



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**ESTUDIO DE LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN VENEZUELA, SEGÚN
EL DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL
TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DESDE LA
PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Autoras:
Coquis, Laura
Manrique, Gabriela

Bárbula, Mayo de 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**ESTUDIO DE LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN VENEZUELA, SEGÚN
EL DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL
TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DESDE LA
PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Autoras:
Coquis, Laura
CI 20.696.429
Manrique, Gabriela
CI19.399.215

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciadas en
Relaciones Industriales

Bárbula, Mayo de 2013

DEDICATORIA

A mi **Mami Gregoria**, porque solo tú con tu amor incondicional y tu lucha constante junto a mí, me regalas la fuerza y el apoyo para seguir, eres mi ejemplo de que con constancia todo se logra. te amo mami. Tú, la mejor mama del mundo.

A ti, mi **hermosa Fernanda**, a ti princesa de mi vida, que cada día me enseñas el significado del amor sincero, tus sonrisas fueron el motor de lucha para construir este sueño.

A mi vieja, mi **ABU** querida, **ANGELA**, a ti dedico mis triunfos simplemente porque estás conmigo y me bendices cada día de mi vida.

A mí querida tía **Irene**, gran parte de esto es para ti por cada consejo y cada palabra de ayuda que siempre tuviste para mí. Te quiero mucho.

A esas dos personas especiales en mi vida, que desde el cielo me colmaron de bendiciones para cumplir mi sueño, nuestro sueño.

Gabriela E. Mawrrique R.

AGRADECIMIENTOS

A **DIOS** por ser mi compañero incondicional, mi guía, mi luz, quien me da el ímpetu cada día, durante mi vida y en especial durante mi carrera para cumplir con este anhelo.

A los dos amores de mi vida, mi **HIJA y mi MADRE**, por su incondicional compañía en cada momento y por regalarme su cariño cuando más lo necesite.

A mis **TIOS** Irene, Segundo, Graciela, María, Nelly, Ramón y Carlos por cada palabra de apoyo que tuvieron para mí cuando más la necesite.

A mis **Amigos**, ya que con ellos transite todos los altos y bajos de esta meta.

A **TI**, por estar conmigo, darme tu apoyo, tenderme tu mano y siempre regalarme lo mejor de cada día difícil.

A la profesora **Yamile** por aceptar y asumir este compromiso con nosotras.

A la **Universidad de Carabobo**, mi segundo hogar, por darme su abrigo durante estos años.

A **Marco Villano**, por ser un amigo, una guía y brindarme siempre sus conocimientos para conseguir esta meta

A todas aquellas personas que siempre creyeron en mí y que de alguna forma me brindaron apoyo durante mi carrera.

iiiPOR TODO, MIL GRACIAS!!!

Gabriela E. Manrique R.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a **Jehová Dios**, que me ha guiado, protegido y ayudado durante cinco años de formación. Te estoy muy agradecida Padre Santo por haberme acompañado en mis momentos de alegrías y tensión, para aprender con cada experiencia a confiar más en ti. Te doy gracias, por estar en tu Organización e instruirme con tus sabios consejos que me hicieron ver en muchas ocasiones que era lo más importante en nuestra relación. A ti vayan las gracias por ser mi amigo y gran compañero.

A mí querida **Familia** que con su apoyo incondicional confiaron en que lograríamos este éxito. Gracias especialmente a ti **Mami**, por siempre estar allí para aconsejarme, animarme y apoyarme en todo sentido y así lograr esta meta, muchísimas gracias.

A mis **Hermanos y Grandes Amigos** en la Fe, que de alguna manera me tendieron su mano en cualquier situación y dieron ánimo para cerrar con prontitud este ciclo de vida.

A la profesora **Yamile Delgado de Smith**, por habernos aceptado como sus tesis y darnos las orientaciones que conllevaron a realizar este trabajo.

A mi querido **Marco Villano**, por ser un gran apoyo y brindarme su orientación en muchas ocasiones, te estoy enormemente agradecida estimado amigo.

*A la **Sra. Irene Aguiar**, por dirigir su atención a nosotras y ayudarnos cuando más lo necesitábamos. De todo corazón le estoy muy agradecida.*

*A la **Universidad de Carabobo**, por darme la oportunidad de ingresar en sus aulas hace cinco años y haber obtenido a través de ella aprendizajes y experiencias que me permitirán ejercer esta profesión con éxito. Muchas gracias Universidad.*

*A las personas que me brindaron la oportunidad de comprender a través de la experiencia laboral esta hermosa profesión, gracias estimados **Tutores**.*

A todos ustedes, ¡Muchísimas gracias por estar conmigo en esta meta!

Laura C Coquis



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



ESTUDIO DE LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN VENEZUELA, SEGÚN EL DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Autoras: Coquis, Laura y Manrique, Gabriela.

Tutora: Delgado de Smith, Yamile.

Fecha: Mayo, 2013.

RESUMEN

La igualdad de género como eje del trabajo y la familia, viene tomando cada vez más fuerza en la sociedad venezolana y por lo tanto requiere estudiarlo para comprender los avances que presenta. Es por ello que la investigación tiene como objetivo analizar la protección de la familia en Venezuela, según el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) desde la perspectiva de la igualdad de género, relacionando las teorías de igualdad, los convenios emanados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Venezuela, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los artículos contenidos en el Título VI de la LOTTT y la Ley para la Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad. Se corresponde con una investigación descriptiva, con apoyo en la revisión documental, que permitió a través de las herramientas pertinentes a la investigación (fichaje y subrayado) visualizar la igualdad de género en la protección otorgada a la familia con la ley del trabajo. Se concluye, que la legislación laboral venezolana en el proceso social del trabajo, ha venido dando progresividad a los derechos laborales en términos de igualdad, tomando en consideración el núcleo familiar lo que significa un importante avance en el ámbito del género, pues es en la familia donde imperan valores, creencias y costumbres provenientes de la sociedad, signando a hombres y mujeres a determinadas tareas que tienen la oportunidad de ser vividas y compartidas con equidad aun desde la diferencia de roles familiares.

Palabras Clave: Igualdad de género, Familia y Trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



STUDY OF FAMILY PROTECTION IN VENEZUELA, ACCORDING TO THE DECREE WITH FORCE OF ORGANIC LABOUR ACT, WORKERS AND WOMEN WORKERS FROM THE PERSPECTIVE OF GENDER EQUALITY

Authors: Coquis, Laura y Manrique, Gabriela.

Tutor: Delgado de Smith, Yamile.

Date: May, 2013

SUMARY

Gender equality at the heart of work and family, is increasingly taking force in Venezuelan society and therefore requires study to understand the progress that has. That is why research is to analyze the protection of the family in Venezuela, according to the decree with rank and force of “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras” (LOTTT) from the perspective of gender equality, relating the theories of equality, conventions emanating from the International Labour Organization, ILO (OIT) and ratified by Venezuela, the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, the articles contained in Title VI of the LOTTT and Law for the Protection of family, Maternity and Paternity. Corresponds to an descriptive research, supported in the literature review, which allowed through relevant research tools (signing and underlined) display of gender equality in the protection given to the family with labor law. We conclude that the Venezuelan labor law in the process of labor, has been taking progressive labor rights on equal terms, taking into account the household which means an important advance in the field of gender, as it is in the family where prevailing values, beliefs and customs from that mark society men and women to certain tasks that have the opportunity to be lived and shared fairly even from the difference in family roles.

Keywords: Gender Equality, Family and Work

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
RESUMEN.....	x
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	19
Justificación.....	24
Objetivos de la Investigación.....	26
Objetivo General.....	26
Objetivos Específicos.....	26
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes.....	27
Bases Teóricas.....	35
El género y sus teorías conceptuales.....	35
Igualdad de género.....	42
Igualdad de género en América Latina y Venezuela.....	50
Trabajo e igualdad de género.....	55
La familia y su construcción social en Venezuela.....	61
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación.....	69
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	70
Estrategia Metodológica.....	71

CAPÍTULO IV	
PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN EL TRABAJO	
Introducción	74
Primera vertiente: Normativa protectora de la familia en el trabajo	76
Segunda vertiente: Protección familiar en la Maternidad y Paternidad desde el Trabajo.....	79
CAPÍTULO V	
IGUALDAD DE GÉNERO DESDE LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA	
Introducción	97
Primer Segmento: Familia y Trabajo	99
Segundo segmento: Igualdad de beneficios.....	103
CAPÍTULO VI	
IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA	
Introducción	111
La importancia de la igualdad de género.....	113
Importancia de la igualdad de género en la protección de la familia.	116
Pruebas de embarazo.	117
Protección física del embarazo	119
Licencias de maternidad y paternidad.....	119
Inamovilidad laboral:	121
CAPÍTULO VII	
CONCLUSIONES	124
LISTA DE REFERENCIA.....	127

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N°1	
Cuadro técnico metodológico	72
Cuadro N° 2	
Reconocimiento de la familia y sus necesidades	77
Cuadro N° 3	
Protección a la maternidad	80
Cuadro N° 4	
Actividades prohibidas por razones de embarazo	81
Cuadro N° 5	
Necesidad de traslado para proteger el embarazo	83
Cuadro N° 6	
Licencias de maternidad.....	85
Cuadro N° 7	
Descanso por lactancia	87
Cuadro N° 8	
Descanso por adopción	89
Cuadro N° 9	
Licencia de paternidad.....	90
Cuadro N° 10	
Inamovilidad laboral.....	93
Cuadro N° 11	
Principios de igualdad de género	99
Cuadro N° 12	
Prohibición de exigir exámenes médicos.....	102

INTRODUCCIÓN

La familia es considerada como un grupo donde imperan valores de respeto, comprensión, solidaridad, responsabilidad entre otros, los cuales se van infundiendo por medio de la crianza siendo importantes en un contexto social, pues estos se reflejan en los diferentes escenarios de convivencia. En el contexto venezolano, este grupo es considerado como la base de la sociedad, siendo reconocido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999) que hace posible la integridad y resguardo de los deberes y derechos.

En la actualidad, hombres y mujeres han tenido que incursionar en el mundo laboral, movidos por mejorar la capacidad económica y dar respuesta a los desafíos del entorno. Esto ha causado que el Estado, interceda al realizar esfuerzos con el fin de proteger a la familia mediante legislaciones, destacando así que es un tema de interés social, debido a que en primer lugar, en el interior del seno familiar ambos deben velar por el cuidado de hijos e hijas, y en segundo referido al aspecto laboral, porque deben brindar las oportunidades en igualdad de condiciones con la intención de no descuidar las funciones familiares.

Partiendo de esta premisa, la presente investigación tiene como objeto estudiar la protección que se le brinda a la familia en el proceso social del trabajo contenido en el Título VI de la legislación laboral venezolana desde una perspectiva de la igualdad de género.

La manera de abordar esta temática se orienta por su naturaleza a una investigación descriptiva ya que se analizan los artículos contenidos en el Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) que impactan en la igualdad de género. Además, se desarrolla con la modalidad de tipo documental puesto que se hace necesaria la revisión de normativas internacionales y nacionales, así como otros documentos inherentes a la igualdad de género, partiendo de que este tipo de investigación coadyuva a desarrollar un análisis de mayor profundidad en una realidad determinada. A este respecto, el trabajo presenta una estructura organizativa que contiene los siguientes componentes:

Capítulo I: El Problema: En este capítulo se presenta el planteamiento del problema relacionado con la temática de estudio. De dicho planteamiento se desprenden preguntas que orientan la investigación, se formulan los objetivos a cumplir y se precisan los argumentos que sustentan la justificación e importancia del estudio.

Capítulo II: Marco Teórico: Esta sección de la investigación, se encuentra dirigida a aportar los elementos teóricos que fundamentan el trabajo como: antecedentes de investigaciones relacionados con el objeto de estudio, teorías relativas al género, igualdad de género, trabajo e igualdad de género y familia.

Capítulo III: Marco Metodológico: Este momento de la investigación comprende los aspectos relacionados con el diseño y modalidad de la investigación, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, técnicas de análisis e información y unidades de análisis.

Capítulo IV: Protección de la familia en el trabajo. En esta sección se determinan los artículos considerados como ejes de análisis del objetivo propuesto, los cuales centran tu atención en: Reconocimiento de la familia y sus necesidades, protección de la maternidad, licencias de paternidad y maternidad e inamovilidad laboral.

Capítulo V: Igualdad de género desde la protección de la familia. Se orienta a determinar la igualdad de género en los preceptos que protegen a la familia, estos se encuentran orientados a través de: Principios de igualdad de género, no discriminación, beneficios económicos, beneficios sociales.

Capítulo VI: Importancia de la igualdad de género en la protección de la familia desde el trabajo. Se consideran aspectos fundamentales para poder alcanzar la igualdad de género. Asimismo, se constata la importancia de la protección de la familia en el proceso social del trabajo, en la protección integral de la maternidad, paternidad y condiciones laborales.

Capítulo VII: Conclusiones de los objetivos planteados en la investigación acerca de la protección de la familia en el proceso social del trabajo desde la figura de la igualdad de género.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El origen de la familia vino dado por la unión entre el hombre y la mujer, lo que permitió que cada uno representara un rol dentro de ella y así definir las actividades propias del vínculo familiar, siendo entonces dichos roles los soportes que permitieron sostener la unión. Por una parte, el hombre por su fisionomía siempre estuvo orientado a la búsqueda del sustento familiar fuera del hogar, en la realización de actividades basadas en la caza y la pesca como método de supervivencia. Y por la otra, la mujer por ser procreadora, se dedicó al cuidado del hogar y crianza de los hijos, además era considerada más delicada por su contextura física.

En el transcurso del tiempo, la forma del trabajo fue evolucionando y lo que los hombres utilizaron, principalmente como medio de supervivencia, pasó a ser una forma de trabajo, en la que el hombre dedicaba tiempo a la conservación y producción de la tierra, para obtener de este el cultivo de frutos y así poder llevar a cabo los trueques como intercambio de productos que le permitirían consumir una diversidad de alimentos. Por su parte, la mujer comienza a realizar trabajos que le generan sustento a la familia, tal como lo describe Scott (2012:63) al indicar que “la mujer se desempeñaba como niñera, hilandera, lechera, orfebre, cervecera, modista entre otros”, lo

que denota el inicio de la participación de ambos sexos en el contexto del trabajo.

Ahora bien, durante el siglo XIX, el entorno y formación familiar fue variando y junto a esto también se fueron modificando las formas de trabajo, una gran manifestación de ello es la Revolución Industrial, que particularmente se caracteriza por la invención de la máquina de vapor generando el mayor cambio en las condiciones de vida humana, puesto que se avanza de lo agrícola a lo industrial.

Son estos cambios los que dan inicio a importantes fenómenos sociales, uno de ellos es que por motivo de una mayor productividad derivada de los trabajos con la máquina a vapor, se hacen necesaria una mayor demanda de mano de obra, lo que conlleva a la inclusión de la mujer dentro del campo industrial. Esta incorporación femenina, hace que sea notorio ante los ojos del mundo, la capacidad de realizar trabajos de la misma característica de los hombres, surgiendo con ello un gran impacto a nivel social y cultural. Es este giro, el que produce una diversidad de conceptos que tratan de explicar la diferenciación del trabajo de hombres y mujeres en la actualidad, dentro de los cuales se encuentra el género, entendido este según la Organización Gender and Water Alliance (Alianza de Género y Agua) (s.f):

Género se refiere a los roles, derechos y responsabilidades diferentes de los hombres y las mujeres, y a la relación entre ellos. Género no se refiere simplemente a las mujeres o a los hombres, sino a las formas en que sus cualidades, conductas e identidades se encuentran determinadas por el proceso de socialización (s.p)

En virtud de esta definición de género y el proceso de Revolución Industrial, se analiza un conjunto de interrelaciones entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, la cual se caracteriza por entornos que brindan oportunidades para el hombre colocando en desventaja a la mujer, de allí que en las interacciones de las relaciones laborales se dé un proceso de subordinación similar al ya existente en los núcleos familiares, manifestándose de esta manera la diferenciación entre estos actores, lo que observado desde una perspectiva laboral va desencadenando una serie de desigualdades que ameritan ser reguladas por las legislaciones correspondientes para construir un entorno de trabajo en donde se brinde igualdad, respeto y equidad para todo aquel que sea trabajador, sin distinción de género.

Es importante señalar, la posibilidad de participación igualitaria en el proceso del trabajo, reconociendo con ello conductas entre hombres y mujeres que conlleven a posiciones de relevancia en el ámbito laboral, más aun cuando vivimos en un mundo globalizado, de información y comunicación que se produce rápidamente donde se han podido palpar cambios drásticos en los sistemas laborales, permitiendo que exista una mayor inclusión.

Sin embargo, de estos importantes avances se han gestado impactos significativos en la base de la sociedad, la familia, y esto se debe a que al ir permitiendo el desenvolvimiento de la mujer como elemento variante en el mundo laboral de la actualidad se genera el fenómeno de la doble presencia, el cual indica como la mujer debe cumplir funciones de relevante importancia dentro del hogar y dentro del trabajo, debido a su condición biológica y social

que la lleva a ser el pilar fundamental de la familia por la creación de principios y valores dentro de este seno.

Siendo esta la postura de la mujer, se hace necesario crear mecanismos que permitan la igualdad en las oportunidades de participación laboral y en las condiciones de trabajo, a fin de que esta pueda cumplir sus roles. Claro está, todo esto se realiza sin olvidar las características de la sociedad moderna, donde existen diversidad de grupos familiares, que conllevan a no solo proteger a la mujer y con ello a su familia, sino también al hombre puesto que figura la autoridad del núcleo familiar y en algunos casos representa el rol social de la madre que está ausente.

Trasladando esta temática de la igualdad de género al contexto latinoamericano, específicamente a Venezuela, se observa que dentro su máxima normativa, la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 21 señala *que “todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia no se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona”*.

Analizando el contenido expuesto en el artículo se puede señalar que el género está connotado de una manera implícita dentro de este artículo, ya que se expresan elementos de índole biológico, cultural y social en lo que respecta a las condiciones de vida de los venezolanos, por lo tanto, se puede inferir que al igual que los marcos regulatorios internacionales, el Estado considera a la igualdad de género premisa primordial para la justicia social, entendiéndose esta, según la Organización Internacional del Trabajo

(1999 a) como un elemento clave con el que se pueda combatir problemas de carácter social, como el desempleo y pobreza, a través de crear mecanismos de inclusión paritaria entre hombres y mujeres que aumenten el crecimiento económico y hagan necesario el compromiso de las naciones al implementar políticas económicas y sociales eficientes.

Así entonces, Venezuela como país, se aboca a cada día proporcionar calidad de vida a todos sus ciudadanos por medio de sistemas de trabajos y mejoras sociales que hagan de las oportunidades existentes entre hombre y mujeres el porvenir y desarrollo de las familias y las sociedades, generando más empleos, más beneficios y más equidad de trato dentro de la familia en el proceso social del trabajo.

Esto conlleva a que desde la perspectiva del marco regulatorio laboral, que concibe el trabajo como un hecho social, se ejecuten procesos de evolución y mejora, manifiesto en reformas a la legislación laboral, originando el respectivo progreso en la condición de vida a los trabajadores venezolanos. Son tales cambios regulatorios los que motivan el estudio en cuanto a los aspectos de igualdad de género manifiestos en su contenido.

Cabe destacar que la Asamblea Nacional en vísperas del primero de mayo de dos mil doce, sancionó con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) la nueva legislación laboral. Esta modificación, tiene un impacto que influye en los aspectos referentes a la igualdad de género dejando a un lado el patrón de desigualdad en las condiciones de trabajo, ya que se puntualiza de forma certera a los principales y únicos actores laborales siendo estos hombres y mujeres.

Esta condición de la igualdad de género es tratada a lo largo de legislación pero a efectos de esta investigación se realizara un estudio donde se pueda evidenciar la igualdad de género en ámbitos de protección tan importantes como lo es la familia desde el trabajo. Por lo tanto, es necesario dar respuestas a las siguientes interrogantes: ¿de qué manera puede protegerse la familia?, ¿por qué es importante la protección de la familia dentro del entorno venezolano?, ¿cuáles son las normas contenidas en el decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que regulan lo concerniente a la protección de la familia?, ¿qué otras normas contenidas en diversas leyes complementan la protección de la familia?, ¿de qué manera puede desarrollarse la protección a la familia desde el enfoque de la igualdad de género?, ¿cuál es la importancia de la igualdad de género en el grupo familiar del trabajador o trabajadora?.

Justificación

La familia como base fundamental de la sociedad requiere protección, ya que representa un elemento de suma importancia que fomenta e inculca valores en los individuos, permitiendo con ellos una sana convivencia social. Una de las maneras de protegerla es a través del trabajo remunerado, ya que se satisfacen económicamente las necesidades primordiales de la familia y se garantiza su estabilidad económica, la cual es de suma importancia en el equilibrio que debe existir dentro de esta hermosa institución social.

Aun cuando el trabajo es un medio de protección para la familia, desde este se requieren mecanismos normativos que permitan regular el justo equilibrio en cuanto al tiempo dedicado al trabajo y a la familia, siendo esta última la más importante en el contexto social.

De allí que, esta investigación centre su principal interés en estudiar cómo la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) desde sus inicios ha contemplado disposiciones que de manera progresiva protegen a la familia dentro del proceso social del trabajo, teniendo como enfoque la igualdad de género, esto, debido a la presencia de hombres y mujeres en el ámbito laboral, dejando a un lado los estereotipos de la figura femenina como responsable de la formación familiar.

Por tal motivo, los análisis que proporciona el presente trabajo, permite conocer la participación de la familia dentro la ley, ya que desea fomentar las bases para dar a conocer en todos los ámbitos, el amplio abordaje que tiene la LOTTT amparando a la familia de los trabajadores.

De igual manera, el aporte que se pretende generar en este estudio está enfocado a suministrar información amplia y clara que sirva en posteriores estudios como antecedente de trabajos con líneas de investigación similares a esta.

Además el beneficio que desea aportar, está dirigido al enriquecimiento de la formación profesional en materia laboral como es propio del Licenciado en Relaciones Industriales y a la Escuela como estudio en la nueva

legislación laboral del país, para el enriquecimiento del contenido educativo que se imparte desde esta.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la protección de la familia en Venezuela, según el decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras con el fin de visibilizar la igualdad de género.

Objetivos Específicos

Identificar aspectos relacionados con la protección de la familia en las normas contenidas en el decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y en la Ley para la Protección de las Familias la Maternidad y la Paternidad

Determinar la igualdad de género en los preceptos que intervienen en la protección de la familia.

Evaluar la importancia de la igualdad de género en la protección de la familia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes.

Han sido muchas las investigaciones que se han abocado al estudio de la igualdad de género, las cuales exploran fenómenos sociales que la complementan como teoría. Dichos estudios se desarrollan no sólo en Venezuela sino también en otros países donde investigadores sienten la necesidad de conocer a fondo temáticas de la relación hombre – mujer y lo ambientes sociales y culturales donde se dan estas interacciones enmarcados en el mundo laboral. Entre los estudios consultados vinculados con el objeto de estudio, se pueden resaltar los siguientes:

Caldera, Juana (1997) Perfil de la mujer con triple carga laboral y la funcionalidad familiar. Trabajo de postgrado para optar al título de Especialista en Medicina Familiar. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

Tuvo como objetivo construir el perfil de vida de la mujer con triple carga laboral en relación con la funcionalidad de su grupo familiar. Dicha investigación fue de campo de tipo descriptiva y tuvo como resultado que en el desempeño del trabajo remunerado, la producción social de su fuerza laboral y su familia, y su reproducción biológica trae como consecuencia que el 62 por ciento de las familias sean funcionales, el 30 por ciento moderadamente disfuncionales y el 8 por ciento severamente disfuncionales.

Este estudio arroja la base de que la participación de la mujer en el campo laboral puede acarrear impactos a nivel familiar, lo que hace necesario medidas que permitan proteger la base de la sociedad, la familia, generando más posibilidades de que la mujer pueda cumplir con su rol de madre en la fase inicial de la formación del niño, hecho que se contempla en el Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en la cual se protege a la familia desde esta etapa, tema central de la presente investigación.

Yáñez, Álvaro (1999) Bases legales que sustentan la situación laboral de la mujer. Trabajo especial de grado para optar al título de Abogado. Universidad Bicentennial de Aragua. Maracay. Venezuela. No publicado.

Quien realizó una investigación que se considera relevante en este estudio, la cual tuvo como objetivo general, analizar las bases legales que sustentan la situación laboral de la mujer en Venezuela. La investigación es de tipo dogmática-jurídica, dentro de la investigación documental de carácter descriptivo. El trabajo concluyó que las mujeres trabajadoras han estado discriminadas y sub-utilizadas en la incorporación como fuente de trabajo. Si bien es cierto que existe protección legal, esta se hace insuficiente, pues, en la práctica sus derechos son violados, colocándola en una situación de completa desventaja con respecto a los hombres. Sin embargo, debido a los grandes cambios y el progreso tecnológico ha contribuido a que la mujer ocupe puestos de liderazgo en la sociedad en la que se desenvuelve.

Se selecciona esta investigación para evidenciar que las leyes han estado al pendiente de la mujer en el contexto laboral, a efectos de protegerla contra actos desiguales en comparación a los hombres, más aún en situaciones donde se hace necesaria la protección de la maternidad en el

proceso social del trabajo, tal amparo deben percibirse tanto en el periodo de embarazo como después del mismo, lo que conlleva a crear las mejores condiciones que protejan al núcleo familiar asegurando así la participación laboral de la mujer.

Bello, María y Torres, Mary (2001) Participación de la mujer en el contexto socioeconómico y laboral venezolano. Trabajo de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

El objetivo general fue analizar la participación de la mujer en el contexto socioeconómico y laboral venezolano, con el fin de entender cómo se dan estas incorporaciones en los diferentes trabajos y su repercusión en el contexto socioeconómico. El tipo de investigación utilizada fue la revisión documental sobre el objeto de estudio. Como conclusión se obtuvo que las mujeres se han incorporado al contexto socioeconómico y laboral del país como fuerza productiva para superación de obstáculos como lo son la negación de la participación femenina, estereotipo, discriminación entre otros.

Se evidencia en el estudio presentado gran participación de la mujer en los diferentes espacios laborales, uno de los factores que ha influenciado tal cambio son los acuerdos y legislaciones suscritos por el país, donde a través de disposiciones se invita a derrumbar concepciones que imposibilitan a hombres y mujeres a verse como iguales. Claro está, existen varias maneras de alcanzar la igualdad entre los géneros con un cambio de percepción, pero sin duda, las leyes en el mundo laboral es un mecanismo valioso que permite a dar una nueva mirada a la igualdad entre hombres y mujeres.

Villarreal, Coromoto (2003) El trabajo de la mujer: Una mirada a través de los marcos regulatorios. Trabajo de grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

El propósito de esta investigación fue hacer uso de la Ley del Trabajo de los años 1928, 1936 y de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, para observar la evolución el trabajo de la mujer, tomando en cuenta las distintas dimensiones presentes dentro de las mismas.

La conclusión a la que se llegó en esta investigación, se refiere a que la legislación laboral venezolana ha regulado el trabajo de la mujer guiada no sólo por la ratificación de los convenios y recomendaciones emanados por organismos internacionales, sino también por la evolución y visión de la misma mujer, pues a medida que se ha sumergido en el ámbito laboral y ha demostrado su potencial, mayor ha sido la lucha en busca de la garantía jurídica de sus derechos. Lucha que ha obtenido sus frutos, pues se han consagrado disposiciones realmente notables, que así lo confirman.

Este estudio muestra como el Estado venezolano, abocado a acatar las disposiciones suscritas con los principales organismos internacionales del trabajo, también buscan mejoras continuas para la mujer en lo laboral convirtiéndose con ello en el principal garante del cumplimiento de los derechos humanos, vinculación directa con la igualdad de género, es por esto que a fin de alcanzarlo todos los cambios realizados en las legislaciones deberían contener avances progresivos en esta temática. Ahora bien, es importante resaltar que estos cambios también se han alcanzado por la lucha de reconocimiento social de las mujeres queriendo salir a flote no sólo por un interés personal, sino también movidas por su esencia de madres que las

impulsa a querer tener mejores escenarios sociales para la crianza de los hijos y sin duda que la igualdad de condiciones el trabajo forma parte de ellas.

Valle, Karla (2004) Salud productiva de las mujeres profesionales de la medicina bajo el enfoque de la salud ocupacional. Trabajo de grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

Su objetivo principal fue describir la salud reproductiva de las mujeres profesionales de la medicina dado los factores de riesgos ocupacionales propios de esta profesión. Para su abordaje fue útil la investigación tipo descriptiva usando una metodología combinada que constó de un método cualitativo y cuantitativo para conocer los fundamentos teóricos y observa la realidad estudiada.

Los resultados obtenidos en esta investigación, arrojaron que el 9,38 por ciento de una muestra de 32 médicos asegura que los factores de riesgos ocupacionales han sido los causantes de las perdidas fetales o de la incapacidad reproductiva que la mujer presenta, por otro lado, causa gran alarma la presencia de resultados gestacionales con patología como defectos de nacimiento en un 12,5 por ciento de 46,88 por ciento de la muestra en estudio, cáncer infantil en un 3,12 por ciento de 46,88 por ciento y afecciones en el desarrollo del infante en un 3,12 por ciento de 46,88 por ciento.

Es importante tomar esta investigación como antecedente puesto que demuestra un aspecto relevante en la protección de la maternidad contenida en las legislaciones laborales. En el caso de Venezuela, desde Ley del

Trabajo de 1928 se hace alusión a la protección de la maternidad como un avance importante en el cuidado de la función reproductora de la mujer. En años sucesivos esta disposición fue cobrando fuerza en las reformas realizadas, siendo hasta ahora que se evidencia en los artículos de la actual legislación laboral, el resguardo que se le debe dar a la mujer cuando se encuentra en proceso de gestación, si el lugar donde labora atenta contra el desarrollo adecuado del embarazo. También es importante acotar que el Estado promueve la creación de instituciones públicas que amparen la integridad social de la familia, además de promulgar leyes especiales como lo es la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad que intervienen en este proceso.

Borges, Laura y Zavala, María (2004). La mujer profesional en el contexto laboral. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

Este estudio se planteó como objetivo, analizar a las mujeres profesionales, a través de los factores que la conducen a profesionalizarse, sus rasgos característicos, determinando las barreras que se presentan en el contexto laboral. La investigación es de tipo descriptiva-de campo que permitió por medio de la aplicación de un instrumento de recolección de datos suministrado a 17 mujeres profesionales ejerciendo cargos de jefatura en el sector privado y así obtener la información que se quería alcanzar.

Los resultados obtenidos de esta investigación evidenciaron que la mujer está consiguiendo una incorporación en el contexto laboral para así demostrar sus capacidades y destrezas, a la par de integrar actividades profesionales y familiares, para alcanzar éxito en una sociedad caracterizada

por estereotipos y desigualdades en las oportunidades, los cuales se están superando hoy en día.

Por medio del análisis de este trabajo de investigación se puede denotar, como las desigualdades han existido a través del tiempo. No obstante se evidencia en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la importante inclusión de la mujer, quien a pesar de estar presente en este marco regulatorio de una manera silente desde hace algunos años, viene a tener un mayor reconocimiento social en la actualidad que le permite gozar de una oportunidad más amplia de participación laboral.

Quintero, Deicy y Ramírez, Karen (2006) Programa de educación en valores para fortalecer el rol de los padres y representantes de la familia en Venezuela. Trabajo de grado para optar al título de Licenciadas en Educación Mención Orientación. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

Tuvo como objetivo central diseñar un programa de educación en valores que fortalezca el rol de los padres y representantes de la familia. Orientado en una investigación descriptiva en la modalidad de proyecto factible, que partió de realizar un diagnóstico en donde se evidenció la necesidad de fortalecer el rol de los padres y representantes mediante la educación de valores. Se hizo uso de una encuesta a través de escala de tipo Likert. Los resultados evidenciaron en una muestra de 54 personas es necesaria la creación de un programa. La conclusión a la que se llegó es que la verdadera educación de valores comienza desde la familia con ejemplos y prácticas.

Es importante resaltar que este estudio tuvo como recomendación la creación y cumplimiento de las reglas y normas en el núcleo familiar, inducir el respeto a la igualdad y dignidad de todos los miembros del hogar, propiciar las reuniones familiares para fortalecer la convivencia e impulsar la reflexión de deberes y derechos en la familia.

Esta investigación demuestra el valor que tiene la familia, puesto que al hacer especial énfasis en la creación de valores que vienen del hogar, se puede garantizar una mejor sociedad, es por ello que los padres deben estar apegados en su roles de formación de valores por lo que el trabajo no debe interferir en tan importante función, además de promoverla, tal como lo demandan.

Acacio, Mindy (2008) Leyes que protegen a la mujer contra la violencia y la discriminación y su relación con el derecho del trabajo. Trabajo de grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

Esta investigación hizo uso del método analítico – sintético y tuvo como finalidad analizar las leyes que protegen a la mujer contra la violencia y la discriminación y su relación con el derecho del trabajo, concluyendo que las leyes revisadas sobre esta temática forman parte del derecho del trabajo y estipulan sanciones en caso de una falta, haciendo cumplir sus preceptos a fin de que no se incurran en actos desiguales entre hombres y mujeres.

Este antecedente resulta de apoyo a la presente investigación, puesto que su forma de abordaje deja claro que el derecho del trabajo es un entramado de disposiciones legales que lo complementan, siendo útil a la presente investigación, puesto que se debe hacer uso de dos legislaciones

que dictaminan la protección de la familia e integran el ordenamiento, dejando claro así, que los derechos de las familias son, forman parte del derecho del trabajo.

Bases Teóricas

Se definen como todos los aspectos relacionados con una investigación que soportan el análisis tales como conceptos, características, desarrollo y bases legales. En este sentido, Delgado de Smith, (2011a) menciona que estas aluden a los referentes teóricos, los cuales se deben incorporar como teorías y/o disciplinas desde las cuales se argumenta la investigación.

El género y sus teorías conceptuales

El género como objeto de investigación, se ha sometido a diversos estudios, mundialmente lo que se demuestra con la elaboración de teorías y conceptos que complementan su definición, argumentos, características y elementos constitutivos, como se describe a continuación:

El género, como categoría de análisis, hace referencia acerca de las diferencias sociales entre el hombre y la mujer concebidas como procesos que han surgido en las interacciones culturales. Hablar de género no significa determinar aspectos físicos, sino más bien dar caracterizaciones de acuerdo con la cultura, de esto indica Lamas (1970:188) que “lo que determina la identidad y el comportamiento de género no es el sexo biológico, sino por el

hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género”.

Estas dos visiones de género son analizadas por Barbieri (1993), donde plantea la relación naturaleza, cultura y la hipótesis del determinismo biológico para explicar la desigualdad social y política, concluyendo que la variación de los comportamientos se encuentran más allá de las diferencias biológicas, debido a que las necesidades primarias de vivienda, vestido, entre otros, de los seres humanos están determinados por construcciones sociales. Además, Barbieri (1993:13) sostiene que “a pesar de la aparente neutralidad del Estado y de lo político, tanto en su configuración como en su hacer son expresiones del dominio masculino”. Desde las definiciones de ciudadanía hasta las practicas concretas y más mínimas, tales como los horarios en lo que se ejerce la política formal, están determinados por la desigual relación entre los géneros. La subordinación de las mujeres a los varones permanece anclada en instituciones normadas por el Estado.

Para su superación se requiere llevar el problema en todas sus dimensiones al ámbito público, espacio donde se ventilan y discuten las cuestiones fundamentales de la sociedad, en el que se perfilan las soluciones y se diseñan los caminos para lograrlas. Esto significa en opinión de Barbieri (1993:13) que “el Estado, la política y lo político pueden ser analizados como espacios de expresión del conflicto entre géneros”.

El género estudia los roles entre hombres y mujeres así como las relaciones entre estos, permitiendo demostrar las diferencias existentes en los seres humanos. Muchos han sido los autores que definen la teoría de

género bajo su óptica, pero sin duda, todos toman los elementos más importantes de su composición, ejemplo de ello, que la Organización de las Naciones Unidas (s.f) establece que:

El término «género» se refiere a los diferentes roles, derechos y responsabilidades de los hombres y las mujeres y a las relaciones entre ellos. El género no hace únicamente referencia al hecho de ser hombre o mujer sino a la manera en que sus cualidades, conductas e identidades son determinadas a través del proceso de socialización.

El género se asocia generalmente con la desigualdad de poder, de oportunidades y de acceso a recursos. Las distintas posiciones de hombres y mujeres están determinadas por las realidades históricas, religiosas, económicas y culturales.(s/p)

Partiendo de esta definición es posible indicar que el género conforma una serie de elementos de orden sociocultural que rigen la conducta de hombres y mujeres pertenecientes a un sistema social, utilizando para ello la asignación de roles, los cuales se construyen por medio de creencias, usos, costumbres, principios y valores, siendo de esta manera la cultura un factor determinante para atribuir a hombres y mujeres los patrones de conductas deseados en un sistema social. Dichas asignaciones causan efectos en las aspiraciones y relaciones de estos individuos, particularmente en aspectos importantes de la vida como educación, trabajo, convivencia familiar y sociedad.

Lo anterior permite explicar por qué existen participaciones diferentes de hombres y mujeres entre los contextos sociales del mundo, ya que según los

estudios antropológicos de Mead (1982), citados por Carranza (2004), es la cultura de cada sociedad la que define su manera de vivir, delimitando lo que es permitido para hombre y mujer en un estándar de comportamiento.

Entonces, siendo la cultura un aspecto importante en el género, se hace necesario una explicación un poco más detallada de las interferencias suscitadas. Primeramente, es significativo resaltar la presencia del aspecto biológico como eje principal de diferenciación. Es a partir del sexo, que la sociedad tiene la particularidad de organizarse y con ello realizar un proceso de simbolización de los cuerpos por medio de la cultura a fin de indicar lo que es propio de las mujeres y hombres. Todo esto da como resultado la aparición del género. En consideración a lo expuesto Lamas (2012) precisa que:

Hoy se denomina género a esta simbolización de diferencia anatómica, mediante la cual se instituyen códigos y prescripciones culturales para mujeres y hombres. La lógica cultural del género atribuye características femeninas y masculinas a las esferas de la vida y a las actividades de cada sexo y estas atribuciones cobran formas en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que a su vez influyen y condicionan la conducta objetiva y subjetivas de las personas.(p.2)

Ahora bien, para que este paso se pueda concretar, hace falta que el colectivo internalice psicológicamente la composición de la masculinidad y feminidad de una manera constante, cuando esto es así, se crea un entorno donde todos fluyen en una misma dirección, siendo capaces de formular reglas y leyes que estandaricen comportamientos y así mantener el orden simbólico.

Por otra parte, la internalización puede que se conforme a partir de un proceso cognitivo denominado habitus, que según Bordieu (1995) citado por Lamas (2012:5), comprende: “Sistemas perdurables y transponibles de esquemas de percepción, apreciación y acción resultantes de la institucionalidad social de los cuerpos”. Este elemento por tanto puede hacer posible que lo aprendido permanezca en un tiempo prolongado y hacerse transmisible, logrando de esta manera resguardar la estructura mental de la sociedad.

La concepción del género, se ha convertido en una vía para distinguir la realidad donde se desenvuelven hombres y mujeres, y ha sido una constante línea de construcción de los grupos que trabajan para aclarar que los estereotipos vinculados al sexo en realización de actividades cotidianas o las destinadas al poder económico o político son fundamentadas en juicios a priori, en este sentido surge el género como teoría que permite estudio que diferencia al hombre y la mujer. Asimismo, la teoría de género de acuerdo con Delgado de Smith (2007: 402) “Ofrece unas valiosas herramientas conceptuales para comprender las relaciones de poder en las que se haya insertos hombres y mujeres. Las oportunidades de las mujeres para elevar su estatus, con relación a los hombres de su sociedad, descansa en su acceso creciente al trabajo generador de recursos”.

Siguiendo este orden de ideas, resulta importante resaltar lo que expresa Saltzman (1992) en materia de género. Esta pensadora argumenta que para poder entender el sistema de los sexos es necesario comprender las definiciones sociales que se componen en tres elementos, siendo estos: ideología sexual, normas sexuales y estereotipos sexuales.

El primero de estos elementos es definido de la siguiente manera por Saltzman (1992:44) "Creencias que orientan a las personas hacia un manera de entender y valorar el mundo, proporcionan una base para la evaluación de los acontecimientos, las conductas y otros fenómenos sociales, y sugieren formas de comportamientos adecuados". Puede indicarse, que este aspecto es la base para la interpretación del entorno, siendo de esta manera relevante para ubicar al individuo en tiempo y espacio. El segundo punto comprende según Saltzman (1992:44) "Conductas que se espera de las personas sobre la base del estatus que se asigna, dada su biología sexual". Por lo general, la sociedad siempre está sujeta a normas que se espera sean acatadas por el colectivo y en el caso del género se obedecen de manera inconsciente por la aprehensión psicológica latente. El último aspecto indica Saltzman (1992:44), como "Creencias colectivas de que los sexos son diferentes en cuanto a una serie de caracteres variados". Cuando el colectivo comprende la realidad y a partir de ella estructura normas para hombres y mujeres, entonces tiene la capacidad de caracterizarlos.

Es importante resaltar la diferencia que existe entre el concepto de género y sexo, ya que generalmente ambos tienden a confundirse en su contenido. De esto Delgado (2010) citando a Huggins (2005) refiere que el género no es un resultado causal del sexo. De esta concepción se entiende que el sexo es un elemento muy distinto al género, debido a que este no se puede modificar físicamente una vez dada la constitución biológica, mientras que el género si es proclive a sufrir transformaciones por el hecho de estar sometido aspectos de orden sociocultural que quizás puedan variar en su concepto, según lo que crea la sociedad para un determinado momento.

Es pertinente acotar, que la cultura es un aspecto relevante en el género, sin embargo, es significativo destacar otros elementos que constituyen al mismo tiempo su definición. Delgado (2010) citando a Huggins (2005) hace referencia a la religión, el contexto socioeconómico, las condiciones históricas y políticas como elementos que interfieren en el comportamiento individual y colectivo de las personas, así como en la forma de enfrentar diariamente las actividades asignadas teniendo en cuenta sus creencias.

A partir de estos elementos, resulta útil recordar las últimas palabras de la definición de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en cuanto a la teoría de género, citadas al comienzo de este capítulo, donde se indicaba que por motivo de los papeles culturales se afectaban las relaciones entre hombres y mujeres y otros aspectos de la vida cotidiana como el acceso y control de recursos y el poder de tomar decisiones. Tales controles explican por qué los hombres ocupan una posición encumbrada en relación a las mujeres y esto es por motivo de que existe una sociedad patriarcal fundamentada en el androcentrismo. De este último Carosio (2010) brinda una explicación:

El androcentrismo (del griego=hombre) consiste en poner la mirada masculina en el centro del Universo, como desde el pensamiento griego planteaba Protágoras: *“El hombre es la medida de todas las cosas, de las que son en cuanto que son, y de las que no son en cuanto no son”*. Y en este contexto civilizatorio, cuando se pensaba en la humanidad se pensaba en el varón, hombre y humanidad se entienden como sinónimos. Las mujeres son el “otro”, los “no masculino”, que está fuera de lo realmente humano, con experiencias y saberes triviales y poco importantes (p. 17).

De esta argumentación se comprende que el hombre en las sociedades actuales, tiene mayor preponderancia debido a que el conocimiento que opera en estos entornos surge de él, influenciando así la manera de pensar y actuar de las personas. Tal situación queda demostrada en su protagonización en los ámbitos más importantes de la vida cotidiana como los económicos, políticos, religiosos, entre otros. De esto se explica por qué la mujer queda relegada a un segundo plano, donde su participación no se proyecta ante el mundo.

Es aquí, donde el género comienza a convertirse en un tema de amplios estudios, ya que por medio de estos se comprenden la existencia de niveles de participación desiguales entre hombres y mujeres en determinados espacios sociales, lo que conlleva a observar las oportunidades presentes para cada quien según le exija el contexto social, y tomando en cuenta dichas oportunidades es importante mencionar lo que argumenta Delgado de Smith (2007) al hablar de las políticas junto a las relaciones de género y su estrecha interdependencia puesto que es lo que permite la creación de normativas que conlleven a alcanzar la equidad de género en las relaciones en la sociedad.

Igualdad de género

El término de igualdad alude a mejorar la calidad de vida y el bienestar entre los seres humanos, refiere el Diccionario Enciclopedia Uno (2007) que es un principio jurídico que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos. Para entender lo que hoy día se define como igualdad de género, se debe tener presente lo que significa igualdad en sus aspectos

más generales, entendiéndose esta como la equidad o justo equilibrio de o en cualquier realidad de la vida diaria. Por tanto, hablar de igualdad de género implica, según Navarro (2007:111) “aquellas medidas que se adoptan para acelerar el proceso de igualdad de facto entre el hombre y la mujer... Son mecanismos transitorios utilizados para reducir o corregir aquellas discriminaciones resultado de las prácticas sociales, culturales o sistemas sociales.”

Las medidas que en la actualidad se han tomado a fin de corregir las debilidades encontradas en el trabajo, salud, educación, entre otros en el contexto social son bastante amplias, puesto que desde un contexto jurídico internacional, organizaciones gubernamentales han puesto el mayor de los empeños a fin de crear una sociedad actual más justa y participativa, tratando de conducirlo a un plano donde se minimice o no existan ningún tipo de privación al desenvolverse en el contexto social, llevados a cabo por medio de ordenamientos, leyes o decretos que fundamentan su aspiración.

Asimismo y en cuanto a este tema, existen organismos internacionales dedicados a elaborar propuestas de trabajo que conlleven a la consecución de la igualdad de género en todas partes del mundo. Seguidamente se hace alusión a las instancias más resaltantes que trabajan esta temática.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2000) a través de la Conferencia Mundial sobre la Mujer 2000 Beijing, reafirman sus objetivos en materia del adelanto de la mujer planteados con anterioridad en el Informe de la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing 1995, en la cual se propusieron 12 esferas de trabajo, para el desenvolvimiento de la mujer en los diferentes espacios sociales entre los cuales se encuentran: La mujer

y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones y la mujer y los derechos humanos. La Asamblea General de la ONU, destaca los progresos alcanzados en la consecución de igualdad entre los géneros, y la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing ya que se ajusta plenamente a los principios de la Naciones Unidas y al Derecho Internacional. Asimismo, se expone en el documento, la obligación que tienen los Estados de promover y proteger los derechos humanos mediante legislaciones locales y estrategias políticas.

Considerando lo expuesto se resume que la ONU (2000) en su carácter de máxima autoridad para todos los Estados del mundo, apoya mediante Conferencia Mundial sobre la Mujer 2000 Beijing, la elaboración de un conjunto de medidas que orienten el alcance de la igualdad entre los géneros. Una de estas se encuentra referida a:

Establecer y promover el uso de objetivos expresos a corto plazo medibles y, en los pertinentes, cuotas para promover el avance hacia el equilibrio entre los géneros, incluida la plena participación y acceso de la mujer en pie de igualdad con el hombre en todos los ámbitos en niveles de la vida pública, especialmente en los puestos de adopción de decisiones y formulación de políticas, en actividades y partidos políticos, en todos los ministerios gubernamentales y en las principales de instituciones encargadas de la formulación de políticas, así como en los órganos y autoridades locales de desarrollo. (p. 28)

Igualmente la ONU para el desarrollo de los 8 objetivos del milenio, plantea en su tercer objetivo promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer teniendo como un lapso de tiempo para alcanzarlo en el 2015.

A fin de que la ONU pueda responder a todas las problemáticas presentes a nivel mundial, ésta contiene en su estructura organizativa a diversos organismos entre los cuales se destaca a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999 b), la cual es vista como un oficina donde se tratan puntos importantes de las relaciones de trabajo, entre las cuales toma en consideración la igualdad de género, quedando expreso en la Circular núm. 564. La misma comienza con la implementación de una política interna donde se desarrollan tres puntos que permiten dar apertura a la igualdad de género dentro de esta organización a fin de dar respuestas coherentes.

Esta nueva visión permite que en los programas llevados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012) desplieguen orientaciones para la igualdad de género. Esto se evidencia con las políticas de desarrollo del Plan de Acción 2011-2015 sobre igualdad de género, en la que se estableció la estrategia de:

Incorporación de la perspectiva de género para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Facilita asimismo la ejecución del Programa de Trabajo Decente de forma efectiva, y atendiendo a las cuestiones de género, de conformidad con la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente. (p.3).

Otra instancia representativa es la Organización de Estados Americanos (OEA) es un organismo internacional, que busca atender la solidaridad y buena vecindad entre los países de América, tal como lo indica en su Carta de Organización de Estados Americanos (OEA) (1993) “[...] Lograr un orden

de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia.” Estos propósitos se tratan en reuniones, conferencias y asambleas para llegar a consensos por medio de diálogos entre los organismos que lo conforman.

Asimismo, se encuentra en su estructura el Capítulo VII, donde su articulado refiere al desarrollo integral acerca de la justicia social internacional como un mecanismo esencial para la paz y la seguridad, en este desarrollo se enmarcan áreas tales como las económicas, sociales, educativas, culturales, entre otros, que conllevan a la creación de un ambiente social de participación igualitaria que los Estados miembros deben acatar en sus prácticas internas.

Unos de los organismos especializados que se encuentra en la estructura de la OEA es la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), que busca promover la paz y seguridad entre los pueblos de la región, por medio de representantes locales que expongan problemáticas y busquen soluciones a través de estudios sociales. Estos organismos trabajan en conjunto a fin de alcanzar la igualdad entre los géneros como forma para el logro de la paz. Esta relación de trabajo conjunta, se evidencia en el Informe del Secretario General de la OEA (2012), en el cual avala el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) presentada por la CIM, donde se contempla según el Informe lo siguiente:

La aprobación del PIA representó el logro de un consenso político por parte de los Estados Miembros de la OEA en torno al tema de la discriminación de las mujeres, y su aceptación conllevó al reconocimiento

de las condiciones de desigualdad, discriminación y violencia a las que se encuentran sometidas, así como la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos, de combatir todas las formas de discriminación y de promover la equidad e igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género. (p. 1).

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) (2002), ha significado un gran avance en la organización de los Estados Americanos en búsqueda de la igualdad de género e inclusión social de las mujeres. Se constituye como un foro que genera políticas para el hemisferio Americano. Sus logros se evidencian en la creación de instrumentos para reconocer a la mujeres como sujetos de derecho, observando en la formulación de políticas que favorecen los derechos de las mujeres en los diversos contextos en que se encuentren.

Desde la CIM (2011), se elabora un Plan Estratégico para el período 2011-2016, el cual plantea un enfoque orientado hacia los derechos y la igualdad de género, que se fundamenta en un sistema democrático, en su legitimidad y ejercicio, basado en el estado de derechos. Este Plan (2011:2) se caracteriza por contener dos importantes estrategias, siendo estas: “La articulación y armonización de las acciones de esta instancia con las de la OEA, y la institucionalización del enfoque de derechos y de igualdad de género en los principales foros, programas y en la planeación institucional de la organización”.

El reconocimiento que se ha logrado en la igualdad de género en América, se ha evidenciado en el interés de los países miembros de la región, que mediante el accionar de políticas han abierto vías que posibilitan

la mejora en la calidad de vida, derechos y oportunidades de crecimiento que conducen al pleno desarrollo del continente.

Ahora bien, todos estos intentos de organizaciones internacionales por alcanzar la igualdad de oportunidades, toma de decisiones, el acceso y control de recursos entre hombres y mujeres tiene sus repercusiones entre ellas las económicas. Por esto, es importante mencionar lo que indica el Banco Mundial (2012) en su Informe para el Desarrollo Mundial en referencia a la importancia de la igualdad de género resumidas en dos proposiciones:

La primera, la igualdad de género tiene una importancia intrínseca porque la posibilidad de vivir la vida que cada cual haya elegido y de no tener que sufrir una privación absoluta es un derecho humano básico y debería estar al alcance de todas las personas por igual, independientemente de que sean hombres o mujeres. Segundo, la igualdad de género tiene una importancia instrumental, porque su aumento contribuye a la eficiencia económica y al logro de otros resultados de desarrollo fundamentales.
(p.3)

El primer punto es significativo en un sentido humano, ya que todos los seres humanos gozan de libertad para ejecutar acciones que puedan hacer sentir a los individuos autorrealizados, claro está, dentro un patrón de comportamientos aceptados socialmente. Por tanto, la igualdad de género es considerada como un derecho humano ya que tiene el objetivo de conseguir y mantener la libertad de acciones en hombres y mujeres de todas partes del mundo.

La segunda importancia ligada al factor económico, indica que aumentar la mano de obra femenina en sectores productivos, proporciona mayores niveles de ingresos que sin duda mejorarán economía del país y con esto las condiciones de vida, pues al otorgar a mujeres poder en ámbitos públicos se permite lo que menciona González (2006:138) citando a García (2003) “Incrementar las capacidades personales y sociales de las mujeres en función de lograr cambios societales especialmente en la familia y en la comunidad; a través de lograr accesibilidad y control sobre los recursos”. El cambio se verá reflejado en el ataque de problemas tan comunes en los países de todo el mundo como la pobreza, educación, salud y con ello reducción de la mortalidad. Por tanto, la igualdad debe ser considerada como una vía que pueda crear, mantener e impulsar la progresividad económica de cualquier Nación.

Si estas dos importancias no se entendieran a nivel mundial, lamentablemente se estaría en presencia de lo que indica el mismo Banco Mundial (2012), como una competitividad económica limitada entre países, pues en el mundo globalizado en que vivimos requiere una mayor capacidad de respuesta en la producción de bienes y servicios, la cual se podría alcanzar una con mayor participación de hombres y mujeres en estos ámbitos.

En conclusión, la igualdad de género es una temática que se desea lograr en todas partes del planeta, donde como derecho pueda ser disfrutado por todos los individuos, es por estos que es un punto de agenda en la gestión de gobierno de los países del mundo, los cuales deben elaborar, ejecutar y evaluar medidas que logren alcanzarla, todo esto bajo los lineamientos de organismos internacionales abocados a la misma, pues, se

trata de un trabajo en conjunto que requiere la cooperación de la comunidad internacional.

Igualdad de género en América Latina y Venezuela

Tomando en consideración lo que teóricamente se establece con respecto a la igualdad de género se puede decir que en el Gobierno venezolano, se aspira al igual que en otros gobiernos del mundo, mitigar la presencia de desigualdad de género, de modo que el Ministerio del Poder Popular para la Comunicación e Información (2012) indica:

La igualdad entre los géneros es un derecho humano. Se trata de un requisito indispensable para superar el hambre, la pobreza y las enfermedades. Igualdad entre los géneros implica igualdad, en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo; el control equitativo de los recursos; y una representación igualitaria, en la vida pública y política.
(s/p)

En este contexto, históricamente la lucha por la igualdad de género, ha sido un tema que la mujer ha mantenido por la búsqueda de las reivindicaciones sociales durante mucho tiempo, organizándose de manera efectiva en Francia en 1793, como lo refiere Correa (2010) que surge un grupo llamado Sociedad de Mujeres Republicanas Revolucionarias, cuya finalidad era ser llamadas a la defensa de la patria, sin embargo esta iniciativa no tuvo éxito. Muchas derrotas y vejaciones habrían de tener los diferentes movimientos surgidos a partir de éste, hasta que se muestra una nueva visión en la que los hombres entienden que ambos tiene derecho, tal

como lo postulan Marx y Engels al argumentar que es necesario la existencia de igualdad política para la construcción de una nueva sociedad.

Llevando esta realidad al contexto latinoamericano, se observa que a través de la historia la participación de la mujer estuvo signada por la ignorancia y la indiferencia de los gobiernos imperantes. Sin embargo, Reveron (2011) indica que la mujer ha puesto el mejor de sus empeños junto al hombre para enfrentar a dictaduras y con ello lograr una participación plena en la vida pública que pueda representar sistemas democráticos en estos países.

Asimismo, Molyneaux (2010) analiza desde tres ángulos, modelos que imperan en sistemas de derechos relacionados al género en América Latina. El primero, se refiere a la existencia de un lenguaje político donde la justicia de género implica ciudadanía completa para las mujeres, que es asumido de esta manera en el contexto latinoamericano. El segundo, parte de la desigualdad, debido a que privilegia al hombre, dando un estatus legal inferior a la mujer, y también se manifiesta un doble discurso donde se da a entender que existe igualdad de derecho entre los géneros, pero subyace en realidad una norma estructurada desde lo masculino para lo femenino. En el tercero, se orienta a explicar que la leyes en la práctica son aplicadas para favorecer a los hombres puesto que tienen influencias del modelo androcéntrico.

Las acciones para gozar de la igualdad de género en Venezuela, se ubica desde 1928, cuando las mujeres inician la lucha contra un régimen dictatorial, ellas ya compartían acciones subversivas en la agitación y entrega de propaganda, se destaca que en esta época hombres y mujeres se

unen para derrotar a un gobierno opresor, Huggins, (2010) cita a Lucila Palacios (1958), en su texto *La mujer y la política*, donde se expresa que:

Su aparición produjo alarma en el primer momento. Había sufrido una crisis el hogar tradicional. Más el hecho de que una fuerza nueva se uniera al sentimiento de libertad, unánime en el pueblo, no representaba la disolución del centro hogareño. La mujer iba a defender el medio propio, la vida familiar, de las arremetidas de la barbarie. (p.166)

Esta misma autora destaca que se consolidan los brotes organizativos en estudiantes, amas de casa, educadoras, empleadas, obreras, mujeres de distintos oficios y condición social, a la vez son las que aparecen en esos años iniciales, por lo que esta dinámica las impulsa a realizar sus actividades en dos vertientes, una dirigida a la organización clandestina y la otra a continuar sus labores de madre. Todos estos esfuerzos trascienden para conformar otros grupos y es en la huelga petrolera de 1936, donde la mujer vuelve a tener un rol protagónico en la búsqueda de su participación social. Estas acciones, no fueron reconocidas por los gobernantes de turno sin embargo, el trabajo no fue en vano y en 1947 se logra el sufragio universal para las mujeres siendo un importante avance en la obtención de derechos civiles y se consagra los primeros derechos en materia laboral para la mujer.

Ahora bien, en la actualidad, la nueva disposición de la ley para la igualdad de género plantea retos para la inserción de la mujer al campo laboral y desempeñar cargos de toma de decisiones puesto que culturalmente han estado destinada a labores o al ejercicio de funciones irrelevante, esta situación es conocida como precarización laboral, Montserrat, (2007) explica que:

Las diversas tendencias en la inserción de la mujer al aparato productivo, están signadas por definiciones que asocian el trabajo femenino con labores de “poca prioridad” o a roles “secundarios”, siendo esto un aliciente para la precarización laboral en todas sus dimensiones. Así, en términos cualitativos, la participación de las mujeres es objeto de poco crecimiento, sumándose a esto el incremento del costo de la vida, con lo cual el traslado de la mujer a la informalidad es aún más vertiginoso que su acceso al sector formal. (p.372)

Continúa el autor analizando que esta brecha, aunque es cultural, no justifica la exclusión de la mujer de empleos dignos, entre otras cosas porque sus niveles de capacitación para el trabajo son muy altos y sus posibilidades cognitivas muy marcadas. Por lo expuesto Montserrat (2007) cita en Acevedo (2005) que:

Las limitaciones en el acceso de las mujeres al empleo no se corresponden con los niveles educativos alcanzados por ellas. Actualmente, las mujeres incorporadas a la fuerza de trabajo están mejor preparadas que los hombres, pues tiene, en promedio, mejores niveles educativos que ellos. (p.371)

Estos procesos fueron las bases para que el Estado venezolano fuese asumiendo con un sentido crítico la igualdad de género, pasando por la creación de diversas instituciones que han sido cimientos para la conformación de otras, y así atender de una manera complementaria esta realidad social. En el presente, el Gobierno apegado a las disposiciones internacionales que sobre este tema se han suscrito, se hace mención del tercer objetivo del milenio, donde se establece según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2010:20) “Eliminar las desigualdades entre los

géneros en la educación primaria y secundaria, preferiblemente hacia el año 2005, y en todos los niveles de la educación antes de 2015". Es por esto que se han conformado órganos que trabajan por el alcance la igualdad de género en una forma general.

De igual manera, el ejecutivo se aboca a la creación de instituciones en pro de la igualdad, tal es el caso del Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad del Género (2009), creado el 08 de marzo y publicado en Gaceta Oficial 39.156 con el decreto 6.663, este organismo es el encargado de las políticas públicas, planes, programas y proyectos del Estado venezolano, que impulsa la participación de las mujeres y garantiza el ejercicio de sus derechos y la igualdad de género, establecidos en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela y el resto del ordenamiento jurídico vigente.

Su objetivo, según el Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad del Género (s.f) está enfocado a ejercer la rectoría, para planificar y coordinar estrategias y políticas públicas que ayuden a la mujer y la igualdad de género, enmarcado en los valores fundamentales: de solidaridad, inclusión, igualdad paritaria, no discriminación, transversalidad, participación, participación ciudadana, corresponsabilidad comunitaria, equidad y reconocimiento a las mujeres desde sus orígenes, avances, luchas y mejoras.

La necesidad, pertinencia y actualidad del Ministerio creado, se responde en el mismo marco de la Constitución (1999), en cuyo artículo 2 consagra que: "*Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de derecho y de justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento*

jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político"

Asimismo, en este Ministerio se encuentran adscritas otras instituciones que ejecutan los planes y proyectos de este ente rector, entre las que se encuentran Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER), Banco Nacional de la Mujer (BANMUJER), Fundación Madres del Barrio.

Tomando en cuenta lo antes descrito, resulta significativo el hecho de que en Venezuela la igualdad de género sea un punto de interés para el Gobierno Nacional y parte de una meta dentro de su gestión, lo que le garantiza a la sociedad venezolana el respaldo de que entre hombres y mujeres se tiene la misma oportunidad de actuación y presencia en cualquier campo de desenvolvimiento, alcanzando de esta manera una sociedad más integrada y comprometida con el crecimiento del país.

Trabajo e igualdad de género.

Para efectos de esta investigación, se hace necesario abordar la temática del trabajo. Con el transcurrir de los años el concepto de trabajo ha sido objeto de múltiples evoluciones, desde considerarse como algo degradante hasta convertirse en una actividad que llena el espíritu del ser. Hoy día la definición de trabajo dirige su atención al ámbito de la necesidad, y es por ello que Smith (2007) citando a Guerra (2001) lo define como:

Aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para satisfacer necesidades propias y a veces ajena de algún tipo de necesidades (p.39).

Puede afirmarse entonces de esta definición, que el trabajo tiene como principal función en la actualidad la satisfacción de necesidades, y es por ello que todos los sujetos inmersos en una sociedad se sienten impulsados a alcanzarlo para así obtener el bienestar individual y/o colectivo. En este sentido se toma en cuenta lo planteado por Alvarado (2010) citando a Maslow (1945) en su Teoría de Motivación Humana, donde explica que una analogía entre el Trabajo Decente y esta teoría:

La escala de satisfacción de las necesidades se presenta coherente con los distintos elementos integradores del trabajo decente; ya que parte de la satisfacción de las necesidades básicas de alimentación, descanso, salud, etc. (remuneración justa y suficiente); las necesidades de seguridad (estabilidad en el empleo, seguridad social); las necesidades de afiliación y socialización (diálogo social, participación, asociación colectiva); y las necesidades de realización personal (participación en los procesos de producción, autonomía creativa) (p. 128).

Por otra parte, existe otra finalidad del trabajo, la cual implica brindar la oportunidad de exponer al máximo la productividad de un individuo. En este escenario todas las personas deben y pueden tener la posibilidad de manifestar sus capacidades en un contexto social que le brinde la oportunidad de desarrollarse integralmente y así obtener satisfacción por el hacer de sus manos. Tal posibilidad de proyección hacia el exterior, es la que permite entender que el trabajo este atado al aspecto social, y tal idea se

afianza al argumentar, con las palabras de Smith, (2007: 382) que “el trabajo como actividad socialmente organizada, como hecho social, es una expresión de cultura, en tanto, relaciona de una manera dialéctica capacidades, relaciones sociales, transformación de los espacios naturales y/o sociales e invoca una actividad dirigida a satisfacer necesidades”.

El trabajo en su realización, expresa por si solo la esencia de la sociedad, describiendo así, como los actores se interrelacionan en las oportunidades de participación, actividades y formas de alcanzar la productividad.

Ahora bien, a pesar que el trabajo es una actividad que puede ser realizada por hombres y mujeres, existen distinciones para cada uno en su realización, trayendo consigo niveles de desigualdad entre estos actores. Esta contradicción se encuentra en lo que expresa Montserrat, (2007) citando a Woodward: (1998) donde se analiza que:

El Estado, definido como la suma de los actores institucionalizados, es en muchos casos reproductor de esquemas patriarcales que impactan la noción de género, aún en procesos revolucionarios o de reforma social, esto debido a que en el centro de las orientaciones del Estado están los hombres como representantes del sinalagma social, con lo cual todas sus acciones, aunque aparentan ser “neutrales”, en términos de género, terminan colocando a la mujer dentro de una visión de otredad particular, donde el otro, en términos de su participación en lo público, y en el peor de los casos en la aplicación y defensa de los derechos ciudadanos, es la mujer . (p. 370).

De ello, Rojas (2007) indica que dentro del proceso del trabajo aun la mujer se encuentra discriminada y desmejorada en comparación al hombre,

visto desde la óptica de la calidad de condiciones en su ámbito laboral. Sin embargo, la constancia y tenacidad de esta le ha permitido ir calando posiciones dentro del mundo del trabajo, así lo expresa Delgado de Smith y González, (2006) citadas por Rojas (2007) al expresar que:

Las condiciones de trabajo de la mujer debe ser una cuestión de derechos humanos, justicia social y desarrollo económico y social. Es una cuestión de derechos humanos porque, mientras exista la discriminación por motivo de sexo (así como de raza, etnia, nacionalidad, edad, estado civil y opción religiosa.) no puede haber respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia” (p.315).

Este argumento de la realidad, es la que conlleva a centrar la atención en aspectos tan importantes como la igualdad y equidad entre los géneros en el mundo laboral, ya que esta igualdad debe ser vista desde la cultura para ser reproducida por los ciudadanos y las instancias gubernamentales.

Como resultado de la idea anterior, vale la pena mencionar que con el paso de los años se han manifestado movimientos sociales que luchan por la igualdad y la búsqueda de oportunidades en el mundo laboral, es por ello que se han alcanzado conquistas que han permitido que hombres y mujeres sean los protagonistas de la ejecución del trabajo en cualquier sociedad y los principales responsables de la productividad económica nacional.

Siendo esto así, tanto las oportunidades como las condiciones de trabajo han de ser las mismas para ambos, lo que obliga a la creación de medidas que las promuevan, de ello Delgado de Smith (2007), comenta haciendo

alusión a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es necesaria la intervención pública a través de políticas que vayan tras el alcance de equidad y justicia social.

Este organismo internacional, aborda esta temática con mucha seriedad y lo ha demostrado al implantar vías que permitan el alcance de la igualdad de género en el trabajo. Un ejemplo de ello se observa en uno de sus cuatro objetivos fundamentales, visto según la OIT (1998), en su Declaración en Ginebra durante su 86ª Reunión donde se expresa el interés por: “Promover principios y derechos fundamentales” en el trabajo. Esto último se materializa a través de los convenios y recomendaciones en temas relacionados con la igualdad de género en el mundo laboral, que son acatadas por países tras su aceptación, donde se previenen acciones que pueden tornarse discriminativas o desiguales.

La manera de acatar tales disposiciones se realiza cuando los países las absorben en su legislación local y las dejan plasmadas en ellas. Desde allí los gobiernos deben implementar y ejecutar políticas públicas en aras de promover, alcanzar y mantener la igualdad entre los géneros en el mundo laboral, situación que conllevaría a favorecer otros ámbitos de desenvolvimiento tan importantes para hombres y mujeres.

Tal es el caso de Venezuela, que a través del Ejecutivo Nacional ha ratificado diversos Convenios emanados por la OIT, como lo son el Núm. 100. Sobre igualdad de Remuneración (1951), Núm. 111 Sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), Núm. 156 Sobre Trabajadores con Responsabilidades familiares (1981), Núm. 183 Sobre Protección de la Maternidad (2000). Estas disposiciones según la OIT (2006)

están en búsqueda de implementar en los países formas de trabajo que garanticen la igualdad de participación, derechos y oportunidades en vísperas de lograr una estructura social, en la cual la igualdad sea un valor que se alcance a través del trabajo.

Una muestra de ello, es la implementación del Convenio 183, el cual estipula en su Artículo 6, Numeral 7 sobre las prestaciones médicas que debe otorgar el Estado apegado a esta disposición, y así lo ejecuta Venezuela por medio del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) como órgano que brinda apoyo al proceso social del trabajo. La evidencia de este cumplimiento se encuentra en la gestión del Ministerio del Trabajo (2006) en su Memoria y Cuenta del año 2005, presentada a la Asamblea Nacional, allí se plasman resultados de objetivos planteados en la asistencia integral a la mujer embarazada

Por otra parte, a nivel de leyes el Ejecutivo Nacional ha incorporado la igualdad de género recientemente en la legislación laboral, tomándola en consideración como un principio constitucional, añadido a la ley, lo cual se expresa en la Exposición de Motivo de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012:7) de la siguiente manera: “Se garantiza la igualdad y equidad de género en el ejercicio del derecho al trabajo”.

Referido a esta ley, Garay y Garay (2012) comenta que es un paso a la justicia social, armonizando la relación entre el patrón y los trabajadores (a), también se destaca el derecho a la mujer de ingresar y permanecer en el campo laboral sin discriminación. Además se toman en cuenta detalles en materia de igualdad entre hombres y mujeres referidos a leyes especiales

que apoyan el derecho laboral como lo es el caso de lo contemplado en el Tribunal Supremo de Justicia (2010) bajo sentencia firme N° 742/06 de la Sala Constitucional donde se trata de equiparar los derechos del hombre con respecto a la mujer.

En definitiva, el Estado con su gestión no ha asumido la igualdad de género de una manera limitada, sino que abarcado ámbitos esenciales de la sociedad como lo es el trabajo, al colocar en un mismo nivel a hombre y mujeres de este país, conllevando a ello que todos gocen de las mismas condiciones que en el trabajo se encuentran, lo que permite fomentar un clima de solidaridad, humanismo, inclusión, y participación ciudadana.

La familia y su construcción social en Venezuela

A lo largo del tiempo las mujeres han sido objeto de desigualdades, debido a sus características biológicas y las condiciones culturales que imperan en la sociedad mundial, las cuales están delimitadas por el androcentrismo, haciendo con ello que existan para el hombre mejores oportunidades de crecimiento, formación, hasta inclusión y para la mujer se convierte en un estancamiento dentro del hogar, al cuidado de los niños y formación de la familia, en tanto que la maternidad viene a ser según Acevedo (2004) un proceso biológico y social en el cual la mujer requiere de protección, pues debido al proceso de fecundación, embarazo y post parto así lo requieren.

Durante el post-parto se da el proceso de la lactancia que según Paricio (2004) haciendo referencia a Macadam (1995), es el fenómeno cultural por

excelencia en los seres humanos, además es un comportamiento determinado por la cultura.

En relación con la paternidad se reconoce un modelo donde el padre es quien ejercer la superioridad, siendo el protector pero que a su vez es autoritario. Es por esto que se requiere una nueva visión que vincule al hombre desde el afecto y la responsabilidad en la interacción familiar. Tal perspectiva se enfoca en lo referido por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2002) al argumentar que la paternidad consiste en una relación que los hombres establecen con sus hijos e hijas desde los nexos afectivos, en la cual intervienen procesos sociales y culturales. Por otra parte, la noción de responsabilidad masculina requiere de comportamientos y actitudes que le permitan la toma de conciencia en su paternidad y ello conlleve a la estabilidad familiar.

Es por esto que Santos y Richard (2010) indican que debe apelarse a cambios de esquemas mentales donde los conceptos arraigados de género sufran una modificación en cuanto a creer que la mujer es la más comprometida a responder por la crianza de hijos, así como a pensar que esta debe interesarse más que el hombre en aspectos relacionados con la salud sexual reproductiva

Siendo este un tema que tiene un abordaje amplio y un estudio que se arraiga de años anteriores, es importante conocer que se entiende como familia. Para Meza (2010:100) citando a Ferreira (1991) significa “Un santuario de amor y cuidados para sus integrantes”, lo que conlleva a un análisis que estructura a la familia en hombre, mujer y niño que están en una situación de constante comunicación y de convivencia, donde todos deben

velar por el bien de todos, fundamentarse en el respeto por los otros, la solidaridad se debe dar en cada situación adversa, la unión se fomente con el día a día, y la fraternidad los acobije, donde la paz sea el lema principal, para que se haga de esta un sitio de amor.

Lo precedente, permite incluir lo que Delgado de Smith (2011b) define como anclaje y vida cotidiana, ya que estos van íntimamente ligados con la familia y su constitución, siendo el primero entonces proveniente o consecuencia de las experiencias vividas en cada sociedad por cada persona y el segundo, una especie de pautas de comunicación e intercambio que describen la convivencia de los individuos.

Siguiendo el discurso de Delgado de Smith (2011b), también hace mención a las esferas que se encuentran dentro de la vida cotidiana, esferas privadas, entendida como el reducido espacio del hogar y las esferas públicas referidas al espacio del trabajo. En ellas se establecen elementos culturales, que delimitan la participación y presencia de cada individuo, siendo así las mujeres las principales representantes del hogar (privado) por ser estas el bastión de la familia y los hombres los que ocupan la esfera privada por su histórico papel de trabajador y de responsable económico de la casa.

Es de relevancia conocer que al transcurrir de los años y por medio de las revoluciones femeninas, la mujer logro que dentro del androcentrismo establecido en la sociedad y dentro de su rol del hogar se le comenzara a dar libertades en otros ámbitos de crecimiento personal y profesional, no significando con ello el abandono de su rol materno, más bien se conoce como la interacción de dos roles que le dieron a la mujer el privilegio de ser

conocida a través del fenómeno de la doble presencia. De allí se desprenden un conjunto de análisis que delimitan las características imperantes en la familia, constituidas éstas por el hombre y la mujer con sus respectivos roles sociales. Según Correa (2010):

La mujer, tiene la capacidad de ejercer roles profesionales en la sociedad, pero a la vez tiene una hermosa tarea en conjunción con el hombre: formar a nuevos sujetos para la vida. La vida en una sociedad cuyos signos no sean la exclusión, la pobreza, el consumismo, el individualismo. Una sociedad que esté caracterizada por la inclusión, el cooperativismo, la riqueza colectiva, el avance científico-tecnológico al servicio de todos y no de una élite, el acceso real a las tecnologías de la información y comunicación. Una sociedad conformada por hombres y mujeres conscientes: capaces de razonar críticamente sobre sí mismos, de reconocerse como proyectos inacabados, de cuestionar sus propias realizaciones, de buscar incansablemente nuevas significaciones, de crear obras que los trasciendan (p.346).

La autora referida desde su estudio en Venezuela, apela al hecho de que tanto el hombre como la mujer son responsables de la formación y desarrollo de los niños, durante su crianza y el afianzamiento de los valores que se les deben inculcar como base para su porvenir social y para el progreso económico del país.

Teniendo en cuenta lo anterior, es que se argumenta el hecho de que desde pequeños a los niños se les debe enseñar la importancia de la igualdad y la equidad entre los hombres y mujeres, ya que esta es la única forma en que la sociedad podrá en algunos años ser justa con todos sus integrantes y dar igual posibilidades a todos. Cabe destacar que para el país,

el Ejecutivo ha tomado medidas sociales de inclusión y ha implementado normativas legales que se encaminen en pro de ese objetivo tan anhelado por la sociedad venezolana, tales son los artículos presentes en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, así como la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad cuyo objeto es proteger integralmente al núcleo familiar.

En este mismo orden de ideas, Correa (2010), basa su estudio en el carácter significativo que tiene la mujer venezolana para el Estado, dándole una amplia participación en cargos de alto nivel por considerarla capaz, inteligente y con fortaleza para la construcción de una sociedad nueva. Todo esto permite realizar un análisis de la interacción que tiene la mujer actual entre su rol profesional de madre y de esposa, siendo esta aun el motor que impulsa la familia conjuntamente con su pareja.

Ahora bien, Campo, Andrade y Andrade (2007) citando el destacado autor Moreno (1995) mencionan como este aboca uno de sus grandes estudios a lo que él denomina como las familias matricentradas, definidas como las familias venezolanas donde la madre es la prominencia como eje de orden que la constituye, lo que hace interesante recordar que vivimos en una sociedad patriarcal, pero que dentro de esta se encuentran las familias donde la madre es el elemento principal, teniendo ellas un papel protagónico, participativo, imponente y relevante sin que esto cambie su rol dentro de la sociedad como tal.

Está marcada distinción en los roles que representa la mujer en la sociedad y en la familia, también debe ser visto desde la perspectiva del

hombre quien en la sociedad y en el mundo del trabajo es el principal representante, mientras que en la familia su participación puede ser nula o limitada dependiendo de su grado de responsabilidad adquirido. Para dar explicación a ello Campo, Andrade y Andrade (2007) citando a Moreno (1995) argumenta que el hombre tiene como personaje principal de su familia a su mamá, que a diferencia de la mujer que tiene esta interacción es con los hijos, por lo que la presencia del hombre como padre, puede ser nula al abandonar el hogar o estar pero solo ser parte económica de ésta. También, puede ser limitada al llevar la mujer la batuta de las normativas dentro de la misma y él sólo tener una presencia física injustificada.

Todo esto causa dentro de la familia una serie de incongruencias que se ven reflejadas en los estudios que realizan investigadores desde los años setenta, tal como indican Campo, Andrade y Andrade (2007) al descubrir que:

La familia 'nuclear' o tradicional, conformada por la madre, padre e hijos, es la estructura que prevalece en buena parte de las sociedades occidentales. Mientras que la familia "extendida" es una forma de organización social donde varios hermanos comparten el mismo hogar con sus hijos y esposas, así como también con los padres, y dependiendo del contexto, la familia extendida puede estar conformada por varias generaciones (p.88).

Por medio de este estudio, se delimitan dentro de Venezuela dos tipos de familia: una conocida como la tradicional en la cual participan todos los integrantes de ésta, de forma constante, representando su rol social, y la extendida, dentro de la cual se dan varios sucesos, uno de ellos, es aquel donde desaparece un representante (principalmente el padre), quedando

entonces la madre haciendo el papel padre-madre y apareciendo una figura externa (la abuela), el otro es aquel donde los hijos constituyen sus propias familias, dentro de la familia ya formada.

Además de lo antes expuesto, se hace vital lo que establecen Campo, Andrade y Andrade (2007) según Moreno (1995) desmiente la argumentación de Vethencourt, quien afirma que en Venezuela existe otro tipo de familia conocida como “atípica” en la cual la madre es el todo teniendo un elevado nivel de responsabilidad lo que hace de esta tipología un fracaso, afirmación que Moreno niega, ya que según su argumentación si existe la familia atípica, pero no se da dentro de esta el fracaso, ya que en la actualidad la mayoría de las familias que conforman la sociedad venezolana pertenecen a este modelo, a causa de la modernidad de las mujeres y su crecimiento dentro del ámbito profesional. Sin embargo los hombres también se denotan dentro de estas familias, con un papel que si bien no es de padre, es de padrastro o pareja- sexo de la mujer, refiriéndose esta última al hombre que es pareja de la madre, pero no tiene ningún rol dentro de la familia ya constituida.

Así también, Somuano y García (2006), se refiere a la situación actual de la familia y la mujer conjuntamente con el hombre, haciendo alusión a como la preparación profesional y el avance genera sus pros y sus contras. Los pros vienen dados por los ingresos percibidos, el desarrollo individual, el crecimiento profesional y las mejoras correspondientes. Los contras aluden a violencia verbal, maltrato, abuso y sometimiento por parte del hombre

También hay que tener en cuenta que para el proceso de constitución de un grupo familiar, existen elementos externos que lo respaldan en los casos

de que dicha constitución venga dada por un enlace legal, como la adopción. Este proceso, según González (2011) forma parte de los derechos sexuales y reproductivos que tienen hombres y mujeres, visto desde la perspectiva de género como parte de una construcción social determinada por creencias y valores, que según su constitución garantizan la calidad de vida de estos futuros padres.

Finalmente, se estructura entonces familia, sin importar su diversidad, como hombre, mujer y niño dentro de un entorno social, donde intervienen una diversidad de elementos que definen y delimitan el comportamiento de estos, causando así que sea el Estado que trate de crear igualdad y equidad para todos dentro del proceso de protección social, para el porvenir de la estructura social y el país.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

La investigación desarrollada fue de tipo descriptiva, en vista que buscó el análisis de la protección de la familia desde la perspectiva de la igualdad de género presentadas en los objetivos y en la problemática planteada, la misma se caracteriza de acuerdo con Delgado de Smith (2011 a: 249) en “reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones del objeto de estudio”

Se apoya en la revisión documental, puesto que se recolecta y analiza la información presente en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012), Ley para la Protección para las Familias, la Maternidad y la Paternidad (LPFMP) (2007), la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999) y los convenios internacionales Núm. 100. Sobre Igualdad de Remuneración (1951), Núm. 111 Sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), Núm. 156 Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981), Núm. 183 Sobre Protección de la Maternidad (2000), que permitan el cumplimiento de los objetivos. Así, lo expresa Delgado de Smith (2011), al indicar que esta tipología de investigación tiene como propósito la búsqueda de aportes teóricos, conceptuales y explicativos de hechos y fenómenos determinados, que aborden temas culturales, sociales, políticos entre otros que intenten dar

interpretación a estos productos de la investigación. El abordaje documental de esta temática, se centra en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que hace énfasis en la protección de la familia desde el ámbito social, con el fin de estudiar el articulado desde la igualdad de género.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

A los fines de la investigación y debido a su naturaleza, se considera pertinente emplear como técnica la revisión documental. Según Delgado de Smith (2011) implica reunir material teórico como antecedente relacionado con la investigación, lo que conlleva a la consulta de documentos escritos formales o no sobre los cuales existe información que agrega valor a la misma.

Es importante mencionar que para efecto de esta investigación, se hizo revisión de documentación escrita, teniendo como principales instrumentos el subrayado y el fichaje de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la Ley de la Protección para las Familias, la Maternidad y la Paternidad y los Convenios Núm. 100. Sobre igualdad de Remuneración (1951), Núm. 111 Sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), Núm. 156 Sobre Trabajadores con Responsabilidades familiares (1981), Núm. 183 Sobre Protección de la Maternidad (2000), que son consultados por motivo de la ratificación que el Ejecutivo Nacional realiza con ocasión del impacto que genera en las legislaciones venezolanas.

También se consideró la revisión de documentación inherente a la temática, a través de libros, revistas y publicaciones científicas que sirvieron como marco conceptual de los temas tratados. Estos son de fundamentación teórica al presente estudio.

Estrategia Metodológica

Para viabilizar el estudio se estableció una estrategia metodológica en la que se operacionalizaron los objetivos, con el fin de hacerle factible al investigador visualizar el abordaje que debe darles. Es por ello, que se elaboró un Cuadro Técnico Metodológico (CTM) donde se puntualizaron, de manera sistemática, los pasos necesarios para el desarrollo de la investigación.

En el cuadro, se esquematizó paso a paso las acciones que permitieron orientar los objetivos, siendo estos la médula de la investigación. Para efecto de este tipo de estudio se incluyen los objetivos como foco principal; seguido, de unos indicadores correspondientes a los objetivos ya planteados. También ítems, tomando en cuenta la fuente que es la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su respectiva técnica, que se realiza a través de una revisión documental.

Como se observa en el CTM, se tomaron en consideración tres dimensiones principales, siendo ellas: Protección de la familia; Igualdad de género e Importancia de igualdad de género en la protección de la familia. Ver cuadro N° 1 Cuadro Técnico Metodológico.

Cuadro N°1
Cuadro Técnico Metodológico

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES	ÍTEMES	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Identificar aspectos relacionados con la Protección de la familia en las normas contenidas en el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y en la Ley para la Protección de las Familias la Maternidad y la Paternidad	Protección de la Familia	Normativas que rigen la preservación del orden familiar y el respeto a los derechos fundamentales de la familia	1. Normativa protectora de la familia en el trabajo 2. Protección familiar en la Maternidad y Paternidad desde el Trabajo	1.1 Reconocimiento de la familia y sus necesidades (LOTTT Art.330) y (LPFMP. Art. 3) 2.1. Protección de la Maternidad (LOTTT Art.331, 333, 334) 2.2. Licencias de Maternidad (LOTTT 336, 337, 338, 340,345) 2.3 Licencias de Paternidad (LOTTT 339) (LPFMP Art. 9) 2.4 Inamovilidad Laboral (LOTTT. Art. 335,339, 347)	Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y Ley para la Protección de las Familias la Maternidad y la Paternidad (2012)	Revisión Documental (Fichaje) Matriz de Unidad de Análisis
Determinar la igualdad de género en los preceptos que intervienen en la Protección de la Familia	Igualdad de género	Paridad de derechos tanto de los hombres como de las mujeres, en una relación recíproca entre individuos que se reconocen mutuamente sus diferencias	3. Familia y Trabajo 4. Igualdad de beneficios	3.1. Principios de igualdad de género (LOTTT Art. 20) (LPFMP Art, 2 , 5) 3.2 No discriminación (LOTTT Art. 332.) 4.1. Beneficios económicos 4.2. Beneficios sociales	Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y Ley para la Protección de las Familias la Maternidad y la Paternidad (2012)	Revisión Documental (Fichaje) Matriz de Unidad de Análisis
Evaluar la Importancia de la igualdad de género en la Protección de la Familia desde el Trabajo	Importancia de la igualdad de género en la protección de la familia	Relevancia otorgada a la paridad de derechos entre hombres y mujeres, en los aspectos normativos referentes a la protección de la familia	5. La importancia de la igualdad de género 6. Importancia de la igualdad de género en la protección de la familia	5.1 Educativo 5.1 Personal 5.1 Político 6.1 Importancia de la Igualdad de Género en: 6.1.1 Prueba de embarazo 6.1.2 Protección física del embarazo 6.1.3 Licencias de maternidad y paternidad 6.1.4 Inamovilidad laboral	Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)	Revisión Documental (Fichaje) Matriz de Unidad de Análisis

Fuente: Coquis y Manrrique (2013)

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV

PROTECCIÓN DE LA FAMILIA EN EL TRABAJO

Este capítulo está dirigido a identificar los aspectos relacionados con la protección de la familia contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras así como en la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, tomando en cuenta las posturas de autores y organismos internacionales.

Para desarrollar esta sección de análisis se presenta una breve introducción enmarcada en un esbozo histórico de los avances a nivel de protección familiar que ha sufrido la legislación laboral venezolana. También se consideran dos vertientes de identificación; la primera que delimita las normativas que protegen a la familia desde el principio de su constitución; y la segunda que expresa los artículos referidos a la protección de la familia desde el trabajo.

Introducción

Venezuela ha transitado por periodos de cambios económicos, políticos y sociales que en ocasiones han estado signados por la búsqueda de mejoras en cuanto a leyes se refiere. En materia laboral, se registran legislaciones inherentes al trabajo, que sin desconocer sus procesos históricos, se tiene como referente a la Ley del Trabajo de 1928 y 1936, que en relación a la protección de la mujer en el trabajo ya se contenía en su articulado, quedando evidenciado en la legislación de 1928, en el Capítulo III referido a

las Disposiciones especiales al trabajo de las mujeres y de los menores, en su artículo 17 prohíbe el trabajo que implicara riesgos a las mujeres en estado de gravidez. Por su parte, en la Ley de 1936 se mantiene este mismo precepto, sumando la disposición de conferir descansos en el periodo de embarazo y después del mismo.

Estas leyes conformaron la base de derechos para la protección de la familia, pues se encuentra de forma implícita en el contenido de su articulado. Sin embargo, se han continuado realizando acciones para obtener mejor calidad de vida en la progresividad de cambios de las legislaciones laborales.

Siguiendo los cambios surgidos en las reformas, Bernardoni (2011), indica que se introduce el Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 1985, durante cinco años permanece en modificaciones y discusiones, para ser sancionada el 20 de diciembre de 1990, bajo Gaceta Oficial Extraordinaria N° 4240, en esta ley se establece como punto de mayor importancia para esta investigación, el Título VI sobre la protección laboral de la maternidad y la familia quedando conformado por 17 artículos. Además, se resalta su significado debido a que se eliminan algunas disposiciones de la ley anterior que generaban discriminación por motivo de limitar el trabajo de la mujer en estado de gravidez.

Posteriormente, en el país se realizan cambios importantes, que dan un viraje en los lineamientos políticos, manifestándose en nuevos conceptos constitucionales establecidos en la Carta Magna de 1999. Esta nueva Constitución de manera explícita produce un vacío en la correspondencia con leyes existentes. De modo que, se comienzan

procedimientos de revisión, reestructuración y promulgación de leyes en concordancia a las normativas constitucionales.

En concordancia, se promulga Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), puesta en vigencia a partir del 7 de Mayo de 2012, bajo Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6076, la misma experimenta importantes modificaciones en su contenido, siendo también el tema de la relación familiar un punto interés en el mundo del trabajo, quedando así expreso en el Título VI referido a la protección de la familia en el proceso social del trabajo, estructurado con 23 artículos.

Esta sección de la LOTTT, garantiza la estabilidad familiar de una manera puntual, por lo que se hace necesario que en algunas de sus disposiciones se utilicen leyes especiales que se integren en el cumplimiento de estas normativas. Una de las leyes especiales que complementan los derechos laborales, es la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (LPFMP), sancionada el 20 de Septiembre de 2007, con Gaceta Oficial 38773, y cuya principal función es garantizar el bienestar integral de las familias venezolanas en los diferentes ámbitos sociales, laborales, económicos y culturales.

Primera vertiente: Normativa protectora de la familia en el trabajo

En concordancia con los avances de la ley, se presentan para efectos de esta primera vertiente, preceptos que permiten identificar la protección de las familias contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las

Trabajadoras (LOTTT) (2012) y la Ley de la Protección de las Familias, Maternidad y Paternidad (LPFMP) (2007) concebido desde el proceso social del trabajo. Ver cuadro N° 2.

Cuadro N°2
Reconocimiento de la familia y sus necesidades

LOTTT
Artículo 330. Los procesos de educación y trabajo se orientaran a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.
LPFMP
Artículo 3.... Se entiende por familia, la asociación natural de la sociedad y espacio fundamental para el desarrollo de sus integrantes, constituida por personas relacionadas por vínculos, jurídicos o de hecho, que fundan su existencia en el amor, respeto, solidaridad, comprensión mutua, participación, cooperación, esfuerzo común, igualdad de deberes y derechos, y la responsabilidad compartida de las tareas que implican la vida familiar. En tal sentido, el padre, la madre, los hijos e hijas u otros integrantes de las familias se regirán por los principios aquí establecidos. ...En consecuencia el Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quien ejerza la responsabilidad de las familias.

Los ciudadanos se encuentran protegidos por un amplio conjunto de leyes nacionales, encargadas de hacer valer los derechos de cada sujeto sin distinción de raza, sexo, género y religión. Esta protección no queda exenta de la LOTTT, ya que la misma se enfoca en resguardar los intereses de los trabajadores, procurando con ello un proceso de trabajo digno para hombres

y mujeres. Tales intereses, tienen contemplado en su contenido el propósito de garantizar la paz y tranquilidad del núcleo familiar

Ahora bien, en la LPFMP entiende a la familia como el entorno donde el hombre y la mujer conviven y educan a sus hijos bajo la orientación de los valores expuestos en la Constitución. Para Meza (2010) se concibe como una experiencia de relaciones entre hombres y mujeres que se construye en un contexto natural, siendo su estructura homogénea, y haciendo imperceptibles sus diferencias.

En tal sentido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999), en el artículo 75, se respalda la protección integral de la familia, conformada por los valores de la igualdad, respeto, comprensión mutua, solidaridad, y esfuerzo.

En esta asociación se originan necesidades que deben ser cubiertas de una manera plena, es por esto, que la LOTTT, se enfoca en como el trabajo es indispensable para fomentar las condiciones que permitan satisfacer necesidades de familiares, sean estas de índole material, social y cultural, que vayan en pro del cumplimiento de hombres y mujeres en el deber de educar, formar y asistir a sus hijos desde la concepción.

Para fomentar estas condiciones desde el trabajo, el Estado emplea medios normativos y regulatorios, que orienten a las organizaciones a garantizar la estabilidad laboral de hombres y mujeres para sostener el núcleo familiar. De igual forma, mediante el trabajo ambas figuras tienen la oportunidad de obtener bienes materiales que satisfagan las necesidades

básicas de cualquier ser humano, siendo estas la alimentación, vestidos, vivienda, y medios de transporte que son primordiales para el avance en prosperidad de la sociedad venezolana.

Ahora bien, no son solo los bienes materiales los únicos e imprescindibles a ser satisfechos, también se encuentran las necesidades sociales como factor indispensable para el desarrollo de todo individuo, tales como la educación, salud, recreación, deporte, entre otros. Ya que el trabajo, es una constante que logra obtener la totalidad de los bienes necesarios indistintamente de quien represente el papel de jefatura en la familia.

En conclusión, en los artículos señalados se reconoce a la familia desde su protección en el trabajo, ejecutando acciones que conlleven a cubrir las necesidades de manera integral y con ello alcanzar la plena satisfacción del ser, en virtud de ello, cobra sentido la premisa planteada en la escala de Maslow (1945), reseñada por Alvarado (2010), donde se explica que para poder llegar a la realización completa del individuo, se deben ir satisfaciendo progresivamente todas las necesidades entendidas como las básicas, de seguridad, afiliación y por último la realización personal.

Segunda vertiente: Protección familiar en la Maternidad y Paternidad desde el Trabajo

Esta segunda vertiente se aboca a entender cómo se protege integralmente a la familia. Dentro de esta protección se consideran a la maternidad y la paternidad en el trabajo, con el fin de garantizar el

crecimiento adecuado de los hijos e hijas según el artículo 331 de la LOTT. Ver Cuadro N° 3.

Cuadro N° 3
Protección a la maternidad

LOTTT
Artículo 331. En el proceso social del trabajo y desde cada entidad del trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyara a los padres y a las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.

Una de las maneras en la que el Estado protege a la familia en situación laboral, es en la maternidad, para lo cual se adoptan políticas que permitan asistir durante el proceso de gestación el óptimo desarrollo del niño. Dichas políticas, contienen disposiciones que amparan a la mujer en estado de gravidez a posibles riesgos durante el embarazo, donde se garantiza un ambiente favorable que conlleve a estabilidad tanto emocional como física en el ejercicio de las funciones. Para que esta protección pueda cumplirse en las relaciones laborales formales, las entidades de trabajo deben tomar las medidas a efectos de ejecutarlas y así dar cumplimiento a lo establecido en este artículo de la protección de la maternidad.

Tal disposición es relevante, debido a que en esta faceta de la vida de la mujer, se fundamenta lo que esencialmente es la familia, partiendo de la idea de que ella interpreta la realidad de una manera distinta a la del hombre, ya que institucionalmente esta entiende que su principal rol es el de reproducir y conformar este núcleo. Tal visión es referida por Delgado de Smith (2011), al

abordar la temática de los anclajes, allí establece que a través de una continuidad de actividades, y la repetición de modos de vida se convierten en una cotidianidad. Dichos anclajes los divide en dos espacios o esferas, lo público y lo privado. Donde el hombre está orientado a realizar sus actividades fuera del hogar, y la mujer a cumplir sus tareas dentro del grupo familiar, debido a que se confiere a sí misma la principal responsabilidad en la crianza de los hijos.

Por lo tanto, el hecho de proteger la maternidad en el proceso social del trabajo y no interferir en ella, hace necesaria brindar los mecanismos para la equidad en la formulación de una serie de disposiciones que la favorecen, tanto en el inicio de una relación laboral como en el pleno desarrollo de la misma.

Es este mismo orden de ideas, es importante señalar que la LOTTT establece la orientación para proteger el embarazo cuando el trabajo se torna riesgoso y atenta contra el proceso de gestación y la vida de la mujer. Ver Cuadro N° 4

Cuadro N° 4
Actividades prohibidas por razones de embarazo

LOTTT
Artículo 333. La trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en proceso de gestación.

Dentro de las disposiciones contenidas en esta ley que protegen el embarazo a la familia, se encuentra la restricción o prohibición de actividades necesarias para ejecutar determinadas funciones en la relación laboral. De modo, que en el artículo indicado se dispone el mandato que tiene como propósito resguardar la vida y salud de la mujer en proceso de gestación, lo que obliga a implementar mecanismos legales, administrativos y logísticos, necesarios a efectos de que la mujer sea protegida en esta circunstancia.

Este ordenamiento tiene sus orígenes en el acatamiento del Estado venezolano a la ratificación de los convenios emanados por la OIT, siendo en este caso el Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad (2000), que en su artículo 3 queda contemplado, que está limitado el trabajo catalogado como riesgoso para las mujeres embarazadas o en periodos de lactancia, justificado con la previa evaluación del área de trabajo.

Se entienden entonces como trabajos riesgosos aquellos en los que se manifiestan un conjunto de factores que atenta contra la integridad física y emocional de la mujer, siendo uno de ellos el psicosocial, definido por la OIT (1984) desde tres perspectivas, la primera, se refiere a la relación laboral y el medio ambiente de trabajo, la segunda a su entorno social y por último cómo impacta estos impactan en la personalidad del ser en la percepción.

Otros factores de riesgos que se le presenta a la mujer embarazada dentro del trabajo, viene manifiesto en los elementos físicos, químicos y biológicos que se encuentra dentro del entorno laboral. Este conglomerado de factores, son los que le generan al Estado la necesidad de ampliar la protección de la mujer embarazada mientras se encuentra en el ejercicio laboral, ya que es ella la única reproductora de nuevas vidas en la sociedad,

razón por la cual, entidades laborales son las encargadas de garantizar el cumplimiento de esta disposición.

Ahora bien, teniendo en cuenta la normativa anterior, es importante resaltar que suelen darse los casos donde el puesto o área laboral sea tan riesgosa para el embarazo que amerite el traslado, siendo este mecanismo habilitado por el artículo 334. Ver Cuadro N° 5

Cuadro N° 5

Necesidad de traslado para proteger el embarazo

LOTTT
Artículo 334. La trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

En la búsqueda de habilitar mecanismos para proteger el embarazo, se presentan diferentes opciones. Sin embargo, aunque legalmente se viabilice un traslado de puesto porque las condiciones así lo requieran, se debe tener en cuenta que la presunción de afectación sobre el embarazo no debe tomarse a la ligera, pues para ello se deben realizar evaluaciones que demuestren el posible daño a causar. Por tanto, no deberían realizarse movilizaciones de un lugar a otro cuando en realidad no sea necesario, pues estaría latente la posibilidad de dar a lugar conflictos en la relación laboral.

Por lo anterior, es que debe entenderse dos aspectos relevantes sobre el efecto del traslado. El primero relacionado a que no se puede interpretar que

por motivo de transferencia a un puesto inferior (cuando sea necesario), se crea que a la trabajadora se le ha realizado un despido indirecto, ya que según lo establecido al artículo 80, literal c de esta misma ley, se expresa que no se considera esta clase de despido frente a esta circunstancia, debido a que se habilita el factor de emergencia para el traslado. El segundo, es que debe tenerse muy en cuenta que el salario debe permanecer a salvo, ya que de lo contrario si se estaría en presencia de un despido de esta clase.

Dejándose plasmadas todas estas salvedades, desde un ángulo familiar el Estado promueve la protección de las condiciones económicas de la futura madre en el campo laboral, evitando la reducción de los ingresos salariales, con la finalidad de no causar desmejoras en la calidad y condición de vida que ha logrado y está habituada, garantizando con ello el porvenir del nuevo integrante de la sociedad, como también se protege el desarrollo del proceso de gestación por medio del traslado que sea necesario, cuando las condiciones imperantes del entorno de trabajo así lo ameriten.

Otro factor importante en la mujer, es que encontrándose en la condición especial del embarazo, es más vulnerable a sufrir algunas enfermedades a también el ser en formación, tal como lo precisa Delgado (2007), como consecuencia de tener una doble carga de trabajo, ya que independientemente de cual sea su número de gesta, deberá responder a las exigencias del hogar sin descuidar el ámbito del trabajo, pues la mujer actual se vuelve independiente del seno materno para conformar su propia familia.

La protección del embarazo estando la mujer en actividad laboral, también se hace extensiva en los descansos o licencias que la misma amerite en su condición. Ver cuadro N° 6.

Cuadro N°6
Licencias de maternidad.

LOTTT
Artículo 336. La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar...
Artículo 337. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.
Artículo 338. 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.
Los descansos de maternidad son irrenunciables.

La mujer en su papel frente a la sociedad, cumple con un rol de persona trabajadora con horarios y actividades de rutina preestablecidas además del rol de elemento familiar, siendo la principal representante de las tareas del hogar y la formadora de los niños que son parte del futuro.

Resulta importante para el análisis de estos artículos, la afirmación de Moreno (1995), quien señala que Venezuela se caracteriza por tener una estructura familiar matricentrada, donde los integrantes están dirigidos a centrar su atención en la madre, por lo tanto, la ley permite afianzar el criterio de este autor, debido a que con estos descansos se le brinda la oportunidad

a la madre de estrechar los lazos de unión con el hijo dando mayor cabida a esta estructura familiar.

Desde la óptica laboral, la mujer no es solo un elemento familiar, sino que también cumple con tareas que inciden directamente en su proceso de gestación, ya que durante los nueve meses de embarazo ella está en presencia de cambios progresivos, físicos, hormonales y psicológicos. Debido a esto, los últimos días del embarazo son los más difíciles, como también los más trascendentales para la formación de niño, por lo que se debe realizar un alto en las actividades laborales a efectos de gozar de un descanso prudencial que sirva como precaución. Dentro de estos periodos de descansos establecidos por la ley se encuentran el pre-natal y el post-natal.

Esta etapa tan compleja en la mujer cuando está embarazada, queda expuesta en la OIT (2000) en su convenio 183, cuando menciona que estos descansos no deben ser menores a 20 semanas, sin embargo el Estado que absorba en su legislación local esta disposición tiene la libertad de estipular la distribución de estos períodos siempre y cuando no sean inferiores a lo establecido por el organismo internacional.

Si por alguna razón sobrevenida, durante los períodos de descanso la mujer presenta una vicisitud que le impida disfrutarlos en el tiempo fijado, se debe hacer una acumulación de los mismos que serán establecidos de acuerdo con el período de descanso que no haya sido disfrutado. Es importante destacar que estos períodos serán disfrutados sin importar el orden, pues tienen carácter de irrenunciabilidad.

Venezuela, en el 2012 en la búsqueda de una mejora a nivel social ha dado una progresividad en el contenido de esta disposición, tal como lo afirma Garay y Garay (2012) en su análisis de la LOTTT que se da una extensión al período de post parto de 12 a 20 semanas lo que tiene como efecto que la mujer pueda disfrutar durante más días del nacimiento del niño.

Otro aspecto a ser incluido en los descanso está relacionado con la lactancia. Esta concepción resulta bastante importante para la estabilidad familiar, por lo que el legislador concede tales permisos de la siguiente forma. Ver cuadro N^o 7

Cuadro N^o7
Descanso por lactancia

LOTTT
Artículo 345. Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno

Como se observa en el cuadro N^o 7 la madre tiene el privilegio biológico de ser el principal sustento alimenticio en los primeros días de vida del niño, siendo entonces indispensable su presencia para su buen crecimiento.

Asimismo la lactancia, está relacionada con el valor que cada sociedad le atribuya a la misma, es decir, de acuerdo a las costumbres y creencias que estén arraigadas en esta se dará la importancia a la lactancia. Así entonces, haciendo una breve definición de lo que es la lactancia, Paricio (2004) entiende que esta es un fenómeno biocultural donde interacciona lo natural (biológico) y lo establecido por cada sociedad según su cultura y creencias. Además, es durante este proceso de lactancia donde se crea el vínculo de protección, amor y seguridad más grande entre madre e hijo.

Por todo lo antes expuesto, es que en el proceso social del trabajo, esta fase de la maternidad es protegida, ya que además está en juego la nutrición y salud del recién nacido. De allí entonces que en la LOTTT se estipule un tiempo en el que la mujer pueda cumplir esta vital función para el niño, concediendo un tiempo de descanso para la lactancia dentro de su jornada laboral.

En vista de que la disposición de la OIT, en su convenio 183, artículo 10 deja abierto la modalidad o el tiempo que deben poseer los descansos por lactancias. El Estado venezolano ha prolongado la duración de cada permiso llevándolo de dos a tres horas diarias, sino existiesen dentro de la organización salas de lactancia.

Ahora bien, resulta significativo que la ley proteja los núcleos familiares donde los hijos o hijas no son dados biológicamente, es decir, que sean conformados por la vía de la adopción. Ver cuadro N^o 8

Cuadro N°8
Descanso por adopción

LOTTT
Artículo 340. La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar.

En el cuadro número 8, se delimita la adopción como una modalidad de constitución familiar diferente que debe ser tratada de forma igualitaria a la del origen biológico, ya que esta, según lo estipulado por González (2011) forma parte de los derechos sexuales y reproductivos que todo individuo posee para alcanzar la satisfacción plena, mejorar el autoestima y así obtener una mejor calidad de vida.

Dada una adopción en un pareja trabajadora, pueden darse cambios importantes en la figura femenina, estos basados en su entorno laboral ya que al adoptar a un niño, esta no tendrá su atención solo en el trabajo y el esposo, sino en alguien más, todo esto por satisfacer el rol de madre aunque no sea de forma biológica y complementar el hogar, lo que hace que su disponibilidad de tiempo para resolver problemas que antes atendía sea mucho menor. Por lo tanto, al considerarse la adopción un hecho particular debe permitirse el factor de la adaptación al nuevo hogar para que con ello se inicie la interrelación entre los miembros de la familia y poder crear los nexos afectivos.

Considerando el mismo factor tiempo, cabe destacar que la ley hace una modificación en este aspecto, al extender el periodo de descanso anteriormente estipulado de 10 a 26 semanas. Esta progresividad es importante, ya que el tipo de familia estructurada no procede de una forma natural, es decir no se tiene una afectividad biológica innata entre padres e hijos por lo que una extensión del tiempo hace favorable la consolidación de la relación.

La ley establece de igual forma, que la madre adoptiva tiene el mismo derecho a la biológica de poseer una indemnización que permita la satisfacción de las necesidades de la madre adoptiva y el infante en colocación familiar

Esta nueva legislación laboral, contiene una visión integral de la protección de la familia, pues no sólo se orienta a proteger a la madre, sino también al padre concediéndole la oportunidad de disfrutar sus derechos y cumplir con sus deberes en el inicio de su nueva responsabilidad. Ver Cuadro N° 9

Cuadro N°9
Licencia de paternidad

LOTTT
Artículo 339. Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes...

LPFMP

Artículo 9. El padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de catorce días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia.... En caso de parto múltiple el permiso o licencia de paternidad remunerada prevista en el presente artículo será de veintiún días continuos. ... El trabajador a quien se le conceda la adopción de un niño o niña con menos de tres años de edad también disfrutará de este permiso o licencia de paternidad, contados a partir de que la misma sea acordada por sentencia definitivamente firme por el Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes...

Estos artículos descritos en el cuadro N° 9 permiten analizar desde la paternidad que los grupos familiares a nivel mundial están sufriendo transformaciones en su estructura, dando paridad de responsabilidades a los padres que conforman su jefatura, es decir, se está pasando de tener un padre centrado únicamente en la contribución económica, a uno que afianza su relación sentimental y fraternal con los hijos.

En el plano venezolano, la estructura antes descrita mantiene la misma forma de transición, por lo que se hace interesante razonar el papel del hombre como participante de este núcleo, para ello la Comisión Económica para América Latina CEPAL (2002) manifiesta algunos aspectos que confluyen en la razón de ser del hombre en su labor paternal, dentro de los cuales están: las transformaciones que han sufrido los roles representados por la mujer dentro y fuera del hogar, y la independencia de la mujer que

crea individualidad de derechos, del tamaño y la composición de las familias. Así, el hombre está en un proceso social donde existe un aumento del tiempo para compartir con los hijos, dándole mayor afecto y dedicación, además de hacer más racional el deseo de tenerlos.

Siendo esta la realidad, y para estar a la par con la modernización de los grupos familiares, se hace inclusión dentro de la LOTTT 2012 a una licencia de paternidad, referida a un tiempo de descanso dado al padre al momento del nacimiento del niño como un medio de equiparar la carga que genera este nuevo nacimiento a la madre, además de hacer equitativo este gran momento de interrelación entre madre, padre e hijo, para el buen desarrollo del niño dentro del núcleo familiar. Asimismo, este permiso es extendido a las familias que se conforman por vía de la adopción en vista de que el padre tiene un papel protagónico haciendo necesaria la concesión de un tiempo de disfrute junto al niño dado en colocación familiar.

Por último, la LPFMP complementa los derechos laborales establecidos en la LOTTT, en primer lugar porque se le permite al padre gozar un tiempo con los hijos en el supuesto de que la madre fallezca, otorgándole el período post-natal que le correspondía a la misma, garantizando con ello la protección integral de la familia estipulada en el artículo 76 de la Constitución donde se establece que, tanto la maternidad como la paternidad son protegidas. En segundo lugar, se hace la salvedad a los casos donde el parto sea múltiple, confiriéndole al padre un descanso por veintiún días a efectos de que pueda apoyar durante un período más prolongado a la madre en la asistencia de los hijos.

También dentro de los procesos de maternidad y permisos requeridos para la constitución de la familia se dan formas de protección al padre y a la madre en el ámbito laboral y así se garantiza su estabilidad. Ver cuadro N° 10.

Cuadro N°10
Inamovilidad laboral

LOTTT
<p>Artículo 335. La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley.</p> <p>La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.</p> <p>Artículo 339. Todos los trabajadores tendrán derecho a...protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. También gozará de esta Protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.</p> <p>Artículo 347. La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley.</p>

Según lo expuesto en los artículos del cuadro N°10, la inamovilidad abarca tanto al hombre como a la mujer, desde su figura de padres, de ello Correa (2010) establece que ambos tienen la hermosa tarea de formar

futuros ciudadanos para la sociedad. Es esto lo que hace necesario analizarlos individualmente como representantes de su rol familiar.

Primeramente la mujer por su condición de procreadora, el Estado le confiere una diversidad de protecciones antes, durante y después del embarazo para proporcionarle tranquilidad y seguridad en este proceso, una de las más importantes es la inamovilidad laboral ya que desde que la mujer se encuentra en estado requiere cuidados especiales, que le generan gastos mayores a los ya acostumbrado, además de colocarla en una condición de vulnerabilidad ante los cambios de la sociedad.

Seguidamente la LOTTT también provee protección en cuanto a inamovilidad referida al hombre, brindándole en este sentido la garantía de poder cumplir con la responsabilidad que por motivo de género le es conferida, a saber la tarea de brindar el sustento económico al hogar

Asimismo, la madre y el padre tienen dos elementos en común en el proceso de inamovilidad, uno viene dado por la adopción como procedimiento no biológico de constitución del hogar, teniendo para la ley el mismo nivel de importancia que un embarazo, y el otro referido al tiempo de duración de la inamovilidad, ya que para ambos es de dos años y nueve meses (estos últimos corresponden al período de embarazo), evitando con estos despidos o desmejoras en las condiciones laborales que vayan en contra del bienestar y la integridad familiar, garantizando a través de disposiciones legales en materia de trabajo, la permanencia dentro de una organización.

En este mismo orden de ideas, es de seria consideración la protección dispuesta en relación a la inamovilidad de carácter permanente que gozan los padres con hijos e hijas que posean algún tipo de discapacidad limitante de su desempeño individual, ya que dentro del ambiente familiar, la estabilidad psicológica y económica que se produce por la garantía del trabajo remunerado es una especie de motor que impulsa a la lucha constante.

Mediante el artículo 9 del Convenio 156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, se reitera el hecho de que cualquier país que se ratifique puede establecer mediante normativas locales o reglamentos internos de la organización, la protección al trabajador que tenga la responsabilidad de un hijo o familiar a su cargo.

Tanto en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, como en la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, se establecen derechos fundamentales con los que se permea integralmente el resguardo de la estabilidad familiar. Así, se reconoce que el trabajo como actividad principal del individuo va de la mano con los principios de la Nación, en los que destaca el acoger a la familia mediante la protección.

Dichas protecciones son pertinentes ya que a nivel mundial se generan cambios bruscos que afectan el entorno laboral, lo que conlleva a que los jefes de familia deban responder a ellos, incidiendo así en su vida cotidiana.

Capítulo V

CAPÍTULO V

IGUALDAD DE GÉNERO DESDE LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA

Este capítulo está orientado a determinar desde la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (LPFMP), la igualdad de género, en los preceptos que intervienen en la protección de la familia a través de un análisis compuesto por dos segmentos, siendo el primero, la familia y el trabajo, el cual se aboca a delimitar la igualdad de los derechos y deberes que influyen en la estructura familiar desde el trabajo, basados en principios sociales; y el segundo, a la igualdad de beneficios que son vistos como derechos otorgados a madres y padres que laboren.

Ahora bien, se hace necesario para efectos de iniciar el abordaje a la temática de igualdad de género, indicar de forma breve, la situación que se vive en los entornos familiares según autores.

Introducción

La familia se conforma por un conjunto de individuos que ocupan un determinado rol, donde cada actividad realizada por los integrantes es importante para poder tener armonía en la convivencia de la misma. Esta constitución vista desde una perspectiva de género, permite comprender por qué hombres y mujeres realizan actividades diferentes en el núcleo familiar, creando de esta manera caracterizaciones en las funciones de cada quien, que por medio de la cultura se harán más intensas de una sociedad a otra,

según sus valores, creencias, usos y costumbres, delimitando con ellos los aspectos femeninos y masculinos que la constituyen y se signan las tareas y actividades a cumplir por cada individuo.

Se entiende entonces, que la cultura es la que define que es propio de hombres y mujeres, resultando importante comentar que la misma se desprende, de elementos socioeconómicos, políticos, religiosos e históricos, siendo este último importante para explicar el origen y continuidad de las diferencias entre hombres y mujeres vistas desde la corriente del androcentrismo, que es definido por Carosio (2010) como la condición en la cual el hombre tiene mayor preponderancia en un contexto social, puesto que el conocimiento que impera en el entorno procede de él, dejando a un lado a la mujer en cuanto a su participación social.

Esta condición dentro de la estructura familiar crea diferencias, las cuales se ven enmarcadas en los roles que hombres y mujeres representan dentro de la familia, por lo que él, está designado entonces para abarcar ámbitos públicos y por su parte la mujer al entorno privado, siendo éste el hogar, lo que hace que ella se caracterice como el sustento afectivo de la casa mientras que el hombre pasa a ser el sustento material del mismo.

Por esto, se explica la diferencia de los comportamientos, metas, aspiraciones y percepciones de la mujer y el hombre, evidenciándose en el transcurrir de su día a día y también en el entorno por el cual cada uno se rodea. En virtud de esta situación, la legislación laboral vigente proporciona igualdad de condiciones en el contexto laboral, con la finalidad de extrapolar esta paridad de deberes y derechos al entorno familiar.

Primer Segmento: Familia y Trabajo

Desde el mundo laboral, las condiciones de género han estado influenciadas por corrientes que se abocan a lograr el equilibrio de las condiciones entre hombres y mujeres, buscando la igualdad de género como premisa del surgimiento de oportunidades, deberes y derechos a la par de ambos. Además, estos deben estar presente dentro del contexto familiar por lo que se hace entonces interesante, conocer como las normativas laborales creadas por el Estado tienen el interés de reflejar, los aspectos del género y su importancia dentro de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta, que son dichas condiciones las que garantizan parte de la estabilidad familiar que pueda poseer cada representante del hogar.

Es decir que los derechos tanto laborales como familiares se encuentran relacionados en la LOTTT y LPFMP, en donde se tiene como base mantener los principios de igualdad. Ver cuadro N ° 11

Cuadro N°11
Principios de igualdad de género

LOTTT
Artículo 20. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

LPFMP

Artículo 2. Las disposiciones de la presente Ley se basan en los principios de justicia, igualdad y no discriminación, solidaridad, corresponsabilidad, responsabilidad social, participación, celeridad, eficiencia y eficacia.

Artículo 5. El principio de igualdad de derechos y deberes entre las y los integrantes de las familias constituye la base del ejercicio del principio de la responsabilidad compartida y la solidaridad familiar, y su cumplimiento contará con el apoyo del Estado y sus órganos; y promoverán políticas, programas, proyectos y acciones dirigidas a apoyar dichos principios.

Al delimitar el contenido del cuadro N° 11, se expresan los fundamentos principales para las relaciones laborales y familiares basados en la igualdad de oportunidades, donde se despliegan un conjunto de factores que respaldan el criterio constitucional de oportunidades por igual, dando entonces una equidad de trato para hombres y mujeres dentro de su entorno laboral y social. Esta equidad de trato, permite establecer una relación trabajo – familia que debe ser regulada a efectos de que lo laboral no sea un obstáculo para las funciones que cada cual posea, y con ello no infringir los principios que deben imperar en las familias venezolanas tales como la solidaridad y responsabilidad compartida, vistas como parte de la igualdad de género.

Es por ello, que la constitución nacional en virtud de su carácter de principal normativa reguladora de las condiciones de vida en Venezuela, establece una serie de fundamentos que orientan relaciones sociales optimas en un sentido general, todo, bajo el concepto de la justicia social.

Así, esta reúne dentro de su contenido el aspecto laboral, donde se entrelazan un conjunto de preceptos enmarcados en la igualdad y equidad de género al establecerse en su artículo 88 que el Estado garantiza esta condición entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Es relevante conocer que los principios reguladores a los cuales está orientada esta normativa, se generan como seguimiento de los lineamientos establecidos por la Organización de Naciones Unidas (ONU) los cuales son respaldados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en búsqueda de alcanzar la plenitud de derechos humanos, siendo el más relevante para este análisis la igualdad de género.

Lo anterior es reiterado por el Estado venezolano al indicar que la igualdad de género es un derecho humano en el cual se hace indispensable cubrir en el ámbito social, la pobreza y las enfermedades y a su vez en el trabajo ser equitativo con los medios disponibles causando una representación igualitaria de mujer y hombre en el entorno público y privado. Así entonces la igualdad de condiciones para los ciudadanos está respaldada desde cualquier ámbito de la nueva sociedad y sus organizaciones, como medio de garantía que dan las leyes a los individuos para el justo equilibrio y pleno goce de oportunidades a la par.

Ahora bien, dentro del ámbito público (trabajo), específicamente al momento de la inserción, la mujer requiere el respeto de la igualdad en sus derechos, ya que ello garantiza el cumplimiento de forma satisfactoria de su rol laboral y su rol social, en el proceso de la reproducción. Ver cuadro N° 12.

Cuadro N°12
Prohibición de exigir exámenes médicos

LOTTT
Artículo 332. En ningún caso, el patrono o patrona exigirán a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni algún otro de similar naturaleza, tampoco podrá pedirle la presentación de certificados médicos con tales fines.

El contenido del cuadro N° 12 permite abordar el enfoque de la igualdad de género desde todos los aspectos que interaccionan con la mujer, ya que esta, es entendida como un ser integral, representante de roles sociales y laborales, donde se incluye el hecho de concebir como parte de una hermosa tarea familiar que esta posee, sin dejar a un lado la importancia de su crecimiento y desarrollo individual, como un ser capaz y pensante, lo que para efecto de esta análisis sustenta la base de la prohibición de pruebas de embarazo por representar un elemento discriminativo de las capacidades de la mujer dentro y fuera del hogar.

A partir de esta disposición se puede hacer énfasis, en el hecho de que así como al hombre no se le practica o exige ningún tipo de prueba determinante de su fertilidad, sin necesidad de estar delimitado dentro de un contenido de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), así tampoco debe hacerse con la mujer, ya que ambos tienen las mismas posibilidades de constituir un hogar a través de la procreación recordando que el hombre tiene un papel determinante en el proceso de la concepción del embarazo, lo que para la ley genera igualdad de derechos y protección, dando con ello una paridad de trato y de condiciones para ambos.

Es de vital importancia señalar, que la fundamentación para la igualdad de condiciones proporcionada en este precepto, viene dada por un conjunto de formas de discriminación que no deben darse en el trabajo, según lo indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006), definiendo lo establecido en el Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación, como la exclusión o anulación de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral como un elemento de discriminación. De allí, que Venezuela en concordancia con estos lineamientos establecidos por la OIT y según acuerdo con los representantes laborales del país, delimite la prohibición de desigualdades, eliminando cualquier posible discriminación producto de la situación ya expuesta.

Ahora bien, cabe resaltar que la LOTTT no sólo garantiza la igualdad desde la inclusión laboral, también ampara todo lo concerniente a beneficios que procuren mejoras en la calidad de vida y en las condiciones de la sociedad actual.

Segundo segmento: Igualdad de beneficios

Existen otros artículos que en relación a la protección de la familia evidencian el interés del Ejecutivo Nacional en promover la igualdad entre los géneros, tal como se manifiesta en la exposición de motivos de la Constitución de 1999, en su carácter de principal rector de las relaciones en la sociedad, donde se presentan los argumentos que justifican el proceso de igualdad establecido en Venezuela, el cual se da desde la progresividad de los derechos, la mejora continua de las oportunidades para los ciudadanos, la solidaridad como medio de apoyo entre los individuos para el surgimiento

de la sociedad, la participación ciudadana en la ejecución y formulación de políticas, la pluralidad de la familias, la autonomía funcional abocada a las personas con discapacidades o necesidades especiales, la protección de niños y niñas como prioridad para el Estado y el valor agregado del trabajo productivo del ama de casa.

Ello permite argumentar, el progreso en materia de igualdad de género que se fomenta en la sociedad venezolana, haciendo evidente dentro de la Constitución Nacional la participación del género femenino, como parte de una evolución cultural que busca crear el equilibrio de las condiciones para hombres y mujeres, afianzado en el objetivo de la Comisión Interamericana de Mujeres (2002) el cual promueve el alcance total, a través de políticas y normativas de los derechos de las mujeres.

También es visto en el texto constitucional la equidad de género mediante una relación familiar, política, socioeconómica y cultural que permite el uso y disfrute de las oportunidades a la nueva sociedad.

Siguiendo los lineamientos constitucionales con el fin de lograr una sociedad plena en igualdad de deberes y derechos, se hace necesario crear las condiciones sociales y culturales mediante normativas que fomenten los procesos de educación y trabajo igualitario para hombres y mujeres, puesto que en la actualidad, se han ido dejando a un lado los estereotipos donde la mujer se orientaba únicamente a trabajar en el hogar por no poseer educación o estar arraigada a las costumbres de una sociedad totalmente patriarcal, ya que es visto que ésta puede compartir de forma simultánea dos roles .

Ahora bien, según lo enmarcado en la Constitución, la igualdad de género se da para todos los ámbitos presentes en una sociedad, sin embargo para entender la finalidad de este segmento se hace necesario analizarlo desde la clasificación de los beneficios, siendo el primero los beneficios económicos, que abarcan el contexto laboral; y el segundo, los beneficios sociales, que se relacionan con el entorno familiar, complementando así el abordaje general de este capítulo.

Así entonces, para analizar la perspectiva familiar se fomenta la idea de que la igualdad de condiciones para mujeres y hombres se debe presenciar desde los aspectos más generales de una sociedad, hasta los más íntimos de la misma, por lo que la familia conocida como pilar fundamental de la misma, promueve una relación donde se da el amor, la solidaridad, la justicia, el respeto y la comprensión mutua, entre sus integrantes como medio de equilibrio de esta relación, para con ello asegurar que sus integrantes tengan la misma carga, en cuanto a tareas, deberes y derechos se refiere, por lo que necesitan garantías económicas y estabilidad laboral en pro del futuro de ellos, esta garantía económica debe estar en consonancia con lo que establece la OIT(1951), en el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, artículo 1 literal b) que describe *“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”*.

Ahora bien, dentro de la estructura familiar se da el proceso de la concepción, lo que resulta importante para destacar la protección e igualdad de beneficios que deben garantizarse de una manera integral en el antes,

durante y después del embarazo, por lo que la legislación laboral vigente incluye de manera igualitaria tanto al padre como a la madre en el cumplimiento de las responsabilidades que acarrea dicho suceso, dando equidad en los deberes y derechos familiares.

Lo anterior permite establecer, la obligación que ambos tienen que cumplir al momento de generarse la concepción, determinada a través de los roles característicos que cada uno representa dentro del hogar y que los definirán como madre y padre, lo que hace igualitario la presencia de ambos en la protección de la maternidad, ya que si bien la mujer tiene la responsabilidad biológica de concebir, es al hombre al que se le atribuye el apoyo y cumplimiento de la tarea de criar, formar, mantener y asistir a la par de la mujer a esos niños, futuros de la sociedad, lo que convierte esta hermosa tarea, como bien lo menciona Correa (2010) en una interacción entre el hombre y la mujer basado en el amor que se pueda otorgar a este nuevo individuo.

Por su parte, desde la perspectiva del proceso social del trabajo, durante el embarazo, se dan un conjunto de actividades que dieran la oportunidad de proteger a la mujer en estado de gravidez cuando sus actividades laborales influyan en el normal desarrollo del mismo, por lo que se producen acciones que pudiesen ser objeto de discriminación, a lo que la ley hace un alto al trato desigual que se originará por las medidas protectora, resguardando su criterio de igualdad, con la especificación del impedimento a la desmejora de condiciones y detrimento de salarios.

Otro aspecto que se aborda dentro de la igualdad de género y la protección de la familia en el trabajo viene dado por los descansos, los

cuales cumplen con la función de dar garantía de estabilidad en la salud de madre e hijo antes del nacimiento, así como la oportunidad de estrechar los lazos familiares después del mismo.

Asimismo, los tiempos asignados en la ley para el padre y la madre tienen diferencias en su duración siendo más favorecida la mujer con respecto al hombre en virtud de su función biológica. Sin embargo, existe un punto de igualdad en las condiciones entre ambos, observable en la licencia de paternidad que se otorga, con el fin de que ambos se proporcionen colaboración y solidaridad en esta nueva faceta.

Aunado a esto vale la pena resaltar que el permiso especial concedido a la madre después del nacimiento del niño y al momento del reintegro a sus actividades laborales como garantía de la continuidad de la lactancia, le brinda la oportunidad de seguir cumpliendo con su función biológica lo que obliga a la legislación a cercarla de posibles situaciones desiguales en comparación a los demás y a evitar situaciones que deterioren su ingreso salarial.

Por otra parte cuando la maternidad no es natural, se da un proceso legal que es la adopción en el cual el padre y el niño requieren de un período de integración igual al que se genera con un nacimiento. Es por ello que dentro de los criterios de igualdad establecidos como bases del trabajo y que influyen en la familia está el otorgar al padre y a la madre la paridad de oportunidad a través de un permiso que conlleve a la unificación del vínculo familiar.

Como otro elemento de análisis se menciona la inamovilidad laboral a modo de protección y estabilidad familiar, donde la ley garantiza que tanto padre como madre gozarán de: una permanencia económica durante esta protección además de un tiempo igualitario en donde su relación laboral no tendrá culminación ni desmejora, resguardando con ello el sosiego de su grupo familiar.

Cabe acotar que a nivel de legislación, la Sala Constitucional mediante Sentencia N° 742/06 tuvo una interesante modificación en términos de igualdad. Dicho cambio vino dado por un vacío existente en la Ley de Protección para las Familias, la Maternidad y la Paternidad puesto que en el artículo 8 de esta normativa se estipula que el padre goza de una inamovilidad laboral de un año a partir del nacimiento de su hijo o hija. Este precepto contraria lo que significa el principio de igualdad, contenido en la LOTTT en el sentido de que la madre disfruta este beneficio una vez dada la concepción y trasciende a los intereses y beneficios de la familia.

Es a raíz de este dictamen que los hombres tienen una participación en licencias e inamovilidad dentro de la normativa laboral, ya que anteriormente solo se regulaba por la LPFMP lo que demuestra una equidad de trato de hombres con respecto a las mujeres en lo referido a la protección familiar.

Esta disposición se encuentra en consonancia con lo establecido en la Constitución Nacional, donde se protegen integralmente a la maternidad y la paternidad considerándolos como un una condición igualitaria, lo que implica darle un reconocimiento equitativo desde el derecho laboral.

Estos hechos visto desde la protección, resultan ser iguales pues buscan mantener una estructura familiar nuclear, que entendido mediante el criterio de Campo, Andrade y Andrade (2007) consiste en una estructura de padre, madre e hijos, es decir una tipología de familia tradicional, por lo que merecen un trato equilibrado desde las relaciones de trabajo que ampare esta igualdad. Es por esto que resulta acertada, la modificación generada sobre la disposición de inamovilidad laboral para el padre a partir de la concepción.

Un último aspecto de interpretación que causa bastante interés por lo reciente de su disposición, va ligado a los hijos de los trabajadores y las trabajadoras, hijos que posean una discapacidad o enfermedad que los imposibilite a concebir su desarrollo individual y profesional de forma autónoma, a los que se le otorga una inamovilidad permanente, sin tener en cuenta los fundamentos de la sociedad patriarcal donde toda la responsabilidad recae sobre la madre, aquí se comparten responsabilidades y roles de protección según sea el caso.

Finalmente se entiende que el Estado en su deber de dar trato igualitario al hombre y la mujer, estructura un cuerpo normativo basado en la justicia social con el fin de promover la igualdad de género desde el trabajo y dar un mensaje que debe integrarse a la cultura histórica de esta sociedad patriarcal, para así construir pilares de equidad entre todos los que allí se formen. Este objetivo del Estado debe extrapolarse a los núcleos familiares venezolanos donde se inculquen valores de igualdad y equidad entre los géneros, siendo un medio factible para alcanzarlo las medidas de inclusión social que este otorga.

Capítulo VI

CAPÍTULO VI

IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PROTECCIÓN DE LA FAMILIA

Esta última sección de la investigación, se orienta a evaluar la importancia de la igualdad de género en la protección de la familia otorgada mediante disposiciones contempladas en el Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y la Trabajadoras (LOTTT). El análisis de la misma se llevó a cabo a través de una revisión heurística de fuente dividida en dos aspectos, el primero, la importancia de la igualdad de género en el contexto social resaltando el plano personal, educativo y político. La segunda, se orientó a resaltar el valor de la igualdad de género en las disposiciones que protegen a la familia en el Título VI de la LOTTT

Para dar inicio a la interpretación de estos dos elementos, se hace necesario hacer un breve planteamiento de la inclusión y avance de la igualdad de género en la familia y el trabajo desde las legislaciones laborales

Introducción

La igualdad de género es un equilibrio de las oportunidades entre mujeres y hombres que permite tener de forma equitativa los recursos y la toma de decisiones al activar la participación social y mitigar las prácticas discriminatorias que subsisten en las culturas. Por sí mismo, la igualdad se

materializa como un derecho humano fundamental que es perseguido por la sociedad mundial.

En los espacios familiares la igualdad se denota en la paridad de los roles de hombres y mujeres como representantes del hogar, al compartir las actividades y funciones de sostenimiento integral en cuanto a la educación, recreación, alimentación, salud y vivienda, vitales en los ideales de la sociedad actual. Esto conlleva a derribar obstáculos culturales que signan lo masculino y lo femenino como una desventaja en el seno familiar.

Es por esto que el trabajo, visto como el medio que provee sustento y bienestar a la familia debe encontrarse en condiciones de igualdad. Así, se valora el esfuerzo que hacen hombres y mujeres por igual a través del trabajo del hogar y las actividades laborales.

Ahora bien, desde el punto de vista de la ley, la igualdad de género en el entorno familiar ha estado presente de forma progresiva en la legislación laboral venezolana, lo que se evidencia desde su aparición en la Ley del Trabajo 1928, cuando se protege la mujer desde una necesidad biológica a efectos de cumplir su función social, siendo éste el inicio legal que permite vislumbrar de *facto* la igualdad de género. Luego se hace una reforma de esta ley en el año 1936, en la cual se priorizan otros aspectos atribuidos a la maternidad con lo cual se permite a la mujer nivelar la relación trabajo-familia. En el año 1990, se continúan con los avances de igualdad, donde se eliminan los preceptos que cercan a la mujer y le impedían la participación plena en el trabajo.

Para el año 2012, es donde se dan uno de los mayores reconocimientos a nivel de igualdad de género, ya que el sólo hecho de verse plasmado este término como parte de un articulado, hace resaltante el interés del Estado venezolano en que esta idea se permee en todo lo dispuesto de esta legislación, siendo el aspecto familiar una constante que se encuentra incidida en este tema.

La importancia de la igualdad de género

Ahora bien, existen un conjunto de elementos históricos en la igualdad de género que han ido evolucionando con el tiempo, provocado por las luchas sociales donde se concebía una sociedad de iguales entre hombres y mujeres, capaces de involucrarse desde el plano individual en el ámbito educativo, político y laboral con la finalidad de transformar la realidad en un mundo de convivencia armónica, evidenciándose de esta manera el valor de la igualdad de género.

Esta importancia se fomenta desde la educación impartida en cada sociedad, que debe estar basada en los principios de igualdad y equidad para los integrantes de esta y es la familia la que debe dar el impulso necesario para que quienes la constituyen la interpreten de una manera diferente a través del ejemplo y el discurso coherente. Además, estos principios son necesarios reafirmarlos más allá del seno familiar con el apoyo de instituciones públicas y privadas que así lo realicen.

Estos referentes tienen su influencia en un cambio en la forma de pensar y de accionar donde se brindan en la mayor parte de las sociedades

actuales, las oportunidades de participar por igual hombres y mujeres en las diferentes aristas del mundo actual. Un ejemplo de este cambio de actitud se puede evidenciar en lo planteado por Carosio (2010) donde indica que la participación de la mujer ha tenido un aumento en la preparación seglar en los últimos treinta años en Venezuela, lo cual permitió abrir los espacios para la discusión de esta temática desde otro ángulo.

Los avances a nivel educativo conlleva a crear un efecto en el aspecto personal, donde se deja a un lado el concepto de dependencia, en este caso, la mujer con respecto al hombre, ya que puede surgir en el escenario público al igual que este, es decir, con las mismas oportunidades, condiciones y derechos, debido a que cuenta con la capacidad de desarrollarse en un sistema en el que antes no tenía tanto acceso y aceptación. Todo esto conduce a que ella comience a representar papeles que le permiten incursionar en ámbitos de jerarquía, donde disfruta del poder que se va haciendo manifiesto según González (2006) en lo personal, por lo auto confianza y autonomía, si como en el ámbito interpersonal por la a toma de decisiones que ejecuta, es decir, la mujer va alcanzando un perfil de independencia.

Por lo tanto, en el plano individual se puede fomentar la igualdad de género, para aprender a convivir con las diferencias existentes entre hombres y mujeres, así como con otros elementos que separan la sociedad, lo que sin duda permitirá interactuar en entornos ideales de comunidad.

De este modo, la importancia de la igualdad de género, en el aspecto individual se evidencia en la autodeterminación que conlleve a la toma de decisiones para lo cual se transita por diferentes estadios que incluyen: a) la

pluralidad de pensamiento, en la cual divergen las ideas, criterios y opiniones que puedan emitir un conjunto de personas; b) la ejecución compartida de roles se refiere a que los seres humanos puedan asumir conscientemente las tareas y funciones en los diferentes planos donde se encuentren; en relación a la libertad se concibe como la posibilidad de decidir qué hacer sin perjudicar al otro; c) la participación desde el ámbito social que tiene una connotación determinante en el desarrollo de la sociedad, pues con su intervención en diferentes espacios se marcan pautas de evolución y crecimiento en la igualdad de género

Todo lo anterior, se viabiliza en Venezuela y en algunas partes del mundo por medio de mecanismos políticos, que conducen acciones de participación con igualdad de derechos entre ciudadanos. En este sentido, las políticas como instrumentos normativos conducen al diseño, implementación y evaluación de medidas para alcanzar fines colectivos, siguiendo la orientación emanada de la Constitución (1999), donde se reconoce y asume la importancia de la igualdad de género, para que la mujer tenga un papel protagónico en espacios públicos, para que pueda alcanzar posiciones de poder y toma de decisiones.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012), como instrumento ejecutor, responde al lineamiento establecido en la Carta Magna en términos de igualdad de género, en esta legislación se establece que su mayor importancia orbita en brindar la oportunidad de que todos los ciudadanos participen activamente en la producción económica del país, estando de esta manera hombres y mujeres involucrados por igual, desde las posiciones más sencillas hasta importantes en el orden jerárquico.

Importancia de la igualdad de género en la protección de la familia.

Los seres humanos han tenido la necesidad de integrarse en grupos, ya que su naturaleza radica en relacionarse, es decir, estar en constante interacción con otros, también lo hacen para sentirse protegidos, debido a las dificultades presentes en el espacio que habita. Esta conformación es lo que conlleva a construir un conjunto de reglas y normas basadas en los valores.

Por lo tanto, la necesidad de estar asociado, se manifiesta con el deseo de conformarse en familia, creando nexos de afectos, filiación y apego conducentes a la identificación de pertenecer a un grupo con roles definidos, lo que amerita mantener vías de comunicación efectivas en donde fluyan valores que permitan fortalecer los vínculos como son el respeto, la solidaridad, el amor, entre otros.

Esto se fundamenta en lo establecido en la CRBV (1999), que establece los valores por los cuales se debe regir la sociedad venezolana dentro y fuera del núcleo familiar. También, la Ley de la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (LPFMP) (2007) en su artículo 1.- tiene *por objeto establecer los mecanismos... para la igualdad, la tolerancia y el respeto mutuo en el seno familiar, asegurándole a todas y todos sus integrantes una vida digna y su pleno desarrollo en el marco de una sociedad democrática, participativa, solidaria e igualitaria.*

La importancia de la igualdad de género en la familia, erradica en que a través de esta se comprende y valoran por igual los roles que hombres y mujeres cumplen como representantes de este núcleo, lo que sin duda

conlleva a conservar la estructura familiar, pues cuando se infunden valores que promuevan la igualdad entre los géneros desde la infancia hasta edad adulta en este entorno, se permitirá entender que las funciones de hombres y mujeres son igualitariamente necesarias para proteger lo que esencialmente es este seno.

Dentro del Título VI de la protección de la familia en el proceso social del trabajo expuesto en la LOTTT, se contiene un conglomerado de artículos que en sus disposiciones abrigan a la familia, desde la maternidad y la paternidad, con el fin de que el trabajo no se convierta en un obstáculo para el cumplimiento de las funciones asignadas dentro del contexto familiar, abarcando todos los elementos legales que la componen, siendo importantes: la prohibición de pruebas de embarazo, protección física a la maternidad, permisos o licencias y estabilidad laboral con la finalidad de equiparar los derechos y deberes de los padres y las madres que laboren. A continuación, se muestra la importancia de la igualdad de género en cada uno de estos elementos.

Pruebas de embarazo.

Para empezar, la prohibición de las pruebas de embarazo tiene su importancia en que se protegen dos derechos fundamentales que posee todo ser humano, como lo es el trabajo y la constitución familiar. El primero, corresponde a tener y disfrutar la oportunidad de participar en espacios laborales, lo que comienza con la búsqueda de empleo. En estos casos, la mujer se encuentra sujeta a recibir la mayor parte de las veces un trato desigual donde se suele pensar que la misma solo genera pérdidas en

tiempo y productividad y es por ello que las organizaciones se sienten tentadas a conocer si una solicitante se encuentra en estado de embarazo.

Sin embargo, para dar una respuesta a esta situación que dista de reconocer la igualdad de género, se recuerdan las palabras de Montserrat (2007) donde indicaba que las mujeres están muy bien preparadas para el ingreso a empleos, de hecho, lo están mejor que los hombres debido a que su promedio educativo es superior. Esta realidad conlleva a considerar, que la mujer a pesar de su condición reproductiva es igual de capaz que el hombre para desenvolverse en ámbitos laborales, además, esta condición de embarazo es estacionaria, lo que conduce a pensar que en algún momento, la productividad de esta puede alcanzar niveles esperados para lo cual puede ser contratada por motivo de la preparación educativa que la mujer posee.

En segundo lugar, el derecho a la constitución familiar se protege con esta disposición, cuando la mujer siente respaldo legal en cuanto se evita un trato desigual por motivo de encontrarse en estado de gravidez, lo que protege al nuevo núcleo familiar en caso de encontrarse embarazada durante la solicitud de empleo, así como el interés de tener hijos a futuro sin poseer un trabajo remunerado.

Este último aspecto cobra importancia desde un contexto social el cual está relacionado con el ciclo de vida, puesto que la mujer de la actualidad desea incorporarse al mundo laboral, y el tener la facultad de procreación la cohibe de encontrarse en una situación de embarazo, ya que para el acceso al mismo es una limitante por concepciones de género. Es por esto que, tal disposición, mitiga lo que sería un problema a nivel social, por motivo de que

si la mujer se abstiene de su función natural (reproducir), tendría una repercusión inevitable en la sociedad, pues sus miembros pasarían a envejecer sin contar con una población joven de relevo. Por lo tanto, es importante que aun cuando no se inicien relaciones laborales, se proteja la conformación de la familia desde fuera, lo que sin duda es un beneficio en un contexto social.

Protección física del embarazo

En este ámbito se resguarda física e integralmente a la mujer en estado de gestación, al evitar la exposición a trabajos que afecten el desarrollo efectivo del embarazo. En esta disposición se valora un trato igualitario en los derechos del trabajo, en el sentido de que se mantengan las condiciones laborales cuando sea necesario impartir un trato especial porque requiera un traslado hacia otro puesto de trabajo. Tal protección tiene su valor en que se ve a la mujer igual a los demás aun en su condición de embarazo, ya que su situación biológica, no la hace diferente de merecer un trato digno y en igualdad de condiciones. Esto permitirá que la mujer siga cumpliendo sus funciones de proveedora al hogar y trabajadora y con ello garantizar la tranquilidad psicológica, física y material de la familia.

Licencias de maternidad y paternidad

Este aspecto brinda la oportunidad de una protección familiar por medio de hacer altos en las actividades laborales a efectos estrechar los vínculos familiares con la presencia de padres y madres en los primeros días del

nacimientos del niño, lo cual cobra importancia en que ambos se encuentran en un mismo nivel de responsabilidad, en cuanto a visión de hogar ideal se refiere.

Hay que recordar que la protección de la familia desde sus inicios ha estado dirigida hacia la mujer como responsable innata de la crianza y formación de los hijos, esto afianzaba la creencia que el padre tenía poca o ninguna incidencia en este proceso, lo que causaba que en el mundo laboral los hombres continuaran realizando sus labores manteniéndose pasivos ante su nueva realidad familiar.

En Venezuela, se da un salto cualitativo dentro de la participación de la mujer y el hombre en el trabajo, por una parte la mujer, tomando como referencia lo expuesto por Rojas (2007) viene dando mejoras progresivas dentro de su presencia activa en el campo laboral y la mejora en los roles asignados para su desempeño. Y por la otra, el conferir al padre la oportunidad de disfrutar los mejores momentos de la vida del niño, venciendo los estereotipos que signaban a la mujer como única responsable de la maternidad, lo que corresponde a nuevas tendencias de la paternidad y su relación familiar. Este reconocimiento corresponde a lo que plantean Santos y Richard (2010) donde indican que desde las organizaciones e instituciones públicas debe hablarse desde una perspectiva de género en esta materia para el bienestar familiar.

Además, esto conduce a lo que los mismos autores refieren en cuanto a un cumplimiento de paternidad óptima, siempre y cuando no se afecte el principal rol de género, de proveedor. Por lo tanto, en la legislación laboral, el

hombre tiene un reconocimiento en cuanto a la igualdad de género que lo vincula a sus responsabilidades propias de la maternidad.

Por su parte, en esta sección de la ley desde el punto de vista laboral a la madre se le reconoce su condición biológica de género, al prolongar el tiempo de descanso maternal, lo cual tiene su valor en una mejor condición de su salud y la atención que ella merece, así como atender a su hijo (a) con los cuidados requeridos para su crecimiento saludable.

Inamovilidad laboral:

Esta disposición del Título VI de la LOTTT, se encuentra dirigido garantizar por igual a los padres y madres la estabilidad que les permita contar con su empleo en un periodo de dos años. Por lo tanto, se reconoce la igualdad de entre estos, para que ambos tengan las misma posibilidad de cumplir con la responsabilidad de criar a los hijos (as), ya que es conocido que esta tarea en la sociedad actual, genera una demanda de cuidados desde la concepción, que en la mayor parte se sufragan por medio del ingreso monetario.

En vista de alcanzar una mejor calidad vida, la madre ha gozado de inamovilidad laboral desde la concepción. No obstante, esta disposición no se encontraba extendida hacia al padre a partir del mismo tiempo, lo que obligó al legislador a reconocer sus derechos familiares como parte de derecho laboral, es decir, que el padre necesita la misma protección laboral otorgada a la madre. La importancia de este cambio puede verse reflejada a manera de ejemplo en la en la realidad venezolana, cuando la madre no

posee un empleo y el padre es el principal proveedor material, lo que agrava la situación al ser despedido justo en ese momento crítico, como lo es el nacimiento del niño (a), ocasionando una alteración en la armonía y tranquilidad familiar.

Por otra parte, como el pago a una deuda del Estado hacia la protección integral de las familias venezolanas, se denota la incorporación de la inamovilidad laboral permanente a los padres y madres que tengan hijos (a) con discapacidad. Esta disposición, detiene una realidad latente en el país en cuanto a su estructura familiar ya que esta presenta inestabilidad al existir ausencia de alguno de los progenitores, y la ley no se cierra sólo a brindar protección en el trabajo a la mujer, sino que toma en consideración también al hombre, puesto que puede darse la ausencia de la madre por algún motivo. Por tanto, este hecho se hace resaltante debido a que se da la garantía a la familia de que gozar con una estabilidad económica mediante el trabajo haciendo entonces factible el cumplimiento de asistir a los hijos que posean algunas enfermedad o discapacidad.

La inamovilidad es un gran precepto que abriga a todos los integrantes de una entidad de trabajo y sobre todo a los que requieren de manera específica la protección como en resumen lo es: las trabajadoras en estado de gravidez; trabajadores que tengan su pareja en situación embarazo; los padres de los niños dados en adopción; padres de niños (a) con discapacidad o enfermedad y trabajadores (as) que se encuentran en una suspensión de la relación laboral por motivo de licencias. Es decir, no se establece una distinción por razones de género, ya que se persigue la estabilidad laboral y la protección en la familia como fin último.

En conclusión, el tema de la igualdad de género se encuentra inmerso en el articulado que orienta este Título VI, porque es allí donde se trata todo lo referente a la relación familia - trabajo, conducido desde la visión de un trato igualitario en los diferentes roles familiares, es decir, se brinda la oportunidad de cumplir sus distintas funciones del hogar bajo los principios de igualdad, sin dejar a un lado la idea de que padres y madres persiguen a través del trabajo una misma meta, el bienestar del grupo familiar en paridad de derechos en cuanto a participación, beneficios e inclusión se refiere. Esta mirada de igualdad de género en legislaciones laborales, corresponde con el comentario de Delgado de Smith (2007) donde indica que este tipo de intervenciones públicas son necesarias para alcanzar la justicia y equidad social.

Por lo tanto, vistas estas importancias se comprende que la legislación laboral toma en consideración elementos muy significativos para la conformación y mantenimiento de las familias, que si en un caso no existiesen, su funcionabilidad se encontraría afectada por la necesidad de tratar de cumplir tanto con el trabajo como con la familia, tornándose así en una relación poco armónica.

Asimismo, la LOTTT va dejando a un lado los sesgos construidos en base a la cultura, donde los estereotipos tan marcados de género indicados por Saltzman (1992) pasan a un segundo plano y la familia se vuelve más unida por la mayor participación que existe en el cumplimiento de la responsabilidad de atender a este núcleo, estando con ello involucrados por igual padres y madres. Así, se demuestra el cambio de mentalidad del Estado, con la implantación de la igualdad de género que impregna todos los espacios de la vida social por el bien colectivo.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

La familia es considerada como el principal núcleo social, ya que de allí se construyen los valores, principios y buenas costumbres que forman individuos con diversas características, actividades y proyectos de vida convirtiéndolos en seres integrales para la sociedad, por lo tanto se deben tener garantizadas las condiciones idóneas del núcleo familiar desde su concepción hasta el momento de conformar nuevos hogares. Dentro de la estructura familiar se dan dos papeles de vital importancia, el de padre y madre, quienes equiparando sus funciones dentro del hogar y el ámbito laboral, proporcionan la estabilidad económica requerida por este pilar fundamental de la sociedad.

Considerando la importancia de la familia para la sociedad, el Estado promueve la igualdad de género a partir de la Constitución de la República, donde se establecen principios que permean los entornos políticos, educativos y laborales con el fin de hacer paritaria la participación social.

Lo antes expuesto orienta el contenido de los diversos marcos regulatorios existentes en el país, siendo entonces el caso de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), la cual ha tenido progresividad en sus normas, para el beneficio de los trabajadores. Su meta es alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en la participación, estabilidad y seguridad laboral que influyan en el porvenir individual y social. Es por ello que hace énfasis en la protección integral de la familia, manteniendo, modificando e incluyendo un conjunto de preceptos en su

Título VI, que regulan las acciones en las relaciones de trabajo, para el bienestar de este núcleo, iniciándose desde la maternidad y la paternidad, a través de la concesión de permisos especiales o licencias, estabilidad laboral y protección económica.

Asimismo, esta protección se da a través de la Ley de Protección para las Familias, la Maternidad y la Paternidad (LPFMP), que en su concepción como ley especial, consolida los derechos familiares como parte del derecho laboral, respaldando así lo ya establecido por la LOTT.

La importancia de la igualdad de género en la protección de la familia desde el trabajo, radica en los beneficios de inclusión y permanencia que se generan, en la calidad de vida, y en la salud de los trabajadores (a) y sus familiares, dando con ello garantía de integridad unión y solidaridad, donde hombre y mujer tengan posibilidad de cuidar a los suyos, lo que conlleva a que busquen las mejores condiciones para vivir y formar a los pequeños, siendo entonces el trabajo un medio importante para conseguir lo anhelado y apoyar el fundamento de este núcleo tan vital para la sociedad.

Cabe destacar que la legislación laboral vigente, se considera como la más completa de las normativas en su abordaje social, ya que considera elementos tan importantes como la familia, mostrando al trabajo como un complemento de estructura y no como una amenaza de su estabilidad, debido a la implementación de mecanismos de protección a esta en las relaciones laborales. Es por esto que debe existir armonía entre lo laboral y lo social para la compenetración familiar ya que ello da pie al surgimiento de sus integrantes

Ahora bien, a pesar de los beneficios que esta posee, existen vacíos en los supuestos donde la concepción de un niño se genere fuera de un vínculo familiar, ya que en sus artículos no se hace la exigencia de una declaración formal en relaciones de pareja, dejando abierta la posibilidad de no tener una paternidad responsable.

Esta situación hace necesario cumplir igualmente con los criterios de igualdad por los cuales está fundamentada la LOTTT, por lo que puede responderse con el otorgamiento de beneficios establecidos a los padres, que asuman la paternidad como una responsabilidad dentro su familia o al momento de legalizar la responsabilidad con el niño por medio de su presentación legal.

Se concluye, que al igual que otras legislaciones en evolución, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras trata de dar en sus reformas un mayor número de protecciones, considerando aspectos que van desde lo más sencillo hasta lo más complejos en las relaciones laborales, en donde las familias no dejan ser un punto de interés, pues desde sus inicios ha mantenido estas protecciones llevando consigo avances importantes en materia de igualdad de género, a tal punto que en la actualidad sea más claro en su contenido, lo que se traduce en un hecho resaltante por motivo de que aún desde las diferencias en las funciones de hombre y mujer en el aspecto familiar, se brinda la oportunidad a cada uno de cumplir con sus responsabilidades por igual. De esta manera se refleja una democracia participativa que garantiza la igualdad y equidad de género.

LISTA DE REFERENCIA

Acacio, Mindy (2008). **Leyes que protegen a la mujer contra la violencia y la discriminación y su relación con el derecho del trabajo**. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, no publicado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Acevedo, Doris (2004). **Género y políticas de Protección laboral. Protección a la maternidad y a la familia en la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela**. Revista en línea. Disponible: dialnet.unirioja.es/desca/rga/articulo/1411190.pdf. Consulta: 2013, Febrero 26.

Alvarado, Diony (2010). **Lo decente en el trabajo: ¿responsabilidad social, moral o política de la empresa?** Revista en línea. Disponible: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv3n5/art6.pdf>. Consulta: 2013, Febrero 26.

Banco Mundial (2012). **Informe de desarrollo mundial 2012**. Informe en línea. Disponible: <http://www.sendasal.org/an-lisis/161>. Consulta: 2013, Febrero 24.

Barbieri, Teresita (1993). **Sobre la categoría de género: una introducción teórico-metodológica, en: Debates Sociales**. Libro en línea. Disponible: [http://www.identidades.org.mx/attachments/file/lecturas/g_nero/05\)_debarbieri.pdf](http://www.identidades.org.mx/attachments/file/lecturas/g_nero/05)_debarbieri.pdf). Consulta: 2012, Noviembre 30.

Bello, María y Torres, Mary (2001). **Participación de la mujer en el contexto socioeconómico y laboral venezolano**. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales, no publicado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Bernardoni, María (2011). **El proyecto de reforma de la ley orgánica del trabajo consideraciones generales sobre la Ley Orgánica del Trabajo a 20 años de su promulgación el contexto social, econó-**

mico y político de la reforma. Revista en línea. Disponible: <http://revistas.luz.edu.ve/index.php/gl/article/viewfile/7835/7501>. Consulta: 2013, Febrero 25.

Borges, Laura y Zavala, María (2004). **La mujer profesional en el contexto laboral.** Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales, no publicado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Caldera, Juana (1997). **Perfil de la mujer con triple carga laboral y la funcionabilidad familiar.** Trabajo de postgrado para optar al título de Especialista en Medicina Familiar, no publicado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Campo, María; Andrade, Jesús y Andrade, Gabriel (2007). **La matricentralidad de a familia venezolana desde una perspectiva histórica.** Revista en línea. Disponible: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=s131562682007000200005&script=sci_arttext. Consulta: 2013, Febrero 25.

Carosio, Alba (2010). El saber desde las mujeres los estudios de género y de las mujeres en Venezuela. En A. Delgado y M. Camacaro (Coords). **Academia en sintonía de género... una discusión impostergable** (pp 13-28). Editorial Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Carranza, María (2004). **Antropología y género. Breve revisión de algunas ideas antropológicas sobre las mujeres.** Libro en línea. Disponible en: <http://gramola.fyl.uva.es/~wceg/articulos/eugenia2.pdf>. Consulta: 2012, Julio15.

Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2002). **Propuesta de indicadores de paternidad responsable.** Informe en línea. Disponible: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/11129/l542.pdf>. Consulta: 2013, Febrero 26.

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) (2011). **Plan estratégico 2011-2016 de la Comisión Interamericana de Mujeres.** Informe.

Disponible: <http://www.oas.org/es/cim/docs/cim-strategicplan2011-2016-spweb.pdf>. Consulta: 2013, Febrero 24.

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/OEA) (2002) **VIH y Violencia contra las Mujeres en Centroamérica: un análisis comparado del marco jurídico desde de derecho humanos**. Publicación en línea. Disponible: <https://www.oas.org/es/cim/docs/vih-vaw-marcojuridico-sp.pdf>. Consulta: 2012, Febrero 22.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Editorial la Piedra. Caracas Gaceta Oficial N°5908 (extraordinario). Diciembre 30, 1999.

Correa, Dalia (2010). La mujer y el socialismo bolivariano del siglo XXI. En Y. Delgado de Smith y M. Cristina (Coords). **Mujeres en el mundo: multiculturalismo, violencia, trabajo, literatura y movimientos sociales** (pp 335- 350). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Delgado de Smith, Yamile (2007). Mujeres trabajadoras: una paradoja. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). **Mujeres en el mundo: historia, revoluciones, dictaduras, trabajo religión y poesía** (pp 393-407). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Delgado de Smith, Yamile (2011 a). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas**. Editorial Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Delgado de Smith, Yamile (2011 b). Anclaje, género y vida cotidiana. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). **Mujeres en el mundo, colonialismo, racismo, redes, violencia de género, política y ciudadanía** (pp 75-89). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Delgado, Aura (2010). Reflexiones introductorias para el abordaje de los estudios de la mujer. En A. Delgado y M. Camacaro (Coords). **Academia en sintonía de género... una discusión impostergable** (pp 34-54). Editorial de la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Diccionario Enciclopédico UNO (2007). Grupo Océano. Barcelona, España.

Garay, Juan y Garay Miren (2012). **Ley del Trabajo 2012 (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras)**. Ediciones Juan Garay. Caracas. Reedición. Gaceta Oficial N° 6.076 (extraordinario). Mayo 7, 2012.

González, María (2006). Misión Barrio Adentro. Conquista del espacio de lo público en el área de la salud o profundización de las inequidades de género? Representaciones sociales. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). **Mujeres en el mundo: Género, trabajo, salud, educación, arte, cultura y redes en movimiento** (pp 121-156). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

González, María (2011). Género y salud. Una mirada a la norma oficial de atención sexual y reproductiva en Venezuela. Avances y desafíos. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). **Mujeres en el mundo, colonialismo, racismo, redes, violencia de género, política y ciudadanía** (pp 91-112). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Huggins, Magally (2010). **Re-escribiendo la historia: Las venezolanas y sus luchas por los derechos políticos**. Revista venezolana de estudios de la mujer. Revista en línea. Disponible: <http://www.scielo.org.ve/pdf/rvem/v15n34/art09.pdf>. Consulta: 2013, Enero 30.

Lamas, Marta (1970). **La antropología feminista y la categoría "género" nueva antropología**. Revista en línea. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/artpdfred.jsp?icve=15903009>. Consulta: 2013, Enero 25.

Lamas, Marta (2012). Dimensiones de la diferencia. En R. Vázquez y J. Cruz, (Coords). **Género, cultura y sociedad** (pp 1 - 23). Libro en línea. Disponible: http://www.equidad.scjn.gob.mx/img/pdf/genero_cultura_2_.pdf. Consulta: 2013, Enero 04.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076, Extraordinaria. Decreto con rango valor y fuerza de Ley.** Mayo 07, 2012.

Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). **Gaceta Oficial N°38.773.** Disponible: http://www.oas.org/dil/esp/ley_proteccion_familia_maternidad_paternidad_venezuela.pdf. Consulta: 2012, Agosto 30.

Meza, Daysi (2010). Mujer/familia y violencia doméstica. Reflexiones sobre la incorporación de la mujer al trabajo. Costos y perspectivas. En A. Delgado y M. Camacaro (Coords). **Academia en sintonía de género... una discusión impostergable** (pp 96-108). Editorial de la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Ministerio del Poder Popular la Comunicación e Información (2012). **Igualdad de género definido por el Estado venezolano.** Disponible: <http://www.venezueladeverdad.gob.ve/content/igualdad-genero>. Consulta: 2012, Julio 15.

Ministerio del Poder Popular para la Mujer e igualdad de género (s.f) Disponible: http://www.minmujer.gob.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=32&Itemid=46. Consulta: 2013, Febrero 01.

Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género (2009). Gaceta Oficial N°39.156, Decreto 6663. Disponible: <http://asesoria.com/2009/leyes/ciudad/39156%2013-04-2009%20ley%20distrito%20capital.pdf>. Consulta: 2013, Enero 15.

Ministerio del Trabajo (2006). **Memoria y cuenta 2005 presentada a la Asamblea Nacional.** Disponible: <http://www.lib.utexas.edu/benson/lagovdocs/venezuela/federal/trabajo/memoria2005.pdf>. Consulta: 2013, Febrero 13.

Molyneaux, Maxine (2010). **Justicia de género, ciudadanía y diferencia en América Latina.** Revista en línea. Disponible: http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/02132087/article/viewfile/8049/8711. Consulta: 2013, Enero 30.

Montserrat, Juan (2007). Participación de la mujer en lo público: una perspectiva comunal. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). **Mujeres en el mundo: Historia, revoluciones, dictaduras, trabajo religión y poesía** (pp 369-379). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Navarro, Laura (2007). **Acción positiva y principios de igualdad**. Revista en línea. Disponible: latindex.ucr.ac.cr/jur002-04.php. Consulta: 2012, Julio15.

Organización de los Estados Americanos (OEA) (1993). **Carta de la Organización de los Estados Americanos**. Disponible: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_a-41_carta_de_la_organizacion_de_los_estados_americanos.pdf. Consulta: 2013, Febrero 24.

Organización de los Estados Americanos (OEA) (2012). **Informe del secretario general sobre la implementación del “programa interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género”**. Informe en línea Disponible: <http://www.oas.org/council/sp/documentos%20doc2012.asp>. Consulta: 2013, Febrero 24.

Organización Gender and Wáter (s.f). **Definición de género**. Definición en línea. Disponible en: <http://www.es.genderandwater.org/page/3005>. Consulta: 2012, Junio 29.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1954). **Convenio N° 100. Sobre igualdad de remuneración**. Ratificación registrada (1982). Gaceta Oficial N° 2.850 Extraordinario. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312245:no. Consulta: 2012, Julio 06.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958). **Convenio 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación)**. Ratificación registrada (1971). Gaceta Oficial N° 27.609 Extraordinario. Disponible: <http://www.ilo.org/dyn/no>

normlex/es/f?p=1000:12100:0::no::p12100_instrument_id:312256. Consulta: 2012, Julio 15.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984). **Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención**. Informe en línea. Disponible: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf. Consulta: 2013, Marzo 01

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1981). **Convenio N° 156. Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares** Ratificación registrada (1984). Gaceta Oficial N°3.309 Extraordinario. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::no::p12100_ilo_code:c156. Consulta: 2012, Agosto 30.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998). **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**. Declaración en línea: Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>. Consulta: 2013, Marzo 02

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999 a). **Concepto de igualdad de género**. Definición en línea. Disponible: <http://www.ilo.org/Gender/aboutus/iloandgenderequality/lang—es/index.htm>. Consulta: 2012, Julio 15.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999 b). **Circular Núm. 564**. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/policy/wcms_114184.pdf. Consulta: 2013, Enero 29.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2000). **Convenio N° 183. Sobre la protección de la maternidad**, revisado. Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312328:no. Consulta: 2012, Septiembre 15.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006). **Promoviendo la igualdad de género**. Libro en línea. Disponible: <http://oit.org.pe/wdms/bib/publ/libro>

s/promoviendo_igualdad_genero%5bosr-stgo%5d.pdf. Consulta: 2013, Marzo, 06

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009) **La igualdad de género como eje del trabajo decente**. Informe en línea. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf. Consulta: 2012, Junio 15.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). **Plan de Acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010 2015 Fase II: Armonizada con el Programa y Presupuesto para el bienio 2012 2013**. Informe. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_179635.pdf. Consulta: 2013, Febrero 20.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (s.f). **Decenio Internacional para la Acción” El agua fuente de vida” 2005-2015**. Disponible:<http://www.un.org/spanish/waterforlifedecade/gender.shtml>. Consulta: 2013, Enero 29.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2000). **Informe del comité especial plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la asamblea general**. Informe. Disponible: <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/1/27331/informebeijing+5.pdf>. Consulta: 2013, Febrero 25.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2010). **Objetivo de desarrollo del milenio. Informe 2010**. Informe en línea: Disponible: http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2010_SP.pdf#page=22. Consulta: 2013, Marzo 01.

Paricio, José (2004).**Aspectos históricos de la alimentación al seno materno. Comité de lactancia materna de la aep. Lactancia materna: Guía para profesionales**. Libro en línea. Disponible://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/lactancia/cnlm_guia_de_lactancia_materna_aep.pdf f. Consultado: 2012, Diciembre 10.

Quintero, Deicy y Ramírez Karen (2006). **Programa de educación en valores para fortalecer el rol de los padres y representantes de la familia en Venezuela**. Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas en Educación Mención Orientación, no publicado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Reveron, Zaira (2011). Participación y representación de la mujer en instancias de gobierno y cuerpos deliberantes en los actuales gobiernos de Argentina, Colombia, Chile y Venezuela. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). **Mujeres en el mundo, colonialismo, racismo, redes, violencia de género, política y ciudadanía**. (pp 113-133). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Rojas, Belkis (2007). La mujer y el mar: Su reto laboral en la Costa Oriental venezolana. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). **Mujeres en el mundo: Historia, revoluciones, dictaduras, trabajo, religión y poesía** (pp 307: 320). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Saltzman, Janet (1992). **Equidad y género. Una teoría de estabilidad y cambio**. Libro en línea: Disponible: http://books.google.co.ve/books?id=WNmwPOeBrcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Consulta: 2013, Febrero 25.

Scott, Joan (2012). **Revolución Industrial**. Libro en línea. Disponible: <http://es.scribd.com/doc/86669582/5/la-mujer-trabajadora-en-el-siglo-xix>. Consulta: 2012, Junio 29.

Santos, Gabriel y Richard, María (2010). **Paternidad responsable: Estrategias, programas y marcos legales para su implementación**. Documento en línea. Disponible: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spe/SPE-ISS-12-10.pdf>. Consulta: 2013, Marzo 10.

Smith, Rolando (2007). Ni esclavas de un fogón ni explotadas por un patrón. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). **Mujeres en el mundo historia, revoluciones, dictaduras, trabajo, religión y poesía** (pp 381-391). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Somuano, Concepción y García, Martha (2006). La imagen de la mujer en los avisos publicitarios de las revistas mexicanas. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). **Mujeres en el mundo: Género, trabajo, salud, educación, arte, cultura y redes en movimiento.** (pp 57 -121). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) (2010). **Sala Constitucional-Sentencia N°742/06.** Disponible: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/junio/609-10610-2010-09-0849.html>. Consulta: 2012, Noviembre 14.

Valle, Karla (2004) “**Salud productiva de las mujeres profesionales de la medicina bajo el enfoque de la salud ocupacional**”, Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, no publicado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Villarreal, Coromoto (2003), **El trabajo de la mujer: una mirada a través de los marcos regulatorios.** Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, no publicado, Universidad de Carabobo, Bárbula.

Yánez, Álvaro (1999). **Bases legales que sustentan la situación laboral de la mujer en Venezuela.** Trabajo especial de grado para optar al título de Abogado, no publicado, Universidad Bicentenario de Aragua, Maracay, Venezuela.