03101/1-5272

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
DOCUMENTACION
E
INFORMACION

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Algunos elementos para el análisis

Elaborado por:

Lic. Roger A. Esquivel Salas
(Area de investigación CMF)

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA
1998

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
DOCUMENTACION
E
INFORMACION

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Algunos elementos para el análisis

Elaborado por:

Lic. Roger A. Esquivel Salas
(Area de investigación CMF)

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA
1998

En general se estima que la remuneración que la mujer obtiene por su trabajo es menor que la percibida por el hombre. Este es un hecho comprobado en todos los países. Sin embargo, ni las razones, ni la magnitud ni la profundidad del problema están claramente determinados.

En el informe para el Desarrollo Humano, de las Naciones Unidos de 1995, se presentan algunos datos donde se observa cómo el salario medio de la mujer va (se encuentra, es inferior) a la zaga del salario masculino.

La mujer percibía en promedio el 74.9 % del salario que recibía el hombre en 1994.

En países como Bangladesh, la situación de la mujer trabajadora era mucho más crítica, ya que solo obtenían aproximadamente el 42 % del salario de los hombres. Sin embargo, en otros sitios, se han logrado avances muy importantes. Este es el caso de Tanzania en donde la mujer alcanzaba para 1994 casi el 92 % del ingreso masculino.

Es importante aclarar que los datos a los que se hace referencia, deben emplearse con sumo cuidado, ya que, como el mismo informe señala no son del todo confiables.

" Los salarios femeninos, en promedio, son considerablemente inferiores a los masculinos, aún cuando este dato debe ser considerado con prudencia, dado que se carece de datos estadísticos comparables y coherentes. Son especialmente escasos los datos sobre salarios rurales y agrícolas, lo cuál dificulta el análisis de las tendencias relativas a la mayor parte de las mujeres de los países en desarrollo."(Informe sobre Desarrollo Humano, 1995. Naciones Unidas, pag. 44).

Como se ha señalado, existen diversos grados de desigualdad entre la remuneración de los hombres y las mujeres; esta diferencia depende de la dinámica propia de cada país; y aunque en algunos ha habido avances importantes, en general el problema persiste.

La desigualdad en la remuneración por factores de género no es un hecho nuevo; al contrario, de él se tiene conciencia desde hace mucho tiempo.

"La igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo, es uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, expresamente inscrito en su constitución en 1919, cuando se creó la organización, y siempre reafirmado desde entonces". (O.I.T. Los salarios: manual de educación obrera. Ginebra 1983)

En este mismo sentido se pronunciaba la Comisión de Expertos de la OIT en 1975. " La adopción del principio por la O.I.T. remonta a la fecha en que fue creada la Organización. En efecto, en el artículo 41 del texto inicial de la Constitución, entre los principios generales "de especial importancia y urgencia" se reconocía el de "salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor" (Igualdad de remuneración. OIT Ginebra, 1975, Pag 2)

Esta tendencia se consolida en 1951 cuando la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) promueve por medio del Convenio 100, la necesidad de que toda mujer obtenga una justa remuneración por el trabajo que realiza.

Dicho convenio, fue elaborado para la Trigésimo Cuarta Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), realizada en Ginebra. El documento, cuyo título es Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" ha servido de base; junto con la recomendación Número 90 (también de este organismo) para que en diversos países se impulsen políticas de equiparación salarial.

En cuanto al convenio, este contempla varios aspectos importantes :

1- Analiza el término remuneración y la expresión igualdad de remuneración

"El término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último."

"la expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo."

2- Promueve en los métodos de fijación de tasas de remuneración la igualdad de remuneración, lo mismo que trata de garantizar su aplicación.

3- Promueve la evaluación objetiva del empleo.

Por su parte, la recomendación N. 90 aporta otros elementos quizá más prácticos, sobre las acciones que se deben seguir en está materia.

1. Garantizar la aplicación del convenio en el sector público, tanto en el gobierno central como en el resto del sector

2. Garantizar la aplicación del principio a todas las profesiones en las cuales las tasas de remuneración estén sujetas al control público

3. Si se pudiera; garantizar por disposiciones legislativas la aplicación GENERAL del principio.

4. El Estado debe procurar que tanto trabajadores como patronos sean conocedores de las disposiciones legislativas y puedan ser asesorados en su aplicación.

5. Si en el momento no existiesen las condiciones para la aplicación del principio se deben ir tomando medidas como : Política de reducción de las diferencias en las tasas, o aumentos iguales cuando este en vigor un sistema de aumentos de remuneración.

6. El Estado debería establecer y fomentar métodos que permitan evaluar objetivamente la remuneración en los empleos.

7. Para facilitar la aplicación del principio se deben tomar medidas para elevar el rendimiento de las trabajadoras : Garantizando orientación profesional, consejo profesional, formación profesional y de

colocación, estimular a las mujeres para que utilicen esas facilidades, Establecer servicios sociales y de bienestar, financiados con fondos públicos y privados, promover la igualdad en el acceso a las diversas profesiones y funciones, etc.

Desde esa fecha y hasta la actualidad se han seguido presentado convenios y recomendaciones que consolidan el principio de igualdad; tal es el caso del tratado de Roma de 1957 (en el que se establece la Comunidad Económica Europea), o el de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Otro ejemplo más en este sentido es el convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (núm. 111) en el que se "establece el principio de la no discriminación por motivos, entre otros, de sexo en materia de empleo y ocupación, y la recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), estipula que la política nacional de los Estados Miembros en la materia deberá tener plenamente en cuenta, entre otros principios, el de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. El Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117), estipula que uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada, entre otros motivos, en el sexo, con respecto a las tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de "salario igual por un trabajo de igual valor"". (Igualdad de remuneración. OIT Ginebra, 1975, Pag 2)

Como se ha expuesto, en el contexto internacional; la preocupación por el tema ha tenido relevancia desde hace ya bastante tiempo, y aunque se han logrado avances importantes, no ha sido posible llegar a obtener la equiparación total.

Para el caso de Costa Rica la información que se tiene, directamente relacionada con el tema, data de 1960; fecha en la cual la Asamblea Legislativa ratificó el convenio con la O.I.T. Si bien, el mismo se formalizó el 26 de abril de 1960; no fue sino hasta el 26 de mayo de ese mismo año que entró en vigencia (fecha en la que fue publicado en La Gaceta). Aunque este documento es de gran trascendencia por cuanto legitima la formulación de políticas de equiparación salarial, ya existían en nuestro país una serie de leyes y normas que de manera implícita contenían el principio.

" En materia de remuneraciones tenemos una normativa a distintos niveles, que es congruente entre sí. Primero está el convenio N 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor. Después está el artículo 57 de la Constitución Política el cual establece las disposiciones generales concernientes al trabajo, que son desarrolladas en los artículos 162 al 192 del Código de Trabajo. Estas normas comprenden la definición de salario, clases de salario, formas de pago y disposiciones dirigidas a la protección de éste, sin que haya una norma específica para la remuneración de las mujeres." (La regulación del trabajo de la mujer en Costa Rica. María del Rocío Carro Hernández pag. 32)

"El mismo principio de igualdad salarial está contenido en el artículo 167 del Código de marras que dice : Para fijar el importe en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo." (La regulación del trabajo de la mujer en Costa Rica. María del Rocío Carro Hernández pag. 33)

"A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en éste tanto los pagos por cuenta diaria, cuanto las percepciones, servicios, como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria (Reformado por ley N 25 de 17 de noviembre 1944)"

La desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres no implica necesariamente una discriminación salarial directa por parte del empleador, sino que más bien puede ser el resultado de una discriminación indirecta. Un ejemplo de ello sería el negarle a las mujeres la posibilidad de laborar en puestos de jefatura. En este sentido, es fundamental que las mujeres tengan las mismas oportunidades. La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer promulgada en 1990 camina en este sentido, sin embargo, en ella el tema relativo al trabajo no está claramente especificado.

Tampoco, hasta el momento se conocen acciones determinantes que hallan contribuido a desarrollar legislación específica en algunos aspectos prácticos como : tipos de sanción a los patronos que incumplan el principio o herramientas legales para que los inspectores de trabajo puedan realizar su labor (capacitados para detectar ese tipo de anomalías).

Algunas dificultades jurídicas

Para algunos juristas, lo abstracto de este tema puede hacer difícil la aplicación de algunos conceptos que por ambiguos dan cabida a diversas interpretaciones. Esta situación, debe ser tomada en cuenta (cada concepto y sus implicaciones legales deben estar claramente estipuladas) ya que podría entorpecer la práctica legal y la operacionalización de la ley. Crear legislación en este sentido parece difícil, sobre todo porque involucra aspectos que en ocasiones parecen subjetivos. Problemas como : trabajo de igual valor, o que debe contemplar la remuneración, son difíciles de conceptualizar.

Ante esta situación se hace urgente delimitar con claridad aspectos como los mencionados (lo que es trabajo de igual valor, o lo que es remuneración). Para ello la institución encargada de la definición de las políticas públicas de trabajo, de cada país, debería realizar un esfuerzo por desarrollar un marco conceptual adecuado, libre de ambivalencias; con parámetros claramente determinados.

Un caso típico de ambigüedad es el que se presenta con respecto al concepto de igualdad de remuneración; en este sentido, existen diversos tipos de interpretación. Dependiendo de la que se adopte, así se podrán obtener mayores o menores beneficios para la mujer.

"procede tener presente que hay tres concepciones muy diferentes de lo que constituye la igualdad de remuneración. Una de ellas implica meramente la inexistencia de toda discriminación manifiesta basada en el sexo al determinar los salarios. Si las mujeres y los hombres hacen el mismo tipo de trabajo o desempeñan tareas esencialmente equivalentes, habrán de recibir una remuneración idéntica".(Igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo, pág. 36)

Esta posición hace referencia a que en casi todos los países del mundo, los Estados definían tasas diferenciadas de salarios para hombres y para mujeres, generándose desde el propio gobierno la desigualdad. Cambiar esa práctica implicaría, que a nivel legal (en la fijación de las tasas de remuneración) ya no habría discriminación entre uno y otro sexo.

"Otra concepción, más amplia, de la igualdad de remuneración implica la inexistencia de todo prejuicio o discriminación basados en el sexo al determinar las tasas salariales para distintos tipos de trabajo. Según la formulación del convenio núm. 100 de la OIT, el objetivo es la "igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor". En la práctica se asignan a menudo a las trabajadoras tareas más o menos diferentes a las de los hombres, y reciben por ello un salario más bajo. Con frecuencia no se ve muy claro que las diferencias de la remuneración observadas correspondan a diferencias legítimas del valor del trabajo realizado, tal como puede quedar determinado mediante criterios objetivos, exentos de todo prejuicio, declarado o implícito, en función del sexo. Antes por el contrario, las diferencias de remuneración son con frecuencia un fiel reflejo de diversos grados de prejuicios sociales a propósito del valor del trabajo "femenino"" (Igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo, pag. 36)

En esta segunda concepción ya no solo se está frente a una desigualdad jurídica sino que también se esta frente al prejuicio, que permite, por medio de diversos mecanismos asignar un menor salario a la mujer.

"La concepción más amplia de todas - y desde el punto de vista de la mujer ciertamente la más interesante -, como es la igualdad de remuneración, va unida a la inexistencia de toda forma de discriminación en el mercado de trabajo. Y a este respecto se ha de tener presente que las mujeres no tienen que enfrentarse únicamente con formas toscas o sutiles de discriminación salarial, sino también con restricciones en el acceso a las oportunidades de formación, a los sectores de empleo y puestos de trabajo mejor remunerados y a una promoción profesional normal en los puestos de trabajo que consiguen obtener. Esas desigualdades de trato, sumadas a un acceso más restringido a las oportunidades educativas y a la plena participación en el mercado de trabajo, contribuyen a crear las graves disparidades en materia de remuneración que se observan entre las mujeres y los hombres en casi todo el mundo." (Igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo, pag. 37)

Estas dos últimas interpretaciones son mucho más dificiles de operacionalizar en términos legales. Sin embargo, como ya se ha mencionado, es fundamental realizar un esfuerzo en este sentido, ya que aunque la legislación existe, no es fácil ponerla en práctica; lo que coadyuva a que se sigan presentando diferencias.

Aunado a las dificultades de conceptualización antes citadas, existe toda otra serie de inconvenientes de tipo operativo que dificultan la puesta en práctica de la legislación.

"No existe en Costa Rica alguna normativa que haga referencia a la organización del trabajo, distribución de tareas, clasificación profesional y ascensos. Sin embargo, considerando los principios que rigen nuestro sistema democrático, en estos aspectos también debe estarse a la igualdad y no discriminación en razón del sexo." (La regulación del trabajo de la mujer en Costa Rica. María del Rocío Carro Hernández pag. 35)

Como lo reconoce la misma OIT ," La legislación no implica por sí misma su cumplimiento; requiere instrumentos adicionales : unidades de asesoría, inspecciones de trabajo, elementos de presión y sanción, programas de divulgación. Pero la plena observancia no se alcanza ni aún con todo un aparato que trate de garantizar la aplicación de las leyes, porque ello exige además gastos adicionales en el presupuesto nacional y requiere técnicas de trabajo especiales, así como un prudente período de experimentación, antes de lograr una eficacia que podría alcanzarse en mejor forma si los servicios de superación y control incluyeran funcionarios de sexo femenino." (O.I.T. Condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de la mujer.Ginebra 1979)

Factores de diferenciación salarial

Existe una gran diversidad de factores que intervienen en la determinación del ingreso salarial de una persona, desde su misma formación profesional hasta la duración de la jornada laboral o el sector de la economía en el cual se desenvuelve. En este sentido, si se pretenden determinar las diferencias salariales entre personas, es fundamental tomar como eje de análisis esa amplia gama de posibilidades; ya que son estas las que afectan directamente el nivel salarial de los individuos .

A continuación se presentan algunos de los factores que intervienen en la conformación del salario:

- Horas trabajadas

En muchas ocasiones se estiman las diferencias salariales entre hombres y mujeres sin tomar en cuenta los factores que inciden directamente en el monto devengado por el trabajador; uno de ellos es la cantidad de horas trabajadas. Es sabido que el hombre labora en promedio más horas que la mujer, de aquí que gran parte de la diferencia salarial se deba a ello, el problema sin embargo no esta allí sino más bien en el porqué la mujer no puede trabajar más. La explicación se encuentra en el rol que se le ha asignado a ésta como encargada del hogar.

"En cuanto a la duración de la jornada, hay quienes afirman que las mujeres tienen tendencia a trabajar regularmente menos horas que los hombres. Es evidente que esto no parece aplicarse al personal doméstico, por ejemplo, donde de manera casi universal la jornada de trabajo normal es muy superior a la jornada más prolongada que suelen hacer los hombres. Lo que si es cierto es que, dada la división del trabajo doméstico por sexos, los hombres tienen mayor probabilidad de trabajar horas extraordinarias o de hacerlo en los días festivos." (O.I.T. Condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de la mujer.Ginebra 1979)

Es importante recordar que, las horas extras se pagan mejor que el tiempo normal, por ese motivo quién las trabaja obtiene un salario mayor; lo mismo sucede cuando se labora en días feriados. La mujer, por lo general no puede trabajar durante esas horas debido a su doble jornada

"Si hubiera más guarderías infantiles diurnas en que se cuidase a sus hijos durante horas de trabajo, se reduciría el tiempo durante el cual las mujeres no hacen ningún trabajo remunerado" (O.I.T. Los salarios : manual de educación obrera. Ginebra 1983)

- Turnos nocturnos

Otros trabajos que normalmente son muy bien remunerados son los de los turnos nocturnos. Sin embargo, se han fomentado restricciones para que las mujeres no laboren en estas jornadas, que atentan obviamente contra la igualdad de oportunidades.

"La legislación de casi todos los países de la región prohíben a las mujeres la realización de trabajos peligrosos, insalubres, penosos, subterráneos, nocturnos, etc., que son precisamente las condiciones de trabajo por las que se pagan primas o sobresueldos a título de compensación por el mayor riesgo o esfuerzo que demandan." (O.I.T. Condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de la mujer.Ginebra 1979)

"En la mayor parte de los países está prohibido el empleo de las mujeres en trabajos que se consideran inadecuados para ellas, como las labores subterráneas de las minas, y se restringe su empleo de diferentes maneras, por ejemplo, prohibiendo o reglamentando el trabajo nocturno femenino y el trabajo femenino en horas extraordinarias" (O.I.T. Los salarios : manual de educación obrera. Ginebra 1983)

Este es otro factor que puede elevar el diferencial salarial entre hombres y mujeres

- Educación

La educación ha sido, sin duda alguna, uno de los factores fundamentales en la diferenciación salarial entre hombres y mujeres.

Hasta hace poco tiempo, las posibilidades educativas de las mujeres eran escazas; por esta razón, les era muy dificil aspirar a los puestos de mayor calificación y por tanto, mejor remunerados . Sin embargo, los cambios en la dinámica social han hecho posible la incorporación de cada vez más mujeres en el sistema educativo, de tal manera que no solo han logrado equiparar al hombre, sino que lo han superado. En este sentido, se les ha ampliado el espacio dentro del mercado laboral y el acceso a algunos de los puestos mejor remunerados.

"En la mayoría de los países latinoamericanos, la brecha salarial genérica disminuyó drásticamente a lo largo de la pasada década. Indudablemente, esto se explica en gran medida a través del incremento en los alcances educativos de la mujer; conforme sus niveles de educación se fueron elevando con relación a los del hombre, la mujer se vio mejor posicionada para competir por puestos de trabajo y remuneraciones más elevadas." (Mujeres Trabajadoras en Latinoamérica : Brechas en la participación, remuneración y política pública, Carolyn Winter Banco Mundial. pag. 10)

Para el caso de Costa Rica, según T.H. Gindling en 1989 la diferencia en la educación era favorable a la mujer "El nivel promedio de la educación formal de las mujeres empleadas es más alto que el de los hombres empleados (8.7 años comparados con 7.2 años para los hombres). También es más probable que las mujeres empleadas hayan tenido más educación no formal que los hombres (30 % de las mujeres empleadas han tenido alguna educación no formal, mientras solo un 15 % de los hombres han tenido dicha educación)"

Si bien las diferencias en este sentido se han revertido, aún así, se siguen presentando desigualdades, debido fundamentalmente a otros factores.

- Experiencia

Los años de trabajo continuo favorecen la calificación de los empleados, y esto permite la elevación creciente de sus salarios. Sin embargo, el rol social que se le ha asignado históricamente a la mujer le dificulta la adquisición de experiencia, ya que en muchas ocasiones y por diversos motivos (por matrimonio, por tener hijos, etc) deben abandonar sus lugares de trabajo.

" Son muchas las mujeres que mientras sus hijos son pequeños no hacen ningún trabajo remunerado y que, por lo tanto, olvidan hasta cierto punto la experiencia anteriormente adquirida y pierden los derechos que les darían la antigüedad y los años de servicio-que los hombres, en cambio, han seguido acumulando durante los años en que ellas no han trabajado-, y el resultado de esto es que, cuando estas mujeres vuelven a trabajar, sus salarios son inferiores a los de los hombres que hacen trabajos análogos." (O.I.T. Los salario : manual de educación obrera. Ginebra 1983)

"Las conclusiones extraídas de este informe indican que los ingresos de la mujer crecen ligeramente más que los de los hombres con la fijeza en el puesto de trabajo, lo que indica que la diferencia de ingresos hombre-mujer tiende a igualarse algo con el aumento en el número de años en el mismo empleo; ya que la duración media de fijeza en el trabajo es más corta para la mujer que para el hombre, esto tiende a crear un efecto negativo en el nivel medio de retribución de la mujer. En USA, el 4 por 100 de la diferencia de retribuciones se debe a diferencias según sexos en la distribución de la

permanencia ocupacional." (La integración de la mujer en la economía.Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. 1984 pag 137)

- La edad

Este es otro factor que permite explicar parte del diferencial salarial entre los hombres y las mujeres. Debido a factores ya expuestos como el matrimonio o el hecho de ser madre, la mujer tiene una vida de trabajo dentro del mercado laboral relativamente corta. Normalmente se ubican dentro del mercado en los primeros años de su vida adulta, sin embargo, cuando forman un hogar muchas abandonan el trabajo. Debido a ello, es normal que las mujeres esten en los tramos de menor edad dentro de la fuerza laboral y es en estos grupos de edad en donde los salarios son más bajos.

"La edad puede explicar en parte las diferencias, porque es normal que las mujeres estén en los tramos de menos edad de la fuerza de trabajo; por ello tienen en promedio menos años de experiencia que los hombres, y les van a la zaga en cuanto a promoción y a primas por concepto de antigüedad." (O.I.T. Condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de la mujer.Ginebra 1979)

"El hombre recibe mayor remuneración que la mujer en cada grupo de edad en general, y el diferencial de ingresos aumenta según la edad. Sin embargo, el diferencial medio retributivo entre hombre y mujer es mayor que los diferenciales medios en determinadas edades. Por debajo de los veinte años, las retribuciones de hombres y mujeres están relativamente igualadas en casi todos los países; posteriormente, después de edades posteriores a veinticinco o treinta, la diferencia comienza a hacerse mayor de forma notable." (La integración de la mujer en la economía.Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. 1984 pag 129)

"En general, puede decirse que la retribución tiende a elevarse con la edad, al menos inicialmente, pero las retribuciones de la mujer aumentan en menor medida que las de los hombres. Las trabajadoras se concentran en el extremo más joven dentro del espectro de edad, donde los ingresos para ambos sexos son bajos." (La integración de la mujer en la economía.Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. 1984 pag 147)

"Por otra parte como ya se mencionara, la mujer se incorpora a actividades remuneradas entre los 25 a 39 años, esto significa que su tiempo de servicio en el mercado laboral es relativamente corto." (Participación de la mujer en el mercado de trabajo 1993, Documento 20 - 94 Ministerio de trabajo y seguridad social - Dirección General de Planificación Pag. 16)

- Capacitación

Tal parece que una lectura que los empleadores hacen desde su experiencia, respecto a la capacitación de mujeres, es que : invertir en su formación puede ser poco productivo debido a que estas abandonan con mayor facilidad que los hombres sus puestos de trabajo. Por esta razón prefieren mantener a las mujeres en puestos inferiores y por tanto con salarios menores.

"Para la mujer, la perspectiva del matrimonio es un factor que influye considerablemente en el salario que percibe. Muchos empleadores y algunos gobiernos se resisten a ofrecerle los onerosos cursos de aprendizaje o formación que la capacitarían para trabajos calificados y bien remunerados." (O.I.T. Condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de la mujer.Ginebra 1979)

"El hecho de haber negado a las mujeres la oportunidad de adquirir esas calificaciones mejor remuneradas constituye evidentemente una injusticia en sí. En efecto, aún si tienen derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor, no pueden desempeñar tareas de igual nivel, porque no han recibido la formación necesaria para ello, probablemente no por falta suya."

- Tiempo parcial

Las personas que trabajan a tiempo parcial tienen normalmente una serie de inconvenientes que no afectan a los trabajadores a tiempo completo. Por lo general tienen poca protección jurídica, no tienen prestaciones y las tasas de remuneración por hora son más bajas. Debido posiblemente al doble rol de la mujer como productora y reproductora es que gran parte de ellas se ubican en trabajos a tiempo parcial, lo que les dificulta la obtención de una mejor retribución.

" El cuadro 4 para los años 1979 y 1980 indica que las mujeres trabajaron una media de horas superiores por semana en trabajos a tiempo parcial que los hombres· (La integración de la mujer en la economía. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico 1984 Pag. 127)

"En otros países, sin embargo, los ingresos hora de los trabajadores a tiempo parcial son menores que los de los trabajadores a tiempo completo. Esto se debe, en parte, a factores composicionales : los empleos a tiempo parcial tienden a necesitar mano de obra con menor tiempo de formación, menores niveles de especialización, estatus ocupacional, menor fijeza en el puesto de trabajo, etc., y, por tanto, una menor retribución por hora trabajada" (La integración de la mujer en la economía. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico 1984 Pag. 129)

"La mujer está mucho más presente en los trabajos a tiempo parcial, como se revela en el Capítulo I., e incluso cuando trabaja bajo un esquema de tiempo completo trabaja menos horas que el hombre, debido al tipo de trabajo que desempeñan y porque el hombre hace frecuente uso de las horas extraordinarias. (La integración de la mujer en la economía. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico 1984 Pag. 147)

- Mala orientación profesional o ser víctimas de estereotipos,

Existen diversos sectores dentro de la economía, algunos más dinámicos y crecientes que otros, que requieren de un personal más calificado, en estos las remuneraciones son más elevadas que en otros donde el personal es menos especializado Dentro del mercado laboral las mujeres tienden a ser encauzadas hacia esos sectores donde los empleos son considerados como "convenientes para mujeres" y que a la vez son los peor remunerados.

Aunque la mujer ha ido conquistando espacios, aún se sigue concentrando mayoritariamente en trabajos considerados tradicionalmente como femeninos.

"Ya se había observado que las mujeres se concentran en las actividades que, en promedio tienen menor remuneración pero que, incluso dentro de esas actividades, se ocupan de algunas etapas del proceso productivo, como por ejemplo empacar, decorar, etc, que requieren menor calificación

profesional y, por lo tanto, dan derecho a salarios inferiores" (O.I.T. Condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de la mujer.Ginebra 1979)

"Definitivamente, las mujeres son relegadas en las ocupaciones que tienen una remuneración inferior a aquellas que desempeñan los hombres y tienen un salario promedio mensual menor, por lo que si bien desde el punto de vista legal no hay violación al principio de igualdad salarial contenido en nuestra legislación y en los convenios internacionales, en la realidad sí la hay y las mujeres perciben menos dinero por su trabajo. (La regulación del trabajo de la mujer en Costa Rica. María del Rocío Carro Hernández pag. 34)

Es necesario romper con los estereotipos que han llevado a las trabajadoras a colocarse en los sectores peor remunerados de la economía.

Por otra parte, se ha podido comprobar que las estructuras salariales en donde se emplea a personal mayoritariamente femenino tienden a ser más rígidas.

"Las desigualdades salariales se deben, entre otros motivos, a la constante desvalorización de las profesiones mayoritariamente femeninas. Esto puede ocurrir con frecuencia y se da, por ejemplo en los servicios médicos y de salud de los países industrializados, a raíz de que se otorga menos importancia a las funciones encomendadas al personal de enfermería, por tratarse de tareas en las que priva el concepto de "cuidar pacientes", que a la función de "diagnóstico" que incumbe a los médicos; por razones de esta índole, las tasas de remuneración de otras ocupaciones, aunque requieran un nivel similar de capacitación, son diferentes sin que exista por ello motivo alguno, a no ser el carácter predominantemente masculino o femenino del personal que se trate." (Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en los servicios médicos de salud. Comisión técnica permanente de servicios médicos y de salud. Primera reunión, Ginebra 1992, ll informe Pag 32)

- Ascensos

La posibilidad de mejorar el nivel de remuneración por concepto de ascensos también parece ser más difícil en el caso de las mujeres que en el de los hombres, esto por cuanto, operan en su contra factores como la falta de continuidad en el trabajo.

"Como consecuencia de haber interrumpido su carrera, las mujeres pueden carecer, o bien puede aducirse que carecen, de cierta pericia que confiere una experiencia profesional continua, sin olvidar que su alejamiento del trabajo puede entrañar una pérdida de contacto con los métodos de trabajo corrientes o con nuevas tecnologías. Esta situación repercute inevitablemente en las tasas salariales y en las perspectivas de ascenso" (Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en los servicios médicos de salud. Comisión técnica permanente de servicios médicos y de salud. Primera reunión, Ginebra 1992, II informe Pag. 26)

Otro argumento que también se utiliza con frecuencia para promover a los hombres en los puestos de mando es el estereotipo de que éste tiene mayor capacidad de mando.

"Evidentemente, también en el sector privado las mujeres tienen dificultades para ocupar cargos altos en los que se necesite capacidad de mando y decisión, pues se estima que estas características corresponden a los hombres y que las mujeres deben limitarse a aquellas posiciones donde su trabajo sea más bien administrativo y no de dirección" (La regulación del trabajo de la mujer en Costa Rica. María del Rocío Carro Hernández pag. 35)

Son muchos los elementos que intervienen en la definición de la estructura salarial de los individuos. De estos, se han mencionado los que con mayor insistencia se señalan dentro de la literatura especializada. Sin embargo, quedan algunos otros factores que podrían ser integrados en el análisis, lo cual demuestra la complejidad del tema. En el caso de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es clara la intervención de estereotipos que afectan de manera negativa los ingresos de la mujeres por concepto de remuneración, aunque también se puede observar como la lógica de la rentabilidad del capital premia al hombre en tanto que le puede proporcionar mayores beneficios por su productividad.

Algunos otros elementos que intervienen en la definición de la estructura salarial se encuentran presentes en la siguiente cita.

"En algunas ocupaciones, las mujeres producen menos que los hombres porque no son tan fuertes como ellos. Las ausencias del trabajo, especialmente por enfermedad, son algo más numerosas entre

las mujeres, y a veces se ha considerado que esto es una razón para pagarles un salario inferior. También es mayor la rotación de la mano de obra femenina que la de la mano de obra masculina. Además, las limitaciones impuestas al trabajo femenino por la legislación especial de protección influyen en las oportunidades de trabajo de la mujer. La proporción de trabajadores con personas a cargo es mucho mayor entre los hombres, y esto los impulsa a trabajar más, especialmente cuando se trabaja a destajo, a fin de ganar más. Los hombres casados y con hijos suelen querer trabajar horas extraordinarias. Por otra parte, hay muchas mujeres que no viven solamente de lo que ellas ganan. Las mujeres casadas que trabajan consideran a veces su salario como un suplemento al ingreso familiar." (O.I.T. Los salario : manual de educación obrera. Ginebra 1983 pag 109)

Si bien, la sociedad actual ha avanzado mucho en materia de género, aún guarda bastantes espacios en los cuales las oportunidades no son similares para hombres y mujeres; y este es uno de ellos. Bajo la nueva conceptualización de discriminación, se puede asegurar que la mujer sufre discriminación, en mucho, de forma directa, pero sobretodo de manera indirecta, y es aquí donde se debe actuar.

El informe de la OCDE sobre mujer y empleo ha definido la discriminación directa como "la que ocurre cuando el individuo fracasa en la obtención de un puesto de trabajo determinado, o bien oportunidades de formación, a causa de su sexo. La disriminación indirecta se da cuando los sistemas de reclutamiento, entrenamiento, promoción y retribución favorecen a un sexo en detrimento de otro." (La integración de la mujer en la economía.Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. 1984 pag 117)

Las políticas que se adopten deben hacer énfasis, principalmente en la discriminación indirecta, ya que es esta la que, en la actualidad, parece influenciar de manera más significativa la desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres

Métodos de análisis

Es fundamental para desarrollar políticas públicas de acción afirmativa a favor de la mujer, monitorear el grado de diferenciación salarial entre hombres y mujeres y el comportamiento de los diversos factores que intervienen en ese proceso. Para ello, se deben definir uno o varios métodos de

análisis lo suficientemente precisos como para que posibiliten rastrear, en el tiempo, tanto los avances como el retroceso en este sentido.

El o los métodos de análisis que se utilicen para determinar el grado de diferenciación salarial entre los hombres y las mujeres deben estar estrechamente relacionado con la cantidad y calidad de factores que se consideren importantes dentro del estudio y esto tiene que ver con el grado de exactitud que se pretenda.

Método de los promedios por nivel agregado

Un primer acercamiento al análisis y diagnóstico de la diferencia salarial entre hombres y mujeres es el que se realiza con el método de los promedios por nivel agregado. Este tipo de método normalmente muestra grandes brechas salariales entre los géneros, debido a que toma como únicas variables la relación sexo-salario. Sin embargo, es muy útil como indicador macro del grado de desigualdad presente en una nación y permite por tanto, las comparaciones entre países y en el tiempo.

" En realidad, cuando se observan diferencias de remuneraciones por sexo a nivel agregado, éstas corresponden a un promedio de los sueldos y salarios pagados a hombres y mujeres con distintos niveles de calificación y experiencia, en diferentes ocupaciones u oficios y en distintos niveles jerárquicos. Por ello, las diferencias salariales por sexo reflejan diferentes fenómenos : i) la segregación ocupacional, es decir, el hecho de que las mujeres realicen más frecuentemente que los hombres actividades peor remuneradas; ii) la discriminación en el empleo, es decir, el hecho de que tanto en las empresas como de las instituciones en general, los hombres accedan a puestos de trabajo de mayor jerarquía y mejor remunerados con mucha mayor frecuencia que las mujeres; iii) las menores oportunidades de capacitación de las mujeres en las empresas, lo que limita su carrera profesional; y iv) la diferente retribución del "capital humano" de mujeres y hombres.

Como ya se ha mencionado, las disparidades salariales observadas con este método, responden a una combinación de varios factores, entre los cuales también figura la discriminación salarial en contra de las mujeres en sentido estricto. El poner en evidencia este fenómeno y su

medición más precisa exige un análisis estadístico más complejo y datos empíricos no siempre disponibles.

El método del capital humano

Uno de los métodos más comúnmente usados para medir el diferencial salarial entre los hombres y mujeres es el del capital humano.

Este tipo de estudio fue utilizado en un principio para tratar de medir la discriminación racial en los niveles de remuneración entre blancos y negros en Estados Unidos. Sin embargo, luego se adoptó para analizar la diferenciación intergenérica.

"El tratamiento clásico de la discriminación salarial se debe a G. Becker (1957), que desarrolló un modelo teórico por el lado de la demanda, basado en el gusto o la preferencia por la discriminación. En su primera versión, este modelo se refería a la discriminación racial, pero fue ampliado a la discriminación sexual en una segunda versión, de 1971." (Análisis de las diferencias salariales por sexo. María Amalia Peinado Economía y sociología del trabajo. Mujer y trabajo N13/14 Pag. 105)

La idea básica del modelo de capital humano consiste en que ; los individuos acuden al mercado de trabajo con diferentes cualificaciones, que responden tanto a sus capacidades innatas, como también, y sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones, esto es, a invertir en capital humano. Bajo esta óptica, el nivel salarial de un individuo, esta estrechamente relacionado con el capital humano que posea.

" El capital humano de un individuo está constituido tanto por sus capacidades innatas, como pueden ser el grado de inteligencia y la destreza para la ejecución de ciertas actividades, como por las capacidades adquiridas a través de diferentes tipos de inversión." (Análisis de las diferencias salariales por sexo. María Amalia Peinado Economía y sociología del trabajo. Mujer y trabajo N13/14 Pag 104)

El modelo de capital humano trata de captar la variabilidad salarial en función de los factores (o variables) de productividad, por ello, los resultados que este tipo de estudio muestran estan mucho

más cercanos a la realidad; sin embargo, la duda persiste en el sentido de ¿ si es posible medir todos los factores que intervienen en la fijación salarial ?.

Para algunos autores, el análisis por medio del método del capital humano sigue siendo incompleto.

"Esta aproximación al capital humano ha sido ampliamente utilizada en numerosos países para explicar los modelos de participación femenina en el mercado de trabajo y justificar los diferenciales de ingresos de hombres y mujeres. El método usado se basa en los índices y tiene el mérito de que puede cuantificar la mayoría de los elementos composicionales que afectan las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres. Sin embargo, la elección de los factores que se examinan es limitado y un poco arbitrario, lo que reduce la validez del análisis y conduce a que varios autores lleguen a conclusiones radicalmente distintas. También las variaciones de capital humano son de eficacia desconocida, como sucedáneos de las diferencias de productividad; por ejemplo, la experiencia. En teoría, el nexo entre los conceptos e indicadores es frecuentemente bastante tenue y, además, para extraer conclusiones que conecten efectos residuales y discriminación se necesita asumir que todos los factores relevantes han sido evaluados y que han sido medidos sin error." (La integración de la mujer en la economía. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. 1984 pag. 122-123)

En efecto, dependiendo del número y tipo de factores que se utilicen en el análisis, así podrían variar los resultados. En general, hay un grupo de factores que normalmente se toman en cuenta :

1. Cantidad de horas trabajadas

2. Nivel educativo

3. Experiencia laboral

4. Edad

5. Sector de la economía donde se ubica

Además de estos factores, los investigadores pueden incluir otras variables que consideren pertinentes, de aquí que los resultados puedan ser diferentes.

Un hecho importante de resaltar es que, "en la mayoría de los estudios en que se han utilizado métodos econométricos para analizar las desigualdades salariales por sexo sa ha concluído que una fracción muy significativa sigue inexplicada; incluso después de haberse considerado las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las características del empleo, es decir, de acuerdo a la ocupación, al sector de actividad, al sector institucional (público o privado) y al grado de sindicalización, y las diferencias en las características personales de los asalariados de uno y otro sexo (nivel educacional, el tipo de calificación y experiencia laboral). (Género, pobreza y participación : Tendencias recientes pag.95)

Esta fracción inexplicada es para muchos estudiosos de la teoría del capital humano, el nivel de discriminación. Sin embargo, para otros, dicha afirmación no necesariamente es cierta.

"Los modelos atribuyen la parte de la brecha salarial genérica no justificada por las diferencias en capital humano enteramente a la discriminación. Es muy posible. sin embargo, que otros factores contribuyan también a la brecha salarial y, que al no ser identificados o ponderados, sus efectos se atribuyan incorrectamente a la discriminación. De esta manera, la medida obtenida de la discriminación al utilizar los modelos econométricos es muy probablemente exagerada y no debería tomarse como una medida exacta de la discriminación. Por el contrario, ésta es sólo una representación amplia de la magnitud de la discriminación" (Mujeres trabajadoras en Latinoamérica : Brechas en participación, remuneración y política pública Carolyn Winter. Banco Mundial Pag 14)

Otros métodos de análisis para explicar la desigualdad en la remuneración

A manera de ilustración, se hace mención a otros métodos de análisis. Sin embargo, no se profundiza en ellos ya que casi no se cuenta con información :

La teoría del Monosopnio de J. Madden (1973)

La discriminación estadística de E. Phelps (1972)

Las teorías institucionalistas como las de P.B. Doeringe y M.J.Piore (1971)

Las teorías de orientación marxista de la segmentación del mercado de trabajo de Reich, Gordens y Edwards (1973)

En general, y como se expresa en la 60va reunión de la Conferecnia Internacional del Trabajo de 1975, "La experiencia demuestra que ninguno de los métodos conocidos da plena satisfacción en cuanto a su objetividad "

Método de análisis de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

Para la O.C.D.E. dados los problemas metodológicos y prácticos de muchos de los métodos mencionados,es fundamental definir uno más flexible que permita establecer el efecto de algunas características conectadas con el trabajador o con el empleo de las trabajadoras en su nivel de retribución relativo.

En este sentido proponen analizar, por separado, algunos de los factores composicionales que afectan de manera directa el ingreso de hombres y mujeres.

Se conoce por ejemplo, que parte de la diferencia salarial entre géneros es producto de la mayor cantidad de horas que trabajan los hombres, entonces, es de esperar que en el momento en que disminuya esa diferencia, estará estrechandose también la diferencia salarial.

A diferencia del método de análisis por capital humano en el que se integran todos los factores y se les determina un peso específico en la definición del nivel salarial. El método de la O.C.D.E. analiza cada factor para ir determinando su tendencia, tal forma que sea posible visualizar si la causa de la diferencia se esta modificando o no.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA DOCUMENTACION E INFORMACION

Los elementos que analizan son los siguientes:

1. Horas trabajadas

2. Edad y experiencia

3. Calificaciones educacionales

4. Rama de industria o sector

5. Profesión

Como ya se conoce el comportamiemto de cada uno de estos factores y la manera en que generan la desigualdad, con solo revertir su comportamiento, se estaría estrechando la brecha salarial.

América Latina y el caso Costa Rica

Existe muy poca información empírica como para determinar con toda certeza el grado actual de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, en Costa Rica. Sin embargo, se puede construir con base en algunas investigaciones anteriores, la tendencia general. Es necesario aclarar que para ello se han utilizado estudios con diferentes metodologías.

En todas las investigaciones realizados para Costa Rica se demuestra como la tendencia histórica es a la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres (excepto en épocas de recesión económica). Dicha tendencia a colocado a este país como uno de los más avanzados en toda América Latina, en este tema.

" La mujer trabajadora percibe, en promedio, menos que el hombre trabajador en todos los países latinoamericanos. Esto persiste incluso después de despejar las diferencias en las horas trabajadas por el hombre y la mujer. En promedio, la mujer trabajadora en Latinoamérica percibe sólo el 66 por ciento del salario del hombre. Esta cifra promedio disfraza, sin embargo, el hecho que la brecha salarial genérica varía ostensiblemente entre los países. Esta es amplia en Brasil, por ejemplo, donde

los salarios por hora promedio de la mujer fueron sólo el 55 por ciento de los correspondientes al hombre en 1990. En contraste, la brecha salarial es sorprendentemente pequeña en Venezuela y Costa Rica, donde los salarios por hora promedio de la mujer fueron el 93 y el 97 por ciento de los correspondientes al hombre en 1989, respectivamente" (Mujeres trabajadoras en Latinoamérica : Brechas en participación, remuneración y política pública. Carolyn Winter. Banco Mundial Pag. 9)

Estas cifras sin embargo, no siempre han sido tan favorables

Período 1960 - 1970

La brecha salarial en este período tuvo un descenso bastante considerable, ya que disminuyó en aproximadamente 10 puntos porcentuales.

"Analizando cifras sobre los promedios de salarios de Costa Rica, Chile, Panamá, Trinidad y Tobago y Venezuela, alrededor de 1960, "...las mujeres de Chile y Trinidad y Tobago son las que estaban en peores condiciones. Durante esa época, la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres era en esos países, respectivamente del orden del 47,1 y 44,1 por ciento; mientras que la costarricense era del 32,6 por ciento y la panameña del 23,1 por ciento. Hacia 1970, la condición de la mujer de Trinidad y Tobago, comparada con la del resto de los países informantes, continuaba siendo penosa, a pesar del esfuerzo realizado por mejorar su salario. La disparidad de salarios alrededor de 1970 en este país era de 40,5 por ciento, seguida de cerca por la mujer venezolana con 33,3 por ciento; luego sigue la costarricense con 22,2 y la panameña con 21,2 por ciento" (Condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de la mujer O.I.T. Ginebra, 1979)

Período 1970 - 1980

Aunque no se posee información para todo este período, es factible realizar un cálculo aproximado de la disminución de la brecha hasta 1978. Cerca de 1970 la diferencia era de 22,2 y en 1978 apenas si alcanza el 13,73 %.

Es interesante resaltar que de 1978 a 1980 la brecha salarial aumentó. Si bien no se tiene información suficientemente clara como para dar una explicación, es posible que se debiera al inicio del proceso recesivo de la economía que se dió en la década de los 80. Se ha demostrado que en estos períodos, la diferencia salarial entre mujeres y hombres aumenta.

"En Costa Rica se dispone de datos para 1978 y 1980, gracias a tres encuestas sobre los hogares realizadas en cada uno de esos años. En 1978 los hombres percibían ingresos de 13,73 por ciento más altos que los de las mujeres, y en 1980 esa diferencia era mayor todavía, a saber, un 18,5 por ciento. (Igualdad de Oportunidades y de Trato para los hombres y las mujeres en el empleo. OIT. Ginebra 1985 Pag. 38)

Período 1980 - 1990

Como se mencionó con anterioridad, las recesiones afectan de forma negativa el nivel de desigualdad salarial intergenérica.

A inicios de la década del 80, se dió un proceso recesivo que modificó la tendencia con que se venía desde los años 60

"En Costa Rica, por ejemplo, la brecha salarial creció drásticamente durante la recesión de 1982/83. La razón salarial por hora mujer/hombre aumentó del 0.91 en 1981 al 0.83 en 1983, pero regresó luego a su tendencia ascendente en 1984, después de la recesión." (Mujeres trabajadoras en Latinoamérica : Brechas en participación, remuneración y política pública. Carolyn Winter. Banco Mundial Pag. 11)

"Según ciertos datos, debido a la recesión de los últimos años tal disparidad parece haber crecido de nuevo en algunos países. Todo parece indicar que muchos gobiernos se preocupan por los problemas económicos inmediatos, relegando a un segundo plano cuestiones sociales tales como la igualdad de remuneración." (Igualdad de Oportunidades y de Trato para los hombres y las mujeres en el empleo. OIT. Ginebra 1985 Pag. 37)

Algunos autores consideran que en situaciones de crisis, los patronos tienden a favorecer a los hombres. Sin embargo, según los estudios más recientes parace que el aumento en la brecha se debe a otros factores

"Si bien la estimaciones de la regresión confirman que la brecha salarial aumenta durante las recesiones, éstas también muestran que las dotaciones promedio de capital humano de la mujer trabajadora disminuyen durante las recesiones. Una vez que la economía se recupera, las dotaciones de capital humano de la mujer se incrementan otra vez en relación al hombre. La explicación más viable consiste en que la mujer menos educada ingresa temporalmente al mercado durante la recesión, posiblemente en un intento por reflotar los ingresos decrecientes de la familia. Presumiblemente, su escaso capital humano implica que no le es rentable trabajar en tiempos de prosperidad, de tal manera que se retira del mercado cuando las condiciones económicas mejoran. Si esta hipótesis es correcta, como un creciente número de estudios empíricos lo sugieren, la ampliación de la brecha salarial durante una recesión no es consecuencia de condiciones de empleo y remuneración más adversas para el acervo regular de mujeres trabajadoras. Por el contrario, la más amplia brecha salarial refleja una variación temporal en la composición de la fuerza laboral femenina." (Mujeres trabajadoras en Latinoamérica : Brechas en participación, remuneración y política pública. Carolyn Winter. Banco Mundial Pag. 12)

Aún y cuando, al inicio de la década hubo un aumento del diferencial salarial, en general, en todo el periodo la tendencia fue a la disminución

"En Costa Rica, la razón se incrementó del 0.90 en 1980 al 0.97 en 1989" (Mujeres trabajadoras en Latinoamérica : Brechas en participación, remuneración y política pública. Carolyn Winter. Banco Mundial Pag. 11)

En 1989, T.H. Gingling, profesor del Departamento de Economía de la Universidad de Maryland desarrollo un estudio para Costa Rica con el método del capital humano, mostrando los siguientes resultados

" En Costa Rica, en promedio, los hombres ganan salarios más altos que las mujeres. Por ejemplo, en 1989, en el Valle Central los hombres, ganaron salarios 3.5 % más altos que los de las mujeres." (T. H. Gindling Revista de Ciencias Económicas. Vol XIII, N 1y 2, 1993 pag. 3)

" Datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 1989. Tomando en cuenta todo el país, en promedio el hombre ganó salarios 3.5 % más altos que la mujer. De acuerdo a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 1987 y 1988, en 1988 la diferencia salarial entre hombres y mujeres era de 4.4 % del total del país y 9.8 % tomando en cuenta solo el Valle Central, y en 1987 la diferencia de salarios entre hombres y mujeres era 8.6 % para todo el país y 6.5 % para el Valle Central. (T. H. Gindling Revista de Ciencias Económicas. Vol XIII, N 1y 2, 1993 pag. 29 . Ver nota al pie de página)

Este estudio; más detallado que los anteriores, por cuanto integra dentro del análisis más factores composicionales muestra como, para ese año, las diferencias salariales apenas alcanzan el 3.5 %, a nivel general, en todo el país.

Período de 1990 en adelante.

El primer estudio conocido en esta década es el que fue elaborado por la Licda. María Elena González para la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe denominado "Mujer, educación, empleo e ingresos" . Este permite no solo observar las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres en Costa Rica en 1983 y 1992 , sino que también ejemplifica sobre el cuidado que se debe tener en el uso de los métodos de diagnóstico y análisis.

En un primer instante, y como ella misma lo expone, "por limitaciones de tiempo y de procesamiento" (pag. 10) no se había podido tomar en cuenta la variable "número de horas trabajado por los hombres y por las mujeres" . De aquí que los resultados iniciales tuviesen diferencias bastante significativos comparados con los que se obtuvieron al integrar esta variable. Según los datos iniciales para 1992 la razón del ingreso promedio de los hombres ocupados respecto al obtenido por las mujeres trabajadoras era para Costa Rica de 1.26 lo que implica que la diferencia salarial a favor del hombre era de un 26 %; sin embargo, al analizar el número de horas trabajadas por cada grupo, se

llegó a la conclusión de que la diferencia apenas alcanzaba el 6 %. Para el caso de la zona urbana, la diferencia era del 14 %, mientras que en la zona rural llegaba al 8 %; siempre en favor del hombre.

Es interesante resaltar en este estudio el analisis por sectores; en el sector público la diferencia fue positiva para la mujer en un 3 %.

Un segundo estudio realizado por la Dirección General de Planificación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social muestra algunos datos igualmente interesantes.

"Para el total del país el ingreso medio mensual de los asalariados es de ¢40.019.05, siendo superior para los hombres que en promedio reciben un salario de ¢ 41.304, en tanto que las mujeres están por debajo del promedio del país, devengando salarios menores, ya que ganan en promedio ¢ 37.242.2." (Participación de la mujer en el mercado de trabajo 1993, Documento 20 - 94 Ministerio de trabajo y seguridad social - Dirección General de Planificación Pag. 12) .

Si esta información se analiza de la misma manera que lo hace Maria Elena González en su estudio (37.242.2 / 41.304 = 1.11) tenemos como resultado que la diferencia salarial a favor del hombre es de un 11 %, esto sin tomar en cuenta el factor horas trabajadas; lo cual, posiblemente reduciría el porcentaje

Este mismo estudio revela como la diferencia salarial varía dependiendo del sector, en el que se encuentren los individuos.

"No obstante, al observar los tramos de ingreso para cada sexo, esta situación no es tan evidente ya que en los tramos de ingreso inferiores a ¢34.640, las diferencias de los salarios recibidos por las mujeres con respecto a los hombres son sutiles, ya que no sobrepasan los ¢ 400. En estos tramos se ubican el 20.6 % de las mujeres y el 40.2 % de los hombres, o sea que las diferencias de ingreso medio mensual por sexo son poco significativas; de aquí en adelante se acentúa la diferencia salarial en favor del sexo femenino hasta el tramo de ¢ 76.923, a partir de éste los varones son los que reciben un mayor salario, aunque la diferencia es de ¢ 2.500, en este tramo donde se concentran el 6.3 % de los hombres y el 2.7 % de las mujeres" (Participación de la mujer en el mercado de trabajo 1993,

Documento 20 - 94 Ministerio de trabajo y seguridad social - Dirección General de Planificación Pag. 12)

Como se ha podido observar, el diferencial salarial intergenérico ha ido disminuyendo, no solo en Costa Rica, sino en el resto de Latinoamérica. Esta tendencia varía en épocas de crisi económica, debido a los motivos ya apuntados.

Según los estudios más actualizados, la diferencia salarial intergenérica no alcanza el 10 %; más bien parece ubicarse cerca del 5 %. Sin embargo, es fundamental llevar a cabo estudios por sector, ya que al realizar un análisis general se pueden estar obviando diferencias importantes

Para T.H. Gindling este estrecho márgen en la brecha salarial intergenérica es producto, fundamentalmente de la educación.

" La diferencia de los salarios entre hombres y mujeres en Costa Rica es menor que en otros países de América Latina y en otras partes del mundo. (15) Una explicación de la pequeña diferencia entre los salarios de los hombres y las mujeres en Costa Rica es que las mujeres empleadas tienen, en promedio, niveles de educación mñas altos que los hombres empleados. Si las mujeres estuvieran pagadas como los hombres con el mismo capital humano, las mujeres ganarían, en promedio, sustancialmente mñas que los hombres en Costa Rica. Esto implica que las políticas de igual acceso a la educación para ambos hombres y mujeres podrían ser la causa de las diferencias de salarios entre hombres y mujeres mñas bajas. Otra razón diferente del porque las diferencias salariales entre hombres y mujeres son pequeñas en Costa Rica es porque las mujeres están sobrérepresentadas en los sectores y ocupaciones con pagos altos. Por ejemplo, las mujeres están sobrerepresentadas en los pagos altos del sector público. En parte, se debeb a que el sector público emplea a trabajadores más capacitados y las mujeres están, en promedio, mejor capacitadas que los hombres.

Esta menor diferencia de salarios entre hombres y mujeres en el país no necesariamente implica que la discriminación en el mercado de trabajo contra las mujeres sea menor que en otros países. La razón más importante del pórque, en promedio, las mujeres ganan menos que los hombres en Costa Rica es que las mujeres ganan menos que los hombres que tienen el mismo capital humano y trabajan en los mismos sectores y ocupaciones. O sea, porque hay discriminación contra las mujeres en el mercado

de trabajo. Si las mujeres estuvieran igualmentes pagadas que los hombres con el mismo capital humano y en los mismos sectores y ocupaciones, estas ganarían, en promedio, sueldos más altos que los hombres. Esto indica que las leyes podrían ayudar a la no discriminación cuando promueven que se debe pagar salarios iguales a hombres y mujeres en los mismos trabajos" (T. H. Gindling Revista de Ciencias Económicas. Vol XIII, N 1 y 2, 1993 pag. 12) .

Acción institucional

Aún cuando, en Costa Rica, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se ha ido acortando, es necesario realizar un esfuerzo institucional para erradicar algunas prácticas sexistas que impiden, todavía, una verdadera igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Existen varios frentes en los cuales se debe trabajar todavía

1. Se debe posicionar en la agenda nacional, el tema de la igualdad de remuneración.

Si bien hay compromisos adquiridos por nuestro país para tratar de velar porque no se de la discriminación por sexo, la disminución en la brecha salarial no ha sido producto de una política específica en ese sentido, sino que más bien es el resultado del "estilo" particular que ha tomado nuestro desarrollo.

2. Es necesario realizar estudios más precisos y detallados; tanto por sectores como por factores composicionales, para determinar realmente el grado de desigualdad existente en las distintas esféras de la economía. Para ello, se deben definir métodos de análisis. Por otra parte es necesario de dichos estudios se realicen con algún grado de periodicidad de manera que se pueda monitorear su comportamiento en el tiempo

3. Se deben ubicar los factores composicionales en donde se presenta la discriminación, ya sea directa o indirecta, y definir políticas de acción afirmativa, para corregirlas.

4. Es necesario fortalecer, por medio de la legislación el control en las empresas para que en ellas no se práctique ninguna forma de discriminación, ya sea directa o indirecta , en ese sentido, también se deben dar mejores herramientas de trabajo a los inspectores encargados de supervisar las empresas.