Opinión

Desempleo en mujeres, desigualdad en las organizaciones

Jonathan Pérez Vargas*

El Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) reveló, en la Encuesta Continua de Empleo, que la tasa de desempleo costarricense entre mayo, junio y julio del presente año llegó a 17,4%. En este mismo documento, indican que las mujeres siguen siendo las más afectadas, pues existe un total de 232.000 mujeres desempleadas en el país.

Muchas veces creemos que buscar la eliminación de las brechas de género en el ámbito laboral es un favor que hacemos a la sociedad y lo podríamos llegar a ver como la acción buscada solamente para parecer correctos, pero desde un punto de vista, si se quiere natural, deberíamos ver esto como un deber y como una acción remediadora de algo malo que hemos provocado como sociedad desde tiempos milenarios.

No se trata de que sea la "buena acción del día", se trata de ser y actuar como corresponde, saldando una deuda que tenemos. Este pensamiento no es normal encontrarlo ni entenderlo si no se ha vivido esta desigualdad, por lo que deben surgir liderazgos que impulsen este cambio de mentalidad dirigido a crear los entornos organizacionales aptos para una nueva era.

Desde el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (Inteco), buscamos solventar la desigualdad de género en las organizaciones, contando con la norma INTE G:38. Esta norma técnica nacional fue creada por un comité de normalización de Inteco en el año 2015 y especifica los requisitos que debe cumplir una organización para crear un “Sistema de Gestión para la Igualdad de Género”, que promueva la eliminación de las brechas de género y un aumento de su competitividad como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo.

Se diseñó para ser utilizada por organizaciones de cualquier tamaño en el sector público, privado o sin fines de lucro y en cualquier ámbito geográfico.

Cuando las organizaciones implementan un “Sistema de Igualdad de Género” en el ámbito laboral, como parte muy importante de los requisitos a cumplir, es que deben identificarse las brechas de género que existen. Estas brechas caracterizan las condiciones existentes en materia de igualdad y equidad de oportunidades para el acceso a ofertas laborales, para la aplicación de escalas salariales y la igualdad de oportunidades en la evaluación del desempeño como parte de las medidas para la permanencia en el empleo.

Se espera que, tras esa caracterización, la organización establezca una serie de acciones dirigidas a equilibrar las condiciones en un plazo determinado. En un escenario completamente optimizado en nuestro entorno empresarial, podría pensarse que, si todas las empresas e instituciones implementaran esta iniciativa, el índice de empleo e ingreso per cápita sería directamente proporcional al volumen de hombres y mujeres en edad laboral, sin desigualdades o inequidades.

PUBLICIDAD