

EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL VENEZOLANO EXPERIENCIAS DE MUJERES EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

¹Beatriz Leal

RESUMEN

Desde tiempos remotos la mujer ha sufrido un sinnúmero de contrariedades, discriminaciones e injusticias. En los primeros asentamientos sociales, a partir de la compleción física de las personas, se estableció una división de funciones que llevó a que la mujer se ocupara de las tareas centradas en el cuidado del hogar y de la familia, lo que culturalmente se ha transmitido hasta la actualidad. Sin embargo, durante largos períodos históricos, se han llevado a cabo, en diferentes áreas de la vida, significativas luchas de mujeres, lo que ha transformado la sociedad para adaptarse a los derechos exigidos en pro de la igualdad, la equidad y la justicia. Es por ello que, en los últimos cincuenta años los diferentes gobiernos y organizaciones de la sociedad civil, se han esforzado en formular y aplicar políticas capaces de crear condiciones más justas y equilibradas para las mujeres y los hombres. En ese sentido, ésta investigación tuvo como propósito develar la realidad social epistémica sobre la igualdad de género en el ámbito laboral del Circuito Judicial en Materia de Delitos de Violencia contra la Mujer, de la ciudad de Barquisimeto, estado Lara. Para lo cual se requirió interpretar el acervo conceptual de igualdad de género en las actrices sociales, comprender las características que conforman el ámbito, y reflexionar sobre las percepciones de éstas en relación a la igualdad de género en su ambiente laboral, dentro de un paradigma cualitativo, nutrido por el enfoque feminista, con método etnográfico, para hacer una hermenéutica de las creencias, percepciones, impresiones y vivencias de la realidad de las mujeres que allí conviven.

Palabras claves: mujer, empleo, inequidad de género, sociedad, feminismo

GENDER EQUALITY IN THE VENEZUELAN LABOR MARKET WOMEN'S EXPERIENCES IN THE JUDICIAL CIRCUIT FOR CRIMES OF VIOLENCE AGAINST WOMEN

ABSTRACT

Since ancient times, women have suffered a myriad of setbacks, discrimination, and injustice. In the first social settlements, based on the physical build of people, a division of labor was established that led women to take care of the tasks centered on the care of the home and family, which has been culturally transmitted to the present day. However, during long historical periods, significant struggles of women have taken place in different areas of life, which has transformed society to adapt to the rights demanded in favor of equality, equity, and justice. This is why, in the last fifty years, different governments and civil society organizations have strived to formulate and implement policies capable of creating fairer and more balanced conditions for women and men. In this sense, this research aimed to reveal the epistemic social reality about gender equality in the labor sphere of the Judicial Circuit in Matters of Crimes of Violence against Women, in the city of Barquisimeto, state of Lara. For this, it was required to interpret the conceptual heritage of gender equality in social actors, understand the characteristics that make up the environment, and reflect on their perceptions in relation to gender equality in their work environment, within a qualitative paradigm, nourished by the feminist approach, with ethnographic method, to make a hermeneutics of the beliefs, perceptions, impressions, and experiences of the reality of the women who coexist there.

Keywords: women, employment, gender inequality, society, feminism

¹Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Decanato de Ciencias de la Salud, Barquisimeto, Venezuela.
Correo electrónico: btislealzapata@gmail.com.

Recibido: 22/04/2024

Aceptado: 23/06/2024



Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de los derechos de la mujer, ha transformado las bases jurídicas para incluir la igualdad entre mujeres y hombres. Es decir, que la incorporación de la perspectiva de género en las leyes, es producto de la ampliación de los escenarios de participación de la mujer, lo que incluye el ámbito laboral. Esto es posible gracias al proceso de recolección de experiencias e intereses de personas de ambos sexos, para la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de diversos programas en las esferas política, económica y social.

En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, el sistema jurídico desarrolla y protege los derechos contemplados en la Constitución Nacional, a través de la promulgación de leyes especiales, con lo cual se resalta la importancia no solo de integrar a la mujer, sino de aplicar el lenguaje inclusivo, y el principio de no discriminación por razones de sexo en el sector laboral, y así, superar los antagonismos derivados de la división sexual del trabajo, poniendo al servicio de la nación la capacidad de todas las personas.

De ésta manera en el Circuito Judicial en Materia de Delitos de Violencia Contra la Mujer de la ciudad de Barquisimeto, perteneciente a la Administración Pública del Estado, conviven mujeres que día a día se esfuerzan por dar lo mejor de sí, compartiendo en el devenir diario satisfacciones y frustraciones. Este estudio pretende descubrir, desde el acervo conceptual y epistémico, la realidad social de este grupo de mujeres. Su percepción respecto a la igualdad de género, y los matices que va dibujando.

EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL VENEZOLANO EXPERIENCIAS DE MUJERES EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La mujer ha sido, desde la génesis del mundo, una figura influyente, trascendental y significativa. A pesar de esto las féminas han padecido a través del tiempo un sinfín de contrariedades, discriminaciones e injusticias. Sin embargo, han logrado surgir, reponerse, luchar y reivindicar su género a través de largas y duras batallas que han magnificado, con justa razón, su lugar en este mundo. Al respecto, Fernández (S/F) explica que:

En la historia escrita de la humanidad, las mujeres han sido las grandes olvidadas (...) Aparecen escasamente en la Historia, en la Literatura, en el Arte, en la Ciencia... Muchas mujeres sobre todo las que osaron a salirse de la norma tuvieron que luchar contra la incompreensión de la sociedad de su tiempo.

Para la autora, “Desde la prehistoria, las mujeres, como los varones, han asumido un papel cultural particular”. De manera que, plantea la existencia de una división de funciones dentro de los grupos sociales a partir de la compleción física de las personas, lo que a su percepción, llevó a que nuestras primeras antepasadas aprendieran a preparar barro, hornear cerámica, trabajaran los esmaltes, mezclaran cosméticos, conocieran las propiedades medicinales de las plantas, convirtiéndose estos conocimientos en los posibles orígenes de la ciencia química. Es decir que, desde tiempos remotos, es la mujer quien ocupaba las funciones centradas en el cuidado de los miembros familiares, lo que incluye: alimentación, crianza, higiene, protección y tratamiento de enfermedades... Soslayando sus anhelos, deseos por disfrutar, explorar o vivir experiencias como consecuencia del machismo... al respecto, Lerner (1985. Pg. 21) ha establecido que:

El registro del pasado de la raza humana que se ha escrito e interpretado es sólo un registro parcial (...) porque narra la historia tan sólo desde el punto de vista de la mitad masculina de la humanidad. (...) Lo cierto es que hombres y mujeres han sido excluidos y discriminados a causa de su clase. Pero ningún varón ha sido excluido del registro histórico en razón a su sexo y en cambio todas las mujeres lo fueron.

A tenor de lo anterior, durante largos períodos históricos se han llevado a cabo significativas luchas, en diferentes áreas de la vida. Gracias a mujeres aguerridas, sin temor, con fuerza, valentía, y coraje, que exigían justicia, lograron el cambio en la sociedad, y que a través del derecho, se incorporó la igualdad, la equidad y la justicia como un principios legales; sobre esto, Facio (S/F:6), considera que:

Las mujeres hemos tenido que luchar por nuestra humanidad durante quizás miles de años. La simple idea de que las mujeres pudiéramos tener derechos legales, es un concepto muy reciente si tomamos en cuenta los cinco o seis mil años que la humanidad ha estado viviendo bajo el patriarcado.

Esto supone que las aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan por igual, atendiendo a una equidad por demás justa. Aunque, a pesar de estarse haciendo múltiples esfuerzos por concretarlo, aún parece lejos y muy distante la globalización de la igualdad de género, ya sea por razones políticas, religiosas o culturales... El hecho real es que continúa la desigualdad, la

discriminación y la violencia en contra de la mujer, tal y como lo explica Facio (ob. cit.: 5):

Muchas personas no sólo no entienden por qué fue importante afirmar que los derechos de las mujeres son derechos humanos, sino que tampoco entienden que a pesar de que esa afirmación es un avance, una declaratoria no elimina las estructuras físicas y mentales que permitieron que por décadas el derecho internacional (...) no considerara los derechos de las mujeres como derechos humanos.

Sobre esto, las organizaciones internacionales consideran que la promoción del derecho a la educación funge como elemento primordial para asegurar la igualdad, el respeto, la equidad y la justicia. En tal sentido, vale la pena mencionar la postura que asume la UNESCO (2019), al reconocer que la finalidad de aplicar una educación inclusiva, equitativa y de calidad es, promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (p.1). Tal afirmación implica reconocer la importancia del aprendizaje positivo durante la infancia, hasta la defensa de la participación activa de la mujer en el mundo productivo y laboral, y así luchar contra la pobreza a nivel global.

Ahora bien, en lo que se refiere a la República Bolivariana de Venezuela, Acevedo (2002: 63) señala que es un “hecho resaltante la continuidad histórica en la incorporación de las mujeres a la actividad económica productiva en la sociedad venezolana”, lo que puede deberse a la crisis económica que ha trastocado la estabilidad de las familias. Sobre esto, la autora refiere que “la situación de pobreza presiona a las mujeres, que se habían mantenido en la

reserva, a buscar trabajo, insertándose, mayormente, en empleos precarios.” (p.63). Continúa señalando la autora que:

Las mujeres del sector informal se concentran en labores de mayor esfuerzo... en jornadas más largas y con menor rentabilidad o beneficios, bordeando siempre el círculo de la pobreza. Mayor esfuerzo físico y mental en tiempo y en intensidad con menos recursos para su recuperación contribuyendo a un deterioro progresivo de la salud de la mujer, teniendo en cuenta que realizan a su vez el trabajo doméstico a sus hogares.

No obstante, en el Plan para la Igualdad y Equidad de Género “Mamá Rosa” 2013-2019, propuesto por el gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, se ha señalado que:

En materia educativa, la relación entre hombres y mujeres incorporados al subsistema de educación universitaria para el año 2011 establece que por cada 100 hombres se incorporan 142 mujeres a estudios de pregrado, lo que representa una mayor incorporación de las mujeres a la formación para el trabajo. (p. 06)

Lo que significa que, en las últimas décadas es evidente el interés de la mujer por prepararse académicamente y profesionalizarse para formar parte del aparato productivo con capacidades intelectuales y académicas que la han hecho superarse a sí misma, tanto en la empresa privada como en la Administración Pública.

Pero, dentro de la Administración Pública puede observarse un incremento de las brechas de

género. Sobre ello, el Informe Especial sobre la Situación de los derechos humanos de las mujeres venezolanas a la luz de las Observaciones Finales de la CEDAW de 2014 (2022), señala que:

En Venezuela el único ámbito laboral en el que las mujeres superan a los hombres es en la administración pública, en el cual ocupan 56,4% de los puestos de trabajo frente a 43,6% ocupados por los hombres, pero devengando una menor remuneración, según información suministrada por el medio de comunicación Crónica Uno. Así mismo indica el retroceso para 2020 en la participación de la población en la actividad laboral a los niveles de hace 30 años, profundizándose la brecha de género salarial...

Es así como en el Circuito Judicial en Materia de Delitos de Violencia contra la Mujer del estado Lara, perteneciente a la Administración Pública de la nación, conviven mujeres que día a día se esfuerzan por dar lo mejor de sí, comparten en el devenir propio de la jornada laboral sus satisfacciones y frustraciones... Es pretensión de este estudio ir descubriendo desde su acervo conceptual y epistémico, la realidad social de este grupo de mujeres, su percepción respecto a la igualdad de género y los matices que va dibujando.

El grupo de protagonistas versionantes está integrado por tres (03) mujeres que laboran e interactúan a diario en dicho circuito, siendo estas:

P.V. 1: Mujer con 6 años de servicio en sus funciones de Secretaria.

P.V. 2: Mujer con 9 años de experiencia en sus funciones de Jueza de Juicio.

P.V. 3: Mujer con 7 años de experiencia en sus funciones como Alguacil.

Respecto a lo manifestado por la Protagonista Versionante 1 (cuadro 1), se pudo evidenciar que sus experiencias le permiten construir su acervo conceptual en relación a la equidad de género al manifestar que esto es posible si las personas tienen acceso a las ventajas, oportunidades y beneficios en igualdad de condiciones. En este sentido, el Banco Mundial (ob.cit.) afirma que la equidad de género “es un derecho humano básico y debería estar al alcance de todas las personas por igual, independientemente de que sean hombres o mujeres” (p. 3), lo que coincide con los aspectos señalados por la Protagonista Versionante 1.

Continuando con la Protagonista Versionante 2 (cuadro 2), se destaca lo expresado en la entrevista alusivo a la Categoría Ámbito Laboral, por cuanto comparte su percepción al manifestar la importancia de ejercer la equidad de género dentro del ambiente de trabajo donde se desenvuelven. Al respecto, González (ob.cit.) enfatiza que la participación de la mujer en el mundo laboral permite “Incrementar las capacidades personales y sociales de las mujeres en función de lograr cambios sociales especialmente en la familia y en la comunidad” (p. 112) lo que en definitiva promueve la equidad de género en el ámbito laboral.

Finalmente, en el transcurrir del análisis interpretativo a lo expresado por las Protagonistas de este estudio, se expone lo compartido por la P.V. 3 en relación a la Equidad de Género en el ámbito Laboral, sus experiencias y reflexiones dentro del Circuito Judicial de Delitos contra la Mujer. Ella señala diversos e importantes atributos que deben

conformar los lugares de trabajo en los cuales se evidencie la equidad entre mujeres y hombres.

En el marco de estas ideas, la OEA (ob.cit.) plantea “la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos, de combatir todas las formas de discriminación y de promover la equidad e igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género.” (p. 1); y entre estas acciones están educar y capacitar a quienes hacen vida laboral en el Circuito Judicial de Violencia contra la Mujer, sobre las corrientes de pensamiento que buscan la equidad entre los seres humanos, como lo señaló la Protagonista Versionante 3 (cuadro 3).

Luego de la recolección de la información a través de las entrevistas, las anotaciones de las observaciones realizadas y grabaciones permitidas por las protagonistas versionantes, afloran las categorías y códigos que a continuación se presentan, es importante señalar que, en este proceso conocido como categorización, cada categoría está representada por un color para facilitar su identificación al momento de reducir y estructurar la información (cuadro 4). Los códigos o descriptores resultantes de los datos obtenidos de la entrevista señalan el sendero interpretativo del fenómeno observado y dan a conocer la realidad estudiada expresada en el siguiente capítulo a través de una síntesis hermenéutica del fenómeno estudiado.

En relación a la categoría Acervo Conceptual, surge un conjunto de códigos que muestran los puntos de vista de cada Protagonista Versionante en relación a la Equidad de Género de acuerdo a sus vivencias y experiencias. Estos permiten interpretar la concepción que tienen respecto a sus definiciones, expresando diversidad de características según sus ideas y pensamientos originados de sus creencias y vivencias en su entorno laboral y vida cotidiana.

En tal sentido, Navarro (ob. cit.) al referirse a la equidad de género, afirma que son “mecanismos transitorios utilizados para reducir o corregir aquellas discriminaciones resultado de las prácticas sociales, culturales o sistemas sociales.” (p. 111), entre los cuales están las políticas y leyes que dictaminan los derechos y procedimientos para el ejercicio de la equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad.

En cuanto a la categoría Ámbito Laboral, los códigos muestran que para las protagonistas de este estudio existen elementos que pueden ser considerados Oportunidades dentro del entorno laboral, tales como el trabajo en equipo, reconocimiento de logros, claridad en las funciones que cada quien debe ejercer, igualdad en la asignación de funciones, personal capacitado y formado para el servicio público, condiciones laborales que permiten la participación activa de quienes laboran, entre otras. Sin embargo, aparecen otros códigos que amenazan la Equidad de género, siendo estos: debilidades individuales (egoísmo, prepotencia, apatía, ausencia de compañerismo, e/o), promoción por algunas y algunos de actitudes que enfatizan la desigualdad de género (machismo, discriminación).

De acuerdo a las características descritas anteriormente, se cita a Delgado de Smith y González, (2006) puesto que las autoras indican que “las condiciones de trabajo de la mujer debe ser una cuestión de derechos humanos, justicia social y desarrollo económico y social.” (p.315); y las oportunidades laborales para las mujeres deben ejercerse sin ningún distingo ni discriminación.

Finalmente, para la categoría Equidad de género en el ámbito laboral, surgen un conglomerado de descriptores o códigos que permite una clasificación en dos importantes subgrupos: Fortalezas y Debilidades, los cuales determinan la relación de la realidad vivida por las

Protagonistas Versionantes en cuanto sus experiencias en el desempeño de su cotidianidad en su ámbito laboral. Entre las Fortalezas ellas consideran está la promoción de Talleres que capaciten, formen y recreen en función de consolidar la equidad de género en el CJVM, la horizontalidad en el tratamiento de quienes laboran allí que facilita el equilibrio e igualdad.

Por otra parte, expresan en sus reflexiones algunas debilidades a superar como ciertos focos de discriminación y posiciones contrarias a la adecuada práctica de la equidad de género; así como la necesidad de equilibrar el personal para ambos géneros puesto que el predominante en dicho entorno laboral es el sexo femenino; con la intención de fortalecer la igualdad en todos los niveles de acción en el CJDM.

REFLEXIONES FINALES

Es indudable manifestar que uno de los cambios más profundos y valiosos de la humanidad reciente está relacionado con el reconocimiento justo y la revaloración constante del rol de la mujer y su liderazgo en favor de la evolución y preservación de la sociedad, así como la metamorfosis de nuestra cultura en torno a estos cambios.

La participación activa de las mujeres que por tiempos inmemoriales se ha ido dando en la construcción del mundo actual, ha logrado conseguir la justa correspondencia en diferentes ámbitos de la sociedad mundial; aun cuando todavía persisten situaciones que, por cultura y creencias religiosas, vulneran reiteradamente el sitio de la mujer en la historia de la humanidad.

Sin embargo, muchos han sido los logros alcanzados por las féminas que han luchado histórica y estoicamente para ser tomadas en cuenta en un mundo androcéntrico. Lo trascendental de esto, está en entender que ésta “revolución” de la mujer afecta a todas las personas, y no cabe limitar su discusión y

seguimiento al ámbito de “la mujer”, sino ir más allá: a la familia, la comunidad, la sociedad en pleno, al país y en definitiva, al mundo entero.

En este sentido, la ONU ha reconocido que el accionar de la mayoría de los países del mundo ha sido importante pero no suficiente, por lo que es necesario seguir fortaleciendo los espacios donde hombres y mujeres hacen vida y comparten experiencias, tanto en lo personal como en lo profesional. De allí que, en este recorrer investigativo y sobre todo exploratorio de un grupo de mujeres que labora en el Circuito Judicial en Materia de Delitos contra la Mujer en Barquisimeto estado Lara, ha dimensionado su realidad para ser entendida desde sus creencias, actitudes, cotidianidad y vivencias que hacen parte de todo lo que son: mujeres venezolanas comprometidas con su entorno familiar y laboral, dando lo mejor de sí para la construcción de una sociedad más equitativa, entregando todo de sí para un mundo más justo para todos.

Este valioso conjunto de mujeres ha compartido su pensar, su visión, sus expectativas, anhelos y sinsabores, en el caminar andado a lo largo de sus vidas, y particularmente, lo vivido en su ámbito laboral. Sus extraordinarios aportes en aras de enriquecer los conocimientos aún por construir en torno a la Equidad de género, son joyas invaluables a tomar en cuenta y, que esta investigación, pretende promover y mostrar su realidad social a través de sus vivencias.

En relación a tales aportes, es necesario mencionar las características y atributos que matizan esta realidad. Entre estos atributos o elementos que nuestras Protagonistas compartieron como piezas fundamentales en el ejercicio de la equidad de género, están representadas en las ventajas, oportunidades, beneficios, igualdad y acceso de forma imparcial a los mismos espacios, al goce y disfrute de leyes que protejan a la mujer.

Así mismo, ofrecieron sus posturas en relación al ámbito laboral y la convivencia con sus compañeros, manifestando que existe trabajo en equipo, reconocimiento de logros, oportunidades, participación activa y equidad de funciones. Sin embargo, también expresaron que existen algunas debilidades y apatías individuales que pueden ser superadas con Capacitación, Formación para el servicio y Participación activa.

En consecuencia, proponen soluciones que ayuden a vencer tales debilidades entre las que se pueden mencionar: “Talleres Formativos Recreativos y Culturales, Fomentar equilibrio, Evitar discriminaciones, Equilibrio en la cantidad de personal, Horizontalidad, Educar, Capacitar, Erradicar posturas contrarias, Evaluación de nuevos ingresos.”; todos con la finalidad de trabajar en pro de la equidad de género en el ambiente de trabajo donde se desempeñan.

Finalmente, se hace un reconocimiento a estas invaluables mujeres que día a día se esfuerzan por construir una sociedad larense marcada por la igualdad, y que desde sus trincheras de labores hacen grande a su institución, a sus familias, comunidad y sociedad en general, demostrando que no ha sido ni será en vano ejercer y promover los logros conquistados por sus antecesoras a lo largo de la Historia, sintiendo orgullo por su género y aportando su granito en el fortalecimiento de la Equidad de Género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acevedo D. (2002). El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela. Una visión de género. Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela. Libro en línea. Disponible en: https://www.seguroscaracas.com/portal/paginasv4/biblioteca_digital/PDF/1/Docume

- [ntos/Salud%20Laboral/saludlab_trabajosyaludlaboralmujeres.pdf](#)
2. Carosio A. (2010). El saber desde las mujeres los estudios de género y de las mujeres en Venezuela. En A. Delgado y M. Camacaro (Coords). Academia en sintonía de género... una discusión impostergable (pp 13-28). Editorial Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
 3. Carranza M. (2004). Antropología y género. Breve revisión de algunas ideas antropológicas sobre las mujeres. Libro en línea.
<http://gramola.fyl.uva.es/~wceg/articulos/eugenia2.pdf>.
 4. Cisterna, F. Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. Theoria 2005; 14(1).
 5. Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) (2011). Plan estratégico 2011-2016 de la Comisión Interamericana de Mujeres. Informe. Disponible en:
<http://www.oas.org/es/cim/docs/cim-strategicplan2011-2016-spweb.pdf>.
 6. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999. Disponible en:
<https://www.oas.org/dil/esp/constitucion-venezuela.pdf>
 7. Correa D. (2010). La mujer y el socialismo bolivariano del siglo XXI. En Y. Delgado de Smith y M. Cristina (Coords). Mujeres en el mundo: multiculturalismo, violencia, trabajo, literatura y movimientos sociales (pp 335-350). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
 8. Cotán A. El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales. Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga 2020; 1(1): 83-103.
 9. De la Cruz C. “Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente”. Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal 1992; 25/26/27: 251-258.
 10. Facio A. (S/F) Los derechos de las mujeres son derechos humanos. Libro en línea. Disponible en:
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31195.pdf>
 11. Frank AW. The standpoint of storyteller. Qualitative Health Research 2000; 10: 353-362.
 12. Feijoo M. “Mujer, pobreza y política social: algunas cuestiones”. Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal 1992; 25/26/27: 243-249.
 13. Fernández Z. (S/F): La mujer: pilar de la humanidad. Documento en línea. Disponible en:
<https://portal.clubrunner.ca/7988/stories/1a-mujer-pilar-de-la-humanidad#:~:text=Su%20papel%20econ%C3%B3mico%20era%20muy,la%20asistencia%20a%20los%20partos>
 14. Gainza M. “La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿una respuesta para su emancipación?”. Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal 1992; 25/26/27: 235-241.
 15. Lerner G. (1985). La creación del patriarcado. Editorial Crítica. Madison, Wisconsin. USA. Octubre 1985. Libro en línea. Disponible en:
<https://www.solidaridadobrero.org/ateneo-nacho/libros/Gerda%20Lerner%20-%20La%20creacion%20del%20patriarcado.pdf>

16. Luna L. "Acerca del Movimiento Social de Mujeres en América Latina o la confluencia de intereses de género". Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal 1992; 25/26/27: 231-234.
17. Ministerio del Poder Popular para la Mujer e igualdad de género (s.f) http://www.minmujer.gob.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=32&Itemid=46...
18. Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género (2009). Gaceta Oficial N°39.156, Decreto 6663. <http://asesorya.com/2009/leyes/ciudad/39156%2013-04-2009%20ley%20distrito%20capital.pdf>.
19. Molyneaux M. (2010). Justicia de género, ciudadanía y diferencia en América Latina. Revista en línea. Disponible en: http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/02132087/article/viewfile/8049/8711.
20. Montserrat J. (2007). Participación de la mujer en lo público: una perspectiva comunal. En Y. Delgado de Smith y M. González (Coords). Mujeres en el mundo: Historia, revoluciones, dictaduras, trabajo religión y poesía (pp 369-379). Editorial Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
21. Organización de las Naciones Unidas (ONU) (s.f). Decenio Internacional para la Acción" El agua fuente de vida" 2005-2015. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/waterforlifedecade/gender.shtml>.
22. Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2000). Informe del comité especial plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la asamblea general. Informe. Disponible en: <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/1/27331/informebeijing+5.pdf>.
23. Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2010). Objetivo de desarrollo del milenio. Informe 2010. Informe en línea: Disponible en: http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2010_SP.pdf#page=22.
24. Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2014). Oficina del Alto Comisionado. Los derechos de las Mujeres son derechos humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-14-2_SP.pdf
25. Palacios L. (1958). «La mujer y la lucha política». En VV.AA. Testimonio de la Revolución en Venezuela. 1° de enero – 23 de enero 1958. Tipografía Vargas, Caracas, 223-225.
26. Rodríguez J. Políticas de igualdad en un mundo de hombres, ¿una necesidad para el cambio?". Prisma Social 2011; 7: 290-320.
27. Romero C. La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. Revista de Investigaciones Ciesmag 2005; 11(11): 113-118.
28. Rubin G. "Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad" en Vanee; Carole (comp.) Placer y peligro: explorando la sexualidad femenina, Madrid, Revolución, 1989.
29. Saltzman J. (1992). Equidad y género. Una teoría de estabilidad y cambio. Libro en línea: Disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=WNmwPOeBrcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

30. Sandoval C. (1996). Investigación Cualitativa. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Colombia. Disponible en: <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/manual%20colombia%20cualitativo.pdf>
31. Sandoval C. (2002). Investigación cualitativa. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Colombia. Disponible en: <http://www.ditso.cunoc.edu.gt/articulos/8666f254fa495429eb13e30ddc157680c1c5ca84.pdf>
32. Solís L. (2020). Entrevistas semiestructuradas en investigación cualitativa. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/entrevistas-semiestructuradas-en-investigacion-cualitativa-entrevista-focalizada-y-entrevista-semiestandarizada/>

DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN		
AUTORA	PROTAGONISTA VERSIONANTE 1	CATEGORÍAS
¿Qué entiendes por equidad de género?	La equidad hace referencia entonces a que una persona o grupo de personas tengan acceso a las ventajas, oportunidades y beneficios que se les ofrecen a otras personas o grupos, considerando lo que les correspondan.	Acervo Conceptual
¿Cómo se lleva a cabo la equidad de género en el ámbito laboral del Circuito Judicial de Delitos de Violencia contra la Mujer?	Todos tenemos el mismo cargo y tenemos las mismas oportunidades de acceder y trabajar, cabe destacar que aquí incluye el tiempo de servicio y las capacidades académicas que tengas.	Equidad de género en el ámbito laboral Acervo Conceptual Ámbito Laboral
De acuerdo a tu criterio y vivencias, ¿qué características de tu ámbito laboral favorece la equidad de género?	Trabajo en equipo, reconocimiento de los logros.	Ámbito Laboral
Ahora bien, ¿cuáles características de tu ambiente de trabajo obstaculizan la equidad de género?	La desunión, el no compañerismo, el no trabajar en equipo, creerse más que los demás.	Ámbito Laboral
Finalmente, ¿qué acciones crees que puedan beneficiar la equidad de género en el ámbito laboral del Circuito Judicial de Delitos de Violencia contra la Mujer?	Fomentar talleres de auto cuidado al personal. Promover una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual y se reconoce su aporte al desarrollo sostenible. Fomentar talleres de terapias de risa, esparcimiento.	Equidad de género en el ámbito laboral

Cuadro 1. Entrevista a Protagonista Versionante 1

DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN		
AUTORA	PROTAGONISTA VERSIONANTE 2	CATEGORÍAS
¿Qué entiendes por equidad de género?	La equidad de género implica una la materialización de la igual entre el hombre y la mujer, quienes sin importar su sexo tienen la misma igualdad, así como oportunidades en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana.	Acervo Conceptual
¿Cómo se lleva a cabo la equidad de género en el ámbito laboral del Circuito Judicial de Delitos de Violencia contra la Mujer?	En principio dando igual de oportunidad en la contratación de personal femenino como masculino, así como dando a conocer las atribuciones y competencias que deben alcanzar así como garantizando una asignación laboral equitativa sin distinción a un sexo.	Ámbito Laboral
De acuerdo a tu criterio y vivencias, ¿qué características de tu ámbito laboral favorece la equidad de género?	Que el personal que labora en el mismo se encuentra capacitada y sensibilidad en lo que respecta la igualdad así como la necesidad de fomentar un equilibrio y evitar discriminaciones en razón del sexo y género.	Ámbito Laboral Equidad de género en el ámbito laboral
Ahora bien, ¿cuáles características de tu ambiente de trabajo obstaculizan la equidad de género?	La actividad laboral, pues pese a darse la igualdad de oportunidades para la contratación es más el personal femenino que masculino con que cuenta el circuito pues son más las mujeres que se acercan en la búsqueda de una oportunidad de trabajo dentro de este que los hombres.	Equidad de género en el ámbito laboral
Finalmente, ¿qué acciones crees que puedan beneficiar la equidad de género en el ámbito laboral del Circuito Judicial de Delitos de Violencia contra la Mujer?	(Sin respuesta)	

Cuadro 2. Entrevista a Protagonista Versionante 2

DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN		
AUTORA	PROTAGONISTA VERSIONANTE 3	CATEGORÍAS
¿Qué entiendes por equidad de género?	Se refiere al trato digno, justo, que debe imperar hacia todas las personas, sin distingo alguno. No puede existir segregación basada en el género de cada ser humano. Son luchas que se remontan desde tiempos inmemoriales, que rompen contra corrientes de pensamiento establecidos por siglos, donde predominaba el patriarcado y la despersonalización de la mujer. La equidad de género, constituye el principal avance social de los últimos tiempos. En palabras más sencillas, es la condición igualitaria de hombres y mujeres ante la sociedad, las leyes y el estado.	Acervo Conceptual
¿Cómo se lleva a cabo la equidad de género en el ámbito laboral del Circuito Judicial de Delitos de Violencia contra la Mujer?	La equidad de género laboral en el circuito Violencia Contra la Mujer, está representada por la participación activa de Hombres y Mujeres (sin distingo alguno) en todas las áreas funcionales de la institución. Se materializa esta equidad, en la distribución justa de la carga de trabajo, en el reconocimiento oportuno por la eficiencia en las labores realizadas, en el otorgamiento de oportunidades de ingreso y de ascenso dentro del circuito, sin ningún tipo de segregación. Se evidencia en el respeto y consideración hacia todos quienes conformamos el Circuito de VCM. Pues la equidad de género laboral, no se refiere a condiciones preferenciales hacia la mujer, sino al balance apropiado que debe existir y prevalecer entre hombres y mujeres. Reconociendo que sus deberes y derechos son igualitarios. La participación, permanencia, promoción y hasta ser objeto de correctivos o sanción dentro de la institución, no está subordinado al hecho de pertenecer a un género determinado.	Acervo Conceptual Equidad de género en el ámbito laboral Ámbito Laboral

De acuerdo a tu criterio y vivencias, ¿qué características de tu ámbito laboral favorece la equidad de género?	Desde luego, la naturaleza misma del Circuito de VCM, promueve el reconocimiento justo e igualitario de hombres y mujeres. En los actuales momentos nuestra máxima autoridad en la circunscripción judicial es una mujer. Los hombres que componen el equipo del circuito de VCM, están totalmente concientizados de la importancia de la equidad de género, están orientados al servicio. Asimismo, las mujeres están conscientes de su papel protagónico y fundamental dentro del circuito. Constituyendo esto, una punta de lanza a nivel institucional.	Ámbito Laboral
Ahora bien, ¿cuáles características de tu ambiente de trabajo obstaculizan la equidad de género?	Siempre existen algunos elementos que no creen en la equidad de género, pues tienen paradigmas de pensamiento fundamentados en el machismo y el patriarcado. Y no solo a hombres me refiero, pues existen mujeres que consciente inconscientemente, promueven actitudes contrarias a la equidad de género. Por ende, es necesario constantemente educar y capacitar, a todos quienes integramos el circuito de VCM, sobre las corrientes de pensamiento que buscan de manera inefable la equidad entre los seres humanos. Para poder así, brindar la atención apropiada a todos los justiciables que acuden a nuestra institución.	Ámbito Laboral Equidad de género en el ámbito laboral

Finalmente, ¿qué acciones crees que puedan beneficiar la equidad de género en el ámbito laboral del Circuito Judicial de Delitos de Violencia contra la Mujer?	Debe permanecer esta búsqueda de equidad, son luchas que no se realizan contra una persona, sino contra corrientes de pensamiento arraigadas profundamente en la sociedad. De manera específica, deben realizarse procesos asertivos de evaluación de personal, para quienes deseen pertenecer al circuito de VCM, pues deben poseer un perfil orientado al servicio (aparte de los requerimientos académicos, técnicos y operativos que cada cargo exige), basado en las doctrinas de equidad de género. Y no solo que estos respeten la equidad de género, sino que la promuevan, que sean entes multiplicadores. Cabe resaltar, que algunos cargos en el circuito de VCM requieren ciertas habilidades y destrezas que tradicionalmente han sido dominadas y realizadas por hombres, es por ello, que se precisa la creación de una institución o escuela que este adscrita al circuito,	Ámbito Laboral Equidad de género en el ámbito laboral
--	---	--

Cuadro 3. Entrevista a Protagonista Versionante 3

SUPUESTO APRIORÍSTICO	CATEGORÍAS	CÓDIGOS
EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL VENEZOLANO EXPERIENCIAS DE MUJERES EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	Acervo Conceptual	Ventajas Oportunidades Beneficios Igualdad Acceso Trato Avance Leyes
	Ámbito Laboral	Trabajo en equipo Reconocimiento de logros Debilidades individuales Oportunidades Claridad en funciones Capacitación Formación para el servicio Participación activa Equidad en funciones Apatía individualizada Promoción de actitudes desiguales Discriminación específica de algunos cargos o funciones
	Equidad de género en el ámbito laboral	Talleres Formativos, Recreativos y Culturales Fomentar equilibrio Evitar discriminaciones Equilibrio en la cantidad de personal Horizontalidad Educar Capacitar Erradicar posturas contrarias Evaluación de nuevos ingresos

Cuadro 4. Matriz de categorización