

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



**IMPACTO DE ALGUNAS LEYES VENEZOLANAS EN AL AMBITO
LABORAL, CASO DISCRIMINACION DE LA MUJER**

Asesor Académico:
Abg. Franklin, Hernández

Autores:
Martínez E. Widenny J.
Valderrey, Carolina

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título
de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos**

Maturín, Marzo de 2006

IMPACTO DE ALGUNAS LEYES VENEZOLANAS EN EL AMBITO
LABORAL, CASO: DISCRIMINACION DE LA MUJER.

Aprobado en nombre de la Universidad de Oriente por el siguiente jurado
examinador

Prof. Franklin Hernández
Asesor Académico

Prof. Maria Laura del Castillo
Jurado Principal

Prof. Luz Marina Ruiz
Jurado Principal

Prof. Constantino Tiniacos
Jurado Principal

Maturín, Marzo 2.006

DEDICATORIA

A las personas que me dieron la vida:

De la manera mas especial le dedico este trabajo a mi papá Carlos José Valderrey, que no se encuentra físicamente conmigo, pero se que donde este se siente orgulloso de mi, siempre espere este momento para compartirlo contigo, y aunque ya no estas siempre te recuerdo; hoy mi triunfo es el tuyo.

A mi mamá Sonia, por apoyarme en todos los momentos de mi vida, y guiarme con sus mejores consejos por el camino correcto gracias por darme lo que hoy tengo, este es un sueño hecho realidad que sin ti no hubiese logrado, mi éxito es tu éxito.

A Rissi (maita), que desde siempre a sido una madre más para mi y mis hermanos, pendiente en todo momento de nosotros, y siempre con sus buenos consejos.

A mis hermanas Sonia Karina y Riccys Coromoto, y a mi hermano Juan Carlos.

A Jesús por compartir su vida conmigo y brindarme su apoyo incondicional.

A todos ustedes que creen en mi, solo puedo agradecerles y decirles que los **QUIERO MUCHÍSIMO**.....

Carolina De Los Ángeles!!

DEDICATORIA

A mis padres **Rosa y Pedro**, que han sido un ejemplo constante de trabajo y dedicación.

A **Elmarys** y mi hijo **Fabián** por ser parte de inspiración para lograr este objetivo.

A todos mis hermanos en especial a **Yoagnny**, por estar cuando mas la necesite y prestarme todo su apoyo y confianza.

A mi cuñado **Alberto Larez**, y todas aquellas personas que me apreciaron y por creer siempre en mí ayudándome en los momentos en donde requería su apoyo y confianza.

Igualmente gran parte de este trabajo es dedicado a las personas que estuvieron directamente conmigo en este logro.

A mi amiga y compañera de tesis **Carolina**, A mis camaradas, amigos por brindarme su confianza y ser una parte de mis logros personales.

WIDENNY....

AGRADECIMIENTO

A **DIOS** por la SALUD que me ha brindado en el transcurso de mi vida, y me ha permitido lograr con mis esfuerzos, las metas que me he trazado.

A mis familiares, amigos y compañeros de estudio que en todo momento me han brindado su apoyo, en especial a mi compañero de tesis **Widenny**, juntos logramos la realización de este trabajo.

A todos los Profesores de la Universidad que me han transmitido sus conocimientos a lo largo de toda la carrera en las diferentes materias, en especial a Franklin Hernández, María Laura del Castillo, Luz Marina Ruiz y Constantino Tiniacos por su asesoría y gran ayuda para la realización de este trabajo de investigación.

A la **UNIVERSIDAD DE ORIENTE** por abrirme las puertas para cursar mis estudios de Pre-grado.

A todos ustedes GRACIAS.....

Carolina De los Ángeles !!!

AGRADECIMIENTO

A mi DIOS por estar siempre guiándome y abriéndome los caminos para alcanzar mis metas.

A mis padres por siempre confiar en mí dándome todo el apoyo necesario.

A la máxima casa de estudio (**Universidad de Oriente**) por darme las herramientas para formarme como profesional; y todos los profesores que me asesoraron y me guiaron a seguir el camino correcto.

A los Prof. de las Áreas de Grado, Maria Laura del Castillo, Luz Marina Ruiz, Franklin Hernández y Constantino Tiniacos.

Al Profesor y amigo **Luís Aguilera**.

A todos mis compañeros de clases que siempre estuvieron conmigo en las buenas y en las malas, apoyándome y transmitiéndome esas ganas de salir adelante, para alcanzar los objetivos.

WIDENNY...

CONTENIDO

| | |
|--|-------------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | v |
| CONTENIDO | vii |
| RESUMEN | viii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I | 3 |
| EL PROBLEMA | 3 |
| 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 3 |
| 1.2 JUSTIFICACIÓN | 4 |
| 1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 5 |
| 1.3.1 Objetivo General..... | 5 |
| 1.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS | 6 |
| CAPÍTULO II | 8 |
| MARCO TEÓRICO | 8 |
| 2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... | 8 |
| 2.1.1 Tipo de Investigación..... | 8 |
| 2.1.2 Nivel de la Investigación..... | 9 |
| 2.1.3 Técnica e Instrumento de Recolección de Información..... | 9 |
| 2.2 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS | 10 |
| CAPÍTULO III | 11 |
| MARCO METODOLÓGICO | 11 |
| 3.1 ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN | 11 |
| 3.2 SÍNTESIS HISTÓRICA DEL SURGIMIENTO DE LA TEMÁTICA ESTUDIADA | 12 |
| 3.3 TEORÍA RELACIONADA CON LA TEMÁTICA ESTUDIADA..... | 15 |
| 3.4 BASES CONSTITUCIONALES Y LEGALES | 20 |
| CAPÍTULO IV | 33 |
| ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 33 |
| CAPÍTULO V | 37 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 37 |
| BIBLIOGRAFÍA | 39 |
| APÉNDICES | 41 |

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIA SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**



**IMPACTO DE ALGUNAS LEYES VENEZOLANAS EN AL AMBITO
LABORAL, CASO DISCRIMINACION DE LA MUJER**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al Título de
Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos**

Autores:

**Martínez E. Widenny J.
Valderrey, Carolina**

Asesor Académico:

**Abg. Franklin, Hernández
Maturín, Marzo 2.006**

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general determinar el impacto de algunas leyes venezolanas en el ámbito laboral, caso: Discriminación de la Mujer. Estableciendo las causas que originan tal discriminación y a la vez señalando las distintas legislaciones que amparan a la misma, y como es la responsabilidad del Estado. Para la investigación se realizó un estudio documental mediante la revisión de fuentes secundarias, como: artículos de Internet, libros, leyes y tesis relacionadas con la temática tratada. En correspondencia a los objetivos, el diseño de la misma es de carácter descriptivo, que permitió una vez recolectada la información llegar a las siguientes conclusiones: en líneas generales la discriminación, es la actitud de negar a los individuos o grupos la igualdad en el trato que ellos desearían disfrutar y la opresión de la mujer en el ámbito laboral se inicia con la participación de las féminas en el campo de trabajo, de acuerdo a las siguientes causas: igualdad de oportunidades, por asignación de tareas, por cargos de alto nivel, por maternidad.

Indicadores: Leyes Venezolanas - Ámbito Laboral – Discriminación.

INTRODUCCIÓN

Por décadas la mujer ha sido víctima de discriminación, bien sea por razones tradicionales y preestablecidas en una sociedad determinada, o las comúnmente encontradas en las civilizaciones modernas, entre las comunes tenemos: por raza, sexo, religión, más aquellas que no son aceptadas por romper lo cotidiano, lo normal, como la inclinación por el sexo.

En los últimos años los países se han visto envueltos por distintos enfoques de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, lo que ha llevado a que se implementen diferentes programas y acciones, cuyo objetivo es el abordaje de la participación profesional de las féminas, la búsqueda de igualdad de oportunidades y el incremento de la equidad entre hombres y mujeres.

En la actualidad Venezuela no escapa a este flagelo, aunque las últimas Legislaciones intentan mejorar las disposiciones históricas desfavorable de la hembras y mantener la parida por sexo; en la mayoría de los casos, no trascienden al plano formal.

Por lo tanto, el Gobierno Venezolano se ha visto en la necesidad de establecer un conjunto de normas y derechos que amporen a la mujer. Esta investigación tiene por objeto el estudio de algunas Leyes Venezolanas(Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Sobre la Violencia Contra la Mujer y la Familia, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Reglamento de la ley Orgánica del Trabajo) referidas a la discriminación de la mujer en el campo laboral, las causa que la

originan y el papel del estado; que permita conocer la realidad de la temática y formulación de posibles soluciones para minimizar tal discriminación

En concordancia con lo antes mencionado, el trabajo de investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera:

El Capítulo I: referente al problema y sus generalidades, el consta del planteamiento y formulación del problema, justificación, objetivo general y específicos.

El Capítulo II: se refiere al marco metodológico, que incluye el diseño de la investigación, su tipo, el nivel, y las técnicas de recolección de información así como también el procedimiento de análisis.

El Capítulo III: conformado por el marco teórico, el cual es utilizado para respaldar la información de la investigación.

El Capítulo IV: este contiene el aporte de la investigación basado en opiniones y alternativas de solución para minimizar la problemática estudiada.

El Capítulo V: donde se establecen las conclusiones de la temática estudiada.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante las primeras décadas del presente siglo nació la legislación protectora de la mujer dictada en los países americanos, donde el derecho al trabajo se inicia históricamente con la promulgación de las primeras leyes destinadas a la protección de la mujer, el menor y aquellas personas físicamente impedidas para realizar el esfuerzo exigido por la exagerada jornada de trabajo en la era industrial. En casi todos los países de América Latina las mujeres también se encuentran en condición de amparo por las leyes que se han establecido.

Venezuela país inserto en el contexto latinoamericano, no escapa a todos estos cambios que buscan mejorar y reivindicar las condiciones del ser humano de la mujer, que por muchos años estuvo relegada al último lugar, sin derechos económicos, políticos, sociales y hasta culturales.

Hoy en día, el tabú de la mujer en el ámbito laboral sigue representando un inconveniente que lesiona sus plenos derechos al establecer responsabilidades divididas por sexo, edad y maternidad; siendo este último uno de los motivos más relevantes de discriminación debido a que la gran cantidad de organizaciones las visualizan como un gasto sin beneficio para la misma. Por lo que se han desarrollado normas y artículos que protejan a la mujer en estos aspectos.

En tal sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, promulgada el año 1.999, en concordancia con la Organización Internacional del Trabajo (OIT.), señala que todas y cada una de las personas tienen derecho al trabajo sin discriminación alguna sin importar raza, sexo, religión etc. Así surge la Ley de Igualdad y Oportunidades para la Mujer, la cual tiene por objeto garantizar el pleno ejercicio de sus derechos al trabajo e igualdad de oportunidades con respecto al hombre en el ámbito laboral.

Por lo tanto, es oportuno destacar la existencia de discriminación de la mujer en el campo laboral, a pesar que los tiempos han cambiado. No solo basta la igualdad formal, sino debe darse la igualdad auténtica, la que solo podrá alcanzarse con la reestructuración de la sociedad, cuando el hombre y la mujer compartan de forma equitativa cualquier campo de trabajo.

Debido al papel de la mujer a través de los tiempos y su segregada labor como progenitora del hombre, se hace imperiosa la necesidad e importancia de este análisis de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y la búsqueda de enaltecer su puesto en la sociedad.

1.2 JUSTIFICACIÓN

La investigación se basa en un análisis de las siguientes Leyes venezolanas (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer, Ley sobre la violencia contra la Mujer y la Familia, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo) que amparan a la mujer en el ejercicio de sus labores; la misma resulta importante ya que permite estudiar las diferentes causas de discriminación de la mujer en el ámbito laboral y de allí llegar a la conclusión

si se cumple con las disposiciones legales vigentes y cual es el papel del estado en función a la temática planteada

Este estudio sirve como base teórica y metodológica para futuras investigaciones de personas interesadas en el tema tratado.

Los resultados permiten a los investigadores establecer posibles alternativas de soluciones y la vez se constituye en un vocero reivindicativo de los derechos de la mujer ante la igualdad de oportunidades y la equidad salarial respecto al hombre.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Determinar el Impacto de Algunas Leyes Venezolanas (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer, Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo) en el ámbito laboral; caso: discriminación de la mujer.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Explicar las causas que originan la discriminación de la mujer en el ámbito laboral de Venezuela.
- Precisar las diferentes legislaciones que amparan a la mujer en el ámbito laboral de Venezuela.

- Estudiar los indicadores que determinan la población económicamente activa de la mujer en Venezuela.
- Establecer la responsabilidad del Estado con respecto a la protección social de la mujer.

1.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Base legal:** conjunto de reglas para llevar a cabo un propósito (Osorio, 1986.p.80)
- **Discriminación:** significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupos es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios. (<http://www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion.shtml>)
- **Discriminación en el Derecho;** discriminar en el derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de filiación o ideológicos entre otros. Desde otro punto de vista, el derecho comercial utiliza el término discriminación para referirse al trato desigual que se puede conferir según sea el cliente un consumidor o un profesional o proveedor. (<http://www.hfainstein.com.ar/alumnos/mujer.html>)

- **Discriminación en equipos de trabajo:** cuando se esta ante la presencia de cualquier acto o intención de preferencia, separación o trato desigual a cualquier persona dentro del proceso de formación y/o actuación del equipo de trabajo. **(Ibíd.)**
- **Definición de violencia contra la mujer y la familia:** Se entiende por violencia la agresión, amenaza u ofensa ejercida sobre la mujer u otro integrante de la familia, por los cónyuges, concubinos, ex cónyuges, ex concubinos o personas que hayan cohabitado, ascendientes, descendientes y parientes colaterales, consanguíneos o afines, que menoscabe su integridad física, psicológica, sexual o patrimonial.
http://www.inamujer.gov.ve/documentos/ley_contra_violencia.pdf
- **Igualdad de Oportunidades:** es aquella donde todas y cada una de las personas deben tener la misma oportunidad para acceder al mercado de trabajo y no debe ser objeto de discriminación alguna ya sea por raza sexo, religión, estatus social, **(Ibíd.)**
- **Derecho al Trabajo:** es un conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo por cuenta propia y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social, y la regularización de conflictos entre los sujetos de esas relaciones. **(Alfonso y Guzmán, Nueva Didáctica del Derecho al Trabajo, 2001. p- 11)**

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 Tipo de Investigación

En referencia al tipo de investigación, desarrollada mediante la revisión de documentos, consulta de textos, leyes (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer, Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo), artículos de Internet y otras fuentes de carácter secundarias, se considera esta investigación de tipo documental.

Rivas y Bellorín (1992), señala: la investigación documental constituye el procedimiento científico y sistemático de indagación, organización, interpretación, y presentación de datos e información alrededor de un determinado tema basado en una estrategia de análisis documental (p. 58)

En tal sentido, el presente estudio tiene carácter documental, al cumplir con el proceso sistemático de organización del tema, referido a la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

2.1.2 Nivel de la Investigación

En correspondencia a los objetivos de investigación, el diseño se ubica en un estudio de caso descriptivo debido a que el producto final es una descripción profunda, detallada y exhaustiva del fenómeno específico de estudio. **Para, Hernández y Fernández (2003): “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, la característica y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (P. 117)**

En este orden de ideas la investigación de carácter descriptivo busca estudiar aquellas propiedades, características y rasgos del impacto de algunas leyes en el ámbito laboral atinentes a los derechos de la mujer en la condición de discriminación.

2.1.3 Técnica e Instrumento de Recolección de Información

Debido a que el tipo de investigación es de carácter documental las técnicas utilizadas para obtener la información son la revisión de documentos tales como: libros, leyes, revistas, periódicos, artículos de Internet, tesis, entre otros; también se utilizó la técnica de fichaje para recoger datos e ideas de manera ordenada y precisa, el subrayado de ideas principales y secundarias. Según **Arias (2004), “las técnicas son procedimientos legales o forma particular de obtener datos o información, siendo estas particulares y específicas de una disciplina por lo que sirve de complemento al método el cual posee un carácter general” (P. 65)**

Toda investigación sea cualquiera la naturaleza del estudio a desarrollarse debe guiarse y cumplir con la obtención de datos, por lo que debe hacerse uso de las técnicas de recolección de los mismo.

2.2 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Una vez recolectada toda la información se procedió a realizar el análisis de carácter descriptivo, el cual permite explicar sobre las características y los diferentes factores que influyen en la discriminación de la mujer en el ámbito laboral donde las mismas llevan a la formulación de las conclusiones. **Al respecto, Trillo (1994), dice ``El análisis se fundamenta en la recolección, organización y presentación de los datos de forma tal que se puedan discutir a partir de ellos cual sea la situación actual del fenómeno que se estudia ``. (p.42)**

Por lo tanto mediante el análisis descriptivo se determinó el impacto de algunas leyes venezolanas en el ámbito laboral, particularmente en el caso de la discriminación de la mujer

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN

Para sustentar esta investigación es fundamental destacar como antecedente los aportes de los siguientes investigadores:

Carrera, González y González, (2.002), en su trabajo de grado Análisis d las Causas que Limitan el Ingreso de la Mujer a la Empresa “Conсорca” para optar al título de Licenciado en Administración Industrial. Concluyeron: “que el sexo que tiene mayor preferencia es el masculino esto se debe a la naturaleza de la empresa y las actividades que realicen. Y que el escaso numero de mujeres se debe a las políticas de selección que se aplica en la empresa, puesto que esta se hace por la renovación de contrato en la cual tiene mayor preferencia el sexo masculino, dejando a un lado a la mujer limitándole el ingreso a la empresa”. (p.50)

En consideración con este planteamiento, se aprecia la discriminación de las féminas en el ámbito laboral al dársele mayor preferencia de contratos al sexo masculino en desventajas de las cualidades y condiciones laborales que también posee la mujer, negándosele con ello la oportunidad de mejorar su calidad en el trabajo y mantener así la paridad con respecto al hombre.

Astudillo y Valecillo (2004), en su tesis Análisis de la Remuneración Basada en la Diferenciación por Sexo en la Administración Pública de Venezuela para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos

Humanos. Determinaron que cualquier persona profesionalmente, ya sea hombre o mujer tiene la oportunidad de demostrar sus capacidades y habilidades, sean estas dependientes o no de su sexo, en su desempeño laboral; sin embargo hay una verdad ineludible, la limitación existe ya está presente en la percepción subjetiva del agente que contrata y evalúa, manifestándose al momento de escoger a la persona que ocupará el cargo, quiere decir que el sexo es limitante al ingresar a una empresa. Y mas aun estando dentro de ella, existe una enmarcada diferenciación en cuanto a los cargos que ocupan y la remuneración recibida por las mujeres en comparación con los hombres. (p. 53)

Estas conclusiones son relevantes para el estudio, ya que la mismas están diseñadas para que se de la paridad entre géneros y se de la oportunidad de demostrar así sus habilidades y capacidades en el trabajo. Es oportuno destacar la participación de las mujeres en el trabajo. Por cuanto las mismas, forman parte de la sociedad y juegan un papel fundamental en la dinámica poblacional y en el desarrollo económico del país, por lo que es imperativo fomentar la no discriminación de las mujeres en el campo laboral y dignificar su rol de madre, esposa y trabajadora.

3.2 SÍNTESIS HISTÓRICA DEL SURGIMIENTO DE LA TEMÁTICA ESTUDIADA

Desde la prehistoria, el trabajo de las mujeres ha sido de gran importancia, debido a que la participación de las mujeres y los hombres en la caza y la recolección de alimentos eran trabajos que se hacían igualmente tanto por unos como por los otros antes mencionados. Con el paso del tiempo y los conocimientos que el hombre fue adquiriendo, dejo de ser nómada, puesto que desarrollo actividades como la agricultura y la ganadería

consiguiendo con ello establecerse en un solo lugar, lo que trajo como consecuencia que la mujer se dedicara al trabajo doméstico, volviéndose con el tiempo, la tarea determinante de la mujer. Las actividades a que se había dedicado a la par con el hombre se vieron totalmente cambiadas; ahora sus tareas eran encargarse de preparar los alimentos, de elaborar la ropa, crear los utensilios necesarios para las labores del hogar, y se ocupaban de criar a sus niños. **(red interactiva de estudiantes)**<http://riie.com.es/?a=31595>

La discriminación de la mujer se viene dando desde hace más de ocho décadas con los indígenas, donde las mujeres estaban dedicadas solamente a tareas de carácter doméstico y familiares, para esa época.

En 1866, unas de las principales causas de discriminación de la mujer se comenzaron a observar en los países Europeos con la intensa participación de las mujeres en el mercado de trabajo, siendo esta auge y dinamismo primordial para la lucha emprendida en protección de la mujer y fomentar la igualdad e independencia de genero, raza, religión, sexo en conformidad con el hombre; la cual incidió de manera notable en la aprobación de la participación de trabajo profesional de la mujer, que fue aprobada durante el primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores; Documento que desafió abiertamente la tradición de que el lugar de las mujeres era el hogar.

(<http://www.derechos.org/nizkor/arg/ongq/mujer.htm>)

Durante la Revolución Francesa en 1879, las mujeres trabajadoras exigían libertad, igualdad y fraternidad debido a los diversos factores de discriminación existente.

El 19 de julio de 1889, la dirigente Alemana Clara Zetkin, pronuncia su primer discurso sobre los problemas de la mujer, durante el Congreso fundador de la Segunda Internacional Socialista celebrada en París. Allí defendió el derecho de la mujer al trabajo, la protección de las madres y los niños y también la participación amplia de la mujer en el desarrollo de los acontecimientos nacionales e internacionales.

Años después en 1910, la Alemana Clara Zetkin, integrante del Sindicato Internacional de Obreras propuso, durante el Congreso Internacional, celebrar el Día Internacional de las Mujeres Socialista, que fue aprobado por una Resolución, la cual acredita el ocho de Marzo como el Día Internacional de la Mujer.

Para 1952. La misma fue aprobada, por la Organización de Naciones Unidas, dicha fecha elegida para honrar la memoria y la lucha de un grupo de mujeres, que con gran entereza, en la fabrica textil de Nueva York para el año de 1857 se armaron de valor para exigirle a los dueños de la misma una igualdad de salario y una jornada acorde, donde realizan una gran huelga y se manifiestan en las calles de Nueva York, exigiendo el derecho al trabajo y garantías de condiciones de trabajo más humanas. (http://www.ged.hn/equidad_genero.htm)

En 1979. La Asamblea General de la ONU aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer", a la que se han adherido ya más de 130 países. La misma ONU para el año de 1995, realiza en Beijing, China, la " IV Conferencia Mundial de mas relevancia sobre la Mujer", cuyo objetivo fue analizar y discutir ampliamente la situación de las mujeres en el mundo, e identificar las acciones prioritarias a realizarse para mejorar su condición de género. En esta Conferencia se

adoptó, por consenso de los Estados, una Plataforma de Acción, que recoge una serie de medidas que deben implementarse en un período de quince (15) años, cuya meta es el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

<http://www1.umn.edu/humanrts/instree/women/span-wmn.html>)

En la actualidad, los cambios que ha sufrido la sociedad han beneficiado a la mujer desde la perspectiva de que existe ya una situación, que va en aumento la proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; las labores del hogar son ya una carga menor, puesto que se han dado avances tecnológicos para facilitar las tareas del hogar así como la planificación familiar que ha logrado la disminución del tamaño de la familia ; la mujer a su vez, ha conseguido obtener un mayor nivel cultural y un incremento en el nivel salarial, así como también ha logrado que queden a su cargo tareas de mayor responsabilidades.

3.3 TEORÍA RELACIONADA CON LA TEMÁTICA ESTUDIADA

El estudio de conceptos es fundamental incluir para conocer el aspecto relacionado con el perfil de la temática de estudio, la cual sirve como enfoque del mismo; notándose que la discriminación es un comportamiento de carácter negativo, que incide en la motivación y conducta, en este caso el de la mujer.

La Discriminación de la mujer, es un fenómeno que se inicia con la participación de las féminas en el ámbito laboral y la misma tuvo mas auge cuando fue aprobado su derecho al trabajo; es decir, se considera opresión de la mujer en el ámbito laboral, a toda aquella distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como el sexo, opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios designados que

anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades en el empleo o la ocupación de las misma.

Según la ONU `` la discriminación, es la actitud de negar a individuos o grupos una igualdad en el trato que ellos desearían disfrutar, por ejemplo, cuando se niega a los miembros de un determinado grupo el derecho de integrarse a un barrio, ciudad, trabajo, escuela o país. O de conservar sus tradiciones religiosas y culturales”

<http://www.hfainstein.com.ar/alumnos/mujer.htm>

Causas de Discriminación de la Mujer:

Por Asignación de Tareas: esta discriminación se dio dentro de las organizaciones con la incursión de la mujer a las mismas. Donde a la féminas se asignaban labores de bajo nivel, como por ejemplo recepcionista y los hombres ocupaban cargos de alto nivel jerárquico.

Hibert, Coca.

<http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/mujerpapel.htm>.

Siendo esta unas de las principales causas de discriminación de la mujer en el ámbito laboral, en la cual eran consideradas incapaces de realizar actividades de diferente orden dentro de las organizaciones, aunque han alcanzado desarrollo personal y mayor profesionalismo la misma luego ingresa a las organizaciones y se encuentra con ciertas barreras que le impiden dar a conocer sus capacidades y son trabas para su desarrollo profesional.

Por Cargos de Alto Nivel: esta discriminación se presentó con las primeras postulaciones de las féminas para cargos gerenciales, Luego de

que las mismas formaban parte de la organización. Con la intención de querer demostrar sus capacidades y ser tomada en cuenta para las decisiones gerenciales.

Este es un derecho, el mismo no es acatado por las organizaciones; por lo tanto se han establecido diversas normativas que protejan a la mujer en ámbito laboral. Pero esta discriminación no es solamente de carácter negativo se puede tomar también, desde el aspecto positivo debido a que las féminas comenzaron a preocuparse por mejorar su calidad de trabajo y estatus social, adquiriendo mayor conocimiento y capacitándose cada vez más para poder optar y obtener cargos de alto nivel jerárquicos.

Por Maternidad: esta exclusión viene dada por el simple hecho de ser mujer y progenitora del ser humano, la cual comenzó a observarse con la industrialización y la privatización de las empresas en donde los altos empresarios comenzaron a desistir de sus labores considerándola como gasto sin ninguna producción para la organización.

Hibert, Coca.

<http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/mujerpapel.htm>.

Actualmente algunos empleadores no dudan de la capacidad de las mujeres pero prefieren no contratarlas por los costos que podría traer un embarazo y la ausencia por asuntos familiares, un gerente competente deben romper con este paradigma discriminativo y velar que se logren las metas de la empresa, siendo objetivo para la selección de personal y no ver a las féminas como un gasto, sino como los beneficio que pudiera tráele a largo plazo a la organización.

Clasificación Generalizada de la Discriminación de la Mujer

Según Jairo, Juan Carlos y Lina en su obra “Marco Analítico de la Discriminación Laboral”, engloban a los motivos discriminatorios de la siguiente manera:

Las Desigualdades Salariales: no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

<http://www.hfainstein.com.ar/alumnos/mujer.html>

Siendo la desigualdad salarial un flagelo de discriminación, el mismo lo observamos en diversas organizaciones, donde las féminas tienen diferencia en remuneraciones con el grupo de trabajo del mismo nivel, trayendo esta consigo un alto grado de insatisfacción, una desmotivación de la mujer en el ámbito laboral.

Discriminación de Empleo: es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto. (Ibíd.)

Es evidente que la desigual de genero se ubica también en contexto empresarial, donde las féminas son desplazadas y no son tomadas en cuenta en muchos casos para optar por la vacante de un puesto en las organizaciones, siendo esta una traba para el desarrollo económico, social y hasta cultural de la mujer en el mercado laboral. Lo que a traído como consecuencia que se establezcan normativas que la protejan. Aunque las mismas no se cumplan.

Discriminación Ocupacional: Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

En concordancia con lo antes mencionado, esta opresión incide en el comportamiento de féminas, siendo un obstáculo para el progreso personal y profesional considerándolo, a la vez como un estacionamiento en un mismo nivel de la organización, lo que traería como consecuencia una baja de autoestima, desmotivación e insatisfacción de la mujer en el trabajo el cual, alteraría al ambiente laboral de la empresa.

Discriminación en la Adquisición del Capital Humano: Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado un papel muy importante, ya que muchos padres tienen la concepción de que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos donde se da prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

De acuerdo a lo antes mencionado, Diremos entonces, que la discriminación es: el trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de filiación o ideológicos entre otros.

<http://www.hfainstein.com.ar/alumnos/mujer.html>

3.4 BASES CONSTITUCIONALES Y LEGALES

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

La carta magna de Venezuela establece en sus artículos:

Art. 87.

Toda persona venezolana tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda tener ocupación productiva, que proporcione una existencia digna y decorosa que le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado, fomentar el empleo la ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

(p. 90-91)

Art. 88

El Estado garantizará la igualdad, equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, el Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen el derecho a la seguridad social de conformidad con la ley. **(Ibíd., p. 91)**

Art. 89

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del estado. La ley dispondrá de lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. **(Ibíd. p. 91)**

Para el cumplimiento de estas obligaciones el Estado tiene principios el 5to establece la prohibición a todo tipo de discriminación, ya sea por razones políticas, edad, sexo, credo o por cualquier otra condición.

Los párrafos antes mencionados señalan la capacidad que debe poseer el Estado en pro de fomentar el empleo para todo y cada uno de los venezolanos sin discriminación alguna.

Aunque, el Gobierno es el garante de brindar acceso a la fuente de trabajo y a la vez fomentar la inclusión de la mujer en el ámbito laboral. En la actualidad, poco se cumplen estos dispositivos establecidos, por lo tanto, el Estado debe tomar carta sobre el asunto y establecer las medidas necesarias para promover el empleo y eliminar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral.

Ley Orgánica del Trabajo:

Esta ley en adhesión con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Organización Internacional del Trabajo, en su capítulo II establece los siguientes artículos: **Art.23 “Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de sus capacidades y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad. (p. 47)**

Art. 24.

Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurara que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa **(Ibídem., p. 48)**

Art. 25.

El Estado se esforzará por crear y favorecer condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo. Las empresas explotaciones o establecimientos que en proporción a su capital generen mayor número de oportunidades estables y bien remuneradas de trabajo serán objeto de protección especial por parte de los organismos crediticios del sector público y se tendrán en consideración en las políticas fiscales, económicas y administrativas del Estado. **(Ibídem., p. 47-48)**

Esta Ley presenta los parámetros que rigen la actividad laboral, protegiendo todo tipo de discriminación. Sin embargo, como se a podido observar en los datos estadísticos estas normativas no son acatadas en su totalidad por las organizaciones, ni fiscalizadas por los órganos competentes; lo que conlleva a que se mantenga la existencia de la discriminación. No obstante las mismas tienen por principio la prohibición de la diferenciación por sexo, y que la mujer pueda tener una igualdad de oportunidades laborales y salariales con respecto al hombre.

También es fundamental resaltar los artículos referidos a la protección laboral de la mujer, entre ellos:

Art. 379

La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser

objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo. **(Ibídem., P. 182)**

Art. 381

En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinado a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin. **(Ibídem., P. 183)**

Art. 382

La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzo físico considerables o por otras circunstancias, sea capaz de producir el aborto o impedir el desarrollo del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo. **(Ibídem., P. 183)**

Art. 384

La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un año después del parto. **(Ibídem., P. 184)**

Art. 385

la mujer trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictaminen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo. **(Ibídem., P. 184)**

Art.394

No se podrá establecer diferencia entre el salario de las trabajadoras en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de lo demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento (**Ibídem., p. 187**)

Estos amparan a la mujer embarazada concediéndole un reposo previo y postnatal para que la misma pueda tener un embarazo correspondiente, así como también la inamovilidad de un año después del parto y esto si no presenta enfermedad y el derecho de ir amantar a su hijo. De acuerdo a lo antes mencionado, la misma sirve de base para observar la protección brindada a la mujer trabajadora y a la que están en estado de gravidez.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

El reglamento en su Artículo "8" literal e, establece el principio de no discriminación arbitraria en el empleo, por razones de genero o preferencia sexual, condición social, raza, religión, ideología política, actividad sindical, o cualquier otra fundada en criterio de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico.

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer:

Esta Ley fue aprobada en Gaceta Oficial en 1.999. La cual tiene por finalidad mantener la paridad entre hombre y mujeres, y la no discriminación en contra de la mujer, La misma en su principio de igualdad y la no discriminación de la mujer, contemplado en el Capitulo II, Señala los siguientes artículos:

Art. 5.

El derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer, implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivos de su condición femenina.

http://www.inamujer.gov.ve/documentos/ley_de_igualdad.pdf

Art. 6.

A los efectos de esta ley, se entenderá como “discriminación contra la mujer”.

- a) La existencia de leyes, reglamentos, resoluciones y cualquier otro acto jurídico cuyo espíritu, contenido o efecto, contengan preeminencia de ventajas o privilegios del hombre sobre la mujer.
- b) La existencia de circunstancias o situaciones fácticas que desmejoren la condición de la mujer y, aunque amparadas por el derecho, sean producto del medio, la tradición o la idiosincrasia individual y colectiva.
- c) El vacío o deficiencia legal y reglamentaria, de un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos. **(Ibíd., P. 2)**

Esta reglamentación a diferencia de las otras, tiene por fundamento únicamente amparar a la mujer, legalizando el ejercicio y garantía necesaria para lograr la igualdad de oportunidades para la misma y velar por la paridad de conformidades del empleo, eliminando toda forma de discriminación; contra la mujer, con la esencia de garantizar sus derechos, desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades así como la participación en asociaciones civiles, partidos políticos y sindicato.

También, es indispensable señalar los artículos referentes a los derechos laborales de la mujer. Entre ellos:

Art. 11

Las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo están constituidas por el derecho al trabajo urbano y rural, la igualdad de accesos, oportunidades y la idéntica remuneración por igual trabajo. El estado velará por la igualdad de oportunidades en el empleo. **(Ibíd., p. 3)**

Art. 12

Las instituciones del estado y cualquier otro ente dedicado a la investigación y a la producción; están obligados a auspiciar la participación de la mujer en posiciones de nivel profesional, empresarial y docente en el campo de la ciencia y la tecnología, garantizando la igualdad de oportunidades en el empleo ingresos y ascenso. **(Ibíd., p. 3)**

Art.13

El sistema de seguridad social y los programas de previsión social públicos y privados, darán una cobertura integral en los riesgos de enfermedad y maternidad a la mujer. **(Ibíd., p 3)**

Art.15

Se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con ocasión de su estado de gravidez o por motivo de embarazo. Las trabajadoras que vean afectado sus derechos por estos motivos podrán incurrir al amparo constitucional para que se puedan reconstituir los derechos violentados. **(Ibíd., p. 4)**

Art.16

Las ofertas de empleo originadas en instituciones públicas o privadas no harán discriminación en perjuicio de una persona por sexo o edad, y los empleadores no rehusarán aceptarla por estos motivos. **(Ibíd., p.4)**

Art. 17.

Se prohíbe la publicación de anuncios ofreciendo empleo y programas de capacitación vocacional-profesional en términos discriminatorios entre hombre y mujeres, de acuerdo a lo previsto en esta ley. **(Ibíd., p. 4)**

De conformidad con la carta magna, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres ya sea a través de políticas, planes, programas, sobre la base de un sistema de seguridad social donde se asuman los aspectos de salud, educación, alimentación, recreación, trabajo y estabilidad laboral; eliminando así ciertas opresiones, obstáculos y discriminación contra la mujer con motivo de su condición femenina.

Ley Sobre la Violencia Contra la Mujer y Familia:**Art. 1**

Esta ley tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y la familia, así como asistir a las víctimas de los hechos de violencia previstos en esta ley.

(http://www.inamujer.gov.ve/documentos/ley_contra_violencia.pdf . p.1)

Art. 2

Derechos protegidos

Esta ley abarca la protección de los siguientes derechos:

- 1) El respeto a la dignidad e integridad física, psicológica y sexual de la persona;
- 2) La igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
- 3) La protección de la familia y de cada uno de sus miembros, y
- 4) Los demás consagrados en la ley Aprobatoria de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención Belem Do Para"

[http://www.inamujer.gov.ve/documentos/ley_contra_violencia.pdf\(p.1-2\)](http://www.inamujer.gov.ve/documentos/ley_contra_violencia.pdf(p.1-2))

En resumen, La violencia laboral en contra de la mujeres trabajadoras son hechos que se observan regularmente; en donde el patrono solicitare ya sea para el o tercero, cualquier tipo de acercamiento no deseado por parte de la trabajadora, valiéndose en la mayoría de los caso por su superioridad laboral. Estos hechos son sancionados penalmente por esta ley, la cual establece una indemnización por acoso sexual que deberá cancelar la persona que incurra en la falta, al igual que cuando el patrono omite cualquier denuncia realizada por la trabajadora en contra de sus compañeros de trabajo. Esta ley protege a la mujer contra cualquier tipo de acoso sexual y maltrato laboral, siendo penados los que incurran en violencia contra ellas, de acuerdo a lo establecido en la misma.

Instituto Nacional de la Mujer. (INAMUJER)

Este Instituto deriva de la denominada "Ley de Igualdad Oportunidades para la Mujer". Pero la misma se dio gracias a los aportes e insistencia del estado, para quien el logro de la plena igualdad de la mujer es un factor de

gran importancia. El cual se incluyó en la Ley habilitante la modificación necesaria para hacerlo operativo.

http://www.inamujer.gov.ve/documentos/ley_de_igualdad.pdf

Este instituto tiene por finalidad fundamental verificar que se cumplan las políticas dirigidas a proteger a la mujer. Así como también intervenir en la formulación de políticas públicas en los campos de interés para la misma; tales como los de salud, educación, formación, capacitación, empleo, ingresos, y seguridad social.

De esta misma manera INAMUJER garantizará las prestaciones de servicios necesarios en materia Jurídica, socioeconómica, sociocultural, sociopolítica y socio doméstica, en los términos contemplados

Sin embargo, a pesar de las diversas leyes que amparan a la mujer, se debe llevar acabo mayor difusión del conocimiento de las normativas que la protegen, debido a que la misma no se cumplen y sigue existiendo la diferenciación por genero o sexo, esta ineficiencia a traído como consecuencia que el Gobierno se fundamente en lograr la plena igualdad de hecho y de derecho entre hombre y mujeres, la erradicación de toda forma de discriminación, violencia y defensa de los derechos humanos de las féminas, la cual intenta lograr la paridad con la creación de Instituto Nacional de la Mujer y las normativas de la misma. Siendo estos uno de los aportes más considerables que el Estado ha podido acreditar con respecto a la protección social de la mujer.

Indicadores de la Población Económicamente Activa.

El siguiente cuadro refleja la distribución de la población económicamente activa representada en sexo ó género, donde se establece la comparación del comportamiento de la variación de trabajadores activos de todos los meses del año 2005.

| POBLACION | Ene-05 | Feb-05 | Mar-05 | Abr-05 | May-05 | Jun-05 | Jul-05 | Ago-05 | Sep-05 | Oct-05 | Nov-05 | Dic-05 |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| TOTAL | 26,248,817 | 26,289,721 | 26,326,659 | 26,367,560 | 26,407,151 | 26,448,050 | 26,486,820 | 26,524,319 | 26,562,642 | 26,667,945 | 26,704,514 | 26,725,184 |
| DE 15 AÑOS Y MAS | 17,846,384 | 17,883,131 | 17,917,097 | 17,953,407 | 17,989,515 | 18,025,870 | 18,119,079 | 18,155,172 | 18,191,910 | 18,273,830 | 18,309,331 | 18,328,211 |
| ACTIVA | 11,893,637 | 11,936,033 | 11,961,013 | 11,991,264 | 11,625,798 | 11,762,623 | 11,996,644 | 12,145,113 | 12,095,365 | 12,260,489 | 12,002,782 | 11,991,813 |
| TASA DE ACTIVIDAD (%) | 66.6 | 66.7 | 66.8 | 66.8 | 64.6 | 65.3 | 66.2 | 66.9 | 66.5 | 67.1 | 65.6 | 65.4 |
| OCUPADA | 10,049,167 | 10,261,405 | 10,349,976 | 10,540,532 | 10,162,349 | 10,375,129 | 10,487,166 | 10,676,415 | 10,699,625 | 10,861,812 | 10,689,090 | 10,920,509 |
| TASA DE OCUPACION (%) | 84.5 | 86.0 | 86.5 | 87.9 | 87.4 | 88.2 | 87.4 | 87.9 | 88.5 | 88.6 | 89.1 | 91.1 |
| DESOCUPADA | 1,844,470 | 1,674,628 | 1,611,037 | 1,450,732 | 1,463,449 | 1,387,494 | 1,509,478 | 1,468,698 | 1,395,740 | 1,398,677 | 1,313,692 | 1,071,304 |
| TASA DE DESOCUPACION (%) | 15.5 | 14.0 | 13.5 | 12.1 | 12.6 | 11.8 | 12.6 | 12.1 | 11.5 | 11.4 | 10.9 | 8.9 |
| HOMBRES | 13,194,035 | 13,214,381 | 13,232,769 | 13,253,110 | 13,272,801 | 13,293,148 | 13,312,904 | 13,331,439 | 13,350,227 | 13,403,090 | 13,421,306 | 13,431,452 |
| DE 15 AÑOS Y MAS | 8,905,779 | 8,924,085 | 8,940,837 | 8,959,027 | 8,976,859 | 8,994,865 | 9,039,691 | 9,057,434 | 9,075,427 | 9,116,360 | 9,134,043 | 9,142,750 |
| ACTIVA | 7,290,760 | 7,254,588 | 7,253,564 | 7,227,412 | 7,174,428 | 7,226,345 | 7,349,794 | 7,400,930 | 7,396,922 | 7,380,592 | 7,259,111 | 7,442,937 |
| TASA DE ACTIVIDAD (%) | 81.9 | 81.3 | 81.1 | 80.7 | 79.9 | 80.3 | 81.3 | 81.7 | 81.5 | 81.0 | 79.5 | 81.4 |
| OCUPADA | 6,242,183 | 6,305,014 | 6,349,543 | 6,442,679 | 6,328,056 | 6,422,389 | 6,498,137 | 6,593,134 | 6,625,259 | 6,641,890 | 6,504,595 | 6,837,293 |
| TASA DE OCUPACION (%) | 85.6 | 86.9 | 87.5 | 89.1 | 88.2 | 88.9 | 88.4 | 89.1 | 89.6 | 90.0 | 89.6 | 91.9 |
| DESOCUPADA | 1,048,577 | 949,574 | 904,021 | 784,733 | 846,372 | 803,956 | 851,657 | 807,796 | 771,663 | 738,702 | 754,516 | 605,644 |
| TASA DE DESOCUPACION (%) | 14.4 | 13.1 | 12.5 | 10.9 | 11.8 | 11.1 | 11.6 | 10.9 | 10.4 | 10.0 | 10.4 | 8.1 |
| MUJERES | 13,054,782 | 13,075,340 | 13,093,890 | 13,114,450 | 13,134,350 | 13,154,902 | 13,173,916 | 13,192,880 | 13,212,415 | 13,264,855 | 13,283,208 | 13,293,732 |
| DE 15 AÑOS Y MAS | 8,940,605 | 8,959,046 | 8,976,260 | 8,994,380 | 9,012,656 | 9,031,005 | 9,079,388 | 9,097,738 | 9,116,483 | 9,157,470 | 9,175,288 | 9,185,461 |
| ACTIVA | 4,602,877 | 4,681,445 | 4,707,449 | 4,763,852 | 4,451,370 | 4,536,278 | 4,646,850 | 4,744,183 | 4,698,443 | 4,879,897 | 4,743,671 | 4,548,876 |
| TASA DE ACTIVIDAD (%) | 51.5 | 52.3 | 52.4 | 53.0 | 49.4 | 50.2 | 51.2 | 52.1 | 51.5 | 53.3 | 51.7 | 49.5 |
| OCUPADA | 3,806,984 | 3,956,391 | 4,000,433 | 4,097,853 | 3,834,293 | 3,952,740 | 3,989,029 | 4,083,281 | 4,074,366 | 4,219,922 | 4,184,495 | 4,083,216 |
| TASA DE OCUPACION (%) | 82.7 | 84.5 | 85.0 | 86.0 | 86.1 | 87.1 | 85.8 | 86.1 | 86.7 | 86.5 | 88.2 | 89.8 |
| DESOCUPADA | 795,893 | 725,054 | 707,016 | 665,999 | 617,077 | 583,538 | 657,821 | 660,902 | 624,077 | 659,975 | 559,176 | 465,66 |
| TASA DE DESOCUPACION (%) | 17.3 | 15.5 | 15.0 | 14.0 | 13.9 | 12.9 | 14.2 | 13.9 | 13.3 | 13.5 | 11.8 | 10.2 |

Fuente: INE, Encuesta "Indicadores de la Fuerza de Trabajo"

El cuadro refleja la distribución de la población económicamente activa representada en sexo o género.

La población económicamente activa masculina para el mes de enero del 2005 fue de 7.290.760 activos mientras que la de la mujer es de 4.602.877 activas y para el primer trimestre del 2.005. disminuyo en un 37.196 la población activa masculina en diferencia a la de la mujer que se incremento a 104.572 activas.

Para el 2do trimestre del año 2005 la población económicamente activa reflejada en sexo, se observo una reducción en la mujer de 227.574 y la del hombre de 1067.

Estos resultados del primer semestre del año 2.005 sirven de base para afirmar que a pesar que las mujeres se están adhiriendo cada día más al ámbito laboral todavía es notable la discriminación de la misma en igualdad de oportunidades con respecto a la del hombre.

En el tercer trimestre correspondiente al año 2.005 las mujeres tuvieron un aumento en la población económicamente activa de 51.593 y en donde el personal activo masculino también reflejo un aumento de 47.128 de población activa y para el ultimo trimestre del 2.005 los datos del I.N.E suministraron una reducción de la población activa de la fémina de 31.019 que la misma se compensa a la del hombre que se incrementó en un 62.345 de activos notándose que mientras la población económicamente activa masculina para el último semestre del año creció a 109.473 los activos y el de la mujer fue de 20.574.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La discriminación es inherente del ser humano, por lo tanto siempre estaremos ante un acto discriminatorio, de esta manera se establecen ciertos mecanismos para minimizar el flagelo:

Crear mecanismo a través de los cuales las mujeres puedan ejercer, pensar y actuar en igualdad, para hacer de esta una realidad que hace falta y que permita que el Estado garantice a sus ciudadanas la igualdad de derechos en las instituciones públicas, políticas y privadas.

De acuerdo a la proliferante participación de las féminas en el trabajo las mismas siguen encontrándose trabas que les permitan una paridad respecto al hombre. Por lo tanto es importante señalar que se elaboren o implementen políticas de gran envergadura tendientes a intervenir en todos los niveles donde la discriminación opera. Es decir, establecer políticas capaces de activar sinergias entre los múltiples actores sociales, públicos gubernamentales y no gubernamentales, enmarcando líneas guías en las cuales cada organización, según su característica y mandato puedan insertar su propia iniciativa o programa multiplicando así su efecto.

También es necesario que las organizaciones incorporen estrategias de desarrollo de los recursos humanos dirigidos a romper barreras y eliminar la discriminación que permita a los trabajadores y trabajadoras mayor conciliación.

Las organizaciones deben establecer ciertas políticas en materia de igualdad de oportunidades en el mercado laboral, que normalmente se traducen en detallados reglamentos del personal y directrices sobre la gestión de los recursos humanos; una política de la empresa puede también incorporar estrategias de desarrollo de los recursos humanos, dirigidos a romper barreras y eliminar la discriminación permitiendo a los trabajadores y trabajadoras una mayor conciliación de las actividades profesionales.

Ha pesar de las discriminatorias en la igualdad de oportunidades de trabajo para la mujer, la misma ha intentado mejorar sus oportunidades laborales pero cuando ha llegado a esos ámbitos de progreso esos espacios pasan a ser intrascendente o se descalifican, pareciera que seis mil años de humanidad y las nuevas normas antidiscriminativas, no han podido romper con esta situación que ubica a los hombres en una esfera salarial superior que el de las mujeres; rompiendo así con el proceso de equidad salarial, por lo tanto se les recomienda a las organizaciones establecer dispositivos en donde los indicadores de pago deben ser equitativos en cuanto a todos los empleados de la organización, mientras que los mismos tengan trabajo igual, jornada y desempeño también igual debe corresponder equivalentemente salario igual sin importar raza, sexo o genero.

Tomando en cuenta esta serie de inconvenientes, las empresas deben incorporar mecanismos que permitan valorar el trabajo de las mujeres a igual que el de los hombres y de esta misma manera eliminar el desnivel entre dos género.

En vista a lo antes mencionado, es indispensable aportar a la sociedad y las organizaciones los nuevos hábitos y cultura antidiscriminativa en contra de la mujer, entre las que señalamos:

- **Utilizar Lenguaje Neutro para la Selección de Personal:** en el proceso de reclutamiento y selección de personal, no debe ser subjetivo por lo contrario debe ser objetivo tomando en cuentas las cualidades profesionales y la idoneidad de la personas sin distinción alguna por razón de sexo.
- **Asignación de Labores:** la mujer trabajadora debe tener igualdad de oportunidades que el hombre por eso las organizaciones deben introducir en la valoración del puesto de trabajo con criterio objetivo y evaluables que garanticen la no discriminación por razones de sexo.
- **Disminuir la Desigualdad Salarial;** esta se puede lograr estableciendo tabuladores de pagos y valuación de desempeños que permitan mantener una equidad remunerativa. Creando así una paridad entre genero evitando de esta manera alteraciones del ambiente laboral y conflictos organizacionales, llevando al logro de los objetivos de la empresa.
- **Establecer Normativas:** que garanticen un porcentaje como mínimo de mujeres por organizaciones, para ir rompiendo con este hábito discriminatorio de la mujer en el ámbito laboral.
- **Establecer Mecanismos:** que permitan supervisar las normativas que amparan a la mujer y sancionar quienes no las cumplan.
- Otro elemento que podemos mencionar para minimizar la discriminación de la mujer en el trabajo, lo encontramos en el capítulo II de la Ley Orgánica del Trabajo, referido a los contratos laborales; donde

existen contrato por tiempo determinado y los indeterminados. Debido a que la misma es otra oportunidad que se le presenta a las féminas para ingresar a las organizaciones y de esa manera demostrar sus habilidades, conocimiento y profesionalismo.

De esta manera se busca romper los paradigmas tendientes y fomentar a la vez que se involucren todos los actores sociales: gobiernos, trabajadores, empleadores, ONG, organismos internacionales, etc. Entre otros aspectos, porque una política de igualdad de oportunidades, igualdad salarial, trato en la formación y en el empleo no sólo es una cuestión de justicia social sino que es un factor de desarrollo económico, social y se halla estrechamente vinculado a una adecuada gestión de los recursos humanos, desde que conduce a una valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano (hombres y mujeres) que, en último término incrementará la competitividad de las empresas y del país.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la investigación se concluye:

Que en Venezuela para el año 2.005, se aprecia la notable diferenciación de igualdad de oportunidades laborales y la disminución de la población económicamente activa de mujeres con respecto a la de los hombres.

Siendo el sexo de mayor preferencia el masculino, aunque los patronos están conciente de los avances y conocimientos que han adquirido las féminas para desempeñar un puesto en la organización los mismos desisten de contratarla por el simple hecho de ser mujer, visualizándola solo como un gasto y no por los conocimientos, habilidades, profesionalismo y aportes que las mismas puedan dar a largo plazo a la organización.

Las Leyes Venezolanas en sus distintos artículos reflejan que no debe existir discriminación en el trabajo tanto para hombre como para mujer pero la misma no es acatada en su totalidad por las organizaciones.

Es preciso señalar que el problema de la discriminación, no es por la falta de disposiciones legales, si no mas bien por la ineficiencia de los entes encargado de velar por el cumplimiento de las leyes que amparan a la mujer y por lo tanto los patronos hacen caso omiso a la aplicación de la misma, debido a que estas no se fiscalizan como tal, y las violaciones no son

sancionada de acuerdo por lo estipulado por las normativas legales que las amparan.

En vista a lo antes mencionado se hace énfasis en que se apliquen todas y cada una de las normativas legales, para lograr el país que todos merecemos y que estas disposiciones no se queden solo plasmada en papel y las mismas se cumplan, para lograr el desarrollo económico del país.

BIBLIOGRAFÍA

- ALFONZO GUZMAN, Rafael J. **Nueva Didáctica del Derecho al Trabajo**. Decimosegundo Edición, Editorial Melvin C.A.
- ARIAS G. **Proyecto de Investigación**; 4ta edición, Editorial Písteme, C.A. Carabobo Venezuela, 2.004.
- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, Gaceta Oficial nº 5.453 extraordinario, Caracas 24 de marzo del 2.000.
- HERNANDEZ Roberto, FERNANDEZ CARLOS Y BATISTA Pilar, **Inicio de la Metodología**. Tercera edición, McGRAW Hill, editores Interamericanos S.A. 2.003.
- HUMBERTO VILLASMIL, Cesar Caraballo, **Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento**. Caracas Universidad Andrés Bello, Segunda edición. 2.003.
- **Ley de Violencia Contra la Mujer y la Familia**, gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 36.531 de Septiembre 1998.
- RIVAS J. y BELLORIN L. **Técnicas de Documentación e Investigación**, Primera Edición, Caracas 1.992.
- TRILLO, Carlos, **Métodos Cuantitativos y Cualitativos**, Modulo de estudio Maturín 1.994.

BIBLIOGRAFIA ELECTRONICA:

- <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- <http://www.ilo.org/public/spanish/>

- <http://www.monografias.com/trabajos11/lamujer/lamujer.shtml#INTRO>
- <http://riie.com.es/?a=31595>(red interactiva de estudiantes)
- <http://www.hfainstein.com.ar/alumnos/mujer.html>
- http://www.inamujer.gov.ve/documentos/ley_contra_violencia.pdf
- http://www.inamujer.gov.ve/documentos/ley_de_igualdad.pdf

APÉNDICES

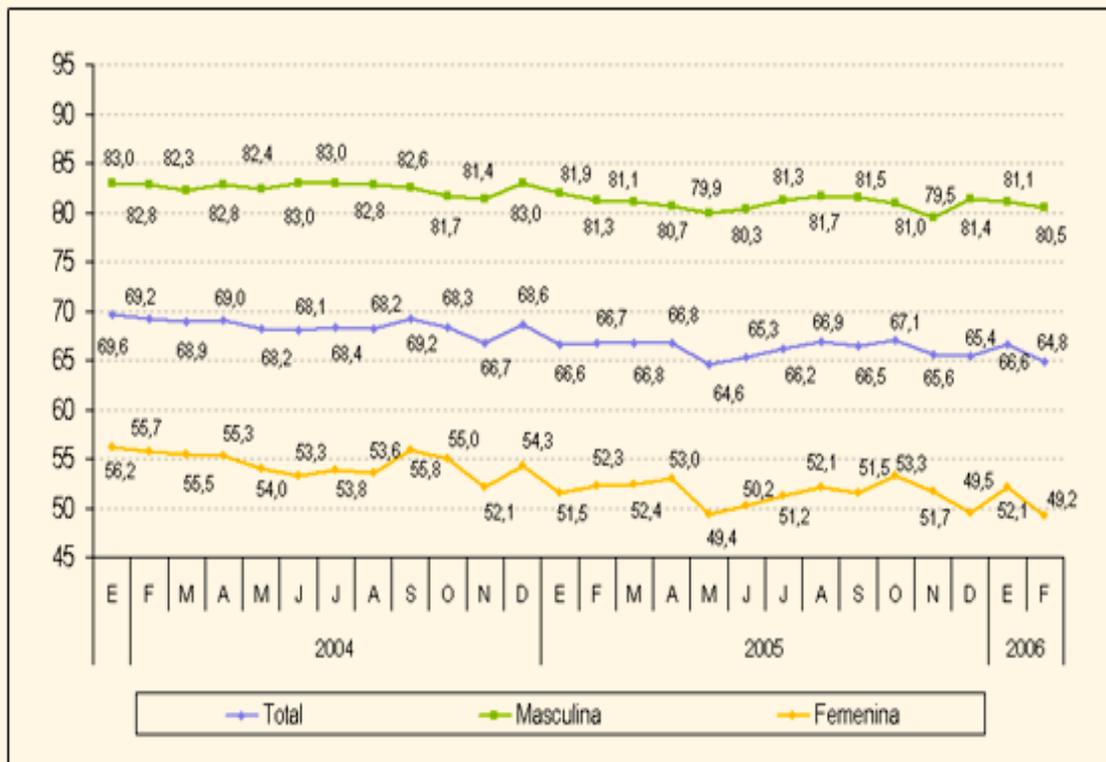
ANEXO A

Grafico de la población económicamente activa.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA:

Gráfico

Tasa de Actividad, Febrero 2006



Población Económicamente Activa de Venezuela basada en sexo

Análisis Comparativo Febrero 2005 - Febrero 2006

La población económicamente activa en febrero de 2006 (11.938.462 personas: 64,8%) se mantuvo estadísticamente estable con respecto al mismo mes del año 2005 (11.936.033 personas: 66,7 %).

Por sexo, se observa el incremento de 143.182 hombres y la disminución de 140.753 mujeres en la población activa.

Por grupos de edad, no se observan cambios estadísticamente relevantes.

Con respecto a la desagregación de la población activa, resalta el incremento de 403.063 ocupados, que se compensa con la reducción de 400.634 desocupados.