

GUÍA para personas operadoras de servicios de INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN e INTERMEDIACIÓN laboral con enfoque de género

**OFICINA
DE INTERMEDIACIÓN LABORAL
DE LA MUNICIPALIDAD**



GUÍA para personas operadoras de servicios de INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN e INTERMEDIACIÓN laboral con enfoque de género

**OFICINA
DE INTERMEDIACIÓN LABORAL
DE LA MUNICIPALIDAD**



331.4
I 59 gu

Instituto Nacional de las Mujeres

Guía para personas operadoras de servicios de información, orientación e intermediación laboral con enfoque de género. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2009. (Colección Tenemos derecho a tener derechos, n. 21; Mujeres y trabajo, n. 3)
40 p.; 18X25.5 cm.

ISBN 978-9968-25-172-3

1. TRABAJO FEMENINO. 2. EMPLEO DE LAS MUJERES. 3. GENERO. 4. OPORTUNIDADES DE EMPLEO I. TITULO

CRÉDITOS

Elaboración:

Anamaría Hernández Barrantes

Wendy Isabel Garita Gómez

Edición:

Mabelle Figueroa Ramos

Pilar González Vásquez

Revisión de estilo:

Mabel Morvillo

Ilustraciones:

Luis Enrique Gutiérrez

Armada electrónica:

Marta Lucía Gómez

Tel: (506) 22 32 52 67

colomba@ice.co.cr

San José, Costa Rica, setiembre 2009

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
1. ENFOQUE DE GÉNERO: MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL	9
1.1 Mujeres y hombres en el trabajo	10
1.2 Algunos datos sobre las condiciones de empleo en Costa Rica	12
1.3 Algunos de los beneficios de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo	16
1.4. Situaciones que provocan desigualdad entre mujeres y hombres	18
1.4.1. Proceso de socialización de género	18
1.4.2. División sexual del trabajo	20
1.5. Igualdad y equidad de género en el ámbito laboral	24
2. RECOMENDACIONES PARA LA INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO	27
2.1 Conocer la situación del empleo en el país	28
2.2 Divulgación de vacantes	29
2.3 Recepción de solicitudes de oferentes: la orientación laboral y la entrevista	30
2.4 Contactos con las organizaciones y empresas	35
AGRADECIMIENTO	36
BIBLIOGRAFÍA	37



PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, y el Programa Agenda Económica de las Mujeres (AGEM), del Fondo de las Naciones Unidas para el Avance de las Mujeres (UNIFEM), se complacen en presentar la serie de módulos *Promoviendo el empleo femenino desde servicios de intermediación laboral*.

Son tres las Guías que conforman esta serie:

- *Guía para personas operadoras de servicios de información, orientación e intermediación laboral con enfoque de género. Dirigida a funcionarias/os que brindan servicios públicos de esta naturaleza.*
- *Guía para la gestión de recursos humanos con enfoque de género. Está dirigida a quienes usualmente se encargan de los procesos de contratación de otras personas para las empresas, organizaciones o instituciones.*
- *Guía básica para mujeres: lo que necesito saber para buscar empleo. Dirigida a mujeres adultas y jóvenes que buscan empleo por primera vez, o aquellas que han suspendido por un tiempo prolongado sus trabajos remunerados para realizar labores de cuidado o crianza y desean reincorporarse a un empleo.*

La producción de esta serie modular tiene como objetivo apoyar a las instituciones del Estado costarricense que se relacionan directamente con sistemas de empleo, como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las municipalidades y el Instituto Nacional de Aprendizaje, para que fortalezcan desde un enfoque de equidad de género, la ubicación de aquellas personas y especialmente de las mujeres que requieren un trabajo remunerado, de modo que logren satisfacer sus expectativas y necesidades, así como, los intereses de las empresas que requieren talento humano.

De ahí que las guías contengan pautas para los tres actores claves de estos procesos: *las instituciones mediadoras del empleo, las personas encargadas de la gestión del Recurso Humano en las empresas que demandan trabajadoras y las propias mujeres, que requieren y desean colocarse en el mercado de trabajo.*

Su valor agregado proviene de su enfoque de género, es decir, la visión acerca de las desventajas particulares de las mujeres en el campo laboral, generadas por los sistemas de socialización, los procesos culturales de las organizaciones y, por los límites propios

originados en la socialización, lo cual les impide o dificulta, ingresar, permanecer y alcanzar movilidad en el mercado de trabajo.

Las guías aspiran a apoyar la eliminación de esas barreras que enfrentan diariamente las mujeres, por sus papeles en la familia y en la sociedad. Procuran, además, crear para ellas condiciones favorables en las organizaciones contratantes, a partir del reconocimiento de sus habilidades y destrezas desarrolladas en los procesos de formación y socialización.

A su vez, ponen de relieve que el trabajo es uno de los derechos económicos más importantes para todas las personas, pero que, en el caso de las mujeres resulta un derecho crítico. Como sabemos, en Costa Rica la población femenina, a pesar de mostrar ventajas educativas sobre la masculina, no consigue entrar al mercado laboral, o lo hace en situación precaria; esto significa que el país no aprovecha suficientemente la inversión que realiza al educar a las mujeres.

Esperamos que estas Guías sean un instrumento útil para las personas intermediarias, empleadoras y para las trabajadoras activas y potenciales. Asimismo, que sirvan de orientación para traspasar las barreras sociales, culturales y económicas que impiden contar con una mayor participación de las mujeres como agentes económicos que aportan y hacen posible el desarrollo de la democracia económica en nuestro país.

Finalmente, se aspira a que estas guías sean un insumo para formar agentes de cambio en las tres poblaciones metas que se han mencionado.

INTRODUCCIÓN

Los servicios de intermediación de empleo son cada vez más utilizados por las personas que buscan empleo. Existen las llamadas “bolsas de empleo”, que en los últimos años se han ampliado a Servicios de Información, Orientación e Intermediación Laboral, y son ejecutados tanto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como en las municipalidades, el Instituto Nacional de Aprendizaje, y organizaciones no gubernamentales que poseen sistemas virtuales que prestan este tipo de servicio.

En el sector público, los servicios de intermediación de empleo tienen serias limitaciones de personal, recursos materiales y económicos, a pesar de esto, las personas funcionarias tienen gran disposición para colaborar con quienes acuden a estos servicios; sin duda, han constituido un punto de apoyo para quienes necesitan emplearse.

Por la labor de intermediación que realizan este tipo de servicios, es importante continuar desarrollando capacidades e instrumentos que les permitan acercarse cada vez más, a las diversas necesidades de las poblaciones que atienden, para este caso, brindando un servicio que reconozca, valore y promueva las experiencias y capacidades de las mujeres para la empleabilidad.

Para potenciar a las mujeres en los servicios de intermediación de empleo, es necesario revisar todos los procesos que lo componen, la forma en que se brindan y los instrumentos que se utilizan, por ejemplo en la entrevista y recepción de solicitudes, la divulgación de vacantes y la promoción de las mujeres en puestos no tradicionales o la capacitación a mujeres desempleadas para que descubran sus talentos.

Esta guía consta de dos partes, un primer apartado (común en las guías dirigidas a personal de recursos humanos y la presente) que despliega una introducción al enfoque de género. Este capítulo busca apoyar en la comprensión de las recomendaciones que se brindan en el segundo apartado: que contempla acciones para incorporar la perspectiva de género en los Servicios de Intermediación laboral en los servicios públicos.

¡Esperamos sea de su provecho y agrado!



1 ENFOQUE DE GÉNERO: MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

¿CÓMO ES LA SITUACIÓN DE EMPLEO EN LOS HOMBRES Y EN LAS MUJERES?

Este primer capítulo consta de varios apartados, y presenta un marco teórico del enfoque de género y de la realidad que viven hombres y mujeres en el ámbito laboral. Los temas desarrollados son:

- Mujeres y hombres en el mundo del trabajo.
- Algunos datos sobre las condiciones de empleo en Costa Rica.
- Algunos beneficios que genera la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.
- Situaciones que provocan desigualdad entre mujeres y hombres.
- Igualdad y equidad de género en el ámbito laboral.

1.1 MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha ido incrementando en los últimos años, pero se ha producido en condiciones de desventaja en relación con los hombres. Así lo demuestran los datos recogidos en la Política de Igualdad y Equidad de Género (INAMU, 2008):

- Aun cuando se han ido dando cambios, son más los hombres que han asumido ocupaciones “típicamente femeninas” (19%) que las mujeres involucradas en ocupaciones caracterizadas como “masculinas” (12,7%).
- Las mujeres, marcadas por el proceso de **socialización**, tienden a escoger ocupaciones/profesiones en la línea del trabajo doméstico; es decir, similares a las ocupaciones que desempeñan en el espacio del hogar, como la crianza, el cuidado y la asistencia, labores que tradicionalmente han sido menos valoradas y que, incluso, no se consideran como “trabajo”.
- Aunque las mujeres que se insertan en el mundo del trabajo, generalmente, cuentan con mayor educación formal que los hombres, esto no siempre ha significado para ellas mejores condiciones de ingreso y desarrollo en el mercado laboral.
- Los tres datos más importantes sobre su participación en el mercado laboral reflejan su situación de desventaja, pues la tasa de subutilización (6,5%), el desempleo abierto (9,6%) y el subempleo visible (7,5%) son mayores que los de los hombres. La definición de estos conceptos se encuentra más adelante, en la página 12.
- En algunos espacios laborales a las mujeres se les paga hasta el 40% menos que a los hombres por el mismo tipo de trabajo realizado, incluso cuando todas las otras condiciones (años de experiencia, escolaridad, horas laboradas, etc.) son iguales a las de ellos.
- Ninguna de estas situaciones de desventaja tiene una explicación razonable que la justifique, más que el uso de criterios discriminatorios por motivos de género, basados en patrones machistas.

Socialización

Es el proceso por el cual todas las personas aprenden a vivir en sociedad, adquieren el conocimiento de valores, costumbres, conductas, normas, forma de organización, etcétera. Este proceso se encuentra presente y se modifica en cada persona durante toda su vida, ya que siempre estará influenciada por su entorno, su historia y la cultura en la que se desenvuelve.



Es un derecho de mujeres y hombres gozar de buenas condiciones laborales y no sufrir discriminación en su ambiente de trabajo. Las condiciones de desigualdad contribuyen al incremento de la pobreza de las familias, especialmente cuando son las mujeres las que se encuentran en desventaja, debido a que son ellas quienes por lo general dedican sus ingresos totales a sus familias. Esta es una de las razones por las que se busca que las mujeres mejoren sus condiciones y encuentren mayores oportunidades al insertarse en el ámbito del trabajo remunerado.

1.2 ALGUNOS DATOS SOBRE LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN COSTA RICA¹



CANTIDAD MUJERES JEFAS DE HOGAR	
Total absoluto:	362.868
No. de jefas de hogar en condición de pobreza	68.416
Porcentaje de mujeres jefas hogar pobres	18,85%

Aún cuando la población total de Costa Rica es prácticamente 50-50, los datos recogidos en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples realizada en 2008, muestran que, en relación al empleo, las mujeres están en condiciones de desventaja.

¹ Tomado de: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2008.

Solo en un 37,71 % las mujeres, frente a un 62,29% de hombres se consideran económicamente activas. Porcentajes que prácticamente se repiten en la categoría de “personas ocupadas” (entendidas como aquellas que desarrollan actividades por las que perciben una remuneración económica, sin contabilizar los bienes y servicios que se producen, como por ejemplo confección de alimentos o ropa, o servicios como cuidado de niños y niñas, por el cual no se recibe un pago). Asimismo se destaca que un porcentaje mayor de mujeres (55,40 %) se encuentra en condición de cesante. Esta situación se agrava en el caso de las mujeres llamadas jefas de hogar.

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, se entiende por:

- Población Económicamente Activa (PEA): el conjunto de personas que trabajan al menos una hora por semana, o que buscaron trabajo en la últimas cinco semanas.
- Ocupados/as: aquellas personas que en una semana dedican por lo menos una hora a la producción de bienes y servicios.
- Desocupados/as: personas de la población económicamente activa que están sin trabajo y se encuentran disponibles de inmediato para hacerlo, y que han tomado medidas concretas durante las últimas cinco semanas para buscar un empleo asalariado o independiente.
- Población inactiva: es el conjunto de personas que no trabajan, ni han buscado empleo durante las últimas cinco semanas. Incluye a: pensionados/as o jubilados/as, rentistas, estudiantes, personas en oficios del hogar y otro tipo de inactivos/as.
- Subempleo visible: se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de 47 horas por semana en su ocupación principal y en sus otras ocupaciones (si las tienen), que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado, o no logran realizar más trabajo independiente.
- Subempleo invisible: alude a las personas ocupadas que trabajan habitualmente 47 horas o más por semana en su ocupación principal y en sus otras ocupaciones (si las tienen), y su ingreso primario mensual es inferior al mínimo establecido por ley.
- Tasa de subutilización total: es un indicador que resume el problema de la subutilización de la mano de obra y se define como la suma de las tasas de desempleo abierto, de subempleo visible y de subempleo invisible.

Ante estos datos, surge la pregunta:

¿POR QUÉ SON LAS MUJERES LAS QUE MAYORITARIAMENTE SUFREN DISCRIMINACIÓN Y LABORAN EN CONDICIONES DESVENTAJOSAS?

En el mundo del trabajo hay una noción de “trabajador ideal”. Esta responde a las características y condiciones en que los hombres se han desarrollado en el ámbito laboral: jornada laboral a tiempo completo, dedicación horaria y carrera profesional ininterrumpida a lo largo de la vida.

Esta noción pone en desventaja a las mujeres porque:

- A ellas, se les ha enseñado, que tienen a cargo, además del trabajo remunerado, las tareas del hogar y el cuidado de las personas dependientes: sus hijas e hijas menores de edad, personas con discapacidad, adultas mayores y enfermas, lo cual limita sus posibilidades de viajar o hacer giras de trabajo, atender misiones urgentes de las empresas o asumir cargos que impliquen ampliar su jornada de trabajo, o una mayor responsabilidad. En su mayoría, las mujeres, después de su horario laboral, pasan al supermercado, llegan a su casa a revisar las tareas de sus hijos y a arreglar lo necesario para el día siguiente; a preparar y servir la cena y a hacer el resto de los oficios domésticos.
- Muchas veces interrumpen, tanto su formación profesional como su compromiso laboral, para dedicarse a la crianza y educación de los hijos/as, o para hacerse cargo de algún familiar en condición especial.

Esta concepción provoca discriminaciones y desigualdades que ponen en desventaja a las mujeres.

Pero la discriminación también afecta el desarrollo y la economía de las sociedades, pues atenta contra la eficiencia productiva, en tanto propicia una distribución de recursos que no permite maximizar la producción total (Elson, 1999). Por el contrario, la equidad de género y el desarrollo económico se refuerzan mutuamente (Dollar y Gatti, 1999) cuando participan las mujeres, pues se logra más eficiencia en la actividad productiva del país, una fuerza de trabajo más amplia y diversa -desde el punto de vista del aporte y la participación de distintos actores/as económicos/as- y, por ende, que la economía alcance mayor dinamismo.

Por eso, para lograr un mayor desarrollo económico y social se requiere, entre otras acciones, mejorar las posibilidades de las mujeres de incorporarse a espacios de trabajo. Esto les permitirá hacer un mayor aporte a la economía desde las fortalezas, habilidades y destrezas que la socialización de género desarrolla en ellas: la capacidad de ser poli funcionales, trabajar con minuciosidad, ver y ocuparse de detalles y cumplir con dedicación y esmero. Sin embargo, corresponde a la sociedad propiciar un cambio en la distribución equitativa de oportunidades, recursos y beneficios del desarrollo nacional, de modo que tanto hombres como mujeres puedan desempeñarse en una multiplicidad de oficios y profesiones.

Cuando esto se logre, no solamente se alcanzará justicia con las mujeres y se respetarán los derechos de hombres y mujeres por igual, sino que la igualdad y la equidad entre ambos contribuirán a erradicar la pobreza en beneficio no solo de las mujeres, sino también de sus familias.



1.3 ALGUNOS DE LOS BENEFICIOS DE LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO

A las empresas y a la sociedad

- La experiencia operativa con que se maneja lo doméstico les permite a las mujeres, por común, abordar el espacio laboral con un gran sentido práctico, aspecto que es ampliamente valorado en el mundo de la empresa moderna.
- La experiencia de organizar y liderar el hogar en lo afectivo, lo administrativo y lo económico, les permite a muchas mujeres aportar estas cualidades con propiedad a su espacio de trabajo remunerado.
- Por su socialización, las mujeres suelen ser más comunicativas y tienden a involucrar a las distintas personas con las que se relacionan en un entorno específico. Esto puede contribuir a que, cuando ocupan cargos de liderazgo, basen sus acciones en un trato personalizado y en el conocimiento de las personas que se encuentran bajo su mando.
- Contario a lo que muchos creen, emplear a mujeres no es más caro que emplear a hombres. Por su socialización, los hombres son más arriesgados e impulsivos, lo que los hace propensos a sufrir más accidentes de trabajo. Si consideramos todos los costos de indemnizaciones por accidentes de trabajo que se otorgan a hombres, y los costos para cubrir los gastos por maternidad y cuidado de los hijos e hijas, terminan siendo muy similares.
- La empresa u organización que tenga representación de hombres y de mujeres en la totalidad de sus niveles jerárquicos, contará con un equilibrio de género en la toma de decisiones que favorecerá tanto a la empresa como a hombres y a mujeres, y se reflejará en una buena imagen dentro y fuera de la organización.
- Al respetar los derechos laborales y promover la igualdad y equidad de género, las empresas u organizaciones asumen su responsabilidad social, la cual amplía y distingue su imagen y afianza su compromiso con la comunidad nacional.

A las propias mujeres

- Permite que se valore, de manera individual y social, el trabajo doméstico que ha estado fundamentalmente bajo su responsabilidad.
- Eleva su autonomía y autoestima, mejora su posición y participación en todos los espacios sociales de decisión.
- Contribuye a afianzar el desarrollo personal por reconocimiento de sus propias capacidades, y no solamente en función de la atención que ofrecen a las demás personas.
- Les permite desarrollar más competencias y experiencia laboral, lo cual contribuye, a su vez, a que puedan sentirse complacidas consigo mismas y acceder a mejores oportunidades de empleo y remuneración.
- Posibilita una mayor independencia económica y, en consecuencia, el acceso a mejores condiciones de vida y metas personales.

A las familias

- Tradicionalmente, las mujeres dedican sus ingresos a la familia, la cual se beneficia en aspectos como vestido, alimentación, recreación, educación, entre otros. Al aumentar el ingreso total, mejoran las condiciones de vida y las expectativas familiares de desarrollo y subsistencia hacia el futuro.
- La independencia económica facilita las decisiones en casos de violencia doméstica, porque evita que las mujeres se sientan obligadas a permanecer con la persona agresora al depender económicamente de ella. Esto no solo ayuda a las mujeres, sino también a las familias que padecen esta situación.
- El fortalecimiento de la autoestima en las mujeres se proyecta a los demás miembros de la familia y promueve una autovaloración entre ellos.

1.4. SITUACIONES QUE PROVOCAN DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1.4.1. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Reflexione

Piense en su infancia y en su adolescencia.

¿Recuerda cómo mujeres y hombres teníamos, por lo general, juegos distintos, responsabilidades distintas, tratos distintos

- ¿Cuáles eran los juegos y los juguetes “propios” de las mujeres y cuáles los de los hombres?
- ¿Quiénes ayudaban más en las tareas domésticas, las niñas o los niños?
- ¿Quién tenía permiso para salir y llegar más tarde a la casa, el muchacho o la muchacha?
- ¿Qué mandatos se les daban a los niños y cuáles a las niñas?

Para la mayoría de las mujeres, los juguetes eran muñecas y trastecitos y se jugaba de casita en la “seguridad del hogar”. Por su parte, para muchos de los hombres, el espacio de juego era la plaza de la comunidad, eran las bolas, los carros y ahora los vídeo juegos, los juguetes electromecánicos.

Desde pequeñas, a las niñas se las educa para los oficios de la casa y el mundo doméstico. A los niños, más bien, se los expulsa de este espacio y se les asigna el espacio público.

Desde todos los ámbitos –la familia, la escuela, la comunidad, los medios de comunicación, las iglesias, los espacios de trabajo, etc.–, nos han enseñado sobre lo que es “ser mujer” y “ser hombre” y así hemos construido nuestras identidades de género.

Las culturas y las sociedades han elaborado ideas, concepciones y prácticas acerca de lo que significa ser hombre y ser mujer. En la sociedad patriarcal en la que vivimos, se ha sobrevalorado a los hombres y a lo masculino y desvalorizado a las mujeres y a lo femenino.

La construcción social de género marca la desigualdad, con desventaja para las mujeres. Por ejemplo, los hombres –en su mayoría– deben aprender desde temprano a tomar decisiones y a valerse por sí mismos en lo afectivo y lo económico, pero no en la resolución de otras necesidades, como cocinarse o lavar su ropa. Esto por cuanto se le otorgan muchas más libertades sociales al género masculino que al femenino, precisamente en ámbitos donde a las mujeres se las considera incapaces de gobernar su propia vida y a los hombres competentes para definir su destino.

Sexo

Es el conjunto de características fisiológicas y sexuales con las que nacemos; son naturales y por lo tanto no se modifican.

Estas características nos identifican como hombres o mujeres.

Género

Es la construcción social que determina lo que debemos ser y hacer dependiendo de si somos hombres o mujeres.

Esta construcción va a estar determinada por la cultura, la etnia, la condición social, la edad, la creencia religiosa, la posición política, la historia personal y comunitaria en que estamos inmersas las personas.

A partir del género, se establecen las relaciones entre hombres y mujeres, incluidas las de poder.

Se forman así identidades femeninas y masculinas.

Desde el juego infantil y ayudando a las otras mujeres de la familia en las tareas cotidianas, aprendieron que “sus responsabilidades” son ser madres, criar y cuidar a los hijos e hijas, y organizar el hogar, tareas de las que fueron excluidos los hombres, a quienes se niega así el derecho de disfrutar de la vida en familia, la crianza de los hijos e hijas, el cuidado o la atención de otras personas. Esta distribución social de responsabilidades y tareas se asumió como “natural” para las mujeres, con lo cual se limitó su participación en el espacio público y, por lo tanto, en el mundo del trabajo remunerado.

Esta concepción ha marcado también las dinámicas laborales. Los roles, las tareas y las responsabilidades de trabajo se construyen de manera diferente y discriminatoria con base en el género de trabajadoras y trabajadores.

- ¿Quiénes tienen los puestos de jefatura en la mayoría de las empresas?
- ¿Quiénes piden más permisos en el trabajo para atender asuntos familiares?
- ¿Quiénes asumen principalmente los puestos de asistencia en el trabajo?
- ¿Quiénes tienen mayores posibilidades de participar en capacitaciones?
- ¿Quiénes organizan las actividades sociales dentro de las empresas u organizaciones?

1.4.2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Históricamente, se ha establecido una diferencia entre trabajo manual y trabajo intelectual, entre el trabajo productivo y el reproductivo, entre trabajos ejecutados por hombres y los que son desarrollados por mujeres. Además, en lo social, se adjudica un valor distinto a estos tipos de trabajo.

Trabajo reproductivo

Está dirigido a la producción de bienes y servicios para el consumo, reproducción y subsistencia de la familia.

Es considerado como trabajo invisible, ya que no se percibe un salario por su desempeño ni es contabilizado por la economía. No goza de garantías sociales: no se pagan incapacidades por enfermedad o maternidad y tampoco se acumulan derechos para una pensión por vejez o invalidez.

No se realiza con un horario laboral fijo, y no es contabilizado dentro de la fuerza de trabajo activa.

Es realizado mayoritariamente por las mujeres, cuando estas se desempeñan en sus casas en la crianza de sus hijos e hijas, cuidando otras personas y realizando las labores del hogar.

Trabajo productivo

Está dirigido a producir bienes y servicios para la venta en el mercado, y por desempeñarlo se paga una retribución económica o salario. Es contabilizado por la economía y quienes lo realizan se consideran fuerza de trabajo “activa”.

Es un trabajo que puede ser manual o intelectual.

Tradicionalmente, el trabajo productivo ha sido asignado a los hombres en su papel de proveedores de la familia.

Dado que se reconoce como trabajo en sentido amplio, en general está cubierto por la seguridad social. Da a los hombres la posibilidad de acceder a créditos y otros beneficios con el respaldo de sus entradas económicas.

Reflexione

¿Cómo se refleja esta situación entre las personas cercanas a usted?

Haga una lista de personas y contabilice cuál tipo de trabajo realizan de manera especial, según su sexo.

Esta diferenciación entre las tareas domésticas y laborales se denomina **división sexual del trabajo**, precisamente porque es el sexo de las personas lo que establece la distinción entre lo que hacen las mujeres y los hombres, al desempeñar sus roles dentro de la familia, la comunidad y la sociedad en general. Esta división genera:

- Mayor valoración social de los trabajos pagos, es decir por los que se percibe un salario o una entrada económica, y que suelen corresponder a los desempeñados por los hombres.
- Ninguna paga y poco o nulo reconocimiento por el trabajo no remunerado o impago que es el trabajo reproductivo, usualmente desempeñado por las mujeres.

Alfonso le recuerda con frecuencia a Elena, su esposa, que él es quien trabaja, lleva el sustento a la casa y la mantiene a ella que “no trabaja”.

Elena, por su parte, cotidianamente cuida a sus hijos/as y a la mamá de Alfonso que está enferma; además atiende y realiza todas las labores del hogar.

Cuando a Carmen le preguntan en qué trabaja, ella siempre contesta, con pena, que “no trabaja”, que “solamente se ocupa de las labores domésticas”.

- Lo anterior puede influir en la autoestima de las mujeres que realizan trabajo reproductivo, pues se les dificulta identificar y valorar esas labores como “trabajo” y este como algo importante para la sociedad.

- Relaciones de poder y desigualdad, pues en muchos casos las mujeres dependen económicamente de los hombres, y de que estos cubran sus necesidades básicas. En este sentido, el trabajo productivo, parece “subsidiar” al trabajo reproductivo.

Marcela es una mujer casada, trabajadora de su hogar. Ella le pide dinero a su marido una vez al mes para comprar artículos de cuidado personal, y para visitar a su mamá, pero él le contesta que esas cosas “no son tan necesarias”, que él ya le da la comida y un lugar donde vivir.

Nidia trabajaba como oficinista, sin embargo, cuando quedó embarazada de su hijo, su esposo le pidió que mejor se dedicara a cuidarlo.

Cuando su hijo estuvo grande, ella intentó incorporarse de nuevo al mercado laboral, pero le ha sido muy difícil pues ella no maneja las nuevas tecnologías.

- Limita las oportunidades de las mujeres para desarrollar trabajo remunerado, debido a la responsabilidad social de la crianza, cuidado de sus parientes y la atención del hogar.

- Doble carga: las mujeres que se desempeñan en trabajos remunerados no son eximidas del trabajo doméstico o reproductivo, lo cual produce una ampliación de su jornada de trabajo (doble o triple), que trae consecuencias en su salud y en las posibilidades de desarrollarse personal y profesionalmente. Esta situación también les dificulta ser promovidas en sus espacios laborales.

Adriana, que trabaja en una entidad financiera, debe llegar a su casa apenas sale del trabajo porque sus dos niñas en edad escolar requieren su ayuda con las tareas. Además, le corresponde preparar la cena y hacer el resto de las labores domésticas. A ella le gustaría participar en las capacitaciones que brinda la empresa, pero estas se realizan fuera de horario laboral, por eso se le hace imposible asistir, aunque sabe que cuentan a la hora de un ascenso o promoción.

En el trabajo igual que en la casa

Muchas mujeres han logrado incorporarse como “fuerza de trabajo activa”, pero también con frecuencia escogen -o se les ofrecen- profesiones/ocupaciones en las que prolongan las tradicionales labores domésticas. El argumento, desde el prejuicio, es que no pueden asumir tareas consideradas “de hombres”. Así, se dedican a aquellas que tienen que ver con el cuidado (enfermeras, niñeras), la educación (maestras), la limpieza (conserjes, trabajadoras domésticas) y la asistencia (repcionistas, secretarías). Se argumenta que son más afines a las habilidades y conocimientos desarrollados en su proceso de socialización como mujeres; pero tales profesiones y ocupaciones, al igual que el trabajo doméstico, no siempre tienen una valoración social positiva y, por lo tanto, una buena remuneración económica.

Por el contrario, la mayoría de los hombres asume profesiones que les permiten definir, controlar y tomar decisiones con respecto al orden social, político, económico, religioso y cultural (derecho, medicina, ingeniería, sacerdocio), o en las que tengan que utilizar la fuerza física (construcción, mecánica); en consecuencia, son mejor remuneradas y valoradas socialmente.

Aunque haya mujeres que asumen estas profesiones (típicamente masculinas), en su mayoría las desempeñan desde una perspectiva doméstica. Un ejemplo, es que son ellas quienes habitualmente forman parte de los comités de actividades sociales de las organizaciones o empresas, están atentas a las necesidades y cuidado de sus compañeros y compañeras de trabajo. A esta situación se le denomina **segmentación horizontal**.

Reflexione

¿Quiénes conforman el comité de actividades sociales de la empresa u organización para la que usted trabaja?

Los espacios laborales responden a un modelo dual donde existen, por un lado, los puestos de trabajo con mayores oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, con mejores condiciones y beneficios, con más alta remuneración y, por otro, los puestos de subordinación, con bajos niveles de calificación e ingreso y escasas posibilidades de desarrollo profesional. Es tradicional que entre los primeros se encuentre más fácilmente a hombres, y en los segundos, a las mujeres. A esto se le denomina **segmentación vertical**.

La segmentación por sexo puede llevar a que las mujeres, en sus espacios laborales, estén sujetas también a relaciones de poder, en las que son supervisadas por hombres. Esto puede acarrear, además, que se les dificulte tener salarios altos o mejores condiciones laborales, porque normalmente se encuentran en posición de subalternas.

Reflexione

Dibuje el organigrama de su empresa u organización. Resalte con un color distinto las jefaturas y las instancias de toma de decisiones. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres hay en cada uno de esos puestos?

1.5. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Igualdad

Es dar las mismas oportunidades y trato a mujeres y hombres, asumiendo que se encuentran en las mismas condiciones para acceder a servicios, beneficios, bienes, productos, etcétera.

Equidad

Es dar las mismas oportunidades y trato a mujeres y hombres, asumiendo que tanto hombres como mujeres se encuentran en condiciones distintas (según sexo, etnia, edad, cultura, condición económica) para acceder a servicios, bienes, productos, etcétera.

¿QUÉ ES IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL?

Partamos de un ejemplo.

El departamento de Recursos Humanos de una empresa convoca al personal para que participe en una capacitación para el aprendizaje del inglés, que será tomada en cuenta eventualmente para acceder a mejores puestos en la organización. Aun cuando la empresa está conformada por un 49% de mujeres y un 51% de hombres, a la capacitación asisten 35 hombres y 2 mujeres. Las capacitaciones fueron impartidas con un horario de 4:30 pm a 9:30 pm.

Cuando se les preguntó a las mujeres por qué no asistieron, su respuesta fue que después de su horario laboral tienen que hacerse cargo de las responsabilidades de su casa.

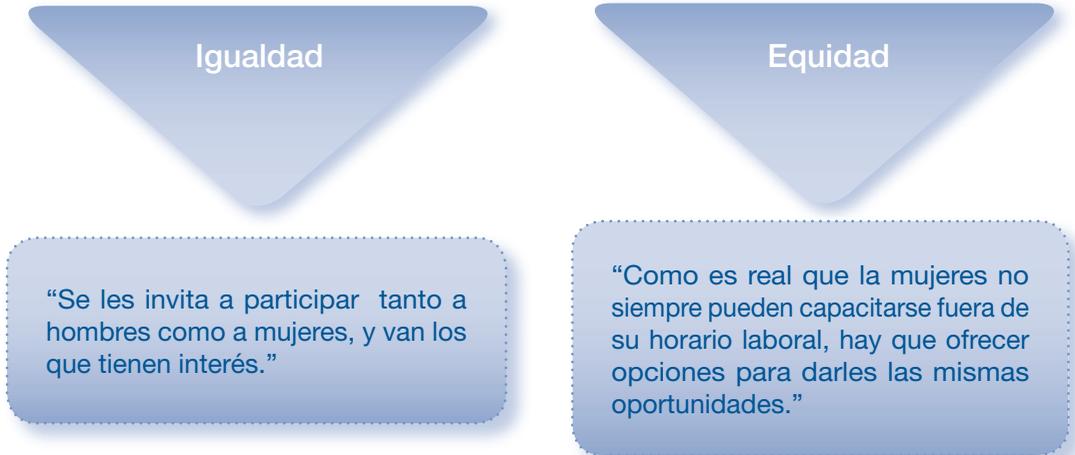
Frecuentemente se asume que mujeres y hombres tienen las mismas condiciones y posibilidades, y se pierde de vista el condicionamiento de género propio del proceso de socialización.

Para ir haciendo posible la igualdad y la equidad se requiere:

- Transformar los conceptos o construcciones sociales asociadas a lo femenino y a lo masculino en la familia, en los espacios laborales y en la formación ocupacional/profesional.
- Redistribuir el trabajo y las responsabilidades familiares, tanto entre hombres y mujeres, como entre esferas. Es decir trasladar a las redes de protección social pública, estatal y comunitaria (guarderías, centros de cuidado de personas adultas mayores, etc.) y a la contratación privada de servicios, tareas que hoy están en la familia y particularmente en manos de mujeres.

- Realizar “cambios en el ámbito laboral que permitan una mayor compatibilidad entre el trabajo remunerado y el cuidado y atención de la familia. Por ejemplo, requiere repensar la disponibilidad de tiempo como criterio central para la valoración del compromiso y el desempeño laboral” (Martínez, 2005).

Dos perspectivas de manejo en el ámbito laboral



Desde un **enfoque de género**, se han de valorar las condiciones diferenciadas en que se desarrollan hombres y mujeres.

Enfoque de género

El **enfoque de género** es una forma de observar la realidad basándonos en las condiciones diferenciadas en que mujeres y hombres han sido socializados en el contexto de una sociedad patriarcal, las relaciones de poder que se establecen entre ambos y sus manifestaciones en un ámbito geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.

Es una alternativa que implica abordar primero el análisis de las relaciones de género para basar en él la toma de decisiones y las acciones consecuentes.

Como se señaló en el capítulo anterior, a hombres y mujeres se les han asignado roles y espacios distintos: a los hombres el espacio público y a las mujeres el espacio privado o doméstico. Y aunque ellas se han incorporado al espacio público a través del trabajo remunerado, muchas mantienen la responsabilidad de lo doméstico, lo que les impide:

- hacer horas extras;
- tener acceso a capacitaciones fuera de su horario de trabajo;
- aprovechar las actividades extra horario (reuniones sociales, eventos deportivos, entre otras);
- hacer giras laborales;
- continuar con estudios.

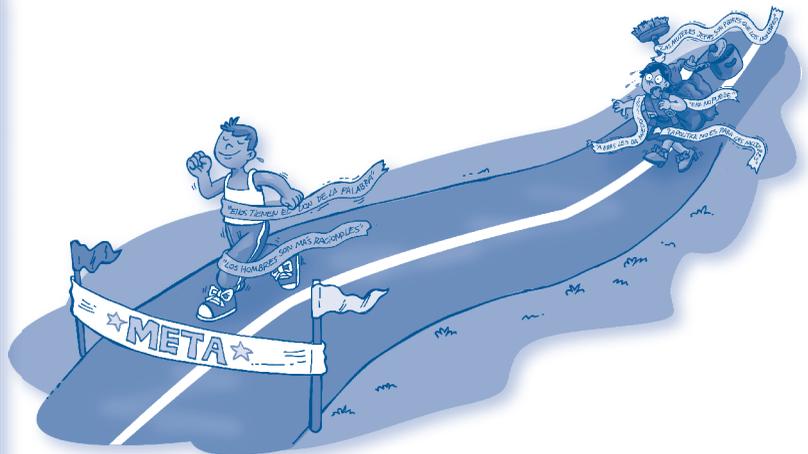
Esto tiene implicaciones a la hora de participar en concursos para ascensos, promociones, remuneraciones, bonificaciones y otros beneficios, lo cual profundiza la segmentación vertical.

Por su parte, los hombres, al ser socializados para desarrollarse fuera del ámbito doméstico, cuentan generalmente con mayores libertades y oportunidades de realizar actividades laborales y extra laborales, participar en espacios de estudio y capacitación, relacionarse con numerosas personas, lo que les ofrece condiciones y posibilidades de desarrollo profesional/ocupacional.

Este tipo de situaciones va generando gradualmente lo que se ha denominado brechas de género.

Brechas de género

Son las diferencias existentes entre mujeres y hombres con respecto a oportunidades en el trabajo, acceso a los recursos, servicios y beneficios, que les impiden garantizar de manera equitativa su bienestar y desarrollo.



Una vez retomados los conceptos que se exponen en este primer capítulo del módulo, se invita a iniciar con la lectura reflexión-acción del segundo, el cual presenta recomendaciones que se pueden desarrollar desde la información, orientación e intermediación de empleo, con enfoque de género.

2 RECOMENDACIONES PARA LA INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

¿CÓMO CONTRIBUIR DESDE LA INTERMEDIACIÓN, ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL A LA ELIMINACIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO?

Las personas operadoras del sistema de intermediación laboral funcionan como vínculo entre oferentes y demandantes de fuerza laboral. Entre otras, las funciones principales de las personas intermediadoras de empleo son:

- Conocer la situación del empleo en el país
- Divulgación de vacantes
- Recepción de solicitudes de oferentes: la orientación laboral y la entrevista
- Contacto con las organizaciones y empresas

2.1. CONOCER LA SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EL PAÍS

La responsabilidad de las personas intermediadoras de empleo es administrar adecuadamente el mercado de trabajo, ampliando las posibilidades de correspondencia entre la oferta y la demanda, tanto en calidad como en cantidad.

Para esto, es importante tener claro cuál es la situación de la empleabilidad, desagregada por sexo, ya que esto dará un panorama más amplio de las condiciones diferenciadas de hombres y mujeres. Como preguntas guía se anotan las siguientes:

- ¿Cuál es la demanda de fuerza de trabajo en el país?
- ¿Cuáles son las áreas en las que se requiere más fuerza de trabajo?
- ¿Cuál es la tasa de empleo, según sexo? ¿Cuál es la de desempleo?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres están en condición de desocupadas/os?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres están en condiciones de subempleo visible, cuántas/os en subempleo invisible?
- ¿Qué tipos de empleos son los que más demandan las empresas?
- ¿Cuál es el porcentaje de mujeres que ocupan puestos que tradicionalmente son ocupados por hombres y viceversa?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres están cesantes?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres buscan empleo por primera vez?
- ¿Cuántas mujeres se reincorporan al mercado laboral, luego de que interrumpieron su permanencia en el trabajo para dedicarse a las labores de cuidado?

Reflexione

Si se detiene a mirar los organigramas de algunas empresas con las que ha tenido contacto, notará que, generalmente, los puestos de jefatura están ocupados por varones y los puestos subalternos por mujeres.?

El reconocimiento de la situación de las mujeres en el ámbito laboral, lleva a señalar que:

- Existe **segregación vertical** (menos mujeres ocupan puestos de jefatura y toma de decisiones) y **segregación horizontal** (hay mayor número de mujeres en ocupaciones tradicionalmente asumidas como femeninas).
- La desigualdad salarial entre hombres y mujeres sigue presentándose en los espacios de trabajo, aunque en menor porcentaje que en años anteriores.
- Porcentualmente es mayor el número de mujeres que tiene mayor escolaridad, aunque esto no se ve reflejado en los puestos de trabajo.

ESCOLARIDAD EN COSTA RICA, SEGÚN SEXO Y GRUPO ETÁREO, 2007		
EDAD	HOMBRES	MUJERES
18-29	4,9	5,1
30-49	5	5,4
50 y más	6,5	7,4

Fuente: Indicadores de género INEC.

- Muchas mujeres interrumpen su vida laboral y de formación mientras sus hijos/as están pequeños, lo que podría dificultarles reincorporarse al mercado de trabajo, pues se sienten desactualizadas.
- Muchas mujeres dedicaron gran parte de su vida a las tareas domésticas y de cuidado de otros/as y, aunque no cuentan con experiencia laboral y con titulación, esta práctica les ha permitido desarrollar competencias que pueden ofrecer a las empresas.

2.2. DIVULGACIÓN DE VACANTES

Al anunciar los puestos vacantes, es deseable que se tomen en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Recuerde que las mujeres no siempre tienen acceso a los periódicos y a Internet, pues los espacios de socialización en que se desenvuelven son distintos a los de los hombres. Use diversos medios de comunicación para llegar también a las mujeres: cuñas de radio, carteles en los supermercados, cafeterías, escuelas, EBAIS, clínicas, entre otros.

- Use un lenguaje claro, directo y no sexista (en el que se sientan incluidos tanto las mujeres como los hombres). Tenga en cuenta la misma lógica si utiliza imágenes. Por ejemplo, no use “Se requieren jornaleros”, sino más bien “Se requieren personas jornaleras”, o “Se requieren hombres y mujeres jornaleros/as”. Considere la misma lógica si utiliza imágenes.
- Resalte en el anuncio si las vacantes están dirigidas específicamente a las mujeres, ya que tradicionalmente se han usado en el lenguaje términos genéricos masculinos, por lo que no siempre ellas saben si están o no incluidas.

2.3. RECEPCIÓN DE SOLICITUDES DE OFERENTES: LA ORIENTACIÓN LABORAL Y LA ENTREVISTA

- En la entrevista y recepción de solicitudes, apéguese a preguntas precisas que puedan revelar las competencias laborales de las mujeres, evitando preguntas o información discriminatoria como “estado civil”, “cantidad y edades de los/as hijos/as”, ya que estos aspectos no son determinantes para el cumplimiento de las funciones propias del puesto y pueden desalentarlas o hacerlas sentir incapaces de conseguir un trabajo solo por su condición de género.
- Intente romper los estereotipos sobre las mujeres y su disponibilidad en el empleo. Esto significa que se debe tomar en cuenta que pueden desempeñar labores que tradicionalmente han sido asignadas a los hombres y viceversa.
- Conozca la legislación aplicable para el logro de la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral.

Legislación aplicable

Las leyes, convenios, normas, reglamentos que se refieren, en este caso en particular, al trabajo y/o a la igualdad y equidad de género.

Acciones afirmativas

Establecer de manera consciente acciones que favorezcan a las personas con mayor desventaja para acceder a algunas oportunidades, y que en condiciones normales se les dificultaría obtener.

- Establezca **acciones afirmativas** a favor de las mujeres cuando están subrepresentadas en un puesto, para lograr cerrar las brechas de género y alcanzar la equidad. Procure que ellas tengan más posibilidades de empleo en puestos en los que generalmente no se han desempeñado.

- Escúchelas con detenimiento; trate de descubrir sus habilidades y competencias desarrolladas a partir de la práctica.
- Motívelas a reconocer sus capacidades reales y fortalecer su valoración personal. Con frecuencia las mujeres, desde el ámbito doméstico, pueden desarrollar habilidades y competencias que las hacen valiosas a la hora de desempeñar un puesto. Por ejemplo, enfatice en que pueden conseguir un empleo, explore en la entrevista las competencias que han adquirido desde las labores domésticas y en otras experiencias de trabajo no remunerado; devuélvalas esa información para que ellas puedan valorar su propio trabajo.
- Oriéntelas para que busquen y acepten actividades, sectores y ocupaciones en las que están sub-representadas, aunque hayan sido ocupadas tradicionalmente por los hombres. Hágales saber que pueden realizar labores que nunca han desarrollado.
- Ayúdelas a prepararse para las entrevistas de trabajo, a escribir las cartas de solicitud de empleo según las empresas u organizaciones que ya usted conoce, a elaborar su currículum resaltando sus competencias y habilidades y a reunir los requisitos correspondientes. Esta información puede facilitarse de forma individual o en grupos en que participen varias personas.
- Establezca alianzas con otras organizaciones o instituciones que puedan apoyar el proceso de empleabilidad de las mujeres. Por ejemplo, instancias que puedan capacitarlas.

Celia llega a la oficina de intermediación de empleo a buscar puestos vacantes; ella afirma que sabe organizar artículos de bodega y conoce sobre ebanistería.

La persona que la atiende le dice que ella “no debería trabajar como ebanista porque ese oficio no es para mujeres”; en su lugar le ofrece un puesto de miscelánea “porque eso lo saben desempeñar todas las mujeres”.

LA ENTREVISTA

La entrevista que las personas intermediadoras de empleo realizan a las mujeres ofe-
rentes tiene especial relevancia para la motivación o las posibilidades que les pueda
generar.

Es importante que, en la entrevista, ellas sientan que son capaces de conseguir un
empleo, el que necesitan.

Revise que las guías de entrevista que se utilizan no analicen las habilidades y compe-
tencias desde un punto de vista masculino.

Considere como parámetro de valoración no solo la cantidad de tiempo dedicado a la
actividad laboral, sino también la calidad de tiempo y las metas alcanzadas.

Tenga en cuenta al entrevistar la influencia de factores culturales presentes en las
respuestas, comportamientos y reacciones, pues estos son diferentes entre hombres
y mujeres¹.

Compartimos dos ejemplos comparativos de entrevista, la segunda con enfoque de
género y la primera sin este enfoque.

AURORA CORRALES	¡Buenos días! Mi nombre es Aurora Corrales, vengo a dejar mi solicitud de empleo.
PERSONA INTERMEDIADORA	¡Buenos días, señora Corrales! Dígame en qué le puedo ayudar.
AURORA CORRALES	Yo quiero conseguir un empleo, quiero ganar mi propio dinero y ser independiente; además me gusta mucho estar activa.
PERSONA INTERMEDIADORA	¿Y qué sabe hacer usted?
AURORA CORRALES	Bueno, yo tengo poco experiencia de trabajo. He tenido dos trabajos en los que me han pagado, pero por lo general me encargo de mi hogar y de cuidar a mis papás.
PERSONA INTERMEDIADORA	Cuénteme solamente las experiencias de trabajo remu- neradas.

1 Muchas de estas recomendaciones están tomadas del folleto, sin fecha ni autoría,
titulado: *Algunas recomendaciones a los servicios de acompañamiento a la in-
serción laboral para generar buenas prácticas de igualdad de oportunidades en el
empleo.*

AURORA CORRALES	Trabajé como empacadora en una fábrica de condimentos y fui cocinera en el kinder en donde estaba mi hijo.
PERSONA INTERMEDIADORA	¿Usted tiene hijos, señora?
AURORA CORRALES	Sí señor, tengo dos hijos.
PERSONA INTERMEDIADORA	¿Y qué edades tienen ellos?
AURORA CORRALES	Tienen 5 años la menor y 7 el mayor.
PERSONA INTERMEDIADORA	Están pequeños, ¿quién los cuida?
AURORA CORRALES	Por ahora los cuido yo, pero cuando consiga trabajo mi esposo y mi suegra los cuidarán.
PERSONA INTERMEDIADORA	¿Su esposo? Y, ¿él no trabaja?
AURORA CORRALES	Sí, pero trabaja en la misma casa, como electricista.
PERSONA INTERMEDIADORA	Su familia puede sostenerse con el sueldo de su esposo.
AURORA CORRALES	Sí, pero yo deseo trabajar, tener mi propio sueldo.
PERSONA INTERMEDIADORA	Pero usted no necesita un trabajo, doña Aurora; mejor dedíquese a su casa, a realizar manualidades o trabajos desde su hogar. Además, no puedo ayudarla porque usted no tiene mucha experiencia laboral.
AURORA CORRALES	Bueno señor, gracias por su tiempo. Hasta luego.

Ahora, un ejemplo de *entrevista con enfoque de género*:

AURORA CORRALES	¡Buenos días! Mi nombre es Aurora Corrales, vengo a dejar mi solicitud de empleo.
PERSONA INTERMEDIADORA	¡Buenos días, señora Corrales! Dígame, ¿en qué le puedo ayudar?
AURORA CORRALES	Yo quiero conseguir un empleo, quiero ganar mi propio dinero y ser independiente, además me gusta mucho estar activa.
PERSONA INTERMEDIADORA	¿Y qué sabe hacer usted?

AURORA CORRALES	Bueno, yo tengo poco experiencia de trabajo. He tenido dos trabajos en los que me han pagado, pero por lo general me encargo de mi hogar y de cuidar a mis papás.
PERSONA INTERMEDIADORA	¿Y cuáles son las experiencias de trabajo remunerado que ha tenido?
AURORA CORRALES	Trabajé como empacadora en una fábrica de condimentos y fui cocinera en el kinder en donde estaba mi hijo.
PERSONA INTERMEDIADORA	Bien, perfecto, ¿y ha formado parte de algún voluntariado o algún grupo?
AURORA CORRALES	Sí, he formado parte de la pastoral de mi iglesia, además he colaborado con brigadas de emergencia en mi comunidad, que tienen problemas de inundación.
PERSONA INTERMEDIADORA	Me parece muy bien, ¿entonces sabe usted trabajar con grupos de personas?
AURORA CORRALES	Sí señor, he trabajado organizando grupos, me gusta trabajar con la gente.
PERSONA INTERMEDIADORA	Esa es una buena cualidad, doña Aurora. Eso es muy importante en la empresa moderna.
	Y cuénteme, ¿en qué le gustaría trabajar a usted?
AURORA CORRALES	Bueno, yo trabajaría en labores administrativas o de organización.
PERSONA INTERMEDIADORA	Bien doña Aurora, creo que usted tiene un buen perfil, además es evidente que está interesada en trabajar. Voy a contactarla con alguna organización o empresa. Apenas tenga alguna información, yo me comunico con usted. Déjeme su formulario.
AURORA CORRALES	Muchísimas gracias, señor.
PERSONA INTERMEDIADORA	Hasta luego.

2.4. CONTACTO CON LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS

- Valore la oportunidad que representa para las empresas la incorporación de mujeres, por su forma y métodos de trabajo; esto significa equilibrar las perspectivas de hombres y mujeres en la organización.
- Visualice la repercusión positiva que puede tener para las mujeres el contacto con las empresas que usted conoce.
- Sea una persona intermediadora:
- Para las empresas, detectando sus necesidades de talento humano, promoviendo a las mujeres, resaltando tanto su experiencia remunerada como la no remunerada.
- Para las mujeres que buscan empleo y necesitan ser orientadas, capacitadas y recomendadas.
- Asuma un papel activo en la reeducación de las empresas u organizaciones; trasmítale la importancia de contratar mujeres y de lograr la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral.
- Ejercer un papel promotor para que las empresas u organizaciones comprendan e incluyan en su cotidianidad el enfoque de género; para esto puede iniciar estableciendo alianzas con personas en las mismas organizaciones.

Ejemplo

Antonio es intermediador de empleo. Una empresa le solicita una persona capacitada en cargamento pesado; Antonio recuerda que Cindy es técnica en esta materia y le comentó que le ha costado conseguir trabajo porque creen que al ser mujer no se puede desempeñar en este trabajo.

Antonio recomienda a Cindy: la empresa la contrata y ella demuestra ser una gran trabajadora, y afirma que “no había tenido la oportunidad de demostrar sus conocimientos y habilidades”.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a quienes participaron en la validación de este módulo para la información, orientación e intermediación de empleo con enfoque de género, brindando sus recomendaciones y aportes para que otras personas que trabajan en estas labores puedan aplicarlo en sus espacios de trabajo.

Giselle Castro Méndez
Municipalidad de Coronado

Marta Hernández López
Ministerio de Trabajo

Mónica Córdoba Quesada
Instituto Nacional de Aprendizaje -INA

Yamileth Jiménez Cubillo
Ministerio de Trabajo

Ma. Alexandra Oviedo Morera
Municipalidad de Alajuela

Grettel Bolaños Alfaro
Municipalidad de Alajuela

Bertalia Vega Vega
Municipalidad de Alajuela

Katia Jiménez Morales
Municipalidad de Belén

Carolina Quesada Fernández
Municipalidad de Belén

Tatiana Hernández Méndez
Municipalidad de Aserri

Carmen Fuentes Hidalgo
Instituto Nacional de Aprendizaje

Laura Monge Sibaja
Municipalidad de Heredia

Guiselle Fernández Salazar
Municipalidad de Goicoechea

Lena Herrera Villalobos
Municipalidad de Heredia

Lidieth Boniche Masis
Municipalidad de Curridabat

Ligia Oconitrillo Chinchilla
Municipalidad de Alajuela

Esmeralda Acuña Lizano
Municipalidad de Coronado

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (Ed) (2006) Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago de Chile.
- Abramo, L.; Todaro, R.; y Godoy, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. Santiago de Chile.
- Dollar David and Gatti, Roberta World Bank (1999). Policy Research Report on Gender and Development. Working Paper Series, No 1. The World Bank. Washington D.C.
- Elson, D. (1999) Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues. En: World Development, Elsevier, vol. 27(3).
- Flórez-Estrada, M. (2007) Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres. Universidad de Costa Rica, Agenda Económica de las Mujeres. San José, Costa Rica.
- Fundación Chile Unido. (Agosto, 2002). Flexibilidad Laboral: efectos en la productividad, la calidad de vida, la mujer y la familia. Corriente de Opinión. No. 72
- Guzmán, V.; Irigoín, M. (2000) Módulos de Formación para la empleabilidad y la ciudadanía: Documento de Base para el diseño curricular. Cinterfor. Montevideo.
- Guzmán, V.; Irigoín, M. (2000) Módulos de Formación para la empleabilidad y la ciudadanía: Módulo de formación para la empleabilidad. Cinterfor. Montevideo.
- Guzmán, V.; Irigoín, M. (2000) Módulos de Formación para la empleabilidad y la ciudadanía: Módulo de formación para la ciudadanía. Cinterfor. Montevideo.
- Guzmán, V.; Irigoín, M. (2000) Módulos de Formación para la empleabilidad y la ciudadanía: Instrumentos de evaluación. Cinterfor. Montevideo.
- Instituto de la Mujer (1997) Guía práctica para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Fondo Social Europeo. España.
- Instituto de la Mujer (1997) Manual de orientación laboral. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Fondo Social Europeo. España.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2008). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos; Instituto Nacional de las Mujeres (2009). Sistema de indicadores de género. Disponible en: [http:// www.inec.go.cr/](http://www.inec.go.cr/); consultado el 20 de febrero de 2009.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007) Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. San José, Costa Rica.
- Martínez, Juliana (2005) El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias... Unidad Mujer y Trabajo. Proyecto CEPAL/GTZ.

- Organización Internacional del Trabajo y otros. (1998) Equidad en el trabajo: Memoria del Seminario Nacional. México.
- Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor (2006) Calidad pertinente y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional. Montevideo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007) La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra.
- Pérez, Deyanira. (s.f.) Autoestima, centro de nuestra vida. Recuperando nuestro valor. Serie aprendiendo a ser mujer. Colectivo de Mujeres Pancha Carrasco. San José, Costa Rica.
- Programa Formujer (2001). Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos. Cinterfor. Montevideo.
- Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo y ministerio de Trabajo Asuntos Sociales de España. (2002) Información de oferta educativa para la formación y capacitación en Costa Rica. Guías técnicas de Información y Orientación Profesional (2002). Segunda edición, San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo y ministerio de Trabajo Asuntos Sociales de España. (2002) Información para el empleo: Mercado de Trabajo. Guías técnicas de Información y Orientación Profesional. Segunda edición. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo y ministerio de Trabajo Asuntos Sociales de España. (2002) Orientación Vocacional-Ocupacional. Guías técnicas de Información y Orientación Profesional. Segunda edición. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo y ministerio de Trabajo Asuntos Sociales de España. (2002) Técnicas de búsqueda de empleo. Guías técnicas de Información y Orientación Profesional. Segunda edición. San José, Costa Rica.
- Programa Formujer. (2003) Género y formación por competencias, aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Cinterfor. Montevideo.
- Programa Formujer. (2004) Un modelo de política de formación para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género. Cinterfor. Montevideo.
- Ramos, M. (1998) La medida del mundo. Género y usos del tiempo en Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla, España.



100 metros este y 25 metros sur
del Taller Wabe, Granadilla Norte,
Curridabat. San José, Costa Rica.

Teléfono: 2527-8400 / 2527-8485

Página web: inamu.go.cr



ISBN: 978-9968-25-172-3



9 789968 251723