

ENTRE EL TECHO DE CRISTAL Y EL SOCIALISMO-FEMINISTA: Cargos de Alto Nivel en la República Bolivariana de Venezuela.

Virginia Aguirre.¹
vickiaguirre@gmail.com

Pablo Testa²
pabltesta@gmail.com
VENEZUELA

Fecha de recepción: 20 de enero de 2012

Fecha de aceptación: 26 de febrero de 2012

RESUMEN

A partir del concepto del techo de cristal, se evalúan las brechas que aún existen para alcanzar la igualdad de género en los espacios de poder. Se analiza la participación de las mujeres en los Cargos de Alto Nivel o de confianza en los diferentes sectores de las instituciones del Estado, mediante un estudio estadístico de los nombramientos ocurridos desde los años 2000 al 2010. Aún cuando se ha avanzado en la inclusión de las mujeres al mercado laboral, la barrera cultural androcéntrica predomina en la incorporación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

Palabras clave: Techo de cristal, cargos de alto nivel, indicadores de género.

ABSTRACT

Based on the concept of the glass ceiling, we evaluate the gaps that still exist for achieving gender equality in the spaces of power. It analyses the participation of women in high-level positions in the State institutions, through a statistical study of the appointments that have occurred in the years 2000 to 2010. There has been progress in the inclusion of women into the labour market, the androcentric cultural barrier predominates in the inclusion of women in the decision-making process.

Key words: glass ceiling, high-level positions, gender indicators.

1 Doctora en Estudios del Desarrollo, Políticas Públicas y de Salud. (CENDES/UCV), Maestría en Salud Pública, Odontóloga. Investigadora. Creadora y Directora del Observatorio Bolivariano de Género (2008-2011).

2 Maestría en Planificación del Desarrollo Mención Ciencia y Tecnología (CENDES/UCV), Lic. en Estadística UCV. Docente e Investigador del área de Ciencia y Tecnología del CENDES/UCV.

Introducción

La lucha por la igualdad en el acceso a los cargos de confianza ha sido una de las tantas batallas que han venido librando las mujeres venezolanas durante los últimos años en el país. Las estadísticas muestran que las mujeres han alcanzado altos niveles de formación universitaria y cursos de cuarto nivel³, pero no ha sido fácil su incorporación en los niveles decisorios.

En estos doce años de Gobierno Bolivariano del presidente Hugo Chávez, las mujeres han logrado vindicaciones relevantes en espacios que han sido de la exclusividad de los hombres, por su destacado papel en el liderazgo, gestión e innovación organizacional que no ha podido ser invisibilizada. Todavía no se puede afirmar que se ha producido un cambio cultural radical con respecto a la igualdad de género, la realidad muestra que aún se está muy lejos de ello, aunque es necesario reconocer los esfuerzos realizados en visibilizar el papel que están asumiendo las mujeres en los distintos espacios de la vida nacional.

La situación es mucho más compleja cuando las mujeres aspiran al poder político y a los cargos de alto nivel de confianza en el sector público y con mayor dificultad en el sector privado, la cual no deja de ser una lucha titánica y a veces desalentadora en las diferentes organizaciones⁴ de mujeres inclusive de las distintas tendencias políticas, dado que se impone el elemento cultural androcéntrico.

Esto lleva a profundizar cómo se manifiestan esas trabas, principalmente en las instituciones públicas que impiden que las mujeres alcancen los niveles decisorios y políticos en los cargos de confianza. Este obstáculo ha sido desarrollado por diferentes científicas las cuales lo han denominado el «*Techo de Cristal*»⁵.

3 Para el año 2008 las mujeres universitarias eran más de 1.100.000, frente a 800.000 hombres (Virginia Aguirre y otros, 2009).

4 En la actualidad, en el país la participación de las mujeres en las instituciones abarca a todos los niveles educativos y no son sólo a las que han alcanzado formación universitaria

5 Esta expresión que ha tenido una amplia aceptación y difusión fue acuñada originalmente por Linda Wirth (2001)

SOBRE EL TECHO DE CRISTAL

La investigadora Mabel Burín (2008: 1-8), define el techo de cristal «como una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que las impide seguir avanzando. Es un conjunto de normas no escritas o cultura institucional (también es válido para el espacio empresarial) que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección». También, señala que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres esas reglas, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Además, incorpora a la discusión desde la perspectiva del psicoanálisis, que «existe una tensión en la construcción de subjetividades singulares y el supuesto de que esas subjetividades son sólo efecto de condiciones socioculturales problemáticas» (Burín, 2008: 5). La invitación que hace la autora con respecto al techo de cristal, es a estudiar los modos de trabajar y las organizaciones laborales, y cómo éstas inciden en la subjetividad femenina y las implicaciones en la salud mental de las mujeres.

Se destaca el componente de salud implícito por las formas como se desarrolla ese techo de cristal en las instituciones, el cual lo identifica de manera muy acertada la profesora Ana Guil (2004:19), sobre las grandes dificultades que tienen las mujeres para alcanzar y mantenerse en los cargos de alto nivel de decisión y poder. Ella analiza este fenómeno el cual denomina «aproximación teórica triangular» que ubica en tres ámbitos que explican los techos de cristal, presentes en los espacios laborales.

1. Aproximación Feminista

2. Aproximación Sistémica

2.2. Coaliciones Negadas

2.3. Zonas de Incertidumbre

3. Aproximación Organizacional

3.1. Coaliciones de Poder

3.2. Asedio, Violencia psicológica (Mobbing)

1. Con relación a la *Aproximación Feminista*, se señalan varios «elementos centrados en el androcentrismo como concepción que ha determinado las relaciones humanas y que ha sido difícil de deconstruir al encontrarse arraigado en el inconsciente colectivo y reflejándose, en consecuencia, en los estereotipos que sobre las mujeres aún se sostienen» (Guil, 2004: 21).

2. La *Aproximación Sistémica*, se centra en la dinámica de las organizaciones y el papel de las y los profesionales. Describe dos principios que revelan la esencia del abordaje sistémico que tienen que ver con las coaliciones de poder y el asedio o acoso psicológico (mobbing), en otras palabras es la violencia psicológica en el espacio laboral.

2.1. Las *coaliciones negadas*⁶ son la negación de aceptar el crecimiento de alguna trabajadora o algún trabajador, se le coloca resistencias. No permiten crecer profesionalmente a las nuevas generaciones que se van incorporando a la profesión (esto se evidencia de manera significativa en el ámbito universitario, pero también en los espacios técnicos-políticos). La coalición se niega a nivel explícito.

2.2. Las *zonas de incertidumbre*, es quizás uno de los aspectos, como diría Foucault (1979), donde se generan los micropoderes y se manifiesta de manera solapada, cuyos juegos de comunicación y poder se ponen por encima de los objetivos de las organizaciones, frente a los intereses personales y los objetivos implícitos de quienes ostentan el poder en ese momento, obligando a las y los profesionales a estar más atentos a los procesos internos y a las redes informales que al propio trabajo. Es un mecanismo sutil de control social, «es un juego cuyo objetivo es descubrir las reglas pero estas siempre cambian para que no sean descubiertas» (Guil, 2004: 27).

Sin duda que los juegos políticos están asociados a las zonas de incertidumbre. Éstas en gran medida coinciden con los cargos ubicados en la estructura jerárquica de una institución u organización, lo que no significa que en la realidad la jerarquía formal se corresponda con el poder real presente principalmente en la instituciones públicas.

3. La *Aproximación Organizacional*, son las discriminaciones que sufren las mujeres en sus lugares de trabajo, donde una de las características es el acoso psicológico y la marginación, lo que se ha llamado «maneras homosociales de cooptación». En este ámbito encontramos dos maneras de manifestarse:

6 Se entiende por coalición un proceso de acción conjunta contra un tercero, algo diferente de la alianza en la que dos personas se unen por un interés común, independientemente de otras personas.

3.1. Una es la *coalición de poder*, son relaciones de poder que no son lineales, sino que se trata más bien de una relación circular, donde las variables situacionales ejercen una fuerte presión sobre la o las personas. La profesora Ana Guil (2004:30), señala que una de las tácticas más utilizadas para conseguir y aumentar el poder es la coalición.

3.2. *Violencia psicológica (mobbing)*, es conocido como el acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo, en estudios realizados en los países nórdicos los definen como un comportamiento violento en el que la víctima es hostigada psicológicamente por uno o más compañeros, superiores o subordinados con cierta persistencia. Las consecuencias de quienes lo sufren las o los sitúa en una posición de angustia e indefensión hasta el extremo de abandonar la institución u organización. Leymann (1996:165-184)⁷, clasificó cinco categorías donde se manifiesta la violencia psicológica: a) Limitación en las comunicaciones; b) Limitación en las relaciones y aislamiento social; c) Rumores, humillaciones y ataques a la reputación personal; d) Continuos cambios en las tareas a realizar o trabajos sin importancia y e) Efectos negativos sobre la salud: amenazas físicas, sexuales, tareas peligrosas, entre otras.

Sin embargo, es pertinente señalar que no sólo están las barreras psicosociales descritas en los párrafos anteriores, sino también se encuentran las *Tecnológicas* (Virginia Aguirre, 2010: 17-24-151), las *Financieras y el factor Uso del Tiempo* (Virginia Aguirre, 2011: 17-21)⁸, éste último determinado por una división sexual del trabajo que pone en contradicción el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado, es decir, dificulta la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, donde muchas veces las mujeres rechazan las propuestas para cargos más exigentes, como han llamado algunos autores se autoimponen un techo de cemento.

Las *Barreras Tecnológicas*, se refieren al acceso a los diferentes saberes tecnológicos y las tecnologías de las relaciones que son ámbitos donde lo técnico-político cobra peso en los Cargos de Alto Nivel, dada sus aplicaciones

7 Entre los aspectos interesantes a resaltar de Leymann, son los relacionados con salud mental donde se identifican problemas psicológicos asociados a la personalidad, incompetencia, conflictividad, carácter difícil. Sumado a las consecuencias negativas para la salud en general, donde agrupa en siete categorías los síntomas de la víctima del acoso psicológico: efectos cognitivos, síntomas psicossomáticos; síntomas relacionados con la producción de hormonas del estrés; tensión muscular; trastornos del sueño; debilidad; temblores y mareos (síntomas que no forman parte de las dolencias más comunes en las mujeres).

8 Estudio realizado sobre el Uso del Tiempo en una empresa nacionalizada, en proceso de publicación.

e innovaciones en los aspectos organizacionales y donde las mujeres no se las incluye de manera significativa. De la misma manera ocurre con las Barreras Financieras, quizás es el espacio de poder que es muy difícil que lo controlen las mujeres, aquí se imponen las tecnologías cerradas dirigidas especialmente por hombres, centrado en lo técnico, es decir, el imaginario social patriarcal concluye siempre que los hombres hacen mejor unas tareas y las mujeres hacen mejor otras, en este caso las finanzas lo llevan mejor los hombres.

La necesidad de profundizar en cómo se expresa *el techo de cristal* con relación a los Cargos de Alto Nivel, se relaciona con la dificultad de producir una ruptura definitiva en los nichos de poder que ha consolidado el patriarcado en espacios de gobierno y lo difícil que es aceptar la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida nacional. Es necesario conocer cómo se manifiesta y los efectos que tiene principalmente en las mujeres que han dado pasos importantes en los diferentes niveles de formación y sobre todo cuando se está en un proceso de cambios que promueve el socialismo-feminista.

Vale la pena observar la evolución de las estadísticas sobre la presencia y participación de las mujeres en los Cargos de Alto Nivel durante los años 2000-2010, capaces de proporcionar una mirada inicial acerca de la existencia del fenómeno en Venezuela, así como, al desafío de producir información confiable que contribuya a un debate que necesita sólidos fundamentos conceptuales y empíricos.

METODOLOGÍA

En esta sección se describe la metodología utilizada para caracterizar la presencia de mujeres y hombres en Cargos de Alto Nivel en el Gobierno Bolivariano de Venezuela, así como, para evaluar los avances y los desafíos para profundizar el proceso de participación con equidad de las mujeres.

Los indicadores de género utilizados habitualmente para evaluar la participación de las mujeres en Cargos de Alto Nivel, se reducen al extremo superior de los poderes públicos (CEPAL, 2010): proporción de mujeres en los gabinetes ministeriales, proporción de mujeres en el principal órgano legislativo nacional, proporción de mujeres en el máximo tribunal de justicia, proporción de mujeres alcaldesas y concejalas electas.

Si se pretende realizar un estudio más completo de los Cargos de Alto Nivel es necesario considerar las definiciones que plantea la Ley del Estatuto

de la Función Pública (LEFP)⁹, que en su artículo 19 define a los funcionarios de libre remoción como «*aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en esta Ley*». Por su parte, el artículo 20 de la mencionada Ley señala que los Cargos de Alto Nivel son los siguientes:

1. La Vicepresidenta Ejecutiva o el Vicepresidente Ejecutivo
2. Las Ministras o los Ministros
3. Las Jefas o los Jefes de las Oficinas Nacionales o sus equivalentes
4. Las Comisionadas Presidenciales o los Comisionados Presidenciales
5. Las Viceministras o los Viceministros
6. Las Directoras Generales, Directoras y demás funcionarias o los Directores Generales, Directores y demás funcionarios de similar jerarquía al servicio de la Presidencia de la República, Vicepresidencia Ejecutiva y Ministerios.
7. Las Miembras o los Miembros de las Juntas Directivas de los Institutos Autónomos.
8. Las Directoras Generales, Directoras y demás funcionarias o los Directores Generales, Directores y demás funcionarios de similar jerarquía de los Institutos Autónomos.
9. Las Registradoras y Notarias o los Registradores y Notarios.
10. Las máximas autoridades de los entes u órganos que se crearen.¹⁰

Afortunadamente en el país (y en la mayoría, sino en la totalidad de las naciones de América Latina y el Caribe) existe un documento público que da cuenta de estos nombramientos: la Gaceta Oficial. Por este motivo, se decidió construir una base de datos de mujeres y hombres en Cargos de Alto Nivel que recopilase toda la información contenida en las Gacetas Oficiales, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2010¹¹.

9 Ley del Estatuto de la Función Pública, Gaceta Oficial N° 37.522 de 06 de Septiembre de 2002

10 Incorporación de lenguaje no sexista por la autora y el autor

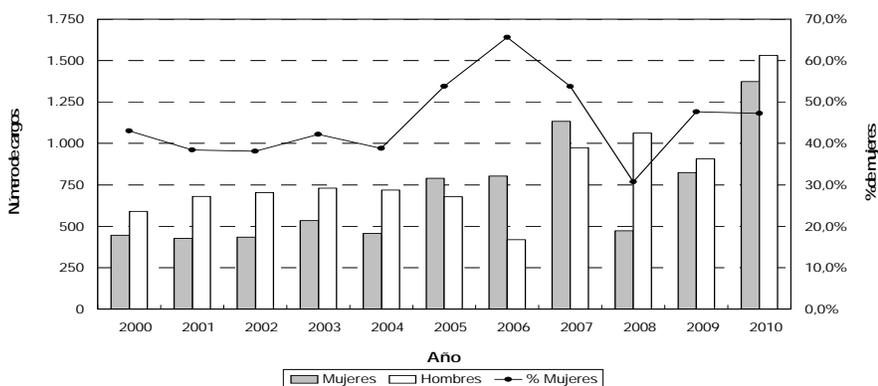
11 La Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela ha sido digitalizada a partir del año 2000, por eso la base de datos arranca en ese año y no desde 1999, cuando se inicia el Gobierno Bolivariano.

Se revisaron aproximadamente 4.000 Gacetas Oficiales y se construyó una base de datos con 16.699 registros, en los que se identifica fecha, número de Gaceta, nombre y apellido de la funcionaria o funcionario, cargo e institución de adscripción.

Los cargos de confianza son aquellos cuyas funciones requieren un alto grado de confidencialidad en los despachos de las máximas autoridades de la Administración Pública Nacional, de los Viceministros, de los Directores Generales y de los Directores o sus equivalentes. También se consideran cargos de confianza todos los que se presten en los organismos de seguridad del Estado y aquellos cuyas funciones comprendan principalmente actividades de fiscalización e inspección, en especial, de rentas y aduanas, control de extranjeros y fronteras, sin perjuicio de lo establecido en sus respectivas leyes.

RESULTADOS

La base de datos cuenta con 16.699 registros en el período 2000-2010, de los cuales 7.699 corresponden a mujeres (46,1%). El número de personas que asumen cargos de alto nivel por año oscila entre un mínimo de 1.038 para el año 2000 y un máximo de 2.905 en 2010. El crecimiento en el período 2000-2010 es de 67,8% (Gráfico N° 1).

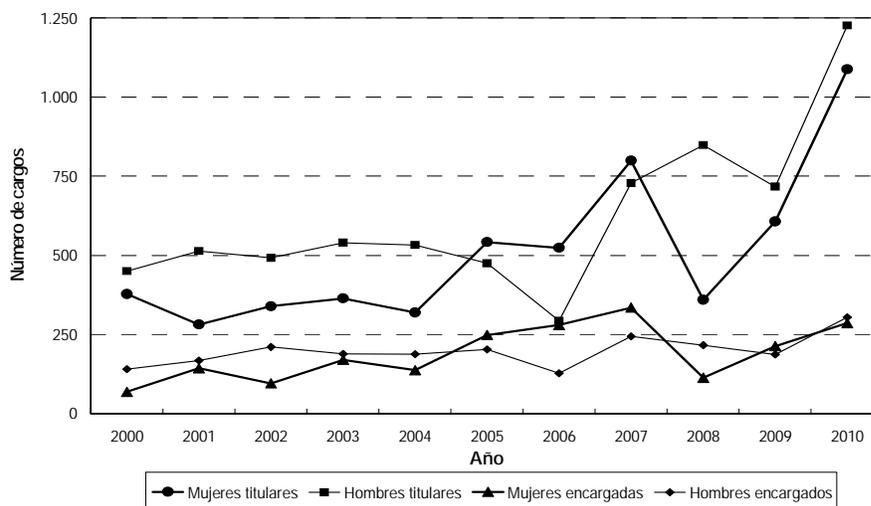


Fuente: Gacetas Oficiales [2000-2010]. Elaboración propia.

Gráfico N° 1
Mujeres y Hombres en Cargos de Alto Nivel, por año

En el período puede señalarse una tendencia al crecimiento de la participación de las mujeres en Cargos de Alto Nivel, sin embargo, esta tendencia no se produce de manera constante. En el gráfico N° 1, se aprecian tres etapas bien diferenciadas: la primera entre los años 2000-2004 muestra una cierta estabilidad, tanto en el número de mujeres por año en Cargos de Alto Nivel como en la participación en el total de cargos. El segundo período 2004-2007 está marcado por un drástico crecimiento en el número (457 mujeres en 2004 a 1.134 en 2007) y la participación de las mujeres (que casi llegó a los dos tercios en el año 2006). El año 2008 significó un retroceso importante en la participación de las mujeres (reduciéndose al 30%, mientras que en los dos años retomó un ritmo de crecimiento, ya que en el caso de las mujeres las cifras de 2010 casi triplican las de 2008) mientras que los hombres «apenas» son 43% más que en el año mencionado.

En síntesis, se puede decir que si bien la participación de las mujeres en Cargos de Alto Nivel presenta un crecimiento evidente durante el Gobierno Bolivariano, este resultado no parece ser una política diseñada sistemáticamente para incrementar la presencia de las mujeres en estos cargos.



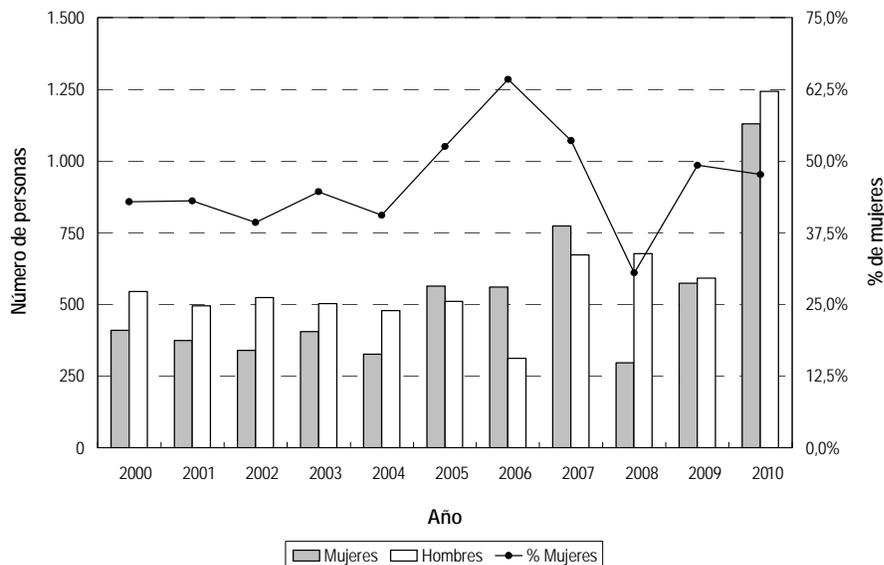
Fuente: Gacetas Oficiales [2000-2010]. Elaboración propia .propia

Gráfico N° 2
Mujeres y Hombres Titulares y Encargados (das) en Cargos de Alto Nivel, por año

El gráfico N° 2, muestra la información suministrada por las Gacetas Oficiales acerca del nombramiento de las y los funcionarios de alto nivel, hace la distinción entre Titulares por una parte, y Encargados o suplentes por la otra. Se decidió tomar en cuenta este tipo de información con el fin de verificar empíricamente, si existía algún tipo de discriminación hacia las mujeres, en el caso de haber diferencias entre la proporción de mujeres nombradas como titulares y como encargadas o suplentes. En los once años considerados los titulares constituyeron el 74,4% del total de los cargos, en el caso de las mujeres los nombramientos como titulares alcanzaron el 72,8%, mientras que el porcentaje de hombres titulares llegó al 75,7%.

Entre los años 2000 y 2003 hay una oscilación en el porcentaje de mujeres titulares, con variaciones de más de 10 puntos entre un año y el siguiente, en cambio el porcentaje de hombres titulares mantiene una estabilidad mucho mayor entre un año y el siguiente. Esta situación parece indicar que en los primeros años del Gobierno Bolivariano existía un grado de desinformación mucho mayor acerca de las mujeres que podían desempeñar un cargo, lo que incidía en una mayor inestabilidad. Entre los años 2003 y 2007 la proporción de mujeres nombradas como titulares, alcanza valores que en general son inferiores a 70%. En los últimos tres años la situación se revierte y los nombramientos como titulares alcanzan valores superiores, tanto en el caso de las mujeres como en de los hombres.

En cuanto al número de mujeres y hombres nombrados como titulares, se observa una tendencia similar a la observada en el caso general. Desde el año 2000 hasta el 2004, se mantiene una situación relativamente estable en cuanto al número de cargos titulares de mujeres y hombres (336 mujeres 505 hombres en promedio en promedio por año). Hay un fuerte crecimiento de los cargos de mujeres en los años 2005 y 2006, y sobre todo en 2007, y una brusca disminución el año siguiente. A partir de 2009 se retoma una fuerte tendencia al crecimiento, alcanzando valores tope en 2010. Los hombres y mujeres encargadas o suplentes siguen una tendencia similar aunque menos pronunciada.



Fuente: Gacetas Oficiales [2000-2010]. Elaboración propia propropropia

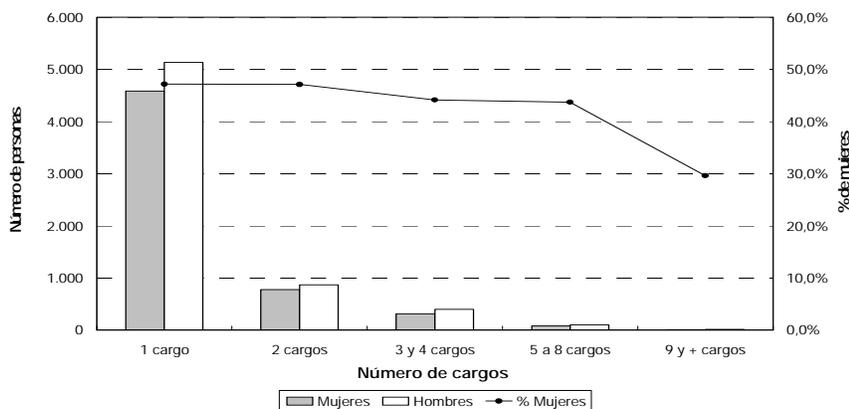
Gráfico N° 3

Número de Mujeres y Hombres que han ocupado Cargos de Alto Nivel, por año

En el gráfico N° 3, los 16.699 Cargos de Alto Nivel aparecidos en la Gaceta Oficial entre 2000 y 2010, corresponden a 12.297 personas diferentes, 5.766 mujeres (46,7% del total) y 6.531 hombres. El porcentaje de mujeres respecto al total (46,9%) es ligeramente superior al de los cargos detentados por mujeres respecto al total de cargos (46,1%), es decir, que las mujeres repiten en sus cargos un poco menos que los hombres.

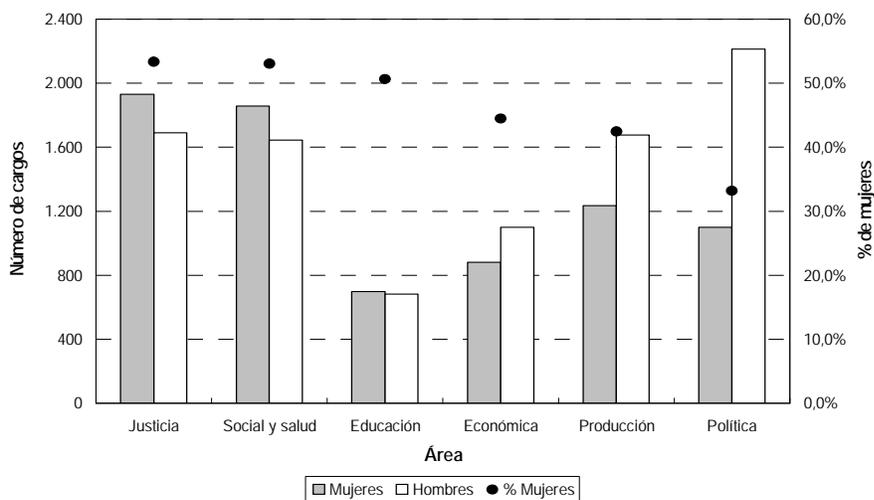
Es interesante observar que entre los años 2000 y 2004 (con la excepción del año 2003) hay una disminución en el número de mujeres que ocupan un Cargo de Alto Nivel por primera vez. Los hombres por su parte mantienen una tendencia más constante hasta el año 2005. El número de mujeres crece sustancialmente entre los años 2005 y 2007 y sufre una brusca caída en 2008, para crecer exponencialmente los últimos dos años, en los que hay una situación casi equilibrada entre mujeres y hombres. Esta evolución sugiere que en los primeros años de gobierno existía una mayor dificultad (tampoco se hacían muchos esfuerzos) para visibilizar a mujeres que pudiesen ocupar Cargos de Alto Nivel, mientras en los años recientes se ha identificado una importante fuerza femenina de donde se pueden nutrir para llevar adelante las políticas públicas del Gobierno Bolivariano.

Gráfico N° 4
Mujeres y Hombres en Cargos de Alto Nivel, por número de cargos ocupados



Fuente: Gacetas Oficiales [2000-2010]. Elaboración propia.

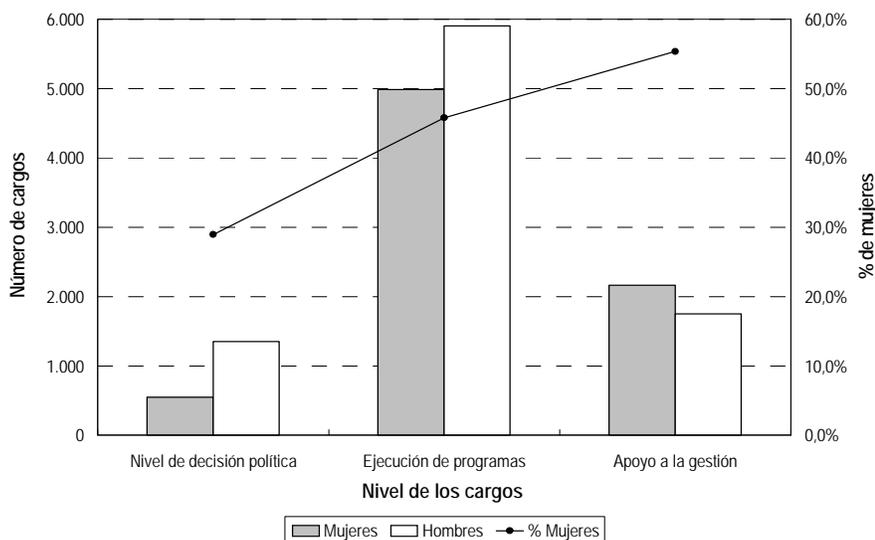
El gráfico N° 4, muestra que en el período 2000-2010 han participado 12.297 personas en Cargos de Alto Nivel, de las cuales 5.766 (46,9%) fueron mujeres. La mayoría de las personas han tenido un solo cargo (79,5% mujeres y 78,4% hombres), 13,4% han tenidos dos cargos siendo similares los porcentajes de mujeres y hombres. En cuanto a los que han tenido tres cargos o más las mujeres alcanzan el 7,0% mientras que el porcentaje de los hombres es de 8,6%. La proporción de mujeres respecto al total de personas según número de cargos va disminuyendo ligeramente a medida que éstos aumentan (desde 47,2% de mujeres respecto al total de personas con un cargo hasta 43,7% entre quienes han tenido de cinco a ocho cargos). A partir de ahí la proporción de mujeres desciende abruptamente ya que sólo 29,6% de las personas con nueve cargos o más son mujeres.



Fuente: Gacetas Oficiales (2000-2010). Elaboración propia

Gráfico N° 5
Mujeres y Hombres en Cargos de Alto Nivel, por área de trabajo

En el gráfico N° 5, las diferentes instituciones y organismos de los poderes públicos (se identificaron más de 50 organismos y aproximadamente 300 entes gubernamentales), fueron agrupados en seis grandes áreas: administración de justicia y seguridad; gestión social y de salud; educación; planificación, economía y finanzas; desarrollo productivo; dirección política. En las tres primeras áreas mencionadas en su mayoría son mujeres: el número de cargos en administración y justicia asciende a 3.617 (53,3% son mujeres); 3.499 cargos en gestión social y salud (53,0% son mujeres), 1.379 cargos en educación (50,6% son mujeres). En las demás áreas hay una mayoría de hombres: en el área económica se identificaron 1.379 cargos (44,5% mujeres), 1.979 cargos en desarrollo productivo (42,4% mujeres); y 3.312 cargos en el área política (de los que sólo 33,2% son mujeres).



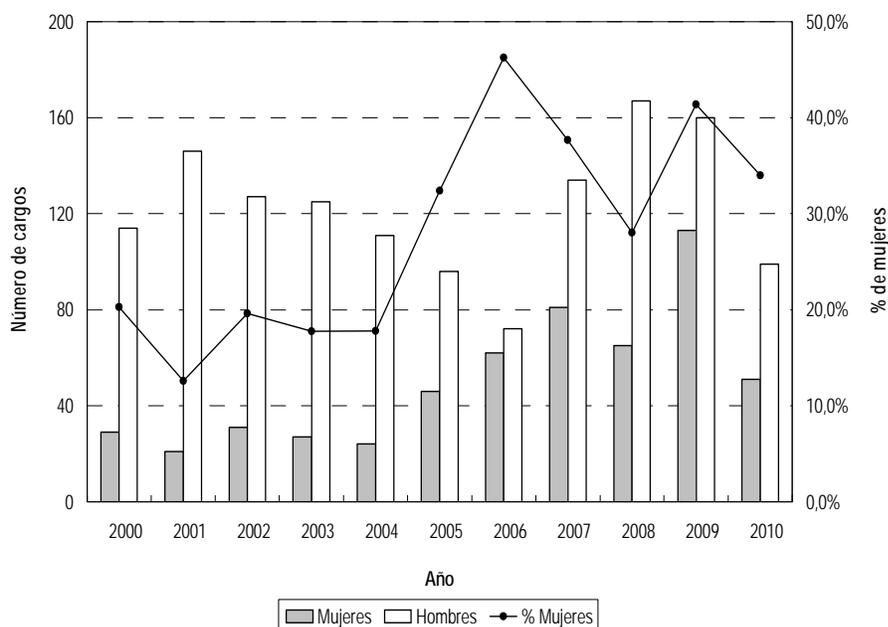
Fuente: Gacetas Oficiales [2000-2010]. Elaboración propia

Gráfico N° 6
Mujeres y Hombres en Cargos de Alto Nivel, por nivel de decisión

A fin de analizar el fenómeno del techo de cristal, se decidió clasificar los Cargos de Alto Nivel en tres estratos (gráfico N° 6). El primer nivel corresponde a los cargos de decisión política: Vicepresidenta Ejecutiva o Vicepresidente Ejecutivo, Ministras y Ministros, Presidenta o Presidente de los Institutos Autónomos, empresas del Estado; Rectoras o Rectores de las universidades nacionales, Defensora o Defensor del Pueblo, Fiscal o Fiscal de la República, Embajadoras y Embajadores, Viceministras o Viceministros, Directoras o Directores Generales, Cónsules. El segundo nivel se refiere a los cargos que tienen la responsabilidad de ejecución de programas: Directoras o Directores Sectoriales, Regionales o Estadales, Gerentes, Jefas o Jefes, Notarios Públicos, Registradoras o Registradores. El tercer nivel corresponde a los cargos de apoyo a la gestión: Asesoras o Asesores, Asistentes, Adjuntas o Adjuntos, Sub-secretarias o Sub-secretarios, Miembras y Miembros de Comisiones, Representantes.

En el nivel de decisión política se identificaron 1.901 cargos, de los cuales únicamente el 28,9% son ocupados por mujeres. 10.884 cargos fueron

clasificados en el nivel de ejecución programática, 45,8% ocupados por mujeres, en el nivel de apoyo a la gestión contó con 3.914 cargos, en los que las mujeres son mayoría con 55,3% del total. Los resultados ilustran claramente el fenómeno conocido como Techo de Cristal, esto es la dificultad creciente de las mujeres para ascender a posiciones de liderazgo en el ámbito laboral. Sin embargo, resulta conveniente mirar más detenidamente lo ocurrido en el nivel de decisión política.



Fuente: Gacetas Oficiales [2000-2010]. Elaboración propia

Gráfico N° 7

Mujeres y Hombres en Cargos de Alto Nivel de Decisión Política, por año

El gráfico N° 7, muestra que en el período 2000-2010 se produjeron 1.901 nombramientos, de los cuales sólo 550 (28,9%) correspondieron a mujeres. Desde el año 2000 hasta el 2004, las mujeres ocuparon 132 cargos (17,5% del total). A partir de ese año se produjo un incremento, tanto del número de mujeres como de la participación: 372 cargos fueron para mujeres lo que representa el 37,1% del período.

Este gráfico ofrece una excelente síntesis de dos de las principales tendencias que tiene la participación de las mujeres en el Gobierno Bolivariano: en primer lugar, sigue siendo baja la participación de las mujeres en los cargos de más alto nivel y un segundo aspecto es que en los últimos años se observa una marcada tendencia hacia el equilibrio entre mujeres y hombres en los cargos de más alto nivel.

CONSIDERACIONES FINALES

En la primera parte del trabajo se destacan algunas de las características y consecuencias que sufren las mujeres por la discriminación laboral. Los Techos de Cristal que se imponen de manera implícita en los cargos de confianza lo muestran de forma clara con los datos que se han presentado y la gran dificultad que existe para combatirlos, porque son expresiones que no se visibilizan por las diferentes artimañas que se realizan para que no queden evidencias. Es cierto que esto puede ocurrir también en hombres pero es mucho más contundente cuando las mujeres aspiran o llegan a ocupar Cargos de Alto Nivel.

La segunda parte del artículo presenta información estadística original sobre los Cargos de Alto Nivel en la República Bolivariana de Venezuela, que pone en evidencia como el fenómeno del Techo de Cristal continúa afectando la participación de las mujeres en procura de la plena igualdad de género. Uno de los desafíos es identificar en los diferentes sectores cómo se manifiesta ese Techo de Cristal y por qué persisten las resistencias. La tendencia de los últimos años de una mayor presencia de las mujeres en los cargos de alto nivel es un aspecto que constituye un significativo avance. Profundizar en esta orientación es uno de los principales desafíos para la construcción del socialismo feminista.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, Virginia; Testa, Pablo y otros (2009). *Políticas Públicas Dirigidas hacia las Mujeres: Resultados 1999-2009*. Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género. Caracas, República Bolivariana de Venezuela.
- Aguirre, Virginia (2010). *Tecnologías en Salud: Desafíos de las Políticas, Venezuela (1989-2006)*. Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias. Caracas, República Bolivariana de Venezuela.

- Aguirre, Virginia (2011). *El Uso del Tiempo de las y los Trabajadores en una Empresa Nacionalizada*. Caracas, República Bolivariana de Venezuela. Mimeo.
- Burín, Mabel (2008). «Las 'Fronteras de Cristal' en la Carrera Laboral de las Mujeres. Género, subjetividad y globalización». *Anuario de Psicología*. Volumen 31. Número 1. Barcelona, España.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Asuntos de Género de la (2010). *Manual de Uso del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.
- Foucault, Michel (1979) *Microfísica del poder*. Ediciones de la Piqueta. Madrid, España.
- Guil, Ana (2004). *Techos de Cristal en la Universidad de Sevilla*. Sevilla, España. Universidad de Sevilla.
- Leymann, H. (1990). «Mobbing and Psychological Terror at Workplace». *Violence and Victims*. Número 5. Págs. 119-126.
- Leymann, H. (1996). «The content and development of bullying at work». *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Número 5. Págs. 165-184.
- República Bolivariana de Venezuela. Gacetas Oficiales, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2010.
- República Bolivariana de Venezuela. Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial N° 37.522 de 06 de Septiembre de 2002.
- Wirth, Linda (2001). *Romper el Techo de Cristal: las Mujeres en Puestos de Dirección*. Ginebra, Suiza. Organización Internacional del Trabajo.

