

Venezolanas sostienen los hogares aunque lidian con la mayor brecha salarial de la región

Los datos estadísticos sirven para muchas cosas, entre ellas para dibujar un país. En el caso de Venezuela muestra un rasgo importante: 52% de los hogares dependen de una mujer (Encovi 2024). La paradoja es que este pilar económico que sostiene a más de la mitad de las familias es precisamente quien más vive en precariedad, debido a que el sistema las margina y castiga por sesgos de género, sobre todo por el peso del cuidado que le ha asignado la misma sociedad como obligación exclusiva.

De acuerdo con un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el mercado laboral venezolano reflejó, en el año 2022, la diferencia en cuanto a remuneraciones laborales más amplia de la región entre hombres y mujeres. La inexistencia de políticas públicas efectivas, aunada a una crisis económica persistente, ha convertido la jefatura de la mujer en un factor de vulnerabilidad: 9 de cada 10 hogares encabezados por mujeres se encuentran hoy en situación de pobreza.

“La división sexista del trabajo establece para los hombres el rol de proveedores, de productores, del manejo de lo público, del liderazgo y de la autoridad, y se reservan las mejores remuneraciones. Para las mujeres siempre se consideró como un tema de apoyo, no como algo de lo que fueran a vivir”, expone Susana Reina, experta en recursos humanos y activista por los derechos de la mujer.

El sistema margina a las mujeres venezolanas que enfrentan la brecha salarial más alta de Latinoamérica, lo que convierte en una contradicción que sean el pilar económico del país.

Según la encuesta Encovi 2024, casi 7 de cada 10 hogares en situación de pobreza están liderados por mujeres que no pueden insertarse en el mercado laboral por dedicarse al cuidado del hogar. Ante esto Susana Reina plantea que las mujeres son «pobres de tiempo», ya que la misma estructura patriarcal reserva para las mujeres las labores de los cuidados.

“Cuando la mitad de la población está sufriendo los embates de una economía que no está diseñada para las situaciones que viven

las mujeres, eso no puede ser sostenible en el largo plazo. Eso trae consecuencias de pobreza, más pobreza para las mujeres”, asevera la especialista, también directora de la ONG Feminismo INC. Puntualiza que “la mujer siempre está en situaciones de precariedad, con trabajos a medio tiempo, mal pagados o en la informalidad que a veces se disfraza de emprendimiento y de independencia”.

Pero esta no es una situación aislada; es una problemática global. Según el Foro Económico Mundial, para 2025 el índice de paridad de género alcanzó apenas 68,8%. Lo que quiere decir que sigue existiendo un abismal desbalance de condiciones, impulsado por la percepción errada del rol que juegan el hombre y la mujer en la sociedad.

Venezuela como parte de esta realidad presenta matices de exclusión económica aún más alarmantes.

Techos de cristal y el laberinto del financiamiento

Las mujeres suelen encontrar barreras en el ámbito laboral, basadas en prejuicios y estereotipos de género. Incluso cuando la mujer quiere emprender formalmente se ve en desventaja ante sus pares.

Claudia Valladares, cofundadora y CEO de Impact Hub Caracas, denuncia que “las mujeres reciben una proporción mucho menor de financiamiento, especialmente capital de riesgo e inversiones formales, debido a estereotipos de género, sesgos inconscientes en los procesos de decisión, redes de inversión dominadas por hombres y estructuras de financiamiento que favorecen modelos tradicionales de emprendimiento masculinos”.

Pero la brecha no solo se manifiesta en el acceso a oportunidades, sino en la calidad de la remuneración. Según Encovi, aunque en algunas profesiones el sueldo base parezca equilibrado, la diferencia real se hace evidente al final del mes: en Venezuela los hombres perciben en promedio 36,7% más.

La disparidad salarial se agudiza en la cúspide de la pirámide corporativa. En cargos de dirección o gerencia, un hombre recibe 12,2 dólares más por hora que una mujer. Al respecto, Susana Reina señala que “cuando empiezas a sumarle bonificaciones por horas extras, por comisiones o por beneficios, en los hombres empieza a crecer mucho más esa compensación. Primero, porque están ubicados en posiciones que representan muchísimo poder y las mujeres en roles de recursos humanos, administración, contabilidad o apoyo logístico. Entonces, allí el esquema de

incentivos y el pago por realizaciones extraordinarias, en el caso de estas posiciones, son muy bajos o inexistentes”.

Claudia Valladares sostiene que “sólo el 2% de mujeres son CEO de empresas en Venezuela y es un porcentaje que responde a barreras estructurales como menor acceso a redes de poder, roles tradicionales de género que dificultan la continuidad profesional, y sesgos (explícitos e implícitos) que limitan el ascenso a posiciones directivas”.

Reina agrega que mientras el hombre es reforzado por su capacidad negociadora y visto como un «líder», la mujer que intenta defender su salario suele ser etiquetada como «conflictiva», lo que congela sus ingresos por años para «no caer mal» en el grupo.

Isabel Bermúdez, psicóloga especialista en el manejo de finanzas, coincide en que existe una presión desmedida sobre el desempeño femenino: “Preferimos estar 100% listas para pedir un aumento salarial y sentimos que tenemos que demostrar cuatro o cinco veces más nuestro esfuerzo sobre el del hombre”.

La condena del sistema por ser mujer

A pesar de décadas de lucha por el reconocimiento de los derechos y las condiciones laborales de la mujer, todavía no basta el talento y la preparación para ascender en el ámbito laboral. Al contrario, se levanta un camino de obstáculos ante cada paso que dan, ya que el sistema penaliza factores biológicos y sociales, transformando la dedicación familiar en un estigma laboral.

Reina plantea que las empresas aún premian el «presentismo». “Quien puede estar hasta las 8 de la noche en una reunión importante es alguien que no siente que la casa es su responsabilidad; por lo general, los hombres”.

Sumado a esto, a la mujer se le aplica socialmente el «castigo por maternidad» o muro maternal. Susana Reina advierte que “se considera que una mujer que ya tiene un hijo ya no está comprometida, que tiene que sacar tiempo del trabajo para su familia”. Explica también que la misma legislación laboral venezolana, que designa seis meses de permiso pre y postnatal, “se convirtió en la peor herramienta de soporte para las mujeres, ya que crea la percepción de que son un gasto para los empleadores”.

El problema no es el permiso, sino cómo la estructura laboral asigna a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado. Cuando el sistema laboral asume que el cuidado del hogar y de

los hijos recae casi exclusivamente en las mujeres, la maternidad termina siendo vista como una limitación profesional. Sin políticas que fomenten la corresponsabilidad, este sesgo continúa influyendo en decisiones de contratación, ascenso y salario.

Para Claudia Valladares, el sistema produce una acumulación de ventajas para quienes ya ocupan posiciones de poder y desventajas para quienes no las han tenido históricamente: “En Venezuela la desigualdad se intensifica por la falta de transparencia salarial, escasa regulación y sesgos de género y de clase, escasa regulación y prácticas claras de igualdad de oportunidades”.

Del sesgo estructural a la equidad

Para cerrar la brecha de género no basta con reconocerla, es un esfuerzo que requiere una sinergia entre reformas legislativas y un compromiso real del ecosistema empresarial para implementar mecanismos que garanticen la paridad.

Susana Reina expone que debe haber una ley de paridad salarial y una ley de paridad y de cuotas de género en los espacios de poder. Y coincide con Valladares en una hoja de ruta que prioriza la equidad a través de:

- Transparencia salarial obligatoria y auditorías de equidad de género.
- Incentivos fiscales para empresas que demuestren una reducción real de sus brechas.
- Programas de apoyo financiero (microcréditos y fondos semilla) dirigidos específicamente a mujeres emprendedoras para romper las barreras de acceso al capital.
- Sistemas de cuidado infantil y licencias equitativas, que permitan una inserción laboral y profesional plena sin que el peso del hogar recaiga solo en la mujer.

Pero no solo es trabajo del Estado; las empresas tienen la responsabilidad de implementar políticas internas. Sobre esto, Valladares puntualiza que deben:

- Realizar diagnósticos internos de brecha salarial y publicar resultados.
- Implementar procesos de reclutamiento, promoción y evaluación con sesgo mitigado.
- Capacitar en liderazgo a mujeres y mandos medios.
- Establecer metas claras de diversidad y objetivos vinculados al desempeño organizacional.
- Fomentar cultura de corresponsabilidad de cuidados para

equilibrar carga familiar y profesional.

Susana Reina explica al respecto que es imperativo formar al personal en la identificación y mitigación de sesgos de género. “En la toma de decisiones, los baremos no siempre son los mismos. He notado que a la mujer se le exige el doble o el triple de rendimiento. A los hombres se les contrata por su potencial; a las mujeres, por su cumplimiento de metas. No es una pelea igual”, sentencia.

Por otro lado, para Valladares el esfuerzo para cerrar la brecha debe ser transversal con acciones como:

- Educación y capacitación temprana para promover carreras con equidad de género, especialmente en áreas técnicas y en ciencia (carreras STEM).
- Programas de mentoría y patrocinio para desarrollar liderazgo femenino.
- Cultura empresarial que valore el balance trabajo-vida.
- Promoción de redes de inversión inclusivas donde mujeres inviertan en mujeres y apoyen emprendimientos diversos

“Para el sector privado, implementar políticas de igualdad permitiría retener un inmenso porcentaje de talento femenino que hoy abandona las empresas al no poder conciliar la vida laboral con la doble jornada doméstica, lo cual sería beneficioso para las empresas y la economía del país”, explica Reina.

Mientras, Valladares argumenta que “cerrar la brecha de género no es solo un tema ético sino estratégico, ya que las empresas se ven directamente beneficiadas al aumentar la diversidad de perspectivas en equipos, se potencia la innovación y se refuerza la reputación corporativa, lo que puede atraer clientes, inversionistas y talento diverso. Y sobre todo organizaciones con liderazgo diverso también tienden a tener mejor desempeño financiero y mayor resiliencia”.

La equidad de género busca justicia para hombres y mujeres según sus condiciones. Actualmente, la brecha salarial responde a un sistema que ignora las realidades de cuidado y desarrollo de las mujeres. Sima Bahous, directora ejecutiva de ONU Mujeres, explica que “en los lugares donde se ha priorizado la igualdad de género, las economías y sociedades han avanzado enormemente”.

Este trabajo se publica en alianza editorial con el medio [Redsonadoras](#)

Con información de TalCual