



## Desigualdades de género en el trabajo y rol empresarial

Roger Forbes Álvarez  
CEGESTI

Aunque en las últimas décadas se han dado avances significativos con relación a la incorporación y calidad del empleo y al empoderamiento de las mujeres en Costa Rica, persisten desigualdades en el ámbito laboral. Es importante visibilizarlas, con el fin de promover acciones concretas que favorezcan la igualdad real para todas las personas.

La evolución de las tasas de ocupación y desempleo en la población económicamente activa (PEA) en Costa Rica, caracterizada para mujeres y hombres según el Informe de Estado de la Nación (Programa Estado de la Nación, 2014), establece una tasa neta de participación laboral de 75.7% para hombres y 45.2% para mujeres. El desempleo abierto en el caso de hombres alcanza 7.0%, en comparación a un 10.8% para las mujeres, y los niveles de pobreza del país se ubican en 20.7%, siendo la mayoría de hogares pobres aquellos liderados por mujeres.

De acuerdo con este informe, cada vez más mujeres se incorporan al mercado laboral, tendencia creciente en los últimos veinte años. El porcentaje de mujeres con educación secundaria completa, en el periodo 1987 a 2014, pasó de 16% a 32%, y las que contaban con educación universitaria pasaron de 7.6% a 20.2%; sin embargo, tales cifras no han significado mejoras en calidad de empleo o de la pobreza para las mujeres. Aparte de los niveles de desempleo mencionados previamente, se destaca en el informe que el aseguramiento directo cubre solo un 44.6% de las mujeres en comparación con un 66.4% de los hombres.

Datos como los anteriores ponen de manifiesto la prevalencia de roles de género: las mujeres se asocian más al espacio privado doméstico en relación con los hombres, quienes prevalecen en el trabajo productivo pagado. Esto se da aunque el aumento en las tasas de educación femeninas con el tiempo hayan mejorado aspectos como su acceso al mundo del trabajo remunerado.

El doble turno (suma del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado reproductivo), asociado al mandato social del cuidado de hijos y familiares, mantiene a la mujer en condición de desventaja para acceder a puestos de trabajo formales o de tiempo completo. En dichos puestos estas responsabilidades son consideradas una desventaja en relación a los hombres, en una sociedad donde la corresponsabilidad en el hogar sigue sin ser igualitaria.

Según el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU, 2011), las mujeres enfrentan mayores problemas para obtener y mantener un empleo en comparación con los hombres. Las mujeres son más afectadas por la subutilización total, en la que al desempleo abierto se suma a una jornada laboral reducida por razones ajenas a su voluntad (subempleo visible) y las insuficientes remuneraciones a su trabajo (subempleo invisible). Las tasas de subutilización en 2009 eran 19% para mujeres y 13% para hombres.

De este modo, los estereotipos y mandatos sociales basados en género se convierten en una forma de discriminación indirecta hacia la mujer. Igualmente discriminada de forma directa en el acceso al empleo debido a la inequidad en áreas como la corresponsabilidad en el hogar, la maternidad o la lactancia.

Este panorama debe llevar a las empresas a analizar si estos mandatos sociales limitan el éxito organizacional, al dificultar el acceso y desarrollo de talento a la organización, especialmente el de las mujeres. Dentro de los muchos factores que pueden analizarse con respecto a esta dinámica, se detallan seguidamente tres aspectos fundamentales, sumamente interrelacionados, resaltados por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2015) que las empresas socialmente responsables deberían comprender y tomar en consideración cuando abordan el

estudio de brechas de género dentro de sus estrategias de competitividad.

a. **Brecha salarial:** Según el Banco Interamericano de Desarrollo (Editorial, 2013), las mujeres ganan al menos un 26% menos que los hombres en el mismo puesto, aunque tienen una escolaridad superior en promedio; esto se debe a que se concentran en carreras tradicionalmente mal remuneradas, como: educación, enfermería y secretariado; o con baja calificación. Este fenómeno es conocido como segregación horizontal. Por el contrario, mitos y estereotipos culturales empujan a los hombres hacia las ingenierías y profesiones tecnológicas con alto valor agregado.

Además, las mujeres trabajan media jornada o tiempo parcial porque se ven obligadas, por mandatos sociales asociados a los roles de género, a combinar la actividad remunerada con la atención de los hijos e hijas, así como de familiares, trabajo por el que no obtienen ninguna retribución material y que puede interferir con su desarrollo laboral. Igualmente, la experiencia de CEGESTI en proyectos locales, indica que la brecha salarial en trabajos de igual valor con aquellos desarrollados por hombres responde, en varios casos, al solo hecho de ser mujeres, propio de una visión de mundo patriarcal.

b. **Segregación Ocupacional:** Aparte de la segregación horizontal expresada por el BID previamente comentada, de acuerdo con el INAMU, prevalece en Costa Rica la segregación sexual del trabajo. De esta forma, en actividades como montaje y operación de máquinas así como en ocupaciones agropecuarias, agrícolas y pesqueras calificadas, las mujeres constituyen solo un 8% de la fuerza de trabajo; en la producción artesanal, construcción, mecánica, artes gráficas y manufacturas calificadas alcanzan un 17%, y en los niveles directivos un 28%.

En otras ocupaciones, las mujeres tienen mejores posiciones en el nivel técnico y profesional medio, alcanzando un 40% y en el nivel profesional, científico e intelectual superan a los hombres en términos absolutos, lo que va de la mano con su mayor nivel educativo universitario con respecto a los hombres. En ocupaciones tradicionalmente masculinas, las mujeres representan un 17.5% de la fuerza laboral, mientras que los hombres han tenido acceso a cerca de 43% en ocupaciones remuneradas tradicionalmente femeninas.

Como fenómeno mayor se tiene que entre menos escolaridad se posea, es común que la oferta laboral naturalice ciertos trabajos como aptos para hombres y otros, para mujeres. Esto se aleja del enfoque de competencias.

Como lo concluye el Programa Estado de la Nación (2014), las ocupaciones en las que se concentran tanto hombres como mujeres se asimilan a los roles asignados por socialización.

A nivel de segregación vertical (esto es, el acceso a puestos de mando), el cierre de brecha educativa ha contribuido a mitigar un poco el fenómeno: cada vez son más las mujeres que se incorporan a la esfera directiva. De esta forma, en sector público, dadas las políticas de igualdad de género, las mujeres han pasado de 23% a 46% de los puestos de mando en el periodo 1990 a 2009; sin embargo, en el sector privado se mantienen barreras en el tema (pasa de 21% a 23% en el mismo periodo).

c. **Desigualdad en el uso del tiempo:** La inequidad de la distribución del tiempo total de trabajo entre ellas y ellos prevalece, sobre todo por la falta de igualdad en materia de corresponsabilidad en el hogar. Esto genera pobreza de tiempo que afecta a las mujeres, y costos afectivos hacia sus familiares en el caso de los hombres.

Según el Programa Estado de la Nación (2014), las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado: 6 horas por día, frente a 3,5 en el caso de los hombres. La asignación de roles de género hace que las mujeres sean responsables únicas de las labores del hogar, especialmente cuando hay niños/as pequeños/as; por eso la incorporación -cada vez más presente- al ámbito laboral obliga a este colectivo a trabajar "doble turno".

Se cuenta con mecanismos como la norma SIGIG (Sistemas de Gestión de la Igualdad de Género INTE 38-01-01), políticas de igualdad de género y paridad en el sector público, así como variados programas y proyectos impulsados por el INAMU o bien, proyectos y acciones afirmativas de varias empresas en el sector privado, que han contribuido a mejoras en el tema de igualdad real de la mujer en el empleo. No obstante, como se observa a partir de los datos expuestos, la tradición y los roles estereotipados asignados socialmente hacen que persistan inequidades.

A nivel empresarial, aspectos como los presentados deberían llevar a diagnósticos y ajustes que permitan a la empresa a no auto-limitarse en su potencial, a la vez que fomenta el desarrollo de todas y todos:

- Es importante revisar los mecanismos y prácticas de reclutamiento, selección, promoción, capacitación y evaluación del desempeño para que estos consideren a los hombres y mujeres en su diversidad, y para asegurar que se basen en esquemas de competencias y equidad.

De esta forma, la organización se asegura de contar y fortalecer su éxito con base en los recursos de talento disponibles, sin recurrir a preconceptos limitantes.

- Es importante tomar acciones que consideren el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y que fomenten la corresponsabilidad en el hogar, a fin de que se contribuya desde lo organizacional a erradicar el mandato social que hace a la mujer responsable única de los espacios domésticos.
- Es necesario revisar los esquemas de compensación y salarios, a fin de asegurar que los trabajos de igual valor son igualmente remunerados, independientemente del género o cualquier otra condición de las personas.
- Es necesario llevar a cabo un análisis y toma de acciones en materia de comunicación: promover una comunicación responsable que no fomente la perpetuación de estereotipos de género, o de ningún otro tipo, por ejemplo, en aspectos tan sencillos como anuncios de empleo.

Tal como lo promulga la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), el trabajo decente es aquel que se caracteriza por ser productivo, adecuadamente remunerado, digno, equitativo, seguro, libre y garante de los derechos humanos para todas las personas trabajadoras sin discriminación alguna.

Dentro de este enfoque -propio de la filosofía de desarrollo sostenible- la igualdad de género es eje central y transversal y debe orientar la administración de recursos humanos hacia la gestión por competencias y al abandono de estereotipos, además, centra esfuerzos en la valorización de las personas, su rendimiento, el de los equipos de trabajo y el de la organización como un todo.

Con la aplicación del enfoque de género, no solo se contribuye al respeto por los derechos humanos de todas las personas, sino que la organización -al generar un ambiente igualitario, inclusivo y de aceptación de diversidad- se permite atraer, retener y aprovechar talento humano. Esto redundará en el éxito sostenido de la organización misma, así como en el de las personas que forman parte de ella.

## **Referencias bibliográficas**

Programa Estado de la Nación (2014). *Informe de Estado de la Nación*. San José, Costa Rica.

La Nación (2013). Empleo femenino y pobreza. *La Nación*. Recuperado de: [http://www.nacion.com/opinion/editorial/Empleo-femenino-pobreza\\_0\\_1358464142.html](http://www.nacion.com/opinion/editorial/Empleo-femenino-pobreza_0_1358464142.html)

“Participación de las mujeres en el empleo asalariado”. INAMU. Recuperable en <http://www.inamu.go.cr/web/inamu/empleo-asalariado>

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2011). *Brechas de género en Costa Rica*. San José, Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). “Panorama Laboral: América Latina y el Caribe 2014”.

Instituto Nacional de Normas Técnicas Costarricense. (2015). “Sistemas de Gestión de la Igualdad de Género INTE 38-01-01”. San José, Costa Rica.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2015). “Módulo 1 El ABC del género, unidad didáctica 2: desigualdades en el mundo del trabajo”, parte de la formación virtual para asesores/as regionales en igualdad de género en empresas y organizaciones del proyecto regional “Empresas por la Igualdad de Género” del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

---

### **Éxito Empresarial**

Es una publicación periódica de CEGESTI.  
Puede seguir este boletín en



Para leer los artículos publicados anteriormente,  
visite: [www.publicaciones.cegesti.org](http://www.publicaciones.cegesti.org)