

Percepción de la presencia de discriminación en el mercado de trabajo por un grupo de mujeres profesionales costarricenses

Rocío Chacón Espeleta¹

Recibido: 20 de noviembre 2011 / Aprobado: 27 setiembre de 2012

Resumen

El presente estudio se realizó para conocer la percepción que tenía un grupo de mujeres profesionales costarricenses, de la presencia de prácticas discriminatorias que inciden en que se presenten diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La información se obtuvo a través de una entrevista a profundidad, orientada hacia las experiencias vividas por el grupo.

La investigación reveló que existen diferencias en el trato, contratación y pago a los factores productivos y estableció las principales variables que a juicio del grupo son las causas de las mismas.

Palabras clave: discriminación, mercado laboral, salarios, profesionales, capacitación, ascensos, interrupciones.

Abstract

The present study was conducted to investigate the perception a group of professional Costa Rican women had about the discriminatory practices that led to differences in pay between males and females in the labor market. The information was obtained through an in-depth interview about the actual experiences of the group.

The research revealed that differences do exist in the treatment, hiring and compensation between men and women. Furthermore, the study revealed what this group of professional women perceive to be the causes of these differences.

Key Words: discrimination, labor market, salaries, professionals, training, promotions, interruptions.

Introducción

Dada la necesidad de que la mujer se incorpore al proceso productivo para colaborar en el sostén del hogar, se ha observado en los últimos tiempos un aumento importante de la participación de este gremio en la población económicamente activa y en la diversificación de los trabajos asignados a ellas. Sin embargo, las desigualdades siempre han estado presentes, pues se les considera mano de obra barata, aunque se les reconocen cualidades para ciertos oficios, superiores a las de los varones.

A pesar de que los niveles y las oportunidades de educación son iguales para ambos sexos, la población femenina está menos incorporada al mercado laboral y percibe salarios menores que los de los hombres (La Tribuna Económica, 1989, p.33). De ahí el interés creciente de ciertos grupos e instituciones gubernamentales y privadas (como la Defensoría de los Habitantes, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Centro Feminista de Información, entre otros), por el reconocimiento de su importancia y por la igualdad de oportunidades durante los últimos años. No es

sino hasta la década de los años noventa en que los gobiernos, conscientes de las diferencias que se dan contra las mujeres y su importancia como fuerza laboral, empiezan a tomar medidas y a formular normas y leyes en pro de la igualdad de derechos y oportunidades.

Por lo anterior, se consideró fundamental realizar esta investigación sobre el mercado laboral de las mujeres profesionales de la sociedad costarricense, con el objetivo de conocer la percepción que este grupo tiene de la presencia de prácticas discriminatorias que inciden en que se presenten diferencias salariales entre hombres y mujeres. Lo anterior, con el afán de que los resultados puedan servir de plataforma para aquellos (as) interesados (as) en estudiar más profundamente el tema en cuestión. Además, estos resultados contribuirán a establecer mecanismos que garanticen cada vez más la aplicación de las leyes y políticas aprobadas con el fin de alcanzar la verdadera igualdad de condiciones y oportunidades laborales para hombres y mujeres, de tal manera que se dé por consenso y no por imposición.

Los resultados de este artículo se desprendieron

¹Profesora en Economía, Sede de Occidente y Escuela de Economía de la Sede Rodrigo Facio, Universidad de Costa Rica, rchacon22@gmail.com

de un estudio más amplio que se realizó en el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, orientado a efectuar un sondeo de la situación salarial de las mujeres profesionales costarricenses que laboran en el sector público y en el privado, para determinar la existencia de diferencias debido al género en el mercado laboral costarricense, se tomó de este, la parte correspondiente al análisis cualitativo de la percepción de un grupo de mujeres profesionales con respecto al tema desarrollado.

El documento está estructurado en cuatro secciones, además de la introducción. En la primera de ellas se desarrollan los antecedentes del tema y la situación del mercado laboral costarricense. En la segunda se enumeran las principales variables explicativas de las diferencias entre los hombres y mujeres, que incide en el pago de los factores, de acuerdo con los estudios realizados por varios investigadores, entre ellos Aguirre (2007), Montiel (2000), Santamaría (2000), Blanco (2005) y el Inamu (2007).

El siguiente apartado lo constituye el análisis de los resultados obtenidos por medio de la entrevista que se realizó para determinar la percepción que tienen un grupo de profesionales, de las posibles variables que causan las diferencias en los ingresos y en el trato a los factores productivos. La última de las secciones presenta las conclusiones a las que se llegó en esta investigación.

Antecedentes

Tradicionalmente se le ha asignado en las distintas culturas la labor de cuidado y del hogar a las mujeres, poniéndolas con ello en una condición desventajosa en ciertos aspectos como el acceso al empleo, a la formación profesional, a la igualdad de remuneración, a los derechos de propiedad y al acceso a recursos productivos, lo que ha redundado en que la participación del sector femenino en el mercado laboral remunerado realmente haya sido limitada.

Sin embargo, las situaciones de crisis de las últimas décadas, el efecto negativo de la globalización que ha permitido la modernización y urbanización de la economía y la ampliación del sector servicios, han hecho que participen cada vez más activamente para mantener el salario real familiar

y evitar la pobreza.

Por otra parte, las oportunidades de estudio han abierto nuevos espacios para ellas, permitiéndoles desarrollarse personalmente y hacer carrera profesional. Actualmente, es el sector femenino el que cuenta con más educación (Gindling, 1993, pp.8-9), posiblemente porque lo requiere para poder entrar con mayor facilidad en el mercado laboral, tal y como lo menciona el estudio del Inamu (2007).

A pesar de lo anterior han incursionado en condiciones desventajosas con respecto a los hombres, pues siempre han ganado ingresos menores a estos y contrario a lo que sugiere el sentido común es, precisamente, en el sector con mayores niveles educativos donde se dan las mayores brechas de ingresos (Martínez y Ramírez, 2006, p.17)

El estudio realizado a un grupo de mujeres profesionales de Costa Rica por Camacho (2009, pp.4-5), establece que a pesar de que la tasa de participación de las mujeres en nuestro país ha aumentado más que la de los hombres, viene acompañada de incrementos en los niveles de desempleo y subempleo, además de desigualdades salariales. Este estudio reveló también que las profesionales son conscientes de que en el sector empresarial persisten discriminaciones a la hora de contratar mujeres en puestos de jefatura y que a pesar de que el 70% de ellas considera que existen normativas en su empresa que garantizan la promoción equitativa a puestos de poder, solo el 40% de las empresas ticas tienen políticas internas que propicien la equidad de género.

Martínez y Ramírez (2006, p.27) reafirman lo expuesto en el estudio citado al decir que una de las razones que ha motivado el incremento del sector femenino en el mercado laboral, ha sido la necesidad económica y que, a mayor nivel educativo, mayores tasas de participación y ocupación, tanto en el caso de las jefas como de las esposas y compañeras.

Flores-Estrada (2005, p.318) coincide con las autoras mencionadas al manifestar que el cambio del modelo de desarrollo ha hecho que más mujeres salgan de la esfera doméstica y tengan la posibilidad de experimentar un mayor protagonismo público y social, lo cual les ha permitido una

autonomía económica; sin embargo, esta mayor participación en el campo laboral ocurre en condiciones precarias, impulsadas por la necesidad y la pobreza.

Por otra parte, el estudio “Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral de Costa Rica”, elaborado por el Estado de la Nación y el Instituto Nacional de la Mujer (2009, p.21), revela que la brecha salarial entre hombres y mujeres se disparó un 75% entre 1996 y el 2008, al pasar de un 15% a un 26% entre esos años, y señala como las principales causas el hecho de considerar los salarios femeninos como secundarios para las economías de los hogares. Lo anterior, debido a la carencia de una política de empleo con enfoque de género que resguarde los derechos de las trabajadoras y las responsabilidades del hogar que limitan sus jornadas laborales.

A pesar de que se sabe que las diferencias existen, son pocos los estudios realizados para determinar la magnitud y el impacto de estas diferencias salariales. Uno de estos estudios establece que hay discriminación contra las mujeres en el mercado de trabajo, pues las mujeres ganan menos que los hombres que tienen el mismo capital humano y trabajan en los mismos sectores y ocupaciones (Gindling, 1993, p.17). De igual manera, Gutiérrez y Rodríguez (2000, pp.13-15) reconocen que, si bien las mujeres experimentaron un incremento en su participación en la actividad económica, esta se da bajo condiciones desventajosas, pues bajo los mismos términos de ocupación y categoría ocupacional, los hombres tienden siempre a recibir ingresos más altos que las mujeres.

Jiménez y Morales (2004, pp.70-72), utilizaron en su investigación la metodología de Oaxaca y Ranson (1994), que mide las diferencias salariales entre hombres y mujeres, descomponiéndolas en tres partes: la ventaja de los hombres, la desventaja de las mujeres y la productividad, de tal manera que la suma de las dos primeras mide la discriminación. Además, concluyeron que en la década de los años noventa se dio una disminución en la brecha salarial y por tanto una disminución en la discriminación. A pesar de ello, sin embargo, consideran que este tipo de discriminación persiste en todos los años.

Finalmente, se puede establecer que habrá diferencias laborales, cuando la existencia de las

brechas en los ingresos no obedecen a diferencias en el capital humano y se presentan cuando se determinan los sueldos con base en otros criterios (como el sexo, el color de la piel, un atributo personal), y no por el contenido del trabajo (Gindling, 1993, pp.1-2). Sin embargo, no se puede concluir que todas las diferencias mencionadas en los párrafos anteriores se deban a que haya discriminación en el mercado, ya que los métodos que existen para medirla son solo aproximaciones, pero sí es factible establecer que una buena parte de estas diferencias se puede deber a que las mujeres trabajan menos horas que los varones.

Según las cifras de la Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos al mes de julio del 2010, de la población total que se encuentra ocupada, 243.783 mujeres (35,1% del total de ellas), trabajan menos de 40 horas semanales, mientras que en los hombres esta cifra tan solo alcanza el 18,1% (212.056) de los varones ocupados. En cambio, el número de hombres que trabajan más de 40 horas sube a 956.136 (81,5% del total de ellos) y las mujeres apenas alcanzan a ser 447.859 (64,5% del total de ellas). Las cifras evidencian que un mayor porcentaje de mujeres que de hombres tienen jornadas menores a un tiempo completo, posiblemente para dedicar parte de su tiempo al cuidado de sus hijos (as) y a las labores del hogar.

La disparidad se reafirma aún más con las estadísticas del **cuadro 1**, donde se aprecia el ingreso promedio por empleo mensual de los ocupados de acuerdo con el sexo, el cual deja ver que el ingreso de los hombres es mayor al de las mujeres, no importa si se analiza por grupo ocupacional, posición en el empleo o sector institucional.

El sector femenino sigue obteniendo ingresos menores a los del sector masculino, ubicándose las mayores diferencias con respecto al grupo ocupacional en el nivel profesional, científico e intelectual, donde ellas obtienen el 82,6% del ingreso de los hombres, y las menores en el de apoyo administrativo, donde este porcentaje alcanza el 89,2% del ingreso de los varones. Por posición en el empleo, las asalariadas son las que mejor se posicionan en el mercado laboral, obteniendo ingresos que cubren el 89,8% de lo que perciben

Cuadro 1
Ingreso promedio por empleo mensual de los ocupados de acuerdo con el sexo y según grupo ocupacional, posición en el empleo y sector institucional

GRUPO, POSICIÓN SECTOR	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% INGRESO MENSUAL
Grupo Ocupacional	359.639	382.999	320.123	83.6
Nivel Directivo	1.121.241	1.186.096	996.636	84.0
Profesional, científico e intelectual	809.848	893.993	738.026	82.6
Técnico y profesional medio	488.301	516.450	432.575	83.8
Apoyo administrativo	327.189	347.559	310.125	89.2
Posición en el empleo	359.639	382.999	320.123	83.6
Independientes	325.258	377.067	209.095	55.4
Empleadora	733.295	756.128	632.389	83.6
Cuenta Propia	251.464	293.522	166.400	56.7
Asalariados	369.610	384.949	345.600	89.8
Sector Institucional	359.639	382.999	320.123	83.6
Sector Público	667.196	700.003	632.968	90.4
Sector Privado	302.385	336.208	239.488	71.2

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples al mes de julio del 2010, INEC.

los hombres; siendo las trabajadoras por cuenta propia las más perjudicadas, pues solo logran ganar un poco más de la mitad de los ingresos del sector masculino en esa misma categoría (56,7%). Es obvio que entre el sector público y el privado, son las mujeres que se ubican en el primero de ellos, las que están mejor pagadas al obtener salarios que alcanzan el 90,4% del de los varones, mientras que en el sector privado esta participación llega para ellas al 71,2%.

De los datos anteriores se puede deducir que las políticas gubernamentales de equidad no se han llegado a cumplir en su totalidad, aunque hay que reconocer que las funcionarias públicas muestran menos desigualdades que las que laboran para el sector privado, y que a pesar de los múltiples

esfuerzos, falta mucho para cerrar las brechas y las desigualdades presentes. No importa desde qué ángulo se examine la brecha salarial, las diferencias en la remuneración siguen estando presentes en casi todos los casos (Estado de la Nación e Inamu, 2009, p.24).

Variables explicativas

A pesar de la importancia que ha ido adquiriendo el tema de la desigualdad entre géneros, no existen indicadores que permitan medir directamente la discriminación en el mercado de trabajo, por lo que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2003), se han tenido que utilizar para este fin variables como las tasas de participación, las tasas de desempleo y subempleo, así como las

brechas de salario. Pero, también se han empleado en otros estudios, otras variables para explicar con mayor exactitud este fenómeno, tales como: el acceso y la facilidad para el cuidado de los hijos, la edad, las jornadas de trabajo, las oportunidades de ascenso, entre otras.

Efectivamente, se ha comprobado que la presencia de niños (as) pequeños (as) en el hogar inhibe la participación femenina en el mercado laboral, mientras que la participación masculina no se ve afectada por esta circunstancia.

En los resultados de la investigación de Aguirre (2007, pp.120-121) para Latinoamérica, se menciona que, aunque las interrupciones por maternidad de este sector son temporales y se producen en una fase limitada de la vida de las mujeres, estas tienen un impacto en la posición económica a más largo plazo.

Posiblemente, esta sea una razón de peso, por la cual a pesar de entrar en condiciones muy similares al mercado con respecto a los varones, con el tiempo sus posibilidades se van distanciando. De ahí la necesidad que sienten las mujeres de contar con apoyo para el cuidado de los (as) niños (as) mediante redes familiares o la posibilidad de acceso a servicios de cuidado.

Por otra parte, no todos los empleos que se han generado en el mercado laboral son de tiempo completo, siendo esta otra de las variables explicativas de las diferencias en los ingresos percibidos por ambos grupos (Montiel, 2000, p.441).

Otra variable explicativa importante del distanciamiento de los ingresos entre hombres y mujeres, viene a ser las oportunidades de ascenso, la cual de acuerdo con el criterio de Santamaría (2000, p.53), favorece más a los varones que a las mujeres, en parte por las limitaciones que conlleva para ellas la maternidad y los quehaceres del hogar.

La política pública que aboga por la igualdad de género, viene a desempeñar un papel primordial para incentivar la participación femenina en el mercado laboral, convirtiéndose así en otra variable por considerar; debido a eso, conscientes de las diferencias que se dan contra las mujeres y de su importancia como fuerza laboral, los gobiernos

a nivel mundial empiezan a partir de la década de los años noventa, a tomar medidas y a formular normas y leyes en pro de la igualdad de derechos y de oportunidades.

Nuestro país no escapa de esta tendencia y al igual que los demás se ha orientado a crear las condiciones para una mayor igualdad. No cabe duda de que la década de mayores resultados, en cuanto a la formulación y aprobación de leyes, fue la de los noventa. De acuerdo con Blanco (2005, pp.59-60), Santamaría (2000, p.52) y el Instituto Nacional de la Mujer (2007, p.22), algunos de los instrumentos jurídicos más relevantes, relacionados con los derechos de las mujeres, que fueron aprobados durante este periodo son: la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990), la reforma al artículo 95 del Código de Trabajo, sobre los derechos en periodo de maternidad (1995), las reformas al Código Electoral, sobre el sistema de cuotas mínimas de representación política para las mujeres en las estructuras de los partidos políticos (1996) y la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (1996). Estas medidas han generado, entre otras cosas, una mayor incorporación de este sector al mercado laboral, independencia económica e influencia dentro del matrimonio y la familia, cambios en la estructura productiva del país, la incorporación de cuestiones de género en los programas y planes nacionales de acción y una mayor participación de las mujeres en la política y en puestos públicos.

Percepción y experiencias de las profesionales

De acuerdo con la teoría económica, la variable relevante para determinar el pago del factor trabajo es su productividad, sin embargo, el mercado laboral ha mostrado imperfecciones al darse pagos diferenciados por sexos u otras razones para un mismo tipo de trabajo. Estas diferencias han llevado a la discriminación en el trabajo y no son fáciles de medir porque involucran algunas otras variables que inciden y son difíciles de ponderar, como las habilidades innatas y la motivación hacia el trabajo; por lo que representan desafíos para la teoría económica en la actualidad. Por esta circunstancia, se decidió, para el presente estudio, analizar algunas otras variables que para autores como Aguirre (2007), Montiel (2000), Gálvez (2006), y Santamaría (2000), son relevantes para explicar la presencia de diferencias en la contratación, trato y pago a los factores de

producción, entre ellas: la presencia de niños (as), las oportunidades de capacitación, las oportunidades de ascenso, la educación, la edad y la interrupción o el ajuste temporal en el trabajo por parte de los (las) empleados(as).

La información se obtuvo por medio de una entrevista a profundidad a un grupo de mujeres profesionales, para determinar no solo la percepción que tenían de diferencias salariales, sino también para captar sus vivencias con respecto a las variables que para ellas eran las que mejor explicaban la presencia de discriminaciones en el mercado nacional.

La técnica utilizada para este propósito fue la de un "focus group", que consiste en seleccionar un grupo de personas que reúna características comunes relacionadas con el tópico por tratar y se orienta, mediante discusiones dirigidas, a recopilar información u opiniones sobre el tema de interés; de tal manera que sin mediar ninguna presión por parte del investigador(a), se llegue a conclusiones por consenso (Krueger y Casey, 2009, p.2).

De acuerdo con la definición de la Real Academia Española, se entiende por consenso el llegar a un acuerdo producido por consentimiento entre todos los miembros de un grupo; de tal manera que durante el proceso se fueron discutiendo distintas variables que, a juicio de las entrevistadas, se consideraban importantes para tomar en cuenta dentro del mercado laboral, por ser determinantes de las posibles variaciones en el pago al factor humano, para luego llegar a conclusiones en forma grupal de sus vivencias, experiencia y percepciones; tal y como lo establece el instrumento de investigación utilizado en este estudio.

El grupo entrevistado estuvo constituido por mujeres profesionales con un nivel de educación igual o superior a un bachillerato universitario, cuyas edades oscilaban entre los 30 y los 60 años, ubicadas el 45,4% en el sector público, un porcentaje igual en el sector privado y un 9,2% del total de ellas laboraba para ambos sectores. Las profesiones de ellas se ubicaban en las áreas de educación, comunicación, sociología, antropología, biología, tecnología de alimentos y medicina.

Presencia de niños(as) en el hogar:

Esta variable toma gran importancia a la hora de la incorporación de las mujeres al proceso productivo, pues para involucrarse se ven obligadas a solucionar el cuidado de los niños (as) por medio del apoyo familiar, guarderías o servicios domésticos; de tal manera que en algunos casos desmotivan su incorporación.

Tradicionalmente, en todas las culturas, se le ha dejado la responsabilidad de la crianza de los (las) hijos (as) y otras labores domésticas a las mujeres; lo cual ha incidido en que su participación en el mercado haya sido hasta hace unas pocas décadas muy escasa.

Muchos de los investigadores estudiados, entre ellos Aguirre (2005), Martínez y Ramírez (2005), han coincidido en que una de las variables que más ha limitado la incorporación del sector femenino al mercado laboral, ha sido el cuidado de los(las) niños(as), sobre todo si estos(as) son menores de seis años. Las razones son principalmente la incapacidad de muchas mujeres de pagar un servicio privado para cubrir esta necesidad, por lo que tienen que depender, en muchos casos, de la ayuda de sus familiares, lo cual las limita en gran medida para optar por puestos que demandan gran cantidad de horas de trabajo y grandes responsabilidades.

Si a lo anterior, se le suma la deficiente participación tanto del Estado como de la empresa privada para brindar a sus empleados guarderías o servicios de cuidado para sus hijos (as), la situación se torna aún más difícil para las mujeres que desean llevar más ingresos al núcleo familiar mediante de su participación en la actividad económica del país. Así lo comprueba Aguirre (2005, pp.119, 121), al determinar que la tasa de actividad de las mujeres con niños (as) pequeños (as) es la más baja de las tasas de actividad de las mujeres entre 20 y 44 años, y que la decisión de las madres de ingresar o permanecer en el mercado de trabajo y de cuidar el desarrollo de su carrera laboral, se relaciona con la existencia de redes familiares y con la posibilidad de acceso a servicios de cuidado.

Con respecto al grupo entrevistado, existe un sentimiento generalizado de que en igualdad de condiciones y oportunidades, se sigue escogiendo

más a los hombres que a las mujeres para ciertos puestos, cuando los empleadores conocen que existen niños (as) de por medio.

Algunas de ellas expresaron que al querer aplicar para un puesto, se les cuestionaba si tenían hijos (as) y si tenían quién se los (las) cuidara. Incluso hubo casos donde fueron descartadas, a pesar de estar igual o mejor calificadas que los varones, por lo que esta variable toma gran relevancia a la hora de considerarlas como candidatas a un puesto.

Aguirre (2007, p.119), afirma el planteamiento anterior al establecer que la presencia de niños en el hogar reduce sensiblemente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, mientras que la participación masculina no se ve afectada por esta circunstancia.

Capacitación:

La capacitación del recurso humano es necesaria para poder tener acceso a puestos de mayor responsabilidad. Por esta razón, tanto hombres como mujeres buscan mejorar sus conocimientos, pagándose ellos (as) mismos (as) esta capacitación o aprovechando oportunidades que se les brinda en los lugares de trabajo. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que las oportunidades se abren más para los varones que para las mujeres. Así lo percibió el grupo de las mujeres entrevistadas al determinar que los empleadores escogen más a los hombres que a las mujeres para darles esa oportunidad; de tal manera que se ven más limitadas en ciertos campos para conseguir el trabajo que quieren y merecen.

Posibilidades de ascenso:

A pesar de que la evidencia demuestra que los salarios de entrada al mercado laboral para ambos sexos son muy similares, es un hecho que estos se van distanciando debido a que las oportunidades de ascenso favorecen más a los varones que a las mujeres. Santamaría (2000, p.53), lo evidencia y establece como una causa las limitaciones que conlleva para las mujeres la maternidad y los quehaceres del hogar.

El grupo en cuestión afirmó este planteamiento, al mencionar que tuvieron que rechazar algunas oportunidades de ascenso por no tener el tiempo necesario para cumplir con mayores responsabilidades pues, los (las) hijos (as) en algunas oportunidades les generaban situaciones

que podían llevarlas a tener que ausentarse temporalmente de sus labores, razón por la cual se toman menos en cuenta porque faltan más que los hombres.

Varias de las entrevistadas han sido testigos de que cuando se saca una plaza a concurso, se escogen más a los hombres que a las mujeres, aunque participen ambos sexos sin ningún tipo de discriminación, argumentando los empleadores que la decisión la toman porque las mujeres se ausentan con mucha frecuencia a sus labores y son más inestables.

Interrupciones laborales:

El grupo de las mujeres entrevistadas coincidió en que, a pesar de lograr el acceso a puestos, se dan circunstancias como el tener que renunciar a ellos por sus obligaciones y los horarios de trabajo. Aunque, las empresas no quieren dejarlas ir, lo hacen porque no están en capacidad de flexibilizar los horarios, ni las condiciones laborales para que se queden. Quienes lo logran lo hacen gracias al apoyo de sus parejas, sus familiares o de la ayuda doméstica.

Por eso, este grupo considera que es de gran importancia la ayuda que pueda brindar el Gobierno al cuidado de los (las) niños (as) y el de los adultos mayores, ya que actualmente estas son muy escasas. Además, no existen condiciones en el país para que estos grupos estén en un lugar seguro y bien cuidados, por lo que se requiere de redes sociales y familiares muy fuertes las cuales permitan que las mujeres cuenten con la ayuda necesaria para superarse, y no tengan que acudir a otras alternativas de trabajo como: el empleo independiente, el trabajo intermitente, el trabajo a tiempo parcial o el empleo en la economía informal; que por lo general, no brindan las condiciones de protección social de un empleo formal (OIT, 2005, pp.6-7).

Acceso a la educación:

Los estudios que se han hecho para medir la variable educación, han demostrado que las mujeres tienen en promedio más años de estudio que los varones. Gindling (1993, p.12), por ejemplo, considera que a principios de los noventa la proporción era de 8,7 años para ellas y 7,2 para ellos; y explica que hay una tendencia a que sólo

las mujeres con más años de estudio ingresan al sector laboral, las otras se quedan por fuera, mientras que los varones trabajan sin importar su nivel educacional. Estas estadísticas se vieron modificadas para el 2005, pasando a 9,7 años para las mujeres ocupadas y a 8,5 años para los hombres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, pp.26-27).

Al analizarse esta variable por parte del grupo, se determinó que las oportunidades que brinda el sistema institucional son las mismas para ambos sexos y que las mujeres se preparan más que los varones para enfrentarse al mercado laboral. Sin embargo, el esfuerzo que deben de realizar ellas para alcanzar grados académicos altos no se compara con el de los varones, ya que ellas para poder lograr esta meta deben resolver de antemano el cuidado, las obligaciones con sus hijas, sus hijos y su hogar.

Se comprobó también que las oportunidades de estudio por medio de becas para la mujer casada, dependen en muchas ocasiones de las condiciones del marido, limitándolas en los casos en que no cuentan con los recursos propios para autofinanciarse, ni tampoco consideran un posible cambio a futuro en su estatus debido a posibles rupturas en su relación matrimonial. También argumentaron que las oportunidades de estudio en el exterior se limitan para ellas cuando hay hijas e hijos pues la mayoría de las opciones no brindan el apoyo necesario para el cuidado y la manutención de las niñas o de los niños.

Edad:

La edad es otra variable discriminatoria, pues, si bien es cierto que se da para ambos sexos, el hecho de ser mujer hace que esta discriminación sea mayor. Según el grupo, los recursos legales están para proteger a la mujer, pero las instituciones los manipulan a tal punto que se dan diferencias en el sector público y más aún en el sector privado, de tal manera que las disparidades salariales entre hombres y mujeres siguen siendo muy marcadas.

Otras consideraciones obtenidas del estudio:

La experiencia de las entrevistadas dejó ver que son muy pocas las instituciones o empresas que, en la actualidad, brindan horarios o condiciones que apoyen a las mujeres que trabajan para que puedan

superarse. También son pocas las instituciones que teniendo entre su recurso humano un alto porcentaje de mujeres, consideren la posibilidad de abrir guarderías para facilitar que un mayor número de ellas se supere.

En cuanto al tema del papel que han jugado las políticas nacionales con respecto a la igualdad, el grupo reconoció que algo se ha avanzado en esa dirección, pero que a pesar de los esfuerzos que han llevado a cabo las instituciones gubernamentales, no se ha pasado del discurso a los hechos y que todavía se observan desigualdades en el mercado laboral.

Conclusiones

A pesar de que los gobiernos, conscientes de la importancia de la incorporación femenina en el mercado laboral, han formulado políticas para alcanzar una mayor participación y una mayor igualdad en el trato y pago a este sector productivo, las estadísticas siguen demostrando que se presentan diferencias, cuantificables en salarios, horas laboradas, tasas de empleo, tasas de desempleo, tasas de subempleo y otras variables más difíciles de cuantificar como las oportunidades de capacitación, las opciones de ascenso y las interrupciones laborales.

La presente investigación no escapa de esta tendencia y por el contrario afirma lo expuesto por los investigadores mencionados a lo largo de este ensayo, en cuanto a que existen diferencias en el trato, contratación y pago a los factores productivos.

Las variables que, a criterio del grupo estudiado, inciden más en que se presenten diferencias en el trato y en el pago entre hombres y mujeres, vienen a ser la presencia de hijas o de hijos, especialmente si son menores de edad, y la facilidad que puedan tener para congeniar el quehacer del hogar y el cuidado de las hijas y los hijos con el trabajo remunerado, ya que estas a su vez pueden afectar el número de horas laboradas. También se mencionaron las oportunidades de capacitación, las oportunidades de ascenso y las interrupciones laborales, razón por la cual toma gran importancia el apoyo estatal, familiar o la capacidad que tengan de pagarse una ayuda doméstica, para continuar participando en el mercado laboral.

Las profesionales entrevistadas consideraron que

son muy pocas las instituciones o empresas que, en la actualidad, brindan horarios o condiciones que apoyen a las mujeres que trabajan para que puedan mejorar su condición. También son muy pocas las instituciones que, teniendo entre su recurso humano un alto porcentaje de mujeres, consideren la posibilidad de abrir centros de cuidado para facilitar la incorporación de este sector.

Lo anterior confirma la idea de que las mujeres se ven más sacrificadas que los hombres cuando se trata de darle atención a las hijas y a los hijos, pues abandonan más el mercado por esta circunstancia, lo cual también fue corroborado por el grupo entrevistado al indicar que, a pesar de que en teoría no se dan diferencias, cuando se trata de nombramientos han observado preferencias y escogencias favoreciendo a los varones. La situación se nota y se da más en la empresa privada, donde la escogencia femenina es cuestionada más por el costo que conllevan las incapacidades.

Las políticas gubernamentales actuales parecen estar bien orientadas, pero deben buscarse los mecanismos necesarios para que se garantice su puesta en marcha y su efectividad, para que las mujeres estén dispuestas a participar más en el mercado laboral. Estos mecanismos pueden dirigirse hacia el desarrollo de guarderías que garanticen un cuidado eficiente de los niños y niñas en las mismas instancias de trabajo, la flexibilización de las jornadas de trabajo, el apoyo al trabajo desde el hogar con todas las garantías sociales, etc., que permitan alcanzar la meta con respecto a la igualdad de oportunidades; pues si bien es cierto que algunas instituciones y empresas han empezado a caminar en este sentido, la ayuda es muy limitada y en algunos casos hasta ineficiente.

Parece ser entonces, según el sondeo hecho en esta investigación, que el gran reto a futuro para los gobiernos, instituciones involucradas, empleadores y la sociedad en general, consistirá en brindar y desarrollar un mayor apoyo en cuanto al cuidado de las menores y de los menores, a fin de brindar las oportunidades para que el sector femenino pueda incorporarse al proceso productivo, ya que la participación y la productividad de las mujeres en el mercado de trabajo podrían ser mayores si estas lograran superar limitaciones impuestas por su condición de género. Cabe entonces preguntarse, con relación a este punto,

si las soluciones están en manos del Gobierno o si debe la empresa privada apoyar también en una forma más activa.

Bibliografía

Aguirre, Rosario. (2007). Trabajar y tener niños: Insumos para repensar las responsabilidades familiares y sociales. En *Género, Familias y Trabajo: Rupturas y Continuidades*. (pp. 99-135). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires.

Blanco Lizano, Randall. (2005). Representación femenina legislativa y municipal en el 2002. El valor de las cuotas y la trampa de las vicealcaldías. *Revista de Ciencias Sociales*. Universidad de Costa Rica. N° 109-110/2005 (III-IV). pp. 57-68.

Camacho Sandoval, Ana Cristina. (2009, Noviembre 30 a Diciembre 6). La mujer profesional en Costa Rica. *El Financiero*. N°746. pp.4-5.

Estado de la Nación, INAMU. Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral en Costa Rica. *Segundo informe de avance (Octubre 2009)*. San José, Costa Rica.

Flores-Estrada Pimentel, María. (2005). *El valor simbólico y económico de las mujeres en el mercado laboral de nuevas tecnologías en Costa Rica: 2002-2006*. Tesis para optar por el grado de Magister Scientiae en Sociología. Universidad de Costa Rica. San José. Costa Rica.

Gálvez, Thelma. (2006). Discriminación de género en el mercado laboral de América Latina: La brecha de ingresos 2001. En Laís Abramo (Ed). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. (pp. 95-127). Santiago, Chile. Oficina Internacional del Trabajo.

Gindling, T.H. (1993). Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Costa Rica. *Documentos de trabajo*. Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica. N° 164. Enero. San José, Costa Rica.

Gutiérrez Espeleta, Ana Lucía y Rodríguez Solera, Carlos Rafael. (2000). La participación de las mujeres en el trabajo remunerado en Costa Rica, durante el periodo 1950-1997. *Revista de Ciencias Sociales*. IV 1999 – I 2000. N° 86-87.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2010).

Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Julio 2010. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Política nacional para la igualdad y equidad de género 2007-2017* (2° ed). San José, Costa Rica.

Jiménez Cordero, Roslyn y Morales Aguilar, Natalia. (2004). *Discriminación salarial en el mercado de trabajo durante los noventa*. Tesis de grado de licenciatura en Economía. Universidad de Costa Rica. San José. Costa Rica.

Krueger, Richard A y Casey Mary Anne. (2009). *Focus Groups. A practical guide for applied research*. Sage Publications Inc. USA.

La Tribuna Económica. (1989). *Mayor participación de la mujer costarricense*. Mayo-Junio. San José. Costa Rica.

Martínez Franzoni, Juliana y Ramírez, Ana Catalina. (2006). *Del trabajo al trabajo... Orientaciones hacia el trabajo remunerado de las mujeres en Costa Rica*. Unifem, PNUD, INAMU. San José. Costa Rica.

Montiel Masís, Nancy. (2000). Reformas económicas, mercado laboral y calidad de los empleos. En Ulate Quirós, Anabelle (Comp). *Empleo, crecimiento y equidad. Los retos de las reformas económicas de finales del siglo XX en Costa Rica*. (pp. 423-471). Editorial Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo. (28 febrero-11marzo 2005). *El empleo femenino: Tendencias mundiales y acciones de la OIT*. Ponencia presentada en 49° Sesión de la Comisión sobre la Condición de la Mujer. Naciones Unidas. Nueva York.

Santamaría G., Viviana. (2000). Más educadas y menos pagadas. *Revista Actualidad Económica*. Año XV. N° 227. 20 de agosto del 2000.