

## EMPLEO, MUJERES Y JUSTICIA SOCIAL: ¿IGUALDAD REAL?

Marlen González\*

Según la encuesta realizada por el INEC a empresas nacionales en el año 2015, al finalizar el IV trimestre los puestos directivos y gerenciales serán dominados en su mayoría por hombres, ocupando un 69,10 % y dejando a las mujeres con un 30,90 %, esta es una estadística realmente alarmante y que nos lleva a pensar en cuánto hemos avanzado en la igualdad de género en el país.

Aunado a este dato, en los últimos años nos encontramos frente a una corriente que alardea de la igualdad de género en la sociedad, donde empresas privadas y organizaciones públicas se comprometen a trabajar de manera conjunta en aras de construir una sociedad más justa y equilibrada para mujeres y hombres, que, entre otras cosas, permita la inserción, permanencia y crecimiento de la participación a las mujeres en el mundo laboral.

Esta es, al menos, la idea que nos venden algunos medios de comunicación y otros aparatos reproductores de ideología, que alcanzamos la igualdad (o estamos llegando). Sin embargo, basta con poner algo de atención dentro de nuestros mismos trabajos para notar que ha sido la minoría de empresas que realiza acciones para promover la igualdad de género en la elección de los puestos gerenciales, es aquí donde nos preguntamos ¿será que todas las mujeres tienen menos ca-

pacidades, experiencia y acreditación profesional para este tipo de puesto?, o ¿acaso es que solo los hombres poseen estos títulos, experiencia y capacidad?

¿Se ha logrado verdaderamente una igualdad entre hombre y mujer en materia laboral? Esta es una pregunta que constantemente nos hacemos cuando buscamos una oportunidad de crecimiento en nuestros empleos y nos enfrentamos con tantos obstáculos para avanzar en el mercado, pues todavía no se ha logrado una completa participación de las mujeres en muchos ámbitos y nos damos cuenta que aún nos falta mucho por lograr, como salarios equiparados, mejores oportunidades, cuidado como responsabilidad social, y, sobre todo, ocupar romper el famoso techo de cristal que simbólicamente se impone a las mujeres y las aleja de los espacios de poder dentro de las empresas.

En definitiva, hay mejorías, pero esto aún no termina; y, lo más lamentable, es darse cuenta que existe una cuota de responsabilidad por parte del mismo género femenino: ¿cuánto hemos fallado en construir sororidad!

No es solo llenar de información a la sociedad con todos los derechos que poseen las mujeres, es buscar soluciones alternas que hagan conciencia para empoderar a cada una de ellas, es quitarse esa venda

de los ojos y dejar de esperar que sean los demás quienes ejecuten las acciones para lograr un cambio, romper con los paradigmas, es nuestro deber como ciudadanos sin importar el género fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, entonces ¿por qué no iniciar por el lugar donde pasamos la mayor parte de nuestras vidas, el cual conocemos mejor que nadie, nuestro trabajo?

Existe la creencia errónea de que cuanto mayor sea la compañía, menor es la probabilidad de que sea dirigida por una mujer, pero debemos abrir la brecha porque es el momento de sorprender a quienes pensaron que el sexo femenino solo debía dedicarse a los puestos sencillos y exclusivos de las mujeres como se menciona en algunas empresas, es hora de ponerle fecha a nuestros sueños, de levantarnos y demostrar que somos capaces de crecer, de superar las expectativas y que es de suma importancia que más mujeres ocupen puestos directivos.

Fuente: 331.07 Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística y Censo E837 en Encuesta Nacional a Empresas 2015: Resultados Generales (recurso electrónico)/ Instituto Nacional de Estadística y Censos. -(No 1)-. San Jose Costa Rica: INEC 2016- 1 recurso en línea; 1MG

\*Estudiante de Psicología