



FUNDACIÓN
ESCUELA DE GERENCIA SOCIAL
MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA LA PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Discriminación Sociopructiva de la Mujer

La investigación sobre este problema se llevó a cabo con el apoyo de
Verónica Martín

Caracas, agosto de 2006

Fundación Escuela de Gerencia Social
Av. Alfredo Jahn con 5ª. Transversal de Los Palos Grandes-Caracas, Venezuela
Teléfonos: (58-212) 286.28.31/286.25.51/286.30.74/283.91.70/Fax: (58-212) 283.18.33
Página Web: www.gerenciasocial.org.ve Correo electrónico: infofegs@gerenciasocial.org.ve
Apartado Postal: 69.295

I. Conceptos y Definiciones

El enfoque tradicional sobre la discriminación hacia las mujeres en el campo productivo suele circunscribirse al mundo laboral formalmente reconocido, lo cual se refleja en los conceptos existentes. La Organización Internacional del Trabajo define como discriminación laboral "toda diferenciación, exclusión o favoritismo que basado en el sexo, tenga por consecuencia desconocer o afectar la igualdad de oportunidades o de trato en el mercado de trabajo"; incluye tanto las condiciones laborales como el acceso a la formación profesional¹. En este planteamiento se distinguen dos formas de discriminación: una directa y otra indirecta.

La discriminación directa se refiere a normas, leyes o disposiciones que excluyen explícitamente a personas de determinado sexo, no siendo éste un atributo esencial para el correcto desempeño de sus funciones. Ejemplo de ello puede ser la solicitud exclusiva de personal masculino para ocupar cargos de alta responsabilidad en una empresa, no siendo imprescindible ser hombre para cumplir efectivamente sus funciones. Distinto sería el caso de audicionar para el personaje masculino de una película, situación en la cual la preferencia por los actores quedaría totalmente justificada, por lo que no se le consideraría un caso de discriminación.

La discriminación indirecta opera a través de criterios o acciones aparentemente neutrales que se traducen en desventajas para personas de determinado sexo. Ejemplos de ello son la supresión de algunos derechos, como el de la seguridad social, para ciertas ocupaciones que suelen ser desarrolladas mayoritariamente por las mujeres, como son la siembra del conuco familiar o incluso el mismo trabajo doméstico. En la discriminación indirecta las barreras para acceder a un empleo son más sutiles que en la directa, por eso es más difícil de ser detectada. En Venezuela, la directa ha sido legalmente prohibida, por eso es más relevante la indirecta en este caso.

Al respecto, es importante entender que la discriminación no se limita a la conducta de un empleador o a un incidente ocurrido con una trabajadora en particular; se trata de una práctica social que se reproduce no sólo en los comportamientos y actitudes de las empleadoras y los empleadores, sino también en estructuras de la sociedad como las instituciones, las políticas del mercado laboral, las representaciones que se tienen del trabajo, y en fin en la organización misma de la producción y la reproducción social de la vida en la sociedad.

Un enfoque cabal del problema debe empezar por superar las concepciones reduccionistas del trabajo, que lo confinan al empleo remunerado, habitualmente desempeñado fuera del hogar (espacio público). Es necesario comprender la problemática de la discriminación sexual en la esfera socioproductiva, y así visibilizar la contribución del trabajo reproductivo a la esfera de la producción. Para ello es necesario desarrollar nuevos indicadores.

La definición del problema como la discriminación hacia las mujeres en el ámbito socio productivo implica una concepción mucho más amplia del trabajo, que abarca tanto la jornada laboral pagada (producción de bienes y servicios para el mercado), culturalmente vinculada al sexo masculino, como las actividades no asalariadas necesarias para la reproducción de la vida

¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pkits/c111.htm>.

(las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, y otras para la subsistencia de las personas), realizadas principalmente por las mujeres en nuestra sociedad. En este sentido, entenderemos por discriminación de las mujeres en la esfera socioproductiva a toda norma, estructura o práctica de exclusión, limitación o privilegio que basada en el sexo de la persona, tenga como fin o resultado el suprimir o menoscabar el reconocimiento o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de las mujeres en la esfera productiva y reproductiva.

II. Perspectivas y Análisis del Problema

De acuerdo a Richard Anker, se pueden identificar tres grandes corrientes teóricas que abordan el tema de las diferencias de los patrones de comportamiento de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo: la teoría del capital humano de la escuela neoclásica, la del mercado dual y la feminista².

El enfoque neoclásico del capital humano, parte de la premisa de que el mercado laboral se comporta como un mercado perfectamente competitivo, guiado por la lógica de la eficiencia y la racionalidad de las y los actores. Entonces, las y los trabajadores concurren al mercado laboral buscando siempre obtener el mejor empleo, pero teniendo en cuenta que sus posibilidades están delimitadas por un balance entre sus atributos personales (formación profesional, sus años de experiencias, y otros), así como también por sus preferencias. En la contraparte, las y los empleadores perseguirán contratar la mano de obra que les reporte mayor productividad a los más bajos costos.

En este modelo, la desigualdad salarial y la segregación ocupacional entre hombres y mujeres se explica por el juego de la oferta y la demanda del capital humano que concurre al mercado laboral, y la "preferencia" de las trabajadoras por determinados empleos. Así la diferencia en el nivel de ingreso entre los sexos se explica con el argumento de que la productividad de las mujeres es inferior a la de los hombres. La productividad, a su vez, está determinada por las cualidades del capital humano, tales como su nivel educativo, sus aptitudes o habilidades, y sus años de experiencia laboral, entre otras. Desde esta teoría, el capital humano del sexo femenino es inferior al masculino, porque ellas tienen un nivel de instrucción más bajo que los hombres (los padres suelen privilegiar la educación de sus hijos varones). Además, las trabajadoras suelen acumular menos años de experiencia en su desempeño profesional, pues no tienen continuidad laboral, ya que la crianza de las y los hijos sigue siendo vista como una tarea fundamentalmente femenina, por tanto cuando las mujeres se vuelven madres suelen interrumpir temporal o definitivamente su vida laboral.

De acuerdo con la teoría neoclásica, muchos de los elementos que inciden en la elección de ciertos empleos por uno u otro sexo, coinciden con la preferencia de las y los empleadores de contratar a las mujeres para determinados trabajos y a los hombres para otros. Por ejemplo, en el caso de un cargo gerencial, que requiere de mucha dedicación, nivel de instrucción alto y experiencia, la tendencia de las y los empleadores será a contratar hombres, lo que coincidirá con que no es tampoco el tipo de trabajo que supuestamente "preferirían" las mujeres. Otro

² Richard Anker: *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías*. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 116, Numero 3. 1997.

factor que influye en la segregación laboral de los sexos, de parte de la demanda de la mano de obra tiene que ver con la idea de que la fuerza laboral femenina es más onerosa. Esta idea de lo costoso de la mano de obra femenina se asocia con distintos hechos, tales como los supuestos altos índices de ausentismo laboral inducidos por la doble carga de trabajo que tienen las mujeres entre el hogar y su desempeño profesional. Asimismo, se sostiene que su dedicación a la crianza de sus hijos/as les hace tener una vida laboral discontinua, con un alto índice de rotación, lo que produce costos indirectos al empleador al perder los procesos de capacitación invertidos en las trabajadoras y tener que entrenar nuevo personal. A estos argumentos se suman las disposiciones legales de tener que construir guarderías, y la poca flexibilidad laboral para realizar horas extra o acudir al trabajo en días de asueto.

Desde la teoría de la segregación ocupacional la distinta participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo se explica tanto por las cualidades del capital humano femenino (menor calificación) como por su disponibilidad laboral. Al ser las mujeres las encargadas exclusivas del cuidado del hogar y de las personas dependientes de la familia, ellas "prefieren" empleos que les permitan cumplir con sus "obligaciones de madre", sus cargas de "trabajo doméstico no pagado" y su "ocupación remunerada"; de allí que se ubiquen en ocupaciones de fácil colocación y con horarios flexibles o de media jornada.

El enfoque de la segmentación del mercado de trabajo sostiene que éste se encuentra dividido en parcelas, y que aunque al interior de cada segmento opere libremente el juego competitivo de la oferta y la demanda, entre uno y otro nicho resulta muy difícil el flujo de la mano de obra. Dentro de las corrientes de esta perspectiva encontramos la teoría del mercado del trabajo dual, la cual va a introducir en el marco interpretativo tradicional sobre el mercado laboral el papel que juegan los sindicatos y las grandes empresas en la determinación de las dinámicas de contratación. De acuerdo a esta visión, dichas influencias crean un mercado laboral segmentado en dos sectores, primario y secundario, que se manejan con grados de independencia entre ellos, y cuyos empleos se diferencian entre sí por las distintas oportunidades de ascenso, las condiciones de trabajo y la remuneración. El sector primario se caracteriza por tener puestos de trabajo con mejores condiciones laborales, salarios superiores y menores niveles de competencia. En cambio en el secundario los empleos son más precarios en todos los aspectos y poseen altos niveles de inestabilidad.

Los teóricos del dualismo encontraron homologable este esquema para describir la segregación del mercado de trabajo entre los sexos. Así, en el sector primario, donde existe una mayor cantidad y variedad de empleos con altos ingresos, se ubicaría predominantemente la población masculina, mientras que las mujeres se localizarían en el segmento del mercado secundario con escasas ocupaciones y con niveles altos de competitividad. La explicación para esta distribución guarda relación con el perfil de las y los trabajadores y la demanda de las y los empleadores, pues se consideraría que el sector primario estaba fuertemente masculinizado por el interés de las o los empresarios en proveerse de recursos humanos muy calificados, con alto nivel educativo y alta probabilidad de desarrollar su carrera profesional en la compañía.

Otra postura influida por la teoría de la parcelación del mercado laboral es la de la discriminación por razonamiento estadístico. El supuesto de este enfoque es que los procesos de contratación y formación del personal son costosos para las y los empleadores, y dentro de

los diferentes grupos de trabajadores es posible constatar disparidades en términos de su productividad, capacidades, nivel de instrucción y otros. Ante esto las y los empleadores buscarán abaratar sus gastos y se guiarán por el perfil promedio de cada grupo de trabajadores a la hora de seleccionar el personal. De esta manera se explicaría porqué existen ocupaciones masculinas, aunque pueda existir alguna mujer que individualmente posea cualidades superiores al promedio de los hombres, por ejemplo.

Desde una perspectiva crítica a las posturas anteriores, el pensamiento feminista va a introducir a la economía el enfoque de género, evidenciando las limitaciones de las interpretaciones neoclásica y de la segmentación del mercado de trabajo para explicar las desigualdades entre los sexos que allí se dan. Las feministas retomaron la tesis de la interdependencia entre la esfera reproductiva (trabajo doméstico) y la productiva (trabajo asalariado), en el modo de producción capitalista, ya planteado anteriormente por la teoría marxista, lo que les permitió colocar en el centro del debate el concepto del "trabajo doméstico" y el carácter histórico de la división sexual del trabajo. El marxismo se había adelantado a muchas teorías en su reflexión en torno a la cuestión femenina en el sistema capitalista, al interrogarse por la relación entre el trabajo doméstico no remunerado (reproducción social) y el trabajo asalariado orientado al mercado (producción). Igualmente, se planteó la necesidad de incluir en el cálculo de valor de la fuerza de trabajo el tiempo dedicado a las actividades de reproducción social, entendiendo estas como el trabajo necesario para transformar los bienes y servicios adquiridos en el mercado con el salario pagado a la fuerza de trabajo. Ello sucede por ejemplo cuando los víveres se convierten en comida para alimentar al miembro del hogar que trabaja como asalariado. Así, la "ama de casa", predominantemente femenina, produce valor al contribuir a mantener y reproducir la fuerza de trabajo o "el trabajador", generalmente de sexo masculino.

Siguiendo esta línea argumental, la teoría feminista³ desarrollaría su propia interpretación de la desigualdad y la discriminación de las mujeres en la esfera socioeconómica al aportar el género, como categoría de análisis⁴. Esta categoría no sólo le permite explicar los patrones de participación de la población femenina en el mercado laboral, sino también plantear el punto central del problema, en el sentido de dicha participación no puede comprenderse de manera aislada de las relaciones de subordinación y desigualdad que viven las mujeres.

La discriminación socio productiva de las mujeres es una de las tantas formas de discriminación basada en el sexo que existen en nuestra sociedad. Muchas de estas prácticas pasan inadvertidas para la mayoría de las personas, incluso para las propias mujeres que pueden estar

³ El feminismo es una: *"Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos. Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente."* Mujeres en Red, Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal. [en línea] <http://www.mujaeresenred.net/vocabulario.html> [Fecha de acceso 17 de julio de 2006].

⁴ En la década de los setenta las feministas demostraron que: *"... el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género."* Ibid.

siendo objeto de ellas. Ello se debe a que han sido legitimadas por medio de la naturalización de las distinciones y las exclusiones; las operaciones culturales reconvierten o transforman las asimetrías y los antagonismos en armonía, creando la ficción de la complementariedad entre los roles socialmente asignados a los hombres y las mujeres, y las desigualdades se invisibilizan al construir un mundo a la medida del "hombre", androcentrismo⁵.

Estas estrategias de poder fueron desnudadas al usar el género como categoría de análisis social, dotando a la ya larga lucha de emancipación de la mujer en Occidente de un discurso crítico. El género, entendido como el conjunto de normas y prescripciones que establece la sociedad y la cultura sobre el comportamiento de las personas, diferenciando entre lo femenino y lo masculino, explica que la división sexual del trabajo no se sustenta en una distribución de roles o tareas de acuerdo con las aptitudes naturales inherentes a los hombres o a las mujeres. Por el contrario, estas aptitudes, habilidades y cualidades son atribuidas a uno y otro sexo desde el mismo momento del nacimiento, aprendidas en su niñez, y desarrolladas a lo largo de su vida, a través de los distintos procesos de socialización donde a niñas y niños se les enseñan patrones de conducta distintos. Todo ello tiene que ver con lo que el padre y la madre, y la sociedad en su conjunto, esperan de ellas en tanto sujeto femenino (mujer) y de ellos como sujeto masculino (hombre), expectativas que llevan consigo sanciones en caso de que los sujetos se aparten de los márgenes negociables de dichos parámetros socioculturales. Por lo tanto, el hecho de que una mujer escoja una u otra profesión no es una libre elección, ni lo es la preferencia de un particular empleador o empleadora para contratar a hombres para determinado puesto de trabajo. No son hechos aislados, pues en el fondo de dichas elecciones media una serie de cargas o valores, creencias socioculturales en torno a lo femenino y lo masculino, sobre las cuales actúa un conjunto de factores socio históricos que ha construido las relaciones sociales entre los hombres y las mujeres en cada sociedad.

El problema no son las diferencias entre hombres y mujeres, sino la particular representación de los sexos, en las sociedades patriarcales, que construyen sobre las diferencias biológicas de los sexos dos géneros opuestos (femenino y masculino), donde el primero se subordina al segundo⁶. De tal manera que, las cualidades y los papeles identificados con el sexo masculino se consideran superiores a los femeninos. Y es esta relación jerárquica entre los géneros, lo que transforma las diferencias de los sexos en desigualdades entre hombres y mujeres.

Con el desarrollo de la revolución industrial, aunque el orden patriarcal antecede al capitalismo, se va a producir una articulación de los engranajes de ambos sistemas de dominación. El orden

⁵ El androcentrismo es la: *"Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería "la universal", la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina."* Ibid.

⁶ El patriarcado es definido desde el feminismo: *"... como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Alicia Puleo distingue entre patriarcados de coerción 'los que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias sancionadoras con la violencia aquello que está permitido y prohibido a las mujeres' y los patriarcados de consentimiento, donde se da la igualdad formal ante la ley, y que define como 'los occidentales contemporáneos que incitan a los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculados en gran parte por los medios de comunicación'."* Ibid.

capitalista de producción y el sistema de géneros sustentarán la división sexual del trabajo, que consistirá en la separación entre el espacio de la producción (fábrica) y el de la reproducción (el hogar), siendo asignadas a los varones las actividades que se realizan en el primer espacio, y a las mujeres las que corresponden al segundo.

La teoría feminista va a explicar cómo las desigualdades de género y sus relaciones de subordinación se van a producir y reproducir también en el ámbito laboral, la cual tiene su contraparte en las disparidades que se dan en la unidad doméstica, y en otros espacios de interacción social. Ello conduce, a la par, a relaciones de interdependencia y retroalimentación con lo que sucede en el mercado de trabajo y en el hogar. Por esto, esta perspectiva implica tanto un análisis de la construcción social del mercado de trabajo, como el reconocimiento de las actividades que realizan las mujeres en el campo de la reproducción social. De allí que la aplicación del enfoque de género al estudio de la inserción laboral de las mujeres en el campo laboral, haya significado no sólo un aporte al crear una nueva área de investigación, sino incluso la transformación misma de los postulados de la economía, que pasa por una reconceptualización de las categorías, a la luz de las propias experiencias de las mujeres⁷. Norma Baca cita a Gonzalo Saraví (1997:90), el cual señala que: "Superar la dicotomía entre trabajo doméstico y extradoméstico reconociendo las relaciones recíprocas que entrecruzan ambos espacios y recomponiendo la unidad del trabajo de la mujer, constituye una verdadera ruptura epistemológica."⁸

Desde la perspectiva de género, los estudios sobre trabajo doméstico y extradoméstico, sobre la familia y el mercado, sobre la producción y reproducción, han dado paso a una línea de investigación sobre las distintas modalidades de trabajo y las diferentes esferas sociales. El estudio del mercado de trabajo y de la ocupación, son imprescindibles para conocer la esfera de la reproducción y la esfera de la producción, las cuales se interrelacionan, se condicionan y determinan el proceso dinámico de relaciones sociales, de poder y de subordinación en la sociedad.

III. Factores Asociados a su aparición y soluciones

De acuerdo con el enfoque que se aborde la discriminación socioproductiva femenina, se pueden señalar distintos factores para su explicación. Por ejemplo, en el caso del enfoque neoclásico y el de la segmentación del mercado, el nivel de educación inferior de las mujeres con respecto a los hombres es un factor clave. Sin embargo, este factor actualmente en Venezuela no es aplicable, pues de acuerdo a las últimas estadísticas nacionales, la población femenina presenta mejores indicadores de educación que la masculina (mayores tasas de matrícula en todos los niveles de la educación en comparación con la masculina, entre otros).

Otro factor, que es señalado por las interpretaciones anteriores es la menor experiencia laboral, que acumulan las mujeres en su vida laboral. Este hecho, es también compartido por la

⁷ CARRASCO, Cristina. "Introducción: Hacia una economía feminista". En: Cristina Carrasco (Ed.). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria Antrazyt. Barcelona. 1999. p. 11-55.

⁸ BACA, Norma: "El mercado de trabajo urbano y la participación femenina. Elementos teóricos y conceptuales", Revista Gaceta Laboral, Volumen 8, Nro. 3, P. 332.

teoría feminista, no obstante, ella va más allá, y lejos de explicarlo como el resultado de las preferencias o de las elecciones personales y libres de las mujeres, devela las condiciones estructurales que lo producen. Desde la perspectiva de género la división sexual del trabajo es el factor clave, la piedra angular que sostiene la situación de desigualdad y de discriminación de las mujeres en el campo económico, en general, y en el laboral, en particular. División del trabajo que se da tanto en la esfera productiva (labor remunerada) como en la reproductiva (labor no remunerada); pues a hombres y mujeres se les asignan distintos roles tanto en el espacio privado del hogar como en la vida laboral desarrollada predominantemente en el espacio público.

A pesar de que las mujeres de las clases populares siempre han trabajado en el hogar, y que a partir de la segunda mitad del siglo XX se produce una acelerada incorporación de la población femenina al mercado de trabajo, la división de roles y espacios, y su asignación diferenciada según los sexos, sigue operando de forma desfavorable para ellas. Aunque, las mujeres cumplan una jornada laboral remunerada, culturalmente se sigue considerando que la mayor parte del trabajo reproductivo de la familia y la sociedad, es una responsabilidad natural y exclusiva de ellas. Por tanto, cuando las mujeres participan en el trabajo remunerado no lo hacen desde las mismas condiciones que los varones. La carga del trabajo reproductivo constituye una seria barrera para su incorporación equitativa. Ello se traduce, por ejemplo, en una tasa de actividad femenina inferior a la masculina (pues muchas sólo trabajan en su hogar), o en otros múltiples efectos que se reflejan en su "vida laboral remunerada" (limitaciones de su desarrollo profesional, su nivel de ingreso, sus condiciones laborales, su estabilidad en el empleo, entre otros). Pues, aunque ellas le dediquen menos horas al trabajo remunerado, si no se han redistribuido las labores domésticas y el cuidado de las personas dependientes en partes iguales entre las y los miembros de las familias, en total ellas trabajarán más horas que los hombres. Es lo que se ha llamado la doble jornada, en el caso de los países europeos, ya que ellas trabajan en la calle y luego en la casa. En el caso de las mujeres de los sectores populares, en los países latinoamericanos, se puede hablar incluso de una triple jornada o roles, pues ellas no sólo cumplen las otras dos jornadas, anteriormente mencionadas, sino que además suelen ejercer una tercera: la gestión de la comunidad. Todo ello no sólo tienen repercusiones en su desempeño laboral, sino también en el resto de las facetas de su vida (por ejemplo, no disponen de tiempo para la recreación, el descanso, tiempo libre en general).

Ahora bien, la división sexual del trabajo, también opera en el espacio del mercado laboral, no sólo como efecto, sino como mecanismo de segregación de los hombres y mujeres a su interior. Se entiende por segregación o segmentación en el empleo la concentración de mujeres y hombres en niveles y puestos de trabajo diferentes. Dentro del mismo "mundo laboral" (considerado como un espacio predominantemente masculino) se produce calificaciones de las ocupaciones como típicamente femeninas y otras como masculinas, clasificación que es alimentada y naturalizada por las imágenes, estereotipos, y las diferentes construcciones simbólicas que sobre los géneros se hace en cada cultura y en cada época. Esta tendencia a que hombres y mujeres se concentren en diferentes ocupaciones, es el componente horizontal de la segregación laboral en base al género. Por ejemplo, si en una cultura cualidades como: la abnegación y la disposición para dedicarse a los y las otras, se asocian al mundo de lo femenino, las mujeres se considerarán "naturalmente aptas" para el cuidado de las y los otros. Por lo tanto, será lógico no sólo que se encarguen de la crianza de sus hijos o el cuidado de los abuelos, sino también de determinados tipos de trabajo, como la enfermería y el trabajo

social, entre otros. Estas cualidades, como ya explicó la perspectiva de género, no son naturales, sino aprendidas y desarrolladas en los procesos de socialización, a través de los cuales se enseña a las niñas y niños la conducta que se espera de ellos, y se les entrena en la infancia según su sexo en los juegos a los roles que corresponden a los que se espera que cumplan en el futuro.

Ahora bien, los estereotipos no sólo construyen una sociedad donde los espacios de actuación y de funciones están diferenciados de acuerdo al sexo de las personas, sino que también fortalecen el predominio de los hombres sobre las mujeres, tanto en el mundo de lo material como de los valores. De tal manera que la subvalorización de las "cualidades femeninas" ante las "masculinas" hace que cuando una ocupación este categorizada como femenina, ésta tenga menos prestigio social, y por tanto menor remuneración.

Otra forma de segregación en el trabajo es la vertical, la cual se refiere a la distribución de las personas según su sexo en distintos niveles de jerarquía dentro de una misma ocupación. Una expresión de ello, es la concentración de las mujeres en los cargos de menor rango. Por ejemplo, las mujeres pueden ser mayoría en una empresa o institución, pero cuando revisamos los puestos de dirección observamos que el sexo femenino se encuentra escasamente representado en los puestos de alta responsabilidad.

En fin, son todos estos mecanismos complejos lo que sustentan retroalimentan las prácticas discriminatorias hacia las mujeres en el ámbito socioproductivo. Por lo cual, la estrategia de transversalidad en esta esfera, surge como la respuesta más integral. La transversalidad implica, desde diseñar y ejecutar políticas laborales destinadas a fomentar la incorporación de la mujer en el ámbito laboral remunerado (proyectos que generen puestos de trabajos que contemplen las necesidades e intereses de las mujeres, crear líneas de financiamiento para el desarrollo de micro emprendimientos productivos dirigidos por mujeres, desarrollar campañas de formación sobre los derechos laborales de las mujeres, promulgar reglamentos que sancionen la violación del efectivo cumplimiento del principio de no discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo), como tomar medidas para modificar los patrones socioculturales de los comportamientos de mujeres y hombres con el objetivo final de lograr la eliminación de los prejuicios, estereotipos y practicas sociales basadas en la idea de superioridad o inferioridad de un sexo con respecto a otro; hasta promover una nueva reorganización del mundo de la producción y la reproducción, que conlleve a relaciones de igualdad y equidad entre los sexos, tanto al interior de la familia como en el resto de la sociedad.

IV. Estado Actual en el país

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, para el 2002 (ultimo año de la serie registrada) la población femenina venezolana representaba el 51% del total de trabajadores. No obstante, un 38% de ellas forma parte del trabajo remunerado, mientras que ellas aportan el 99% del total del trabajo doméstico en el país⁹. Estas cifras, corroboran claramente la permanencia de la división sexual del trabajo en la sociedad venezolana

⁹ Bravo, Rosa: *Las Metas del Milenio y la Igualdad de género. El caso de la República Bolivariana de Venezuela*, Santiago de Chile, Serie Mujer y Desarrollo de la CEPAL, 2006, Nro. 73, p. 20.

contemporánea, ya que el rol de la reproducción sigue recayendo casi exclusivamente sobre las mujeres, y la participación de la población masculina en la esfera productiva representa el 62%.

Cuando se observa la evolución de la inserción de las mujeres venezolanas en el mercado laboral, destaca como el incremento más importante de la tasa femenina ocurre en la década de los años setenta, cuando pasa de 21,4% en 1971 a 29,35% en 1981, es decir, aumentó en 7,95 puntos porcentuales¹⁰. Después de 1981 mantienen su tendencia creciente (33,1% en 1990 y 37,36% en 2001)¹¹, pero a un ritmo menor. Si lo comparamos con la población masculina económicamente activa, para el mismo período, vemos que por el contrario su tendencia es decreciente. Esta tasa pasa de 78,6 % en 1971, a 77,36% en 1981, a 76,22 en 1990, y 73,16 en el 2001. Producto de estas dos tendencias contrarias, la brecha de género entre las tasas de actividad de ambos sexos tiende a disminuir progresivamente en el tiempo (de 57,2; a 48,01; a 43,12 y 35,8 puntos porcentual). No obstante, se evidencia como las mujeres siguen estando muy sub representada, ya que la tasa activa masculina es casi la doble de la femenina.

Otra señal de la discriminación por sexo son las tasas de cesantía femenina, superiores a las masculinas. Entre 1997 y 2006¹², el promedio de la tasa de desocupación femenina fue de 15,9 %, es decir, 3,4 puntos porcentuales más que la masculina (12,5%).

En América Latina a partir de la crisis económica de la década de los 80 y la introducción de las políticas económicas neoliberales con los llamados Programas de Ajuste Estructural se destruyen trabajos estables, y crece la representación femenina en la llamada economía informal. Entre 1998 y 2004, del total de los hombres ocupados el 50% se encuentra en el sector informal, mientras en las mujeres la tasa corresponde al 53%. Estas cifras reflejan la segregación horizontal que afecta a la fuerza de trabajo femenina, pues muchas veces aunque se incremente su participación en el mercado de trabajo, esta inserción se hace en los sectores laborales con peores condiciones de trabajo y con las más bajas remuneraciones. Así encontramos, igualmente, que las mujeres están sobre representadas en otras formas de trabajo precario, por ejemplo: en ayudantes familiares no remunerados donde el promedio porcentual de la población femenina es de un 3,2% y el de los varones un 1,5 %, para el lapso de tiempo del año 1998 hasta el 2004; en el sector de los trabajadores por cuenta propia no profesional las mujeres representan un promedio porcentual de 34.3% y los hombres 28,9%, para el mismo período.

Otra expresión de la discriminación laboral de que son objetos las mujeres es la segregación ocupacional vertical, esta se puede medir a través de varios indicadores, uno es la participación porcentual de los sexos en los altos cargos del aparato estatal y las empresas. En Venezuela, la participación porcentual promedio de los hombres como altos funcionarios y ejecutivos es de 76,65%, para el periodo de tiempo comprendido entre los años 1971 hasta el 2001, mientras que el promedio de las mujeres es de 22,38%. Como podemos observar la brecha entre los sexos es de 54,27 puntos, cifra bastante significativa. En ese lapso se observa, que desde 1971 a 1981 la brecha se incremento, alcanzando su máxima expresión se produce las mas baja representación de las mujeres en altos cargos dentro de ese periodo de tiempo (10,04 %),

¹⁰ Ver Serie 1.

¹¹ Ver serie 1.

¹² El dato del 2006 corresponde sólo al primer semestre, por el momento en que se esta realizando la presente investigación. Esta tasa esta calcula en base a las cifras de las Encuestas de Hogares.

menor inclusive que 1971 (27,23%), inicia una tendencia a la baja en la representación de las mujeres en altos cargos, a partir de 1990 se presenta un ascenso continuó hasta el año 2001 llegando a su mayor representación en (28,97%) este período. En el lapso entre 1971 y el 2001 la participación porcentual promedio de hombres es 48,7 % y el de las mujeres es 51,3 % como puestos profesionales y técnicos. Mostrando una tendencia al ascenso, con la excepción del año 1990 cuando se produce un pequeño descenso de 5,76 puntos porcentuales. En el año 2001 se adquiere la mayor representación de la serie (60,7%) superando a los hombres en 21,4 puntos porcentuales.

Igualmente, en Venezuela se percibe que la brecha de ingresos entre el promedio total de los ingresos de la población femenina y el promedio del total de los ingresos de toda la población masculina fue de Bs. 50.058, desde 1999 hasta el 2003. El ingreso promedio mensual de las mujeres fue de Bs. 188.907, y el de los hombres es Bs. 238.965.