

## Opinión

# Es justo y conveniente crear oportunidades económicas para las mujeres

Alternativas



A pesar de los importantes avances que las mujeres han conquistado para superar la milenaria discriminación que han sufrido, aún queda mucho camino por recorrer, pero el camino por delante es más largo y empinado en cuanto a la participación de la mujer en la actividad productiva remunerada.

En empleo, en informalidad, en ingresos, en salarios menores por trabajos iguales a los de los hombres en el sector privado y en altas posiciones ejecutivas en el mundo empresarial la discriminación contra las mujeres sigue siendo muy fuerte.

Ya antes de que sufriéramos la Covid-19 en el trimestre terminado en febrero 2020, el desempleo, que entre los hombres era de 9,1%, en las mujeres era mucho mayor, 16,7%; en el último trimestre de 2019 la informalidad en los hombres era de 45,3% y en las mujeres de 48,4% (la informalidad solo la reporta INEC al final de cada uno de los cuatro trimestres del año). En setiembre de 2010 el salario de mujeres era un 17,1% menor al de los hombres. Fue mejorando poco a poco en los años siguientes y el promedio de salario de las mujeres es inferior al de los hombres en 9% de setiembre 2010 a julio 2021. En febrero 2020 el salario promedio de los hombres era de ¢470.407, mientras el de las mujeres era inferior en un 6,3% pues era de ¢440.816.

La Encuesta de Hogares nos muestra que las mujeres sufren desde antes de la pandemia en una mayor

proporción la pobreza y la pobreza extrema. Según el II Informe sobre brechas financieras entre hombres y mujeres de Inamu, las Superintendencias y el Sistema de Banca para el Desarrollo, aunque ha habido progreso, las mujeres tienen menor acceso al crédito que son por menores montos promedios y mantienen menos recursos en el sistema financiero. Salvo en los regímenes del magisterio, hay menos pensionadas mujeres que hombres en todos los otros regímenes de pensiones y menores pensiones. Según datos de la OIT al año 2015, el porcentaje de personas cotizantes en relación con las personas ocupadas para Costa Rica es de un 72,9% para los hombres y un 60,4% para las mujeres. En cuanto a seguros, una proporción sensiblemente menor de mujeres que de hombres tienen seguro voluntario para sus automóviles.

Esas discriminaciones que sufren las mujeres se intensifican por la pandemia.

El mayor golpe del covid-19 al empleo se dio en julio 2020: un 15,7% de los puestos ocupados por hombres desaparecieron, el impacto en las mujeres fue mucho mayor, se perdieron un 24,2% de sus empleos. Se ha recuperado muy parcialmente las ocupaciones perdidas, y la restitución ha sido menor para las mujeres. En julio 2021 la pérdida remanente de puestos para los hombres respecto a febrero 2020 era de 7,5%, mientras que para las mujeres era de 14,4%.

La tasa de ocupación de las mujeres en el trabajo pagado (mujeres ocupadas con relación a mujeres mayores de 15 años trabajando o buscando trabajo) ha sido baja en Costa Rica incluso en relación con América Latina. Con la pandemia cayó y es de solo un 37%. Este es un gran reto y una gran oportunidad. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado que, por supuesto, exige una participación justa y paritaria de nosotros los hombres en las labores domésticas y el cuidado de los niños y ancianos de las familias, es nuestro segundo bono demográfico que puede incrementar aceleradamente la producción, el ingreso de los hogares y los recursos de la seguridad social.

Nuestro mayor reto social es la creación de empleo, y por sus muy favorables efectos en justicia y en producción se debe privilegiar las políticas que fomenten la creación de puestos formales para mujeres.

Además de las políticas generales de educación y capacitación para crear empleabilidad y de políticas de reactivación y modernización de nuestros sectores productivos tradicionales para generar mayor demanda por trabajadores formales a las que me he referido en artículos recientes, para aprovechar este segundo bono demográfico se requiere otras acciones específicas: 1.- promover equitativa dedicación de los hombres a las tareas hogareñas, 2.- aumentar considerablemente la capacidad de las diversas modalidades para atender a los niños fuera del hogar, 3.- generar información específica para las mujeres sobre oportunidades laborales y 4.- luchar contra barreras discriminatorias que atentan contra el trabajo formal de las mujeres.