad de las mujeres profesionales rechazan dichas ideologías, argumentando que las mujeres están bien preparadas y que tienen los mismos derechos que los hombres a ocupar altos cargos.

- En cuanto al Estado civil que posee la mujer en el momento de ocupar un cargo, en general la muestra eligió a Una Mujer casada Con hijos. Mientras que señalaron que Una mujer Soltera sin hijos, en algunos casos no es ni seleccionada ni promovida, debido a que no tiene responsabilidades y puede estar propensa a casarse y salir embarazada, lo cual puede generar a futuro un abandono del cargo.

- La mayor parte de los expertos y de las mujeres entrevistadas coincidieron que, cuando la mujer cumple con la condición de ser soporte de familia, no representa un aval para la discriminación en los procesos de selección y promoción. Del mismo

modo la muestra señaló que la movilización de la mujer a sitios lejanos no representa un obstáculo para su promoción, ya que esto es un factor muy personal y de planificación de la mujer.

- Más del 50% tanto de expertos como de mujeres profesionales afirmaron que la discriminación de la mujer a nivel gerencial se debe al *factor Sociocultural*, basando su exposición en la cultura machista existente, en las ideologías y convicciones que son propias de nuestro país, añadiendo que se ha creado una cultura en los esquemas gerenciales machista. En un segundo plano, para los expertos se encontró *el factor Legal*, manifestando que esto se debe a que los pasivos laborales de las mujeres son mayores por motivo de su estado de gravidez; en cambio para las mujeres profesionales, su segunda tendencia se encuentra representada tanto por el factor Legal como el factor Personal, alegando que en el primero la ley sobreprotege a la mujer por su condición de madre y el segundo se considera como un obstáculo, al momento de ejercer un cargo gerencial, ya que la mujer pone como prioridad a su familia.

- Para los expertos la opinión estuvo dividida, en cuanto a que los factores socioculturales, representan un obstáculo en los procesos de selección y promoción de la mujer a altos cargos, donde un poco más de la mitad afirmó que si obstaculiza dichos procesos, explicando que esto se debe a la cultura machista que se presenta bajo los esquemas de la cotidianidad laboral venezolana; mientras que el porcentaje restante, negó lo antes planteado, alegando que la discriminación se debe a los aspectos personales de la mujer. Para las mujeres profesionales, las convicciones, las ideologías y los estigmas, son los que obstaculizan su promoción y su selección, esto fue afirmado por su gran mayoría.

4.4 CONCLUSIONES

En el transcurso de este proceso de investigación se pudo conocer los factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo para su selección, promoción y remuneración, basados en la opinión de expertos y de las mujeres profesionales que integraron nuestra muestra; dando respuesta a la problemática planteada en nuestro estudio. Por lo tanto se determinó que:

1. Tomando en consideración nuestras variables de estudio, se pudo constatar:

    a) En primera instancia, que Sí existe, aparentemente, la equidad y la igualdad en el proceso de selección y remuneración de la mujer en el trabajo, mientras que en el proceso de promoción, sucede todo lo contrario, debido a la preferencia por parte de la gerencia, que sean los hombres los que ocupen altos cargos dentro de las organizaciones. También debemos añadir que en la actualidad las leyes vigentes, no amparan de manera especifica los procesos de selección, remuneración y promoción. Por otra parte, se figura que la mujer representa un alto costo de seguridad social, lo que influye en su proceso de selección y promoción.

    b) En un segundo plano, se consideró que *los aspectos socioculturales en Venezuela,* son en mayor medida los determinantes de la discriminación de la mujer en el trabajo, debido al estereotipo sobre la debilidad de la mujer, y de la ideología acerca del "prestigio y diversos privilegios considerados para el sexo masculino", lo que se presume que genera una discriminación en los procesos, debido a la cultura machista, y a la tradición gerencial masculina existente en el país; quedando a salvedad en este punto, la multiplicidad de roles de la mujer (mujer profesional y mujer madre), ya que esto no representa un obstáculo para su proceso de selección y promoción,

c) Finalmente, en *los aspectos personales relacionados con:*

- *El estado civil y número de hijos*
  - *Se cree que las mujeres solteras sin hijos, están propensas a ser discriminadas dentro del proceso de selección y promoción de una empresa*, debido a la expectativa del patrono, sobre las posibilidades de la mujer de caer en estado de gravidez, generando que el mismo tome una posición de rechazo o aceptación para elegir este perfil.

  - Por otra parte se puede intuir que *la preferencia* que tiene el patrono *para ocupar una vacante de cargo gerencial*, se encuentra representado por *las mujeres casadas con hijos*.

- La mujer cuando es soporte de familia, se figura que no es discriminada en sus procesos de selección y promoción, debido a que valora más su trabajo y que tiene más sentido de la responsabilidad, por cumplir con sus otros roles.

2. Como respuesta a lo planteado en los objetivos de la investigación, los factores que causan la discriminación de la mujer en el campo laboral, son en mayor medida de índole sociocultural. Del mismo modo, se verificó que la discriminación de la mujer se encuentra, mayormente, en el proceso de promoción; y que los factores socioculturales influyen, en alguna medida, en el proceso de selección; lo que nos lleva a pensar que existe, aparentemente, una igualdad en el proceso de la remuneración.

4.5 RECOMENDACIONES

- En próximos estudios a realizar, sería sustancioso extender esta investigación a trabajadoras de niveles medio- bajos, para verificar si en estos estratos existe la discriminación de la mujer en su trabajo, en especifico en sus procesos de selección, promoción y remuneración.

- En estudios póstumos, sería interesante determinar los factores que inciden en la preferencia de perfiles personales, como el estado civil y el número de hijos, para el proceso de la Selección y la Promoción de la mujer profesional.

- Posteriormente sería valioso realizar este mismo estudio, en empresas del sector público, para verificar la existencia de la discriminación de la mujer en el trabajo, a nivel gerencial, en sus procesos de selección, promoción y remuneración; lo cual permitirá conocer las diferencias y similitudes entre las empresas públicas y privadas.

- De acuerdo a las opiniones emitidas, por la muestra, coincidimos en la elaboración, de una propuesta de reforma, del artículo 379 de la Ley orgánica del Trabajo, donde se especifique, tanto el proceso de selección como de promoción para la mujer en el trabajo, ya que el de remuneración se encuentra contemplado en dicho artículo.

4.5 REFERENCIAS BIBLIO-HEMEROGRÁFICAS

- ARRAIGADA, Irma: Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América latina . Serie mujer y desarrollo de la CEPAL, Chile, 1997.

- AZUAJE, Lucía: Cambios en el sí mismo a partir de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1993

- BINSTOCK, Hanna Hacia la igualdad de la mujer. Serie Mujer y desarrollo de la CEPAL LC/L.1126, Chile, 1998.

- BREWER – CARÍAS, Allan: La constitución Bolivariana de Venezuela de 1999. Editorial Arte, Caracas, 2000

- CAMINOS, Guiomar: Consideraciones acerca del trabajo de la mujer. Universidad de los Andes, Edo. Táchira, Venezuela, S.F.

- FACCHI, Sergio: Bases conceptuales y orientaciones prácticas para la ejecución de un programa de reclutamiento y selección de personal. Editorial Facchi & Asociados, Caracas, 1982.

- GARBY, Esmeralda: Mujeres Gerentes en la Venezuela de Hoy: una carrera desafiante. Papeles de Trabajo IESA. Ediciones IESA, Caracas, Año 1993.

- HANES DE ACEVEDO, Rexene: La mujer ejecutiva en Venezuela. Papeles de trabajo IESA, Caracas, 1993.

- HERNÁNDEZ Sampieri, R., Carlos F. Collado y Pilar Baptísta Lucio, Metodología de la Investigación. Edit. McGraw Hill, 2 ª Edición, México, 1998.

- Ley Orgánica del Trabajo.. Ediciones Dabosan.c.a. Año 1997

- La mujer Trabajadora, Nuevo Protagonismo. Fondo Latinoamericano de Ediciones Sociales (FLATES). Año 1995.

- LIGHT, Donald y otros: Sociología. Editorial McGraw Hill, México, 1999

- LÓPEZ, Laiyen: Estudio sobre la incidencia de la discusión y aplicación del título VI de la Ley Orgánica del Trabajo en la situación de la mujer en Venezuela. Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1992

- MÉNDEZ, Liany: La presencia de la mujer en el mercado laboral venezolano, análisis evaluativo de una década. Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1985.

- NACIONES UNIDAS: Salario igual por trabajo igual. Publicación de las Naciones Unidas, Nueva York, 1960.

- RANDÓN DE HERNÁNDEZ, Margarita: La mujer en el trabajo. Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1972 .

- SABINO, Carlos. El Proceso de Investigación. Edit. Panapo. Caracas 1997.

Direcciones electrónicas:

- BLYDE, Aurora: La discriminación femenina. (2001). Disponible en: http//www.eluniversal.com/ladiscriminaciónfemenina.html.

- Congreso de Relaciones Laborales de la mujer (2002). Disponible en: http//www.5días.com/articulos/html.

- Convención acerca de la discriminación de la mujer.(1981). Disponible en: http//www.exilio.com/derechos/1mujer. html.
- Convenios acerca de la mujer (1951). Disponible en: http//www.minugia.gate.net

- Declaración para la eliminación de la discriminación de la mujer (2002). Disponible en: http//www.derechos.org.ve/que_son/tratados/mujerdeclaracióndiscrimini. html.

- DELGADO MACHADO, Pedro: La mujer gerente que desea ascender(1999) .Disponible en: http//www.eluniversal.com//la%20mujer%20gerente%20que %20desea%20ascender

- Discriminación de la mujer (2002). Disponible en: http//www.5días.com/articulos/html.
- Discriminación en la selección: (2002). Disponible en: http//www.ciudad.com.ar

- El contrato social en México (2002). Disponible en: http//www.vicentefox.org/mujer. html.

- Folleto informativo acerca de la discriminación (2002). Disponible en: http//www.unhchr/spanish /html/menu6/2/fs22_sp.htm.

- GUTIERREZ, Cecilia: Discriminación y mitos en Chile, (2002) Disponible en: http//www.terceracl.diario/2000/05/08/t-08.22.3a.crodiscriminación.html.

- HERNANDEZ HORTA, Juana: La mujer Trabajadora (2002). Disponible en: http//www.congresocol.gob.mx/Revista/enero1/Mujer/ html.

- La situación de la mujer mexicana, (2002) : Disponible en: http//www.cimacnoticias.com/noticias/01/dic/01121901.html.

- LEJTER, Nelly: La invasión de las mujeres(1999). Disponible en: http//www.eluniversal.com//la%20invasión%20de%20las%20mujeres.htm

- MORENO, Roberto: Situación de la mujer en Nicaragua (2001). Disponible en: http//www.nilaprensa.com.ni/archivo/2001/agosto.html

- Posibilidades de desarrollo de la mujer (2001). Disponible en: http//www.eluniversal.com/pote/3/6/2001. html

- Puntos en crisis, (2001) . Disponible en: http//www.eluniversal.com//pote/noticias%20en%20eluniversal_com%20-%20puntos%20en%20crisis.htm

- Radiografía Laboral femenina,(2001) . Disponible en: http//www.eluniversal.com//pote/radiografía%20laboral%20femenina.htm

- Retos pendientes (2002). Disponible en: http//www.arias.or.cr/fundarias/cph/estudio6. html.

- SAINZ, Carlos: El trabajo como hecho social. El Nacional, 28 de mayo de 1999. Disponible en: http//www.el-nacional.com/archivos/ html.

4.6 ANEXOS

4.6.1 Formato guía de entrevista:

1. ¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades para la mujer en el campo laboral en su proceso de:
   a)Selección
   b)Promoción
   c)Remuneración

2. ¿Considera usted que los factores que llevan a la discriminación de la mujer a nivel gerencial son de tipo legal, sociocultural o personal?

3. ¿Cree usted que el marco legal venezolano incide de alguna manera a que existan desigualdades laborales entre hombres y mujeres que poseen un mismo cargo?

4. ¿Conoce usted alguna ley dentro del marco legal venezolano que ampare a la mujer dentro de los procesos de:

a) Selección

b) Promoción

c) Remuneración

5. ¿Considera usted que la mujer representa un alto costo para la organización, debido a que implica gastos y protecciones sobre maternidad?... Por tanto, cree usted que su proceso de selección y promoción se ven obstaculizados?

6. ¿Cree usted que de alguna forma los factores socio-culturales (Ideologías, convicciones, estigmas) sobre el trabajo de la mujer son los que obstaculizan tanto el proceso de selección como de promoción de la mujer a altos niveles gerenciales dentro de las organizaciones?

7. ¿Cree usted que la multiplicidad de roles de la mujer (Mujer Madre, Mujer Profesional) obstaculiza de alguna forma su proceso de selección y desarrollo dentro de una empresa?

8. ¿Considera usted que la mujer es vulnerable al trabajo bajo presión?

8.1 ¿Cree usted que esto influye en los procesos de selección y promoción?

9. ¿Considera usted que en Venezuela existe la idea de que los hombres son los que deben ocupar los altos cargos dentro de las organizaciones?

10. ¿Cree usted que la mujer en todos los aspectos laborales es tan competitiva como el hombre?

11. En su opinión, para el desempeño de un cargo gerencial, es preferible:

a) Una mujer soltera sin hijos
b) Una mujer soltera con hijos
c) Una mujer casada sin hijos
d) Una mujer casada con hijos
e) Una mujer viuda y /o divorciada sin hijos
f) Una mujer viuda y/o divorciada con hijos
g) Todas las anteriores

11.1 De las anteriores preferencias, ¿cual cree usted qué en el proceso de selección y promoción tiene menores posibilidades para desempeñar un cargo?

12. Cree usted que una mujer que es soporte de familia tiene menores posibilidades de ser seleccionada y promovida dentro de las organizaciones?

13. ¿Considera Usted que las mujeres no son promovidas a altos cargos debido a que tienen dificultades de movilizarse a sitios lejanos por atender otras responsabilidades?

4.6.2 Respuestas de los entrevistados (aspectos más relevantes)

1. ¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades para la mujer en el campo laboral en su proceso de:

a) Selección:

Tabla 5

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	En mi opinión considero que ***la mujer goza de una igualdad*** de oportunidades en su proceso de selección debido a que a la gente joven tiene iguales oportunidades.
Noris Gil	**Yo *no lo veo como una norma general*** de que todas las mujeres tengamos las mismas oportunidades de selección que pueden tener los hombres, nuestros países tienden a se machistas
Vincenzo Di Prizito	***Si existe igualdad de oportunidades*** en materia laboral para las mujeres debido a que se considera a la mujer más responsable que el hombre, de hecho yo superviso a 50 gerentes de los cuales el 75% son mujeres
Ingreli Arceu	***Si,*** dentro de esta organización.
Francisco Mora	En particular, creo que ***en cuanto a la selección no existe*** discriminación de la mujer
Martha Alfonzo	No, depende del campo laboral donde va a ingresar, si se necesita fuerza pues se escogerá a un hombre; pero se puede afirmar que ***en el campo profesional si existe igualdad***
Oliver Arévalo	***Si, en casos*** como cargos que son muy puntuales, donde hay gerentes que prefieren que los ocupen mujeres.

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	Actualmente la mujer tiene muchas oportunidades, tengo experiencia solo en esta trasnacional, pero creo ***que no existe discriminación*** para la mujer en este aspecto.
Betty Espinoza	***Si existen, en algunos casos*** se evidencian.
Lila Bustamante	***Si***, debido a que ***todos tenemos la misma probabilidad*** de ser escogidos para un puesto, claro está depende del cargo a ejercer.
Maria Alejandra Malavé	***Si***, estoy completamente de acuerdo, la ley es muy clara todos somos iguales.
Priscila de Agudeo	**Si**, todos tenemos los mismos derechos tanto los hombres y las mujeres, en la selección esta desigualdad no es tan evidente, ***pues mientras se tengan las competencias para escogerlo.***
Carmen Blanco	***No existe las mismas oportunidades*** a menos que sean actividades que mayormente sean ejercidas por mujeres.

b) Promoción:

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	Cuando hablamos de la promoción, ***yo pienso que hablamos en este punto de desigualdades***, debido a que se le da mayor preferencia a los hombres para ocupar un mayor cargo dentro de las empresas
Noris Gil	***No***, Yo no lo veo como una norma general de que todas las mujeres tengamos las mismas oportunidades de promoción que pueden tener los hombres, nuestros países tienden a ser machistas

Vincenzo Di Prizito	Yo considero que en cuanto a la promoción de la mujer, esta ***se encuentra un poco discriminada***, ya que se le dan mayores privilegios a los hombres antes que a ellas.
Ingreli Arceu	***Si,*** dentro de esta organización
Francisco Mora	***Si,*** porque casi siempre en cargos claves se dejan a las mujeres a un lado, se piensa más en los hombres.
Martha Alfonzo	***Si,*** pero eso depende del cargo, en algunos casos es preferible un hombre y eso se confunde con discriminación.
Oliver Arévalo	***Si*** aunque hay cargos que son muy puntuales, donde hay gerentes que prefieren que los ocupen mujeres.

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	En cuanto a la promoción ***si creo que pueda existir algún tipo de discriminación***, aunque en la empresa donde yo trabajo no se dan esos casos.
Betty Espinoza	***Si existen***, desigualdades.
Lila Bustamante	***Tengo entendido que en las empresas públicas*** es donde se evidencian estos casos, donde yo trabajo no se presentan dichas desigualdades.
Maria Alejandra Malavé	Para mí, aunque no sea mi caso, creo que no existe la igualdad en las promociones por muchos motivos a veces simplemente por no caerle bien a alguien o simplemente por no considerarte, por amiguismos. Pero lo más importante es que ***no se da la igualdad a nivel gerencial, por nuestra cultura.***
Priscila de Agudeo	***Si existen*** , pues se le dan privilegios a los hombres por la simple cultura que existe en nuestro país de que las mujeres no deben ser las que ejercen la autoridad.
Carmen Blanco	***Existen desigualdades*** ya que la mujer por su condición de madre y esposa se encuentra discriminada

c) Remuneración:

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	En particular pienso que ***no existen diferencias*** entre hombres y mujeres en el campo laboral en este punto, es algo que no afecta al sexo.
Noris Gil	***Si lo creo***, Yo pienso que en el proceso cultural de los países de América Latina la mujer está logrando un mayor posicionamiento no solo en remuneración sino en cargos, tanto en Venezuela como en el exterior dentro de su propia corporación.
Vincenzo Di Prizito	***Si existe la igualdad de salarios*** entre hombres y mujeres debido a que la ley lo ampara. Todos somos iguales y por ende gozamos de los mismos privilegios.
Ingreli Arceu	***No***, hay discriminación en cuanto a este punto
Francisco Mora	En este punto al igual que en la selección ***no se discrimina*** a nadie, en particular creo que todos tenemos los mismos derechos e igualdades de oportunidades.
Martha Alfonzo	Depende del status del cargo, pero si es el mismo cargo para dos personas ***no lo creo***.
Oliver Arévalo	Yo creo, que en líneas generales ***no hay discriminación***

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	En cuanto a la remuneración aunque desconozco los sueldos ***creo que tampoco existen casos discriminatorios***.

Betty Espinoza	**No**, hay discriminación la ley lo ampara
Lila Bustamante	***Si existe igualdad*** pues la ley lo ampara.
Maria Alejandra Malavé	Estoy de acuerdo pues la ley ampara la igualdad de remuneración entre géneros, de hecho existen tratados internacionales que señalan que tanto ***los hombres como las mujeres deben recibir la misma remuneración por el mismo trabajo que realicen***
Priscila de Agudeo	***Si la ley ampara a la mujer*** a no cometer discriminaciones en cuanto a este punto, pues el Art. 379 de LOT lo dice muy claro.
Carmen Blanco	la ley ampara estos casos.

2. ¿Considera usted qué los factores que llevan a la discriminación de la mujer a nivel gerencial son de tipo legal, sociocultural o personal?

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	Para mi, son de tipo ***Sociocultural*** (machismo, ideologías existentes y propias del país) asociadas a las de tipo personal (responsabilidades familiares, atención de hijos)
Noris Gil	***Sociocultural***, porque se nos acostumbró a ver a la mujer en Venezuela y en América latina como un apéndice de su casa. Hemos aprendido a compaginar esa celebre frase de que no importa la cantidad de tiempo sino la calidad de tiempo que le dedicas a tu casa, entonces yo digo, que las razones económicas han impulsado a la mujer a trabajar y de esta misma manera hemos vencido las barreras de que no nos tomen en cuenta. Pero yo diría que no es un impedimento legal perse , el problema legal viene dado por toda esa mala influencia que te da el medio ambiente y que en este caso es la parte sociocultural
Vincenzo Di Prizito	En mi opinión, son de ***tipo legal***, debido a que a la mujer sus pasivos laborales son mayores por motivo del embarazo
Ingreli Arceu	***Yo creo que todas***, en cuanto ***a lo legal***: cuando eres mujer, generas más gasto y más complicaciones. ***A nivel social*** también por ser mujer, más débil, entonces tienes que tratarla con diferente trato, más suave, menos rudo; eso también ***es personal*** por eso es que cuando la persona está gerenciando tiene que saber con quien quiere trabajar.
Francisco Mora	El carácter proteccionista de ***la Ley*** en cuanto a la maternidad hace a la mujer vulnerable para que sea discriminada no solo a nivel gerencial, considero que los cargos base representan un mayor índice de discriminación debido al comportamiento de algunas mujeres embarazadas en esos cargos.
Martha Alfonzo	**Sociocultural,** porque hemos creado una cultura en los esquemas gerenciales machista
Oliver Arévalo	En algunos casos es ***sociocultural***. Es que hay empresas de empresas, si tu consigues una empresa en que la línea es familiar o tiene un reclutamiento interno, ellos piensan que la mujer es muy emocional y no puede funcionar, etc. En PROA la junta directiva son todas mujeres

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	Pienso más que es algo ***sociocultural*** dependiendo del pensamiento existente en la empresa. También hay algo personal, creo que si te planteas como meta ser gerente podrás ser, si trabajas para ello.
Betty Espinoza	***Sociocultural***. Es la cultura, y es lo que cree la persona sobre alguien que vayan a seleccionar.
Lila Bustamante	***Sociocultural***, debido a que en este país aún existen pensamientos de que el hombre es quien debe desempeñarse en el área laboral.
Maria Alejandra Malavé	***Son tipo legal***, pues la ley sobreprotege a la mujer en estado de gravidez y eso es un obstáculo para las empresas, ya que deben pagar los pasivos laborales.

Priscila de Agudeo	***Sociocultural,*** pues lamentablemente todavía existen prejuicios y estigmas de que la mujer es el sexo débil, y que por ello debe estar en su casa y no en la calle.
Carmen Blanco	***Sociocultural,*** porque la mujer generalmente es casada y este aspecto es un obstáculo al momento de ejercer un cargo gerencial

3. ¿Cree usted que el marco legal venezolano incide de alguna manera a que existan desigualdades laborales entre hombres y mujeres que poseen un mismo cargo?

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	***Si,*** pero más bien creo que sobreprotegen a la mujer durante el embarazo
Noris Gil	***La ley venezolana te marca una diferencia*** bien marcada en lo que es el tratamiento de una mujer con toda una serie de permisos y reposos, que la verdad lo que hace es perjudicarnos, porque yo quisiera saber cuál es la mujer que hoy en día se puede dar el lujo de quedarse 5 meses en su casa, cuando te existen otras series de alternativas como guarderías, etc, entonces todo ese proteccionismo que tiene la legislación laboral no es otra cosa que el marco socio-cultural en el cual se desempeña el trabajo de la mujer y que nos perjudica, como todos aquellos elementos como pre y post natal que están amparados por ley.
Vincenzo Di Prizito	***No lo creo***, hasta donde yo tengo entendido el marco legal conlleva a la igualdad entre hombres y mujeres
Ingreli Arceu	***Por supuesto que incide***, ya que la mujer tiene ciertos beneficios a parte de los que tiene el hombre, hasta en el momento en que se cotiza para el seguro social en ley de política habitacional hay diferencias entre ambos sexos, hay muchas limitaciones.
Francisco Mora	***Si***, por lo mismo que dije anteriormente: el carácter proteccionista de la Ley
Martha Alfonzo	***Si,*** porque ***el marco legal no cumple*** con los requisitos de nuestra sociedad, pues no va acorde a lo que estamos viviendo como sociedad.
Oliver Arévalo	***Si tiene que ver***, no digamos que es determinante en su totalidad, siempre se tiende en algunas situaciones, a tener consideraciones con la mujer por lo menos en cuanto a los horarios por dar un ejemplo. Así como las consideraciones que tiene la ley cuando la mujer está en estado de gravidez

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	***Desconozco*** el marco legal venezolano en cuanto a este punto
Betty Espinoza	***Si***, hasta cierto punto. Cuando te vas a la ley te dice que la mujer tiene que disfrutar de cuatro meses de reposo pre y post natal, allí es donde comienza la discriminación, porque el gerente piensa que le conviene más contratar a un hombre.
Lila Bustamante	***Desconozco*** si existe alguna ley que ampara la equidad entre géneros.
Maria Alejandra Malavé	***Si, porque en la ley*** lo que se señala es que existe igualdad de remuneración pero no de selección y promoción, lo cual lleva a que existan desigualdades.
Priscila de Agudeo	***Si, se sobreprotege más a la mujer*** en algunas condiciones por su naturaleza de ser madre.
Carmen Blanco	***Legalmente la mujer no tiene ninguna protección*** por parte del marco legal a menos que se encuentre embarazada.

4. ¿Conoce usted alguna ley dentro del marco legal venezolano que ampare a la mujer dentro de los procesos de:

a) Selección:

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	***No,*** porque no existen leyes que hablan específicamente sobre este proceso, sino lo señalan de manera general
Noris Gil	***Como tal no existen***, por lo que se refiere a la mujer venezolana si se están considerando en igualdad de condiciones, se debe seleccionar al que tiene más hijos, al que está más necesitado, es una ley ridícula porque no estamos frente a una junta de beneficencia, sino en una organización, a mi lo que me interesa es rendimiento y productividad
Vincenzo Di Prizito	***No***, porque la LOT y la CRBV señalan igualdad de oportunidades, no se señala protección hacia el proceso de selección ni de promoción
Ingreli Arceu	***No***
Francisco Mora	***No,*** porque la LOT señala igualdad de oportunidades
Martha Alfonzo	***No***
Oliver Arévalo	***No***

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	***Desconozco*** el marco legal venezolano en cuanto a este punto
Betty Espinoza	***No***
Lila Bustamante	***No***
Maria Alejandra Malavé	***No***
Priscila de Agudeo	***No***
Carmen Blanco	***No***

b) Promoción:

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	***No,*** la ley no señala un articulo que haga énfasis en este proceso
Noris Gil	***Como tal no existen***, lo que se señala es algo ambiguo en la ley
Vincenzo Di Prizito	***No***, porque la LOT y la CRBV señalan igualdad de oportunidades, no se señala protección hacia el proceso
Ingreli Arceu	***No***
Francisco Mora	***No,*** solo a la mujer el articulo 26 de LOT establece que nadie podrá ser discriminado en lo laboral.
Martha Alfonzo	***No***
Oliver Arévalo	***No***

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	***Desconozco*** el marco legal venezolano en cuanto a este punto
Betty Espinoza	***No***
Lila Bustamante	***No***
Maria Alejandra Malavé	***No***
Priscila de Agudeo	***No***
Carmen Blanco	***No***

c) Remuneración

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	***No,*** un artículo como tal no existe en el marco legal venezolano que nos explique el caso de la remuneración.
Noris Gil	***Como tal no existen***, por lo que se refiere a la mujer venezolana, solo se considera el artículo de la CRBV sobre la equidad
Vincenzo Di Prizito	***No***, porque la LOT y la CRBV señalan igualdad de oportunidades, no se señala protección hacia el proceso
Ingreli Arceu	***No***
Francisco Mora	***No,*** una ley específicamente no se conoce
Martha Alfonzo	***No***
Oliver Arévalo	***No***

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	***Desconozco*** el marco legal venezolano en cuanto a este punto
Betty Espinoza	***No***
Lila Bustamante	***No***
Maria Alejandra Malavé	***No***
Priscila de Agudeo	***No***
Carmen Blanco	***No***

5. ¿Considera usted que la mujer representa un alto costo para la organización, debido a que implica gastos y protecciones sobre maternidad?... Por tanto, cree usted que su proceso de selección y promoción se ven obstaculizados?

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	***Si***, representa la mujer un alto costo, pero esto no debe obstaculizar su proceso de selección ni promoción, debido a que es algo que posee la mujer por su naturaleza, no por eso la vamos a discriminar
Noris Gil	***Si,*** definitivamente la mujer venezolana, representa un costo muy superior a lo que representa un costo de estabilidad en una organización entre un hombre y una mujer.
Vincenzo Di Prizito	***Estoy de acuerdo***, debido a que la mujer por representar un alto costo para las compañías, se le dan preferencias para los procesos señalados a los hombres
Ingreli Arceu	***De ninguna manera***. Si genera gastos porque precisamente el único gasto que relativamente se puede medir es con respecto al seguro HCM, pero para nosotros no es una limitación en lo absoluto. No lo hemos medido, a nivel de que esto genere un gasto diferencial al beneficio que nos trae a nosotras las mujeres, en esta compañía no existe este tipo de limitaciones.
Francisco Mora	***De cierta forma*** si representa un costo adicional, pero por nuestra condición de empresa de trabajo temporal se dificulta la contratación de mujeres embarazadas
Martha Alfonzo	***No, lo veo desde ese punto de vista*** pienso que es algo natural el de la mujer el de ser madre y por ello la ley la ampara y la empresa debe contemplarlo como un gasto presupuestado de que puede ocurrir y para ello debe estar preparado.
Oliver Arévalo	***Obviamente*** la Mujer que va a ser madre, representa un costo bien sea por guarderías, o gastos que son propios de estos casos. Pero no lo considero un factor para discriminar. Aunque está el caso de contratar a una mujer embarazada que conlleva a una inamovilidad laboral, y si ella

	no rinde, para despedirla (aunque se puede despedir) hay que hacerlo muy bien hecho, justificarlo ante el juez de tribunal, entonces el patrono prefiere ahorrarse todo eso, y no contratarla. Creo que en este sentido la legislación debería ser mas imparcial.

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	***No***, la mujer aporta sus conocimientos y habilidades al igual que el hombre, generalmente la empresa asegura a sus trabajadores (hombres y mujeres) de igual forma. Evidentemente el ser madre genera un retiro momentáneo pero si se es un buen trabajador vale la pena la espera. Probablemente(y eso dependerá de la mentalidad del jefe inmediato) se vea obstaculizado *una promoción si la mujer está embarazada.*
Betty Espinoza	***No debería***, pero la verdad es que hasta cierto punto si para la empresa, pensando yo como patrono.
Lila Bustamante	***Si, lo cual influencia el proceso de selección*** porque el de promoción no debería afectarlo.
Maria Alejandra Malavé	***No es que represente un alto costo***, sino que para la empresa es considerada un gasto su maternidad y a veces eso la lleva a que pueda obstaculizar su selección y promoción dentro de la organización, es más fácil que un hombre sea el que ocupe el cargo.
Priscilade Agudeo	***Si, pero no tiene porque perturbar el proceso de selección y promoción***, cada quien es quien decide como debe llevar su vida y definirá sus roles de acuerdo a ello. Lo que ocurre es que los seleccionadores de personal siempre piensan en la mujer como un gasto porque ven ese factor natural de ser madre como una carga por la cual hay que pagar y eso afecta en algunos casos este proceso de selección.
Carmen Blanco	***Si, la mujer representa altos costos en su etapa de embarazo y maternidad,*** por esto es un obstáculo en el momento de la selección.

6. ¿Cree usted que de alguna forma los factores socio-culturales (Ideologías, convicciones, estigmas) sobre el trabajo de la mujer son los que obstaculizan tanto el proceso de selección como de promoción de la mujer a altos niveles gerenciales dentro de las organizaciones?

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	***Si***, debido a la cultura machista y tradición gerencial masculina existente en Venezuela
Noris Gil	***Es la misma mujer*** la que a veces se establece barreras, no el supervisor ni la empresa, uno que esta en estos procesos de RRHH vez comportamientos entre una mujer y otra como a veces es ella la que te pone por delante a su familia.
Vincenzo Di Prizito	***Tal vez en Latinoamérica***, como en Venezuela, debido a la cultura errónea machista que presentan nuestras colonias
Ingreli Arceu	***No, yo creo que no afecta***, considero que si en el momento de seleccionar la persona se desenvuelve y es una persona adaptable, en el momento de sentarse en la entrevista debe venderle al que le está entrevistando lo que ella quiere.
Francisco Mora	***Eso existió en una época*** hoy en día esa mentalidad a cambiado, a pesar de que algunas mujeres son discriminadas (se pueden observar en empresas familiares) no así en las otras empresas donde el aporte de la mujer es más significativo.
Martha Alfonzo	***Si, por la culturización machista*** de los cargos gerenciales, pero las mujeres han sabido llenar ese terreno.
Oliver Arévalo	***En la mayoría de las organizaciones si.*** No se puede negar que somos un país Latinoamericano y que el machismo en nuestros países es campante.

Mujeres Profesionales	Planteamiento
Migdalia Gutiérrez	Aunque no lo haya vivido en esta empresa sé, que muchas veces ***las convicciones sobre la mujer obstaculizan una promoción***, claro está, siempre la empresa se cuidará de que no sea tan evidente. Pareciera que *muchas veces las propias mujeres somos quienes más criticamos el trabajo de nuestras compañeras*, sin importar que le hacemos daño a futuras promociones de mujeres.
Betty Espinoza	***Si,*** lo único es que cuando es a niveles gerenciales, las personas están más claras en lo que quieren, hay una visión distinta
Lila Bustamante	***Por supuesto*** son ideologías que aún existen.
Maria Alejandra Malavé	***Completamente de acuerdo***, es nuestra cultura y lamentablemente no podemos borrarla, solo luchar para poder escalar y aplanar terrenos laborales.
Priscila de Agudeo	***Si, lamentablemente todavía persisten en nuestra cultura*** evidencias que a los hombres no les gusta que las mujeres se desarrollen profesionalmente, a veces eso puede llevar a que se cometan discriminaciones al no seleccionar ni promover a una mujer a un puesto, por la preferencia de un hombre que debe ser quien nos represente.
Carmen Blanco	***Si, los factores socioculturales*** influyen más en los cargos gerenciales femeninos que masculinos***.***

7. ¿Cree usted que la multiplicidad de roles de la mujer (Mujer Madre, Mujer Profesional) obstaculiza de alguna forma su proceso de selección y desarrollo dentro de una empresa?

Expertos	Planteamiento
Felice Giraldi	***Si***, debido a que normalmente el hombre no tiene esas responsabilidades, y se les considera de mejor conveniencia para ocupar un cargo
Noris Gil	***No,*** para nada, siempre y cuando tú sepas balancear lo que quieres. Tiene que haber un equilibrio de saber llevar una familia conjuntamente con tu actividad profesional
Vincenzo Di Prizito	***No*** lo creo, perfectamente la mujer con una buena planificación puede delegar funciones
Ingreli Arceu	***No,*** ninguno. Sin embargo, yo considero que una mujer de tantos roles que tiene es más efectiva. Hay mujeres que cuando tienen niños, se limitan a ellas mismas, pero aquí nosotros hemos comprobado que no hay limitaciones, eso lo hace uno mismo.
Francisco Mora	***No***, reitero que en los casos de empresas familiares se puede apreciar que la mujer se deje a un lado, mas no en todas, por el contrario las hace mas dinámicas.
Martha Alfonzo	***No,*** porque no implica las mismas responsabilidades ni horarios.
Oliver Arévalo	***En algunos puestos si***, considero que el nivel gerencial hay mujeres que se dedican mucho a su trabajo y descuidan mucho su hogar y que la misma gerencia les exige determinadas horas, viajes, cursos, traslados y creo que esto puede influir en el desempeño de sus otros roles como madre, etc. Es difícil para una mujer que sea gerente llevar ambos roles a menos que, cuente con personal de servicio que la ayude en la labor

Mujeres Profesionales	Planteamiento
Migdalia Gutiérrez	***No***, la mujer como cualquier otra persona debe planificar muy bien su tiempo para cumplir todos sus roles*. En la planificación está el éxito*
Betty Espinoza	***No,*** pero depende... yo soy profesional, soy madre de tres niños, casada,

	y soy excelente en mi trabajo. Es muy difícil que yo pida permiso en la empresa, trato de compensar todos los roles que tengo.
Lila Bustamante	***No, hoy en día la mujer se desenvuelve*** libremente en todos sus campos y roles como mujer, una cosa no tiene porque chocar con la otra.
Maria Alejandra Malavé	***Si para la empresa***, debido a que la mujer va a estar más preocupada por atender a sus hijos que atender el trabajo.
Priscila de Agudeo	***No, forma parte de la naturaleza de ser mujer***, es como un complemento, uno se complementa en su trabajo con los éxitos profesionales y en la casa con la familia. No veo porque tenga que obstaculizarle a una mujer esto
Carmen Blanco	***Si,*** la mujer tiene que ejercer ante todo el rol de madre y esto le resta tiempo, mientras que los hombres pueden dedicarse a tiempo completo.

8. ¿Considera usted que la mujer es vulnerable al trabajo bajo presión?

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	***No***, en lo absoluto
Noris Gil	***Si influye***, en cierta medida, hay gente que le va subiendo el estrés y no se sabe balancear, lo que se genera dentro de la empresa es una angustia y la mujer es mucho más emocional.
Vincenzo Di Prizito	Bueno, jajaja, ***no lo creo***, aquí en Venezuela las mejores decisiones se toman bajo presión, sin importar el genero
Ingreli Arceu	***No***, para nada.
Francisco Mora	***No***, en lo absoluto
Martha Alfonzo	***Si, eso depende del momento y del cargo***
Oliver Arévalo	***Si,*** en un porcentaje alto son emotivas y emocionales, pero no pienso que sea un factor determinante que en un proceso de selección se opte por un hombre porque se pretenda que no sede ante las presiones.

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	**No**, en lo absoluto, se trabaja mejor bajo presión.
Betty Espinoza	**No**, en general.
Lila Bustamante	Dependiendo del carácter de la mujer, ***en lo general no***
Maria Alejandra Malavé	***No***, para nada
Priscila de Agudeo	***En particular pienso que no***, pues la mujer ha demostrado en algunos casos tener más pantalones que los hombres y afrontar situaciones muy arriesgadas.
Carmen Blanco	***Si,*** ya que la mujer desempeña varios roles a la vez

8.1 ¿Cree usted que esto influye en los procesos de selección y promoción?

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	Para mi ***esto no influye en los procesos ni de selección ni remuneración sino para los de promoción***, debido a que se buscan hombres para ocupar cargos mayores
Noris Gil	***Si*** influye en cierta medida.
Vincenzo Di Prizito	***Si***, porque se cree que la mujer posee más emocionalidad que los hombres, lo cual puede afectar el tomar una decisión rápidamente
Ingreli Arceu	***Es un mito*** lo de "mujer la débil" yo creo que hemos demostrado que no somos débiles en lo absoluto, que tanto hombres como mujeres podemos resolver cualquier tipo de eventualidad

Francisco Mora	***No.***
Martha Alfonzo	***Muchas veces si***, a veces se tiene el estigma de que la mujer por su emocionalidad no puede ejercer un cargo y por eso no es seleccionada ni promovida.
Oliver Arévalo	***Considero que la mujer es más susceptible*** pero igual no sería determinante

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	***Todo depende de la personalidad***, siempre se buscarán para puestos gerenciales personalidades independientes y fuertes, esto no quiere decir, que las personas sean invulnerables, sin embargo debe saber controlar muy bien sus emociones.
Betty Espinoza	***Si,*** cuando la analista entrevista a una persona puede percibir que tan vulnerable es la persona que está aspirando a un cargo. Si eres vulnerable, si eres más sensible, sentimental, inestable emocionalmente... puede afectar en la selección.
Lila Bustamante	***Si,*** la mujer tiene emocionalidad exacerbada y eso puede afectar sus procesos.
Maria Alejandra Malavé	***Si, pero es la misma convicción*** de que la mujer representa en nuestra sociedad un estereotipo de debilidad y gran emocionalidad que la impide realizar las cosas.
Priscila de Agudeo	***No, por lo dicho anteriormente*** la mujer ha demostrado ser más eficientes en situaciones donde los hombres se han echado para atrás. No considero que se le restrinja a la mujer su proceso de selección ni de promoción por esto, lo que ocurre es que todavía se piensa en que las mujeres son el sexo débil.
Carmen Blanco	***Si influye,*** ya que estos cargos deben ser ejercidos por personas tranquilas.

9. ¿Considera usted que en Venezuela existe la idea de que los hombres son los que deben ocupar los altos cargos dentro de las organizaciones?

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	***Si,*** debido a la cultura machista y tradición gerencial masculina
Noris Gil	Yo pienso que hace veinte años si, que eran casos aislados las mujeres que ocupaban altos cargos. Esto ha ido superándose tomando en cuenta que en Venezuela como América latina ***existen todavía todos esos estigmas y esos valores culturales que decimos que existen.***
Vincenzo Di Prizito	***Si***, justamente por la cultura machista, aunque es importante acotar que de un tiempo para acá esto está cambiando, ya que la mujer está participando en cargos y roles de suma importancia y liderazgo
Ingreli Arceu	***No,*** en Venezuela yo creo que lo único que falta es una mujer presidenta. Las mujeres ocupan altos cargos gerenciales y ahora no hay limitaciones
Francisco Mora	***Si,*** se puede apreciar en las Juntas Directivas un mayor porcentaje de Hombres, creo que se debe a un proceso socio-cultural donde el hombre es el eje principal, bien sea en la casa, trabajo etc. Creo que también se debe al abandono temprano de las carreras por parte de las mujeres para dedicarse a la familia.
Martha Alfonzo	***Si ese pensamiento existe***, pero no lo comparto.
Oliver Arévalo	En la mayoría de las empresas ***si,*** aunque de unos años para acá se a abierto un poco, se han visto más mujeres gerentes en una empresa.

Mujeres Profesionales	Planteamiento
Migdalia Gutiérrez	***No***, porque las mujeres también estamos preparadas para ejercerlos, somos iguales ante Dios y los hombres, por ende tenemos los mismos derechos.
Betty Espinoza	***Creo que existió en un tiempo, pero actualmente no***, de hecho en las empresas se está prefiriendo a la mujer ya que es más responsable y honesta.
Lila Bustamante	***No***, pues todos tenemos los mismos derechos.
Maria Alejandra Malavé	***En algunas empresas se evidencian*** más que en otras, hay compañías que no aceptan a las mujeres en cargos supervisores, simplemente porque el personal que está bajo su supervisión la maltratará.
Priscila de Agudeo	***Si,*** eso se debe a la cultura gerencial masculina que existe todavía, pues la idea de que las mujeres sean quienes manden los aterra.
Carmen Blanco	***Si en Venezuela todavía existe esta idea***, ya que el machismo predomina. En casos excepcionales las mujeres han escalado puestos importantes.

10. ¿Cree usted que la mujer en todos los aspectos laborales es tan competitiva como el hombre?

Expertos	Planteamiento
Felice Giraldi	***Si***, pues eso depende de las competencias, habilidades y destrezas que cada quien tenga para ocupar un cargo
Noris Gil	***Si, y lo ha demostrado***, hay mujeres que llevan empresas grandes con éxito y con una dedicación, y aún manteniendo una vida familiar y afectiva.
Vincenzo Di Prizito	***Totalmente***, porque lo ha demostrado en los últimos años
Ingreli Arceu	***Si, es tan competitiva*** y creo que más que el hombre. La mujer es perseverante, emprendedora, luchadora, y puede tomar cualquier rol y hacerlo tan bien o mejor que un hombre.
Francisco Mora	***Si, poseen tantas o más cualidades que el Hombre***, aunque existan todavía cargos destinados para hombre y para mujeres.
Martha Alfonzo	***Para mi en muchos campos es mejor***
Oliver Arévalo	***Si***, creo que si....he notado que las mujeres en su gran mayoría son más dedicadas al trabajo, son más meticulosas en el procedimiento y hasta más responsables y calculadoras.

Mujeres Profesionales	Planteamiento
Migdalia Gutiérrez	***Si, por su alta preparación***, organización, don de gente y habilidad de obrar en momentos de estrés.
Betty Espinoza	Cuando ibas a una universidad antes, era el hombre el que estudiaba, si tu vas ahora hay un mayor numero de mujeres preparándose, y ***ha llegado a ser tan competitiva, y hasta más que el hombre,*** y desarrolla muy bien los roles cuando se lo propone.
Lila Bustamante	***Si*** porque tiene todas las habilidades para ejercer un puesto.
Maria Alejandra Malavé	***Eso es indudable***, la mujer ha demostrado ser tan o más competitiva que el hombre en todos los aspectos no solo el laboral.
Priscila de Agudeo	***Si, porque la mujer es igual al hombre***, hasta es más inteligente para los negocios, para mí es mejor que los hombres
Carmen Blanco	***Si, es tan competitiva como el hombre,*** ya que la mujer por lo general se esmera en realizar el trabajo y son responsables.

11. En su opinión, para el desempeño de un cargo gerencial, es preferible:

a) Una mujer soltera sin hijos
b) Una mujer soltera con hijos
c) Una mujer casada sin hijos
d) Una mujer casada con hijos
e) Una mujer viuda y/o divorciada sin hijos
f) Una mujer viuda y/o divorciada con hijos
g) Todas las anteriores

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	Todas las anteriores
Noris Gil	No importa el estado civil que tenga la mujer, pero si debe tener hijos.
Vincenzo Di Prizito	Una mujer casada con hijos
Ingreli Arceu	Una mujer soltera sin hijos y una mujer casada con hijos
Francisco Mora	Una mujer casada con hijos
Martha Alfonzo	Todas las anteriores
Oliver Arévalo	Una mujer soltera con hijos y casada con hijos

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	Yo preferiría a una mujer soltera sin hijos y a una casada con hijos.
Betty Espinoza	Una mujer soltera sin hijos y una mujer casada con hijos
Lila Bustamante	Una mujer casada con hijos
Maria Alejandra Malavé	Todas las anteriores
Priscila de Agudeo	Una mujer casada con hijos
Carmen Blanco	Una mujer soltera sin hijos

11.1 De las anteriores preferencias, ¿cual cree usted que en el proceso de selección y promoción tiene menores posibilidades para desempeñar un cargo?

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	Ninguna, debido a que eso depende de las competencias que ella posea no de sus aspectos personales
Noris Gil	Una mujer soltera sin hijos, porque siempre va a estar propensa a la maternidad
Vincenzo Di Prizito	Una mujer soltera sin hijos, lo cual se debe a que dentro de la escala de necesidades de Maslow, una mujer con mayores responsabilidades, necesita más de su trabajo y por ende lo hace mejor, ya que debe cuidarlo, no solo por ella misma, sino también por sus otras responsabilidades (familia)
Ingreli Arceu	Una mujer conflictiva y no la tienes aquí.
Francisco Mora	La casada sin hijos, se puede presumir que en cualquier momento quedará embarazada, impactando en su desempeño, en costos etc
Martha Alfonzo	Una mujer soltera sin hijos,
Oliver Arévalo	Una mujer soltera con hijos.

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	Todo dependerá de su conocimiento y desempeño laboral, pero me inclino hacia una mujer soltera sin hijos, debido a que ésta puede salir

	embarazada, puede casarse... son más propensas a locuras.
Betty Espinoza	Una mujer casada sin hijos, porque está más propensa a salir embarazada.
Lila Bustamante	Una mujer soltera sin hijos
Maria Alejandra Malavé	Una mujer soltera sin hijos, porque en cualquier momento puede casarse, o salir embarazada y resulta que poco a poco no estará completamente desempeñando sus responsabilidades.
Priscila de Agudeo	Una mujer soltera sin hijos, en cualquier momento puede salir embarazada y eso para algunos es un problema de gastos.
Carmen Blanco	Una mujer soltera con hijos, se le dificulta más

12. ¿Cree usted que una mujer que es soporte de familia tiene menores posibilidades de ser seleccionada y promovida dentro de las organizaciones?

Expertos	Planteamiento
Felice Giraldi	***No...*** pues si es competente no hay problema
Noris Gil	***No***, para nada, yo he sido gerente de Latinoamérica y tengo dos hijos.
Vincenzo Di Prizito	***No***, todo lo contrario, debido a que una mujer en estas condiciones cuidará mejor su trabajo que cualquier otra, por lo que explicaba anteriormente
Ingreli Arceu	***No***, yo pienso que cuando una persona es soporte de familia valora más el cargo, y va a retener más el trabajo, y su estabilidad laboral más que cualquier otro
Francisco Mora	***No***, considero que una mujer así al no tener otro soporte se esforzará para cumplir con todas sus responsabilidades, según mi opinión es más susceptible de ser seleccionada
Martha Alfonzo	***No veo porque discriminar*** a una mujer soporte de familia, por el contrario sería más responsable en su trabajo.
Oliver Arévalo	***Si*** tiene menos posibilidades, porque en esos procesos de promoción se suele evaluar el entorno, que la mujer tenga también un entorno profesional; que tenga a alguien que comparta la responsabilidad del hogar, de manera que este no le reste tiempo en el desempeño de su cargo.

Mujeres Profesionales	Planteamiento
Migdalia Gutiérrez	Probablemente, ***si está muy complicada familiarmente*** y lo demuestra abiertamente, puede que le resten posibilidades de promoción.
Betty Espinoza	***No***, es indiferente, puedes tener la responsabilidad de un hogar, y no implica que la mujer no esté preparada para ocupar un cargo dentro de la empresa, mientras cumplas con el perfil del cargo.
Lila Bustamante	***No***, es la que más va a cuidar su trabajo, pues tiene responsabilidades que atender.
Maria Alejandra Malavé	***No,*** yo he sido promovida muchas veces dentro de mi área y soy soporte de familia, tengo tiempo para cumplir con mis responsabilidades familiares y laborales.
Priscila de Agudeo	***En realidad no lo creo,*** yo soy un ejemplo de este caso y yo he sido promovida dentro de mi área laboral.
Carmen Blanco	***Estos son cargos a tiempo completo*** donde se debe disponer del tiempo necesario para ejercer el trabajo por tanto dificulta a la mujer.

13. ¿Considera Usted que las mujeres no son promovidas a altos cargos debido a que tienen dificultades de movilizarse a sitios lejanos por atender otras responsabilidades?

Expertos	**Planteamiento**
Felice Giraldi	***No lo creo***, más bien es por la cultura gerencial masculina existente en el país
Noris Gil	No son las empresas, ***son ellas que*** se limitan a este tipo de actividad.
Vincenzo Di Prizito	***No lo creo***, porque hoy en día la mujer maneja, estudia, trabaja, es ama de casa, es decir, es una UTILITI
Ingreli Arceu	***Para nada***. un ejemplo es el mío, tengo que trasladarme a todos lados y a todas horas en cualquier momento; no tengo ningún tipo de limitaciones, quizás si somos más prevenidas que el hombre. Pienso que no debería ser ningún obstáculo.
Francisco Mora	En este punto no quiero ser polémico pero me parece que ***lo que más influye es la pareja***, a la mayoría de los hombres les incomoda que sus esposas o novias, se ausenten del hogar sin dejar a un lado que las mujeres si tienen hijos pequeños, les es difícil ausentarse por periodos largos
Martha Alfonzo	***En ciertos casos***.
Oliver Arévalo	***La gran mayoría de las veces si,*** siempre de alguna manera ellas están atadas a su hogar, responsabilidades con sus hijos o con su marido.

Mujeres Profesionales	**Planteamiento**
Migdalia Gutiérrez	***No, lo creo*** las mujeres cuando nos proponemos algo lo logramos, si queremos alcanzar algo lo hacemos, los retos están en nuestras manos, quedan en nosotros alcanzarlos.
Betty Espinoza	***Puede ser un factor***, no todas las mujeres están abiertas a viajar, a desplazarse a otras zonas. Sin embargo, el hombre por lo general está dispuesto a hacerlo, pero hay mujeres que lo hacen como fue mi caso.
Lila Bustamante	***No***, las mujeres son las que deciden eso, para mi es un punto muy personal de cada quien.
Maria Alejandra Malavé	***Yo no lo creo***, pero eso es algo que decide la mujer, por medio de su planificación, si ésta no se sabe organizar entonces tendrá inconvenientes***, para mi es más bien un problema de cultura***, de que son los hombres quienes tienen mayores posibilidades de viajar porque no tienen que cuidar a los hijos, debido a que la mayoría los cuida la madre.
Priscila de Agudeo	***No, tiene nada que ver***, eso es algo que decide la mujer cuando se lo proponga, es ella la que decide si movilizarse o no
Carmen Blanco	***Si,*** porque la mayoría de las mujeres casadas o con hijos, tienen que cumplir con muchas responsabilidades a la vez y no tienen las condiciones para movilizarse frecuentemente.