



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**

**INDICE DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN UNA
INDUSTRIA DEL SECTOR AUTOMOTRIZ**

Autora:
Lic. Fanny Nouel

Bárbula, Mayo 2010



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA

INDICE DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN UNA
INDUSTRIA DEL SECTOR AUTOMOTRIZ

Autora:
Lic. Fanny Nouel

Trabajo de Grado presentado para optar al título de
Magister de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, Mayo 2010



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES PARA
GRADUADOS-SECCIÓN DE GRADO

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 136, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"INDICE DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN UNA INDUSTRIA DEL SECTOR AUTOMOTRIZ."

Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES** por el (la) aspirante:

Nouel M., Fanny L.
C.I. 12.171.983

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta:
APROBADO

En Valencia, a los Cinco días del mes de mayo del año dos mil diez.

Yamile Delgado de Smith
Prof. **Yamile Delgado de Smith (Pdte.)**

C.I: 9547343

Fecha: 05 de mayo 2010 *Bfmv*
Prof. **Belkis Tovar**

C.I: 3577957

Fecha: 05-05-2010

Belkis Rojas
Prof. **Belkis Rojas**

C.I: 4872471

Fecha: 05-05-2010

Elaborado por: María G. Rodríguez
Revisado por: Aura Sambrano
Archivo: Acta de discusión de trj. de grado 2010. Pág 8



.....FACES en Constante Innovación

UNIVERSIDAD DE CARABOBO/DIRECCIÓN DE POSTGRADO

AV. SALVADOR ALLENDE BARBULA, EDIFICIO ANEXO A FACES, MUNICIPIO, NAGUANAGUA- ESTADO CARABOBO, VALENCIA-VENEZUELA



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**INDICE DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN UNA
INDUSTRIA DEL SECTOR AUTOMOTRIZ**

**Tutora:
Aura Adriana Delgado**

**Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Posgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Aura Adriana Delgado
C.I. 5.676.358**

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a las personas que me han dado una vida llena de amor y apoyo más allá de la medida o el recuerdo.

Mi padre Adolfo quien en paz descanse, porque ha sido, es y será mi mayor fuente de inspiración.

Mi esposo y mejor amigo Frank por su amor y apoyo incondicional.

Al hijo que llevo en mi vientre fruto del amor puro y sincero: ***Adolfo López Nouel***, quien me ha estado enseñando el significado de ser mamá y lo valioso de ser MUJER.

A mi hermana Annabelle por su espíritu noble.

A mi Madre Flor, porque sencillamente no pude tener una mejor Mamá.

A las valientes mujeres que he conocido y no han cedido los espacios ganados en el contexto público y privado de la sociedad, a través del desempeño responsable de sus labores, continua formación profesional, fortalecimiento del estilo de liderazgo, construcción de sus hogares y quienes además, han desechado las creencias de formación cultural de que somos diferentes y merecemos condiciones atípicas y/o desiguales. Mujeres que han luchado por tenerlo todo, una familia, carrera e independencia económica basada en una redistribución equitativa de las responsabilidades del ámbito privado-reproductivo para preservar el conquistado espacio público.

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación ha tomado su sabiduría de los esfuerzos y el apoyo de valiosas personas a quienes deseo agradecer:

A ***Adriana Delgado***, por su asesoría incondicional, guía, seguimiento, motivación y orientación al logro.

A ***Ivonne Morales***, por ser una amiga y compañera de estudios incondicional. Ejemplo de mujer integra con valores, quien me acompañó a lo largo de esta travesía de crecimiento personal y profesional.

A ***Laura Maldonado***, compañera de estudios de espíritu joven y orientado a alcanzar sus sueños.

A ti ***Amor*** por estar siempre presente detrás del telón de todos mis logros.

“INDICE DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN UNA INDUSTRIA DEL SECTOR AUTOMOTRIZ”

Autora: Nouel, Fanny. **Tutora:** Delgado, Aura. **Fecha:** Diciembre, 2009

RESUMEN

El principio fundamental de esta investigación consistió en determinar el Índice de Participación de la Mujer en una Industria del Sector Automotriz. El tipo de investigación es documental, descriptiva y de campo. Las variables de estudio identificadas para la recolección de información fueron la observación mediante visitas guiadas a la Empresa, el análisis de contenido, guías de registro y la aplicación de una encuesta estructurada. Los sujetos de estudio lo conformaron el total de la población, es decir, todas las trabajadoras que laboran en la organización caso estudio del sector automotriz, la cual estuvo representada por ochenta y nueve (89) féminas ocupantes de distintos cargos y niveles jerárquicos en la organización. Del análisis de resultados se determinó que el índice de participación de la mujer corresponde al ocho por ciento (8%) del total de la fuerza laboral y en el nivel estratégico de la organización ninguna mujer ocupa un cargo directivo tal y como lo plantean las teoría de género, techo de cristal y segregación ocupacional por sexo.

Palabras clave: *Género, Participación, Mercado de Trabajo, Techo de Cristal, Segregación Ocupacional.*

“PARTICIPATION RATE OF WOMEN IN AN AUTOMOTIVE INDUSTRY SECTOR”

Author: Nouel, Fanny. **Tutor:** Delgado, Aura. **Date:** December, 2009

SUMMARY

The fundamental principle of this research was to determine the Rate Participation of Women in an Automotive Industry Sector. The research is documentary, descriptive field. The study variables identified for data collection were observation through guided tours of the company, the content analysis, record guides, checklist and implementation of a structured survey. The study subjects comprised the total female population, ie all employees who work in the organization of the automotive industry, which was represented by eighty-nine (89) females occupying different positions and hierarchical levels in the organization. Analysis of results was determined that the participation rate of women corresponds to eight percent (8%) of the total workforce and the strategic level of the organization no woman holds a leading position as pose the theory gender, glass ceiling and occupational segregation by sex.

Keywords: *Gender, Participation, Labor Market, Glass Ceiling, Occupational Segregation.*

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	14
Objetivos	19
Justificación	20
 CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes	22
Bases Teóricas	33
Bases Legales	51
Definición de términos básicos.....	72
 CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	76
Estrategia Metodológica	76
Población y muestra	78
Técnicas e instrumentos de recolección de información	78
 CAPITULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	87
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES	103
LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107
ANEXOS.....	112

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No.	Pág.
1. Proporción de mujeres en las juntas directivas de 35 empresas venezolanas.	49
2. Marco Técnico Metodológico	82

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No.	Pág.
1. Las mujeres enfrentan discriminación para acceder a derechos económicos 2004.	39
2. Las mujeres tienden a estar empleadas en la agricultura o en los servicios 1997-2007.	40
3. El potencial productivo del hombre está mejor aprovechado que el de la mujer 1997-2007.	42
4. Las mujeres constituyen una proporción del total de trabajadores asalariados menor que la de los hombres 1997-2007.	43
5. La brecha de género en las remuneraciones es mayor en el sector privado 2006-2007.	44
6. Por cada nueve hombres en puestos directivos en las empresas, hay una mujer 2002-2007.	46
7. Índice de participación de la Mujer en una Industria del Sector Automotriz 2009	85
8. Índice de participación de la Mujer en una Industria del Sector Automotriz por nivel organizacional 2009	86
9. Índice de participación comparativo de la fuerza laboral femenina y masculina de una Industria del Sector Automotriz por nivel organizacional 2009.	87
10. Índice de participación de la fuerza laboral femenina por categoría de cargo y área organizativa de una Industria del Sector Automotriz 2009	88
11. Índice demográfico por estado civil de la fuerza laboral femenina de una Industria del Sector Automotriz 2009	89
12. Índice demográfico por edad de la fuerza laboral femenina de una Industria del Sector Automotriz 2009	90
13. Índice demográfico por nivel educativo de la fuerza laboral femenina de una Industria del Sector Automotriz 2009	91
14. Índice demográfico por profesión de la fuerza laboral femenina de una Industria del Sector Automotriz 2009	92
15. Índice demográfico por número de hijos de la fuerza laboral femenina de una Industria del Sector Automotriz 2009	93
16. Índice demográfico por años de antigüedad de la fuerza laboral femenina de una Industria del Sector Automotriz 2009	94
17. Índice de condiciones de trabajo de la fuerza laboral femenina de una Industria del Sector Automotriz 2009	95
18. Índice de ingresos anuales de la fuerza laboral femenina de una	

INTRODUCCIÓN

En el marco del programa de Estudios de Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, surge esta investigación que, respondiendo a la exigencia de tesis de Maestría, también expresa una respuesta a la necesidad de análisis en el campo laboral en el cual se desempeña la autora, orientada en determinar el índice de participación de la mujer en una industria del sector automotriz ubicada en Venezuela, Estado Carabobo, describir sus condiciones laborales, características del trabajo y situación actual.

Los estudios de investigación de actores laborales y género, constituyen una línea de formación que ha interesado y vinculado docentes, profesionales, estudiantes e investigadores en los últimos años a nivel mundial. Esto pudo apreciarse al consultar numerosas fuentes de diferentes orígenes culturales y que representan los antecedentes de la investigación.

El interés por conocer el índice de participación de la mujer en los mercados laborales, ha crecido en la última década, prueba de ello han sido los informes anuales de la Conferencia Internacional del Trabajo liderada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en referencia a la igualdad de género como eje del trabajo decente así como también, los reportados por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), orientados en profundizar acerca del progreso de la mujeres en el mundo.

En el campo científico de actores laborales y género, se comprende éste último como una categoría conceptual que permite analizar la construcción social de las diferencias

entre hombres y mujeres, las cuales se expresan en todos los espacios sociales, entre ellos la organización social del trabajo.

En el mundo laboral, los procesos de apertura económica e industrialización que se han extendido en América Latina, Venezuela han dado lugar a cambios en la organización del trabajo y aplicación de estrategias de inserción laboral con un desarrollo progresivo pero desigual para la mujer.

En esta investigación por medio del estudio de caso en una Industria del sector Automotriz en Venezuela, se propuso a determinar el índice de participación de la mujer.

Para el desarrollo de esta investigación se contó con el apoyo muy positivo y comprometido de la Dirección de Recursos Humanos y trabajadoras de la organización en la que se facilitó recopilar cantidad y calidad de información relevante para el análisis de resultados.

El desarrollo de la investigación consta de cuatro capítulos, estructurados en el siguiente orden: En el capítulo primero se plantea el problema del estudio, el segundo capítulo contiene el marco referencial, antecedentes y bases conceptuales, en el tercer capítulo se exponen los aspectos metodológicos que guían el proceso investigativo y en el último capítulo se presentan y analizan resultados de la investigación, se plantean conclusiones y recomendaciones, a partir de los resultados obtenidos.

El resultado de esta investigación proporciona a la industria caso estudio y sociedad en general, datos estadísticos, reflexiones y recomendaciones de relevancia para enriquecer la caracterización y diversidad del mercado laboral venezolano.

CAPITULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los cambios socioeconómicos producidos por las transformaciones de las sociedades rurales en urbanas, los procesos de industrialización y más recientemente, el impacto de las diferentes crisis económicas, han ocasionado que las imágenes e ideologías de género se hayan complejizado. Ahora los individuos viven otras realidades y están involucrados en diversas rutinas cotidianas que los obligan a ejercitarse en prácticas sociales más apropiadas. Una de ellas es sin duda la incorporación, cada vez mayor, de las mujeres a la generación de ingresos. Sin embargo, la brecha entre la participación masculina y la femenina en el mercado de trabajo sigue siendo bastante amplia.

Es un hecho que en las relaciones de trabajo en el mundo capitalista haya ocurrido un crecimiento de la participación de la fuerza de trabajo femenina en el ambiente productivo. Sin embargo, el crecimiento de la inserción femenina en el mundo del trabajo acaba teniendo un doble sentido. Por un lado este puede ser visto de lado positivo, una vez que posibilita el avance del difícil proceso de independencia femenina. No obstante, puede ser también negativo, porque la mujer se encuentra inserta en espacios de trabajo reservado para mujeres. Balderas (2006) señala:

....”La estructura de estratificación laboral para las mujeres se articula como una suerte de pirámide, en donde los puestos de trabajo formales de calidad tienden cada vez a ser menos y a estar representados por el vértice, mientras los empleos medios y los bajos son cada vez más, y ensanchan la base de la pirámide.” (P.182)

Adicionalmente, la brecha entre la participación masculina y la femenina en el mercado de trabajo es marcadamente distante. En un estudio realizado por la Cepal para el inicio de los años noventa, en trece áreas urbanas de América Latina entre las que se incluye a Caracas, Venezuela, las tasas de actividad femenina fluctuaban entre 34% y 50%, mientras que la tasa de actividad masculina se movía entre 73% y 84% (Arriagada, 1994:95).

La situación previamente descrita, hizo relevante indagar no solo sobre las condiciones de participación laboral femenina, sino también sobre las diferentes características que adquiere la división sexual del trabajo en el marco de la organización productiva.

La identidad del género masculino y del género femenino son productos históricos culturalmente validados, ya que arbitrariamente las características biológicas de hombres y mujeres son usadas para justificar un orden social basado en la autoridad masculina, culturalmente identificada como autoridad social. De allí la importancia de analizar en primer lugar la definición de los términos “sexo” y “género” para determinar su relación con el ámbito económico y con el funcionamiento del mercado de trabajo en particular.

Aunque algunos científicos no perciben diferencia alguna entre los términos sexo y género, otros piensan que la terminología y por tanto el significado de cada uno de los términos es importante (Jacobsen, 1994: 6). En general se define el término sexo en función de la biología de las personas, mientras que el concepto de género se refiere a las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función del sexo. Ha habido otras interpretaciones que definen el sistema sexo/género como el conjunto de actitudes mediante las cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y a través de la cual estas necesidades son satisfechas.

Según Jáuregui de Gainza (1992: 241) citado por Ribas (2004) en su investigación Desigualdades de género en el mercado laboral, un problema actual, “las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer”. En este sentido, se establece que el concepto de diferenciación sexual se refiere a la clasificación de las personas según el sexo y que las diferencias de género se refieren al proceso social que exagera las diferencias entre varones y hembras y crea otras nuevas que no existen de forma natural, a la vez que distingue las actividades de ambos. La construcción social del género se define como el proceso de transformar varones y hembras que difieren mínimamente en términos biológicos en dos grupos que difieren notablemente en apariencia y oportunidades. En definitiva, se puede inferir que las sociedades se fundamentan en el sexo biológico para construir el género, pero el género en realidad depende poco del sexo biológico, ya que en su mayor medida viene determinado por el modo en que las sociedades lo configuran.

La identidad del género femenino se ha construido socialmente a partir de su rol reproductivo y sus implicaciones. De ellas se ha esperado la negación de su sexualidad a fin de ser consideradas como buenas madres y esposas, y la asunción de aquellas tareas reproductivas asociadas a su rol materno.

El mercado de trabajo lleva implícita una diferenciación por género que segrega a las mujeres con respecto a los hombres, en términos ocupacionales.

La segregación ocupacional se expresa cuando, el acceso a las diferentes ocupaciones es diferente para hombres y mujeres que poseen condiciones equivalentes de clase social, educación, experiencia laboral, entre otros.

La segregación ocupacional por género se expresa en la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como

típicamente femeninas, y que se denomina como segregación horizontal. Además, si adicionalmente las trabajadoras se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, esto constituye un tipo de segregación vertical. (Arriagada, 1994:101).

Se podría definir la segregación ocupacional con un comentario de Poggio (2000: 381-382): estudios sobre la composición por sexo de los mercados de trabajo occidentales han mostrado un crecimiento constante de la participación femenina. Como resultado, algunos sectores (la banca, por ejemplo) en los cuales existía predominancia masculina hace tan sólo unos años se han visto ampliamente “feminizados”. Sin embargo, la presencia de las mujeres en otros sectores tradicionalmente masculinos, y especialmente en las posiciones de poder y responsabilidad históricamente asignadas a los hombres, no se ha incrementado al mismo ritmo.

En el párrafo anterior se diferencian la segregación ocupacional horizontal (sectores feminizados o masculinizados), a la vez que se especifica la segregación ocupación vertical que se refiere a la poca representación de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores.

El problema de la segregación ocupacional como resultado de las actitudes culturales y sociales respecto a lo que constituye el empleo “masculino” o “femenino”, varía. Las mujeres están sobre todo concentradas en las profesiones “feminizadas” como la enfermería y la enseñanza (segregación ocupacional horizontal), donde paralelamente permanecen dentro de categorías de empleo subalternos a los hombres (segregación ocupacional vertical).

En cuanto a las mujeres en puestos de dirección, el índice de progreso es lento e irregular. Los hombres son mayoría entre los directivos, altos ejecutivos, y en los

niveles superiores de los empleos profesionales, mientras que las mujeres permanecen aún concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos.

Los puestos de dirección representan solamente una pequeña proporción de la fuerza de trabajo total, aunque esta categoría de empleos ha crecido en el curso de las últimas décadas como consecuencia del crecimiento en el sector de los servicios. La expansión de este sector a menudo ofrece más oportunidades de empleo a las mujeres y, aunque ellas no están suficientemente representadas, el crecimiento de su participación en este sector ha excedido el crecimiento en su participación en la fuerza de trabajo global.

Las estadísticas recientes a nivel mundial muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para las mujeres, quienes encuentran obstáculos creados por prejuicios de comportamiento en el lugar del trabajo.

En las profesiones normalmente reservadas a los hombres, las mujeres en puestos de dirección son poco numerosas y aisladas. Aún en los sectores donde predominan las mujeres y en donde se encuentran más directivos femeninos, un número desproporcionado de hombres acceden a los puestos más altos. La regla empírica es siempre la siguiente: Cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay.

En base a la situación descrita resulto relevante responder a la siguiente interrogante ¿Cuál es el índice de participación de la mujer en una Industria del Sector Automotriz ubicada en Venezuela, Estado Carabobo y cuáles son sus condiciones laborales, características del trabajo y situación actual?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Analizar el índice de participación de la mujer en una industria del sector automotriz con la finalidad de describir sus roles, condiciones laborales, características del trabajo y situación actual.

Objetivos Específicos

1. Determinar el índice de participación de la mujer en una industria del sector automotriz.
2. Describir los roles ejercidos por las mujeres trabajadoras en la industria caso estudio.
3. Describir la situación actual de la fuerza de trabajo femenina en una industria del sector automotriz a partir de la revisión de sus condiciones laborales y características de trabajo.

Justificación e Impacto de la Investigación

Tradicionalmente, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, sino que por el contrario, se observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres. Las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa. Estas situaciones repercuten directamente en la situación económica y social de las mujeres. De este modo, las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva desigualdades e injusticias sociales graves. Este tema es especialmente preocupante en la medida en que son las mujeres quienes generalmente se ocupan de los hijos, por lo que si su situación familiar, laboral y económica es precaria se enfrentan a dificultades importantes para atenderles adecuadamente.

Encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia es evidentemente un problema para las mujeres en el mundo entero, aunque puede ser exacerbado en culturas más centradas sobre la familia, donde se espera que las mujeres cuiden a su hogar, a su marido, a sus niños y donde se espera que los hombres provean el dinero necesario para la vida de toda la estructura familiar.

Analizar el índice de participación de la fuerza de trabajo femenina, sus roles, condiciones y características de trabajo en una industria del sector automotriz en Venezuela aportó datos estadísticos, descripción de la situación actual, reflexiones y recomendaciones de relevancia que enriquecen la caracterización del mercado laboral venezolano para demostrar si los índices de participación femenina reflejan los

avances en materia de igualdad de género contenidos en los acuerdos internacionales y normativa legal vigente.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

- Slusser, Suzanne (2009) realizó un trabajo de grado en la Universidad de Akron, Estados Unidos, titulado *Potenciación y Desigualdad de Género, la economía mundial y el Estado: Estudio de la relación entre la dependencia económica, el orden político, y la situación de la mujer*, para optar al grado de Doctor en Filosofía. El objetivo de dicho trabajo fue analizar la desigualdad entre hombres y mujeres mediante la interrelación de factores políticos y económicos influyentes. Para ello recurrió a una investigación que utilizó datos procedentes de 127 países entre los cuales se anexó a Venezuela, incluidas las medidas de dependencia económica, desarrollo, cultura y política. Estas variables fueron estudiadas a través del análisis descriptivo de datos, correlaciones, y regresiones múltiples. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó fueron las siguientes: Los resultados indican que la dependencia de los factores político y económico son predictores significativos de la situación de la mujer, es decir, el tamaño del gobierno y los derechos consagrados para la misma en el marco cultural y legal son importantes para la potenciación de su rol. La investigación afirma que los resultados de la misma, contribuyen a la literatura de investigación mundial sobre la desigualdad de género de dos maneras: En primer lugar, a través de la caracterización de políticas de los Estados. En segundo lugar, por el método estadístico de regresión múltiple empleado que hace posible la incorporación de más países que a menudo son excluidos de las investigaciones debido a la falta de datos.

- Nuño, Laura (2008) realizó un trabajo de grado en la Universidad Complutense de Madrid, España titulado *La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: El tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género*, para optar al grado de Doctor en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. El objetivo de la investigación fue demostrar que la incorporación de las mujeres al espacio público supuso una reforma parcial de la sociedad civil que si bien modificó la división sexual del trabajo en el espacio público apenas alteró la división sexual del trabajo en el espacio privado. Para ello recurrió a una investigación de análisis documental descriptivo cuya fuente de análisis principal fueron las encuestas de estadísticas de la fuerza laboral. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó son las siguientes: La incorporación de la mujer al espacio público y su empleabilidad, se encuentra condicionado y limitado por la vigencia de la división sexual del trabajo en el espacio privado, así como, por la organización de un mercado laboral que ignora las responsabilidades del cuidado; la redistribución de las responsabilidades económicas en el ámbito familiar que no recaen exclusivamente en los hombres, no se ha visto secundada por una redistribución del trabajo doméstico, que sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres. El espacio público sigue organizándose como si una mano invisible resolviera gratuitamente la gestión social del cuidado. La investigación arrojó datos que afirman que esa mano invisible es fundamentalmente femenina. Una mano que cada vez con mayor frecuencia trabaja en el mercado laboral, por lo que ha de gestionar las responsabilidades domésticas y laborales mediante estrategias biográficas personales de presencia-ausencia que tienen como consecuencia una precarización de su posición en el pretendidamente autónomo espacio público.

- Del Amo, María (2008) realizó un trabajo de grado en la Universidad Complutense de Madrid, España titulado *La familia y el trabajo femenino en España durante la segunda mitad del siglo XIX*, para optar al grado de Doctor en la Facultad de Geografía e Historia. El objetivo de dicho trabajo fue analizar la conexión entre las estructuras familiar y socioeconómica con la posición que la mujer alcanza a ocupar en ellas. Para ello recurrió a una investigación documental a nivel descriptivo de carácter no experimental, consultando y trabajando con más de quinientos (500) documentos, en la cual aplicó los instrumentos: Cuadro de registro, metodología de contraste e integración de fuentes. La síntesis de las conclusiones que aportó su investigación son las siguientes: La identidad femenina que se construyó, aparece basada en el concepto de la separación de esferas pública-privada. A la mujer se le reconoce una superioridad moral paralela a su subordinación jurídica, económica y social. Generando la siguiente recomendación: La vida pública tanto referida a las esferas sociales y económicas, está estrechamente interrelacionada con las estructuras y formas de relación de la vida doméstica que, lejos de constituir una historia marginal, son el eje invisible del acontecer histórico y un mecanismo crucial de conexión en el proceso de cambio social.
- Bobbitt-Zeher, Donna (2008) realizó un trabajo de grado en la Universidad de Ohio, Estados Unidos, titulado: *Género, Educación Superior y Desigualdad de Ingresos*, para optar al grado de Doctor en Filosofía. El objetivo de dicho trabajo fue analizar la conexión entre género, educación superior y las diferencias de género en los ingresos económicos a principio de su carrera profesional. Para ello recurrió a una investigación documental a nivel descriptivo de carácter no experimental, consultando y trabajando con más de cincuenta (50) documentos y data estadística, en la cual aplicó el instrumento:

Cuadro de registro. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó fueron: Independientemente, al nivel educativo otros factores asociados al empleo y el mercado laboral son los elementos de mayor incidencia en la disparidad de ingresos entre género. Generando las siguientes recomendaciones: Las mujeres pueden ser capaces de reducir la brecha entre sus ingresos y el de los hombres al aumentar su participación en la educación superior y la integración de áreas de estudio. Con la reorientación del pensamiento de la sociedad a las consecuencias de los patrones de género de éxito educativo, este trabajo es fuente de información para los oficiales políticos de la necesidad de continuar los esfuerzos para integrar los campos de estudio.

- Little, Linda (2007) realizó un trabajo de grado en la Universidad de Cincinnati, Estados Unidos, titulado *Percepciones de Hombres y Mujeres en el mundo corporativo*, para optar al grado de Doctor en Filosofía. El objetivo de dicho trabajo fue investigar los niveles de competencia en función del género participante relacionando su rol supervisorio y tipo de trabajo en una empresa multinacional. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó fueron las siguientes: Los resultados no prevén algún tipo de sesgo. Una interacción de dos vías indicó que los supervisores masculinos evaluaron más alto las competencias de las mujeres que el nominal de las mujeres en sí mismas y los hombres valoraron en menor escala a su género que lo que el nominal de los hombres en sí mismos evaluaron. Entre los aportes de la investigación se pueden resaltar: El estudio demuestra que hombres y mujeres se diferencian en la forma de auto presentarse en el contexto laboral. Los hombres demostraron tener una mayor tendencia a auto promoverse, a ser más asertivos y agresivos que las mujeres.

- Richter, Jacqueline (2007) realizó una investigación titulada *Segmentadas y Segregadas las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela*. En la investigación se describen las principales características de la inserción laboral de las mujeres, tanto en el sector formal como informal, tratando de indagar sobre las diversas inequidades por género que presenta el mercado de trabajo venezolano. Sus aportes afirman que la participación de la mujer en el mercado de trabajo es creciente, pero con una alta concentración en el sector informal y que en el mercado de trabajo venezolano conviven mujeres altamente protegidas con otras que no gozan de protección laboral, lo que se debe a su presencia significativa en dos categorías ocupacionales con condiciones de trabajo opuestas: El empleo público y el trabajo autónomo no profesional. En sus recomendaciones señala que la diversa distribución en las categorías ocupacionales indica que las políticas públicas para abordar la discriminación por género deben tomar en cuenta esta realidad. Por ello, las políticas para promover la igualdad de condiciones de trabajo y eliminación de la discriminación van a tener un efecto limitado si no se trata de mejorar la situación del sector informal. Avanzar en una agenda de equidad de género en el mercado de trabajo, tiene que plantearse como objetivo modificar su actual configuración, en particular disminuir el peso de trabajo autónomo no profesional.
- Nuosce, Mary (2007) realizó un trabajo de grado en la Universidad de Akron, Estados Unidos, titulado *Función Directiva, Conflicto entre trabajo-familia y prácticas de liderazgo gerencial femenino* para optar al grado de Doctor en Filosofía. El objetivo de dicho trabajo fue abordar la relevancia de conflicto trabajo-familia y las prácticas de liderazgo de mujeres en cargos directivos. Para ello recurrió a una muestra de ciento noventa y siete (197) mujeres cuyo estado civil fueron solteras y casadas en edades comprendidas entre 22 y 55

años, con o sin hijos dependientes que viven en el hogar y que desempeñaran posiciones ejecutivas de gerencia media y alta. Cuarenta y cuatro (44) organizaciones de mujeres y asociaciones y cincuenta mil (50.000) mujeres en cargos directivos en los EE.UU. les fue solicitado por correo electrónico su participación, además de la distribución de encuestas impresas a directores de recursos humanos de las empresas para la distribución interna a las mujeres ocupantes de cargos directivos. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó fueron las siguientes: No hubo diferencias significativas en las prácticas de liderazgo entre las mujeres ejecutivas con o sin hijos a cargo que viven en el hogar. En futuras investigaciones el autor recomienda incorporar una muestra más grande que permita reafirmar la consistencia de la no diferenciación en las prácticas de liderazgo de mujeres ejecutivas que desempeñan el rol productivo y reproductivo simultáneamente.

- Borderías, Cristina (2005) dirigió una investigación en la Universidad de Valencia, España a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España titulado *Sistemas, mecanismos y estrategias de acceso al mercado laboral una perspectiva de Género*. El objetivo de la investigación fue analizar el impacto de los factores institucionales en la segmentación del mercado laboral. Para ello efectuó el análisis desde una perspectiva histórica, las políticas y mecanismos desarrollados por distintas instituciones (Estado, empresarios y sindicatos) para regular el acceso de hombres y mujeres al empleo y sus repercusiones sobre las condiciones de trabajo diferenciadas por género. El tratamiento de los datos fue de carácter cualitativo y cuantitativo de acuerdo a los distintos aspectos cubiertos por la investigación. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó son las siguientes: Este estudio aportó numerosas evidencias sobre el papel decisivo que los factores institucionales tienen en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo por género, la

descalificación social del trabajo femenino y la discriminación salarial. De modo que puede afirmarse que los factores de oferta y de demanda son insuficientes para analizar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo.

- Ribas, María Antonia (2004) realizó una investigación documental en la Universitat de les Illes Balears, Illes Balears en el departamento de economía aplicada, titulada: *Desigualdades de Género en el mercado laboral: Un problema actual*. El objetivo de dicho trabajo fue analizar los principales rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres en la actualidad. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó fueron: Las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres; mujeres y hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas; el rasgo básico radica en que el trabajo doméstico recae fundamentalmente sobre las mujeres. Pero las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos en forma equitativa y no perciben los mismos salarios por los trabajos realizados. Estas situaciones repercuten directamente en la situación económica y social de las mujeres e incluso en su estado físico y emocional, es decir, en su estado de salud. De este modo las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva a desigualdades sociales. La investigadora recomienda ampliamente la profundización de estudios por tratarse de una temática preocupante en la medida en que son las mujeres quienes generalmente se ocupan de los hijos, por lo que si su situación familiar, laboral y económica es precaria se enfrentan a dificultades importantes para poder atenderlas adecuadamente.

- Suárez, Anna (2003) realizó un trabajo de grado en la Universidad Autónoma de Barcelona, España, titulado: *Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: El desencuentro entre política y experiencia* para optar al grado de Doctor en el departamento de Psicología Social. El objetivo de dicho trabajo fue analizar la experiencia psicosocial de las mujeres ante el desempleo enmarcada en el rol genérico. Para ello recurrió a una investigación de campo a nivel descriptivo de carácter no experimental, tomando como población y muestra de once (11) casos de mujeres en Barcelona, en la cual aplicó los instrumentos: Lista de cotejo, entrevistas y análisis de contenido. La síntesis de las conclusiones son las siguientes: Las mujeres tienen un auto-esquema basado en la obligación de rol de género tradicional, priorizando los roles de madre y esposa los cuales resultan conflictivos con su rol laboral. A su vez, la investigadora generó las siguientes recomendaciones: Revisión de las políticas de intervención sobre igualdad de género ante el empleo y propiciar espacios de reflexión en la educación y valores en torno a los estereotipos de género, que parten del hombre como “proveedor” y de la mujer como “complemento” que “cuida de la familia”.
- Zumbado, Carla (2003) realizó un trabajo de grado en la Universidad Autónoma de Barcelona, España, titulado: *Género y políticas de desarrollo: La Brecha entre el Decir y el Hacer* para optar al grado de Doctor en el departamento de Ciencia Política y Derecho Público. El objetivo de dicho trabajo fue analizar la incorporación de las mujeres al mundo del desarrollo a nivel teórico y práctico. Para ello recurrió a una investigación de campo a nivel descriptivo de carácter no experimental, tomando como población y muestra cinco casos de mujeres y treinta funcionarios, técnicos y expertos de la región de Huetar Norte de Costa Rica en la cual aplicó los instrumentos:

Análisis de contenido y entrevistas semi-estructuradas. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó fueron: Existe una brecha entre el dicho (la política) y el hecho (las acciones concretas del desarrollo). Son más de treinta años con las mujeres sobre las mesas de discusión y más de veinte años hablando de género. Serán otros cuantos años más para que se consiga la equidad entre las personas y que las acciones de desarrollo logren cumplir con sus objetivos. El investigador generó las siguientes recomendaciones: El Estado debe considerar una política estatal explícita para incluir a las mujeres como beneficiarias de la igualdad con los hombres y de justicia social considerando todos sus roles productivo, reproductivo y comunitarios.

- Barberá y Otros (2002), realizó una investigación en la Universidad Valencia, España en el departamento de Psicología Básica, titulada: *Más allá del techo de cristal. La diversidad de género en los equipos de dirección*. El objetivo de este trabajo fue contribuir con la eliminación del techo de cristal que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de decisión, demostrando la eficacia de la aplicación del criterio de diversidad de género en los equipos de dirección. El diseño de la investigación se basó en la comparación de dos empresas, diferentes en cuanto a la composición sexual (diversidad de género) del equipo de alta dirección. El procedimiento en ambas empresas consistió en medir las variables organizacionales de eficacia, clima y satisfacción en los subordinados, a través de cuestionarios, y la valoración de la diversidad, influencia sobre las políticas generales y su efecto en el rendimiento en el personal directivo de ambas empresas, por medio de entrevistas. Con este diseño pudo comparar los beneficios de la diversidad de género en los equipos directivos de ambas empresas. Los resultados de este estudio recomendaron el fomento de la coeducación en valores masculinos y femeninos. Fomentar valores inclusivos en los que mujeres y hombres compartan un espacio común

de igualdad de condiciones, favoreciendo el intercambio de los roles de género productivo y reproductivo.

- Cáceres, Juan (2001) realizó una investigación documental en la Universidad San Pablo, España en el departamento de economía general, titulada: *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. El objetivo de dicho trabajo fue el análisis de la segregación de género por ocupaciones y por sectores en España a partir de la encuesta de la población activa (EPA). Para ello recurrió al análisis de cuadros y gráficos correspondientes a la distribución de las trabajadoras y trabajadores activos por ocupaciones y por sectores; análisis del crecimiento de las ocupaciones y en los sectores calificados como de femeninos o masculinos; cálculos de índices de disimilitud (ID) para ocupaciones y sectores. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó son las siguientes: Las ocupaciones y los sectores predominantemente femeninos de la economía española en 2001 se corresponde fundamentalmente, con los servicios, mientras que los predominantemente masculinos se corresponden, con actividades desarrolladas en la industria; No existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de elegir ocupación; para las ocupaciones a lo largo del período 1994-2001 aumentó el índice de disimilitud, es decir, que lo largo del período se produjo un aumento de la segregación ocupacional de género en el mercado de trabajo español.
- Moltó, María (2000) dirigió una investigación en la Universidad de Valencia, España a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España titulada: *El género y la Organización del Trabajo. La inserción de las mujeres en el mercado laboral*. El objetivo de la investigación fue examinar la situación de las mujeres en el mercado laboral y la incidencia que en dicha

situación tienen algunos aspectos institucionales de orden legal y fiscal. Para ello recurrió a un análisis de regresión, estimando diversas especificaciones econométricas pertenecientes a la clase general de modelos de elección cualitativa, que permitieron realizar contrastaciones empíricas. Fueron aplicadas técnicas descriptivas de análisis de datos y simulaciones. Finalmente efectuó también, un análisis jurídico laboral. La síntesis de las conclusiones a las cuales arribó fue: La profundización, desde el análisis económico, en las conexiones entre la participación de las mujeres en el mercado laboral ha permitido detectar importantes diferencias de género. El Estado debe estimular el mejorar la capacidad de inserción profesional y reforzar la política de igualdad de oportunidades.

Bases Teóricas

Teoría de Género

Acevedo (2002) señala que:

“En la gramática castellana género refiere a un atributo de calidad o cualidad de lo que corresponde al hombre, lo masculino y lo que corresponde a la mujer, lo femenino. Es un concepto para significar, mediante el lenguaje, la diferencia entre los hombres y las mujeres”. (P.27)

En otras palabras, género se basa en el aspecto cultural que clasifica lo femenino de lo masculino. Mientras que sexo, hace distinción a las características biológicas y visibles (órganos genitales y función reproductiva) entre varones y hembras.

Bonilla (1993) citado por Bethencourt (1998), en su publicación *Mujeres, Trabajo y Vida Cotidiana* afirma que la identidad del género masculino y del género femenino son productos históricos que han sido validados culturalmente a lo largo del tiempo.

De acuerdo a Scott (1996) la conceptualización teórica del género y su desarrollo implica dos formulaciones centrales: En primer lugar, el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basado en la diferenciación significativa entre los sexos y en segundo lugar, el género como forma primaria de poder.

El género opera en varias dimensiones de la vida social: En el orden simbólico y relacional, en el orden normativo que expresa las interpretaciones de los significados de los símbolos, en el orden institucional y en el orden de la identidad y la subjetividad. El género provee un modo de decodificar los

significados que las culturas otorgan a la diferencia entre los sexos y comprender cómo esos significados impregnan las complejas conexiones de interacción humana.

La perspectiva de género tiene como punto de partida, la subordinación social y política de las mujeres; propone una reorientación en los estudios de cómo se construyen y se reproducen las relaciones sociales. Esta postura invita a profundizar acerca de las explicaciones de las desigualdades entre los sexos.

Género y Trabajo

La participación social de hombres y mujeres en la producción y en la reproducción ha sido desigual. La división sexual del trabajo que estructura las relaciones entre los sexos sobre una base social ha asignado en forma prioritaria a los hombres el trabajo productivo (espacio público) y el reproductivo (espacio privado) a las mujeres.

Esta perspectiva de género en relación al trabajo facilita identificar la inserción diferencial de hombres y mujeres o como lo señala Acevedo (2002) las asimetrías en las relaciones de género en el trabajo por medio de las diferencias en las actividades y tareas que realizan, en tal sentido se debate acerca del trabajo productivo y reproductivo en la mujer.

Para conceptualizar las definiciones de trabajo productivo y reproductivo citaremos algunas definiciones planteadas por Acevedo (2005):

“Trabajo Productivo: es el trabajo en la producción de bienes y servicios, que se realiza en cualquiera de los sectores de la actividad económica: en el sector primario, en actividades agrícolas y mineras; en el sector

secundario, de la industria y manufactura de productos, y en el sector terciario en áreas de comercialización, mercantiles y servicios a personas y a las comunidades. Este trabajo puede ser remunerado o no-remunerado. El trabajo remunerado está mediado por un salario en una relación contractual, y el no remunerado por una relación familiar como la de ayudantes familiares, o de solidaridad, como el trabajo voluntario, o una relación compulsiva como el esclavismo y el servilismo”. (P. 161),

El trabajo productivo enmarca, la participación de la mujer en el espacio público. La situación actual contempla que las mujeres trabajan pero siguen teniendo hijos, siguen queriendo tenerlos y dedicarles tiempo. Esta premisa nos introduce en citar la definición de trabajo reproductivo de Acevedo (2005):

“Trabajo reproductivo biológico (TRB): se refiere al despliegue de energías y acciones dedicadas a la procreación de los hijos propios y ajenos. Richard-Daune y Devreux (1992) definen la gestación como una actividad de trabajo física e intelectual. La carga física y psicológica que representa el embarazo, el trabajo de parto, la lactancia materna puede considerarse un trabajo. Desde tiempos remotos, sabemos del oficio de las nodrizas que se han ocupado de amamantar niños ajenos, a cambio de una remuneración. Actualmente, conocemos la figura de la madre sustituta, el alquiler de vientres y la donación de esperma, para el logro de la gestación, lo que convierte estas funciones biológicas en posible objeto de intercambio mercantil”. (P.161)

En las vidas de las mujeres el trabajo productivo y reproductivo frecuentemente ocurre de manera simultánea. Monserrat (2007) afirma que en relación a las actividades de las mujeres, pensar en ubicar el trabajo reproductivo como central y el productivo como agregado para su inserción al espacio público, opera como una práctica evidentemente discriminatoria, que

suele manejarse como fundamento para definir y orientar los roles de las mujeres. Hoy las mujeres lo quieren todo: tiempo para el trabajo, para sus hijos, para sus cónyuges y para sí mismas, sin embargo nuestra sociedad no se ha adaptado a esta revolución silenciosa. Tampoco, los poderes públicos nacionales y locales, ni las empresas. Éstas últimas, ciertamente se han modernizado a lo largo del tiempo para adaptarse a la globalización y ser competitivas, pero no para la transformación de la actividad de hombres y mujeres. En este sentido, Méda (2002) plantea lo siguiente acerca del mundo empresarial:

“No han revisado ni sus horarios ni su organización del trabajo a fin de hacerlos más compatibles con esta nueva situación de biactividad de las parejas. Y parece estadísticamente al menos que los hombres son los que peor se han adaptado a esta nueva situación: Se diría que no han evolucionado en absoluto.... Hoy sus mujeres trabajan tanto como ellos, pero no por eso hay entre ambos un reparto de las tareas parentales o domésticas”.
(P. 16)

Uno de los factores que ha influido en la perpetuación de la división de tareas entre hombres y mujeres ha sido la propia concepción del trabajo como actividad remunerada realizada fuera del hogar, en contraposición a las actividades domésticas no remuneradas que han quedado desvalorizadas y relegadas a un plano inferior. Este hecho ha ocasionado la asociación directa entre el trabajo realizado por las mujeres con actividades de poco valor y poco reconocimiento social, percepción que se ha trasladado también al mercado de trabajo y que ha provocado que las mujeres ocupen determinados empleos específicos, generalmente peor remunerados y en categorías inferiores a los realizados por los hombres.

Delgado (2009) citada por Arteaga (2009) en su publicación Ejecutivas de Latinoamérica bajo el techo de cristal, señala que en ambas jornadas aún no se reconoce el verdadero valor del trabajo de la mujer y hacia su reconocimiento deben ir todas las acciones.

Teoría de la segregación ocupacional por sexo (SOS)

La segregación ocupacional por sexo, es una teoría que sostiene que en el mercado laboral los hombres y las mujeres ocupan puestos diferenciados, es decir, las mujeres se encuentran concentradas en un reducido número de ocupaciones y los hombres en el resto. De acuerdo a Balderas (2006) esto provoca una valoración disímil de las actividades y, por tanto, grandes disparidades en los ingresos entre ambos sexos, rigideces en el mercado laboral y una de las causas principales de la desigualdad entre los sexos.

La segregación ocupacional se origina en prácticas basadas en estereotipos y prejuicios muy arraigados sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad. La segregación ocupacional constituye una expresión de desigualdad, pues implica diferencias en materia de poder, calificaciones, ingresos y oportunidades.

En la segregación del mercado de trabajo, se distinguen la segregación vertical (pocas mujeres en los niveles jerárquicos superiores) y la horizontal (feminización de algunos sectores productivos que están relacionados con las actividades tradicionalmente desempeñadas por las mujeres). Elson (2000) señala:

“Los hombres y las mujeres trabajan en todos los sectores, pero hay variaciones sistemáticas en la división genérica del trabajo. El trabajo de cuidado no

remunerado, el trabajo voluntario y el trabajo informal remunerado y no remunerado tienden a ser realizados mayoritariamente por mujeres, mientras que el trabajo formal remunerado en los sectores privado y público tiende a ser realizado mayoritariamente por hombres”. (P.28).

De esta forma, se desarrolla un proceso de desvalorización social del trabajo femenino.

De acuerdo a Maruani (2002), las investigaciones de Madeleine Guilbert en los años sesenta a través de su trabajo de campo *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, pone de manifiesto las separaciones herméticas entre el trabajo masculino y femenino y también el uso particular que se hace de la mano de obra femenina. Bethencourt (1998) señala que a los hombres se les atribuyen características de fortaleza, audacia, seguridad, racionalidad, dominación, impulsividad sexual; mientras que a las mujeres se les describe de debilidad, sumisión, sentimentalismo, fidelidad, abnegación, pertenencia al otro. Estos atributos fundamentan de manera subjetiva, espacios y responsabilidades excluyentes para uno u otro sexo.

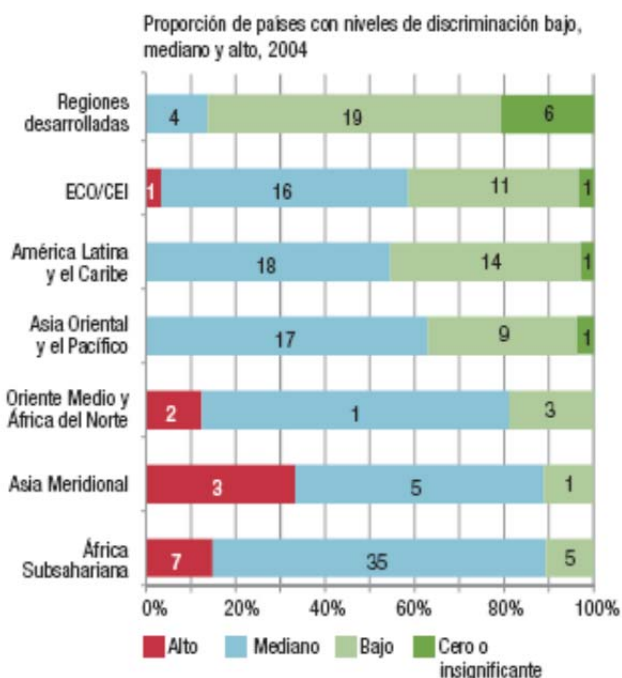
Discriminación

Aun cuando la tendencia mundial es a un incremento de la participación de las mujeres en la actividad económica, la segmentación por sexo y jerarquía continúa vigente por lo que se puede entonces hablar de desigualdad social de género. De acuerdo al Informe del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): El progreso del desarrollo de las mujeres 2008/2009 (Ver gráfico 1), los datos indican que en casi todos los países del mundo hay prácticas discriminatorias en

cuanto al acceso de las mujeres a los derechos económicos, que incluyen los siguientes: Igual remuneración por igual trabajo; libre elección de profesión o empleo, y derecho a empleo remunerado sin necesidad de autorización del esposo o de un pariente varón; igualdad en las prácticas de contratación y ascensos; seguridad en el empleo (licencia de maternidad, prestaciones, entre otros); y no discriminación por parte de los empleadores. También se incluyen los derechos a estar libre de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Gráfico 1

Las mujeres enfrentan discriminación para acceder a derechos económicos 2004.

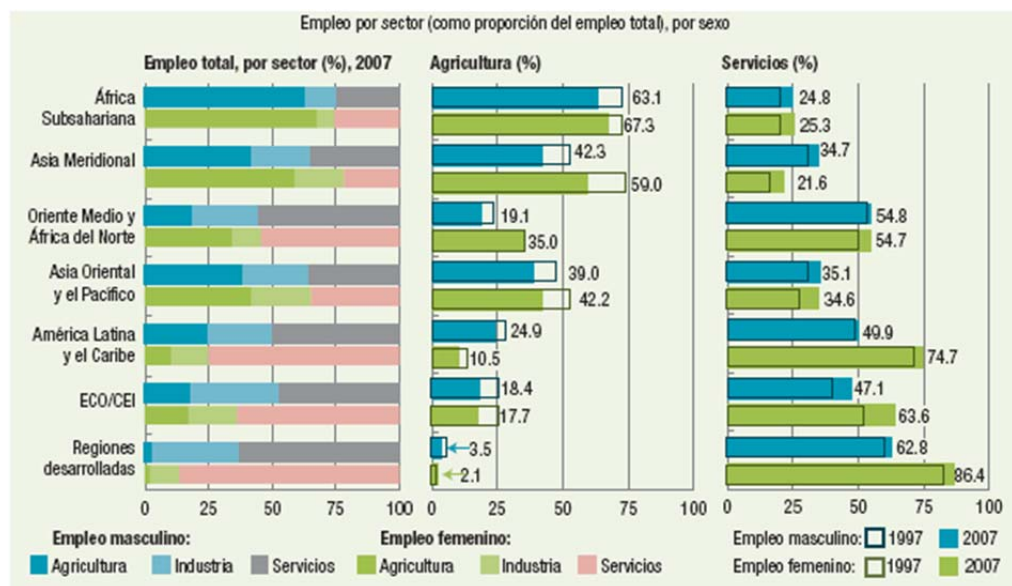


Fuente: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): El progreso del desarrollo de las mujeres 2008/2009.

En los aspectos económicos de sus vidas, las mujeres participan en diversos mercados que les permite estar incorporadas en las cadenas de producción e intercambio que abarcan desde microempresas hasta grandes fábricas. La actividad económica ha sido un medio crucial mediante el cual las mujeres, han obtenido acceso a la esfera pública. Sin embargo, existe una tendencia de la feminización de la fuerza laboral. (Ver gráfico 2).

Gráfico 2

Las mujeres tienden a estar empleadas en la agricultura o en los servicios 1997-2007.



Fuente: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM): El progreso del desarrollo de las mujeres 2008/2009.

En la mayoría de las regiones, el empleo de la mujer está concentrado o bien en los servicios, o bien en la agricultura, y hay menor cantidad de mujeres que de hombres con empleo en la industria (entre 7% y 23% en todas las regiones, en comparación con 12% a 34% para los hombres). La única región donde hombres y mujeres tienen pautas de empleo similares por sector, tanto en la composición

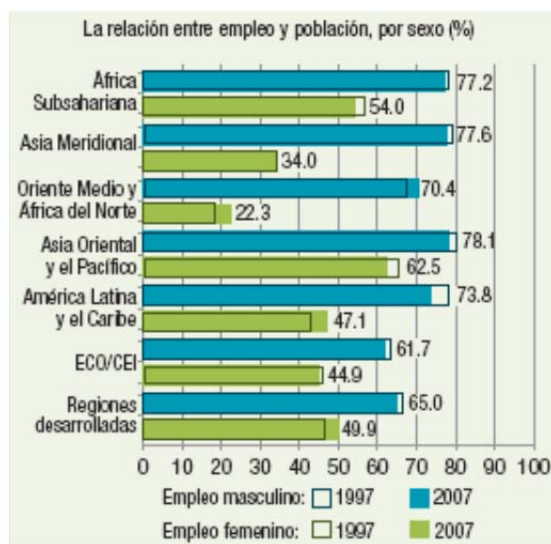
relativa como en la tendencia, es la de Asia Oriental y el Pacífico. En América Latina y el Caribe en el sector servicios se concentran el mayor número de empleos para las mujeres cuyo porcentaje es notoriamente mayor al número de empleos para hombres en el mismo sector.

Hay mercados de bienes y servicios, de capital y trabajo, y en cada uno de ellos las mujeres tropiezan con grandes dificultades en cuanto a la rendición de cuentas cuando se infringen sus derechos. De acuerdo al UNIFEM: El progreso del desarrollo de las mujeres 2008/2009 los prejuicios de género en los mercados laborales significan que el potencial productivo de las mujeres se aprovecha menos eficazmente que el de los hombres (Ver gráfico 3), y que las mujeres están más concentradas en empleos de subsistencia y vulnerables, en el sector paralelo o no estructurado es decir, informal de la economía. (Ver gráfico 4).

Adicionalmente, un indicador de las diferencias con el que se siguen tropezando las mujeres en el empleo en el sector estructurado (formal) de la economía es la brecha en los salarios por razones de género. (Ver gráfico 5).

Gráfico 3

El potencial productivo del hombre está mejor aprovechado que el de la mujer 1997-2007.

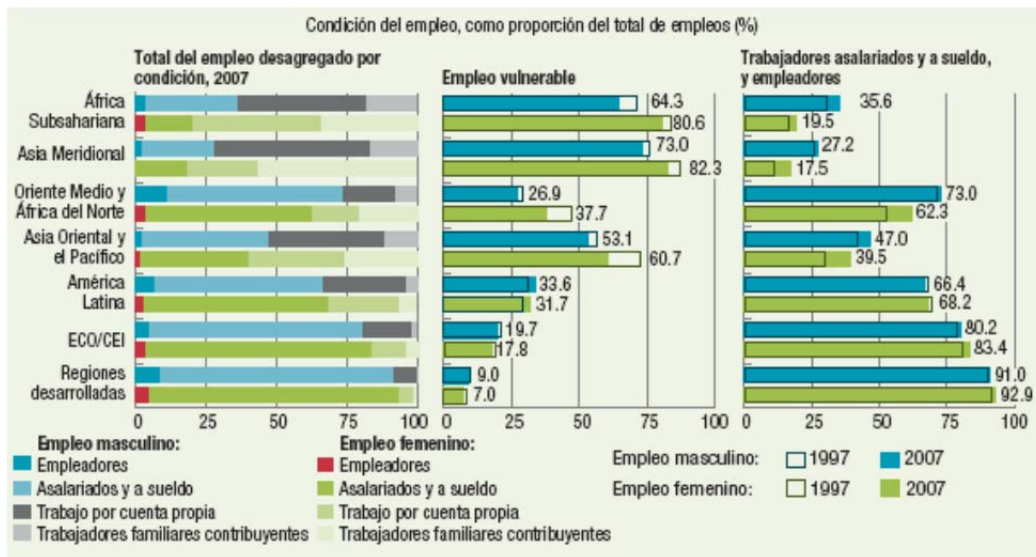


Fuente: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): El progreso del desarrollo de las mujeres 2008/2009.

En este gráfico se puede apreciar la relación entre empleo y población, es decir, el porcentaje de las personas empleadas, respecto del total de la población en edad activa. Este indicador proporciona información acerca del comportamiento económico por región y su capacidad para crear empleo. En América Latina, se puede observar una marcada diferencia de más del 20% inferior entre el índice de participación de las mujeres en el mercado de trabajo con respecto al de los hombres.

Gráfico 4

Las mujeres constituyen una proporción del total de trabajadores asalariados menor que la de los hombres 1997-2007.



Fuente: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): El progreso del desarrollo de las mujeres 2008/2009.

Se puede observar que los trabajadores asalariados o empleados quienes tienen un contrato implícito o explícito y reciben una remuneración básica; los trabajadores por cuenta propia o que se emplean a sí mismos y no tienen empleados que trabajen para ellos; los trabajadores familiares contribuyentes que laboran por cuenta propia, sin remuneración en un establecimiento dirigido por un pariente residente del mismo hogar, persiste disparidad entre hombres y mujeres, especialmente en el Oriente Medio y África del Norte. En la mayoría de las regiones en desarrollo, aproximadamente entre la mitad y las dos terceras partes de las mujeres tienen empleo vulnerable, es decir, son trabajadoras a cuenta propia o trabajadores familiares contribuyentes.

Gráfico 5

La brecha de género en las remuneraciones es mayor en el sector privado 2006-2007.



Fuente: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): El progreso del desarrollo de las mujeres 2008/2009.

En el gráfico anexo se puede observar que las mujeres tienden a ganar menos que los hombres y la brecha de género en la remuneración en el sector privado tiende a ser mayor que en el sector público.

Techo de Cristal

Pese a que las mujeres tienen ahora un mayor nivel de calificación, un mejor perfil para el empleo y un buen desempeño para el trabajo, el techo de cristal, se refiere a los obstáculos invisibles y artificiales consecuencia de los sesgos o preferencias que favorecen al sexo masculino. El techo de cristal es un ejemplo fundamental de discriminación contra la mujer en el trabajo mediante la segregación vertical en función del sexo. De acuerdo a El ABC de los derechos de las trabajadoras y la

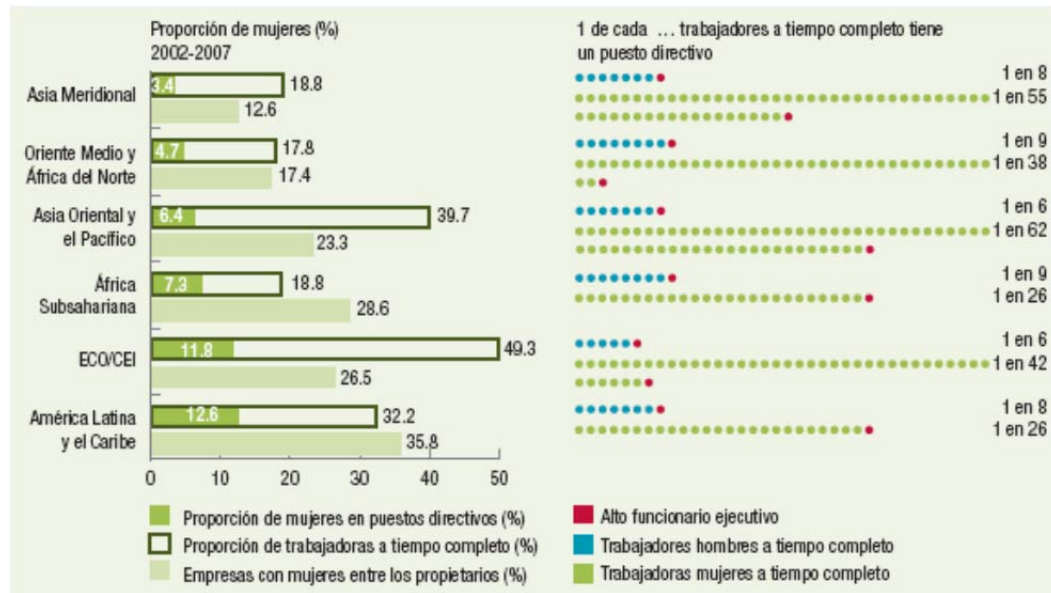
igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estas son algunas de las causas:

- La trayectoria profesional de una mujer suele ser más intrincada e interrumpida que la de los hombres, que por lo general es lineal; ello impide a la mujer ascender a cargos más altos;
- Los puestos superiores suelen caracterizarse por valores de empuje atribuidos a la masculinidad; la idoneidad para cubrir estos cargos se determina fundamentalmente en función de criterios masculinos;
- Las mujeres son ubicadas sobre todo en sectores no estratégicos más que en cargos determinantes que suponen la adopción de decisiones respecto a las finanzas, o responsabilidades ligadas a la generación de ingresos, cargos que son decisivos para ascender al nivel superior;
- Las mujeres que trabajan siguen asumiendo, más que los hombres, la parte principal de las responsabilidades familiares, de modo que disponen de menos tiempo para la creación extracurricular de redes oficiales y no oficiales para progresar en la institución.

Los datos sobre cantidades de mujeres en cargos ejecutivos a escala mundial indican que las acciones positivas son imprescindibles para quebrar el techo de cristal que impide que las mujeres ocupen cargos superiores de gestión. De acuerdo al UNIFEM indica que la proporción de mujeres en cargos directivos sigue siendo baja en todo el mundo y no se correlaciona con las cantidades totales de mujeres que trabajan a tiempo completo. (Ver gráfico 6).

Gráfico 6

Por cada nueve hombres en puestos directivos en las empresas, hay una mujer 2002-2007.



Fuente: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM): El progreso del desarrollo de las mujeres 2008/2009.

La cantidad de hombres en altos puestos directivos, en relación con la participación total en el empleo a tiempo completo, es relativamente estable (entre 1 en 6 y 1 en 9), la cantidad de mujeres es pronunciadamente menor, pues oscila 1 en 26 mujeres en América Latina y el Caribe. El porcentaje de mujeres en puestos directivos oscila entre 3% y 12%, pese a que la participación de las mujeres en el empleo a tiempo completo oscila entre 17% y 49%.

Mujer Venezolana Trabajadora y los techos de cristal

Acevedo (2002) señala que la inserción de las mujeres en el mercado laboral venezolano fue significativa a partir de la década de 1950 con un 17,8% de participación, mostrando un crecimiento sostenido que pasa a 35,6% en el año 2000.

De acuerdo a las estadísticas de la fuerza de trabajo en Venezuela por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en Junio, 2009 la tasa de actividad de las mujeres es del 50,7% y la de los hombres de 79,7%. Las estadísticas nacionales muestran un incremento significativo del empleo de las mujeres. Así mismo, para Junio 2009 según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la tasa de inactividad de las mujeres en Venezuela representa el 49,3% con respecto a los hombres que es de 20,3%.

En base a estos datos estadísticos se puede comprender como los mercados de trabajo expresan no sólo las relaciones de poder entre capital y trabajo, sino también las de género. La legislación que promueve la igualdad en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres se ha mostrado insuficiente para abordar las diversas manifestaciones de discriminación por género. De acuerdo a Iranzo y Richter (2005), citado por Richter (2007) en su investigación *Segmentadas y Segregadas: Las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela*:

“La poca presencia de los problemas de las mujeres en la negociación colectiva muestra una arista de cómo la acción sindical puede favorecer o desmejorar las condiciones de trabajo de las mujeres. La equidad de género es un tema ausente en la agenda sindical de Venezuela, incluso en sectores altamente feminizados, como lo son el empleo público y la industria de la confección”. (P.156)

La situación de la mujer en los diversos segmentos del mercado de trabajo es diversa.

En los mercados internos, los principales problemas para las mujeres están relacionados con el ingreso a determinadas ocupaciones, la discriminación salarial, el acoso sexual y los techos de cristal. En referencia, a éste último, de acuerdo a Márquez (2001), en el caso venezolano entre los estudios de género destacan los *Papeles de Trabajo del IESA* de Arango, Viveros y Bernal (1995), Hanes de Acevedo (1993), y Garbi (1989). Entre los principales aportes de estos trabajos se desprende que las interconexiones entre el sexo, la carrera gerencial, y la presencia de la mujer en las organizaciones son complejas y pueden analizarse desde distintos puntos de vista. Por ejemplo, entre los argumentos destaca la existencia de estereotipos según los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos diferentes, que marcan las características y las condiciones de éxito de sus carreras gerenciales.

Así mismo, Márquez (2001) señala que:

“El mundo gerencial venezolano parece estar hecho todavía para los hombres. Las pocas mujeres que llegan cerca de la cima afirman lo contrario, para acto seguido describir en detalle, sin que esa sea su intención, cómo su experiencia personal y profesional están profundamente marcadas por esta realidad”.

En congruencia con esta afirmación, se anexa cuadro comparativo que refleja la distante proporción de mujeres en las juntas directivas con respecto a los hombres en 35 empresas venezolanas. (Ver cuadro 1).

Cuadro 1. Proporción de mujeres en las juntas directivas de 35 empresas venezolanas.

Empresa	Presidente	Directores	Mujeres Directoras	Porcentaje Mujeres %	Directores Suplentes	Mujeres Suplentes	Porcentaje Mujeres %
Electricidad de Caracas (1998)	Francisco Aguerrevere	10	0	0	12	1	8.3
Banco de Venezuela (1998)		8	1	12.5	7	0	0
Banco Mercantil (1998)	Gustavo Marturet	8	0	0	16	0	0
Banco Ven. de Crdto. (1998)	Oscar García	7	1	14.3	7	1	14.3
Banco Unión (1998)	Ignacio Salvatierra	7	0	0	7	1	14.3
CORP BANCA (1998)	Alvaro Saich	9	1	11.1	8	1	12.5
Dominguez y Cia. (1997)	Lucio Covone	8	0	0	3	1	33.3
Banco Caracas (1998)	José María Nogueroles	9	1	11.1			
BANESCO (1998)	Juan Carlos Escotet	9	1	11.1			
FIVENEZ (1998)	Fernando Martínez	8	0	0	7	2	28.6
VENTANE (1997)		5	1	20	5	2	40
MANPA (1997)	Carlos Delfino	11	1	9	11	0	0
SIVENSA (1997)	Henrique Machado	8	0	0	8	1	12.5
VENASETA (1998)	Alexander Furth	7	0	0	4	1	25
SUDAMTEX (1998)	Alexander Furth	11	0	0	8	0	0
Santa Teresa (1998)	Alberto Vollmer	10	0	0	7	1	14.3
VENCEMOS (1997)		11	0	0	4	0	0
EFE (1998)	Alfredo Fernández	5	1	20	3	0	0
TORDISCA (1997)	Norberto Elliot	8	0	0	8	0	0
CAVENDES (1997)	Luis Vallenilla	7	0	0	7	1	14.3
CORIMON (1996)	Francisco Layrisse	10	0	0	10	1	10
Cons. CARABOBO (1995)	Andrés Boulton	8	0	0	8	0	0
FONDO VALORES (1998)	Luis Emilio Velutini	10	0	0	4	0	0
LAFARGE Cementos La Vega (1997)	Angel Graterol	10	0	0	5	0	0
PDVSA (1998)	Luis Giusti	11	0	0	3	0	0
MANTEX (1996)		6	1	16.7	6	1	16.7
INELECTRA (1997-98)	Jorge Rojas	7	1	14.3			
Grupo Zuliano (1998)	Arnold Volkenborn	7	0	0	0	0	0
Hotel Tamanaco (1997)	Rafael Tudela	10	0	0	8	2	25
Inversiones Ban-Pro Internacional (1997)	Hernán Anzola	8	0	0	9	0	0
Inversiones ALEDO (1997)	Eduardo Castillo	7	1	14.3	7	1	14.3
Inversiones TACOA (1997-98)	Hugo Fonseca Viso	7	0	0	6	1	16.7
AVENSA (1996)	Andrés Boulton	6	1	16.7	8	1	12.5
H.L. Boulton (1996)	Andrés Boulton	11	0	0	10	1	10
MAVESA (1997)	Jonathan Coles	9	0	0	3	0	0

Fuente: Márquez, Patricia (2001).

En Venezuela, un estudio de mercado acerca del perfil de la mujer ejecutiva venezolana que la revista Producto encargó a la firma Codyr Consultores revela que 59 por ciento (59%) de las mujeres entrevistadas se considera tan competente como sus colegas masculinos, mientras 39 por ciento (39%) cree que lo es aún más. Lo que refleja el alto nivel de seguridad que tienen en sí mismas y la percepción de que para la mujer no existen desventajas en el plano laboral. Angulo (2004).

Las diferencias de personalidad que existen entre hombres y mujeres pueden transformarse en ventajas para las ejecutivas, siempre que logren utilizar las cualidades a su favor.

Según Antonetti (2004) citado por Angulo (2004) en su reportaje Mujeres al mando, cuando la mujer escala posiciones, lo hace con la misma responsabilidad y eficiencia que un hombre. Incluso, algunas características generalmente asociadas al género femenino pueden considerarse ventajas en ciertos tipos de trabajos. En Comunicación Social y en el área de Recursos Humanos cada día hay más mujeres en puestos importantes. La perspicacia, la intuición y otras características propias de la mujer son tomadas en cuenta por algunas empresas al momento de seleccionar su personal, agrega el especialista.

Bases Legales

Los convenios internacionales y la legislación laboral venezolana contemplan mecanismos para proteger a sus trabajadores como sujetos débiles en la relación de trabajo. Delgado (2005) señala:

“Especial atención se le brinda a la mujer cuyos derechos han sido consolidados por la praxis social alcanzando dimensiones regulatorias contenidas en la legislación. La legislación laboral venezolana a lo largo de su evolución histórica ha consolidado un conjunto de indicadores, prerrogativas y derechos asociados a la mujer y al género donde destacan aspectos referidos a la maternidad, rotación de personal, asignaciones salariales y empleabilidad entre otras”. (P.65).

En sintonía con lo descrito previamente, la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) prevé en su artículo 88 que el Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

Mujer y Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela

La relación y análisis de la mujer y la Ley Orgánica del Trabajo se iniciará haciendo cita textual del Artículo 379 (LOT): “La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación 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”. Garay (2008:82).

Salud de la Mujer Trabajadora en Estado de Gravidez

Género y Convenio de la OIT No. 183 sobre la protección de la maternidad, 2000

Este Convenio revisa y actualiza el Convenio No.103 para la protección de la maternidad, con el objeto de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y niño.

C-183 Protección de la Salud Artículo 3

“Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo”. (P.56)

En base al contenido del artículo previamente citado, se establece que ninguna mujer trabajadora embarazada o lactante puede ser obligada a desempeñar un trabajo que ponga en peligro su salud o la salud de su hija o hijo. Por ejemplo, realizar trabajos que exigen un gran esfuerzo físico, o trabajos en los que se está en contacto con productos químicos, entre otros. En estos y otros casos, la empresa debería temporalmente cambiar de puesto a la trabajadora y asignarle una tarea de menos riesgo.

En la Ley Orgánica del Trabajo Venezolana, *Título VI - De la protección laboral de la maternidad y la familia*, se citan los siguientes artículos relacionados Garay (2008):

Artículo 380: *“El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección de la maternidad y de la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas” (P.82)*

Artículo 382: *“La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo”. (P.83)*

Este último, exime a la mujer en estado de gravidez de trabajar en labores fatigosas o que exigen un esfuerzo considerable, una vez diagnosticado su embarazo. Si el trabajo que la mujer ejecuta resultare perjudicial para su estado, como lo resalta Villasmil (2000) citado por Delgado (2005) en su publicación Marcos regulatorios del trabajo de la mujer en Venezuela, y no se produce la reubicación o traslado a otro sitio de trabajo, la trabajadora puede negarse legítimamente a ejecutar su labor, sin que su posición negativa constituya un abandono de trabajo, pues el legislador es claro en salvaguardar la vida del ser humano en gestación, por encima del interés económico.

Licencia de maternidad

Género y Convenio de la OIT No. 183 sobre la protección de la maternidad 2000

C-183 Licencia de Maternidad Artículo 4.1

“Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas”. (P.56)

Este artículo nos señala el tiempo mínimo de licencia al que toda trabajadora embarazada tiene derecho: catorce semanas. Sin embargo, los Estados que ratifican el Convenio pueden proponer leyes que obliguen a dar más semanas de licencia, pero no menos de catorce.

C-183 Licencia de Maternidad Artículo 4.4

“Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”. (P.57)

Este artículo establece claramente que la licencia de maternidad que gozará la madre trabajadora una vez haya nacido su criatura no puede ser menor de seis semanas, no importa si ella se incapacitó seis, ocho o diez semanas antes del parto.

C-183 Licencia de Maternidad
Artículo 4.5

“El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto”. (P.57)

Este artículo está señalando nuevamente que no se puede reducir el período de licencia después del parto.

La Ley Orgánica del Trabajo Venezolana, consagra dentro del artículo 385 los derechos que la mujer trabajadora tiene sobre la protección de la maternidad con fundamento y orientación al Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Venezuela en 1981. Derechos que han sido mejorados por medio de las licencias de maternidad. A continuación se cita el contenido del artículo 385 LOT:

“La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo. En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social”. Garay (2008: 82).

Cabe destacar, que la duración de la licencia de maternidad contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo es de dieciocho semanas de duración, distribuidas en seis semanas antes del parto y doce semanas después del mismo. El descanso prenatal es necesario porque la futura madre necesita siempre un período de preparación psíquica y fisiológica para el parto, para el advenimiento de su hijo. El reposo postnatal es sin duda,

absolutamente necesario e insustituible, porque la ciencia médica ha concluido que el contacto permanente físico y afectivo entre la madre y el hijo en los primeros meses de vida de éste, especialmente en el período de la lactancia, y la utilización durante dicho lapso de ciertas técnicas de estimulación precoz, son determinantes en la formación de la personalidad y en el desarrollo de la inteligencia del niño.

Adicionalmente, los descansos de maternidad no son renunciables, cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. (Artículo 386 LOT). Porras, (2002:292) citado por Delgado (2005) señala que las normas protectoras de los trabajadores son irrenunciables aún por ellos mismos, de manera que carecen de validez las estipulaciones mediante las cuales un trabajador acceda a condiciones menos favorables a las que le concede la Ley. Por esta razón, se establece que si la trabajadora no hace uso de todo su descanso prenatal, ya sea por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, la trabajadora no perderá ese tiempo no utilizado de descanso pre natal, sino que se adicionará, lo no disfrutado, al período de descanso post natal que es de obligatorio cumplimiento.

C-183 Licencia por enfermedad o complicaciones. Artículo 5

“Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales”. (P.57)

Además del período de licencia de maternidad, cuyo tiempo mínimo en el convenio internacional No. 183 se observó es de catorce semanas, las trabajadoras tienen derecho a una licencia especial en caso de enfermedad o complicaciones en el embarazo. El Convenio no establece el tiempo máximo de la licencia en caso de enfermedad o de complicaciones en el embarazo o el parto, esto será determinado por la legislación o práctica de cada país.

En el artículo 385 de la Ley Orgánica del Trabajo, descrito anteriormente, se establece también que el descanso post natal puede ser extendido a razón de una enfermedad que según dictamen médico resulte de su embarazo o parto e impida su reincorporación al trabajo; sin hacer señalamiento del límite a la duración de esta prórroga.

Discriminación al acceso de empleo

Género y Convenio de la OIT No. 183 sobre la protección de la maternidad 2000

C- 183 Protección del Empleo y no discriminación. Artículo 9

9.1 Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2. (P. 59)

9.2 Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

a) Estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo. (P.59).

El artículo señala excepciones cuando se trata de trabajos prohibidos para mujeres embarazadas porque ponen en riesgo su salud. Ahora bien, no es el empleador quien determina si uno u otro trabajo es dañino para la salud de las mujeres, es necesario que esté claramente establecido en las leyes laborales del país en cuestión. Quedando además expresamente prohibido que se someta a un examen de comprobación de embarazo para poder acceder a un empleo.

Con la firme intención de amparar a la mujer aspirante a un empleo, de la discriminación que surja por su estado de gravidez, se consagra la protección en la Ley Orgánica del Trabajo Venezolana, en la cual el legislador prohíbe que la mujer sea sometida a exámenes de despiste de embarazo. De acuerdo al artículo 381 (LOT) “En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin”. Garay (2008: 83).

La mujer que busque empleo o incluso durante su período de prueba, se encuentre en estado de gravidez, tiene derecho a ocultarlo. En tal sentido, Zuleta (1999:418) citado por Delgado (2005) señala que la mujer no solamente puede guardar silencio sobre su estado de gravidez, sino que puede, inclusive, mentir para ocultarlo, sin que el empleador pueda luego imputarle dolo o mala fe para demostrar vicios en el consentimiento y pedir anulación del contrato o relación de trabajo, ya que no estando obligada la mujer a suministrar datos sobre su condición de embarazada y, además, incurriendo el empleador en infracción a la Ley al pretender informarse sobre dicho estado, carece de efectos legales la falsa declaratoria de la mujer.

Es de resaltar, que cuando la mujer trabajadora desee ampararse en la LOT y disfrutar los beneficios que otorga, está facultada a exigir que le practiquen los exámenes.

Mujer, Maternidad y Rotación

Género y Convenio de la OIT No. 183 sobre la protección de la maternidad 2000

C- 183 Protección del Empleo y no discriminación. Artículo 8

8.1 Se prohíbe al empleador que despid a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. (P. 58)

8.2 Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. (P.59)

Los artículos del convenio previamente descritos son muy claros. Toda mujer durante su estado de gravidez o que viene de una licencia de maternidad tiene derecho a ocupar el mismo puesto que tenía antes. Si el empleador decide cambiarle de puesto no puede ser con un salario menor al que tenía antes de tomar el período de licencia.

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo garantiza a la trabajadora embarazada, no ser trasladada de su puesto de trabajo según se cita en el artículo 383 “La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el

traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo”. Garay (2008:83).

Este artículo, tiene la finalidad de evitar la discriminación o desmejora de las condiciones de trabajo de la mujer, por la sola circunstancia de estar embarazada. La única razón por la cual puede reubicarse en otro puesto de trabajo a la mujer embarazada, es por su protección, siempre y cuando no se le disminuya el salario que venía devengando normalmente. En tal sentido es conveniente destacar, lo señalado por Villasmil (2000:114) que la inamovilidad de la trabajadora embarazada la protege no sólo del despido directo sin causa justa, sino también del traslado y de la modificación desfavorable de sus condiciones de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo garantiza a la mujer trabajadora en estado de gravidez el bienestar que proporciona un trabajo estable y todos sus beneficios, por ello contempla la inamovilidad hasta un año después del parto. El beneficio tiene vigencia, desde que mediante certificado médico o examen de laboratorio se diagnostique el embarazo, hasta un año después del parto, esto con el fin de asegurar el salario a la madre trabajadora, tan vital en esa época que el pequeño niño necesita de tantos cuidados. Artículo 384: “La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII”. Garay (2008:83).

Cuando el empleador procure despedir a una trabajadora (que goce de fuero maternal) por causa justificada, establecida en el artículo 102 de la LOT, será necesario que el Inspector de Trabajo lo califique así previamente. Cualquier despido violatorio al procedimiento realizado por el Inspector de Trabajo, quedará sin efecto jurídico, por lo cual el patrono debe reenganchar inmediatamente a la trabajadora despedida. Cabe destacar, que el beneficio no es sólo para las madres biológicas, las adoptantes también tienen derecho durante el año siguiente a la adopción.

Maternidad, Prestaciones y Vacaciones

Género y Convenio de la OIT No. 183 sobre la protección de la maternidad 2000

C- 183 Prestaciones - Artículo 6

6.8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) Esté previsto así en la legislación o en las prácticas nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores. (P.58)

En general este artículo señala que las trabajadoras ausentes del trabajo por licencia de maternidad o licencia de enfermedad tienen derecho a

prestaciones pecuniarias, es decir, que el empleador o el Estado a través del sistema de seguridad social u otros medios, debe proporcionar a la trabajadora ayuda económica.

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo en razón de justicia con las trabajadoras establece que el descanso pre y post natal forme parte de su antigüedad dentro de la empresa. La duración de los permisos de maternidad sí se computa a los fines del establecimiento de la antigüedad de la trabajadora, contrariamente a lo que ocurre en la mayoría de los casos de suspensión de la relación de trabajo. Los períodos pre y postnatal deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la Empresa. (Artículo 389 LOT).

Desde 1936 se consagra en la normativa laboral venezolana, las prestaciones de maternidad, que el Seguro Social otorga a través del pago de una prestación compensatoria, mientras dura la suspensión de la relación de trabajo, con ocasión al descanso maternal, lo cual simboliza una previsión de verdadera justicia social.

Es fundamental mencionar, que las prestaciones de maternidad consisten, en la atención médica que se requiere con ocasión a la maternidad (tratamiento obstétrico y ginecológico); una indemnización diaria durante el descanso de maternidad de dieciocho semanas para la madre biológica y de diez semanas para la madre adoptante.

Adicionalmente la Ley Orgánica del Trabajo establece, con el fin de favorecer a la trabajadora y a su recién nacido hijo, que esta disfrute de las vacaciones a que tuviere derecho. Entre los derechos consagrados para proteger a la maternidad y la familia, se encuentra el establecido en el

artículo 390, con el fin que la madre pueda pasar el mayor tiempo posible con su pequeño recién nacido para su mejor desarrollo físico y psíquico, Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas (Artículo 390 LOT).

Maternidad, Lactancia y Salario

Género y Convenio de la OIT No. 183 sobre la protección de la maternidad 2000

C- 183 Madres Lactantes Artículo 10

10.1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

10.2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. (P.59)

El artículo señala que las interrupciones para la lactancia de su hijo o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse, es decir, que no se puede descontar o reducir el salario de las madres lactantes.

En la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, se le garantiza a la trabajadora de disponer de descansos durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada

uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno. (Artículo 393 LOT). Cabe destacar, que la Ley Orgánica del Trabajo no establece la duración del período de lactancia, sino su reglamento en el artículo 100 RLOT Garay (2008):

“Período de lactancia: El período de lactancia, a que se refiere el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, no excederá de seis (6) meses contados desde la fecha del parto. La mujer trabajadora, finalizado el período de licencia postnatal, notificará al patrono la oportunidad en que disfrutará los descansos diarios para la lactancia. El empleador sólo podrá imponer modificaciones a lo planteado por la trabajadora, cuando a su juicio ello afecte el normal desenvolvimiento de la unidad productiva y lo acredite fehacientemente...”. (P.39)

En el artículo 100 (RLOT) lo limita a seis meses contados a partir de la fecha de parto, además de establecer la obligación de la mujer trabajadora de notificar al patrono la oportunidad en que disfrutará los descansos diarios para la lactancia.

En Gaceta Oficial N° 38.528 del 22 de septiembre de 2006, fue publicada la Resolución conjunta mediante la cual se aprueba la Extensión del Período de Lactancia Materna a nueve (9) meses en vez de seis (6) como lo estipula el artículo 100 del RLOT, contados desde la fecha del parto (y a doce (12) meses en casos especiales). Durante el período de lactancia la Mujer Trabajadora tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería, y si no hubiese guardería o servicio de educación inicial, los descansos previstos en la ley serán de una hora cada uno. También es importante hacer mención que en la Ley Orgánica del Trabajo se prevé que no existan diferencias salariales durante el estado de gravidez o lactancia. El Artículo 394 contiene lo siguiente: “No se podrá

establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento”. Garay (2008:85).

Lo que el legislador busca a través de la disposición es brindarle a la trabajadora que se encuentra embarazada o en período de lactancia una protección especial, para hacer menos dificultosa su condición, evitando que sea discriminada, pues estando en tal situación puede influir en la eficiencia y productividad de la mujer en su trabajo.

Mujer, Trabajo e Igualdad de Salario

Género y Convenio de la OIT No. 100 sobre Igualdad de Remuneración 1951

En este convenio se resume que las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos.

C-100 Sobre Igualdad de Remuneración. Artículo 1.

A los efectos del presente Convenio:

- 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. (P.41)

El principio trabajo igual, salario igual, se rige en la normativa legal venezolana según lo establecido en los artículos 135 y 136 LOT citados a continuación, Garay (2008):

Artículo 135. *“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta”.* (P.35)

Artículo 136. *“Lo dispuesto en el artículo precedente no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones análogas”.* (P.36)

Para que se aplique la norma, es necesario que se trate de puestos iguales, es decir, deben desempeñarse funciones y responsabilidades similares, sin tomar en cuenta la denominación de ellas, la jornada laborada y la eficiencia requerida deben ser iguales, deben ser del mismo tipo e idéntica duración. Es importante destacar que no se considerará desigualdad de salario, como lo señala Longa (1999:522) citado por Delgado (2005) el hecho de que un trabajador perciba uno mayor salario como consecuencia de su antigüedad en el empleo, asiduidad, etc. que otros trabajadores siempre y cuando estos beneficios sean generales para estos en similares condiciones.

Mujer y Agencia de Empleo

En la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela se prevé en el artículo 607 que donde haya un movimiento considerable de trabajo de mujeres, deberá constituirse una Agencia de Empleo, una Sub-Agencia o un departamento

especial dirigido por una mujer. Esto con la finalidad garantizar a las mujeres que hagan uso del servicio, su justa inserción al proceso productivo, sin temor a una posible discriminación.

Oportunidades de Empleo y Jefes de Familia

Género y Convenio de la OIT No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Este convenio se refiere a que todas las trabajadoras y trabajadores que tienen responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición.

C-156 Oportunidades de Empleo Jefes de Familia Art. 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. (P.51)

En la Ley Orgánica del Trabajo se manifiesta la preocupación del Estado por la digna subsistencia de la familia pudiéndose observar en el artículo 29: “Las empresas, explotaciones y establecimientos, públicos o privados, en la contratación de sus trabajadores, están obligados, en igualdad de circunstancias, a dar preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores” (Garay,

2008:10), que en el mismo no se hace distinción hacia los “Jefes de Familia” y que precisa al añadir “de uno u otro sexo”, poniéndose a tono con la realidad venezolana, donde existe gran cantidad de mujeres jefes de familia, que hacen frente a las responsabilidades de índole material, que implica el sostenimiento de la familia, esforzándose por superarse y producir cada vez más. La disposición tiene su fundamento en la protección familiar, focalizada en el aspecto económico y abre además las oportunidades a las mujeres de insertarse al proceso productivo.

Discriminación por Razones de Género

Género y Convenio de la OIT No. 111 Discriminación en el empleo y ocupación 1958

Este convenio responde a la necesidad que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social entre otros.

Es importante señalar que la Organización Internacional del Trabajo, en sus esfuerzos a favor de éstas, ha tendido a intensificar sus actividades para promover la igualdad, pero sin dejar por ello de lado el problema de la protección a la mujer. Por esta razón, este organismo en 1958 adoptó el Convenio N°111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), es importante mencionar que fue ratificado por Venezuela el 03 de junio de 1971.

C-111 Discriminación en el empleo y ocupación. Artículo 1

1.1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (P. 45)

En el texto de Género y Convenios OIT (2005) se señala lo siguiente:

“En el mundo existen muchas personas que buscan empleo y son discriminadas por el color de su piel, por sus creencias religiosas o simplemente por ser mujer. Ocurre que hay personas con los estudios y la preparación adecuada para cubrir un puesto de trabajo determinado, pero a la hora del contrato son rechazadas por un motivo ajeno a los requerimientos del empleo, de allí la importancia de este convenio porque compromete a todos los Estados que lo ratifican a eliminar todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación”. (P.18).

En la Ley Orgánica Venezolana se contempla el principio de la no discriminación en el trabajo a través del contenido del artículo 26 LOT:

“Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la

familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos. Parágrafo Primero: En las ofertas de trabajo no se podrán incluir menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo”. (Garay, 2008:10)

La Ley Orgánica del Trabajo consagra en su articulado una norma que marca la pauta legal contra discriminación por razones de género, incluso aquellas que pudiesen suscitarse con antelación a la relación de trabajo. Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

La legislación venezolana sigue la tendencia actual de igualdad del hombre y la mujer en el trabajo, a través del artículo 26 (LOT), orientado por suprimir las diferencias de trato en las condiciones de trabajo para asegurar la igualdad de derechos y de oportunidades con el objeto de favorecer el empleo femenino y promover la participación de la mujer en los sectores productivos.

Términos Básicos

Acceso

El programa de las Naciones Unidas para el desarrollo define que el acceso: Consiste en que las mujeres tengan las mismas condiciones de obtener factores de producción como: crédito, trabajo, formación, facilidades de comercialización y acceso a todos los bienes y servicios públicos.

Acceso al empleo

El ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que: Se debe garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo, antes y durante el proceso de contratación, a los trabajadores de uno y de otro sexo por igual.

Discriminación

En el Convenio número 111 se define discriminación como: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Género

El ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que: El término género se refiere a las diferencias y relaciones sociales entre los varones y las mujeres, que varían ampliamente entre las sociedades y culturas y cambian con el transcurso del tiempo. Este término no reemplaza al vocablo sexo, que alude exclusivamente a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer y que no cambian.

Mercado de Trabajo

El ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que: Es el contexto en el que se constituye la fuerza de trabajo. El mercado de trabajo es el escenario en el que se complementan los puestos de trabajo y los trabajadores, o en el que se intercambia trabajo por un salario o un pago en especie.

Nivel Organizacional Estratégico

El mismo corresponde a la cúspide de la pirámide organizacional, responsable de definir el establecimiento y manejo de las estrategias de la organización y la filosofía de gestión.

Nivel Organizacional Táctico

Al mismo le corresponde en términos fundamentales desagregar, por área funcional, los principios o máximas particulares que en la estrategia se indican y, a su vez, desarrollarlos en forma concreta, indicando las acciones y metas que deben alcanzarse de manera inmediata en cada oportunidad definida por la estrategia en el tiempo y en el espacio

Nivel Organizacional Operativo

Ejecuta o realiza las actividades y tareas en forma rutinaria y que al realizarlas, permitirá el cumplimiento de las acciones tácticas que acercan al logro de los objetivos estratégicos.

Ocupaciones no tradicionales

El ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que: Si bien se está registrando una mayor presencia de las mujeres en ocupaciones que tradicionalmente no han sido

consideradas propias de ellas, en particular en el campo científico y el técnico, la diferencia con respecto a los hombres aún es notable. El empleo de la mujer se concentra, a lo largo y ancho del mundo, en un número relativamente reducido de ramas de la actividad económica. Por otra parte, los varones también tienden a concentrarse en ocupaciones que desde siempre han considerado como masculinas, por ejemplo, la construcción, la ingeniería, las finanzas, etcétera. Ellos también deberían gozar del mismo acceso a profesiones calificadas como femeninas, como la docencia, la enfermería y la prestación de cuidados.

Participación

El programa de las Naciones Unidas para el desarrollo define participación como: Implica el involucramiento equitativo de mujeres y hombres en todos los niveles de decisión, así como en la planeación y administración de los proyectos de desarrollo. Tiene que ver particularmente con la realización de acciones donde la participación es esencial en todo el ciclo de los proyectos.

Segregación Ocupacional

El ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que: La segregación ocupacional tiene lugar cuando las mujeres y los hombres aparecen concentrados en diferentes tipos y en diferentes niveles de actividad y de empleo. Las mujeres suelen estar confinadas en una gama de ocupaciones distintas de las de los hombres (segregación horizontal) y en categorías inferiores (segregación vertical).

Techo de Cristal

El ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que: La expresión techo de cristal se emplea para describir los obstáculos invisibles y artificiales provocados

fundamentalmente por sesgos o preferencias constantes instalados en las estructuras institucionales que favorecen al sexo masculino e impiden a las mujeres acceder a altos puestos de adopción de decisiones y de dirección.

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

Investigación estudio de caso y documental.

Por la estrategia utilizada, la investigación es documental, motivado a que su punto de partida es bibliográfico, utilizando fuentes primarias y secundarias de información. De acuerdo a lo señalado por Delgado (2006) este tipo de investigación se concibe como aquella dedicada a la búsqueda intencional de datos de información de tipo cuantitativo y cualitativo para encontrar diversidad de aportes teóricos, conceptuales y explicativos que den luces al objeto de estudio de interés investigativo.

Por el análisis sistemático del problema de investigación seleccionado, la recopilación de datos directamente de la realidad y estudio de las variables del medio ambiental en el que se desenvuelve, la investigación es de campo, estudio de caso. Delgado (2006) señala que el propósito de este tipo de investigación es realizar un análisis específico, descripción del problema, situación y/o acontecimientos para lograr un diagnóstico de la unidad seleccionada. Para Stake (1994) el estudio de caso corresponde a la selección de un objeto de estudio que responde al interés de profundizar más que de hacer generalizaciones, es decir, una vez que se levanta la matriz de datos, el investigador analiza e interpreta los datos por medio de las bases teóricas y epistemológicas que sustentan el paradigma de la investigación.

El caso se definió como una industria del sector automotriz que cumpliera con los siguientes criterios:

- Una Industria automotriz con más de treinta (30) años de operaciones en Venezuela.
- Con más de mil (1000) trabajadores en su fuerza laboral.
- Localizada en el parque industrial del Estado Carabobo.
- Que ofreciera facilidades para realizar la investigación: Acceso a registros y posibilidad de aplicar cuestionario a los trabajadores.

Nivel de la Investigación

Descriptiva.

Por la caracterización y medición del objeto de estudio y su finalidad de establecer su estructura o comportamiento, el nivel de la investigación es descriptivo. Delgado (2006) señala que este tipo de estudio da un gran aporte al medir de manera independiente los conceptos, variables o dimensiones con el propósito de determinar cómo es y cuáles son las maneras que éstos tienen de manifestarse. Hernández, Fernández y Baptista (1998) señalan que desde el punto de vista científico, describir es medir y su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas sino se centra en medir con la mayor precisión posible. En este caso es conveniente adoptar el nivel de investigación descriptivo para dar respuesta a las interrogantes planteadas y alcanzar los objetivos establecidos que buscan analizar los índices de participación de la mujer en una industria del sector automotriz ubicada en la zona industrial de Valencia, Estado Carabobo.

Población y Muestra

De acuerdo a Morales (1994) citado por Arias (1997), la población se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) a las cuales se refiere la investigación. La muestra es un subconjunto representativo de un universo o población.

Delgado (2006) señala que el tamaño de la muestra depende de varios factores como la amplitud del universo finito o no y es necesario indicar el procedimiento seleccionado para su cálculo.

Partiendo de lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (1999), el interés del investigador se centra en quienes, es decir, en los sujetos y objetos de estudio. El investigador ha definido la unidad de análisis en términos de personas y empresa caso estudio.

La muestra de la presente investigación, está conformada por la totalidad de la población, es decir, todas las trabajadoras que laboran en la industria del sector automotriz, la cual está representada por ochenta y nueve (89) féminas ocupantes de distintos cargos y niveles jerárquicos en la organización.

Técnicas e instrumentos de recolección de la información

De acuerdo a Arias (1997) las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información y los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la misma.

Las variables de estudio identificadas para la recolección de información fueron la observación mediante visitas guiadas a la empresa, el análisis de contenido, guías de registro, lista de cotejo y la aplicación de una encuesta estructurada. En la encuesta se utilizaron variables demográficas como edad, número de hijos, estado civil, antigüedad, nivel académico, cargo ocupado.

Validez y confiabilidad del Instrumento

La validez y confiabilidad son cualidades que deben estar presentes en todos los instrumentos de carácter científico para recolectar datos.

La validez de contenido es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico del objeto de estudio que se mide. Uno de los métodos de fiabilidad es el de juicio de expertos, mediante el cual se constata la validez de los ítems del instrumento a ser aplicado a personas expertas en el dominio que miden los ítems y su grado de adecuación a un criterio determinado.

Para esta validación se contó con el apoyo de tres expertos quienes ofrecieron sus observaciones respecto a la redacción de los ítems, correspondencia con los objetivos y adaptación al tipo de investigación.

Para medir la confiabilidad, es decir, el grado en que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto de estudio produce resultados iguales, se utilizó el índice de correspondencia o confiabilidad de un instrumento. Índice que puede oscilar entre 0 y 1. Donde un coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad. Entre más se acerque el coeficiente a cero (0) hay

mayor error en la medición y mientras más se acerque a uno (1) mayor confiabilidad según lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (1999).

La interpretación del coeficiente de confiabilidad

El método empleado se denomina Método de Mitades Partidas, cuya característica metodológica es la consistencia interna. Requiere una aplicación de la medición. Específicamente, el conjunto total de ítems es dividido en dos mitades y las puntuaciones o resultados de ambas son comparados. Si el instrumento es confiable, las puntuaciones de ambas mitades deben estar fuertemente correlacionadas. La confiabilidad varía de acuerdo con el número de ítems que incluya el instrumento de medición.

La fórmula que se aplicó para el coeficiente de correlación mitades de las partes es la siguiente:

$$R = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

D= Diferencia entre puntajes

N= Número de sujetos

En este caso el Índice de confiabilidad fue IC= 0,92

Técnicas e instrumentos de procesamiento de la información

El procesamiento de los datos se llevó a cabo por medio de un análisis cuantitativo estadístico de frecuencia relativa (porcentaje de casos en cada categoría) y frecuencias acumulada. La distribución de frecuencia ha sido presentada en diferentes tipos de gráficas. El análisis cualitativo se efectuó mediante la categorización y agrupación de variables.

Marco Técnico Metodológico

OBJETIVO	CATEGORÍA	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTO	FUENTE
1. Determinar el índice de participación de la mujer en una industria del sector automotriz.	1.1 Índice de participación de la mujer en una industria del sector automotriz.	1.1.1 Número total de trabajadores. 1.1.2 Número de trabajadoras. 1.1.3 Número de trabajadoras y trabajadores en los niveles operativo, táctico y estratégico de la organización.		Cuadro de registro Lista de cotejo	Nómina de personal de la industria automotriz.
2. Describir los roles ejercidos por las mujeres trabajadoras en la industria caso estudio.	2.1 Roles ejercidos por las mujeres trabajadoras en la industria caso estudio.	2.1.1 Denominación y alcance de los cargos desempeñados por las trabajadoras en la organización. 2.1.2 Ubicación de los cargos desempeñados por las trabajadoras en la estructura organizacional (Nivel operativo, táctico y estratégico).	1. ¿Qué cargo ocupa en la organización? 2. ¿Cuál es el objetivo general de su cargo? 3. Categoría: Ayudante general Secretaria - Auxiliar, Analista - Supervisor Jefe - Gerente - Director	Cuestionario Cuadro de registro Lista de cotejo	Trabajadoras de la industria automotriz Estructura organizacional
3. Describir los roles ejercidos por las mujeres trabajadoras en la industria caso estudio.	3.1 Roles ejercidos por las mujeres trabajadoras en la industria caso estudio	3.1.1 Información demográfica de las trabajadoras.	1. Estado civil 2. Edad 3. Nivel de educación 4. Profesión/Oficio 5. Número de hijos	Cuestionario	Trabajadoras de la industria automotriz.

Marco Técnico Metodológico

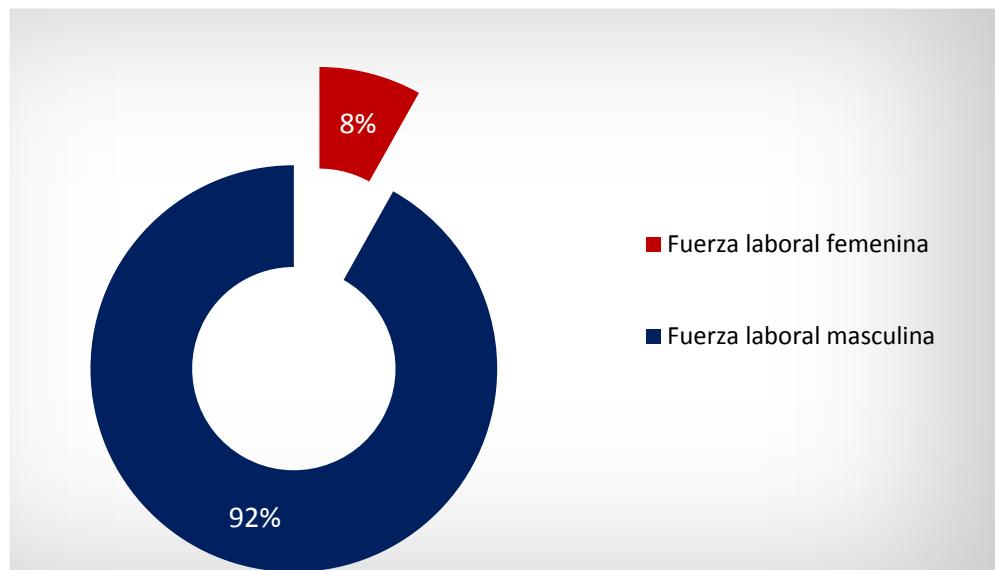
OBJETIVO	CATEGORÍA	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTO	FUENTE
4. Describir la situación actual de la fuerza de trabajo femenina en una industria del sector automotriz a partir de la revisión de sus condiciones laborales y características de trabajo.	4.1 Situación actual de la fuerza de trabajo femenina en una industria del sector automotriz a partir de la revisión de sus condiciones laborales y características de trabajo.	4.1.1 Condiciones laborales	1. Tipo de contratación ¿Temporal o indefinida? 2. ¿Cuál es su horario de trabajo? 3. ¿Trabajo parcial, completo o por turno? 4. ¿Años de antigüedad en la organización?	Cuestionario	Trabajadoras de la industria automotriz
5. Describir la situación actual de la fuerza de trabajo femenina en una industria del sector automotriz a partir de la revisión de sus condiciones laborales y características de trabajo	5.1 Situación actual de la fuerza de trabajo femenina en una industria del sector automotriz a partir de la revisión de sus condiciones laborales y características de trabajo.	5.1.1 Condiciones laborales	1. ¿En cuál de los siguientes rangos se encuentran sus ingresos anuales? Bs. 38.000-69.000 Bs. 69.001-98.000 Bs. 98.001-129.000 Bs. 129.001-159.000 Bs. 159.001-200.000 Bs. 200.001-250.000 6. Mayor a Bs. 250.000	Cuestionario Beneficios colectivos	Trabajadoras de la industria automotriz Convención Colectiva.

Fuente: Nouel, Fanny (2009)

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

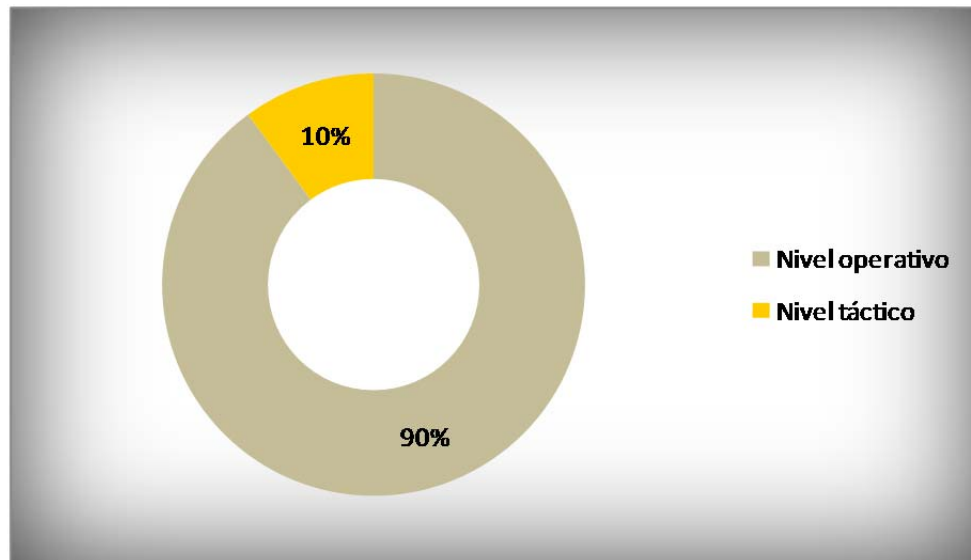
Índice de participación de la mujer en una industria del sector automotriz -2009



Fuente: Nouel, Fanny (2009)

De un total de mil noventa y cuatro (1.094) trabajadores y trabajadoras que conforman el total de la fuerza laboral de la industria del sector automotriz en estudio, sólo ochenta y nueve (89) son mujeres, lo cual representa un índice del ocho por ciento (8%) de la plantilla total. Mil cinco (1.005) son hombres, es decir, el noventa y dos por ciento (92%) de la fuerza laboral total.

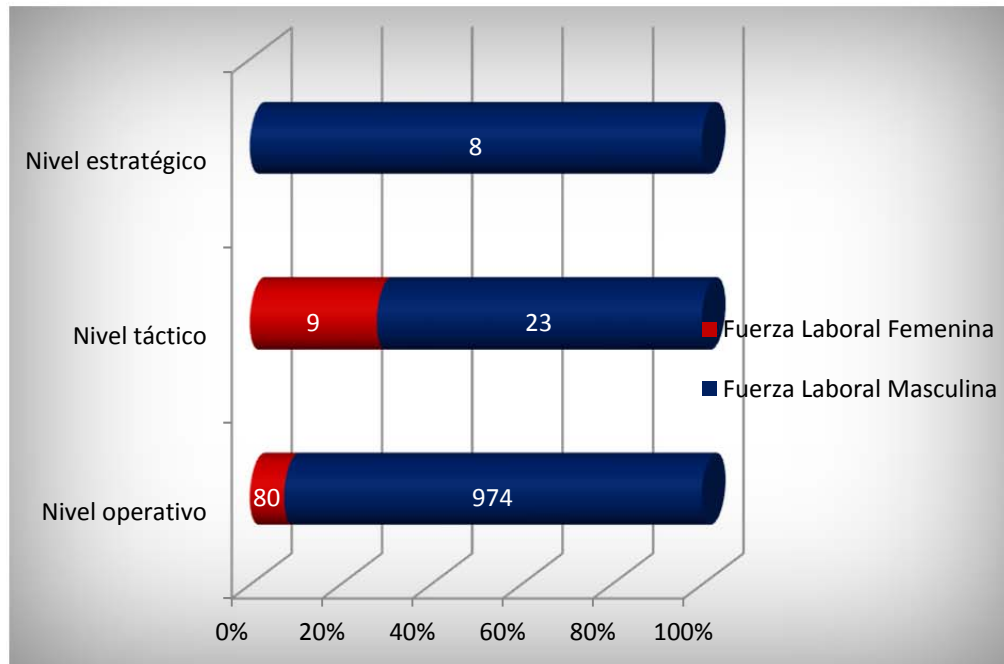
Índice de participación de la mujer en una industria del sector automotriz por nivel organizacional -2009



Fuente: Nouel, Fanny (2009)

Del cien por ciento (100%) del total de la fuerza laboral femenina, el noventa por ciento (90,00%) desempeña roles operativos dentro de la organización, es decir, ochenta (80) trabajadoras. El diez por ciento (10%) lo que equivale a nueve (9) de las ochenta y nueve (89) mujeres, desempeñan cargos en el nivel táctico de la organización y ninguna en el nivel estratégico o directivo.

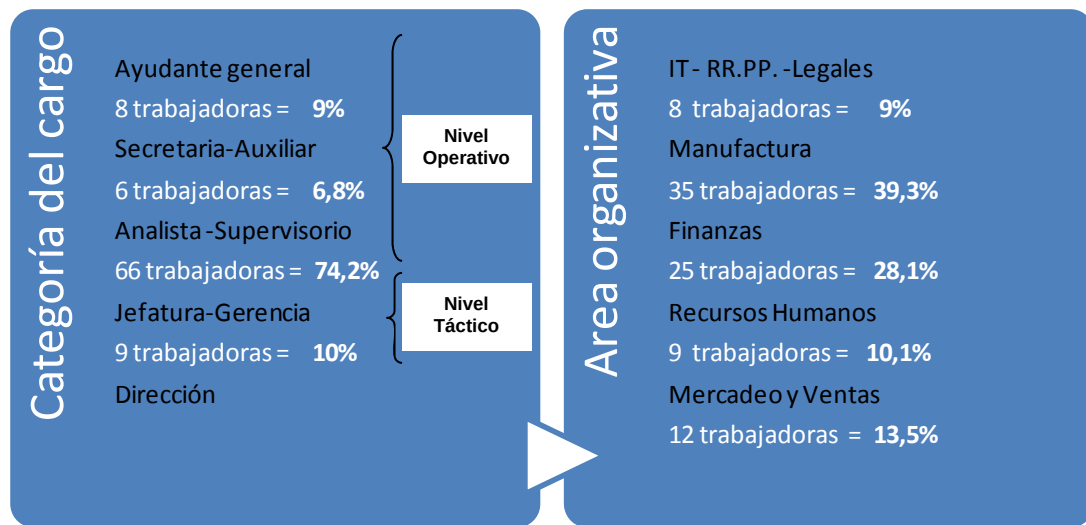
**Índice de participación comparativo de la fuerza laboral femenina y masculina
de una industria del sector automotriz por nivel organizacional - 2009**



Fuente: Nouel, Fanny (2009)

El nivel estratégico de la organización está representado en un cien por ciento (100%) por fuerza laboral masculina, equivalente a ocho (8) directivos que conforman el comité ejecutivo de la organización. El nivel táctico está constituido por un setenta y uno con ochenta y ocho por ciento (71,88%) de hombres trabajadores y un veintiocho con doce por ciento (28,12%) representado por la fuerza laboral femenina. La mayor concentración de trabajadores de ambos sexos, se encuentran desempeñando roles operativos en la organización.

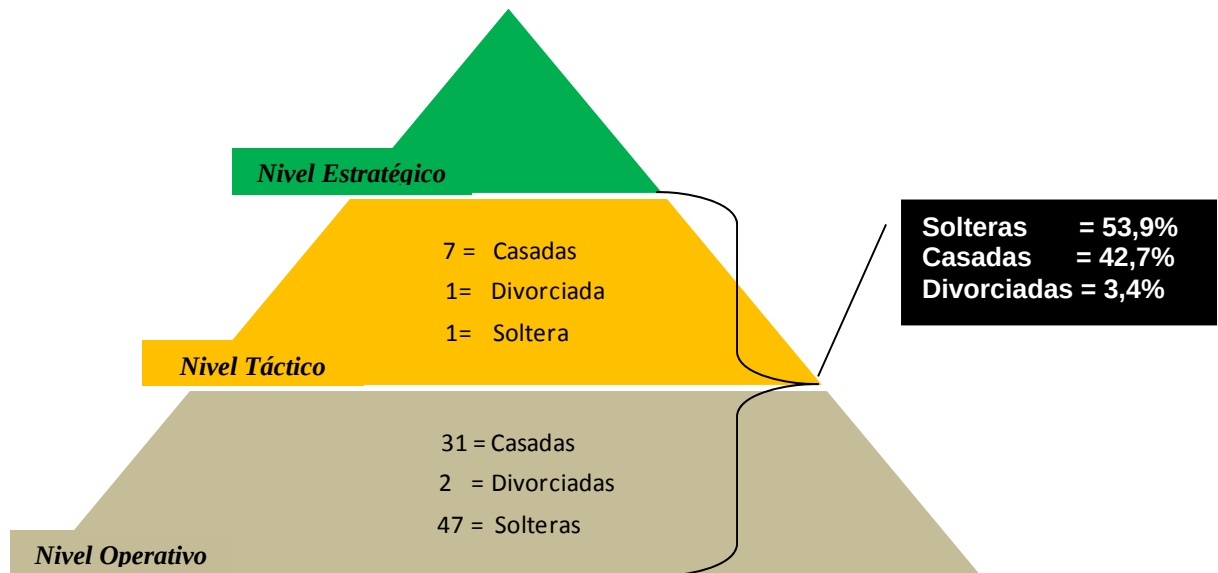
Índice de participación de la fuerza laboral femenina por categoría de cargo y área organizativa en una industria del sector automotriz - 2009



Fuente: Nouel, Fanny (2009)

El noventa por ciento (90%) de la fuerza laboral femenina se concentra en la base de la pirámide organizacional ocupando los cargos de Ayudante General, Secretarias, Auxiliares, Analistas y Supervisoras. Un diez por ciento (10%) ocupa posiciones de alta responsabilidad de Jefatura y Gerencia y ninguna mujer ocupa un cargo de Dirección. El sesenta por ciento (60%) de la fuerza laboral femenina, está concentrado en las unidades funcionales administrativas como finanzas, recursos humanos, mercadeo y ventas, tecnología de la información, relaciones públicas y legales.

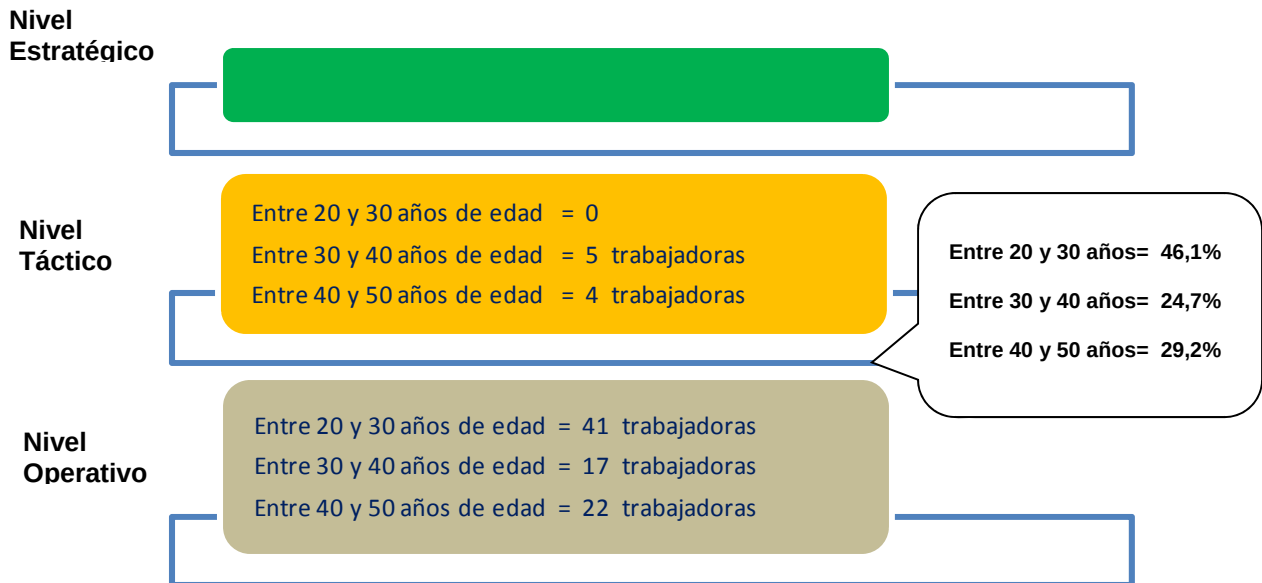
Índice demográfico por estado civil de la fuerza laboral femenina de una industria del sector automotriz 2009



Fuente: Nouel, Fanny (2009)

El estado civil de las trabajadoras se presenta de la siguiente manera: Un cincuenta y tres punto nueve por ciento (53,9%) son solteras; cuarenta y dos punto siete por ciento (42,7%) son casadas y tres punto cuatro por ciento (3,4%) divorciadas.

Índice demográfico por edad de la fuerza laboral femenina de una industria del sector automotriz 2009



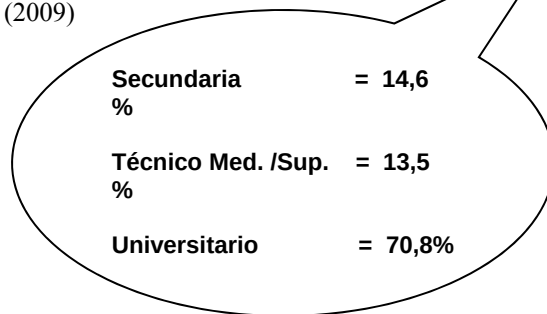
Fuente: Nouel, Fanny (2009)

La edad promedio de la fuerza laboral femenina de la industria caso estudio del sector automotriz es de treinta y cinco (35) años. El cuarenta y seis punto uno por ciento (46,1%) oscila entre los veinte y treinta años de edad. El cincuenta y tres punto nueve por ciento (53,9%) restante tiene entre treinta (30) y cincuenta (50) años.

Índice demográfico por nivel educativo de la fuerza laboral femenina de una industria del sector automotriz 2009

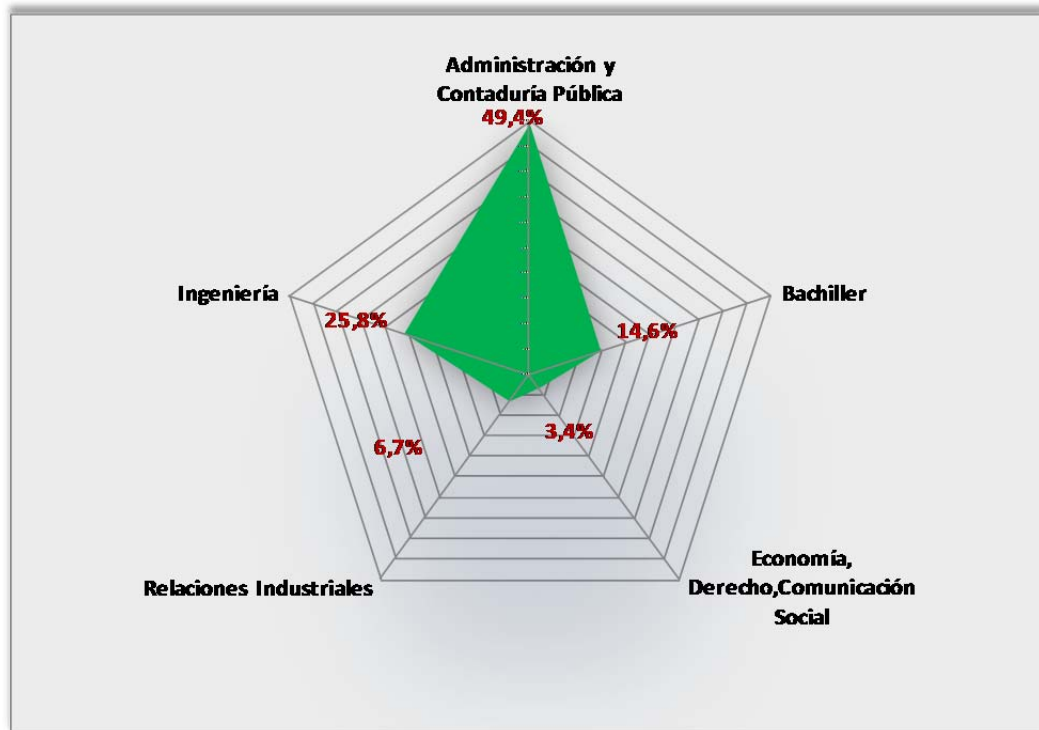


Fuente: Nouel, Fanny (2009)



El ochenta y cinco punto cuatro (85,4%) de la fuerza laboral femenina tiene un nivel de escolaridad superior al bachillerato. El setenta y ocho por ciento (70,8%) posee un título universitario que demanda de una formación de escolaridad no menor a cinco (5) años y desempeñan funciones en el nivel operativo de la organización.

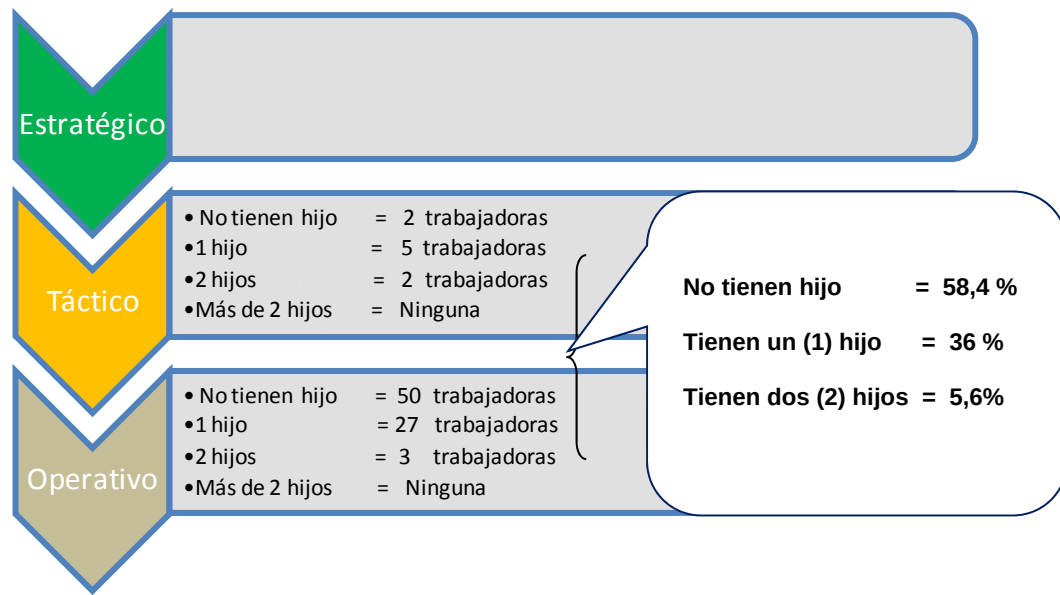
Índice demográfico por profesión de la fuerza laboral femenina de una industria del sector automotriz 2009



Fuente: Nouel, Fanny (2009)

De ese ochenta y cinco punto cuatro por ciento (85,4%) que posee formación académica superior al bachillerato, el cincuenta y seis punto uno por ciento (56,1%) se tituló en las ciencias sociales administrativas, contables y de relaciones industriales. Un veinticinco punto ocho por ciento (25,8%) en diferentes ramas de la ingeniería.

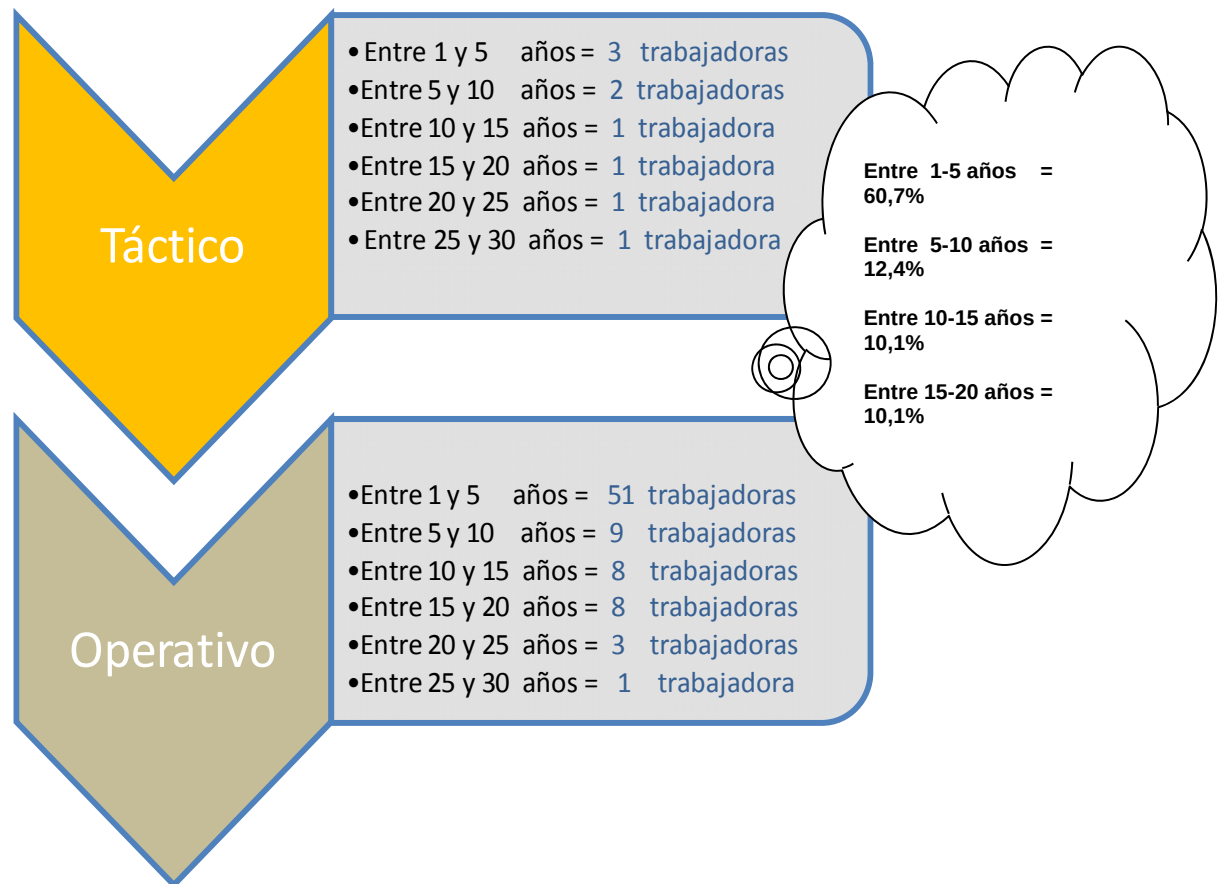
Índice demográfico por número de hijos de la fuerza laboral femenina de una industria del sector automotriz 2009



Fuente: Nouel, Fanny (2009)

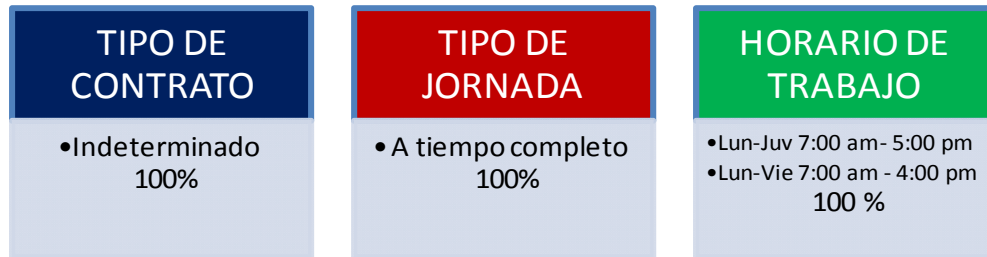
De las ochenta y nueve trabajadoras, el cincuenta y ocho punto cuatro por ciento (58,4%) no tiene hijos; el treinta y seis por ciento (36%) tienen un (1) hijo y el cinco punto seis por ciento (5,6%) tienen hasta dos (2) hijos. En el nivel táctico de la organización sólo dos trabajadoras no tienen hijos.

Índice demográfico por años de antigüedad de la fuerza laboral femenina de una industria del sector automotriz 2009



La antigüedad promedio de las trabajadoras es de ocho (8) años. El sesenta punto siete por ciento (60,7%) se ubica entre uno (1) y cinco (5) años de antigüedad, mientras que el treinta y nueve punto tres por ciento (39,4%) restante oscila entre cinco (5) y treinta (30) años de antigüedad.

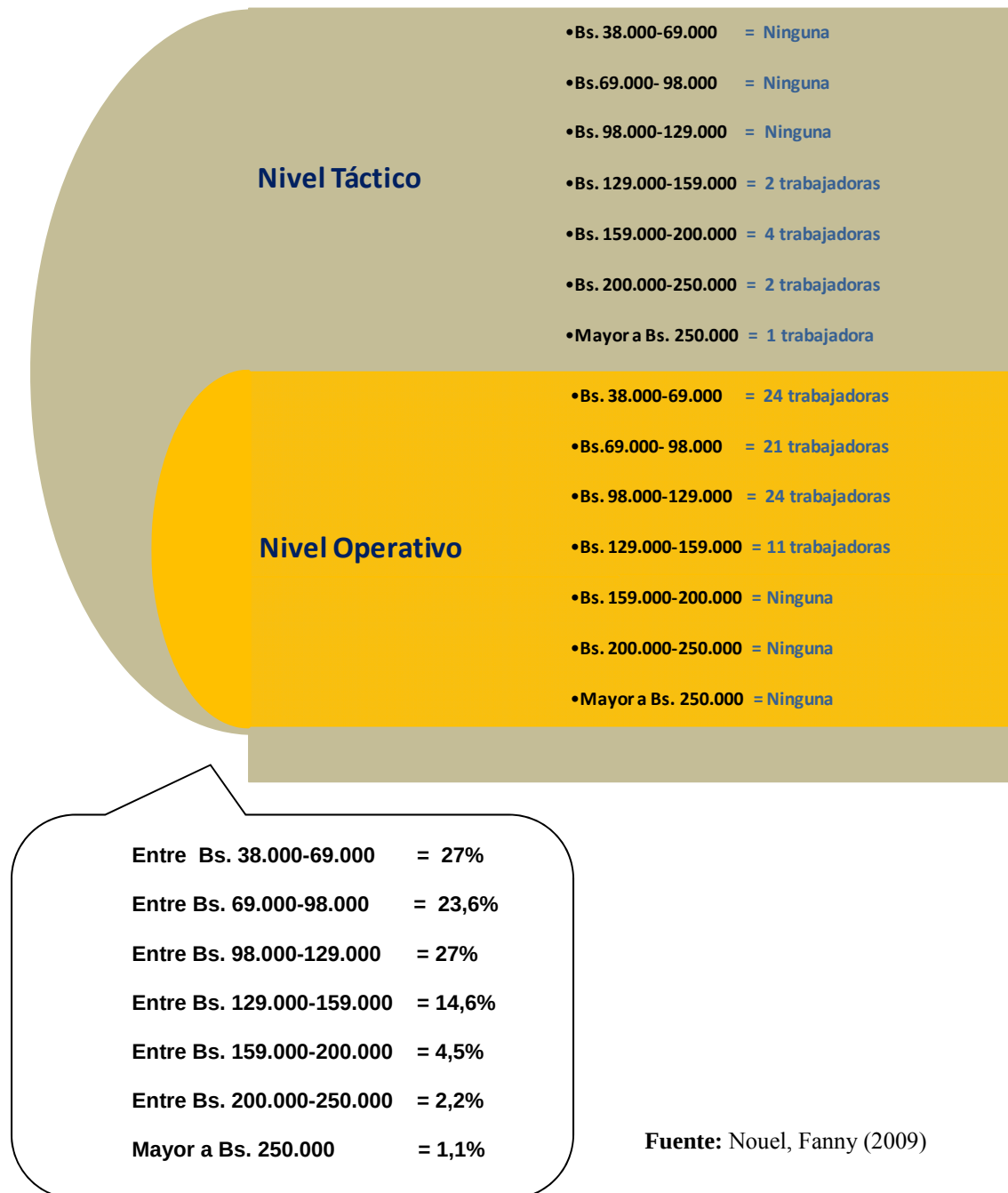
**Índice de condiciones de trabajo de la fuerza laboral femenina de una industria
del sector automotriz 2009**



Fuente: Nouel, Fanny (2009)

Las condiciones de trabajo de la fuerza laboral femenina esta determinada por una estabilidad laboral a partir que el cien por ciento (100%) de la población, ha sido contratada a tiempo determinado; una jornada a tiempo completo y un horario normal sin turno rotativo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales de lunes a viernes para todos los niveles de la organización.

Índice de ingresos anuales de la fuerza laboral femenina de una industria del sector automotriz 2009



Los ingresos anuales de las trabajadoras están vinculados a un competitivo paquete anual de la industria caso estudio en el sector automotriz que ofrece cuatro (4) beneficios socioeconómicos ampliamente distanciados del mínimo legal establecido. El factor de compensación anual está constituido por cuatro punto uno (4,1) meses de utilidades, dos punto ochenta y dos (2,82) meses por concepto de disfrute más bono vacacional, doce (12) meses de salario y una caja de ahorros que permite a la trabajadora ahorrar hasta el diez (10) por ciento de su salario y la organización le aporta el noventa y cinco por ciento (95%) de sus ahorros. Este aporte equivale a uno punto catorce (1,14) meses de salario. En síntesis, el factor de compensación anual equivale a veinte punto cero seis (20,06) meses de salario.

El salario promedio mensual de la fuerza laboral femenina oscila en aproximadamente seis punto cinco (6,5) salarios mínimo vigente de novecientos cincuenta y nueve con cero ocho céntimos (Bs. 959,08)

Conclusiones

- La incorporación de la mujer al mercado laboral se considera uno de los fenómenos más importantes en los últimos años. Los cambios socioeconómicos han traído como consecuencia la inserción progresiva de la mujer en el espacio público sin embargo, la brecha entre la participación femenina y masculina en el mercado de trabajo sigue siendo amplia, pese a los progresos logrados. En la industria caso estudio del sector Automotriz, el índice de participación de la mujer corresponde al ocho por ciento (8%) del total de la fuerza laboral. Resultado que refleja la teoría de la feminización de fuerza laboral por sector. En la Industria caso estudio tal y como lo señalan las estadísticas para América Latina y el Caribe del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer existe una proporción desigual de empleos entre hombres y mujeres en el sector Industrial- Manufacturero.
- En todo el mundo, la brecha de género es patente en los puestos de alto nivel. La industria caso estudio del sector automotriz, no escapa a esta realidad. En el nivel estratégico de la organización ninguna mujer ocupa un cargo directivo y en el nivel táctico, un número reducido de mujeres ocupan cargos de alta responsabilidad. El índice de participación de la mujer en el nivel táctico de la organización es del veintiocho por ciento (28%) con respecto al setenta y dos por ciento (72%) de la fuerza laboral masculina.

El índice de participación de la mujer en el nivel táctico de la organización ocupando cargos de jefatura y gerencia alcanza el diez por ciento (10%) con respecto al total de la fuerza laboral femenina. El noventa por ciento (90%) restante participa en el nivel operativo, ocupando cargos en las diferentes áreas funcionales de la organización en la categoría de ayudantes, asistentes,

auxiliares, analistas y supervisoras. Solo el nueve por ciento (9%) de este grupo, está inmerso en las operaciones fabriles del proceso productivo de la industria. El sesenta por ciento (60%) de la fuerza laboral femenina, está concentrado en las unidades funcionales administrativas como finanzas, recursos humanos, mercadeo y ventas, tecnología de la información, relaciones públicas y legales.

Los índices de ocupación de la Industria caso estudio previamente descritos, son compatibles con la Teoría de Segregación Ocupacional por Sexo (SOS) horizontal y verticalmente y con la Teoría de Techo de Cristal.

- Las trabajadoras tienen una edad promedio de treinta y cinco (35) años; el cincuenta y tres punto nueve por ciento (53,9%) tiene un estado civil soltera; cuarenta y dos punto siete por ciento (42,7%) son casadas; tres punto cuatro por ciento (3,4%) divorciadas. El cincuenta y ocho punto cuatro por ciento (58,4%) no tiene hijos; el treinta y seis por ciento (36%) tiene un hijo; el cinco punto seis por ciento (5,6%) tiene dos hijos. El setenta punto ocho por ciento (70,8%) tiene un nivel de escolaridad universitario y las áreas de formación se concentran en un cincuenta y seis punto uno por ciento (56,1%) en las ciencias sociales de administración, contaduría pública y relaciones industriales; un veinticinco punto ocho por ciento (25,8%) se han formado en Ingeniería.
- Las condiciones de trabajo de la fuerza laboral femenina en la industria caso estudio del sector automotriz, están reguladas dentro del marco legal vigente y de beneficios colectivos de la organización. El cien por ciento (100%) de las trabajadoras goza de estabilidad laboral absoluta, basado en contratos a tiempo indeterminados, jornada laboral completa e ingresos anuales

correspondientes al cargo desempeñado y nivel organizacional. En referencia, a este último aspecto, es importante destacar que el ingreso mínimo anual para una trabajadora es equivalente a un salario mensual promedio de tres punto cinco (3,5) salarios mínimo vigente (Bs. 959,08) y el ingreso promedio anual de la fuerza laboral femenina se corresponde con seis punto cinco (6,5) salarios mínimo mensuales. La escala salarial está directamente vinculada a la estructura organizacional. La antigüedad promedio de prestación de servicios de la fuerza laboral femenina en la organización es de ocho (8) años.

- De los datos recopilados se pudiese inferir una tendencia que a futuro sería interesante de profundizar por medio de un estudio de correlación de variables considerando los siguientes índices: Del 8% de la participación femenina en la industria caso estudio, más del 50% de las trabajadoras tiene un estado civil soltero, el 58% no tiene hijos, la edad promedio de las trabajadoras es de 35 años y el 70% tiene una formación académica universitaria.

Recomendaciones

Gubernamentales

- Promover la creación de empleos teniendo en cuenta la perspectiva de género, como parte de las políticas nacionales para el desarrollo.
- Mantener un dialogo social y tripartismo equitativo basado en la participación, a fin de influir en la formulación de políticas con visibilidad de objetivos de igualdad de género en las estrategias, indicadores, actividades y oportunidades de empleo.
- Organizar actividades de sensibilización basadas en investigaciones, incluidas compañías importantes como las del sector automotriz para la igualdad de género. Estas actividades deberán estar dirigidas a los particulares (mujeres y hombres), a las comunidades, los encargados en adoptar decisiones y las sociedades.
- Propiciar espacios de reflexión en la educación y valores en torno a los estereotipos de género, que parten del hombre como proveedor y de la mujer como complemento que cuida la familia y se desarrolla profesionalmente en aquellas ocupaciones feminizadas de la sociedad como lo son el cuidado de niños, ancianos, sector de servicios entre otras.

Empresa

- Revisar, fortalecer y estimular la política de diversidad laboral por medio del aumento progresivo del porcentaje de inserción de la mujer en su fuerza trabajo en los diferentes niveles organizacionales.
- Mantener su política de igualdad de condiciones socio-económicas para la fuerza laboral.
- Mantener sus políticas y principios de protección a la maternidad y ausencia de discriminación directa relacionada con el derecho al estado de gravidez de las trabajadoras en un ambiente de estabilidad laboral absoluta y protección social de acuerdo a la legislación local vigente y los acuerdos internacionales suscritos por Venezuela.
- Brindar apoyo a las campañas de información y de sensibilización nacional de igualdad de género.

Sindicato

- Incluir los problemas de igualdad de género, especialmente la eliminación de la discriminación de empleo en labores fabriles o directamente vinculadas al proceso productivo de la industria, en los procedimientos de contratación de mano de obra de las convenciones colectivas.

Trabajadoras

- No ceder los espacios ganados en el contexto laboral de la sociedad por medio del desempeño responsable de sus labores, continua formación profesional, fortalecimiento del estilo de liderazgo y desechando las creencias de formación familiar que les haga pensar que son diferentes y merecen condiciones atípicas y/o desiguales del entorno como por ejemplo desempeño de ocupaciones segregadas vertical y horizontalmente.
- Continuar conquistando todos los espacios: público y privado. Especialmente luchar por tenerlo todo, una familia, carrera e independencia económica basada en una redistribución equitativa de las responsabilidades del espacio privado, reproductivo.

Madres

- La incorporación de la mujer a la vida pública en el mercado laboral, es un hecho visible del acontecer histórico y mecanismo crucial de conexión del cambio social. Las madres tienen un rol protagónico para que la mujer como actora social continúe ganando espacios en la vida pública productivo y compartiendo los de la vida privada, familiar y de reproducción por medio del fortalecimiento de una educación de valores que no estereotipe los espacios que desde niños son reforzados por el núcleo familiar y que son proyectados en la sociedad. Reorientación del pensamiento de la sociedad a las consecuencias de los patrones de género.

Estudiantes y Profesores

- Promover una mayor recopilación y análisis de datos desglosados por sexo, de modo que para el logro de la igualdad de género puedan presentarse argumentos basados en investigaciones que continúen enriqueciendo las estadísticas de caracterización del mercado laboral y sean fuente de insumo para el diseño de los programas de desarrollo gubernamentales y empresariales.
- Recopilar y difundir buenas prácticas y estrategias innovadoras para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo, a fin de respaldar una mejor formulación de políticas tripartitas.
- Promover y/o realizar investigaciones que permitan desarrollar respuestas a la siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los elementos claves que deberían formar parte de las respuestas dadas en el plano nacional y de las empresas para lograr la igualdad de género?

¿Qué medidas a corto, mediano y largo plazo son necesarias adoptar con el propósito de preservar y ampliar los logros alcanzados en materia de igualdad de género?

Lista de Referencias

- ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género. (2008). Segunda Edición. Ginebra Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Acevedo, Doris (2002) El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela. Una visión de género. Ediciones de la Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Acevedo, Doris (2005) Flexibilidad, división sexual del trabajo y salud laboral. Ediciones de la Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Acevedo, Doris. (2005) Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad Venezolana. Producción y reproducción. *En publicacion: Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, vol. 10, no. 24. CEM, Centro de Estudios de la Mujer, Universidad Central de Venezuela, Caracas: Venezuela.
Acceso al texto completo: <http://www.revele.com.ve/pdf/mujer/vol10-24/pag161.pdf>
- Angulo, Sharay (2004). Mujeres al mando. Revista Producto. No. 246.
- Arias, Fidias (1997). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. (Segunda edición). Editorial Episteme. Caracas.
- Arriagada, Irma (1994), Transformaciones del Trabajo femenino urbano. En Revista de la Cepal No 53, agosto. Santiago de Chile, pp. 91-110.
- Arteaga, Marielis (2009). Ejecutivas de Latinoamérica bajo el techo de cristal. Lectura Dominical en El Carabobeño, 02 de Agosto de 2009. Lectura Dominical -4.
- Balderas, Irma (2006), Mujeres Trabajadoras en América Latina México, Chile y Brasil.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002) *Más allá del techo de cristal*. Diversidad de género Instituto de la Mujer. Universidad de Valencia, España. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- Bethencourt, Luisa (1998): Mujeres, Trabajo y Vida Cotidiana, Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela.

- Bobbit-Zeher, Donna (2008). Gender, higher education and earnings inequality. Doctor of Philosophy Thesis. The Ohio State University. United States of America.
- Borderías, Cristina (2005). Sistemas, mecanismos y estrategias de acceso al mercado laboral. Una perspectiva de género. Universidad de Valencia. España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Cáceres, Juan (2001). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Departamento de economía general. Universidad de San Pablo CEU. Madrid, España.
- Constitución Bolivariana de la República de Venezuela (1999). Asamblea Nacional Constituyente.
- Del Amo, María C. (2008). La Familia y el trabajo femenino en España durante la segunda mitad del siglo XIX. Tesis Doctoral. Facultad de Geografía e Historia. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Delgado de Smith, Yamile (2005). Marcos regulatorios del trabajo de la mujer en Venezuela. En publicación: Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, vol. 10, no. 24. CEM, Centro de Estudios de la Mujer, Universidad Central de Venezuela, Caracas: Venezuela. 2005 1316-3701. Acceso al texto completo: <http://www.revele.com.ve/pdf/mujer/vol10-n24/pag65.pdf>.
- Delgado de Smith, Yamile (2006). La investigación social en proceso: Ejercicios y respuestas. Ediciones Universidad de Carabobo. Venezuela
- Elson, Diane (2000). El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM). Acceso al texto completo: http://www.unifem.org/resources/item_detail.php?ProductID=9
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). El progreso de las mujeres en el mundo 2008-2009. ¿Quién responde a las mujeres? Rendición de Cuentas. Acceso al texto completo: http://www.unifem.org/progress/2008/media/POWW08_Report_Full_Text_es.pdf

- Garay, Juan y Garay Miren (2008) Legislación Laboral Práctica. Ley del Trabajo & Comentarios y casos prácticos. Ediciones Juan Garay. Caracas, Venezuela.
- Garay, Juan y Garay Miren (2008). Reglamento de la Ley del Trabajo. Ediciones Juan Garay. Caracas, Venezuela
- Género y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). San José Costa Rica, Oficina Internacional del Trabajo, 2005.
- Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar (1998). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- Jacobsen, Joyce P. (1994): The Economics of Gender. Blackwell, Oxford
- Jauregui de Ganza, María Luisa (1992): “La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿una respuesta para su emancipación?”. Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal, N° 25/26/27, pp. 235-241.
- Little, Linda (2007). Perception of men and women in the corporation. Doctorate of Philosophy in Psychology Thesis. Department of Psychology. University of Cincinnati. United States of America.
- Longa S., Jorge (1999). Ley Orgánica del Trabajo Comentada. Distribuciones Jurídicas J. Santana. San Cristóbal. Volumen I y II. Organización Internacional Del Trabajo (1977). Igualdad de Derechos para las Trabajadoras. Ginebra.
- Márquez, Patricia (2001). La mujer gerente en Venezuela. “Piensa como un hombre, actúa como una dama, trabaja como un burro”. Women’s Leadership Conference of the Americas Working Groups. Revista electrónica INTER-FORUM. Acceso al texto completo: <http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/100101mujer.html>
- Maruani, Margaret (2002). Trabajo y Empleo de las Mujeres. Editorial Fundamentos. España.
- Meda, Dominique. (2002). El tiempo de las mujeres. Conciliación entre la vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Editorial Narcea. España.

- Moltó, Maria Luisa (2000). El género y la organización del trabajo. La inserción de las mujeres en el mercado laboral. Universidad de Valencia. España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Monserrat, Juan (2007). Participación de la mujer en lo público: Una perspectiva comunal. Publicado en Mujeres en el Mundo: Historia, revoluciones, dictaduras, trabajo, religión y poesía. Ediciones de la Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Nuosce, Mary (2007). The relationship between role salience, work-family conflict and women's managerial leadership practices. Doctor of Philosophy thesis. University of Akron. United States of America.
- Nuño, Laura (2008). La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: El tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Oficina internacional del Trabajo (OIT) 2004, "Romper el Techo de Cristal, las mujeres en puestos de dirección". Ginebra.
- Poggio, Barbara (2000): "Between Bytes and Bricks: Gender Cultures in Work Contexts". *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 21, Nº 3, pp. 381-402.
- Porras R., Juan y Porras S. Juan D. (2002). Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Caracas. Ediciones Jurisprudencia del Trabajo. Tomo II y III.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD: Desarrollo con equidad de género. Acceso al texto completo:
http://www.pnud.org.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=20
- Ribas, María Antonia (2004): "Desigualdades de Género en el Mercado Laboral, un problema actual". Universitat de les Illes Balears.
- Richter, Jacqueline (2007). Segmentadas y Segregadas: Las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela. Revista Politeia, No. 39, Vol. 30. Instituto de Estudios Políticos, Universidad Central de Venezuela.

- Scott, Joan (1996). El género una categoría útil para el análisis histórico. En el Género: la construcción cultural de la diferencia sexual. Lamas Marta editora. PUEG México.
- Slusser, Suzanne (2009). Gender empowerment and gender inequality, the global economy and the state: Exploring the relationship between economic dependency, the political order and women's status. Doctor of Philosophy Thesis. University of Akron. United States of America.
- Stake, Robert (1994). Case studies. En Denzin, N. y Lincoln, I (Editores). Handbook of Qualitative Research. Sage publications. California, Estados Unidos.
- Suarez, Anna (2003). Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: El desencuentro entre política y experiencia. Tesis Doctoral. Departamento de Psicología Social. Universitat Autònoma de Barcelona, España.
- Villasmil B., Fernando (2000). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. Maracaibo. Editorial Monfort. . Tomo II.
- Zuleta, Carmen (1999). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. Barquisimeto. Editorial Horizonte.
- Zumbado, Carla (2003). Género y políticas de desarrollo: La brecha entre el decir y el hacer. Tesis Doctoral. Departamento de Ciencia Política y Derecho Público. Universidad Autònoma de Barcelona, España.

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Con la finalidad de aportar datos estadísticos que enriquezcan la caracterización del mercado laboral, le invitamos a llenar el cuestionario anexo a partir del cual se podrá recolectar información para conocer el índice de participación de la mujer, descripción roles, condiciones laborales y situación actual en una industria del sector automotriz.

Este estudio obedece a una investigación de Maestría de administración de personal y relaciones laborales de la Universidad de Carabobo y no requiere de la identificación del encuestado por lo que se garantiza confidencialidad de los datos suministrados.

Gracias anticipadas por su participación seria y honesta en el llenado del cuestionario.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué cargo ocupa en la organización?

2. ¿Cuál es el objetivo general de su cargo?

3. Marque con una X la categoría en la que se encuentra su cargo:

- ☐ Ayudante general
- ☐ Secretarial – Auxiliar
- ☐ Analista - Supervisorio
- ☐ Jefatura – Gerencia
- ☐ Directivo

4. Edad _____

5. Marque con una X su estado civil:

- ☐ Soltera
- ☐ Casada
- ☐ Divorciada
- ☐ Viuda

6. Marque con una X su nivel de educación:

- ☐ Primario
- ☐ Secundario
- ☐ Técnico medio/superior
- ☐ Universitario
- ☐ Especialización/Maestría

7. Indique la profesión u oficio	_____
8. ¿Tiene Hijos? Si ____ No ____ ¿Cuántos? _____	
9. Marque con una X su tipo de contrato en la organización: _____ Temporal/Determinado _____ Indeterminado	
10. Marque con una X el tipo de jornada laboral: _____ Parcial _____ A tiempo completo	
11. Indique su horario de trabajo	_____
12. Indique los años de antigüedad en la organización	_____
13. Marque con una X el rango de ingresos anuales en el que se encuentra: _____ Bs. 38.000-69.000 _____ Bs.69.001-98.000 _____ Bs. 98.001-129.000 _____ Bs. 129.001-159.000 _____ Bs. 159.001-200.000 _____ Bs. 200.001-250.000 _____ Mayor a Bs. 250.000	

ANEXO B

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, Pedro Miguel Jucá Ferrer,
Magister en Administ. de Empresas Financieras,
hago constar mediante la presente que he revisado y aprobado el
instrumento de recolección de datos, diseñado por **Fanny L. Nouel M.**,
portadora de la **cédula de identidad 12.171.983** que será aplicado a la
muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado titulado:
Índice de participación de la mujer en una Industria del Sector Automotriz.

Constancia que se expide en Valencia, a los Dieciséis días del mes de
Noviembre del año 2.009


Firma

C.I. 4568977



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, Xiomara Pacheco Profesora de Metodología, hago constar mediante la presente que he revisado y aprobado el instrumento de recolección de datos, diseñado por **Fanny L. Nouel M.**, portadora de la **cédula de identidad 12.171.983** que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado titulado: Índice de participación de la mujer en una Industria del Sector Automotriz.

Constancia que se expide en Valencia, a los Dieciséis días del mes de
Noviembre del año 2.009

Xiomara Pacheco

C.I. 10114429



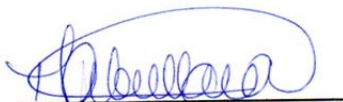
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CARTA DE VALIDACIÓN

Yo, MONICA R ABELLANA CH.,
Magister en DERECHO DEL TRABAJO,
hago constar mediante la presente que he revisado y aprobado el
instrumento de recolección de datos, diseñado por **Fanny L. Nouel M.**,
portadora de la **cédula de identidad 12.171.983** que será aplicado a la
muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado titulado:
Índice de participación de la mujer en una Industria del Sector Automotriz.

Constancia que se expide en Valencia, a los Dieciséis días del mes de
Noviembre del año 2.009


Firma

C.I. 11978192

ANEXO C
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
(MÉTODO DE MITADES PARTIDAS)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MÉTODO DE MITADES PARTIDAS

	1		2		3					4			5				6					7		8A		8B				9		10		11		12						13								
X	0	1	0	1	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	0	1	1	2	1	2	3	4	1	2	0	1	0	1	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7		
44	0	44	17	32	5	4	33	6	0	15	7	12	10	1	20	0	0	8	4	40	1		44	20	44	25	18	2	0		44		44		44		44	28	9	6	5	3	1	14	10	10	6	2	1	1

X	22,00	24,50	9,60					11,33				7,75				10,60					44,00		32,00	11,25				44,00		44,00	44,00	44,00	8,67						6,29						
---	-------	-------	------	--	--	--	--	-------	--	--	--	------	--	--	--	-------	--	--	--	--	-------	--	-------	-------	--	--	--	-------	--	-------	-------	-------	------	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--

	1		2		3					4			5				6					7		8A		8B				9		10		11		12						13								
Y	0	1	0	1	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	0	1	1	2	1	2	3	4	1	2	0	1	0	1	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7		
44	0	44	14	25	2	2	33	3	0	25	15	14	28	2	27	0	0	5	8	21	1		44	16	8	27	13	3	0		44		44		44		44	25	2	3	4	1	1	9	11	14	6	2	1	1

x	22,00	19,50	8,00					18,00				14,25				7,00					44,00		12,00	10,75				44,00		44,00	44,00	44,00	6,00						6,29						
---	-------	-------	------	--	--	--	--	-------	--	--	--	-------	--	--	--	------	--	--	--	--	-------	--	-------	-------	--	--	--	-------	--	-------	-------	-------	------	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--

Coefficiente de
Correlación 0,9202