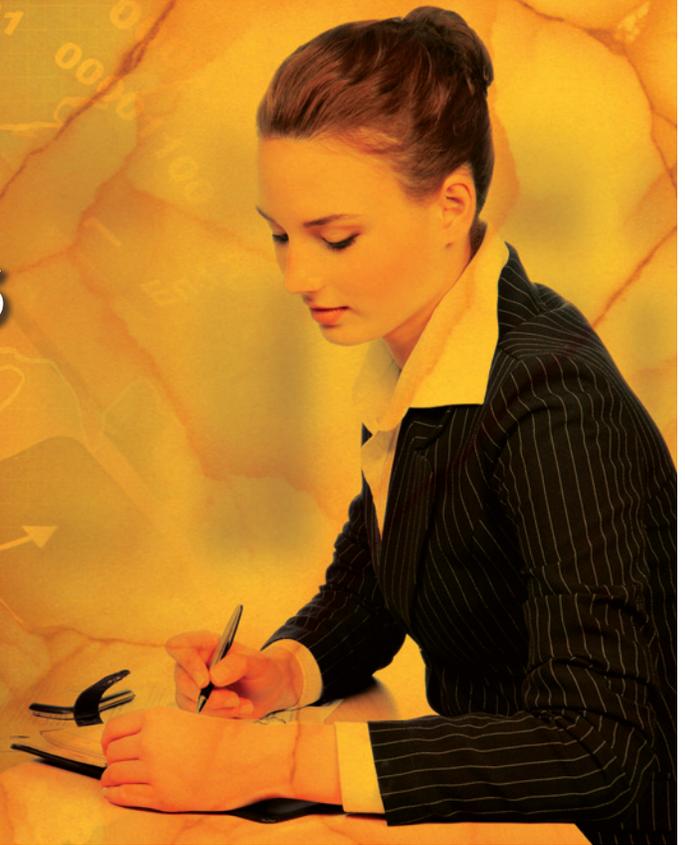


BRECHAS de GÉNERO en las mujeres trabajadoras

Gender breeches in working women classes



Tec Empresarial, Noviembre 2013,
Vol 7 Num 3 / p. 7-22.

Nalda Arias Cascante
narias@una.cr

Candidata a Doctor en Dirección de Empresas por la Universidad de Valencia, España. Máster en Estudios de la Mujer. Labora como académica de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional, Costa Rica

Shirley León Jiménez
shirleyleonjm@yahoo.es

Psicóloga. Posee una Maestría en Psicología Industrial y Organizacional. Labora como académica de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional, Costa Rica.

- Recepción del artículo: 29 de junio, 2013
- Aprobación del artículo: 9 de octubre, 2013

ABSTRACT

This article calls for a consideration of the role of working women in Latin America and Europe, oriented towards change and decision making using a qualitative methodology (Taylor and Bogdan, 1987) based on interpretative paradigm and whose objective is to comprehend and interpret a series of elements of this topic through an analysis of documented research.

The approach of the working woman's topic can

be done from several angles, so we will use a gender perspective to show how it becomes an analytical category to think, rethink and transform the gender relations still present in current social and cultural organizations. Also, new findings on this subject are presented that will allow broaden the investigation field and propose deep structural changes to break old patriarchal paradigms.

Keywords: Gender perspective, analysis categories, patriarchy, breach, working woman.

RESUMEN

El presente artículo pretende ofrecer una reflexión sobre el papel de la mujer trabajadora en América Latina y Europa, orientada al cambio y a la toma de decisiones, por medio de la metodología cualitativa (Taylor y Bogdan, 1986), basada en el paradigma interpretativo, cuyo fin es comprender e interpretar, mediante el análisis documental consultado sobre esta relevante temática, una serie de elementos en su comprensión. El abordaje de la temática de la mujer trabajadora comprende muchas aristas, por lo que utilizaremos la perspectiva

de género, con lo que se pretende mostrar cómo se complejiza y transforma en una categoría de análisis para pensar/repensar y transformar las relaciones sociales entre los sexos que aún pugnan en el ámbito de la organización social y cultural actuales. Asimismo, se aportan los hallazgos encontrados sobre esta temática, los cuales permitirán ampliar el campo de investigación y brindar nuevos elementos para plantear cambios estructurales profundos que den paso al rompimiento de los viejos paradigmas patriarcales.

Palabras clave: Perspectiva de género, categorías de análisis, patriarcado, brecha, mujer trabajadora. >>

>> INTRODUCCIÓN

“La comprensión, siempre intersubjetiva, necesita apertura y generosidad”

Cabral y García, 2013

En este mundo globalizado, –donde cada vez más ganan terreno las tecnologías de la información y la comunicación–, es urgente conceptualizar y comprender la brecha existente entre lo masculino y lo femenino, a la cual se enfrentan las mujeres, en particular, las mujeres trabajadoras en América Latina y Europa. Los esfuerzos importantes de legislaciones y políticas públicas sobre la desigualdad de los sexos no han sido suficientes, ya que no se cuenta con un enfoque más integral y profundo acerca de las transformaciones que se han venido produciendo en nuestra sociedad para propiciar cambios en la estructura ideológica de los países y, por ende, variaciones relevantes en sus ámbitos socio-culturales y económicos, acordes con la realidad actual.

Este artículo tiene como propósito analizar la situación de las brechas existentes entre lo masculino y lo femenino y, en particular, de las trabajadoras en América Latina y Europa, a través de un análisis desde la perspectiva de género, la cual nos permitirá dilucidar

los derroteros por seguir. El ejercicio intelectual de acercarse a la realidad de las asimetrías de género para profundizar en su examen, bajo esa perspectiva, conlleva un enorme esfuerzo, ya que se deben considerar muchas aristas en el ámbito organizacional.

Por ello, este escrito contribuye a la generación de un nuevo conocimiento en torno a que las empresas también deben tomar en cuenta el talento relevante de sus trabajadoras, así como su capacidad creativa e innovadora, y aprovechar la oportunidad de que, al pertenecer a organizaciones inteligentes y que aprenden, tienen en su haber un caudal de activos intangibles inimaginables.

Los hallazgos encontrados que se aportan permitirán generar nuevas áreas de investigación al considerar una serie de elementos que planteen cambios estructurales profundos, con el fin de lograr el rompimiento de los viejos paradigmas patriarcales y promover así el ejercicio efectivo de una ciudadanía para las mujeres costarricenses, y, en especial, para las mujeres trabajadoras.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Con el objeto de abordar el análisis de género, es fundamental aclarar, como

lo señalan Cabral y García (2013), que “género no es sinónimo de sexo y menos aún sinónimo de mujer”.

Además, el resultado de incorporar la visión o la perspectiva de género permite visibilizar a las mujeres y, a la vez, hacer visibles las relaciones de poder entre los sexos (Facio, 1993, en Cabral y García, 2013, p 4).

En las sociedades occidentales, el género designa un sistema clasificatorio de representación cultural que divide a los seres humanos según sus diferencias sexuales, en masculino y femenino; de modo que a partir de la significación atribuida al cuerpo sexuado, varones y mujeres van siendo socializados mediante un conjunto de prácticas, estereotipos, roles, normas, actitudes, nociones, valores, patrones de comportamiento y formas de relación vivenciadas y expresadas en sistemas de representaciones socio-simbólicas imbuidas de contenidos sociales, que se transmiten, circulan y reproducen al interior de las mentalidades y de las instituciones sociales como parte fundamental de la experiencia de vida y de la conformación de las identidades individuales y colectivas (Cabral y García, 2013, p 4).

De este modo, el género es un sistema taxonómico que parte desde lo biológico (se nace mujer o se nace hombre, en el sentido general), y es a partir de este hecho que se construye un andamiaje cultural dentro del conglomerado humano donde nace el individuo.

Como afirma la autora Marcela Lagarde (1993):

Hombre y mujer han sido siempre sexualmente diferentes. En un proceso complejo y largo, se separaron hasta llegar a desconocerse. Así se conformaron los géneros por la atribución de cualidades sociales y culturales diferentes para cada sexo,



El artículo pretende ofrecer una reflexión sobre el papel de la mujer trabajadora en América Latina y Europa

y por la especialización y el confinamiento exclusivo del género femenino en la sexualidad concebida como naturaleza, frente al despliegue social atribuido al género masculino... Hoy todas las sociedades están estratificadas en géneros y casi todas, además, en clases y otras categorías sociales (Lagarde, 1993, en Cabral y García, 2013, p 4).

Así, el género atraviesa lo humano, lo coacciona y lo determina socialmente. Esta perspectiva es más que “agregar a las mujeres a los análisis”; es ubicarse dentro de la contextualización de las relaciones entre ambos géneros (hombres y mujeres), pero se debe repensar las relaciones sociales entre las mismas mujeres, por ejemplo, sus competencias y rivalidades, sus relaciones de sororidad; y entre los mismos hombres: sus miedos, sus temores, sus angustias e inseguridades frente a los cambios que trastocan los modelos sociales estereotipados de ser hombres y relacionarse como tales (Cabral y García, 2013).

Esto refiere a un sistema ideológico establecido: el patriarcado; y como bien lo menciona Lerner (1986), es:

La manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general (...) En la sociedad mesopotámica, como en otras partes, el dominio patriarcal sobre la familia adoptó multiplicidad de formas: la autoridad absoluta del hombre sobre los niños, la autoridad sobre la esposa y el concubinato (Lerner, citado por Fontanela, 2008, p 3).

En la actualidad, estudiar la realidad bajo la categoría de análisis de género nos permite comprender que persisten

situaciones negativas diferenciadas en los tiempos actuales sobre las mujeres trabajadoras, pese a las reivindicaciones logradas.

UBICACIÓN EN CONTEXTOS DE EUROPA Y AMÉRICA LATINA

En el proceso de cambio que se ha iniciado en varios países del mundo por lograr igualdad y equidad para las mujeres, se evidencian efectos multiplicadores que se han presentado en todos los aspectos de la vida en sociedad. Las investigaciones realizadas sobre organizaciones señalan que se ha venido gestando un proceso de desarrollo, lo cual ha abierto nuevas áreas de análisis, que consideran la complejidad de hechos, factores, variables, procesos y resultados que se involucran, y que contemplan la intervención de diversas disciplinas de estudio (Baztar, 2006), pues las organizaciones, como centros culturales, también son permeadas por la ideología social en la cual están inmersas, al igual que la idiosincrasia de estas en el mundo. Un ejemplo:

Es la generación de las mujeres adultas (entre 30 y 55 años) la gran protagonista de las transformaciones, la que ha desarrollado experiencias tendientes a superar las barreras de género en el trabajo, en la educación, en el poder. Los nuevos hombres, nuevos padres, comparten más que antaño los contenidos de la domesticidad y del cuidado a los demás. Y se está generalizando un discurso, con amplias resonancias en la generación más joven, que hace de cualidades tradicionalmente consideradas femeninas puntos fuertes de anclaje para las nuevas relaciones sociales, económicas o políticas (Perelló, 2002, p 241).

Lo anterior permite revalorar los atributos considerados “femeninos”, que facilitarán la gestión del trabajo, con nuevos contenidos:

Lo más innovador es ver estos valores, estas habilidades sociales, no como atributos positivos de las mujeres sino reconocerlas como atributos positivos intergenéricos en el ejercicio de la responsabilidad y el poder (...) por parte de las nuevas mujeres, como por parte de los nuevos hombres (Perelló, 2002, p 241).

Se cuestionan las viejas estructuras, su funcionalidad y correspondencia con el nuevo ritmo de los tiempos. Se cuestiona que el engarzamiento del género –concebido como un orden rígido y monolítico a partir del paradigma patriarcal– pierde vigencia.

Por otra parte, aspectos tales como la flexibilización en la jornada laboral, la precarización en el empleo, los proyectos educativos resistentes a la intercambialidad genérica, la vivencia de la maternidad, –como algo personal y sólo de mujeres, carente de sentido social–, la invisibilización de la vida emocional de los hombres y las renunciadas de las mujeres al desempeño del poder, constituyen bemoles a los procesos de cambios (Perelló, 2002). Las organizaciones no son neutrales ni objetivas al quehacer humano, son espacios sociales con una visión de mundo construida a partir de creencias, significados, contenidos y cosmovisiones de los individuos que las conforman.

La cultura organizacional es la que rige y sustenta las prácticas y modos entre individuos que se interrelacionan en ese espacio social. Esas organizaciones existen en espacios y tiempos históricos determinados, y por ello “(...) tienden a re- >>

>> producir los elementos de su propio contexto social y a considerar como neutral y objetiva una cultura, que con pocas excepciones, ha sido por entero masculinizada” (Zabludovsky, 2007, p 15). Por eso, en dicho contexto, las mujeres son extrañas, pues sus entornos laborales no son nada amigables ni favorecen su inserción ni adaptación en estos.

Las dinámicas que se generan en esos ámbitos están permeadas por el constructo de las diferencias de género, y se mantiene en el ideal colectivo el paradigma androcéntrico:

La vida organizacional ha contribuido notablemente a la construcción de lo “femenino” y lo “masculino”. Al considerar que los factores sentimentales eran ajenos a su propia dinámica, se han privilegiado actitudes y estrategias racionales que socialmente son planteadas como neutras, pero en la realidad son consideradas como propiamente masculinas (Zabludovsky, 2007, p 15).

Esto evidencia que las ideas preconcebidas y la cultura masculinizada no propician un ambiente laboral para las trabajadoras, quienes no pueden acceder a los niveles de toma de decisiones, donde se ubica el poder empresarial, ya que, históricamente, los varones han ostentado el poder en las organizaciones, tanto en el ámbito público como en el privado.

LIDERAZGOS ACTUALES

Surgen las siguientes interrogantes: ¿cómo se ejerce actualmente el liderazgo en las organizaciones? ¿Existen diferencias de estilo en los liderazgos masculino

y femenino?

El paradigma del liderazgo de tipo heroico se ha venido modificando. En la actualidad, el liderazgo se plantea como un proceso y no como una posición, pues, “...es el proceso de influir en otros hacia el logro de las metas de grupo; no es sólo una persona o una posición, es una interacción entre el líder, los seguidores y la situación” (Hughes, Ginnett y Curphy, 2007, p 23). Lo anterior hace referencia a que el liderazgo depende de varios factores, incluyendo la situación y los seguidores, y no solo las cualidades o características del líder (Hughes, 2007, p 23). Esas particularidades del liderazgo permiten así, una gestión más democrática, más participativa, más incluyente: “...un proceso social colaborativo, más igualitario, menos jerárquico, que incluye habilidades tales como: la capacidad de escuchar, la empatía, la habilidad de relacionarse, aprender y empoderarse con otros” (Heller, 2003, p 17).

El ejercicio de un liderazgo no es neutro, se ubica en el contexto de una organización, la cual posee una cultura y una visión de mundo muy propias que influirán en la dimensión de éste. La persona líder podrá modificar la cultura organizacional mediante la introducción de cambios significativos en el contexto del grupo laboral, para que: “... (pueda) promover esos cambios y ayudar a los miembros de la organización a lograr cierto grado de discernimiento y a desarrollar la motivación para el cambio” (Heller, 2003, p 18).

En investigaciones recientes sobre empresas del sector industrial, Zabludovsky (2007) y Heller (2003) indican que la promoción de mujeres en cargos ejecutivos es más favorable en empresas de ca-

pital extranjero que en aquellas de capital nacional.

Por otra parte, tradicionalmente, en América Latina, las mujeres que están en puestos operativos, de apoyo o de bajo nivel, o puestos de poca responsabilidad, sin mayor competitividad ni ambición y con poca movilidad, tienen ingresos menores a los de los hombres (Zabludovsky, 2007).

Cabe resaltar que dichos empleos son afines con las relaciones domésticas entre los géneros y que aún permanece la idea a nivel organizacional de que las mujeres como grupo no son ambiciosas ni buscan ascender en la jerarquía (Kanter, 1993, en Zabludovsky, 2007).

Ahora bien, es necesario cuestionar hasta qué punto influye la ideología patriarcal en la construcción de la subjetividad femenina (Barrene-Maurisson, 1999), en la conformación del constructo “mujer-realización personal-carrera profesional” para potenciar sus capacidades o ambiciones, pues la falta de modelos, la desigualdad salarial, la sensación de aislamiento y los estereotipos son sólo algunos de los factores que detienen a las mujeres en su desarrollo profesional, y he aquí el efecto del techo de vidrio como barrera transparente de discriminación, que les impide llegar a la alta gerencia (Bradich y Portillo, 2005, en Zabludovsky, 2007, p 16).

En materia de liderazgo femenino, algunas mujeres que han logrado ascender a puestos de alta gerencia en diversas empresas en el mercado actual han tenido que luchar contra la discriminación, contra el síndrome del techo de cristal, ya que, por su condición de ser mujeres, prevalecen prejuicios sobre sus respectivos nombramientos en los cargos de dirección. Se

A pesar de la abundante legislación en pro de los derechos humanos de las mujeres (en derechos laborales y económicos), se perpetúan modelos de relaciones entre hombres y mujeres atravesados por la identidad de género, en perjuicio de las féminas



les identifica con conductas “sentimentales”, poco previsible, y cuando tienen un hogar y familia propia, prevalece el prejuicio de que no van a poder desempeñarse exitosamente en puestos de alta dirección, pues, se “...comparte la idea de que los cargos gerenciales no son propiamente femeninos” (Hola y Todazo, 1992, en Zabudovsky, 2007, p 15).

Asimismo, se mantiene en el imaginario colectivo empresarial que los hombres poseen aptitudes y estrategias de tipo racional, que su prioridad está plenamente identificada con la empresa en la cual laboran, que pueden cumplir horarios más allá de lo establecido, que poseen un margen mayor para realizar viajes sin previo aviso, para enfrentar imprevistos, u otros, pues, “...estas expectativas responden a una visión de la división entre lo público y lo privado que presupone que el funcionario tiene una “esposa” que se hace cargo de cubrir todas sus otras necesidades” (Zabudovsky, 2008, p 17).

Las organizaciones, en las cuales predomina un paradigma patriarcal, se pueden considerar masculinizadas, y, contrario a lo que se promulga, mantienen un ideal de la persona ejecutiva en función del constructo masculino como “sinónimo” de la “perfección” y del gerente perfecto.

En estudios realizados en América Latina, se evidencia que las mujeres trabajadoras en posiciones ejecutivas superiores rechazan la idea de sufrir discriminación en razón de su sexo, y no poseen conciencia de género (Heller, 2003).

No obstante lo anterior, al observar las relaciones entre mujeres y hombres en organizaciones contemporáneas, se concientiza en que los comportamientos están impregnados de condicionantes culturales, que inciden en que los desempeños de ambos sean diferentes, bajo determinantes sexuales genéricos. Esto lleva a la tarea de desdibujar esa frontera “generalizada” sobre lo “femenino” y propiciar la definición de políticas más innovadoras y equitativas en el área de los recursos humanos, que promuevan liderazgos organizacionales justos, equitativos entre las personas. Se deberá enfrentar, mediante las políticas de recursos humanos, la tarea de desdibujar esa frontera *generalizada*, hasta llegar a liderazgos organizacionales más igualitarios y equitativos, más relacionales entre las personas.

La literatura contemporánea sobre mujeres señala que las organizaciones modernas mantienen en sus nóminas, mayoritariamente, a grupos ocupacionales ubicados en los estratos más bajos y mal

remunerados, que hacen tareas repetitivas y monótonas, consideradas “femeninas” y que son pocas las mujeres que han escalado a puestos de la alta gerencia.

Las nuevas tendencias organizacionales asumen el modelo de “Administración estratégica”, en la cual no sólo los aspectos financieros son los prioritarios, sino que se consideran otras variables relevantes como: grupos de interés, procesos internos, formación y crecimiento (Brenes, 2004). Se entiende por crecimiento, la capacidad que tiene una persona trabajadora de cambiar, mejorar y aprender de las personas que integran y conforman una organización.

Hoy los negocios inteligentes están ligados a productos y sistemas inteligentes. La organización juega un rol fundamental, si se estandariza cada nuevo conocimiento en información y se dispone para sus integrantes, se convertirá en un insumo para nuevos conocimientos y con mayor valor agregado.

Por otra parte, se evidencia que el propio sistema capitalista se ha beneficiado con la expropiación del trabajo de las mujeres, por el trabajo doméstico gratuito e “invisible”, que ha subsidiado a la economía formal y que ha sido socialmente necesario para que dicho orden funcio- >>

>> ne y se perpetúe (Lagarde, 1986 ; Rubin, 1996).

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La topografía de los Recursos Humanos y su gestión en empresas a nivel mundial varía, lo cual incide en las diferentes percepciones que tienen las personas en sus trabajos y surge el enfoque de Gestión del Talento Humano, el cual plantea un liderazgo participativo y transformacional (Vásquez de Parra y Vásquez, 2006), caracterizado por la mejora continua, el empoderamiento, el liderazgo grupal, el compromiso y el sentido de pertenencia a la organización. Aparece también, la dimensión de gestión con personas, donde “[las

personas] son todo el conjunto de autores y autoras que sinérgicamente relacionados en equipos de trabajo, con sus costumbres, tradiciones, creencias y hábitos forman la cultura de la organización” (Vásquez de Parra y Vásquez, 2006, p 20).

En Europa se han venido desarrollando e implementando diferentes estilos en la gestión de los recursos humanos favorables para las trabajadoras en las empresas. En Dinamarca, las licencias laborales por nacimientos de hijos/as son opcionales para cada progenitor/a, y tanto el padre como la madre eligen quién la disfrutará, así como quién tendrá a cargo el cuidado del infante. Esta misma opción se da en España, aunque la responsabilidad recae socialmente sólo en la madre.

En el caso de una mujer ejecutiva que ocupe un alto cargo en la gerencia,

se deberán romper los viejos paradigmas sobre el ejercicio de su liderazgo pensado sólo desde lo masculino, pues, como lo plantea la experta sueca Barbro Dahlboom Hal: “Una mujer que llega a dirigir personas y manejar recursos es una *jefa mujer*, un hombre es simplemente el *jefe* y esto tiene implicaciones desde el punto de vista organizacional” (Heller, 2003, p 33).

Las actuales tendencias en materia de administración de los recursos humanos deberán tratar de eliminar los sesgos sexistas, discriminatorios y de inequidad, y propiciar estilos de gerenciamiento menos jerarquizados, más flexibles, de consenso, empoderando a las trabajadoras.

Como lo afirman las autoras Canet-Giner y Saorín-Iborra (2007):

(...) la influencia del género en sí mismo, una premisa importante en nuestro acercamiento es la creencia que el sexo biológico no determina necesariamente el papel del género adoptado por el individuo (masculino, femenino, o andrógino) y no tiene necesariamente así ningún efecto sobre comportamiento tampoco. Este hecho se ve para evitar las críticas de los estudios dirigidos al género y a la negociación. Basando nuestras ideas en la literatura que hemos analizado, proponemos que el papel andrógino del género favorezca la adopción de tal comportamiento. Nuestra propuesta plantea que la adopción de un comportamiento claramente integrante mejore resultados de la negociación en una alianza estratégica, donde éstos se miden en términos de satisfacción mutua y grado de confianza alcanzado de parte de todos los involucrados en cuestión¹ (p 225).

El género, por eso, debe tener un papel andrógino, que favorezca un comportamiento integrador y que mejore la calidad de vida para todos en la



¹ Traducción libre del artículo de Canet-Giner y Saorín-Iborra (2007). *The Influence of gender role on negotiation development and outcome: a proposal for strategic alliance negotiations.*

Las organizaciones tienen que asumir sus obligaciones en torno a la responsabilidad social y la sostenibilidad, bajo el paradigma de la igualdad y la equidad de género, con el objeto de garantizar los plenos y efectivos derechos de las mujeres trabajadoras

organización.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

Surge aquí la diversidad como un factor clave para aportar a la empresa, ya que desde los años ochenta solo se contemplaba en empresas privadas norteamericanas, pero, en la actualidad, es considerada como una ventaja competitiva en las organizaciones (Gómez, Balkin y Cardy, 2001).

La administración deberá comprender que la fuerza de trabajo es cada vez más diversa y las fuentes de diversidad son múltiples: etnias, razas, sexo, orientación sexual, minusvalía y otros factores culturales (Gómez, Balkin y Cardy, 2001). Por eso, es relevante definir el concepto de diversidad: “En la primera categoría se incluyen características determinadas de forma biológica, como la raza, el sexo, la edad y algunos atributos físicos, así como la familia y la sociedad donde se nace” (Gómez, Balkin y Cardy, 2001, p 134).

El concepto de diversidad conlleva a una serie de retos para las empresas modernas, pues la gestión de la diversidad ha venido siendo un elemento fundamental para el éxito. “Cada vez más gente es consciente de que la integración plena de los empleados no tradicionales, como las mujeres y las minorías, es un factor clave para el buen rendimiento de las empresas” (Gómez, Balkin y Cardy, 2001, p 136). Esto puede contribuir con la eficacia de las organizaciones, ya que la diversidad de empleados en una organización puede

mejorar el funcionamiento al fomentar una mayor creatividad, una mejor resolución de problemas y una mayor flexibilidad de los sistemas (Dass y Parker, 1999).

Existe una amplia gama de empresas que han apostado a incrementar sus haberes en el tema de los activos intangibles y cuyos resultados han sido exitosos a nivel mundial. Baste con citar a: Coca Cola, Hewlett Packard, Kimberly-Clark, Microsoft, Unilever (Dove), INTEL, HB Fuller; y ni que decir de las coaliciones globales como: *Business World Council for Sustainable Development*, *United Way Worldwide* y *The Global Compact* (ONU), Alineamiento Estratégico para la Sostenibilidad, *Konrad Adenauer Stiftung*, entre otros, que han desarrollado políticas globales específicas de igualdad y equidad de género para las mujeres en sus organizaciones y han promovido fuertemente la potenciación de las trabajadoras como valiosos recursos humanos en sus modelos estratégicos para hacer negocios. Esto permite pensar que no se podría concebir una empresa exitosa si no se considera a sus recursos humanos femeninos en lo referente a su creatividad, sus talentos, sus habilidades y sus competencias, pues es ahí donde radica su ventaja competitiva y sostenibilidad hacia los mercados donde opera.

INSERCIÓN FEMENINA AL MERCADO LABORAL

El acceso al mercado laboral de las mujeres ha sido creciente, pero no garantiza que las condiciones sean las mismas en relación con los varones.

Mayo (2002) señala que, para el caso de Europa, el número de mujeres ha aumentado en las organizaciones españolas, con un 39,9% de este sector como población activa frente a un 34,8% en 1993, y dicha cifra tiende a equipararse con otros países de la Unión Europea, donde la tasa media de la actividad de dicho sector es del 46,9%, exceptuando a Dinamarca cuya cifra alcanza hasta un 60,2%.

También se destaca que la presencia de mujeres se concentra en el sector de servicios con un 48,19%, frente al sector de industria y agricultura con un 24,48% y 27,07%. Asimismo, en los altos mandos de la organización, las mujeres están rompiendo el denominado “techo de cristal” y están ocupando importantes puestos directivos (Mayo, 2002, p 402).

Las estadísticas revelan que, para el año 2001, un 33% de los puestos directivos en empresas y en la administración pública son mujeres. El porcentaje de los hombres es superior al de las mujeres, a pesar de que en muchos de esos países se ha venido implementando políticas en pro de igualdad de oportunidades y de desincentivación de conductas de discriminación femenina, lo cual ha influido en las políticas de recursos humanos en las organizaciones, aunado a los cambios políticos que se han generado en los países europeos.

Se puede inferir, entonces, que diversidad es heterogeneidad referida a algún atributo que defina el colectivo y se discute acerca de la diversidad de género –hombres vs mujeres en un grupo–, diversidad de edad o diversidad cultural –la varianza en el origen >>

>> cultural de los miembros de un grupo- (Mayo, 2002, p 407). Por las aristas de la diversidad, también se puede notar el impacto de aspectos como: la diversidad en la planilla, en los equipos de trabajo, en la cultura, edad y antigüedad de las personas que conforman una organización y la relación directa que tiene con los resultados organizacionales de productividad, motivación, rotación, satisfacción e innovación, en entornos laborales, más participativos y democráticos (Mayo, 2002, p 407).

Así, el desempeño en grupos de trabajo mixtos tiende a ser más bajo que el de grupos homogéneos, sobre todo en tareas poco complejas (Mayo, 2002). Cuando se pasa las tareas de simples a complejas, la variable género tiene efectos diferentes sobre los resultados. Dentro del ámbito de los beneficios que ofrecen a las organizaciones, estos son una variable en contra de las mujeres a nivel de costos, al considerarse que los niveles de absentismo y rotación tienden a ser más altos para mujeres y para las minorías étnicas, que para los hombres, y que disminuir la rotación y el absentismo de esos grupos reduciría los costos significativamente.

Según Schwartz, en el artículo *“Management Women and the New Facts of Life”* (1989), se explica de la siguiente manera:

La mayoría de las mujeres son lo que se llama «mujeres de carrera-familia» que quieren desarrollar una carrera seria y participar activamente de la crianza de sus hijos. Estas mujeres son un recurso muy valioso para la organización, ya que la mayoría de ellas estarían dispuestas a ceder algo de su carrera profesional y de su compensación por una reducción de sus horas de trabajo (Schwartz, 1989, en Mayo, 2002, p 414).

Los aspectos relacionados con el mandato patriarcal, donde el cuidado, la

crianza y la manutención de la familia y el hogar es una tarea “exclusiva” para las mujeres, afectan a las féminas de América Latina, Estados Unidos y la Unión Europea.

Sin embargo, las empresas que poseen políticas sobre diversidad tienen mayor probabilidad de captar y mantener “talentos”, como lo publica la revista *“Fortune”*, en una lista elaborada en la que se destacan las mejores compañías para mujeres y minorías (Fortune, 19 de julio, 1999, en Mayo, 2002, p 415).



De esta manera, las empresas más innovadoras han sabido retener y gestionar mejor a su fuerza laboral diversa en género, minorías raciales y clase social, que las empresas menos innovadoras (Kanter, 1983, en Mayo, 2002). Las empresas innovadoras que forman y utilizan estratégicamente equipos de trabajo heterogéneos para fomentar la creatividad son consideradas exitosas, lo cual evidencia una relación muy significativa en estos aspectos.

Este siglo, sin duda, requiere líderes que reconozcan la diversidad, la valoren

y la gestionen estratégicamente, asegurándose la competitividad en un mercado global (Mayo, 2002). En esta confluencia han surgido iniciativas en Europa, Estados Unidos y América Latina, para visibilizar el aporte de las mujeres en la construcción de la nueva sociedad.

EL TALENTO HUMANO NO ASOCIADO A NINGÚN SEXO

A propósito del Congreso sobre Calidad de Vida y Competitividad Empresarial, organizado por la Fundación Alares en Madrid, España, el 20 de febrero del 2008 (Catalyst, sin fines de lucro que trabaja con 350 multinacionales, y planea expandirse al Sur europeo), la especialista Eleanor Tabi Haller-Jordan apunta a que las empresas que cuentan con un mayor número de mujeres que trabajan en posiciones de dirección, en general, obtienen mejores resultados económicos y rentabilidad sobre recursos propios (ROE, por sus siglas en inglés).

En un estudio realizado por Catalyst (Morán, Diario El País, Madrid, 21/02/2008), en 500 empresas grandes en el mundo, encontraron que la diferencia entre las compañías que cuentan con más mujeres ocupando posiciones en los cargos más altos de la organización, en comparación con las que tienen menos, es de un 53%; y si se analizan los beneficios por ventas, esa brecha se acorta a un 42%. Con respecto a la relación del retorno sobre el capital invertido, la cifra que distingue a unas compañías de otras se eleva al 66%.

Sin embargo, en dicho estudio se afirma que el talento de las mujeres ejecutivas no se considera como un aspecto importante y que, más bien, la cuestión sería rescatar su forma de pensar, de organizar y su modelo para dirigir, considerando que “el talento no está asociado a ningún sexo”. El 36% del personal que



rota en una organización se va por el estilo del “jefe”.

Asimismo, enfatiza que: “(...) los empresarios ya tienen los datos económicos, deben integrar a las mujeres, no por una cuestión de ética o de estética, sino por actuar de forma inteligente”. Asegura que para cambiar los comportamientos excluyentes hacia las mujeres hacen falta leyes, incentivos y sanciones, y un giro total, un cambio de cultura. Recalca que en los países nórdicos se ha comprobado que, a pesar de sus buenos resultados paritarios, los estereotipos sobre las cualidades que tienen los hombres y las mujeres para dirigir empresas son incorrectos y se mantienen.

Los referentes de las nuevas formas de administrar la empresa, los nuevos liderazgos emergentes, están irrumpiendo, por lo que hay que crear las condiciones propicias para potenciar esos nuevos cambios: “Invertir en mujeres es una estrategia inteligente” es el nuevo lema del Banco Mundial (Banco Mundial, 2008). Este banco ha puesto en marcha un proyecto para que las compañías pongan en práctica políticas sobre recursos humanos que favorezcan la promoción y el ascenso

del personal femenino, que eliminen brechas salariales, que promuevan la conciliación entre trabajo y familia tanto para ellas como para ellos, y ha difundido el impacto productivo que tiene aumentar el número de mujeres en el mundo empresarial, con lo cual se promueve un sello de equidad de género (Carvajal, 2008).

INVIRTIENDO EN IGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA

Hay un creciente interés por abrir espacios con políticas definidas sobre sostenibilidad en el mercado laboral mundial, así “Se implementó un certificado de equidad de género en México, Chile, Brasil y Costa Rica. En Argentina, el Inadi quiere crear una red de empresas contra la discriminación. Esperamos que las compañías argentinas tengan la visión de que la responsabilidad social empresarial no se agota en el asistencialismo”, auguró la presidenta del Inadi, María José Lubertino (Carvajal, 2008).

Se ha ido formando una conciencia social para crear un proyecto conjunto, para modificar los viejos esquemas de responsabilidades familiares y que las mu-

jerer puedan realizarse en áreas diversas:

Hace unos meses, la revista británica *The Economist* alumbraba en el mismo sentido. En un artículo titulado “*Women omics revisited*”, señalaba que durante la última década el trabajo de las mujeres ha contribuido más que China y las nuevas tecnologías al crecimiento global. Citaba a Kevin Daly, economista de Goldman Sachs, quien estimaba que si el porcentaje de mujeres con empleo remunerado se elevara hasta igualar al de los varones, el PBI de los Estados Unidos sería 9 por ciento mayor. En el caso de la zona del euro, crecería 13 por ciento y el de Japón, 16 por ciento (Carvajal, 2008).

A nivel internacional, se plantea que no existe correspondencia entre el ideal de identidad para las mujeres y su situación real. En el Seminario “Invirtiendo en Igualdad de Género”, realizado por el Banco Mundial y el Inadi en Argentina (2008), se planteó que: “Hay que trabajar directamente con la gente que da empleo para que tomen conciencia. Sabemos que aunque las leyes plantean la igualdad para hombres y mujeres, en la práctica >>

>> hay brechas”, dicho por el directivo Castro del Inadi en su jornada de esa fecha.

En este seminario también se presentaron las experiencias de varios países latinoamericanos como México, Chile, Brasil y Costa Rica, sobre este tema (Carvajal, 2008). En Costa Rica, el Instituto de la mujer, -INAMU-, ha fijado como asunto prioritario, impulsar la creación de un sello que certifique -e incentive- políticas de discriminación positiva que favorezcan la inserción y la promoción de las mujeres en las corporaciones (Carvajal, 2008).

En el año 2003, se creó en México un “Modelo sobre equidad de género” (MEG), basado en el sello ISO 9000, que es un sistema de gestión. En cinco años han certificado y obtenido su sello MEG 167 organizaciones, que involucran a más de medio millar de empleados: 105 compañías privadas, 70 compañías públicas y 2 de sociedad civil. El sometimiento del proceso para la obtención de dicha certificación es voluntario, y entre ellas están: Wal-Mart, Dupont, Motorola y Banamex, y Citi-Group, con el patrocinio del Banco Mundial.

En Chile, el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) puso en marcha el “Programa de buenas prácticas laborales” (BPL) con equidad de género, que incluye un código de BPL sobre “No discriminación para la administración central del Estado”, el cual puede ser adoptado voluntariamente por el sector privado. En este caso, el sello se llama Iguala y se sustenta en la Constitución de Chile y en tratados internacionales, como la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW, por sus siglas en inglés) y muy similar al modelo mexicano. En Brasil está el Programa Pro Equidad de Género, lanzado en el año 2005, para las empresas estatales.

En Costa Rica, se ha implementado el “Sistema de igualdad y equidad de género” (SIGEG), cuyo *leader case* fue

la Coca Cola *Company*, quien recibió la Certificación de SIGEG en el 2007.

SITUACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN COSTA RICA

En América Latina, la cuota femenina representa más del 40% de la población económicamente activa, y se consideran aspectos de transición demográfica, o sea, que incide en la disminución del número de hijos por cada mujer en edad reproductiva (INAMU, 2008). Con la concientización sobre los derechos humanos de las mujeres, se ha venido rompiendo el paradigma de que las mujeres sólo tienen el rol de ser madres, y que su aporte únicamente está en función de parir criaturas para la sociedad.

En el ámbito laboral, esta población experimenta mayores obstáculos en su inserción, permanencia y ascenso en el mercado laboral, así lo confirma la menor tasa de participación femenina como fuerza de trabajo con respecto a los hombres, y se obtiene como resultado tasas de ocupación menores y un mayor desempleo. La prevalencia de la segmentación horizontal y vertical en el mercado laboral da una concentración mayor de mano de obra femenina en ocupaciones y sectores productivos de menor remuneración y prestigio social, y una menor participación en los estamentos de las jerarquías empresariales e institucionales (INAMU, 2008), lo cual ha sido considerado también como parte de las formas de discriminación laboral femenina en el ámbito del trabajo.

En Costa Rica, la Encuesta de Hogares, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, con datos de julio 2008 (publicada 30 de octubre de 2008), afirma que la tasa de participación de las mujeres -que trabajan o buscan empleo con respecto al total de doce años y más-, alcanzó casi un 42% en el 2008, cinco puntos más que en el 2004, lo cual equivaldría a 776 000 mujeres en esa condición en las zonas urbanas; mientras que en

las zonas rurales disminuyó la participación entre el 2007 y 2008.

En cuanto a la escolaridad, esta es de 10-11 años, con una tendencia a aumentar mayor a la de los hombres, que fue de 8-7 años, en el 2008. Sin embargo, no es cierto que las mujeres no cuenten con una preparación académica, argumento esgrimido por los empleadores en materia de promoción y de ascenso en las empresas.

El desempleo femenino continúa con una tendencia descendente, de un 9,6% en el año 2005 a un 6,2% en el presente año 2013, superando el desempleo masculino. Sobre puestos directivos, las mujeres han aumentado su participación en los más altos, por ejemplo, en las juntas directivas del sector público y privado, tanto en niveles profesionales, científicos e intelectuales, como en niveles técnicos.

En el 2001, sólo un 26% de las trabajadoras estaba en puestos más altos, mientras que, en el 2008, la cifra llegó a un 31%. Ha aumentado más su participación como servidoras domésticas (de 13% al 15% entre el 2001 y 2008) y en el sector financiero (se duplicó de 2% a un 3,7% en el mismo período). Por categoría ocupacional, los asalariados del sector público muestran más equidad relativa (entre hombres y mujeres), ha aumentado la participación femenina entre 2001 y 2008, del 13% al 15%. De esta manera, el ingreso de las mujeres ocupadas es de un 88%, como puede observarse no llegan ellas al 100%, como debería ser en igualdad de condiciones con sus homólogos varones. También, puede notarse que en labores por cuenta propia existe menos equidad para las mujeres.

Entre la población trabajadora según sexo aún permanecen brechas salariales. En la pirámide ocupacional, son pocas las mujeres ejecutivas que desempeñan puestos de alto nivel y, si se agudiza la mirada en los ámbitos urbano y rural, son muy pocas mujeres quienes tienen puestos con algún nivel de jefatura en la zona rural. La relación cambia en lo referente a los puestos de menor nivel en los grupos ocupacio-

nales, los cuales requieren de menor nivel educativo, son repetitivos, con poco valor o prestigio social, que son donde se concentran las mujeres.

En las zonas rurales, las mujeres ocupan puestos de menor nivel, con baja remuneración y en situaciones de crisis son las primeras en ser despedidas, pues ellas son prescindibles en las empresas, otra condición de género en contra de las trabajadoras, puesto que en el ideal patriarcal sus ingresos son “complementarios” en sus hogares. Sin embargo, la realidad costarricense indica que alrededor de un 40% de los hogares costarricenses pobres son jefeados por mujeres.

Para comprender mejor este fenómeno de las brechas salariales, obsérvese la in-

formación del cuadro 1 de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (INEC, 2009)² del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica.

En el cuadro 1 se puede observar que, en los puestos de nivel superior, en las primeras cinco categorías, el nivel educativo de las mujeres es alto con estudios universitarios y con una jornada de cuarenta horas laborales por semana o más. Sin embargo, desde el 2001 al 2009, no devengaron salarios al 100% como sí ocurre con los varones (exceptuando los años 2003, 2004 y 2006), aún en los puestos directivos, como lo indica dicho cuadro. Las mujeres continúan devengando menos salarios en puestos iguales a sus compañeros, a contramano de legislaciones y convenios señalados por la OIT.

De las siguientes cinco ocupaciones, de carácter técnico y con menos años de estudios, la tendencia es de menor ingreso para las trabajadoras, ya que obtienen cerca de un 66% menos de ingreso que sus homólogos.

En el cuadro 2 se observa la información acerca de horas trabajadas por mujeres.

En relación con los valores totales, a excepción de los años 1996 (103), 1997 (111) y 1998 (106), no se registra un 100% de horas trabajadas por mujeres. Ellas no trabajan a tiempo completo en el mercado laboral, con algunas excepciones, lo cual está en correspondencia con el mandato patriarcal de que tienen la “obligación” de hacerse cargo de las responsabilidades del hogar y la familia. >>

Cuadro 1: Brecha de Género en Salario Promedio Mensual

Para las persona que trabajan 40 horas o más a la semana										
Indicador Brecha de género en el salario promedio mensual (Mujeres/ Hombres)	Grupo Ocupacional	Año								
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Nivel directivo Adm. Pública	89	93	104	70	86	102	79	78	80
	Nivel prof., científico	77	68	71	75	70	69	70	77	79
	Nivel técnico y profesional	89	90	81	84	91	95	82	83	89
	Apoyo administrativo	92	95	94	100	91	89	95	90	100
	Venta de locales prest serv.	71	74	73	76	75	75	73	71	76
	Agropecuarias, agric. Calific.	81	87	66	93	99	101	83	86	90
	Prod artesanal etc.calif	71	73	70	74	62	81	65	64	71
	Montaje y oper.instalación	81	68	77	78	78	73	73	74	70
	Ocupaciones no calificadas	87	85	83	85	82	81	81	85	83
	No especificadas	38	119	38	0	91	17	0	126	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, INEC, 2009.

² El procesamiento de los datos estadísticos se realizó con la colaboración de la M.Sc. Irma Sandoval Carvajal, del Instituto de Estudios Sociales en Población, de la Universidad Nacional. El análisis correspondiente es de las autoras.

Cuadro 2: Horas Trabajadas por Mujeres

Horas trabajadas por mujeres	Año															
	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	95	99	103	111	106	99	91	96	92	95	97	92	87	84	85	92
Menos de 12 horas semanales trabajadas	50	81	59	71	77	63	103	108	63	90	44	42	94	79	51	65
De 12 a menos de 24 horas	107	111	98	96	103	91	79	123	101	129	91	71	81	66	100	94
De 24 a menos de 36 horas	117	137	123	131	127	101	106	98	107	115	127	115	102	102	84	92
De 36 a menos de 49 horas	93	93	100	108	101	102	96	101	102	100	99	94	99	93	94	102
De 49 o más horas	66	71	80	78	81	72	82	90	71	84	90	82	80	81	81	92

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, INEC, 2009.

>> Este cuadro permite apreciar que de 12 a menos de 24 horas, de 24 a menos de 36 horas y de 36 a menos de 49 horas trabajadas por las mujeres, se concentra la mayoría de horas laboradas a lo largo de su vida. La mayor concentración de horas es de 24 a menos de 36 horas, lo cual corresponde a tres cuartos de tiempo de la jornada regular en el rubro de 36 a menos de 49 horas/semana; sigue a la categoría anterior en horas laboradas, lo cual confirma que estas mujeres no pueden asumir trabajos a tiempo completo por sus responsabilidades de atender a sus familias y sus hogares. Pero el número de horas disminuye en 49 horas o más, lo cual evidencia que, con una jornada laboral de 48 horas en las empresas, no logran completar en su gran mayoría ese tiempo completo. El total aquí disminuye considerablemente. Por todo lo anterior, ya la literatura ha indicado que las mujeres entran y salen del mercado laboral, en razón de atender a sus familias y obligaciones domésticas, y por ello no pueden hacer carrera profesional.

En el cuadro 3 se observa la brecha de género del salario promedio mensual de las mujeres según su nivel de instrucción.

En las categorías de instrucción parauniversitaria y universitaria, las mujeres

alcanzan el 100% del salario en comparación con sus homólogos varones. A pesar de que ellas cuentan con ocho y nueve años más de educación, continúan devengando menos salarios. Las mujeres cuentan con un 9,6 años en comparación a 8,3 años para los varones, para un promedio general femenino de 8,8 años (Flórez, 2007, p 58).

En las categorías de secundaria completa y de secundaria técnica completa, las mujeres tampoco logran completar el 100% de salario. En el grado de secundaria incompleta se agudizan las diferencias salariales, las cuales alcanzan hasta el 66% de brechas salariales para las mujeres.

Con respecto a las diferencias del ingreso entre hombres y mujeres en los ámbitos urbano versus rural, las mujeres siempre devengan menos salarios, pero la diferencia se agudiza aún más en el ámbito rural. Por ejemplo, puede observarse el porcentaje de los ingresos que perciben las mujeres en la zona urbana, en comparación con el de sus homólogos, el cual llega a un 88%; mientras que para las trabajadoras rurales se incrementa en un 89%. Así, las mujeres trabajadoras continúan devengando menos ingresos que los trabajadores.

El cuadro 4 muestra la ocupación por sexo, según categorías y oficios, en zonas urbanas y rurales.

Se puede observar que hay prevalencia de varones en los puestos directivos, en los cargos de mayor liderazgo y responsabilidad, y todavía las mujeres no están en paridad real. Véanse los empleos a nivel profesional, científico e intelectual, donde las mujeres trabajadoras se mantienen en porcentajes de 70% y un poco más, pero no se equiparan a los empleos de los varones. En el ámbito rural, el porcentaje a nivel profesional alcanza un 60% para las trabajadoras (en cargos de cierto nivel y liderazgo), ellas están en menor porcentaje que las urbanas en esas categorías, pero tampoco se ubican en igualdad de condiciones con sus homólogos.

Así, en el cuadro 4, en la categoría de nivel técnico y profesional medio y apoyo administrativo, el número de mujeres en ese tipo de clases aumenta y la diferencia entre las mujeres de zonas urbanas en esos puestos es ligeramente mayor a las rurales.

En los empleos con poca calificación, la diferencia es notoria. En ventas, servicios y actividades agropecuarias, la permanencia de las mujeres es mayoritaria. En

el ámbito urbano, se encuentran más mujeres en empleos del sector agropecuario; mientras que, en el ámbito rural, baja la predominancia femenina. En cuanto a los oficios de corte artesanal, construcción, artes mecánicas, gráficas y manufactura, la preeminencia para las mujeres urbanas baja, mientras que para las mujeres de zonas rurales se incrementa en un 81%.

En los grupos de ocupaciones de montaje y operaciones (instalaciones y máquinas), y no calificadas, varía ligeramente del rubro anterior. En las tareas más operativas se mantienen más trabajadoras de zonas urbanas, mientras que decaen ligeramente en la zona rural. En la categoría de no calificadas, los datos son muy simi-

lares: un 81% en participación de mujeres de zonas urbanas y un 84% de mujeres de zonas rurales. Al considerar el total de la relación de mujeres en comparación con hombres, éstas no alcanzan el 100% de ocupación de paridad en las diferentes categorías de empleos.

Se reafirma, además, que en la escogencia femenina por ciertas carreras u oficios existe injerencia de la identidad genérica, pues la segregación ocupacional y profesional se gesta desde las escuelas, donde hombres y mujeres tienen perfiles educativos distintos (Rendón, 2008, p 142); por lo tanto, se puede afirmar que existen empleos que son “femeninos” y empleos que son “masculinos”, premisa

que refuerza la ideología existente de que, en el reclutamiento y la selección de personal, –etapa crucial en los procesos de contratación–, los empleadores ponen en práctica sesgos de género y asimetrías discriminatorias al momento de nombrar a las personas en los puestos vacantes.

Por otra parte, para las mujeres trabajadoras jóvenes, entre los 12 a los 17 años, en el ámbito urbano se supera ligeramente a los trabajadores jóvenes; pero en el ámbito rural llega a un 69%. En el estrato de trabajadoras de 18 a 24 años, en el ámbito urbano no se llega al 100%, mientras que en ámbito rural supera el 105%. Para las trabajadoras entre los 25 a los 29 años, se concentran los porcentajes en más de >>

Cuadro 3: Brechas de Género por Salarios

Indicador Brecha de género en el salario promedio mensual (Mujeres/Hombres)	Nivel de Instrucción	Año															
		1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Ningún grado	70	76	91	72	53	71	92	76	80	72	88	81	73	78	70	90
	Primaria incompleta	71	70	78	73	76	78	74	70	72	71	76	69	65	66	69	69
	Primaria completa	73	72	75	75	73	74	75	74	73	73	78	73	65	76	72	74
	Secundaria incompleta (incluye técnica incompleta)	72	72	76	77	77	74	80	94	87	83	92	68	66	75	78	75
	Secundaria completa	81	76	79	84	80	74	78	81	85	76	87	75	73	77	73	81
	Secundaria técnica completa	84	79	87	96	86	84	76	69	81	85	77	80	78	85	91	99
	Parauniversitaria	80	74	74	74	73	67	82	67	67	79	95	86	84	97	79	99
	Universitaria	66	74	75	82	79	76	73	79	72	77	74	74	73	72	79	80
	Nivel de instrucción ignorado	62	47	65	76	81	105	79	93	66	71	101	88	57	89	76	11

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, INEC, 2009.

Cuadro 4: Categorías Ocupacionales por Sexo en Zona Urbana y Rural

Zona	Ocupación Principal Recodificada un dígito	HOMBRES			Relación Mujeres / Hombres		
		Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
	Nivel Directivo de la Administración Pública y las Empresas Privadas	1330589	1207922	1303544	73	56	70
	Nivel Profesional, Científico e Intelectual	972664	906619	960474	71	65	70
	Nivel Técnico y Profesional Medio	522418	424935	494411	96	90	97
	Apoyo Administrativo	331426	316609	328216	99	95	98
	Venta en Locales y de Prestación de Servicio Directo a Personas	285829	254503	273772	70	70	70
	Calificadas Agropecuarias, Agrícolas y Pesqueras	455378	226473	281389	80	54	60
	Calificadas de Producción Artesanal, Construcción, Mecánica y Artes Mecánicas, Artes Gráficas e Industria Manufacturera	284808	264962	277087	65	81	69
	Montaje y Operación de Instalaciones y de Máquinas	300503	296183	298751	72	69	72
	No Calificadas	204757	184164	192302	81	84	84
	Total	456843	302410	394582	88	89	92
MUJERES							
	Nivel Directivo de la Administración Pública y las Empresas Privadas	968000	679830	916452			
	Nivel Profesional, Científico e Intelectual	692087	590566	673061			
	Nivel Técnico y Profesional Medio	503001	381104	477248			
	Apoyo Administrativo	328670	300068	322637			
	Venta en Locales y de Prestación de Servicio Directo a Personas	199427	176989	191370			
	Calificadas Agropecuarias, Agrícolas y Pesqueras	365082	123408	168553			
	Calificadas de Producción Artesanal, Construcción, Mecánica y Artes Mecánicas, Artes Gráficas e Industria Manufacturera	184485	213495	192573			
	Montaje y Operación de Instalaciones y de Máquinas	217717	205553	214684			
	No Calificadas	166859	155140	161546			
	Total	401922	268215	363301			
TOTAL							
	Nivel Directivo de la Administración Pública y las Empresas Privadas	1218606	1072702	1188246			
	Nivel Profesional, Científico e Intelectual	827437	741554	811459			
	Nivel Técnico y Profesional Medio	515919	413954	489048			
	Apoyo Administrativo	329983	308092	325306			
	Venta en Locales y de Prestación de Servicio Directo a Personas	245360	220319	236018			
	Calificadas Agropecuarias, Agrícolas y Pesqueras	452815	222495	277308			
	Calificadas de Producción Artesanal, Construcción, Mecánica y Artes Mecánicas, Artes Gráficas e Industria Manufacturera	274257	261535	269434			
	Montaje y Operación de Instalaciones y de Máquinas	290092	290251	290154			
	No Calificadas	191132	177396	183425			
	Total	408124	450000	414132			

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, INEC, 2009.

>> un 100%, sin cambios significativos para ambos ámbitos.

Pero a medida que va declinando la edad, a partir de los 35 a los 59 años, la tendencia se concentra en estos estratos para las mujeres adultas; de 60 a 64 años, se mantiene ligeramente la concentración de las mujeres, con pocas diferencias entre el ámbito urbano y el rural. Pero a partir de los 65 años o más, disminuye de manera muy similar el porcentaje, tanto para las mujeres de zonas urbanas como para las mujeres de zonas rurales.

Se puede afirmar con esto que, con muy pocas excepciones –en la franja de edad de 25 a 29 años–, las mujeres alcanzan paridad con sus homólogos por rangos de edades. Por lo tanto, en la zona urbana, se está en mejores condiciones de ocupaciones para las mujeres. En la mayoría de los casos, esto también favorece el empleo para aquellas mujeres muy jóvenes (12 a 17 años) y de edad adulta (50 a 54 años). Entonces, se hace evidente la persistencia de asimetrías y desigualdades en materia laboral, lo que perpetúa la discriminación sexual contra las mujeres.

CONSIDERACIONES FINALES

Es pertinente entonces, plantear las siguientes consideraciones.

A pesar de la abundante legislación en pro de los derechos humanos de las mujeres (en derechos laborales y económicos), se perpetúan modelos de relaciones entre hombres y mujeres atravesados por la identidad de género, en perjuicio de las féminas. Se destaca, además, la cantidad de mujeres que no cuentan con una mayor educación, ni con trabajos ni ingresos dignos, ni con seguridad social, ni con la consciencia ni el conocimiento que les permita arremeter contra las barreras impuestas arbitrariamente en razón de su género.

Por este motivo, se hace urgente desgenerar esta dicotomía histórica para romper los viejos esquemas con un enfoque más humano, liberador y autónomo, en

la construcción de las propias identidades, de modo que el sexo biológico no sea la premisa para construir la “identidad”, sino que sea más bien el paradigma de la libertad humana, el cual permita generar la creación de nuevas formas de relaciones equitativas entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos, pero en especial en el mundo del trabajo.

En el plano económico y social, se hace urgente la tarea de plantear nuevos enfoques que permitan construir un modelo alternativo, donde el trabajo de las mujeres, en particular el trabajo doméstico, sea considerado como trabajo, se visibilice como tal en las cuentas nacionales y se valore económicamente en el producto interno bruto de cada país. Así se saldará una deuda histórica con las amas de casa. Es el Estado quien tendrá que iniciar las acciones que permitan romper este encubrimiento histórico. En Bolivia, Ecuador y Perú se han modificado las Constituciones Políticas para reconocer otros modelos económicos alternativos, y así poder visibilizar el aporte de las mujeres trabajadoras desde sus hogares, cuyo tratamiento histórico ha sido bajo el paradigma tradicional de la economía formal.

En el ámbito empresarial, también deben efectuarse cambios profundos y estructurales, con nuevas iniciativas en la generación de políticas de recursos humanos, en las cuales propicien la igualdad y la equidad de oportunidades para las mujeres trabajadoras, y la implementación de nuevos sistemas de gestión de personas, con lo que se garantizan los mejores ambientes laborales en pro de las féminas, ambientes amigables, equitativos y de corte conciliatorio para evitar los sesgos de que las responsabilidades del hogar recaigan solo sobre las mujeres, lo que reeditaría en mayor productividad en el seno de las organizaciones, y una potenciación de la sostenibilidad en el mercado donde operan.

Existen iniciativas exitosas en América Latina: en Costa Rica, la PIEG y el SIGEG, y, en Europa, en particular, en Es-

paña, existe la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres, además, se cuenta con las iniciativas en la Comunidad Valenciana, del gobierno de la Generalitat, el cual ha instaurado un programa de igualdad y ha venido premiando a varias corporaciones multinacionales.

Las organizaciones tienen que asumir sus obligaciones en torno a la responsabilidad social y la sostenibilidad, bajo el paradigma de la igualdad y la equidad de género, con el objeto de garantizar los plenos y efectivos derechos de las mujeres trabajadoras y, sin lugar a dudas, todos estos cambios reeditarán en los haberes sociales de las corporaciones, porque ¿cuál empleador no desea conservar una plantilla bien comprometida con la empresa, especializada e identificada con un crecimiento óptimo? La tarea está planteada y, aunque será difícil, no será imposible lograrla.

El presente estudio, permite plantear la necesidad de realizar futuras investigaciones sobre diferentes ámbitos y enfoques sobre esta problemática en Costa Rica.

Primero, la necesidad de realizar investigaciones profundas, a largo plazo y en mayor cantidad, sobre empresas que están implementando, en Costa Rica, las políticas de recursos humanos hacia sistemas de igualdad y equidad de género, para erradicar las brechas de género y sesgos de discriminación contra las trabajadoras.

En segundo lugar, dentro de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, cuyo objetivo consiste en erradicar las barreras discriminatorias contra las mujeres, se busca incluir recursos específicos en los presupuestos gubernamentales para las universidades públicas, con el propósito de desarrollar investigaciones con perspectiva de género, para profundizar en el estudio de las trabajadoras costarricenses, y que sus resultados enriquezcan y sustenten un acervo de información pertinente, verás y oportuna para una mejor toma de decisiones, de manera que impacte positivamente la calidad de vida de todas las trabajadoras en >>

>> el país.

Los resultados presentados –sin considerárseles extensivos en este tema– plantean un reto en el estudio de las brechas de género, que debe abordarse desde una perspectiva multidisciplinaria, empresarial y gubernamental.

Este reto, entonces, se verá enriquecido con el aporte de nuevas fuentes de conocimiento teórico y el planteamiento de nuevos modelos, que permitan comprender a la mujer y al hombre como seres sociales inmersos en la realidad del mundo del trabajo en la que se desarrollan, como seres laboriosos, creadores, activos y sociales. Si estudiamos esta temática desde esta perspectiva, la salud laboral y la calidad de vida que propiciemos serán una realidad.

A través del desarrollo de este estudio, se pueden mencionar las siguientes limitaciones encontradas: a) en razón de la naturaleza de esta investigación de carácter interpretativo (Taylor y Bogdan, 1987) y el tiempo perentorio para su finalización, no se ha pretendido ser exhaustivo en el tema de las brechas de género de las mujeres trabajadoras; b) en razón de un aspecto financiero, que se ve comprometido en función de desarrollar un estudio interpretativo a gran escala en la temática planteada. Sin embargo, consideramos que este artículo aporta un análisis valioso y novedoso en cuanto a los cambios que retan a las empresas actuales en torno a la igualdad y equidad para las trabajadoras.

References

Alfredsson, K. (2009). *¿Cuesta arriba en las diferencias salariales?* SWEDEN.SE /The official gateway to Sweden, Swedish Trade Council. Disponible en: www.sweden.se/sp/.

Baztar, S. (2006). Reflexiones iniciales para la construcción de un modelo mexicano de liderazgo organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22, 203-225.

Brenes, L. (2004). *Dirección estratégica para organizaciones inteligentes*. San José: Editorial EUNED.

Cabral, B. y García, T. (2013). *El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos*. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16344/1/genero-categoria.pdf>.

Canet-Giner, M. & Saorín-Iborra, M. (2007). The influence of gender role on negotiation development and outcome. A proposal for strategic alliance negotiations. *Equal Opportunities International*, 26-3, 209-231.

Carvajal, M. (2008). *Empresas con sello de igualdad*. Disponible en: www.pagina12.com.ar/ República Argentina.

Flores, M. (2010). *Economía del género: el valor simbólico y económico de las mujeres en la nueva economía costarricense*. San José: Editorial UCR.

Fontenla, M. (2008). Patriarcado. En S. Gamba (Coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Yago Moreno López (Trad.). (3ª. ed). Madrid: Pearson Educación, S.A.

Heller, L. (2003). La especificidad de los liderazgos femeninos: ¿Hacia un cambio en la cultura de las organizaciones? *Cátedra Corona*, 1-60.

Hughes, R., Ginnet, R. y Curphy, G. (2007). *Leadership*. Estados Unidos: Mc Graw Hill/Irwin Company, Inc.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2008). *Encuesta de hogares de propósitos múltiples (EHPM)*. San José: INEC.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2009). *Encuesta de hogares de propósitos múltiples (EHPM)*, San José: INEC.

Jelin, E. (1989). *Familia y unidad doméstica: Mundo público y vida privada*. En: Compendio Bibliográfico para el curso de Posgrado Mujer y Habitat. Proyecto CSUSA-UNIFEM, Universidad Nacional, Heredia.

Lagarde, M. (1986). *Identidad Femenina*. División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. México: Distrito Federal.

Mayo, M. (2002). *La Gestión de la diversidad*.

En: J. Bonache y A. Cabrera (Directores). *Dirección Estratégica de Personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid: Prentice Hall-Pearson Educación.

Mead, M. (1994). *Experiencias personales y científicas de una antropóloga*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Morán, C. (2008). Las empresas con más directivas tienen mejores resultados. Investigación Catalys sobre las 500 mayores empresas del mundo. *Diario El País*: Madrid, 21 de febrero.

Perelló, F. (2002). Modelos emergentes en los sistemas y relaciones de género. En: Valle Del (Coord.), *Revista Arxius, Arxius de Ciències Socials, Benestar, Treball i Gènere*, (6), 237-242.

Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. (2007). San José: INAMU, UNFPA, Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género PIEG.

Rendón, T. (2008). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Programa Universitario de Estudios de Género. Universidad Autónoma de México.

Rubin, G. (1975). The traffic in women: notes on the political economy of sex. En R. Reiter (Ed.). *Toward an anthropology of women*. 157-210. New York: Monthly Review Press.

Taylor S. y Bogdan R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de Investigación*. México: Editorial Paidós.

Valdés, L. (2002). *La Revolución Empresarial del Siglo XXI*. Colombia: Editorial Norma.

Vásquez de Parra, R. y Vásquez, X. (2006). Gestión Humana y Liderazgo Transformacional en los nuevos tiempos. *Revista Latinoamericana de Administración*. Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA).

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