



Publicidad

Trabajo

Mujeres ganan 10% menos salario que los hombres por realizar el mismo trabajo

Brecha salarial de género ha persistido en últimas dos décadas, según hallazgos del Estado de la Nación. Sí se han dado cambios por estratos salariales

 Escuchar

Por Fabrice Le Lous

30 de diciembre 2021, 5:00 AM

En Costa Rica persiste una brecha salarial promedio entre hombres y mujeres de 10 puntos porcentuales. En promedio, durante las últimas dos décadas (2001-2019), los hombres han percibido 9,7% más salario que las mujeres por hacer exactamente las mismas labores.

Esto se llama [brecha salarial de género](#) porque no existe una explicación lógica para entender esta diferencia: las mujeres devengan menos salario por hacer el mismo trabajo y en condiciones de igualdad. Es decir, perciben menos dinero únicamente por ser mujeres.

Publicidad

El dato lo divulgó el Programa Estado de la Nación (PEN) en su informe de 2021. Esto, sin embargo, no significa que la brecha se aplica a todos los trabajos, pues, según el análisis esta diferencia ha tenido cambios significativos en los últimos 20 años, y puede resultar “simplista y erróneo” estimarla en la media. Para una mejor comprensión es preciso entender cómo difieren las remuneraciones entre los distintos estratos salariales (bajos, medios y altos).

LEA MÁS: [Mujeres afrontan más dificultad para recuperar el empleo pese a su mayor educación](#)

PUBLICIDAD



Secciones

LA NACIÓN
INDEPENDIENTE DESDE 1946



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Si bien se encuentra un “avance importante en la equidad salarial para las mujeres que logran posicionarse en empleos mejor remunerados”, hay un fuerte deterioro entre aquellas que se mantienen en los empleos de baja remuneración”.

Para 2019, la brecha salarial de género fue del 10,4%: las mujeres asalariadas ganaban 10,4% menos dinero que los hombres en las mismas condiciones laborales.

Entre 2001 y 2019, el promedio de esta brecha fue de 9,7%, pero hubo cambios notorios al revisar por quintiles o estratos salariales.

LEA MÁS: [Retroceso del desarrollo laboral femenino](#)

Para el análisis, el PEN seleccionó a las personas ocupadas asalariadas con edades entre 18 y 65 años; se usó el salario por hora. Para conocer más a profundidad la dinámica de la brecha, se dividió a las personas en grupos según su nivel de ingreso. Las estimaciones se realizaron por quintiles: el primer quintil (Q1) agrupa a las personas de ingresos más bajos, el Q2 aquellas cuyos ingresos les siguen, y así sucesivamente hasta el quinto quintil (Q5).

En julio de 2019, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) dividió así los quintiles por promedios de ingresos mensuales:

- **Q1:** ingreso total del hogar ₡214.139 / ingreso per cápita del hogar: ₡61.403
- **Q2:** ingreso total del hogar ₡464.022 / ingreso per cápita del hogar: ₡133.838
- **Q3:** ingreso total del hogar ₡717.008 / ingreso per cápita del hogar: ₡221.085
- **Q4:** ingreso total del hogar ₡1.121.099 / ingreso per cápita del hogar: ₡381.797
- **Q5:** ingreso total del hogar ₡2.565.078 / ingreso per cápita del hogar: ₡1.083.290



En 2019, las mujeres percibían aproximadamente un 11% menos que los hombres, en el estrato salarial más bajo, mientras que en el estrato más alto devengaban aproximadamente 7% menos que los hombres. Imagen ilustrativa: Shutterstock. (Shutterstock)

Evolución de la brecha salarial de género en el tiempo:

2001-2004: grandes diferencias entre el quintil más bajo y los más altos. Las mujeres del Q1 ganaban entre 3% y 6% menos que los hombres, mientras que en el mayor quintil (Q5) la brecha estaba entre el 9% y el 11%.

Ejemplos: en 2001, las mujeres del Q1 percibían aproximadamente 4% menos que los hombres. Las mujeres del Q5 devengaban aproximadamente un 12% menos que los hombres.

En 2004, las mujeres del Q1 percibían aproximadamente 6% menos que los hombres. Las mujeres del Q5 devengaban aproximadamente 9% menos que los hombres.

2005-2011: desaparecen las diferencias entre quintiles porque aumenta de forma sostenida la “desventajosa inserción de mujeres en empleos de bajas remuneraciones”. La brecha continuó, solo que prácticamente igual entre quintiles. En este período la brecha del primer quintil se dispara y llega a ser del 14%.

Ejemplo: en 2009, las mujeres del Q1 percibían aproximadamente 14% menos que los hombres. Las mujeres del Q5 devengaban aproximadamente un 12,5% menos que los hombres. La tendencia comienza a invertirse.

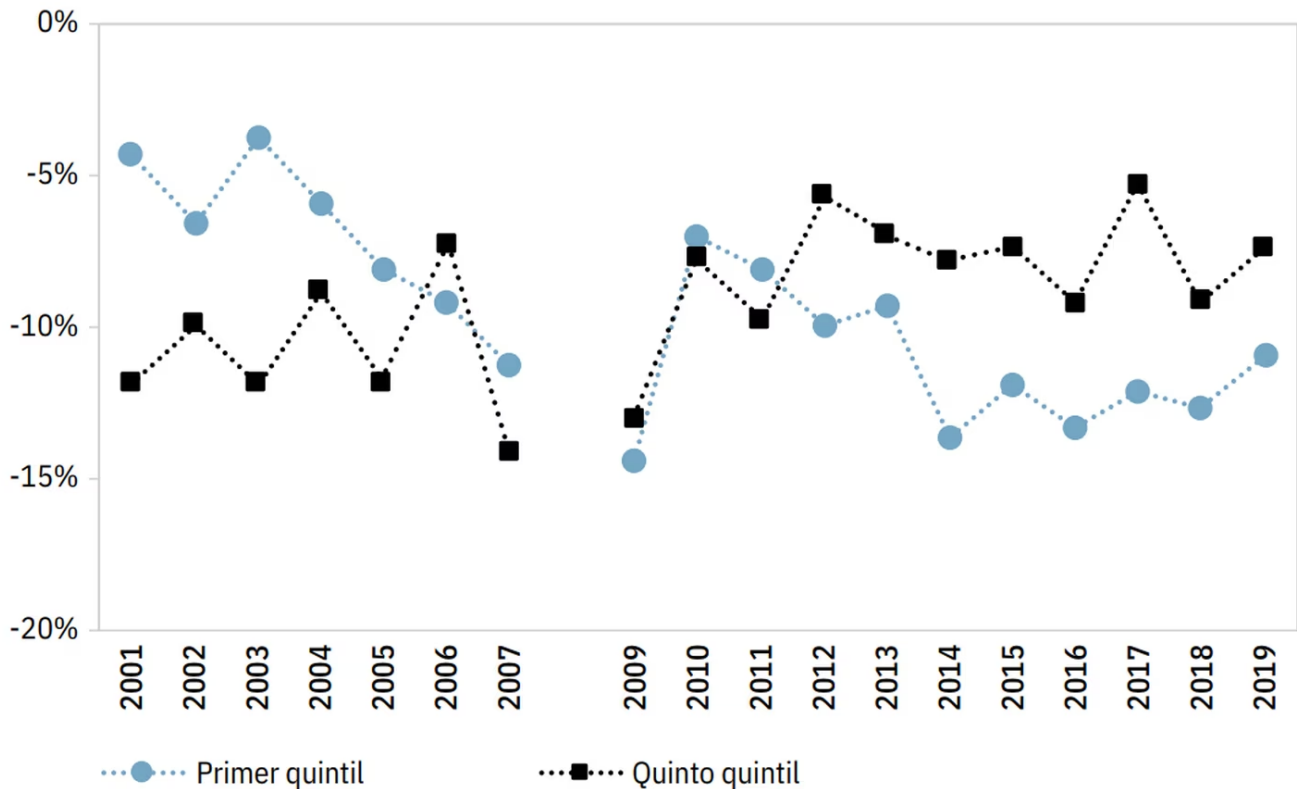
2012-2019: hay un avance en el cierre de las brechas salariales de género en los quintiles de ingresos más altos, pero la diferencia se acentúa y se mantiene elevada en los quintiles inferiores.

Ejemplos: en 2014, las mujeres del Q1 percibían aproximadamente 13% menos que los hombres. Las mujeres del Q5 devengaban aproximadamente un 7% menos que los hombres.

En 2019, las mujeres del Q1 percibían aproximadamente un 11% menos que los hombres. Las mujeres del Q5 devengaban aproximadamente 7% menos que los hombres.

Gráfico 6.15

Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres con empleo asalariado^{a/}, según quintiles de ingreso extremos



a/ Las estimaciones se realizaron por quintiles, es decir, para cada año se calculó la brecha de género en cinco grupos de ingresos, controlando las características de las personas y de su empleo. Si es negativa indica que las mujeres ganan salarios menores a los de los hombres. Se omite la estimación del 2008, debido a que algunas variables incluidas en el modelo no estaban disponibles para la encuesta de ese año. Fuente: Meneses et al., 2021 con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

De pisos y techos



El análisis que hace el Programa Estado de la Nación sobre esta situación va por dos caminos, que los investigadores llaman: “pisos pegajosos” y rompimiento de “techos de cristal”.

LEA MÁS: Mujeres dedican el triple del tiempo a trabajos en el hogar, en comparación con los hombres

Uno o “pisos pegajosos”: Los empleos de baja remuneración se caracterizan por ofrecer mayor flexibilidad y baja jerarquía y complejidad, pero son la alternativa para mujeres que deben equilibrar el tiempo del hogar con el trabajo remunerado. También pueden ser empleos transitorios, para etapas en las que el hogar necesita complementar ingresos.

El análisis del PEN determina que los empleos del Q1 están concentrados principalmente en ocupaciones elementales. En 2001, un 25,8% de las ocupaciones elementales eran ejercidas por mujeres. Esta cifra aumentó al 40% en 2019. En ese mismo período, las mujeres pasaron de ganar 4,3% menos que los hombres, a ganar 11% menos.

Dos o rotura de “techos de cristal”: Se observan progresos en romper los “techos de cristal” en los niveles superiores de la estructura ocupacional. Sobre todo en materia de desigualdad de ingresos, aunque no tanto en cargos de alta calificación.

Las mujeres que logran ingresar a empleos de mayores salarios sí reciben una remuneración cada vez más cercana a las de los hombres, pero su participación no avanza de la misma forma.

En 2001, las mujeres del Q5 ganaban 9,4% menos que los hombres y ocupaban el 51,4% de los puestos de más calificación. En 2019, la brecha salarial cayó ligeramente al 7,4%, y la participación aumentó, también ligeramente, al 54,3%.

Para María Picado, coordinadora del Departamento de Políticas Públicas del Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu), hay que tomar en cuenta que el país no ha establecido una forma unificada de calcular la brecha salarial de género. En su criterio es más “adecuado” hablar de “brecha de remuneración”.

“Costa Rica no ha logrado definir una metodología para unificar y medir la brecha salarial. Eso es una cosa importante. El INEC tiene una manera de medirlo, el PEN otra, la academia otra. Entonces un primer reto importante es hacer una fórmula única para medirla”, advirtió.

LEA MÁS: Mujeres lidian con carrera de obstáculos para ser profesionales en ciencia y tecnología

Este punto puede derivar en cálculos o estimaciones diferentes. Por ejemplo, Picado, del Inamu, ve más lógico que la brecha de remuneración se agudice en puestos de trabajo de los quintiles más altos, pues en los más bajos los salarios están regulados.

“En los salarios más bajos es donde debería haber menos brecha, porque son los salarios que están más regulados por la legislación, con los salarios mínimos. Estos tienden a homologarse mucho más porque están establecidos. En los puestos más altos hay mucha más libertad de establecer salarios. Ahí entran en juego otras cosas, como los estereotipos de género, la imposibilidad de las mujeres de quedarse haciendo horas extra por el tema del cuidado de hijos e hijas, etcétera. Y entran otros sesgos”, explicó Picado.

No obstante, la experta precisó un factor que podría ayudar a entender mejor los hallazgos del informe del PEN 2021: en los quintiles inferiores hay trabajos similares entre hombres y mujeres, pero que tienen un nombre y/o tecnicismos distintos según sexo. Y esto inclina la balanza en favor de los trabajadores, para detrimento de las trabajadoras.

“Por ejemplo el salario de una profesión parecida, como de un cocinero y las cocineras”, argumentó Picado. “Al hombre se le establece como chef y tiene salario más elevado, aunque las tareas sean similares. Donde tiende a haber más mujeres,

tienden a bajar los salarios y ahí se produce esta brecha que marca lo que se llama la segmentación horizontal del trabajo. Esos trabajos categorizados como femeninos son menos pagados que los categorizados como masculinos. En trabajos similares, vas a encontrar que donde hay más mujeres, esos son los que tendrán menor salario”, dijo.

LEA MÁS: [Powering Costa Rica: acciones para aumentar presencia de mujeres en el sector de tecnología](#)

¿Cuáles soluciones se han aplicado?



Algunas acciones que se han implementado en Latinoamérica para contrarrestar la brecha salarial de género son:

–**Desarrollo de herramientas metodológicas** para la evaluación de la igualdad salarial en empresas públicas y privadas. Chile y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han desarrollado instrumentos para evaluar puestos sin sesgos de género. Las herramientas se han probado y se prueban en Chile, Ecuador y Perú con estudios específicos, según el informe del PEN 2021.

–**Iniciativas para la promoción** de la igualdad salarial desde las negociaciones colectivas. En Argentina y Uruguay ha habido y hay pasos importantes en marcha.

–**Iniciativas público-privadas** para la igualdad salarial. Chile, Argentina y Panamá, con el impulso del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), han puesto en marcha iniciativas de paridad de género. Esta fue recientemente lanzada en Costa Rica. Con ella se definen tipos de medidas a adoptar, líneas de acción y actividades con participación del sector público, empresas privadas y organización de sociedad civil.

–**María Picado, del Inamu, comentó que Costa Rica [logró incorporarse](#)** en marzo pasado a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés). Este puede ser un impulso que derive en más pasos para reducir la brecha.

“Es una iniciativa de varios países. Sobre todo de Europa. En Latinoamérica son pocos países. Y precisamente el único tema que trabajan es la brecha de remuneración”, dice Picado.

Reciba el boletín: **En Corrillos Políticos**

Le explicamos los hechos políticos de la jornada y cómo inciden en la vida de los ciudadanos

Suscribirse

Deseo recibir comunicaciones

Publicidad

[brecha de género](#)

[brecha salarial](#)

[Estado de la Nación 2021](#)

[desigualdad](#)

[trabajo de mujeres](#)

[salario de mujeres](#)



Reciba noticias de Google News



Fabrice Le Lous

Director de El Financiero de Costa Rica y consultor para Latinoamérica de Solutions Journalism Network (SJN). Es periodista francés-centroamericano especializado en periodismo narrativo y periodismo de soluciones.



LE RECOMENDAMOS

¿En qué falló Alajuelense? Aficionados liguistas dieron inesperadas respuestas

★ **EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES**



Josimar Alcócer se desahoga en redes sociales y Warren Madrigal lo anima



Lo que se vio y no se vio de Alajuelense en medio de la frustración y el grafiti en el Morera Soto



En beneficio de la transparencia y para evitar distorsiones del debate público por medios informáticos o aprovechando el anonimato, la sección de comentarios está reservada para nuestros suscriptores para comentar sobre el contenido de los artículos, no sobre los autores. El nombre completo y número de cédula del suscriptor aparecerá automáticamente con el comentario.
Cargando...

Reciba el boletín:

En Corrillos Políticos

Le explicamos los hechos políticos de la jornada y cómo inciden en la vida de los ciudadanos

xcastro@inamu.go.cr

Suscribirse

Deseo recibir comunicaciones

ÚLTIMAS NOTICIAS

Fiscalía pide 37 años de cárcel contra sospechoso de feminicidio de María Fernanda Quesada

Elliot Page lanzará sus memorias y narra 'su experiencia y privilegio' como persona trans

¿Puede un docente del MEP tener tatuajes?

 **EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES**

María Fernanda León renuncia a Multimédios: 'ha sido una de las decisiones más difíciles'

Carros y fincas decomisados al crimen organizado quedan varados en el ICD

 **EXCLUSIVO PARA SUSCRIPTORES**

Cultivo de camarón 100% orgánico beneficia a más de 1.500 personas en Isla Venado

Lucero y Mijares en Costa Rica: entradas costarán entre €22.000 y €89.000

Cepal pide un compromiso urgente a América Latina para evitar una tercera década perdida

¿Cómo cuidar nuestra salud digestiva?

Muere hombre arrastrado por corriente dentro de su vehículo en Nicaragua

Publicidad



© 2023 Todos los derechos reservados, cualquier uso requiere autorización expresa y por escrito de Grupo Nación GN S.A.

Sobre nosotros

[Grupo Nación](#)
[La Teja](#)
[El Financiero](#)
[Revista Perfil](#)
[Sabores](#)
[Aplicaciones](#)
[Boletines](#)
[Versión Impresa](#)

Negocios

[Todo Busco](#)
[Parque Viva](#)
[Tarifario](#)
[Printea](#)
[Fussio](#)

Términos y condiciones

[Políticas de privacidad](#)
[Condiciones de uso](#)
[Estados financieros](#)
[Reglamentos](#)

Servicio al cliente

[Contáctenos](#)
[Centro de ayuda](#)
[Planes de suscripción](#)

LA NACIÓN
PERIODICO ONLINE

Miembro del Grupo de Diarios América (GDA)