

## DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ASCENSO PARA EJECUTIVAS, EN EL MERCADO LABORAL VENEZOLANO.

Aura Adriana Delgado Castillo.<sup>1</sup>  
adc711@gmail.com

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Fecha de recepción: 23 de junio de 2012

Fecha de aceptación: 12 de julio de 2012

### RESUMEN

La desigualdad que enfrentamos las mujeres, en su desarrollo de carrera en el mercado laboral, se expresa de múltiples formas e impacta sin distinción de formación. A pesar de haber un mayor número de egresadas de universidades, la posición que ocupamos en empresas, dan cuenta de una brecha expresada en salarios más bajos, y una carrera llena de obstáculos que limitan el ascenso a niveles más altos. Objetivo: Evidenciar las inequidades que enfrentan ejecutivas, en la ZI Carabobo. Se recurrió a una investigación de campo, con enfoque de género, la población fueron mujeres ejecutivas con asientos en las juntas directivas de las empresas donde laboran.

**Palabras claves:** mujeres, segregación laboral por sexo, mercado laboral.

### ABSTRACT

The inequality that women face in their career development in the labor market, is expressed in many forms and it has impacts without distinction of training. Despite a greater number of women graduates from universities, our position in companies, accounts for a gap expressed in lower wages and a career full of obstacles limiting the rise to higher levels. Objective: To evidence the inequities women executive face in the Industrial Zone of Carabobo. We resorted to a field type research with a gender perspective, the population was female executives with seats on the boards of companies they work.

**Keywords:** women, occupational segregation by sex, labor market.

1 Doctoranda en Ciencias Sociales, Profesora Asociada en la FACES, UC. Docente de Postgrado. Investigadora adscrita a la Unidad de Investigación en Estudios de Género «Bellacarla Jirón Camacaro» de la FCS/ Universidad de Carabobo.

**E**a su vigencia ya que a pesar que la igualdad legal entre mujeres y hombres se logró en la mayoría de los países hace muchos años, solo basta con observar cuidadosamente a nuestro alrededor para comprobar que la igualdad real entre mujeres y hombres, aún no se ha conseguido. Las mujeres, han sido y continúan siendo las responsables del trabajo no mercantil y trabajan más horas que los hombres; aún hoy, producen bienes y servicios con valor de uso que se desarrollan en el ámbito familiar, en la esfera de reproducción, bajo relaciones no capitalistas y, en sentido estricto, no está remunerado (Echebarría, 2004:13-14).

Esto se evidencia cuando observamos que recientemente se celebró en el IESA-Caracas (29 de mayo de 2012) el foro «Mujer venezolana: líder y gerente», para disertar sobre la importancia de la mujer venezolana en la gerencia, en el cual destacadas mujeres ejecutivas, dieron cuenta del papel desempeñado por las mujeres en el mercado laboral y dentro de las organizaciones, señalando que, «aunque la participación femenina ha mejorado en trabajo y educación, Venezuela está por encima del promedio mundial, aún ningún país ha logrado la igualdad de género» Claudia Valladares. Así mismo, Carmen Beatriz Fernández aseguró en el mismo evento que, a pesar de que en el ámbito público la participación de las mujeres pareciera ser escasa, detrás de las figuras políticas el trabajo reposa sobre los hombros de las mujeres. Se trata entonces, agregamos, de un trabajo invisibilizado.

Adicionalmente Nina Toussant, (Directora de IBM Venezuela) afirmó que «el mercado laboral cambió y una de las transformaciones más evidentes es la cada vez más predominante presencia de la mujer en distintos ámbitos laborales. Sin embargo, las estadísticas aún reflejan una escasa participación de la mujer en puestos ejecutivos (...) Actualmente la tasa de crecimiento de mujeres en posiciones ejecutivas es muy baja. Si seguimos a este ritmo a lo sumo representará el 20%» en diez años: Esta situación es común en todo el país y en todos los sectores (salvo los feminizados) y las empresas de la zona Industrial del estado Carabobo, no constituyen la excepción».

Si bien es innegable que actualmente las mujeres ocupan cargos de liderazgo en relevantes ambientes económicos y políticos del mundo, como por ejemplo Christine Lagarde, la primera mujer en encabezar el Fondo Económico Internacional, o Angela Merkel, la Primera Ministra alemana, quien se ha convertido en la figura central para la solución de la crisis de la Eurozona; o María das Gracias Foster, la primera mujer en asumir la presidencia de Petrobras, una de las cinco empresas petroleras a nivel mundial; el último informe del IBR (Revisiones Independientes de Negocios, Independent

Bussines Review) deja ver una vez más, que las mujeres ocupan uno de cada cinco cargos gerenciales, en contraposición con el hecho de que mientras hombres y mujeres son reclutados en casi igual número por las organizaciones, la proporción de mujeres en cargos altos es muy baja en todas partes del mundo: solamente el 3% de los CEO del Fortune 500 para 2011, eran mujeres. Actualmente sólo doce compañías son dirigidas por mujeres, frente a las quince que figuraban en el ranking el año 2010, ya que tres dejaron sus puestos y fueron reemplazadas por hombres.

Ante este panorama, nos enfrentamos a **un proyecto investigativo aún en desarrollo**, cuyo propósito es reflexionar sobre el mercado laboral y los obstáculos que enfrentan mujeres en cargos directivos; asimismo, poner en evidencia la «ceguera de género» de la cual las mujeres somos las víctimas y victimarias y, de manera puntual, las ejecutivas, sujetas de investigación del estudio. Todo ello se hace a la luz de la teoría feminista, ya que el debate teórico feminista pone en tela de juicio los postulados que hasta ahora han tratado de explicar la inserción, permanencia y trayectoria laboral de las mujeres en el mundo del trabajo.

#### REFLEXIONES TEÓRICAS

Es innegable el hecho de que en la segunda mitad del siglo XX, se ha generado un cambio de valores y un cambio cultural que ha estimulado a las mujeres a entrar en el mercado de trabajo, dando lugar a lo que se conoce como la «revolución silenciosa» de las mujeres. Al parecer, con la incorporación masiva de las nuevas generaciones de mujeres al mercado laboral, «la figura del ama de casa a jornada completa tiende a desaparecer, aunque las labores domésticas siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres que, según la *Encuesta de Empleo de Tiempo EET 2002-2003*, ese año realizaban el 75% de todo el trabajo doméstico». (Echebarría: 2004:13-15) Esta situación no es diferente en otros espacios ni geográficos ni temporales.

Diversos autores han demostrado que, como expresión fundamental de la división sexual del trabajo, las formas más desvalorizadas de trabajo son realizadas mayoritariamente por mujeres (Molyneux 1994; De Barbieri 1989; Reskin, 1990). Al referirnos a la división sexual del trabajo hacemos alusión al conjunto de relaciones sociales que establecen la producción para el mercado como ubicación prioritaria de los hombres y la reproducción social como la esfera de responsabilidad principal de las mujeres. Esta división

influye en todas las formas en las que los hombres y las mujeres participan tanto en la reproducción como en la producción, rigiéndose por dos principios organizadores: el de la separación, según el cual existen trabajos de hombres y trabajos de mujeres; y el de la jerarquización, el cual asigna mayor valor a los trabajos de hombres que a los de las mujeres (Kergoat 2003). De modo que la división sexual del trabajo no sólo distingue entre el tipo de trabajo desempeñado por hombres y mujeres sino también confiere a los hombres la mayoría de las funciones de trabajo con alto valor social agregado.

Para muchos autores, la división sexual del trabajo es el núcleo motor de la desigualdad entre hombres y mujeres, pues el menor estatus jerárquico otorgado a los trabajos de las mujeres, con respecto al de los hombres, afecta negativamente la forma en la que los hombres ven a las mujeres y las mujeres se ven a sí mismas, reforzando los patrones de autoridad y poder de los primeros sobre las segundas en todos los ámbitos de la vida pública y privada (Rubin, Denman y Grijalva, 2006: 6-9) Esto se evidencia en el ámbito laboral, indistintamente del sector y del nivel del trabajo que desempeñen las mujeres.

Según los datos de la Organización Mundial del Trabajo (en adelante OIT), a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional. La participación promedio de la mujer en la fuerza laboral ha aumentado en la mayoría de las regiones; América Latina y el Caribe han experimentado un cambio importante, aunque la mujer sigue enfrentándose a barreras culturales y a la discriminación, lo cual le dificulta su inserción en el mercado laboral, o bien, una vez incorporadas a éste deben luchar contra otro tipos de barreras.

Dentro de las estructuras de las organizaciones para ascender en la línea jerárquica, existe una serie de «barreras de promoción» que a las mujeres les resulta difícil de superar; las mujeres que llegan a cargos de dirección deben superar obstáculos e incluso en algunas organizaciones. Estas barreras están definidas en forma estricta y formal (Grávalos 2002; Davison y Cooper 1992). Estas barreras invisibles contra las cuales las mujeres chocamos y dificultan el ascenso a puestos de dirección han sido denominadas por diversos autores como «techo de cristal» o *glass ceiling*, siendo este fenómeno reconocido por la OIT.

La teoría feminista basa sus argumentos en la estructura patriarcal existente en la familia y en la sociedad, la cual sitúa a las mujeres en una situación de desventaja laboral, social y familiar. La variable cultural (expresada

a través de diferentes estereotipos de carácter sexual) también se presenta como una teoría consistente a la hora de explicar la segregación de hombres y mujeres en determinados trabajos y actividades. (Ribas, 2004)

La OIT señala que es necesario alcanzar la transformación a través de la integración, lo cual no significa añadir un «componente femenino» sino un «componente de igualdad de géneros» a una actividad existente. Por tanto, el objetivo de la integración de la igualdad de los géneros es: transformar las estructuras sociales e instituciones desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres. La integración del género requiere que se haga un esfuerzo por ampliar la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de dirección (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas OIT: 2004)

Obviar la perspectiva de género, en el análisis del desarrollo profesional de las mujeres, no permitiría dar cuenta de las particularidades que afrontamos las mujeres, ni permitiría reflexionar sobre las barreras que encontramos: Diferencias salariales, dificultad para acceder a ciertos campos profesionales y puestos de poder, entre otros, ya que la participación de la mujer en el mercado laboral es más compleja que la del varón, por las características y responsabilidades familiares, de las cuales, el hombre está exento (Moreno, 2002)

#### **APROXIMACIÓN METODOLÓGICA**

Con el compromiso de desarrollar una investigación con perspectiva de género, y a la luz de la teoría feminista, fue necesario destacar las reflexiones de Bartra (2002) sobre las categorías que permitirán el análisis de los hallazgos, al afirmar que:

hay cuestiones que el punto de vista feminista adopta para denominarse como tal. Existen conceptos y categorías específicas, que tendrán que entrar en acción, si se lleva a cabo una investigación de carácter feminista. Por ejemplo (...) han sido fundamentales los conceptos de trabajo invisible, patriarcado, modo de producción patriarcal, discriminación sexual, opresión, sistema sexo/género, empoderamiento (...) Asumir estas categorías significa el análisis meticuloso de cuanto conocimiento existe sobre el tema para descubrir sesgos sexistas e intentar corregirlos. Significa ir desarticulando las diversas disciplinas por su marcado androcentrismo, e intentar la construcción de nuevas, no sexistas y no androcéntricas (p.149)

De Barbieri (2002:104) señalaba que una investigación sobre mujeres no es necesariamente investigación feminista. Es por ello que para responder a una investigación feminista el abordaje debe sustentarse en la epistemología que la teoría feminista ofrece, a partir de la cual la explicación de los fenómenos se aborda con una visión más incluyente.

Asumimos las posiciones en relación al método de Harding (1983, 1987, 2002) y Bartra (2002), que abogan por la existencia de un método feminista desde el punto de vista filosófico. También de Mies (1983,1991, 2002), Goldsmith (2002), De Barbieri (1992, 1996, 1997, 2002), Fernández (1997,1998), García (2002) y, de manera especial, Facio (1992) con su actitud militante respecto a la causa feminista que transversaliza el método.

En tal sentido las entrevistas realizadas y los datos recogidos, responden a estas categorías invisibilizadas por la cultura patriarcal que nos domina.

#### **REFLEXIONES EN PROCESO**

Al momento del cierre de este avance, se pueden delinear algunas reflexiones

- Si bien es cierto que, en las universidades de todo el mundo occidental, el número de mujeres matriculadas es mayor que el de los hombres, esta igualdad de oportunidades en formación no se corresponde con una igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- Desde una perspectiva estadística, las mujeres todavía no han alcanzado la igualdad salarial, ni los puestos de mayor responsabilidad en las organizaciones.
- La discriminación de las mujeres se evidencia no sólo en el acceso al puesto de trabajo, sino durante el desarrollo de la carrera ya que, generalmente, las características personales asociadas a los puestos directivos se ajustan a estereotipos masculinos, dificultando el ascenso a las mujeres a altos niveles directivos dentro de las organizaciones.
- El nacimiento y la educación de los hijos (identificados claramente con la esfera privada) fueron mencionados como una de las causas en las estadísticas revisadas.
- Los obstáculos que enfrentan las mujeres en los ascensos suelen justificarse por los costos que exige la contratación de una mujer y su promoción a puestos de alta dirección.

- En concordancia con lo expresado por la comisaria europea de justicia y vicepresidenta de la Comunidad Europea, Viviane Reding, pareciera que solo en los países en los que existen leyes que marcan cuotas sobre la presencia femenina en los consejos de administración de las empresas, aumenta el número de mujeres directivas. En este sentido la nueva *Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras* (LOTTT) recién promulgada en mayo 2012, en su artículo 20 regula este aspecto.
- Se mantiene la paradoja de qué se considera trabajo para las mujeres y desde cuándo trabajamos. Cuando se piensa en el trabajo de las mujeres, usualmente se asocia a un fenómeno de reciente data; sin embargo, es menester afirmar que las mujeres no nos incorporamos al mundo del trabajo el siglo pasado; las mujeres hemos trabajado desde siempre, tanto en la esfera privada (trabajos domésticos) como en la esfera pública (fuera del hogar). (Delgado, 2009)
- Lograr la igualdad entre mujeres y hombres es, esencialmente, una cuestión de justicia social que impacta todos los ámbitos, en el caso que nos atañe, el ámbito laboral.

### Referencias bibliográficas

- Bartra, E. (2002) «Reflexiones metodológicas» En: Eli Bartra (comp.) *Debates en torno a metodología feminista*. México, UAM-UNAMPUEG
- Davidson, M.J. y C.L. Cooper (1992). *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*. Paul Chapman Publishing.
- De Barbieri, T. (1992). «Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica» en: Varios autores: *Fin de siglo*. Género y cambio civilizatorio. Ediciones Isis Internacional. No.17. Santiago de Chile.
- Delgado, A. (2009). «Género, salud y trabajo: varias miradas, una sola perspectiva». En: *Mujeres en el mundo* (2007). Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo, LAINET.
- Echebarria, C. (2004). «La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente». *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. No. 50, noviembre 2004. CIRIEC-España,
- Facio, A. (1992). *Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. Caracas, Gaia.

- Fernández, A. (2002). «Políticas, hombres y mujeres». En: Eli Bartra (comp.) *Debates en torno a metodología feminista*. México, UAM-UNAMPUEG
- García, A. (2002). «Historia de las mujeres en el siglo XIX». En: Eli Bartra (comp.) *Debates en torno a metodología feminista*. México, UAM-UNAMPUEG
- Goldsmith, M. (1984). «La salud entre las trabajadoras domésticas». En revista *FEM*. Vol. 35. México.
- Grávalos, M. (2002). *Las empresas de economía social en la provincia de Huelva. Estrategias de empresas en sectores competitivos de Andalucía*. Málaga
- Harding, S. (2002). «¿Existe un método feminista?». En: Eli Bartra (comp.) *Debates en torno a metodología feminista*. México, UAM-UNAMPUEG
- Kergoat, D. (2003). «De la relación social de sexo al sujeto sexuado». En: *Revista Mexicana de Sociología*. Año 65. No. 4.
- Mies, M. (1998). *La práctica del ecofeminismo*. Barcelona: Icaria.
- Molyneux, M. (1994). «Más allá del debate sobre el trabajo doméstico». En Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*., Barcelona, Icaria. pp. 111-150.
- Moreno, E. (2002) *Introducción a los estudios de la mujer*. Diputación Provincial de Huelva – Universidad de Huelva.
- Oficina Internacional del Trabajo (2004). *Romper el Techo de Cristal, las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra.
- Reskin, B y Roos, P. (1990). *Job Queues, Gender Queues*. Filadelfia, Temple University Press
- Ribas, M. (2004). *Desigualdades de Género en el Mercado Laboral, un problema actual*. Universitat de les Illes Balears, CIRIEC.
- Rubin-Kurtzman, J; Denman, C y Grijalva G. (2006). *Cambios en el mundo del trabajo y la salud de las mujeres: una revisión desde América Latina*. México, El Colegio de Sonora.
- s/a. La presencia de mujeres en cargos ejecutivos es baja. En: <http://www.eluniversal.com/economia/120530/presencia-de-mujeres-en-cargos-ejecutivos-es-baja> (Consultado el 04/06/2012)

- s/a. Revisiones Independientes de Negocios (IBR) <http://www.kpmg.com/es/es/quehacemos/advisory/transactionsrestructuring/restructuring/ibr/paginas/default.aspx> (Consultado el 06/06/2012)
- s/a. Las mujeres ocupan solo uno de cada cinco puestos jerárquicos a nivel global. <http://www.wim-network.org/2012/06/las-mujeres-ocupan-solo-uno-de-cada-cinco-puestos-jerarquicos-a-nivel-global/> (Consultado el 05/06/12)-

