

Dimensión de género en la concepción del trabajo decente: desafío impostergable de la Agenda 2030

Frank Eduardo Rivas-Torres¹

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales
Universidad de Los Andes, Venezuela
Correos electrónico: frankrivas@ula.ve
ferivas69@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2827-7338>

Laura Evangelina Obando- Uzcátegui²

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales
Universidad de Los Andes, Venezuela
Correos electrónico:
laura_obando@yahoo.com.mx laurao@ula.ve
<https://orcid.org/0000-0002-8870-8040>

Virgilio Castillo-Blanco³

Facultad de Medicina
Universidad de Los Andes, Venezuela
Correo electrónico: - virgiliocastillo@gmail.com

**Gender dimension in the conception of decent work:
impostergable challenge of the 2030 Agenda**

ABSTRACT

The 2030 Agenda is civilizing, puts the dignity and equality of people at the center. Being ambitious and visionary, it requires the participation of all sectors of society and the State for its implementation. By incorporating the gender dimension in the development strategies of Latin America and the Caribbean, a new analytical framework for debate and policy generation is opened, broader than the traditional approach, since a notion of work that includes work is added productive and reproductive, as well as the exercise of women's rights, as a condition for economic growth to translate into greater well-being for the population. The objective of this research is to analyze the gender dimension in the 2030 agenda taking as reference the social, legal and political context of the region, specifically Venezuela. It is a documentary investigation that requires prior knowledge in the studied area, through the study of text, it will proceed to generate analysis categories (it varies in its levels, they can be deep or superficial, but based on the measurement of the scope and consequences of object of dissertation) which allows to understand various phenomena in the gender dimension and in the world of work. As final reflections it can be mentioned that this dimension must be in line with the conception of decent work since the inequalities that exist in developing countries require minimum guarantees that include economic, cultural, social policies and a legal floor that allow reducing the existing disparity due to discrimination based on gender and that suffered by some minorities sex diverse or with religious and even cultural differences.

Key words: decent work; Genero, Agenda 2030

RESUMEN

La Agenda 2030 es civilizatoria, ubica la dignidad y la igualdad de las personas en el centro. Al ser ambiciosa y visionaria, requiere de la participación de todos los sectores de la sociedad y del Estado para su implementación. Al incorporarse la dimensión de género en las estrategias de desarrollo de América Latina y el Caribe se abre un nuevo marco analítico para el debate y la generación de políticas, más amplio que el enfoque tradicional, pues se agrega una noción del trabajo que incluye el trabajo productivo y el reproductivo, al igual que el ejercicio de los derechos de las mujeres, como una condición para que el crecimiento económico se traduzca en mayor bienestar para la población. El objetivo de esta investigación es analizar la dimensión de género en la agenda 2030 tomando como referencia el contexto social, jurídico y político de la región, específicamente Venezuela. A partir de una investigación documental que requirió del conocimiento previo en el área estudiada, y por medio del estudio de texto se procedió a generar categorías de análisis (varios en sus niveles, desde los profundos hasta los superficiales, pero con base en la medición de los alcances y consecuencias del objeto de disertación) lo cual permitió comprender diversos fenómenos en la dimensión de género y en el mundo del trabajo. Como reflexiones finales puede mencionarse que esta dimensión debe ir en consonancia con la concepción de trabajo decente ya que las desigualdades que existen en los países en vías de desarrollo requieren de garantías mínimas que incluyan políticas sociales económicas, culturales y un piso jurídico que permitan disminuir la disparidad existente a causa de la discriminación por género y el que sufren algunas minorías sexo diversas o con diferencias religiosas y hasta culturales.

Palabras clave: trabajo decente, género, Agenda 2030.

Recibido: 06-10-2019

Revisado: 25-10-2019

Aceptado: 13-12-2019

Como citar este artículo - How to cite this article

Rivas-Torres, F. Obando –Uzcátegui, L. y Castillo-Blanco, V. (2020). Dimensión de género en la concepción del trabajo decente: desafío impostergable de la Agenda 2030. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 140-160. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

¹ Doctor en Ciencias Sociales "Mención Estudios del Trabajo" de la Universidad de Carabobo-Valencia, Venezuela. Profesor titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
<https://scholar.google.co.ve/citations?user=IGBZ0cQAAAAJ&hl=es>
<https://www.redalyc.org/autor.oa?id=7134>

² Doctora en Ciencias Gerenciales de la Universidad Experimental de Las Fuerzas Armadas (UNEFA), Mérida-Venezuela. Profesor titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

³ Especialista en Laparoscopia Clínica de LA Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Profesor de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

1. Introducción

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), al aprobar la Agenda 2030 en la cual se indican los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), reconoce que entre las prioridades del mundo actual está la erradicación de la pobreza, y que si no se logra no se puede hablar de desarrollo sostenible, así lo señala en el objetivo número 1. La idea de un mayor bienestar socio-laboral para toda la población es sostenida en este estudio, que contiene varios temas de interés, los cuales convergerán en un único objetivo. Por un lado, el concepto de trabajo decente intentando enaltecer los derechos de género (mujeres) y de algunas minorías dentro del entorno organizacional, que permita la creación de escenarios de participación y de superación en diversos aspectos sociales, políticos, económicos y culturales. Por el otro, el concepto de trabajo productivo y reproductivo, en un contexto laboral que facilite el desarrollo de la confianza de los trabajadores, en sus capacidades, acciones para asumir responsabilidades con compromiso creando un valor adquirido para la propia organización, superando los paradigmas retrógrados de la modernidad y la clásica división social del trabajo.

En este sentido, de acuerdo con la ONU más de ochocientos 800 millones de personas viven con menos de 1,25 dólares al día, lo que los coloca en pobreza extrema. Entre las regiones que se destacan por su pobreza extrema se encuentran Asia Meridional y África subsahariana en la que vive el ochenta por ciento (80%) de la población, carece de alimentos, agua potable y saneamiento adecuado. Aunado a esto, el acceso

desigual al trabajo, la educación y la propiedad, específicamente la población de género femenino vive en una situación de pobreza extrema más agravada que la de los hombres.

En este sentido, ONU-MUJERES (2018), refiere que a pesar de la insuficiencia de datos con respecto al género, en el mundo existen más de 1000 millones de personas atrapadas en la pobreza absoluta, así que las mujeres constituyen un sesenta por ciento (70%). Además el organismo estima que 7 de cada 10 personas que mueren de hambre en el mundo son mujeres y niñas. Señala también el citado organismo que a nivel mundial, las mujeres menores de 40 años tienen mayor probabilidad que los hombres de ser pobres, en ochenta y nueve países en los que se dispone de datos, hay 4.4 millones más de mujeres que de hombres que viven con menos de 1.90 dólares. De esta manera, se instituye la desigualdad en el acceso a los recursos económicos y el control de estos, causa fundamental de la pobreza entre las mujeres. El organismo internacional puntualiza "Las desigualdades de género persisten en el mercado laboral, lo que se debe en gran medida a la segregación ocupacional y a las brechas salariales de género" (p.71)

Con respecto a la Región latinoamericana, la comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017), en su informe 2017, reporta que en América Latina, el número de personas en la pobreza llegó a 186 millones, incluye 61 millones en situación de pobreza extrema. Lo cual representa una de las principales razones del aumento de la pobreza, el freno en el crecimiento económico a nivel regional, sobre todo en dos grandes regiones como son Brasil y Venezuela. A su vez indica el informe que la pobreza tiene mayor impacto en las mujeres, que padecen esta

situación en un veinticinco por ciento (25%) más que los hombres.

2. Pobreza y género

En concordancia con Arriagada (2006), el carácter subordinado de la participación de las mujeres en la sociedad, limita sus posibilidades de acceder a la propiedad y al control de los recursos económicos, sociales y políticos. Este es su principal recurso económico el trabajo remunerado, al cual acceden en condiciones de mucha desigualdad, dada la división del trabajo por género en la que las mujeres asumen el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos de manera casi exclusiva y la persistente discriminación para el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Según la autora en ningún país se logra el mismo ingreso por igual trabajo entre hombres y mujeres. Existe una gran segmentación ocupacional, tanto vertical como horizontal que hace que las mujeres no ocupen los mismos puestos de trabajo, ni accedan a los cargos superiores a la par de los hombres, a pesar de que en la mayoría de los países existen normas legales indicativas de que todas las personas son iguales ante la ley, prohibiendo la discriminación fundada en raza, sexo, credo, condición social.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) "las mujeres son las más vulnerables a la pobreza, quienes reciben los salarios más bajos, a la vez que los destinan en mayor medida al bienestar social. Las mujeres presentan pobreza de ingreso, pero también de tiempo disponible". A su vez acota "A pesar de los avances de la mujer en el mercado de trabajo, persiste la discriminación, las mujeres se concentran en el trabajo doméstico, una de las ocupaciones donde se

registra más déficit de trabajo decente" (p.15)

Explica Kabeer, citado por Arriagada (2006) que la pobreza puede ser estudiada en dos formas: como privación de las posibilidades de satisfacer necesidades básicas y como privación de los medios para satisfacerlas. Se entiende que las mujeres son pobres en la medida en que no cuentan con tiempo disponible para buscar las formas más apropiadas de satisfacer sus necesidades; aunado a que una proporción significativa carece de ingresos propios. A lo que Tovar (2012), agrega que la mujer se ha visto en la necesidad de trabajar para poder dar manutención de su familia, pero como es la encargada tradicionalmente del cuidado de los niños, ancianos y enfermos; así como de los oficios domésticos, que ocupan gran parte de su tiempo a su espacio privado, la mujer mantiene doble y triple jornada de trabajo; sin embargo su remuneración no está acorde con su labor diario.

Esta distorsión del trabajo, que recae más en el trabajo para la mujer, y no es proporcional a sus ingresos, la lleva a formas precarias de inserción laboral, la limita para satisfacer sus necesidades básicas como seguir estudiando, lograr oportunidades para desarrollar sus potencialidades, tener tiempo de ocio y recreación, cuidados en su salud, una alimentación adecuada, que son factores indicadores de pobreza, si no son satisfechos.

3. Dimensión del género en la concepción del trabajo decente

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo, el desarrollo profesional y la promoción, se ven fuertemente condicionados por los estereotipos sexistas y las propias

barreras internas de las mujeres. Estos "modelos" impuestos en función del género y las condiciones discriminatorias hacen que se configure un escenario especialmente complicado para la mujer. La gestión del tiempo es discriminatoria, la mujer sigue asumiendo la doble jornada de trabajo como solución a su nueva situación sin lograrse el cambio real en cuanto al reparto de tareas familiares y domésticas. La disyuntiva trabajo-hogar termina por generar estrés, angustia y sentimiento de culpa con la consecuente pérdida de estabilidad emocional y fatales consecuencias tanto en el campo laboral como en el personal. Situación que, en no pocas ocasiones, empuja al abandono de la carrera profesional de la mujer en pro de la familia o la pareja; "y es que sus tareas dentro de la fábrica, no las exime de las interminables tareas del hogar, encontrándose atrapadas en los espacios privados, con espejismos de concreta participación en los espacios públicos" (Delgado de Smith y Maldonado Acosta, 2016, p. 779).

En el siglo XX, ante la necesidad de mano de obra en el sector industrial, la mujer consolida su presencia en el mundo laboral, pero, a partir de la década de los setenta, como consecuencia de fenómenos como la descentralización productiva, las políticas de reestructuración-reindustrialización, de diferentes medidas de desregulación y flexibilización, el auge de las tecnologías y el apareamiento de nuevas formas de organización del trabajo, se van a producir cambios en las relaciones laborales, lo que trajo un acelerado proceso de precarización laboral.

Para Agulló (2000), la precariedad laboral representa discontinuidad del trabajo, riesgo de pérdida laboral, dependencia, explotación,

desfavorables condiciones de trabajo, inexistencia de prestaciones sociales, bajos salarios, alta rotación, sin formación permanente. Los cambios en las relaciones de trabajo, problematizan la situación de la mujer en el mundo laboral, va a encontrar dificultad para el acceso, permanencia y promoción del empleo, es segregada tanto profesional como ocupacionalmente, quedando su participación en múltiples oportunidades restringida al trabajo precario, como trabajo eventual, jornada laboral a medio turno, salarios bajos, desprotegida en su salud, queda también atrapada en la economía sumergida o informal.

El hecho de que la mujer se vea obligada a incursionar en el trabajo precario, como salida a su situación de pobreza, al no tener garantizada sus derechos que le son propios y que le impiden la satisfacción de sus necesidades de subsistencia, la lleva también a estar incurso en precariedad social, alejándola del trabajo decente.

Al incorporar la dimensión de trabajo decente, es oportuno precisar su definición; la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2008 p.20), lo conceptualiza de la siguiente manera "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuentan con remuneración adecuada y protección social", refiere que el trabajo decente puede ser condensado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo. Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en

trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

El trabajo decente va desde un supuesto integrador de distintos aspectos que se ocupa de la calidad y cantidad de los empleos, con elevado nivel de productividad pero sobre todo con remuneraciones dignas, condiciones laborales estables, seguridad social incluyendo salud, pensión (si fuere el caso) y jubilación. Se preocupa por la igualdad de sexos en el mundo del trabajo, tratando de evitar que las mujeres que son las más vulnerables, sufran segregación laboral al tener que trabajar en sectores menos protegidos, así como evitar la discriminación en salarios. Propiciar un trabajo decente puede implicar un esfuerzo para reducir la pobreza, atenuar las desigualdades estructurales, dándole a aquellos menos calificados las competencias y calificaciones que les otorguen igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

Al hacer una breve revisión del trabajo decente en algunos países latinoamericanos, el factor común es el déficit de trabajo decente, sobre todo en la mujer trabajadora, quién ha acrecentado su labor desde hace cuatro décadas hacia la economía informal, lo cual constituye una preocupación mundial, ya que muchos países de la región, han tenido dificultades en sus economías, repercute esto en lo social, en el que las familias han visto aumentar su situación de pobreza, violentándose sus derechos humanos garantizados en Convenios Internacionales, Constituciones y Leyes en general. (Tovar, 2008)

En este sentido, en la mayoría de estas regiones, la mujer ha venido ocupando junto con el hombre, una posición de cabeza de familia, por lo

cual le corresponden responsabilidades compartidas en la manutención de la familia, en vista de esto, la mujer ante su menor preparación en algunos casos, y, en otra, ante la situación de desempleo, ha tenido que incursionar en la economía informal, involucrándose en trabajos que pueden perjudicar su salud, integridad física y personal, con carencia de normas de seguridad jurídica y social, salario no adecuado, ausencia de beneficios laborales, entre otros. Es innegable la situación por la que está pasando la mujer trabajadora latinoamericana, tiene que trabajar en el sector de la economía informal acarrea con todos los peligros que subyacen en la misma. Las cifras aportadas por la OIT, desde el 2006, reportan la proliferación de la mujer en el sector informal de la economía, observa cifras superiores en este sector al compararlas con las del formal.

Los cambios económicos, políticos, sociales y ambientales, a los que se enfrentan continuamente las naciones, hacen necesario una transformación del comportamiento de la sociedad. Tal y como menciona la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2016) "El lento crecimiento económico mundial, las desigualdades sociales y la degradación ambiental que son característicos de nuestra realidad actual presentan desafíos sin precedentes para la comunidad internacional" (p.9). Por tal motivo, la opción de continuar con los mismos comportamientos no es factible, lo que requiere la transformación paradigmática del desarrollo actual por el desarrollo sostenible.

En este orden de ideas Abramo (2006) define la sostenibilidad como "el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las

futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social."(p.16).

Como se ha venido apuntando, en septiembre del año 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, que orientan una nueva visión de desarrollo donde el planeta, la prosperidad, la igualdad y la paz son el eje fundamental. Los objetivos propuestos buscan establecer un plan de trabajo en América Latina y el Caribe aborda temas como la pobreza, seguridad alimentaria, educación, construcción de infraestructuras resilientes, inclusión social, la igualdad de géneros, entre otros.

El objetivo número cinco de la Agenda 2030 hace mención a la igualdad de género como eje transversal de los objetivos de desarrollo sostenible, ya que tal y como menciona ONU (2016):

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. (p.3)

Desde inicios de los años 70 las teorías feministas intentan demostrar que la diferenciación entre sexos era cultural y no biológica. Por tanto, se impulsó el uso del concepto de género con el fin de consolidar la idea de que hombres y mujeres son iguales cultural, social y biológicamente. Tal y como menciona la UNESCO (2017)

"Por 'género' se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad. Por ello, no es ver a mujeres y hombres iguales sino verlos en iguales condiciones, tanto de deberes como de derechos.

En este contexto, la UNESCO (2017) presenta dos definiciones que enmarcan los estudios de género como son: igualdad y equidad de género (Gráfico N° 1).

En tal sentido, la igualdad de género tiene una dimensionalidad que va en procura de la correspondencia de derechos y responsabilidades de mujeres, hombres y niños, sin depender de su sexo sino de sus necesidades y prioridades. Mientras que la equidad de género es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres, compensando las desventajas históricas en el trato dado a las mujeres.

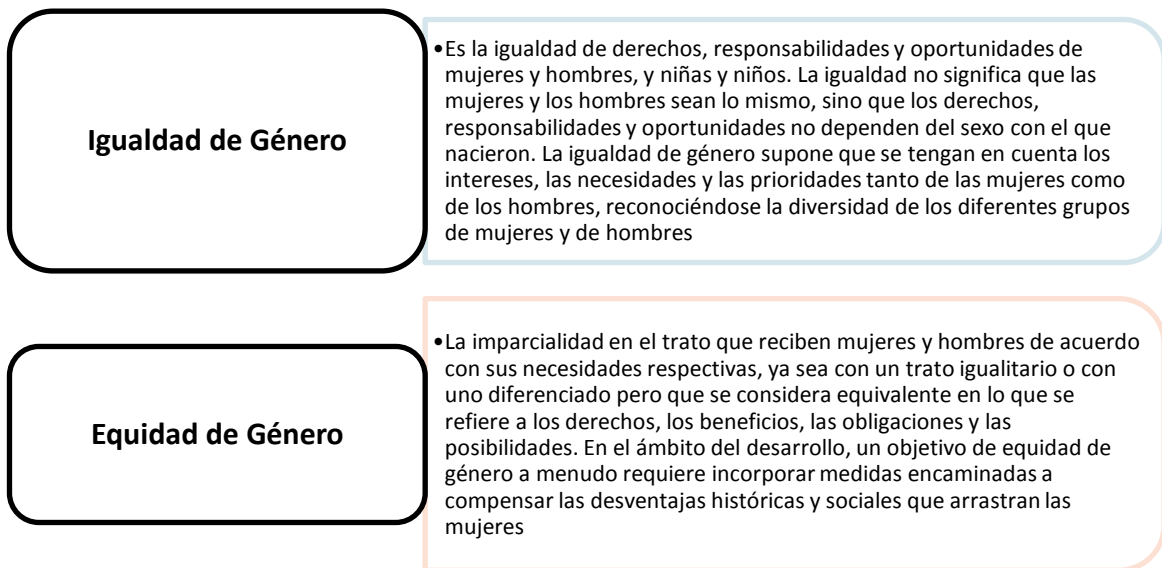
Con la finalidad de hacer valer la igualdad de género diversas naciones han creado políticas de inclusión que le dan la transversalidad de género, integrando a las mujeres en el desarrollo político, económico, social y cultural. Es por ello que el objetivo N° 5 de desarrollo sostenible de la agenda 2030, busca dar un sitio de honor a la igualdad de género como eje transversal para el logro de los demás objetivos. El cuadro N° 1 señala el objetivo número 5 conjuntamente con las metas propuestas por las 193 naciones firmantes, los cuales se comprometen a cumplir antes del año 2030 con la finalidad de poner fin a la discriminación del género femenino, reconocimiento y valoran sus potencialidades.

La idea fundamental de las metas propuestas es emprender reformas constitucionales que otorguen a las mujeres derechos y recursos económicos en condición de igualdad. La mujer se empodera en el uso de instrumentos, tecnologías, conocimientos que le permitan eliminar las prácticas nocivas y de violencia en cualquier entorno, sobre todo en el laboral. Desde esta perspectiva, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) promueve la no discriminación y la promoción de igualdad, formando parte fundamental del Programa de Trabajo Decente de la OIT (2017), el cual establece:

Promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana.

- Todos los trabajadores tienen derecho a tener un trabajo digno.
- Las normas internacionales del trabajo constituyen una de las vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores.

Gráfico N° 1. Definiciones de Igualdad y Género



Fuente: Unesco (2017)

Cuadro N° 1. Objetivo 5 Agenda 2030

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles

Fuente: Asamblea General de las Naciones Unidas (2015).

La incorporación de la igualdad y equidad de género en las normas internacionales del trabajo ha permitido ayudar a que mujeres y hombres tengan los mismos beneficios, sin discriminación, con respeto lo cual promueve la igualdad de condiciones, mediante la incorporación del término "Trabajo Decente". Acuñado por el director de

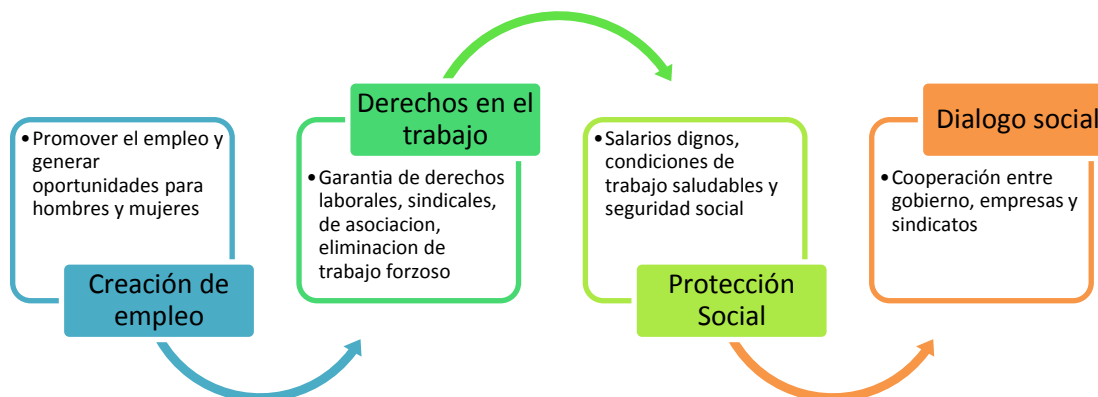
la OIT Juan Somavia en el año 1999, con la finalidad de afianzar la relación tripartita gobierno-empleadores-trabajadores, para promover las mejoras sociales del trabajo.

En este sentido, Somavia (2002) definió el trabajo decente como "el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social. Es decir,

trabajo con dignidad". El Trabajo Decente supone que hombres y mujeres tienen la oportunidad de un empleo productivo en libertad, equidad, seguridad y con dignidad. Está conformado por cuatro pilares

estratégicos que la sostienen, y un pilar transversal que atraviesa a los otros cuatro. Esos pilares estratégicos se detallan en la Gráfico N° 2.

Gráfico N° 2: Acceso a un empleo con derechos y sin discriminación



Fuente: Somavía (2002), adaptado por los autores.

El trabajo decente tiene como premisas la creación de empleo, los derechos del trabajo, la protección y el diálogo social. Parte de la base fundamental que en todas las organizaciones debe existir igualdad de género, que garantice iguales condiciones a hombres y a mujeres dentro del entorno laboral. Dentro de este marco, en el año 2008, se produjo la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, la cual es asumida por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT 2008, p. 9-11) que se fundamenta en cuatro objetivos estratégicos, los cuales son:

- Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible, en cuyo marco: las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera

productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común todas las empresas, tanto públicas como privadas.

- Adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales.
- Promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para: adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país.
- Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos.

El concepto de trabajo ha tenido impacto mundial desde el año 1999, por tal motivo se han incorporado nuevos elementos de interés laboral,

tal y como menciona Lanari (2007) “El término, alude a los derechos fundamentales de los trabajadores, adoptado rápidamente como plataforma para el diseño de políticas y como herramienta para la creación de trabajo digno, también, como categoría de diferentes posibilidades analíticas del campo laboral” (p.10). Acompaña a este criterio, el de Ghiotto (2014, p.12) al mencionar que “el trabajo decente está expresando un intento de integración de la insubordinación del trabajo en el capital bajo el aspecto de la reconciliación moral del mundo”.

Por esto, que el concepto de trabajo decente utilizado por la Organización Internacional del Trabajo ha propiciado estudios específicos de éste para medir su aplicabilidad aún incluso sin que se deje de lado el capital, así lo expresa Lanari (2007, p. 10) “el trabajo decente aparece ahora como un impulso por construir una nueva forma de integración del trabajo en el capital” siendo entonces necesario (incluso para la misma OIT) ir estudiando y evaluando los niveles de aceptación en el sector empresarial, de materialización de sus objetivos, así como de valorar el impacto que éste ha tenido en el sector empresarial para su propio crecimiento, cuando mediante el empoderamiento del trabajador, permite el desarrollo de la misma.

En tal sentido, la premisa fundamental del trabajo decente es la igualdad y equidad de género, ya que tal y como señala la UNESCO (2017):

Las relaciones entre las mujeres y los hombres desempeñan un papel importante tanto en la plasmación como en la evolución y transformación de los valores, las normas y las prácticas culturales de una sociedad, los cuales, a su vez, determinan dichas relaciones. De hecho, son relaciones que

evolucionan con el tiempo y en las que impacta una matriz de factores socioeconómicos, políticos y culturales.

Es por ello que la inclusión social de las mujeres en el ámbito laboral sin discriminación crea mejores y mayores condiciones laborales. Permiten promover el empleo, adopta medidas de protección social, incentivando el dialogo social mediante el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, lo cual genera condiciones reales de equidad y de trabajo plenamente decente.

4. Bases legales y constitucionales de la igualdad de género en las relaciones laborales venezolanas

El Estado venezolano contempla en su legislación preceptos jurídicos que garantizan la igualdad y equidad de género como elemento fundamental para el desarrollo económico, político y social del país. El principio de igualdad y equidad de género urge con el reconocimiento de la justicia social y los derechos humanos como premisa inicial de la Carta Magna; se ve materializado en el principio de participación protagónica y de corresponsabilidad de los ciudadanos.

Los derechos humanos son reconocidos de manera expresa en La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) derivan de un desarrollo progresivo, que se manifiesta en su universalidad, su aspiración positiva y su enriquecimiento tanto ontológico como axiológico. Inicialmente los derechos humanos se concebían como derechos fundamentales en la medida de que formaban parte de los derechos positivos de la legislación nacional, sin embargo, la visión actual que recoge la constitución, deja de lado este paradigma tradicional para

migrar a una nueva concepción totalizadora de los derechos humanos. Esta nueva manera de concebir los derechos humanos como un valor superior derivan de la preeminencia de superioridad ontológicamente y axiológicamente, respecto a las autoridades, poderes y órganos del Estado, con jerarquía supra-constitucional, inherentes a la persona, a ello se agrega el reconocimiento de los derechos humanos recogidos por los tratados, pactos, y convenciones internacionales suscritos y ratificados por Venezuela, se puede hablar de un principio implícito de subordinación de la constitución a los derechos humanos.

En este sentido, Combellas (2001), concibe los derechos humanos como:

Conquistas civilizatorias, donde los nuevos derechos pugnan por hacerse un lugar en la constelación de los derechos imperantes en un momento dado. Una vez reconocido su estatus, los nuevos derechos modifican la constelación, alterando su orden de relaciones y configurando una nueva síntesis, nunca signados por el predominio unilateral de unos, sino por la interdependencia de todos. (p.69).

Por otra parte la Legislación Venezolana protege el derecho a la vida, el derecho a la igualdad y no discriminación, prohíbe toda discriminación fundada en condiciones de raza, sexo, credo, condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona, lo que permite procesos de inclusión y equidad en estado de igualdad. La igualdad constituye un valor superior que sirve de soporte al desarrollo de los derechos humanos,

por ello más que un derecho la igualdad según lo señala Aguiar (2000) asume la connotación de: Un principio ordenador e integrador de los derechos humanos, a la par, superior o más importante que el de la libertad y la solidaridad, puesto que éstos últimos no son realizables en ausencia de la igualdad de derechos. (p. 51)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en sus Artículos 2 y 21, impone a la Ley la exigencia de garantizar las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva, en el sentido de dar trato igual a personas en las mismas situaciones, respetando su condición de género.

La igualdad y equidad de género, se encuentra presente en la educación y el trabajo, como procesos fundamentales para alcanzar los fines del Estado. La constitución reconoce en los artículos 21, 75, 76, 77, 78,80 y 88, los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, y su participación en la actividad laboral en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Desde el punto de vista laboral y amparado en el principio de no discriminación, el Estado garantiza la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio de la actividad laboral, y sienta las bases de protección a la mujer en condiciones de maternidad, desarrolladas con mayor amplitud en la Ley Orgánica del Trabajo, de Los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Especial protección se brinda a la institución familiar, se consagra la protección del Estado a la madre, al padre o al responsable de la jefatura familiar, a la maternidad y la paternidad, sin importar el estado civil de la madre o el padre. Asimismo, se garantiza la igualdad y 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 derecho a la seguridad social de conformidad con la Ley.

Para desarrollar los principios fundamentales de la Constitución, relacionados con la protección de la mujer, se publica la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, en Gaceta Oficial No. 40.548 de fecha 25 de noviembre de 2014, con el objetivo de garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos. La citada Ley tiene como característica principal su carácter orgánico con la finalidad de que sus disposiciones prevalezcan sobre otras leyes, desarrolla principios constitucionales en materia de derechos humanos de las mujeres y recoge los Tratados Internacionales en la materia que Venezuela ha ratificado.

A través de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia (2014) se pretende dar cumplimiento al mandato constitucional de garantizar, por parte del Estado, el goce y ejercicio irrenunciable e interdependiente de los derechos humanos de las mujeres, así como su derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad. La citada Ley, establece claramente los derechos de la mujer que protege, determina las Garantías que se les conceden a las mujeres para el ejercicio de los derechos y tipifica las distintas formas de violencia de género en contra de las mujeres.

Por otra parte la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y de las Trabajadoras (LOTTT) 2012, reafirma el principio de no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección del personal y garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho del trabajo (Artículos 20 y 21 LOTT, 2012), garantizar la igualdad de salarios a las trabajadoras, protección a la maternidad, acceso a la seguridad social, e incluye en la última reforma de la Ley el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en los centros de trabajo (Artículos 164 y 165 LOTT, 2012), situaciones de hecho tipificadas en la "Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia" (2014) de 2014, como una forma de violencia contra la mujer.

Es así como Venezuela cuenta con una amplia legislación en pro de garantizar la inclusión de políticas públicas encaminadas a consolidar el trabajo decente en aras de disminuir las brechas existentes a causa de la discriminación por género.

5. Trabajo decente para el Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron. La Agenda 2030, presenta una oportunidad histórica para América Latina y el Caribe, puesto que incluye temas altamente prioritarios para la región, como la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente para todos,

ciudades sostenibles y cambio climático, entre otros.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye 17 Objetivos y 169 metas, presenta una visión ambiciosa del desarrollo sostenible e integra sus dimensiones económica, social y ambiental. Esta nueva Agenda es la expresión de los deseos, aspiraciones y prioridades de la comunidad internacional para los próximos 15 años. La Agenda 2030 es una agenda transformadora, que pone la igualdad y dignidad de las personas en el centro y llama a cambiar nuestro estilo de desarrollo, respetando el medio ambiente. Es un compromiso universal adquirido tanto por países desarrollados como en desarrollo, en el marco de una alianza mundial reforzada, que toma en cuenta los medios de implementación para realizar el cambio y la prevención de desastres por eventos naturales extremos, así como la mitigación y adaptación al cambio climático.

De los 17 objetivos de la agenda 2030, en el ámbito del principio de equidad e igualdad de género nos referiremos con mayor detenimiento a los objetivos 5 y 8 de la Agenda. El Objetivo número 5, como se mencionó anteriormente, relacionado con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas, más que un derecho humano fundamental es la base del desarrollo

social a través de la inclusión a la educación y al trabajo sin discriminación de ningún tipo, el debido reconocimiento a las labores desempeñadas, como también la lucha por la erradicación de la violencia contra la mujer (Cuadro N° 2).

Para alcanzar las metas del objetivo de desarrollo sostenible número 8, Trabajo decente y crecimiento económico, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad con oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes (Cuadro N° 3).

Ahora bien, ¿Pero qué significa crear condiciones de trabajo decente para consolidar las metas del objetivo 8?, *“Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*. El trabajo decente es un postulado, un concepto multidimensional e integrador, que viene a abordar una realidad que afecta a grandes mayorías de la población mundial: la pobreza y la injusticia social.

Cuadro N° 2 Coherencias entre objetivos y metas (5 y 5) Agenda 2030

ODS 5 Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	Metas del Objetivo 5
<p>Si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (incluida la igualdad de acceso entre niñas y niños a la enseñanza primaria), las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo. La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto.</p>	<p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo</p> <p>5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p> <p>5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.</p> <p>5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país</p> <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública</p> <p>5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen</p> <p>5.6.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales</p> <p>5.6.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres</p> <p>5.6.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles</p>

Fuente: elaboración propia.

Cuadro N° 3 Coherencias entre objetivos y metas (8) y (8) Agenda 2030

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico:	Metas del Objetivo 8
Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	
<p>Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares de los Estados Unidos diarios, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías más allá de 2015. Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimula la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.</p>	<p>8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el siete por ciento 7 % anual en los países menos adelantados</p> <p>8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas se centra en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra</p> <p>8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros</p> <p>8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empieza por los países desarrollados</p> <p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p> <p>8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación</p> <p>8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas</p> <p>8.8 Proteger los derechos laborales y</p>

promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos

8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio 8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo

Fuente: elaboración propia.

6. Condiciones y entorno en Venezuela para acercarnos a la incorporación de los objetivos 5 y 8 ODS: ¿Cómo disminuir la brecha?

Para superar los desafíos que suponen esas metas y asegurarse de que no se excluye a nadie, es primordial que las comunidades locales participen en la planificación y gestión del desarrollo sostenible y en la promoción de estilos de vida sostenibles. La Agenda 2030 comprende todos los aspectos de la vida, lo que supone que para sacar el máximo provecho de las posibilidades que brinda la educación y el trabajo y que contribuya plenamente al desarrollo de la Agenda, debe entenderse como un proceso permanente incorporado en las políticas públicas de la nación. Para que se cumplan los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, debe

reconocerse y fomentarse en todos los países del mundo la importancia de la educación, la igualdad y equidad de género, la incorporación de los jóvenes al trabajo decente.

Con el objeto de desarrollar las políticas públicas anteriormente descritas y permitir la ejecución de las medidas a que se refiere la Ley, se establecen con carácter indicativo, los siguientes programas (Artículo 20 Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, 2014).

1. De prevención: para prevenir la ocurrencia de formas de violencia en contra de las mujeres, sensibilizando, formando y capacitando en derechos humanos e igualdad de género a la sociedad en su conjunto.

2. De sensibilización, adiestramiento, formación y capacitación: para satisfacer las necesidades de sensibilización y capacitación de las personas que se

dediquen a la atención de las víctimas de violencia, así como las necesidades de adiestramiento y formación de quienes trabajen con los agresores.

3. De apoyo y orientación a las mujeres víctimas de violencia y su familia: para informarla, apoyarla en la adopción de decisiones asertivas y acompañamiento en el proceso de desarrollo de sus habilidades, para superar las relaciones interpersonales de control y sumisión, actuales y futuras.

4. De abrigo: para atender a las mujeres víctimas de violencia de género u otros integrantes de su familia que lo necesiten, en caso de la existencia de peligro inminente o amenaza a su integridad física.

5. De orientación y atención a la persona agresora: para promover cambios culturales e incentivar valores de respeto e igualdad entre hombres y mujeres que eviten la reincidencia de las personas agresoras.

6. Promoción y defensa: para permitir que las mujeres y los demás integrantes de las familias conozcan su derecho a vivir libres de violencia y de los medios para hacer efectivo este derecho.

7. Culturales: para la formación y respeto de los valores y la cultura de igualdad de género.

A continuación, se muestra un resumen con las normas aprobadas y la política pública propuesta en el plan de la patria 2013-2019 ((Cuadro N° 4).

Cuadro N° 4. Comparación cualitativa de las normas y políticas públicas venezolanas

ODS 5 Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	Norma Jurídica	Innovación Jurídica	Política Pública Plan de la Patria 2013-2019
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y de las Trabajadoras (2012)	Incorporación del Acoso Laboral y el Acoso Sexual en los centros de trabajo (Artículos 164 y 165 LOTT). Régimen laboral aplicable a las trabajadoras domésticas, para reconocer el trabajo productivo no reconocido hasta el año 2012.	2.2.4. Consolidar la equidad de género con valores socialistas, garantizando y respetando los derechos de todos y todas, y la diversidad social.
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005)	Régimen laboral aplicable a las trabajadoras domésticas, para reconocer el trabajo productivo no reconocido hasta el año 2012.	2.2.4.1. Profundizar la participación política y protagónica de las mujeres.
5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda	Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia (2014)	La Formación Colectiva Integral a los	2.2.4.2. Incorporar la perspectiva de la igualdad de género en las políticas públicas promoviendo la no discriminación y la protección de los grupos socialmente vulnerables. 2.2.4.3. Generar

en cada país 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles	Instituto Nacional de Capacitación Socialista (2012)	trabajadores en sus puestos de trabajo como herramienta para garantizar el trabajo decente. Reconocimi ento de saberes y oficios en los puestos de trabajo, previsto en la nueva ley del INCES.	políticas formativas sobre la perspectiva de igualdad de género y de diversidad sexual.
---	--	--	---

Fuente: elaboración propia.

7. Reflexiones finales

El devenir histórico ha revelado cómo la mujer ha sido catalogada como un “otro” que la hace ajena a los espacios públicos (el trabajo), y responsable casi en su totalidad de los espacios privados (el hogar). Una revolución de pensamientos y conocimientos le hicieron ganar el ingreso fuerza de luchas, en los espacios públicos, antes fundamentalmente virilizados. La frase que dice que las mujeres nacieron para vivir “un mundo pensado por los hombres” parece cobrar validez cada día, es la paradoja en el desarrollo de los derechos humanos y la lucha constante de las mujeres que han abandonado los románticos sueños de movimientos feministas que traían exclusión y distorsión de la realidad. Sin embargo, no bastó con ingresar a los espacios públicos, sino que las mismas lograron con mucho esfuerzo físico e intelectual, ir ganando terreno en ellos. Así como asegura Zabludovsky (2007, p.10): “El incremento de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo ha sido considerado como una de las grandes “revoluciones silenciosas” de

la segunda mitad del siglo XX”, cobrando más fuerza en la segunda década del siglo XXI.

No obstante, a medida que se ha incrementado la participación de la mujer en el campo laboral, aparecen elementos como la discriminación o la desigualdad. Es observable en algunos sectores de la economía, la poca o inexistente inclusión de las mujeres, así como las limitaciones o barreras, llamadas metafóricamente “techos de cristal”. Es innegable, que el trabajo decente se preocupa por la igualdad de sexos en el mundo del trabajo, tratando de evitar que las mujeres que son las más vulnerables, sufran segregación laboral al tener que trabajar en sectores menos protegidos, así como evitar la discriminación en salarios. Propiciar un trabajo decente puede implicar un esfuerzo para reducir la pobreza, atenuar las desigualdades estructurales, dando a aquellos menos calificados las competencias y calificaciones que les otorguen igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

Se debe tener presente que la igualdad de género es fundamental para que las mujeres gocen de empoderamiento económico, social en el mundo laboral, en el hogar, en la comunidad, en el mundo político; y para que el crecimiento sea inclusivo y se logre erradicar la pobreza. A pesar de los esfuerzos de diferentes organismos internacionales, para avanzar hacia la igualdad de género, persisten importantes barreras que impiden la autonomía de las mujeres y que obstaculizan sus derechos humanos.

En este sentido, el ordenamiento jurídico venezolano que promueve la igualdad en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres se muestra insuficiente para atacar la discriminación por género. Aunque la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su Artículo 88 garantiza la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, y reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, otorgándoles derecho a las amas de casa a la seguridad social. Este derecho social y familiar, a la actualidad solo ha quedado en el escrito, debido a que la mujer venezolana no ha logrado la igualdad y equidad debida, en su ejercicio del derecho del trabajo, no se le ha reconocido el trabajo del hogar, ni su derecho a la seguridad social.

8. Referencias

- Abramo L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Agulló, E (2000). Jóvenes, trabajo e identidad. Publicaciones Universidad de Oviedo. España
- Arriagada, I. (2006). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. Documento en línea, recuperado de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11002/085101113_es.pdf
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Agenda 2030. Documento en línea, recuperado de:
<https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible>
- Combellas, R. (2001) Derecho Constitucional. Una introducción al estudio de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. McGraw-Hill Interamericana. Caracas Venezuela.)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017), Informe panorama social de América Latina 2017. Documento en línea, recuperado de:
<https://www.cepal.org/es/publicación/panorama-social-america-latina-2017>. Consulta 2018 marzo 12
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 36860 (Extraordinario), Diciembre 30, 1999.
- Delgado de Smith, Y. y Maldonado Acosta, L. (2016). El segundo sexo: Ideas para el debate. Memoria de la Ponencia presentada en el evento científico Las Ciencias Sociales. Repensando el presente para intervenir el futuro. Carabobo
- Lanari, M (2007): El Camino entre El Fin del Trabajo y El Trabajo Decente. En Revista de Derecho Laboral de la sociedad. Buenos Aires, S/N.
- Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.

- (2007). Gaceta Oficial N° 38.773, Septiembre 20, 2007.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.076, Mayo 7, 2012.
- Organización de Naciones Unidas - Mujeres (2018). Hacer la promesa realidad: La igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Documento en línea, recuperado de: <http://www.unwomen.org/sections/library/publications/2018/2030-agenda>. Consulta 2018, abril 17
- Organización Internacional del Trabajo (2008). La igualdad de género en el corazón del trabajo decente. Campaña 2008-2009. Documento en línea. Disponible: <http://www.oit.org>. Consulta 2018, marzo 15
- Organización Internacional del Trabajo (2017). Panorama laboral de América Latina y el Caribe. Documento en línea, recuperado de: <http://www.ilo.org/americas/>. Consulta: 2018, febrero 14
- Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Documento en línea, recuperado de: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Consulta 2017, Octubre 25
- Organización de las naciones Unidas (2015). Objetivos del desarrollo sostenible. Documento en línea, recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/> es/. Consulta: 2018, febrero 12
- Organización Internacional del Trabajo (1999). Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE). Diálogo social. Documento en línea, recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo (1999). Memoria del Director General OIT - Trabajo decente. Presentada en la 87° Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra Suiza, Junio 1999.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo. Áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe. Serie OIT Américas, Informes Técnicos. Lima, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Diálogo Social: En busca de una voz común. Documento en línea, recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures>
- Organización de Naciones Unidas (2016). Agenda 2030 y los objetivos para el desarrollo sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Cepal: Santiago.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. Gaceta Oficial N° 38.596 del 31/01/2007. República Bolivariana de Venezuela (2005).
- Somavía, J (2002): Globalización y Trabajo Decente en Las Américas. Informe en la XV Reunión regional Americana, Lima.
- Tovar, B. (2008). La mujer trabajadora en la economía informal. Recorriendo fronteras. En mujeres en el siglo XXI. Compiladoras Rojas Belkis y Delgado Yamile. Editorial *Markmedia Group*, C.A. Valencia Venezuela
- Tovar, B. (2012). Mujer, educación y trabajo. Un abordaje desde la perspectiva de la economía informal. Revista de postgrado

ARJÉ, FACE-UC. Volumen 6 Nro.
10. (enero-julio 2012), 13-26.
Ediciones Corporación ASM.
Valencia. Venezuela

UNESCO (2017). Igualdad de Género.
UNESCO: Santiago

Zabludovsky, G. (2007). México:
mujeres en cargos de dirección
del sector privado. Academia.
Revista Latinoamericana de
Administración. (38) 9-26