

# Mujer en el empleo: gran deuda costarricense



Si bien este 8 de marzo es el Día Internacional de la Mujer, nuestro país lo celebra con una deuda enorme hacia las mujeres.

A pesar de que representan más de la mitad de la población nacional, según el último *Informe del Estado de la Nación*, Costa Rica es el cuarto país de Latinoamérica con la menor tasa de participación laboral femenina, solo por encima de México, Honduras y Nicaragua.

En el 2008, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) definió que: "(...) la mayoría de las mujeres labora en sectores de baja productividad, en (...) la economía de subsistencia e incluso se insertan en la informalidad (...) bajo la modalidad de subcontratación, de autoempleo, de microempresas basadas en la mano de obra familiar" (*Informe sobre*

*la discriminación laboral de las mujeres por razones de género*).

Actualmente, el 31% de las mujeres asalariadas trabajan sin que se les incluya dentro del régimen de seguridad social. Asimismo, reciben alrededor de un 28% menos salario que los hombres, a pesar de encontrarse en igualdad de condiciones o incluso con mayor educación formal (datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos y la Calculadora Salarial de *El Financiero*).

Esto impera dentro del contexto de gran desigualdad al que se enfrenta Costa Rica, en el cual la equidad de género podría constituir un importante factor para que el país crezca económicamente y, además, lograr que dicho crecimiento tenga un impacto positivo de manera igualitaria en favor de la generalidad de la población costarricense.

A raíz de lo expuesto, es necesario que el país en general y los mismos patronos busquen cumplir la normativa vigente y se eliminen impedimentos para el ejercicio pleno de los derechos y el libre acceso de oportunidades

para la fuerza laboral femenina. La discriminación en las contrataciones, la brecha salarial y las barreras para el acceso a puestos de dirección son varios de los temas que combatir.

Para reforzar el cumplimiento de las normas vigentes, el MTSS empezará a efectuar inspecciones con enfoque de género, para reducir las infracciones contra el derecho al trabajo de las mujeres. No se trata solo de crear nuevos puestos de trabajo, sino eliminar estereotipos, como, por ejemplo, el hecho de que la mujer no quiere ocupar puestos de dirección por la falsa noción que no puede conciliar su vida en familia o su maternidad con el ámbito laboral.

El Instituto Nacional de la Mujer ha fomentado el desarrollo de la certificación del Sistema de Gestión de Equidad de Género, con la cual los patronos pueden ratificar que promueven y fortalecen la equidad de género y los derechos laborales de las mujeres. Entidades como el Banco Popular han obtenido esta certificación, mejorando su imagen, productividad y ambiente laboral.

De igual forma, la Reforma Procesal Laboral, que regirá a partir del 25 de julio de 2017, refuerza la prohibición de discriminar por razón del sexo de la persona. Tanto es así, que al empleador que se le compruebe haber cesado a una trabajadora en razón de su género, puede verse forzado a reinstalarla en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos.

Es importante que las empresas refuercen los procedimientos contra el acoso laboral y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo, en aras de no desanimar a las mujeres que sufran de los mismos a presentar las denuncias correspondientes y, así, evitar a futuro un mal ambiente laboral que puede llegar a afectar la productividad de la empresa.

El país tiene un gran camino por delante en cuanto a la búsqueda de la equidad de género. No obstante, trabajadores y patronos deben concebir la misma como un elemento central para garantizar un futuro sostenible que busque disminuir la desigualdad social y eliminar los roles de género como obstáculos sociales. ●