
mujer y desarrollo

El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias...

Juliana Martínez Franzoni

Unidad Mujer y desarrollo

Proyecto CEPAL/GTZ

“Políticas laborales con enfoque de género”



NACIONES UNIDAS



Santiago de Chile, marzo del 2005



Este estudio ha sido preparado por Juliana Martínez Franzoni, consultora del proyecto CEPAL/GTZ (GER/03/092) “Políticas laborales con enfoque de género” con la supervisión y edición de Flavia Marco y Ma. Nieves Rico de la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Juan Diego Trejos realizó el procesamiento de los datos estadísticos. Ana Catalina Ramírez y Katherine Reilly asistieron en la búsqueda bibliográfica en Costa Rica y en la Universidad de Toronto, respectivamente. Se agradecen los aportes de Ana Victoria Naranjo y Rocío Chávez, especialistas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), así como de Luis Ángel Oviedo.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN impreso: 1564-4170

ISSN electrónico: 1680-8967

ISBN: 92-1-322682-9

LC/L.2295-P

Nº de venta: S.05.II.G.43

Copyright © Naciones Unidas, marzo del 2005. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	5
Introducción	7
I. El empleo en los servicios financieros	11
A. Antecedentes sobre la inserción laboral de las mujeres	11
B. El empleo sectorial.....	17
II. Los actores del mercado de trabajo sectorial	41
A. Escenario institucional en Costa Rica.....	41
B. La interpretación de los actores	43
C. Las acciones institucionales en marcha	49
III. Recomendaciones	55
A. Estudio y análisis	55
B. Incidencia institucional	56
C. En síntesis	59
Bibliografía	61
Anexo metodológico	65
Serie Mujer y desarrollo: números publicados	81

Índice de cuadros

Cuadro 1	Costa Rica: Población trabajadora total y en los servicios financieros, según grupo Étáreo y sexo, 2003	20
Cuadro 2	Costa Rica: Ocupación total en servicios financieros según tamaño del establecimiento y sexo, 2003	26
Cuadro 3	Costa Rica: Participación femenina en conducción de principales entidades bancarias, según sexo y tasa, 2004.....	32
Cuadro 4	Costa Rica: Radiografía ocupacional de los servicios financieros, según niveles, número de ocupaciones según nivel y porcentaje de personas ocupadas, 2003	33
Cuadro 5	Costa Rica: Ocupaciones más relevantes para las mujeres en los servicios financieros, según peso en el total del empleo, 2003	34
Cuadro 6	Costa Rica: Ocupaciones desempeñadas sólo por hombres o sólo por mujeres en los servicios financieros, 2003.....	36

Índice de recuadros

Recuadro 1	Ocupaciones típicamente femeninas	37
Recuadro 2	Un ejemplo de ocupaciones típicamente masculinas en materia de sistemas de información	38
Recuadro 3	Buenas prácticas proyecto sello de equidad de género.....	51
Recuadro 4	Buenas prácticas convenios con bancos públicos.....	53
Recuadro 5	Amarrando buenas prácticas producción socialmente limpia	54

Índice de gráficos

Gráfico 1	Costa Rica: Variación absoluta y porcentual del empleo en las actividades de intermediación financiera, 2001-2003	18
Gráfico 2	Costa Rica: Empleo en las actividades de intermediación financiera, por rama de actividad y sexo, 2003	19
Gráfico 3	Costa Rica: Población ocupada total y en servicios financieros según zona de residencia, 2003	21
Gráfico 4	Costa Rica: Ocupación en el país y los servicios financieros, 2003	22
Gráfico 5	Costa Rica: Nivel educativo en el país y los servicios financieros, 2003	23
Gráfico 6	Costa Rica: Ocupados por categoría ocupacional, 2003	23
Gráfico 7	Costa Rica: Ocupados por jornada en la ocupación principal, 2003.....	24
Gráfico 8	Costa Rica: Ocupados por condición de aseguramiento, 2003.....	25
Gráfico 9	Costa Rica: Ingreso promedio en los servicios financieros por grupo ocupacional y sexo, 2003.....	27
Gráfico 10	Costa Rica: Personas asalariadas en los servicios financieros, por grupo ocupacional según nivel de ingreso y sexo.....	29
Gráfico 11	Costa Rica: Distribución del empleo total y en servicios financieros, por grupo ocupacional según sexo, 2003	31
Gráfico 12	Costa Rica: Proporción de mujeres en trece ocupaciones numéricamente más importantes para el empleo femenino en los servicios financieros, 2003	35
Gráfico 13	Costa Rica: Ocupados del sector financiero por sexo y grupo ocupacional según número de niños(as) menores de 12 años, 2003.....	39
Gráfico 14	Costa Rica: Organización del sistema financiero	43
Gráfico 15	Costa Rica: Interpretación con énfasis en dinámicas formales de acceso y movilidad entre puestos	46
Gráfico 16	Costa Rica: Interpretación con énfasis en dinámicas informales de acceso y movilidad entre puestos	47

Resumen

Frente a la interrogante de si pueden actualmente las mujeres ocupadas en los servicios financieros de Costa Rica ir tan lejos como sus capacidades y sus deseos lo permitan, la respuesta es que no. Detrás de los números —y por razones que se discuten en este trabajo— existe una gran cantidad de capacidades y talentos desperdiciados. Desde el punto de vista de las entidades financieras esta situación plantea retos para el aumento de la productividad, entendida como la capacidad de obtener el mayor provecho posible de los recursos humanos existentes. Desde el punto de vista de las mujeres, plantea retos para ampliar los márgenes de acción efectivos que tienen para diseñar su propia trayectoria laboral y profesional. Para las políticas públicas, significa desafíos para profundizar en el diseño e implementación de medidas que establezcan mayores condiciones de equidad de género en el país.

Sobre la base del análisis estadístico este trabajo documenta la alta participación y tendencia al crecimiento en la presencia de mujeres en los servicios financieros. Entre las buenas noticias encontradas, tanto hombres como mujeres presentan altos niveles educativos y formalización en el empleo. Entre las no tan buenas noticias, se reporta que las trabajadoras perciben remuneraciones sistemáticamente menores a las que reciben los hombres, aunque la brecha es menor que para el país en su conjunto. Parte de esta brecha se explica por diferencias en el capital humano (en particular educación y experiencia), aunque también por factores organizacionales tales como la mejor remuneración de las ocupaciones masculinas. Estudios previos indican que el resto de las diferencias en

remuneraciones que no se pueden captar estadísticamente a partir de encuestas de hogares se deben al menor capital social de las mujeres. Esto, a su vez, es producto de la socialización de género y de sus implicaciones en las distintas responsabilidades y en la orientación que hombres y mujeres tienen hacia el trabajo, hacia el cuidado y la reproducción, y hacia las relaciones entre sí mismos. En directa relación y entre las malas noticias, las mujeres muestran altos grados de segregación vertical y ocupacional: mucha participación en la base jerárquica, escasísima en la cima, y a lo largo de toda la estructura, una alta concentración en muy pocas ocupaciones en comparación con el abanico de ocupaciones disponibles para los hombres.

En el estudio se presenta una esquematización de interpretaciones acerca de por qué las trayectorias laborales de hombres y mujeres son tan diferentes, incorporando las visiones que tienen las propias personas que trabajan en instituciones públicas y en entidades financieras. Estas últimas son muy relevantes en tanto punto de partida para promover el enfoque de género en la reflexión que las entidades financieras hacen de sí mismas, en el reconocimiento de los factores organizacionales que no sólo reproducen sino que amplían la falta de equidad, y en la identificación de caminos para transformar esta situación.

Finalmente se presentan recomendaciones en materia de políticas públicas e investigación. Estas fueron identificadas en conjunto con representantes de la constelación de sectores e instituciones que forman parte de los servicios financieros, del mercado laboral, del Estado, así como de las organizaciones de mujeres y tienen con objetivo mejorar la equidad de género desde diversos niveles de incidencia.

Introducción

¿Cómo es la inserción laboral de las mujeres en los servicios financieros en Costa Rica y en qué medida se diferencia de la de los hombres y por qué? ¿Cómo y en qué aspectos podrían equipararse sus respectivas carreras profesionales? Este estudio caracteriza la inserción laboral de las mujeres en los servicios financieros, explora los factores que la explican, y finaliza con recomendaciones en materia de políticas y de estudios tendientes a mejorar la equidad de género en el empleo.

En Costa Rica, los servicios financieros emplean actualmente el 2% de la población económicamente activa. Es un sector cuantitativamente pequeño aunque cualitativamente atractivo, dado que recluta personas con niveles educativos, ingresos y condiciones laborales muy superiores al promedio de la población ocupada. Es además uno de los sectores estratégicos de la economía y se considera moderno desde el punto de vista de tecnológico y de organización del trabajo.

En tanto se trata de población homogénea en términos socioeconómicos, el análisis de la inserción laboral de las mujeres en los servicios financieros permite distinguir fuentes de desigualdad asociadas al género, de fuentes asociadas al nivel socioeconómico de la población. Las mujeres que trabajan en los servicios financieros se ubican en los mayores niveles de ingreso de la población y su situación permite, por lo tanto, explorar la inequidad asociada a las relaciones de género. Si se identifican condiciones y mecanismos discriminatorios, éstos podrán hacerse extensivos a otros sectores en los que inequidad de género e inequidad socioeconómica son más difícilmente distinguibles entre sí.

Finalmente, se trata de un sector que cuenta con una importante participación de mujeres. Sin embargo, no se trata de un sector feminizado y permite conocer las posibilidades y dificultades que viven las mujeres que ingresan en sectores tradicionalmente masculinos, mejor remunerados y reconocidos que los tradicionalmente femeninos.

Este estudio es parte del Proyecto "Políticas laborales con enfoque de género" que ejecuta la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, con el apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y que tiene como objetivos fortalecer:

- la capacidad institucional de las Oficinas Nacionales de la Mujer, en el caso de Costa Rica el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), para promover la formulación e implementación de políticas y estrategias que fomenten la equidad de género en el ámbito laboral;
- la capacidad de los Ministerios de Trabajo y otras instituciones para diseñar y ejecutar políticas públicas con equidad de género; y,
- mecanismos interinstitucionales de carácter intersectorial, con participación de instituciones públicas, del sector privado y organizaciones sociales, con el objeto de diseñar e implementar políticas laborales con perspectiva de género.

Hay una aceptación cada vez más amplia de la importancia de incorporar transversalmente un enfoque de género en las políticas públicas, como condición necesaria para alcanzar un desarrollo integral, eficaz y equitativo para los países de América Latina. No obstante existen todavía pocas experiencias sobre cómo llevar a cabo este proceso. En respuesta a esta necesidad el proyecto se propuso los objetivos mencionados (Bravo y Rico, 2001:18).

El proyecto se centra en el ámbito laboral porque permite articular los aspectos económicos y sociales del desarrollo y porque constituye uno de los espacios donde se libra la disputa por la superación de la pobreza y la ampliación de la ciudadanía. Para las mujeres latinoamericanas los derechos económicos representan la dimensión más devaluada de su ciudadanía (Bravo y Rico, 2001).

La estrategia metodológica del proyecto incluye el trabajo coordinado y cooperativo, la apropiación de los actores institucionales del principio de equidad de género en su accionar, así como compromisos políticos apoyados en estudios técnicos (Bravo y Rico, 2001). Por ello, en la presente investigación se llevó a cabo un análisis estadístico a partir de encuestas de hogares y se contactó a actores institucionales clave, como el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el Ministerio de Trabajo y su Dirección Nacional de Empleo, las entidades financieras, incluyendo su nivel gerencial y organizaciones sindicales, e investigadoras. El carácter de investigación participativa permitió conjugar el análisis técnico de los datos principalmente estadísticos, con las interpretaciones que los propios actores tienen de dichos datos. Para ello se documentaron las buenas noticias y se sometieron a discusión las no tan buenas y las malas noticias, así como los factores que explican la inequidad en el empleo, tanto internos como externos al mercado laboral.

En el análisis estadístico que fundamenta este estudio, la definición operativa del sector financiero es la empleada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), que considera toda actividad de intermediación financiera, financiación de planes de seguros y pensiones, y actividades auxiliares de ambos tipos de actividad, independientemente de que reúna los requisitos considerados por la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF) para su regulación.

A la pregunta de si pueden actualmente las mujeres ocupadas en los servicios financieros ir tan lejos como sus capacidades y sus deseos lo permitan, la respuesta es que no. Detrás de los números y por razones que se discuten a lo largo del trabajo, existe una gran cantidad de capacidades y talento desperdiciado. Desde el punto de vista de las entidades financieras esta situación plantea retos para el aumento de la productividad, entendida como la capacidad de obtener el mayor provecho posible de

los recursos existentes. Desde el punto de vista de las mujeres, plantea retos con respecto a sus posibilidades efectivas de diseñar su trayectoria laboral y profesional. Para las políticas públicas, significa el desafío de profundizar condiciones de equidad que a su vez reviertan en un mejor aprovechamiento de los recursos humanos con que cuenta el país.

Estas afirmaciones se fundamentan en el análisis de datos estadísticos provenientes de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del 2003 (además de algunas comparaciones con datos del 2001), el análisis de fuentes de información institucionales, y el intercambio con actores clave, dentro y fuera de los servicios financieros. A lo largo del trabajo se buscó entrelazar tanto como fuera posible la generación de datos, su análisis e interpretación, y el contacto y trabajo conjunto con interlocutores seleccionados. Un detalle de principales fuentes de datos se presenta en el anexo, seguido del listado de las instituciones que participaron de las entrevistas y los talleres.

A continuación se sintetiza el conocimiento internacional existente con respecto a la participación de las mujeres en los servicios financieros. Seguidamente se presentan los principales hallazgos de este estudio. Estos abarcan el análisis estadístico de la inserción laboral de las mujeres en los servicios financieros, incluyendo las buenas, las no tan buenas y las malas noticias. Posteriormente se expone el entorno institucional de los servicios financieros en Costa Rica y la interpretación de la falta de equidad que tienen los propios actores involucrados con los servicios financieros, tanto desde las propias entidades como desde instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil. Luego se presentan las acciones actualmente en marcha para promover la equidad desde distintas esferas institucionales. Finalmente se presentan las principales recomendaciones que se desprenden del análisis y de las consultas realizadas.

I. El empleo en los servicios financieros

A. Antecedentes sobre la inserción laboral de las mujeres

La literatura sobre las mujeres y el trabajo remunerado es creciente en los países latinoamericanos. Sin embargo los estudios sobre el mercado laboral en los servicios financieros costarricenses son prácticamente inexistentes. Las escasas investigaciones enfocadas en los servicios financieros se refieren tanto a América Latina como a Europa y los Estados Unidos. A continuación se sintetizan los principales hallazgos con el objetivo de evaluar en qué medida el presente estudio confirma el conocimiento ya existente y determinar en qué medida Costa Rica muestra o no una situación excepcional y en qué aspectos. Asimismo se pretende aportar con elementos para futuros estudios que profundicen el conocimiento existente.

Las investigaciones existentes se enfocan en un país y sólo excepcionalmente se comparan dos, Suecia y Alemania. Algunas se basan en análisis estadístico multivariable (por ejemplo, Blair Loy, 2001). Otras en entrevistas (por ejemplo, Hola y Todaro, 1992; Mauro, 2004b). Como se verá, algunos estudios caracterizan la inserción laboral de las mujeres y los factores individuales y familiares que explican dicha inserción. En otros casos se analizan los procesos de cambio organizacional (estructural y cultural) que atraviesan las entidades financieras y sus implicaciones para la inserción laboral de las mujeres. El presente estudio se suma al bagaje de estudios de caso

y lo hace a partir de un análisis estadístico descriptivo y multivariable, complementado con la interpretación que los actores hacen de los factores que explican la inequidad en la inserción laboral de las mujeres. Este esfuerzo se integra a los aportes del Proyecto CEPAL/GTZ "Políticas laborales con enfoque de género", que en esta materia incluyen estudios sobre el empleo en el sector financiero de Chile (Mauro, 2004a) y Uruguay (Espino, 2005); sobre las trayectorias laborales de las mujeres en el sector (Mauro, 2004b), así como un estudio regional sobre las demandas de capacitación sectoriales (Quiñones, 2005).

Las investigaciones existentes se enfocan en un país y sólo excepcionalmente se comparan dos, Suecia y Alemania. Algunas se basan en análisis estadístico multivariable (por ejemplo, Blair Loy, 2001). Otras en entrevistas (por ejemplo, Hola y Todaro, 1992; Mauro, 2004b). Como se verá, algunos estudios caracterizan la inserción laboral de las mujeres y los factores individuales y familiares que explican dicha inserción. En otros casos se analizan los procesos de cambio organizacional (estructural y cultural) que atraviesan las entidades financieras y sus implicaciones para la inserción laboral de las mujeres. El presente estudio se suma al bagaje de estudios de caso y lo hace a partir de un análisis estadístico descriptivo y multivariable, complementado con la interpretación que los actores hacen de los factores que explican la inequidad en la inserción laboral de las mujeres. Este esfuerzo se integra a los aportes del Proyecto CEPAL/GTZ "Políticas laborales con enfoque de género", que en esta materia incluyen estudios sobre el empleo en el sector financiero de Chile (Mauro, 2004a) y Uruguay (Espino, 2005); sobre las trayectorias laborales de las mujeres en el sector (Mauro, 2004b), así como un estudio regional sobre las demandas de capacitación sectoriales (Quiñones, 2005).

El notable incremento de la participación de las mujeres en los servicios financieros, así como su escasa presencia en los puestos de mayor jerarquía, son evidencias comunes de las diversas investigaciones, que trascienden la realidad latinoamericana. Enfocándose en España, Pilar Carrasquer, José Noguera y Reyes Varela (2003) constataron "la existencia de un proceso mas o menos acusado de incremento de la presencia de las trabajadoras en las plantillas de las instituciones financieras, su concentración en las categorías profesionales más bajas y su dificultad para acceder a puestos de mayor responsabilidad, junto con su mayor exposición a formas de empleo precarias como la contratación temporal o el empleo a tiempo parcial" (2003:3) Si bien el discurso predominante es que "se buscan profesionales, no hombres ni mujeres", se trata de un sector marcado por una alta valoración de la "disponibilidad", geográfica y horaria, disponibilidad que es fuente de conflicto entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo de las mujeres y que por lo tanto afecta a las mujeres en tanto principales responsables del cuidado de otras personas y de la reproducción. La consecuencia es una importante segregación vertical: las mujeres no llegan o casi no llegan a los puestos más altos. Además, en cada nivel de la estructura ocupacional existe segregación horizontal: las mujeres se concentran en cierto tipo de actividades consideradas como "femeninas" en tanto requieren de cualidades asociadas con el ser mujer. Ejemplos son la minuciosidad para el análisis financiero, o las relaciones interpersonales para la atención al público. Como se mostrará, estos hallazgos se confirman en este estudio.

En Australia, Isabel Metz y Phyllis Tharenou (1999) encontraron que el sector bancario es altamente feminizado, sin embargo las mujeres representan menos de un 6% del nivel gerencial, en particular de los puestos ejecutivos superiores (Metz & Tharenou, 2001). Avanzando en el análisis de las causas, las autoras exploran dos tipos de capital ampliamente debatidos en la literatura: el capital humano y el capital social. El primero tiene que ver con atributos individuales de la persona trabajadora, tales como los años y tipo de educación formal y la experiencia laboral (Backer, 1993, en Metz & Tharenou, 2001). El capital social tiene que ver con "la habilidad de las personas de obtener beneficios debido a su membresía en redes sociales" (Portes, 1996:6, en Metz & Tharenou, 2001). Se refleja en la participación en relaciones y redes informales que a vez generan relaciones de apoyo,

contactos e información. Estas redes y relaciones tienen lugar dentro del ámbito laboral aunque también fuera de dicho ámbito, en espacios informales de sociabilidad.

El análisis estadístico realizado por estas autoras muestra que el capital humano explica la mayoría de la movilidad de las mujeres en todos los niveles ocupacionales de los bancos, no siendo significativo el papel explicativo del capital social. Sin embargo, los datos cualitativos incluidos en el mismo estudio muestran que el capital social es más importante a la movilidad de las mujeres en los niveles gerenciales superiores que en los inferiores dejando por tanto planteada la necesidad de profundizar en el estudio de ambos tipos de capital, humano y social. En Chile, Eugenia Hola y Rosalba Todaro (1992) refuerzan la importancia del capital social documentando que las mujeres que ocupan puestos medios y ejecutivos cuentan con funcionarios protectores que las han visto como mujeres “con proyección”, un indicador de capital social. Las autoras documentan que existe un vacío de relaciones y alianzas entre mujeres siendo los aliados los jefes, pares y subordinados, en su gran mayoría hombres. Siendo clave, la existencia de mentores o tutores no resuelve el déficit de capital social de las mujeres. Por el contrario, sienten que muchas veces, cuando ellas acceden a círculos tradicionalmente masculinos, el poder se desplaza a otras instancias, formales o no. Más recientemente, en un estudio realizado como parte del proyecto en el que se enmarca la presente investigación, Mauro (2004b) refuerza estos hallazgos, confirmados en para el caso de Costa Rica, país en el cual se encontró que, a los ojos de actores clave del sector, el diferencial en materia de capital social, constituye el principal factor explicativo de la inequidad entre hombres y mujeres.

Las estrategias desde el trabajo se complementan con estrategias familiares. En general las mujeres que alcanzan el nivel gerencial, cuentan con familiares cercanos que apoyan o al menos no refuerzan completamente papeles femeninos tradicionales. Aún así, en los puestos altos, la proporción de personas casadas es mayor entre hombres que entre mujeres, al igual que el promedio de hijos(as) y la edad de nacimiento del primero o la primera. Este análisis evidencia las tensiones entre las esferas laboral y familiar. El estudio de Mary Blair-Loy (2001) reafirma esta tensión al analizar los esquemas que llama de “devoción” hacia el trabajo o hacia la familia entre 56 mujeres gerentes de nivel superior en los Estados Unidos. La autora muestra que las respuestas de estas mujeres a la demandas del trabajo y de la familia varían significativamente según la cohorte de edad a la que pertenezcan. Las entrevistadas de mayor edad en su mayoría optaron por una devoción al trabajo sin competencia, suprimiendo la construcción de familias y la maternidad. Las de menor edad formaron familias luego de un promedio de diez años de carrera laboral y maternidades en el marco de matrimonios más igualitarios en las responsabilidades familiares asumidas por ellas y sus parejas. Este modelo de maternidad incorpora largas ausencias del hogar y por lo tanto una mayor disponibilidad laboral que en modelos tradicionales de ejercicio de la maternidad, aunque el peso de las tareas familiares sigue siendo mayor para ellas que para sus parejas. Si bien responden diferente al conflicto entre la familia y el trabajo, los tres cohortes viven en el dilema y el conflicto entre “devociones” a una y a otra esfera lo que se refleja en un malestar que ha sido ampliamente estudiado desde el psicoanálisis (Mabelle Burín, 1994).

Este abordaje evidencia que la relación entre el desempeño laboral y la vida familiar es muy estrecha para las mujeres, no así para los hombres dado que estos en su mayoría todavía cuentan con parejas que dedican todo su tiempo o una parte de él a la atención de la familia. Un estudio entre 2.200 mujeres y hombres trabajando en empresas financieras de punta de los Estados Unidos, mostró que entre las mujeres el 79% tenían parejas trabajando tiempo completo, mientras entre los hombres sólo el 28%. Además, siendo el promedio de edad el mismo (41 y 42 años para mujeres y hombres, respectivamente), la mitad de las mujeres tenían hijos en comparación con el 74% de los hombres (Catalyst, 2001). En el mismo sentido, el presente estudio muestra que la tensión entre vida familiar y laboral aumenta a medida que se asciende en la estructura jerárquica de manera que a nivel gerencial, el número de hijos(as) por persona muestra una enorme brecha entre hombres y mujeres.

Por su parte, Mauro (2004b) muestra que la conciliación del empleo con las labores domésticas, de cuidado y crianza es un motivo que en ocasiones impulsa a las mujeres a renunciar a cambios en su trayectoria laboral, incluyendo ascensos. Las formas de solucionar las tensiones entre trabajo remunerado y trabajo reproductivo no remunerado difieren entre las trabajadoras. El cargo que se ocupa, el área en que se desempeña y las condiciones de trabajo así como el significado que tenga el trabajo juegan un papel fundamental en estas resoluciones. La conciliación entre trabajo remunerado y trabajo reproductivo no remunerado es considerada como una responsabilidad de las mujeres no sólo por los empleadores sino también por las propias mujeres. De allí que muchas se sientan obligadas a buscar soluciones por sí mismas.

Los estudios previos arrojan importantes resultados a tener presentes a la hora de diseñar políticas y hacer recomendaciones para avanzar en materia de equidad. Y es que las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres en los servicios financieros no son inmutables a lo largo del tiempo ni, cuando cambian, lo hacen sólo para bien. Tal es la conclusión a la que llega Jane Tienari (2001) en un estudio llevado a cabo en Finlandia. Tienari muestra que los procesos de transformación organizacional que atraviesan las entidades financieras para hacer frente a la enorme competencia en el sector, van acompañados de procesos de des-segregación y de re-segregación de las mujeres. Por ejemplo, la centralización de algunas funciones conlleva movilidad de varones a oficinas centrales y apertura de espacios para las mujeres, por ejemplo en las gerencias de sucursales. Por el contrario, las fusiones conllevan pérdida de espacios de las mujeres. Esto es así porque a igual capital humano, en contextos de reducción de puestos, las probabilidades de retroceso son mayores entre quienes tienen menor capital social, como es el caso de las mujeres.

En otro estudio, comparando la inserción laboral de mujeres gerentes de nivel medio en Alemania y Finlandia, Tienari, Quack y Theobald (2002) encuentran diferencias en las maneras en que cambia la noción de “trabajador ideal” en las entidades financieras. En todos los casos dicho trabajador ideal reúne características históricamente masculinas de empleo tales como alta disponibilidad y empleo tiempo completo e ininterrumpido. Sin embargo, a lo largo de los procesos de reforma del sector, la noción de trabajador ideal cambia, acentuando unas expectativas sobre otras. Mientras en Alemania el factor determinante es la disponibilidad, en Finlandia lo son las calificaciones. Mientras en Alemania la noción de trabajador ideal en el nivel gerencial medio no hace diferenciaciones según nivel y área de gerencia que se trate, en Finlandia sí, creando mejores condiciones para el acceso de las mujeres al nivel gerencial medio. Además, en el momento posterior a las reformas empresariales recientes analizadas por estas autoras, la imagen del trabajador ideal en Alemania es genéricamente ambigua mientras en Finlandia es decididamente femenina, siempre considerando cuadros gerenciales de nivel medio.

En la misma línea de identificar diferencias que favorecen o inhiben la movilidad laboral de las mujeres en los servicios financieros, Laís Abramo y Rosalba Todaro (1998) encontraron que en las entidades financieras chilenas coexisten tres culturas principales. La cultura tradicional aboga por una marcada división sexual entre trabajos de hombres y de mujeres. La cultura competitiva aboga por una alta flexibilización en el acceso de las mujeres a puestos gerenciales a cambio de una “masculinización” en sus estilos de trabajo e interacción. La cultura transformacional enfatiza la atención al cliente, valoriza los recursos humanos y las destrezas “suaves”, tales como la comunicación y la colaboración, atributos típicamente “femeninos”. Esta última cultura es la que acompaña procesos de cambio bajo el paradigma del nuevo gerenciamiento público que cobija las reformas que atraviesan los servicios financieros. Favorece la idea de que las mujeres son buenas y hasta mejores trabajadoras que los hombres, siempre que se desempeñen en ciertos puestos. Por ejemplo, se trata de contar con “mujeres suaves” en la atención a clientes y con “hombres racionales” en materia de inversiones.

Finlandia, al igual que Australia, ilustra situaciones de segregación laboral en entornos que cuentan con políticas de afirmación positiva en el empleo desde hace varios años. El entorno español o el chileno ilustran situaciones más parecidas a la costarricense en las que las políticas de equidad en el empleo son incipientes. En ambos escenarios, existen interrogantes con respecto al uso efectivo que las personas trabajadoras hacen de políticas que mejoran la compatibilidad entre trabajo remunerado y familiar, como las licencias remuneradas por maternidad. Mary Blair-Loy y Amy Wharton (2002) realizaron un estudio del uso de las escasas políticas de afirmación positiva existentes en los Estados Unidos y encontraron que su uso activo es considerado indicativo de falta de suficiente compromiso laboral y tiene por lo tanto efectos negativos en las carreras de las mujeres profesionales. Las autoras indican que el uso de estas políticas es mayor cuando las profesionales cuentan con supervisores y colegas poderosos que amortiguan los efectos negativos de su uso dentro de los propios establecimientos. Este hallazgo es clave a la hora de promover acciones que promuevan cambios en los servicios financieros costarricenses dado que, como se verá, se propone avanzar en procesos de capacitación y apoyo a la movilidad laboral a nivel de cada entidad.

En cualquiera de estos escenarios los cambios culturales se ven reflejados en las visiones de jefes y mandos superiores, así como en las mujeres que buscan hacerse un lugar en dichas organizaciones. Los hombres entrevistados por Eugenia Holo y Rosalba Todaro (1992) manifiestan una de cinco visiones del trabajo femenino en las organizaciones financieras. En los dos extremos se encuentra un discurso paternal-esencialista, minoritario, que explícitamente considera que las mujeres pertenecen al mundo del hogar. En el otro extremo se encuentra el discurso pro mujer que enfatiza la necesidad de avanzar en la distribución de las tareas en el hogar. Entre estos dos discursos están los predominantes: el negador, el pragmático y el realista. El negador considera que las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres se deben a comportamientos y decisiones de las propias mujeres quienes, por ejemplo, privilegian la familia y puestos de trabajo menos demandantes. El discurso pragmático considera que hombres y mujeres tienen diferentes fortalezas que les permiten desempeñar distintas tareas en la empresa. El discurso realista considera que las mujeres son tan capaces como los hombres pero que la inequidad dentro y fuera de la empresa las desfavorece dado que, por ejemplo, los hombres confían más en otros hombres que en las mujeres. En Chile predominan los discursos pragmático y realista, los cuales combinan supuestos con respecto a la orientación de las mujeres hacia el trabajo y la disponibilidad de tiempo, asumiendo el trabajo como secundario a la familia y el capital social (relacionado con la confianza y atribuciones que se hace con respecto a las mujeres). Como se verá en el capítulo II, en Costa Rica tiende a haber una combinación de discursos negador, pragmático y realista, con una mayor predominancia de los dos últimos. La sección enfocada en la interpretación que hacen los actores de la inequidad de género da elementos para profundizar en esta caracterización y, por lo tanto, en las estrategias diferentes que se requieren para promover cambios en esta interpretación.

La evidencia internacional indica que las mujeres constituyen una proporción considerable de las personas que trabajan en los servicios financieros, aunque muestran inserciones laborales marcadamente distintas a las de sus pares varones. Tal como lo anunciara Rosabeth Kanter ya en 1977, se esperaría encontrar un “techo de cristal” que sistemáticamente diferencia las carreras laborales de hombres y mujeres a partir de un conjunto de obstáculos, usualmente invisibles, a la movilidad de las mujeres. El concepto de “techo de cristal” remite a obstáculos para la movilidad ocupacional que se deben a reglas o condiciones de trabajo implícitas antes que explícitas. Por ejemplo, si las reuniones importantes para la toma de decisiones tienen lugar en ámbitos informales y fuera del horario laboral, se imponen límites objetivos a la participación de mujeres con responsabilidades familiares. De la misma manera, si esa participación conlleva compartir códigos de comunicación sexistas como chistes y maneras afines de tender lazos entre las personas, habrá limitaciones para la equidad de género que son visibles sólo para quienes las sufren.

La socialización de hombres y mujeres con respecto al trabajo remunerado y al trabajo familiar explica que existan subjetividades, comportamientos y decisiones que diferencian hombres de mujeres desde muy temprano en sus vidas. Sin embargo, hay además dinámicas del mercado laboral que tienen un peso propio. Las organizaciones no son neutrales al género y su visión de cómo deben ser y hacerse las cosas, condiciona los comportamientos y las elecciones individuales. Los atributos que los jefes estiman más importantes en subordinados varones son el dinamismo, la madurez, el espíritu emprendedor, el profesionalismo y la ambición. En las mujeres en cambio, se valoran la seriedad, la perspicacia, la moderación, la sociabilidad, la competencia, el saber y el empeño respecto a la empresa (Stephen Bevan y Marc Thompson, 1992 en OIT, 1993). En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo señala que “habida cuenta de expectativas muy dispares, es muy probable que los logros en el trabajo... se juzguen con arreglo a patrones muy diferentes, sobre todo si en el sistema de evaluación se adoptan criterios de valoración de tipo “masculino” y que influyen hasta en las medidas más objetivas sobre el desempeño (OIT, 1993:48).

Como lo documentan estudios más recientes, la noción de “trabajador ideal” (a propósito enunciado como masculino) tiene características masculinas ya que conlleva un tiempo completo, dedicación horaria y carrera profesional ininterrumpida a lo largo de la vida. Los perfiles de trabajador ideal son además marcados entre ocupaciones femeninas y masculinas según estereotipos asignados asociados al sexo. Finalmente, las organizaciones operan en niveles informales en los cuales los códigos de comunicación y de sociabilidad propia de los hombres influyen la movilidad ocupacional de las mujeres. Por ello, a igual capital humano, el capital social hace que los hombres sean mejores candidatos para la conducción de las organizaciones. En efecto, el contar con un “socio estratégico” resulta determinante para los ascensos en el sector financiero (Quiñones, 2005).

Las trabajadoras entrevistadas en Chile prefieren empresas grandes. Las empresas familiares tienden a perjudicarlas porque la informalización de las relaciones laborales las recarga con expectativas genéricamente construidas. A modo de ejemplo, cuanto mayor la informalidad más se espera que las mujeres sacrifiquen sus expectativas salariales en mayor medida que los hombres, estén dispuestas a ejercer papeles de cuidado de los varones, y tengan funciones de acompañamiento emocional no remunerado. Un aspecto común a todas las mujeres entrevistadas es su permanente disposición a ser probadas en su desempeño, asociado a la necesidad permanente de demostrar sus capacidades. Como resultado, estas mujeres muestran una remodelación del estereotipo femenino (el cual incluye, por ejemplo, la mayor subjetividad de las mujeres con respecto a los hombres) y lo combinan con atributos del masculino (el cual incluye, por ejemplo, la mayor racionalidad y orientación a resultados) (Mauro, 2004b; Hola y Todaro, 1992).

Coincidiendo con los hallazgos de los estudios sobre Chile, José Noguera y Reyes Varella (2003) documentan que las trabajadoras del sector en España consideran que la conciliación entre trabajo remunerado y familiar es su problema y no esperan mayores transformaciones en sus entornos de trabajo. Si acaso, son las directivas las que señalan que se podría avanzar en “cuestiones tales como la eficacia, la planificación de tareas, la valoración objetiva de los méritos, la definición de itinerarios y requisitos claros de carrera, como formas de estar y de medir los resultados de la entidad” (2003:4).

En este contexto, las interpretaciones relevantes no son sólo la de los gerentes y superiores varones. “La presencia de otros actores (sindicatos, gobierno, movimiento de mujeres) y la existencia de políticas de igualdad de oportunidades y experiencias de negociación colectiva, por ejemplo, pueden producir cambios importantes en el imaginario empresarial e influenciar su proceso de toma de decisiones induciendo la aceptación de nuevas ideas, aplicando o agudizando la existencia de fantasmas, etc.” (Abramo & Todaro, 1998:92). Se esperaría entonces encontrar mejores condiciones para la inserción laboral de las mujeres cuantos más actores estén involucrados además de las gerencias y conducción de las entidades, concretamente y cada uno con sus fortalezas, gobierno, sindicatos y organizaciones de mujeres. El presente estudio confirma esta conclusión a partir del

análisis de las brechas en las remuneraciones entre hombres y mujeres entre el sector público y privado. El sector público, contando con organización sindical y negociación colectiva, muestra una situación más favorable para las mujeres.

Finalmente, el capital humano, el capital social y otros factores relacionados inciden en la compensación que las personas reciben por su trabajo. La literatura que aborda y busca explicar las brechas en las remuneraciones entre hombres y mujeres es extensa. En este estudio interesa señalar que estas brechas se presentan a nivel internacional de manera sistemática y no son sólo producto de diferencias en el capital humano. En un artículo sobre el techo de cristal en Suecia, James Albrecht, Anders Björklund y Susan Wroman (2003) encuentran que contra todas las expectativas, las diferencias en remuneraciones es mayor en Suecia que en los Estados Unidos y mayor en los niveles superiores de las organizaciones, que en los medios e inferiores. Estas diferencias no pueden explicarse por preferencias individuales (similares a las de las pares de los Estados Unidos) sino porque, dado que el entorno provee fuertes incentivos para que las mujeres combinen trabajo remunerado con actividades de cuidado, estaría incidiendo en una percepción de menor compromiso laboral de las mujeres, por parte de los empleadores. Esto no sucedería si los incentivos también estuvieran destinados y fueran utilizados por los varones.

Como se verá, el estudio realizado en Costa Rica confirma los siguientes fenómenos identificados por investigaciones en otros países: a) una importante participación femenina; b) ocupación altamente diferenciada según niveles jerárquicos y ocupaciones; c) que la segregación es en gran medida explicada por diferenciales en capital social y por tensiones importantes entre trabajo remunerado y trabajo familiar; d) brechas en remuneraciones; e) oportunidades pero sobre todo amenazas en el acceso y la movilidad entre puestos por parte de las mujeres en comparación con sus pares varones. El estudio realizado en Costa Rica aporta con buenas y malas noticias sobre la equidad de género en el mercado de trabajo sectorial, vinculando las estadísticas con las interpretaciones de los actores, lo que se considera clave para cualquier estrategia de cambio para la promoción de la equidad.

B. El empleo sectorial

La internacionalización de mercados, el aumento de la competencia, y el uso intensivo de sistemas de información están provocando reformas a nivel de las entidades, que están impactando en el empleo sectorial, con cambios promovidos desde el nivel gerencial, tanto en estructuras como en funciones. Ejemplos de los cambios son la segmentación de servicios según tipos de cliente; la creación de áreas especializadas (divisiones); el impulso a mercados internos, la contratación de servicios externos; el aplanamiento de la pirámide jerárquica; la reducción de personal en algunas áreas; entre otros cambios orientados a aumentar la productividad (Tienari, Quack, Thebold, 2002: 250). Además, se evidencia una tendencia a la conformación de grupos financieros y una mayor cantidad de fusiones y alianzas estratégicas con entidades que operan en América Central (Olivier Cruz, Rodolfo Durán y otros, 2000). Paralelamente las entidades financieras buscan pasar de un énfasis en la administración de recursos, a un énfasis en agresivas estrategias de ventas y de servicio al cliente.

Los cambios en la organización interna de las entidades financieras tienen directas implicaciones en el perfil de las ocupaciones, condiciones laborales y en las expectativas sobre el desempeño de hombres y mujeres (Morgan & Sturdy, 2000). Por ejemplo, se ha venido buscando cambiar la proporción entre personas que atienden público y personas que trabajan en tareas de apoyo (la llamada “trastienda”) en las que es posible hacer un uso intensivo de tecnologías de información. De allí que en el último quinquenio se reporte una reducción del crecimiento del empleo e incluso, en

el caso de los bancos que constituyen el principal empleador en los servicios financieros, una reducción del gasto por planilla (Olivier Cruz, Rodolfo Durán y otros, 2000).

Esta reducción en el crecimiento se ha compensado con el aumento de agencias y sucursales bancarias, así como con la expansión de nuevos servicios como fondos de inversión y pensiones complementarias.

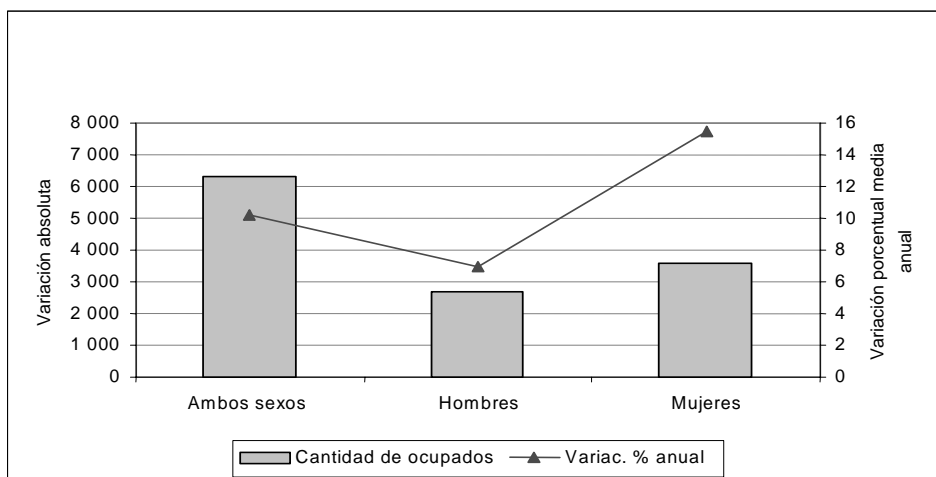
En términos de empleo tres son los cambios principales por los que atraviesa el sector: la reducción de personal en tareas de apoyo que se sustituyen con más y mejores sistemas de información; la reducción de tareas que dejan de hacerse dentro del establecimiento y comienza a contratarse fuera de los establecimiento (como la limpieza o la digitación); y el cambio en el perfil de los cuadros gerenciales medios. Estas personas son por un lado impulsoras del cambio organizacional y por otro, en gran medida sujetas del cambio en tanto “ganadoras” o “perdedoras” de la modernización empresarial. Como parte de este proceso de cambio, el perfil de estos puestos ha ido cambiando, abriendo, como se verá, nuevas oportunidades para las mujeres empleadas en el sector (Kanter y otros, 1992; en Tienari, Quack, Thebold, 2002).

A continuación se presentan los principales hallazgos de este estudio a partir de una caracterización de la inserción laboral de las mujeres, incluyendo las buenas, las no tan buenas y las malas noticias.

En el 2003 trabajaban en el sector financiero costarricense 35.543 personas. Del total de personas trabajadoras en los servicios financieros, 21.172 eran hombres y 14.371 mujeres, es decir, el 40,4% de la población empleada en el sector. Este porcentaje supera la participación de 33% de mujeres en el empleo total del país (ver cuadro A.1 en el anexo).

El gráfico 1 muestra la variación del empleo en el sector.¹ Si bien sería conveniente analizar la evolución en un plazo más largo, en el 2001 se introdujeron cambios en las categorías ocupacionales utilizadas. Además, como resultado del censo del 2000, se introdujeron cambios en la muestra.² Por estas razones no se pueden hacer comparaciones en el empleo con años previos al 2001.

Gráfico 1
COSTA RICA: VARIACIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DEL EMPLEO EN LAS ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, 2001-2003



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2001 y 2003.

¹ Para simplificar el cuadro se eliminó la desagregación de servicios distintos a los financieros.

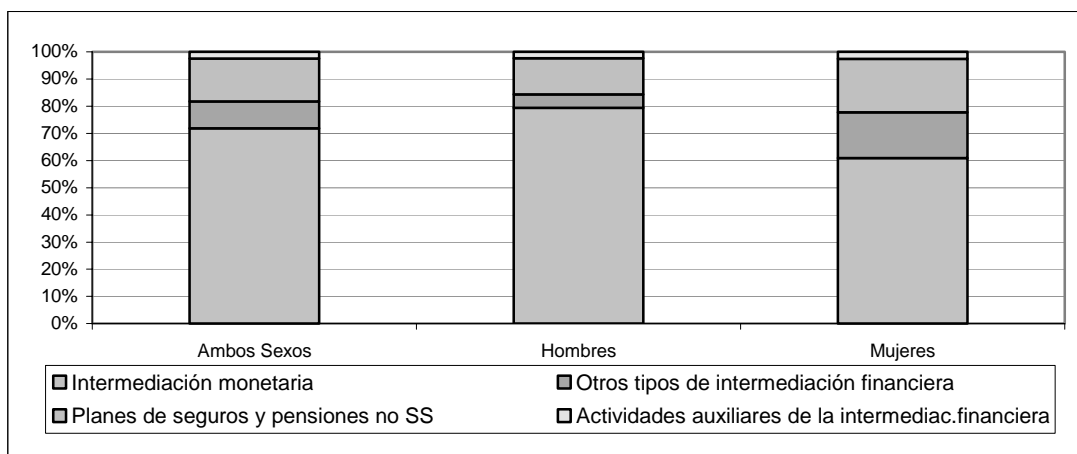
² Concretamente en los ponderadores que emplea la encuesta, que se consolidaron en el 2001.

Entre el 2001 y el 2003, la inserción de las mujeres no parece particularmente dinámica para el conjunto del mercado laboral. Sin embargo sí se expande fuertemente en algunos sectores, incluyendo el financiero. En este sector la variación total del empleo fue del 7,2%, variación que fue mas favorable a la inserción femenina que a la inserción masculina, con variaciones de 4,8 y de 11,4%, respectivamente. Si esta variación se observa anualmente, se encuentra que el empleo de las mujeres en el sector ha aumentado un 15,5%, es decir, por encima que el aumento de los hombres (7%) y de hombres y mujeres en su conjunto (10,2%).

La intermediación financiera incluye tres principales conjuntos de actividades: intermediación financiera (excepto seguros y pensiones), planes de seguros y pensiones (excluyendo la seguridad social que no se considera una actividad financiera) y actividades auxiliares. La mayor parte del empleo del sector se encuentra en la intermediación financiera, específicamente en la banca, a la que corresponde un 69,4% del empleo (ver cuadro A.2 en el anexo). La proporción de mujeres en el conjunto del sector es del 40%, aunque varía considerablemente según ramas de actividad y, en el caso de la banca, desciende al 33,7%. Dado que la banca emplea el 69% del total de personas trabajadoras del sector, a pesar de tener una menor participación relativa, el 58% de las mujeres que trabajan en los servicios financieros lo hacen en la banca (ver gráfico 2).

Como lo muestra el gráfico 2, esta situación se explica por la mayor presencia de mujeres en planes de seguros y actividades auxiliares. Estas empresas inician sus labores con una mayor proporción del trabajo de ventas y de atención al público con respecto al trabajo de apoyo en la trastienda y son por lo tanto favorables a una alta presencia de mujeres.

Gráfico 2
COSTA RICA: EMPLEO EN LAS ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO, 2003



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

La población que trabaja en los servicios financieros es más joven que en el total del país: alrededor del 94% de las personas ocupadas tienen menos de 50 años mientras en el país este grupo representa el 83% (ver cuadro 1). Esto es de esperar por al menos dos razones. Muchas de las entidades son muy recientes, por ejemplo, la mayoría de las abocadas a planes de seguros y pensiones. Además, muchas de las ocupaciones que predominan en el sector son profesiones nuevas, tales como las relacionadas con la informática y los sistemas de información.

A su vez, las trabajadoras son más jóvenes que los trabajadores: su presencia está sobre representada entre las personas más jóvenes (63,5% entre las de 15 a 24 años), equivalente a 4.603

trabajadoras. En cambio, entre el grupo numéricamente mas importante, las personas de entre 25 y 49 años, las mujeres están sub representadas con respecto a su participación global en los servicios financieros (35,1 y 40,4%, respectivamente). De todas maneras, políticas para promover equidad de género razonablemente estarían orientadas a esta gran mayoría de personas trabajadoras que incluyen adultos jóvenes (hasta los 35 años) y adultos (entre 36 y 49 años). De acuerdo a la literatura sobre el tema, esta etapa es de grandes definiciones en materia de orientación hacia el trabajo y hacia la familia. Por ejemplo, las mujeres que quieren construir carreras profesionales postergan la maternidad hacia la segunda mitad y fines de la década de los 30. El que puedan hacerlo depende, en gran medida, de los apoyos laborales que tengan para asumir ambos roles, lo cual toca las jefaturas, usualmente en manos de hombres, que se encuentran por encima del escalafón jerárquico. Estos y otros elementos hacen que este gran conjunto de trabajadores y trabajadoras pudieran ser sujetos de atención y procesos de sensibilización y cambio en materia de equidad de género.

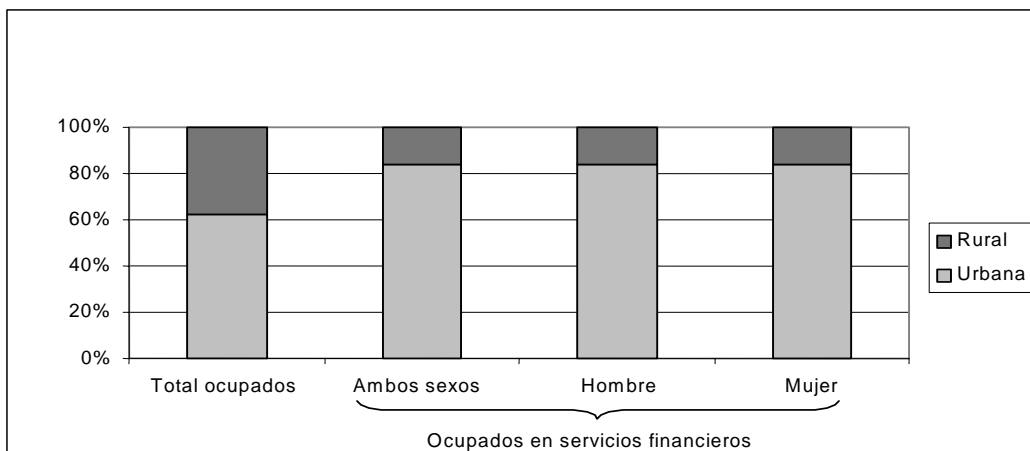
Cuadro 1
COSTA RICA: POBLACIÓN TRABAJADORA TOTAL Y EN LOS SERVICIOS FINANCIEROS, SEGÚN GRUPO ETÁRIO Y SEXO, 2003

Descripción	Total país	Sector financiero			Total país	Sector financiero			% de Mujeres	% del sector financiero en el empleo total
		Ambos	Hombre	Mujer		Ambos	Hombre	Mujer		
Grupo etário	1 640 387	35 543	21 172	14 371	100,0	100,0	100,0	100,0	40,4	2,2
De 12 a 14 años	12 216	0	0	0	0,7	0,0	0,0	0,0		0,0
De 15 a 24 años	358 436	7 253	2 650	4 603	21,9	20,4	12,5	32,0	63,5	2,0
De 25 a 49 años	1 002 655	25 627	16 642	8 985	61,1	72,1	78,6	62,5	35,1	2,6
De 50 a 59 años	181 493	2 120	1 715	405	11,1	6,0	8,1	2,8	19,1	1,2
De 60 años o más	83 417	543	165	378	5,1	1,5	0,8	2,6	69,6	0,7
Edad ignorada	2 170	0	0	0	0,1	0,0	0,0	0,0		0,0
Edad (años promedio)	36,4	33,9	35,8	31,2	107,4	100,0	105,4	92,1		

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2003.

Complementariamente a la edad, la ubicación de estas personas da elementos importantes. El 62% de las personas ocupadas residen en zonas urbanas y un 38% en zonas rurales, a partir de lo cual no permite inferir dónde se encuentra el empleo del sector (ver cuadro A.3 en el anexo). La encuesta de hogares pregunta el lugar de residencia pero no el lugar de trabajo. En Costa Rica esto genera un problema dado que muchas personas viven en áreas rurales o semi rurales pero trabajan en áreas urbanas. Por ello hay que evitar hacer inferencias acerca de la ubicación de los establecimientos a partir del lugar de residencia de las personas. Teniendo en cuenta la misma salvedad, cuando se considera la provincia, el 84% de las personas empleadas en los servicios financieros, 29,796 personas, residen en la región central. El gráfico 3 muestra que esta concentración es similar entre hombres y mujeres, y es mayor que para el promedio nacional que presenta un 67,2% de personas residiendo en la región central. En ninguna de las regiones restantes el empleo supera el 10% del total. En cualquier caso los servicios financieros están aún más concentrados en el Valle Central que el resto del empleo. Esto facilitaría acciones orientadas a promover equidad de género en esta región, mientras la obstaculizaría en otras que presentan alta dispersión de la población trabajadora.

Gráfico 3
COSTA RICA: POBLACIÓN OCUPADA TOTAL Y EN SERVICIOS FINANCIEROS SEGÚN ZONA DE RESIDENCIA, 2003



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

Llama la atención que la región Huetar Atlántica sea para el conjunto del empleo la segunda en importancia (8,8%) mientras para las personas empleadas en los servicios financieros, la de menor importancia (1,75). Sin embargo, la participación femenina es la mitad de la que hay en el conjunto del sector: mientras que la participación femenina en el país alcanza al 40,4%, en esta región es de 19,9%. En el otro extremo se encuentra la región Brunca, en la que la participación femenina en las sucursales de las entidades financieras asciende al 53%. En las regiones Central y Pacífico Central la participación femenina es similar al promedio nacional (40,5% en ambos casos) y en las regiones Chorotega y Huétar Norte la participación femenina se encuentra por debajo del promedio nacional (37,6 y 34,5%, respectivamente) aunque muy por encima de la región Huetar Atlántica.

Realizada esta caracterización general, a continuación se presentan primero las “buenas noticias”, es decir, características que indican que la población ocupada en los servicios financieros goza de importantes niveles de calidad en el empleo, tales como formalidad en las relaciones laborales, seguido por las no tan buenas noticias, como las brechas en remuneraciones entre hombres y mujeres, y las malas noticias, como la segregación vertical y horizontal existente.

1. Las buenas noticias: ocupación, contratos y niveles educativos

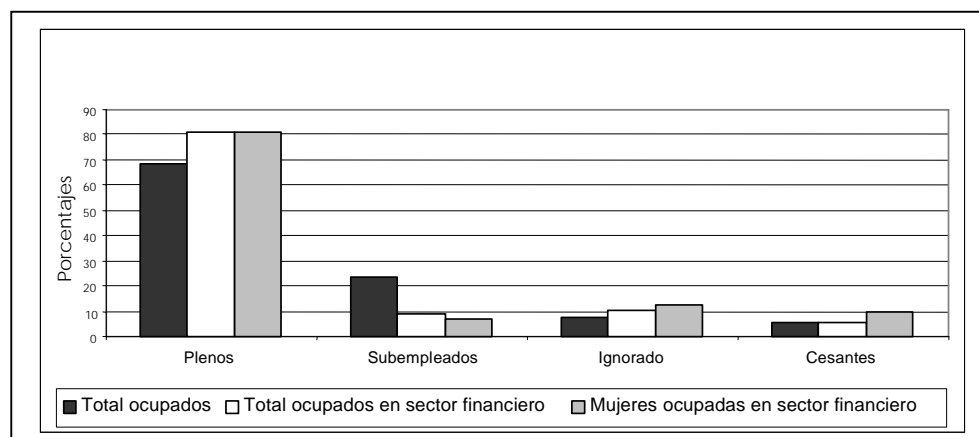
a) Altos niveles de ocupación

El gráfico 4 muestra que el 80,9% de las personas son empleadas plenas, esto es más de 10% por encima de la media nacional (ver cuadro A.1 en anexo). Se trata de un aspecto positivo, al igual que lo es que este porcentaje sea similar entre hombres y mujeres. El subempleo es inferior al promedio nacional y es prácticamente todo visible, es decir, se trata de jornadas por debajo de las 48 horas semanales por motivos involuntarios: estas personas hubieran querido trabajar más horas pero no consiguieron empleos que se lo permitieran. El subempleo invisible, es decir jornadas completas o por encima acompañadas de salarios menores al mínimo, que alcanza el 9,5% en el país, en los servicios financieros es menor al 1%. El subempleo general es mayor en los hombres (10,2%) que entre las mujeres (6,6%) que constituyen el 30% de las personas subempleadas. Lo mismo ocurre con el subempleo visible que es un 9,3% entre los hombres y un 6,6% entre las mujeres.

Gráfico 4

COSTA RICA: OCUPACIÓN EN EL PAÍS Y LOS SERVICIOS FINANCIEROS, 2003

(en porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

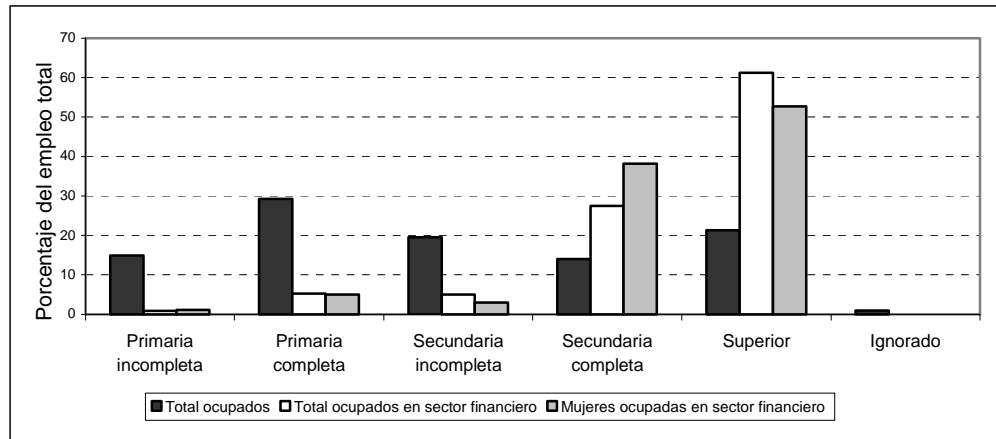
La cesantía refiere a las personas que estuvieron trabajando, que por lo tanto cuentan con experiencia laboral, y que actualmente se encuentra buscando empleo. La cesantía en los servicios financieros es similar a la media nacional (5,8 y 5,5%, respectivamente), aunque disminuye entre los hombres (3%) y aumenta hasta ser tres veces más entre las mujeres (9,6%), quienes dan cuenta del 70% de personas cesantes del sector (1.525 mujeres en comparación con 660 hombres). El número de personas cesantes se asocia a la reorganización del sector, tanto en entidades públicas como privadas. En las entrevistas, funcionarios de bancos públicos asociaron el proceso de reorganización con cambios en los perfiles de muchos de los puestos de trabajo. En las entidades públicas estos cambios van asociados a procesos de capacitación y reubicación interna, en primer lugar, y a nuevas contrataciones, en segundo. En las entidades privadas, en las cuales no hay organización sindical ni negociación colectiva, existe mayor movilidad laboral y reemplazo de trabajadores(as) que en las entidades públicas.

b) Altos niveles educativos

El gráfico 5 muestra que entre el promedio de escolaridad en los servicios financieros y el promedio nacional hay 4 años de diferencia (ver cuadro A.4 en anexo). Para valorar la magnitud de esta brecha se consideró el promedio de años escolaridad como un índice de base 100. El resto del país presenta un 63,6% de ese índice. En los servicios financieros las mujeres tienen un 97,8% del promedio general del nivel educativo, mientras que los hombres tienen un porcentaje promedio levemente superior a dicho promedio.

Si en lugar de años promedio se considera porcentajes de personas según nivel educativo, la distribución de la población contrasta fuertemente con la que se encuentra en los servicios financieros. Mientras que para la población sólo un 21,3% tiene estudios superiores, este porcentaje asciende al 61,3% en los servicios financieros, seguidos por las personas que tienen educación secundaria completa, quienes representan un 20,2%. Si se compara hombres y mujeres se observa que la proporción de hombres con educación superior es 14,4% más alta que la de las mujeres: 67,1 y 52,7%, respectivamente. Lo contrario ocurre entre las personas con educación secundaria completa, quienes representan un 20,2% de los hombres y un 38,2% de las mujeres empleadas en el sector, es decir un 18% más entre las mujeres. La sub representación de mujeres entre las personas con educación superior, y su sobre representación entre las personas con secundaria completa, se refleja en proporciones de mujeres del 34,8 y 56,2%, respectivamente. Más adelante se aborda la relación entre las diferencias en el nivel educativo y las brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Gráfico 5
COSTA RICA: NIVEL EDUCATIVO EN EL PAÍS Y LOS SERVICIOS FINANCIEROS, 2003
(en porcentajes)



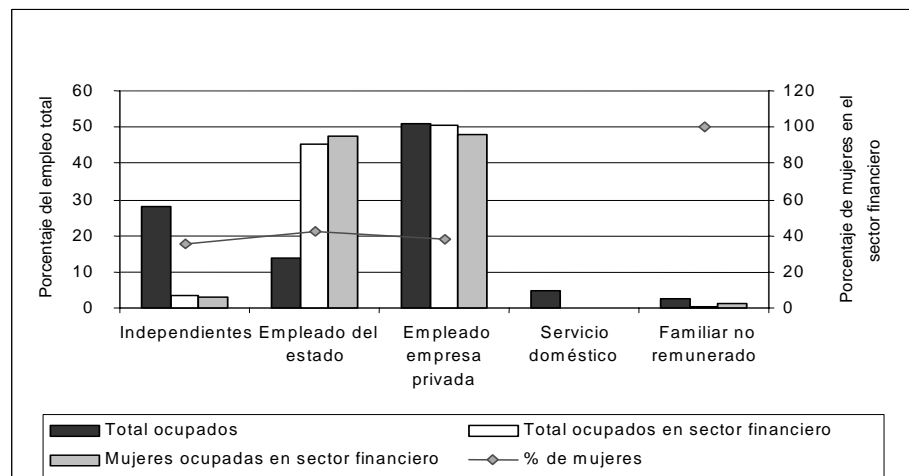
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

c) Empleo altamente formal

Como acercamiento a los contratos de trabajo se considera el tipo de relación laboral, asalariada o no asalariada; el tipo de jornada de trabajo, total o parcial; y el aseguramiento directo a la seguridad social, de carácter obligatorio para las personas asalariadas (ver gráficos 6, 7 y 8).³

La gran mayoría, un 96%, son asalariados(as), en contraste con una media nacional de 69,5%. No hay diferencias al respecto entre hombres y mujeres y el empleo asalariado se distribuye un 45,4% en el sector público y un 54,6% en el privado. Siendo que para el total del país la población económicamente activa correspondiente al sector público es del 13,9%, estas cifras son indicativas de la gran importancia de la banca pública. Hay una diferencia en el peso relativo de las mujeres según sectores. Las mujeres constituyen el 42,5% de la población ocupada en el sector público y el 38,4% de la población ocupada en el sector privado (ver cuadro A.5 en anexo).

Gráfico 6
COSTA RICA: OCUPADOS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2003
(en porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

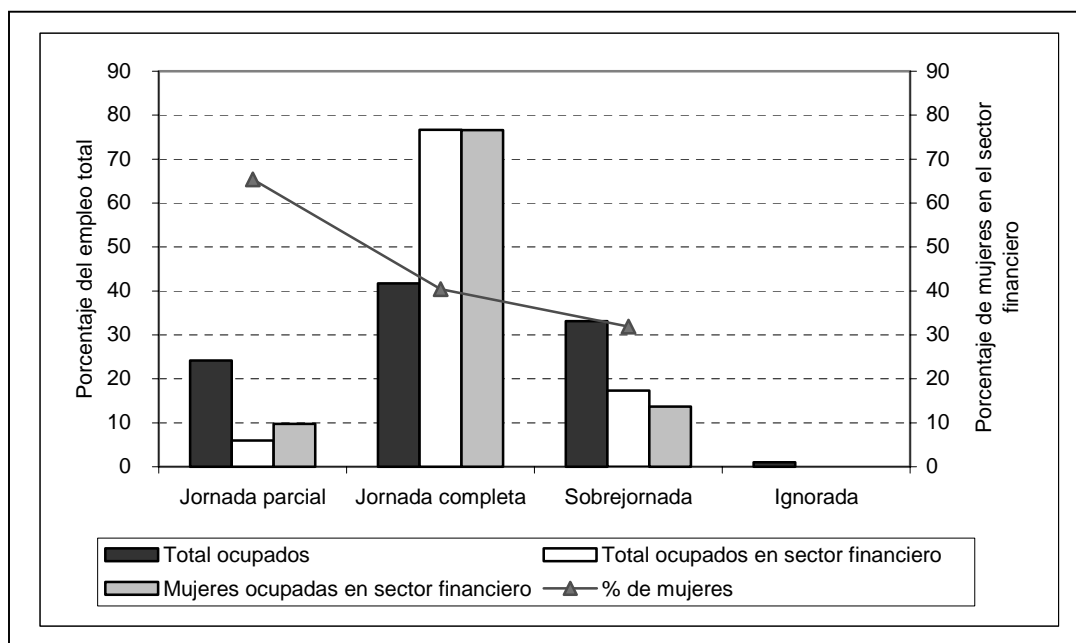
³ Para información estadística completa, ver cuadro A.6 en anexo.

Además, el 76,7% de estos trabajadores y trabajadoras cuentan con una jornada completa. Se observa que el empleo tiempo parcial es escaso (6%), pero disminuye a la mitad entre los hombres y aumenta entre las mujeres quienes desempeñan el 65% del empleo con esta jornada. Por el contrario, la sobrejornada es mayor entre los hombres que entre las mujeres, lo cual es de esperar dada la alta dedicación femenina a tareas de cuidado y reproducción (ver cuadro A.5 en anexo).

En materia de previsión social, el aseguramiento directo de 95,5%, es alto en comparación con la media nacional de 52,5%. Tanto el aseguramiento indirecto como familiar es muy escaso, como lo es el no aseguramiento. No hay diferencias marcadas entre hombres y mujeres aunque entre las mujeres el aseguramiento es levemente inferior y se compensa en la cobertura total con un porcentaje de aseguramiento familiar (principalmente como esposas o compañeras), del 4,8%⁴ (ver cuadro A.5 en anexo).

Respecto de la estabilidad en el empleo, la mayoría de las personas dicen haber tenido el mismo trabajo durante el último año (94,8%); el trabajo estacional no existe y el trabajo ocasional es poco importante (2,8%), aunque más para las mujeres (casi 5,1%) que para los hombres (1,2%). Sin embargo, hay que tener en cuenta que la pregunta incluida en la encuesta de hogares no es clara en cuanto a si pregunta por el trabajo o por la ocupación. Por ejemplo, si una persona trabajó como albañil durante el último año contestará que sí, aunque haya trabajado en varias empresas. Por lo tanto, la pregunta sobre representa la estabilidad.⁵

Gráfico 7
COSTA RICA: OCUPADOS POR JORNADA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, 2003
(en porcentajes)

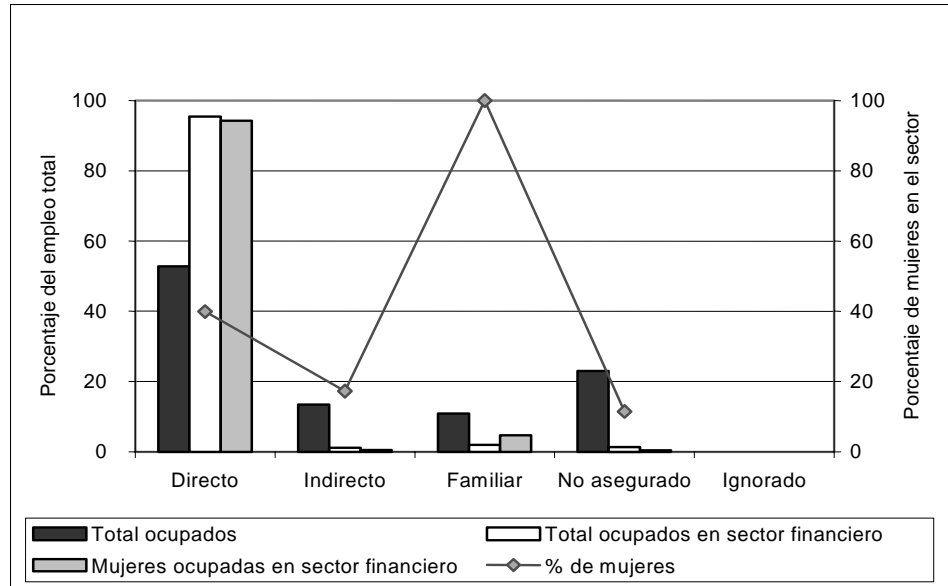


Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

⁴ Este aseguramiento familiar permite el acceso a los servicios de salud y a pensiones por viudez, pero impide el acceso a las prestaciones en dinero por enfermedad y maternidad. Además, se trata de un aseguramiento contingente al vínculo conyugal y a la demostración de dependencia. Por esta razón el INAMU realizan actualmente esfuerzos por promover el acceso directo a la seguridad social, y por tanto la titularidad del derecho entre las mujeres.

⁵ "El trabajo que realizó la semana pasada en su ocupación principal: la realizó todo el año; es ocasional; es estacional; otros"; pregunta número 25 del módulo de empleo.

Gráfico 8
COSTA RICA: OCUPADOS POR CONDICIÓN DE ASEGURAMIENTO, 2003
 (en porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

En síntesis: según estas variables, para personas con niveles educativos comparativamente altos al del resto de la población económicamente activa, los servicios financieros ofrecen empleo estable y formal. Según estas mismas variables, las mujeres gozan de menor capital humano medido en términos de años de educación formal. Se esperaría entonces que en promedio reciban menores remuneraciones que los hombres. Sin embargo, como se verá a continuación, las diferencias en remuneraciones no se deben sólo a diferencias en niveles de educación formal. He aquí las no tan buenas noticias.

Cuadro 2

COSTA RICA: OCUPACIÓN TOTAL EN SERVICIOS FINANCIEROS SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO Y SEXO, 2003

Descripción	Sector financiero						En porcentajes				% de mujeres en el sector financiero	% del empleo del sector financiero en el empleo total femenino
	País		Hombres		Mujeres		País	Ambos	Hombres	Mujeres		
Sector institucional	1 640 387	35 546	21 172	14 371	100,0	100,0	100,0	100,0	40,4	2,2		
Sector público	227 817	16 123	9 274	6 849	13,9	45,4	43,8	47,7	42,5	7,1		
Sector privado	1 412 570	19 420	11 898	7 522	86,1	54,6	56,2	52,3	38,7	1,4		
Tamaño del establecimiento	1 640 387	35 543	21 172	14 371	100,0	100,0	100,0	100,0	40,4	2,2		
1 a 5 trabajadores(as)	792 179	2 035	1 496	539	48,3	5,7	7,1	3,8	26,5	0,3		
6 a 19	235 762	5 668	2 677	2 991	14,4	15,9	12,6	20,8	52,8	2,4		
20 o más	586 932	27 531	16 834	10 697	35,8	77,5	79,5	74,4	38,9	4,7		
Ignorado	25 514	309	165	144	1,6	0,9	0,8	1,0	46,6	1,2		

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2003.

2. Las no tan buenas noticias: brechas en remuneraciones

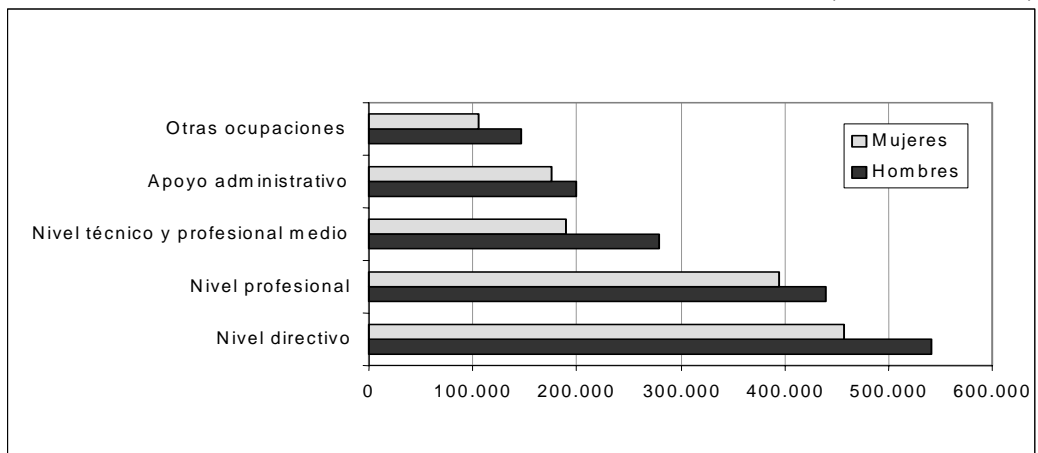
Los servicios financieros proveen remuneraciones atractivas en el contexto nacional. Si se compara con los salarios promedio nacionales, el promedio general de ingresos en los servicios financieros, corresponde al 20% más alto de los ingresos del país. Desagregado por niveles ocupacionales se observa que directivos y profesionales, tanto hombres como mujeres en entidades públicas y privadas, reciben remuneraciones equivalentes al 10% de salarios más altos de la población (300.000 colones o más). El nivel técnico y profesional medio tiene remuneraciones correspondientes al 20% de mayores ingresos de la población (entre 200.000 y 299.999 colones) aunque muestra diferencias importantes entre hombres y mujeres, especialmente en el sector privado en el que las mujeres de este nivel ocupacional tienen remuneraciones que corresponden al 30% mejor remunerado de la población, entre 153.840 y 199.999 colones. Este nivel de remuneraciones es el que obtiene también el nivel administrativo, aunque nuevamente las mujeres en el sector privado tienen ingresos menores que las colocan en el séptimo decil de ingresos, por debajo de los 153.840 colones.

A continuación se describen las remuneraciones de hombres y mujeres según niveles, seguido de un análisis multivariable que busca asociar las diferencias en remuneraciones a variables explicativas endógenas y exógenas a los servicios financieros.

a) Lo que ganan las mujeres con relación a los hombres

El gráfico 9 presenta las remuneraciones promedio según sexo, así como la proporción del ingreso que obtiene las mujeres con relación a los hombres (ver cuadro A.6 en anexo).

Gráfico 9
COSTA RICA: INGRESO PROMEDIO EN LOS SERVICIOS FINANCIEROS
POR GRUPO OCUPACIONAL Y SEXO, 2003
(en colones del 2003)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

En términos de ingresos promedio, en el año 2000 las mujeres costarricenses obtenían 7,3 colones por cada 10 colones que obtenían los hombres, situación que era considerablemente mejor a la de 1990 (Estado de la Nación, 2001). Del conjunto de las mujeres que trabajan remuneradamente, las profesionales y técnicas mostraron los principales avances, alcanzando en el 2000 remuneraciones del 80,3% de sus pares varones, a pesar de que las brechas mayores tenían lugar en las ocupaciones feminizadas: los servicios sociales y personales, en los que las mujeres obtenían remuneraciones del 68% de los hombres (Estado de la Nación, 2001). En los servicios financieros las brechas varían de manera importante según niveles ocupacionales, acercando y alejando remuneraciones entre hombres y mujeres:

- La brecha menor se encuentra en el nivel profesional, nivel en el que las mujeres reciben, en promedio, un 90% que los hombres. Se trata de un nivel en el que se encuentra el 16% de las mujeres que trabajan en el sector financiero.
- Le sigue el nivel administrativo en el que las mujeres reciben en promedio un 88% de las remuneraciones de los hombres. En este nivel se encuentra el 24% de las mujeres que trabajan en el sector.
- En el nivel directivo las mujeres reciben en promedio el 85% de las remuneraciones que reciben los hombres, encontrándose en este nivel un 4%
- La brecha es máxima en el nivel técnico y profesional medio, nivel en el que las mujeres reciben, en promedio, el 68% de lo que reciben los hombres y en el que se encuentra casi la cuarta parte de las trabajadoras, un 24%.
- En las ocupaciones no calificadas las mujeres reciben remuneraciones promedio superiores a las que reciben los hombres: 1,11%. Se encuentran en este tipo de ocupaciones el 7% de las mujeres que trabajan en el sector financiero.

En el nivel profesional y técnico-profesional medio, la dispersión de ingresos es mayor entre los hombres que entre las mujeres lo cual es razonable dado que, como se muestra más abajo, los hombres se distribuyen entre un número de ocupaciones mucho más grande que las mujeres que, por el contrario, se concentran en muy pocas. La situación se invierte en las “puntas” de la estructura ocupacional, es decir en los niveles de dirección y de apoyo administrativo, donde la dispersión es mayor entre las mujeres. Cabría explorar en qué medida la mayor dispersión está asociada a mayores grados de discrecionalidad en la determinación de ingresos que existe tanto en el nivel gerencial como en servicios de apoyo contratados a empresas de servicios fuera de las propias entidades, discrecionalidad que afecta más a las mujeres que a los hombres porque su poder de negociación suele ser menor.

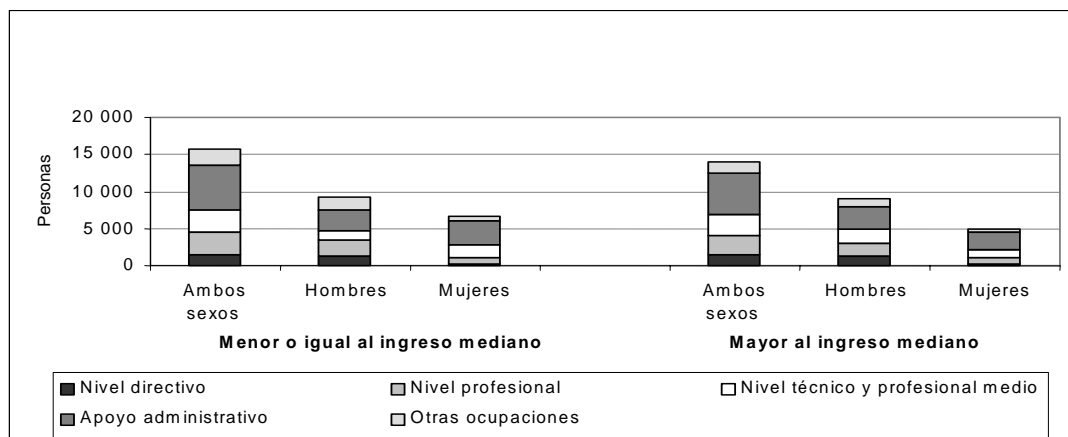
Debido a que la mayor o menor dispersión de los ingresos afecta los promedios, el gráfico 10 presenta los ingresos medianos, es decir, los que se encuentran en el centro de la distribución, para poder comparar ambas distribuciones: la femenina y la masculina. Entre las mujeres, la distribución es sistemáticamente menor a la de los hombres.⁶ Las excepciones son en las ocupaciones de nivel técnico y profesional medio y administrativas (ver cuadro A.6).

En síntesis, independientemente de la medida que se utilice, las brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres persisten.

⁶ Entre las mujeres, tanto los ingresos menores como mayores al mediano son sistemáticamente menores a los de los hombres.

Gráfico 10

COSTA RICA: PERSONAS ASALARIADAS EN LOS SERVICIOS FINANCIEROS, POR GRUPO OCUPACIONAL SEGÚN NIVEL DE INGRESO Y SEXO



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

b) Causas de las diferencias en las remuneraciones

¿Qué explica la diferencia en remuneraciones entre hombres y mujeres? A continuación se presentan los resultados arrojados por dos modelos multivariados utilizados a partir de las variables que permite considerar la encuesta de hogares.⁷ En ambos casos lo que se quiere explicar es el salario mensual por hora.⁸ Un detalle de los modelos considerados se presenta en los cuadros A.7 (modelo 1) y A.8 (modelo 2) incluidos en el anexo. Cada uno explora en qué grado distintas variables explican las diferencias en remuneración entre hombres y mujeres.

El modelo 1 considera:

- Sexo: variable en la que, sin ninguna connotación valorativa, se asignó 1 si es hombre y 0 si es mujer. Se usa en la ecuación general y al mostrar si existe un premio salarial para el hombre, aproxima gruesamente la posible presencia de discriminación hacia las mujeres.
- Jornada: se incorporan una variable para jornada parcial y otra para sobrejornada (valores 0 y 1) para valorar si el salario por hora cambia al trabajar jornadas distintas a la normal.
- Tamaño del establecimiento: una variable toma valor 1 si el establecimiento es grande (de 20 o más) y otra si el establecimiento es pequeño (entre 5 y 19 personas). La variable de control es si el establecimiento es micro (de 1 a 4 personas). El coeficiente señala si existe un premio salarial por trabajar en establecimientos de mayor tamaño.
- Sector: variable adquiere valor 1 si es público y 0 si es privado. El valor del coeficiente dirá si existe un premio salarial si se trabaja en el sector público con relación al privado controlado por las otras variables.
- Zona: variable adquiere valor 1 si es urbano y señalará si la gente que trabaja en esta zona gana más, a igual capital humano, que las que laboran en el ámbito rural.
- Región: igual que en la variable anterior; 1 si labora en la Región Central.

⁷ Por ejemplo, la encuesta de hogares no permite considerar variables relacionadas con el capital social que como lo muestra la bibliografía son tan relevantes para aplicar la inequidad de género.

⁸ Se utiliza el logaritmo porque hace que la distribución se torne más "normal" y cumpla entonces con los supuestos del modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Produce además mejores ajustes y hace que los coeficientes de las variables explicativas, que no están en logaritmos, representen el cambio porcentual o premio salarial de contar con esa variable con su valor específico. Por ejemplo, el coeficiente de educación (0,1283) se interpreta como que cada año de educación incrementa el ingreso de la persona en un 12,8%.

- Ocupaciones masculinas: toma el valor de 1 si por lo menos el 80% de los ocupados son hombres. La otra variable se refiere a ocupaciones femeninas, con el mismo criterio sólo que se aceptó desde el 77,5% de ocupadas mujeres para incorporar un grupo que es importante y estaba cerca del 80%. El grupo de control son las ocupaciones restantes o mixtas.
- Educación: en años simples de educación formal.
- Experiencia: representa una estimación de la experiencia potencial y se estima como la edad, menos los años de educación formal, menos la edad de entrada a la escuela (edad-educación-6).⁹ Se incluye además la experiencia al cuadrado para dar cuenta de que la relación entre experiencia e ingresos no es lineal: hasta un cierto momento cuando aumenta la experiencia, aumentan también los ingresos pero después de un cierto momento ya no.

En el modelo 2 se incluye las mismas variables sólo que se elimina la experiencia e incorpora la edad. Las dos variables no pueden considerarse en un mismo modelo dado que la segunda se usa para estimar la primera y por lo tanto están, en gran medida, midiendo lo mismo (ver cuadro A.8).

El análisis de ambos modelos muestra que las variables relevantes para explicar la variación en los ingresos entre hombres y mujeres son los años de educación, la jornada parcial y la experiencia. Se trata de indicadores de capital humano y de orientación hacia el trabajo. Además, el salario aumenta en las ocupaciones exclusivamente masculinas. Cuando se tienen en cuenta otros factores, el trabajar en el sector privado o en el sector público no hace una diferencia en el salario entre hombres y mujeres.

Los dos modelos explican poco menos de la mitad de las variaciones en el ingreso. La otra mitad requeriría incorporar otras variables no contempladas en la encuesta de hogares, principalmente las relativas al capital social, el que justamente se relaciona con las diferencias de poder entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones y que puede conllevar un trato diferenciado o discriminatorio en contra de éstas.

En síntesis, sin olvidar las limitaciones que presenta la encuesta de hogares en cuanto al menú de variables disponibles, sólo cerca de la mitad de las variaciones en el ingreso a favor de los hombres, puede atribuirse al capital humano de las personas trabajadoras (educación y experiencia), en conjunto con variables organizacionales como que se trate de ocupaciones masculinas o no. En este último punto hay que recalcar dos aspectos de la discriminación ocupacional de género. De una parte la segregación en sí –es decir la existencia de ocupaciones y puestos para hombres y para mujeres– y de otra, la discriminación que implica la mayor remuneración de las ocupaciones masculinas. De acuerdo a la OIT, la segregación ocupacional es la principal razón que explica las brechas persistentes en las remuneraciones de hombres y mujeres (ILO, 2004). Además, a pesar de sus limitaciones, el análisis multivariable muestra la importancia de considerar variables organizacionales, no sólo individuales, siendo la principal limitación el que no sea posible incorporar indicadores de capital social, variable en la que la literatura pone enorme énfasis para explicar movilidad entre puestos (y por lo tanto ingresos).

3. Las malas noticias: segregación ocupacional, vertical y horizontal

La diferente inserción ocupacional es una de las razones que explica las menores remuneraciones que sistemáticamente reciben las mujeres en comparación con los hombres. Por eso a

⁹ Se trata de una variable con nivel de sesgo desconocido. El supuesto es que la persona entra a trabajar al finalizar sus estudios y que se mantienen en forma ininterrumpida en el mercado laboral. Resulta una débil aproximación en el caso de las mujeres que pueden experimentar salidas temporales del mercado por razones de maternidad y cuidado. Las ecuaciones de remuneración incorporan la experiencia al cuadrado para indicar que el aumento del ingreso por cada año de experiencia empieza a declinar a partir de algún momento por la obsolescencia de su capital humano y la terminación de las inversiones en capacitación específicas a los puestos desempeñados.

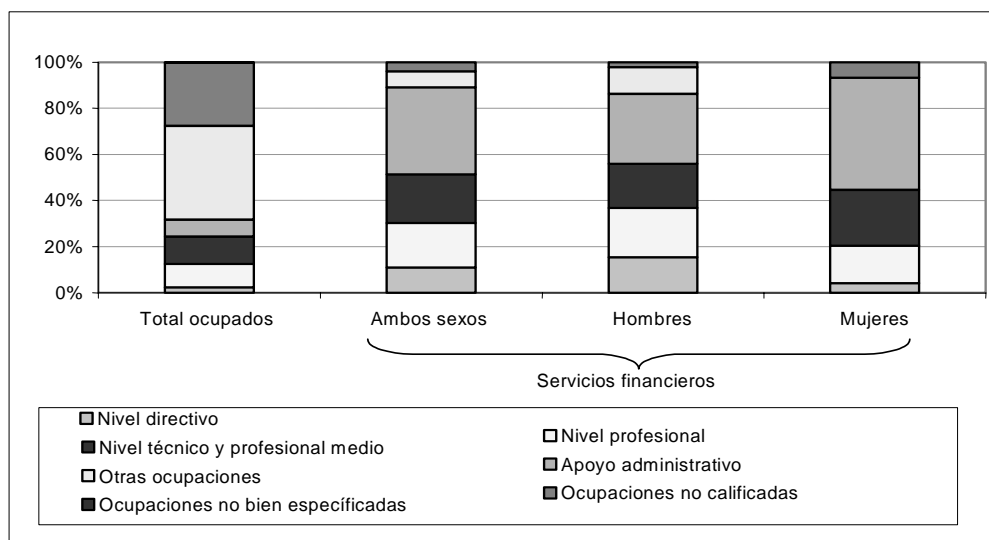
continuación se caracteriza la estructura ocupacional de los servicios financieros, primero vertical, es decir, según niveles jerárquicos, y luego horizontal, es decir, entre ocupaciones ubicadas en un mismo nivel jerárquico. El análisis establece claramente la importante segregación, tanto vertical como horizontal, con la que se insertan las mujeres en las entidades financieras y la importante diferenciación de expectativas de género (femeninas y masculinas) que caracterizan a las ocupaciones en el sector.

a) Distribución vertical

El gráfico 11 presenta la distribución de hombres y mujeres según principales niveles ocupacionales (ver cuadro A.10 en anexo).

El porcentaje de mujeres en cada nivel ocupacional aumenta a medida que se desciende en la estructura ocupacional. Como se documenta a continuación, la distribución de hombres y mujeres según niveles de la estructura ocupacional es bastante diferente. Para los hombres el nivel directivo representa el 15% mientras que para las mujeres sólo el 4%. Para los hombres el nivel profesional representa el 21% mientras para las mujeres el 16%. Entre estos dos niveles las mujeres acumulan una desventaja de 16%. La participación de mujeres se revierte en los siguientes niveles, en los que están sobre representadas con relación a los hombres. El nivel técnico y profesional medio representa para los hombres un 19% de su empleo y para las mujeres un 24%. Algo parecido ocurre en el nivel de apoyo administrativo que para los hombres representa un 30,3% y para las mujeres un 48,6%. En estos dos niveles las mujeres están representadas por encima de su participación general en el sector, alcanzando un 46 y un 52% en el nivel técnico y profesional medio, y en el nivel administrativo, respectivamente.

Gráfico 11
COSTA RICA: DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y EN SERVICIOS FINANCIEROS, POR GRUPO OCUPACIONAL SEGÚN SEXO, 2003
(en porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

Si el nivel gerencial se abre en las cuatro categorías que comprende, en Costa Rica existen 166 mujeres (en comparación con 897 hombres, es decir, el 15,6%) que se desempeñan como “gerentes y subgerentes generales, directores y subdirectores generales y coordinadores generales de instituciones públicas y de empresas privadas”, es decir, el nivel gerencial superior de las organizaciones financieras. En el siguiente nivel hay 451 mujeres (en comparación a 2.095 hombres, es decir el

17,7%) que se desempeñan como “jefes o coordinadores de áreas o departamentos de instituciones públicas y empresas privadas”. Este segundo grupo comprende personas de nivel gerencial media e inferior. Estos datos son consistentes con la información presentada por la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF).

La evidencia de segregación vertical puede verse también en el nivel de conducción institucional de las principales entidades bancarias (ver cuadro 3). La Dirección Superior comprende varias categorías ocupacionales: presidencia ejecutiva, junta directiva, gerencia general, subgerencia general, entre otras. La Dirección Intermedia, comprende la gerencia de sucursales. Como lo muestra el cuadro, en la Dirección Superior de los bancos públicos la presencia femenina oscila entre el 16,7% (Banco de Costa Rica) y el 25% (Banco Popular y de Desarrollo Comunal). Esta participación es considerablemente menor que en el caso de los hombres, aunque considerablemente mayor que en los tres bancos privados en los cuales, según los datos de la SUGEF, la participación femenina es igual a cero. En la Dirección Intermedia, en cambio, en los bancos privados para los que se cuenta con información en línea, la participación femenina es variable aunque claramente mayor que en la Dirección Superior de esos mismos bancos.

Cuadro 3

COSTA RICA: PARTICIPACIÓN FEMENINA EN CONDUCCIÓN DE PRINCIPALES ENTIDADES BANCARIAS, SEGÚN SEXO Y TASA, 2004

Nivel de dirección	Entidades públicas						Entidades privadas					
	Banco de Costa Rica		Banco Nacional		Banco Popular y Desarrollo Comunal		BANEX		Interfin		Cuzcatlán	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Dirección superior												
Presidencia ejecutiva	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1
Junta directiva	1	5	1	4	1	5	0	6	0	3		
Gerencia general	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Sub gerencia general	0	2	0	1	1	2	0	1			0	1
Contador	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Auditoría y subauditor	0	2	0	2	0	2					0	1
Total	2	12	2	10	3	12	0	10	0	6	0	5
Tasa de mujeres (%)	16,7		20,0		25,0		0,0		0,0		0,0	
Dirección intermedia												
Gerencia sucursales	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	17,0	43,0	2,0	15,0	s/i	s/i
Tasa de mujeres (%)	s/i		s/i		s/i		39,5		13,3		s/i	

Fuente: Superintendencia General de Entidades Financieras. www.sugef.fi.cr

Esta evidencia de segregación vertical es uno de los principales retos que enfrentan las mujeres en el sector financiero, no sólo en Costa Rica sino en el mundo. Datos sobre la situación de otros países indican porcentajes similares, situación que se extiende al mundo gerencial en general, dominado en su gran mayoría por hombres. Como lo señalan David Collinson & Jeff Hearn, la noción de gerencia que prevalece viene del Italiano “menagerie” (siglo XVI), cuando refería a “manejar cosas, especialmente caballos”, asociado a contextos de guerra y perneado de nociones de disciplina, y control de las emociones (Collinson & Hearn, 1996). El concepto nace con connotaciones masculinas y triunfa frente a otra connotación en competencia que aparece en Francia (siglo XVIII) cuando “ménager” remite a cuidadoso mantenimiento de la casa y la organización de lo doméstico (Mant, 1997, en Collinson & Hearn, 1996). La primera noción se volvió dominante del

gerenciamiento de lo público; la segunda de lo privado. La predominancia de esta segunda connotación de lo que significa la gerencia, hubiera tenido implicaciones muy distintas para las mujeres que las que tiene la primera. La importancia de la manera en que se entiende la gerencia aumenta con la separación entre la propiedad y el control o la conducción de las empresas y la generalización de empresas en gran escala que son características del siglo XX. Los orígenes de una valoración muy distinta a favor del gerenciamiento de lo público y en desmedro de lo privado, conllevan una valoración también desigual y jerárquica entre trabajos masculinos y femeninos, aún en el ámbito público.

b) Distribución ocupacional

La diferente inserción laboral de hombres y mujeres no se restringe, sin embargo, al nivel jerárquico. Aún en un mismo nivel jerárquico hombres y mujeres tienden a desempeñar distintas tareas, evidenciando segregación horizontal. Lo que los datos muestran es cuán lejos aún está el que las personas, en tanto tales y no en tanto hombres o mujeres, puedan elegir sus trayectorias laborales.

El cuadro 4 resume las cuarenta y dos ocupaciones que se encuentran en los servicios financieros según niveles de ocupación. Estos niveles van desde el directivo hasta el no calificado, pasando por el nivel profesional, el nivel técnico y profesional medio, los niveles administrativo y de ventas, ocupaciones calificadas y ocupaciones semi calificadas (montaje y operación de instalaciones). Entre las personas que trabajan en los servicios financieros, más del 90% se encuentra en los primeros 4 niveles: directivo, profesional, técnico y profesional medio, y administrativo, niveles en los que se concentra la mayor parte del análisis.

Cuadro 4

COSTA RICA: RADIOGRAFÍA OCUPACIONAL DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS, SEGÚN NIVELES, NÚMERO DE OCUPACIONES SEGÚN NIVELY PORCENTAJE DE PERSONAS OCUPADAS, 2003

Nivel	N° de ocupaciones	% Personas	Ocupaciones
Directivo	4	11,0	Gerentes, jefes o coordinadores de área; jefes de sección.
Profesional	8	19,2	Diseñadores y analistas sistemas informáticos, programadores; agrónomos/ingenieros; contadores y auditores; administradores y especialistas en recursos humanos; administradores de empresas; abogados; relacionistas públicas / publicistas.
Técnico	12	21,2	Contabilidad; administración pública; recursos humanos; programación informática; agentes de seguros; representantes comerciales y ventas; secretarías ejecutivas y bilingües; proveeduría; inspectores; policía y seguridad; otros supervisores; electricidad.
Apoyo administrativo	8	37,7	Secretaría; contabilidad y finanzas; encuestadores, codificadores y digitadores; empleados biblioteca y archivos; cajeros; prestamistas; recepcionistas; cobradores.
Otras ocupaciones	10	11,0	Servicios protección y vigilancia; vendedores; instaladores/ reparadores líneas eléctricas; ebanistas; operadores máquinas y montadores; choferes de motos; conductores autobuses y microbuses; de transporte pesado; limpiadores de oficinas; conserjes.
Total	42	100,1	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

c) Participación ocupacional de hombres y mujeres

Las ocupaciones cuantitativamente más importantes en los servicios financieros como tales son catorce. En estas ocupaciones se encuentran el 83% de los hombres y el 50% de las mujeres, ubicándose el resto en la categoría de “otros”. El cuadro 5 presenta el porcentaje de personas y el peso relativo de hombres y mujeres en cada una. La estructura ocupacional muestra una gran dispersión

entre ocupaciones, es decir, porcentajes relativamente pequeños de personas distribuidas entre las cuarenta y dos ocupaciones recogidas a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Cuadro 5

COSTA RICA: OCUPACIONES MÁS RELEVANTES PARA LAS MUJERES EN LOS SERVICIOS FINANCIEROS, SEGÚN PESO EN EL TOTAL DEL EMPLEO, 2003

Ocupación	Total	Ambos	% Hombres	% Mujeres
Secretaría / oficina	6 408	18	8	10
Caja	3 753	11	5	6
Técnicos(as) contabilidad	2 658	7	4	4
Administración de empresas	2 501	7	5	2
Jefaturas o coordinaciones de áreas	2 546	7	6	1
Contabilidad y auditoría	2 023	6	3	3
Recepcionistas	1 633	5	3	2
Agentes de seguros	1 622	5	3	2
Limpieza	1 364	4	1	3
Gerentes	1 063	3	3	0
Abogados(as)	1 060	3	5	1
Mensajería	1 014	3	3	0
Programadores(as)	591	2	1	0
Técnicos(as) y asistentes RRHH	241	2	0	1
Otras	7 066	17	50	65
Total	35 543	100	100	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

La ocupación más importante es la de secretaría que concentra a un 18% de las personas trabajadoras en el sector y con una ligera mayor importancia para mujeres que para hombres (10 y 8%, respectivamente). Se trata de una actividad de apoyo a ocupaciones que se encuentran en los distintos niveles jerárquicos. Cajeros y cajeras siguen en importancia numérica para el empleo en el sector, es decir, una actividad esencialmente dedicada a la atención al público. Un 11% de personas empleadas en el sector se encuentran en esta ocupación, con una similar importancia para hombres que para mujeres (5 y 6%, respectivamente).

Le siguen varias ocupaciones que concentran, cada una, entre 6 y 7% de las personas empleadas en el sector: contabilidad y auditoría, administración y jefaturas de áreas. Entre estas ocupaciones hay algunas con importancia relativa muy diferente para hombres que para mujeres. Es el caso de las jefaturas que para los hombres representan un 6% del total del empleo en el sector, mientras que para las mujeres sólo un 1%. En administración de empresas ocurre algo parecido aunque un poco menos marcado, representando 5 y 2%, para el empleo de hombres y de mujeres, respectivamente. En cambio, los empleos como profesionales en contabilidad o como técnicos en contabilidad y auditoría, representan el mismo porcentaje, 4 y 3%, para los hombres y para las mujeres.

Siguen a estas ocupaciones aquellas que representan el 5% del empleo en el sector: agentes de seguros y recepcionistas, ambas con importancias sólo levemente distintas para hombres y para mujeres, 3 y 2%, respectivamente.

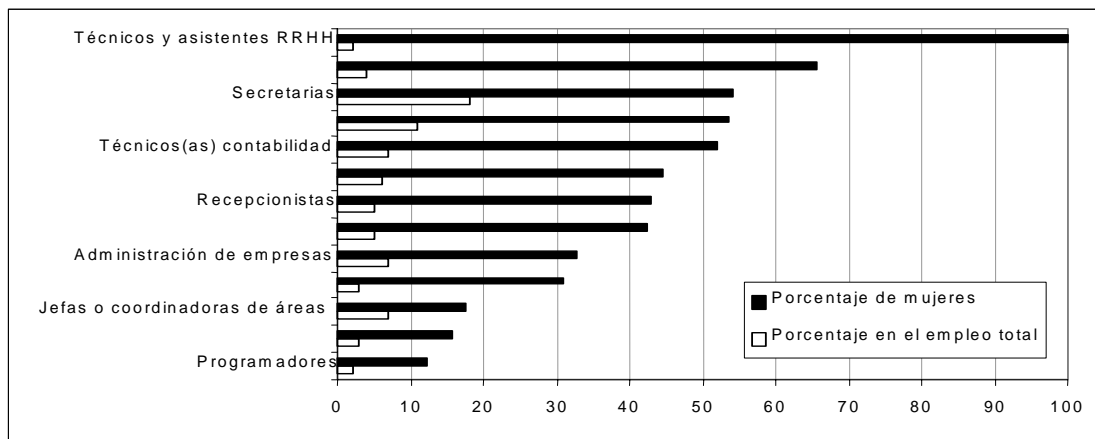
Las restantes ocupaciones concentran, cada una, de 2 a 4% de las personas empleadas en el sector y muestran distintos tipos de distribución para el empleo de hombres y de mujeres. Las gerencias representan el 3% del empleo entre los hombres pero el 0% del empleo entre las mujeres. Profesionales en derecho representan el 5% entre los hombres pero sólo el 1% entre las mujeres.

Programadores representan el 2% entre los hombres y 0% entre las mujeres. La limpieza, que representa un 4% para el total de las personas empleadas, significa un 3% de las mujeres y desciende a 1% entre los hombres.

En síntesis, las diferencias en la inserción laboral se observan en ambos extremos de la estructura ocupacional tanto como en el medio. Esto se refleja en inserciones verticales y horizontales diferentes, tanto en ocupaciones profesionales y técnicas, como en profesionales de nivel medio y ocupaciones de apoyo administrativo, calificadas y no calificadas.

El gráfico 12 profundiza en estas diferencias, presentando las trece ocupaciones que cuentan con participación femenina y ordenándolas según nivel jerárquico, desde el nivel gerencial hasta el administrativo. La proporción de mujeres en cada categoría ocupacional aumenta a medida que se desciende de las ocupaciones de mayor a las de menor nivel jerárquico: del nivel gerencial con una proporción de menos del 20%, hasta el nivel administrativo con proporciones de más del 50% (ver cuadro A.11 en anexo)

Gráfico 12
COSTA RICA: PROPORCIÓN DE MUJERES EN TRECE OCUPACIONES NUMÉRICAMENTE MÁS IMPORTANTES PARA EL EMPLEO FEMENINO EN LOS SERVICIOS FINANCIEROS, 2003
(en porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2003.

La participación de las mujeres aumenta a medida que se desciende en la jerarquía organizacional. Dos ocupaciones rompen con el gradualismo con que aumenta dicha participación:

- Programadores, que aparecen como una ocupación predominante, sino básicamente, masculina (con un 12,2% de participación femenina, participación aún menor que en el nivel gerencial).
- Técnicas y asistentes en recursos humanos, que aparece como una ocupación típicamente femenina (con el 100% participación femenina, la cual se repite en administradores y especialistas en recursos humanos de nivel profesional que no aparecen en el cuadro por no estar dentro de las ocupaciones con mayor peso relativo en la estructura ocupacional).

Las ocupaciones en las que hombres y mujeres se distribuyen en partes iguales son las de caja y las de apoyo secretarial de nivel administrativo. Les siguen recepcionistas, entre quienes las mujeres son el 42,8%. Estas ocupaciones reflejan la importancia de las mujeres en ocupaciones vinculadas a la interacción con clientes aunque también con favores internos (caso típico de las secretarías que usualmente resuelven mandados y encargos personales).

Similar participación tienen las mujeres en los puestos de contabilidad de nivel técnico y profesional medio. La contabilidad es un área profesional de importante presencia femenina, dado que

también en el nivel profesional la participación de las mujeres, de un 44,5%, está por encima de la participación promedio en los servicios financieros. Le sigue una ocupación relacionada con ventas (agentes de seguros) con un 42,3%.

Los recursos humanos son un dominio principalmente femenino, dado que además de desempeñarse como técnicas y asistentes, es decir, en ocupaciones de nivel técnico y profesional medio, las mujeres corresponden al total de las personas que desempeñan estas ocupaciones en el nivel profesional (administradoras y especialistas en recursos humanos).

d) Ocupaciones masculinas o femeninas

El cuadro 6 presenta las veinte ocupaciones que son desempeñadas exclusivamente por hombres, y las seis, que son desempeñadas exclusivamente por mujeres. A los efectos de ilustrar la segregación entre ocupaciones se adoptó un criterio estricto de presentar ocupaciones en las que no aparece ningún hombre o mujer, respectivamente.¹⁰

Cuadro 6

COSTA RICA: OCUPACIONES DESEMPEÑADAS SÓLO POR HOMBRES O SÓLO POR MUJERES EN LOS SERVICIOS FINANCIEROS, 2003

Niveles	Hombres	Mujeres
Nivel directivo	Jefes	
	Directivos	
Nivel profesional	Diseño y análisis de sistemas	Adm. y espec. recursos humanos
	Agentes de seguros	Relacionistas públicos
Nivel técnico	Programación	Recursos humanos
	Representantes comerciales y ventas	Secretarías ejecutivas y bilingües
	Proveeduría	
	Inspectores	
	Inspectores de seguridad	
	Electricidad y mantenimiento	
Apoyo administrativo	Supervisión	
	Contabilidad y finanzas	Bibliotecas y archivos
Ocupaciones calificadas	Prestamistas	Cobradoras
	Instaladores y reparadores eléctricos	
Montaje y operación instalaciones	Ebanistas	
	Operadores máquinas y montadores	
	Choferes de motos	
	Conductores autobuses y microbuses	
No calificado	Conductores transp. pesado	
	Conserje	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

Las ocupaciones desempeñadas exclusivamente por hombres más que triplican las desempeñadas exclusivamente por mujeres: hay 20 ocupaciones desempeñadas exclusivamente por hombres, y sólo 6 ocupaciones desempeñadas exclusivamente por mujeres.

Entre las desempeñadas por hombres se encuentran dos de las cuatro ocupaciones propias del nivel directivo, incluyendo una, la de jefes de sección que tiene un porcentaje muy menor en la estructura ocupacional global del sector. En el nivel profesional se encuentra una ocupación relevante desde el punto de vista de su creciente importancia en el sector, como es diseño y análisis de sistemas informáticos y una ocupación vinculada a los seguros. En el nivel técnico y profesional medio se observa una mayor diversificación de ocupaciones aún ocupadas por hombres que en el caso de las mujeres. Se trata de ocupaciones relacionadas con la programación de sistemas y otras mas

¹⁰ Para el análisis multivariable que se presenta más abajo se utilizó el criterio de considerar como masculinas o femeninas aquellas ocupaciones que tienen al menos un 80% de personas del mismo sexo.

por lo tanto distintos márgenes de acción e intersticios a partir de los cuales promover el cambio en el mercado laboral.

4. Compatibilidad entre trabajo remunerado y no remunerado

La legislación nacional establece una licencia previa y posterior al parto de 4 meses, período durante el cual las mujeres asalariadas deben recibir el 100% de su salario y hacer el 100% de las contribuciones a la seguridad social, tanto en el primer pilar de capitalización colectiva como en el segundo pilar de capitalización individual. La mitad de esta cotización es realizada por la organización empleadora y la otra mitad por la Caja Costarricense de Seguridad Social (CCSS). Además la legislación establece 2 horas diarias para la lactancia durante tres meses posteriores al parto. El beneficio de tres meses de licencia por maternidad después del parto es extensivo a las madres adoptivas. Los derechos asociados con la maternidad aplican sólo para las madres, no para los padres, para quienes, en establecimientos con convenciones colectivas se conceden tres días hábiles de licencia (ver, por ejemplo, Banco Nacional, 2002; Banco Popular, 2001).

Recuadro 2

OCUPACIONES TÍPICAMENTE FEMENINAS

- Las ocupaciones relacionadas con sistemas están en ascenso en la estructura ocupacional, cualitativa y cuantitativamente: las entidades financieras han creado escalafones especiales para estos profesionales y la creciente informatización del proceso de trabajo conlleva una mayor centralidad de estos profesionales, tanto en la trastienda como en la atención al público.
- Las ocupaciones relacionadas con sistemas informáticos en los servicios financieros son cinco, tres de nivel profesional y dos de nivel técnico. Entre las profesionales están programación, análisis de sistemas informáticos, y análisis de bancos de datos y sistemas informáticos. Entre las técnicas están la asistencia de programación informática y el control de equipos.
- Estas ocupaciones son fundamentalmente masculinas. En la programación de nivel profesional participan mujeres aunque sólo en 12,2% (72 mujeres en todo el sector), por lo que en el análisis estadístico se consideró como masculina.

Fuente: Elaboración propia en base a Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

La evidencia es indicativa de las diferentes elecciones que hombres y mujeres deben hacer para reconciliar trabajo remunerado y familiar. El gráfico 13 examina la presencia o ausencia de niños menores de 12 años según sexo y nivel de la estructura ocupacional en que se encuentran las personas (ver cuadro A.12 en anexo). Entre los hombres, la distribución de niños y niñas menores de 12 años es básicamente independiente del nivel ocupacional en que estos se encuentren: desde el 19,5% en el nivel administrativo hasta el 20,7% en el directivo, es decir, casi en forma aleatoria. Por el contrario, sólo el 5,7% de los niños y niñas menores de 12 años se encuentran entre mujeres del nivel directivo, proporción que aumenta a un 25,5% en el nivel profesional y a un 32,3 y 30,1% en los niveles técnico y profesional medio y administrativo, respectivamente. Como es de esperar, entre las mujeres no se distribuyen de forma aleatoria. Las renunciadas, sean del lado de la carrera profesional o del lado de la maternidad, cambian entre niveles jerárquicos y las mujeres utilizan distintas combinaciones de participación familiar, estatal o privadas que ayuden a lidiar con esa tensión.

Estos hallazgos confirman estudios previos en el sentido de que cuanto más alto el puesto, más difícil es reconciliar trabajo remunerado y maternidad y por lo tanto mayor la tensión entre esferas laboral y familiar.

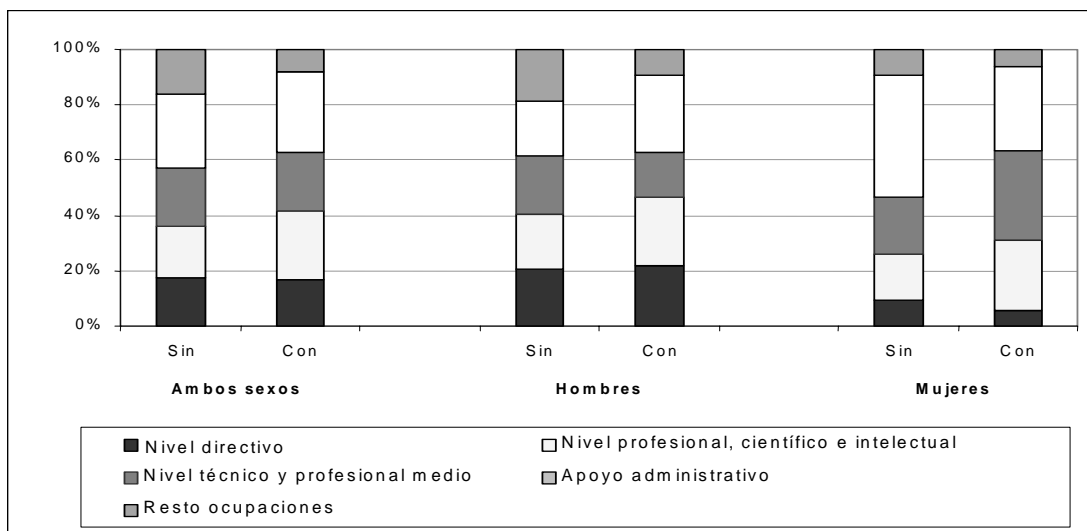
No se trata por tanto de una elección. La obligación de las mujeres de optar, de hacer renunciadas en una de estas esferas, restringe su libertad en un contexto en el que la maternidad continua sin

concebirse como una responsabilidad social y las tareas de cuidado, domésticas y de crianza siguen considerándose como responsabilidades exclusivamente femeninas, a pesar de las estipulaciones de convenciones internacionales en esta materia (Rico y Marco, 2005).

5. En síntesis

El análisis estadístico confirma los resultados esperados a partir de la revisión bibliográfica internacional. Se documenta que los servicios financieros generan empleos de calidad, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, la inserción de las mujeres es muy diferente y con menos posibilidades de movilidad horizontal y vertical que la de los hombres. Estos ocupan el 95% de los cargos en el nivel directivo y el 5% de mujeres que llegan a cargos directivos se ubican principalmente en niveles jerárquicos inferiores (ej. puestos directivos periféricos). En los niveles intermedios, profesionales y técnicos, las mujeres ocupan una cuarta parte de los puestos pero se concentran en categorías profesionales específicas, en áreas con calificaciones y competencias elevadas, pero escasos márgenes de toma de decisión y de poder institucional efectivo. Esto quiere decir que las mujeres se insertan en las profesiones con menos discrecionalidad y capacidad de influencia. En los niveles inferiores, las mujeres son la mitad de las personas dedicadas a la atención al público y a las tareas de apoyo en la trastienda.

Gráfico 13
COSTA RICA: OCUPADOS DEL SECTOR FINANCIERO POR SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL SEGÚN NÚMERO DE NIÑOS(AS) MENORES DE 12 AÑOS, 2003
(en porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

En síntesis, se evidencia una importante segregación vertical, dado que las mujeres disminuyen su participación relativa en el sector a medida que se sube en la estructura jerárquica, combinada con una importante presencia de segregación horizontal dado que, en cada nivel, las mujeres tienden a concentrarse en pocas ocupaciones debido, aunque no sólo, a su formación profesional. Finalmente, en cada nivel de la estructura jerárquica las mujeres tienen ingresos promedio menores que los hombres, aunque las brechas varían según niveles y los factores que explican las diferencias en remuneraciones requieren un análisis de variables que trasciende la información contenida en encuestas de hogares, especialmente aquellas relacionadas con el capital social y las dinámicas informales de las organizaciones, en este caso laborales.

II. Los actores del mercado de trabajo sectorial

En este capítulo se expone el entorno institucional del sector financiero en Costa Rica, para luego presentar la interpretación que los actores hacen de la inserción laboral de las mujeres, en particular de la falta de equidad que documentan las estadísticas. Además se resumen las principales acciones institucionales que el país está ejecutando de cara a promover la equidad de género en los servicios financieros en particular y en el mercado laboral en general.

A. Escenario institucional en Costa Rica

Las instituciones financieras se ocupan de la intermediación y la prestación de servicios financieros incluyendo depósitos, créditos, sistemas de pago, seguros, tarjetas de crédito, arrendamientos financieros, gestión de efectivo y administración de fondos de distinto tipo, tales como pensiones, capitalización laboral e inversiones (OIT, 2001:5).

En la mayoría de los países son los bancos las instituciones que tienen una mayor importancia en la prestación de estos servicios. En Costa Rica el sistema bancario ha tenido un crecimiento acelerado durante los últimos veinte años, después que se estableciera el marco regulatorio de la banca privada (1984) que permitió el ingreso del sector privado a las cuentas corrientes. La reforma y liberalización financiera promovió la movilización de los recursos financieros en la

economía y la proliferación del número y tipo de entidades (Olivier

Cruz, Rodolfo Durán y otros, 2000). Entre los años 1984 y 2004 el sector pasó de estar compuesto por bancos públicos y unas pocas cooperativas tradicionales, a diversificarse y repartirse entre los sectores público y privado (Guillermo Zúñiga, 2004). Además de los bancos existen otras modalidades tales como las cooperativas de ahorro y crédito, las mutuales, y las llamadas entidades financieras, además de un banco público no estatal de carácter no comercial, de desarrollo social y comunal: el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

A pesar de que existe una disminución de la concentración del negocio financiero (valorada, por ejemplo, en función de crédito, los depósitos y los activos totales), persiste una alta concentración en unas pocas instituciones bancarias. Dos bancos públicos (Nacional y Costa Rica) tienen en sus manos la mitad de los mercados corporativo y al detalle, y junto con tres bancos privados medianos (Banex, Interfin, Cuzcatlán y Bac-San José), concentran la mayor parte de la actividad del sector (Olivier Cruz, Rodolfo Durán y otros, 2000).

Siguiendo la tendencia internacional, en Costa Rica existe una rápida convergencia entre la banca y los seguros, la cual desdibuja las fronteras entre las distintas categorías de la intermediación financiera (OIT, 2001:24). Por ello las mismas entidades financieras tienden a ser reguladas por distintos organismos de supervisión. En Costa Rica estos órganos son tres: Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF), Superintendencia General de Valores (SUGEVAL) y Superintendencia de Pensiones (SUPEN). Las tres superintendencias operan bajo una única dirección superior, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), creado en 1997 y que depende del Banco Central de Costa Rica. Este órgano se encarga de dictar los lineamientos y políticas relativas al marco regulatorio de las entidades financieras.

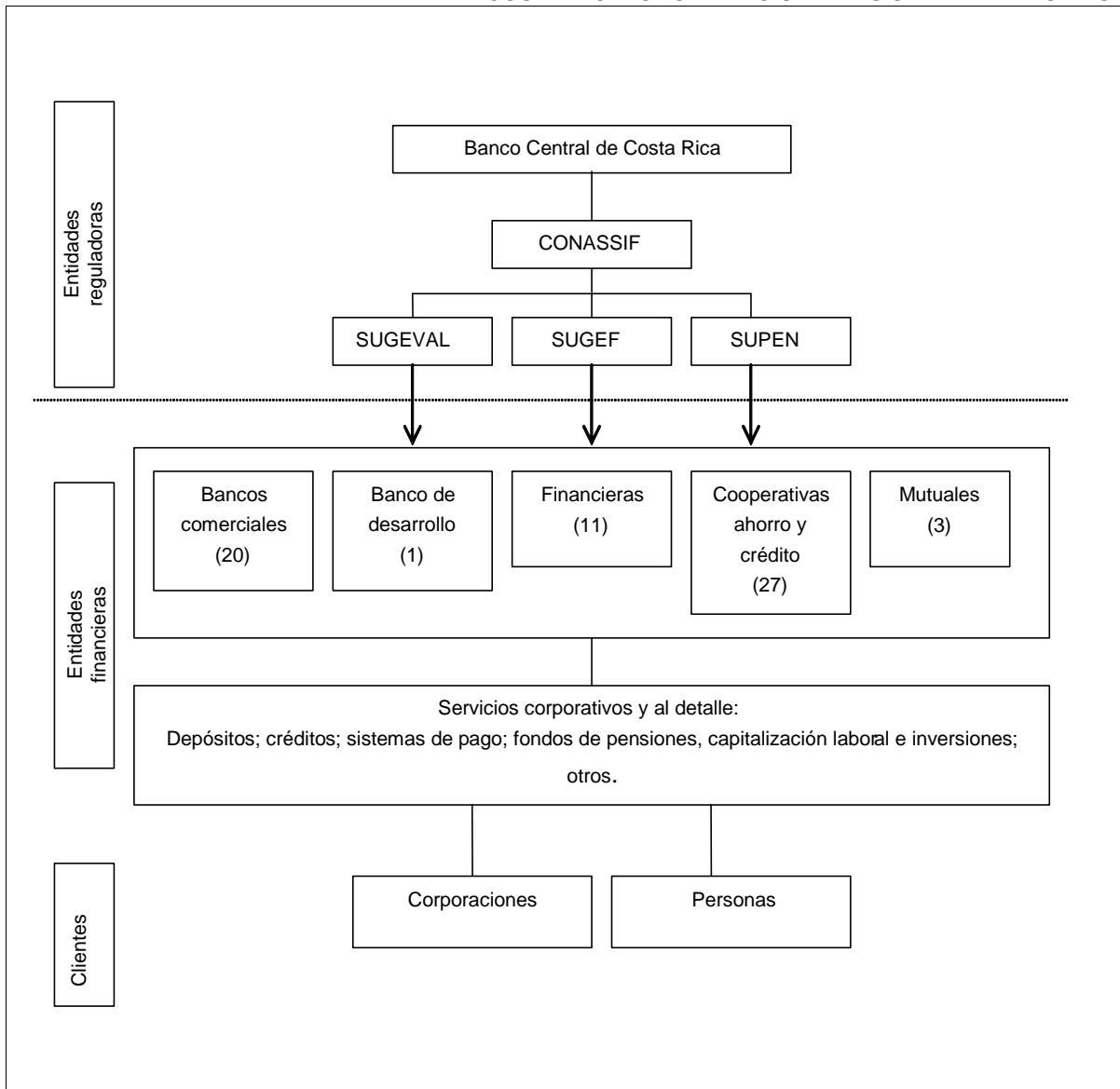
El gráfico 14 esquematiza la composición institucional del sector señalando el número de entidades financieras según tipo de institución bajo la regulación de la SUGEF.

Los servicios financieros incluyen la intermediación monetaria (Banco Central y otros bancos); otros tipos de intermediación financiera (arrendamiento financiero, otros tipos de crédito); financiación de planes de seguros y pensiones, excepto planes de seguridad social de afiliación obligatoria; y actividades auxiliares, tanto de la intermediación financiera (administración de mercados financieros, actividades bursátiles) como de la financiación de planes de seguros y de pensiones.¹²

Además de la regulación del sector, existen un conjunto de instituciones públicas relevantes para la promoción, fomento y apoyo de las entidades financieras tales como el Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) que atiende a cooperativas de ahorro y crédito, así como las entidades que velan por el empleo y la equidad de género, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Instituto Nacional de las Mujeres, respectivamente. En síntesis, se cuenta con un denso entramado institucional, público y privado, relevante para conocer la situación actual así como para valorar cambios que favorezcan la equidad de género en el sector.

¹² No se incluyen los seguros sociales de salud y pensiones de carácter universal y obligatorio, cuyo objetivo no es la intermediación financiera sino la previsión social. Por la misma razón los servicios financieros no incluyen el seguro de riesgos del trabajo.

Gráfico 14
COSTA RICA: ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA FINANCIERO



Fuente: Elaboración propia en base a Banco Central de Costa Rica. www.bccr.fi.cr

B. La interpretación de los actores

Frente a las diferencias observadas en el capítulo anterior la pregunta es por qué. Las explicaciones que da la literatura con base en la evidencia empírica recogida en otros países, fueron sometidas a consideración de informantes clave en los servicios financieros de Costa Rica, según analizaran la segregación vertical, la segregación horizontal o las diferencias en remuneraciones entre hombres y mujeres. Confrontados con los datos, la retroalimentación que brindaron las personas consultadas permitió validar datos estadísticos con la experiencia de trabajo en las entidades financieras. Esta retroalimentación es de suma importancia porque finalmente, sólo es posible promover cambios a través de las interpretaciones y significados que los propios actores atribuyen a esta situación.

Aunque utilizando otras palabras, y en general ilustradas a partir de experiencias concretas, las interpretaciones recogidas giraron en torno a tres principales tipos de explicaciones: las relativas al capital humano, las relativas al capital social y las relativas a las demandas familiares (la “doble jornada”), bien fuera en forma separada o haciendo referencias a todas las variables simultáneamente. Los gráficos 15 y 16 presentan en forma simplificada las interpretaciones sobre las diferencias en el acceso a puestos y en las remuneraciones de hombres y mujeres.

Las definiciones de las variables incluidas son las siguientes, empezando por las variables más independientes hasta llegar a las más dependientes (en este caso el acceso a puestos y las brechas en remuneraciones):

- **Socialización de género:** Refiere a aprendizajes de lo que significa ser hombre y ser mujer en un contexto social e histórico determinado. Conlleva la construcción de formas de ser y de hacer que se reflejan en atributos personales, comportamientos y preferencias que se reflejan en el empleo.
- **Orientación hacia el trabajo y hacia la familia:** refiere a comportamientos y preferencias que privilegian uno o lo otro; se trata de orientaciones que para las mujeres históricamente han estado en tensión, no así para los hombres que históricamente las han resuelto a través de una división sexual del trabajo con sus esposas y compañeras: a pesar de los cambios existentes en los modelos de familia, la literatura reporta que estas tensiones están vigentes, como lo están las atribuciones que otras personas hacen de las orientaciones hacia la familia y el trabajo, diferenciales para hombres y mujeres.
- **Capital humano:** refiere a un cierto equipamiento que las personas van construyendo para desenvolverse en el mercado laboral e incluye educación formal, entrenamiento y experiencia.
- **Capital social:** refiere a otro tipo de equipamiento para el desempeño en el mercado laboral y que se construye a partir de relaciones e incluye contactos, información y apoyo en redes informales, así como autoestima, empoderamiento y en general autopercepciones de “poder” hacer.
- **Homosociabilidad:** refiere a relaciones sociales entre personas del mismo sexo, supone que el ingreso de personas diferentes (en este caso mujeres) es compleja y se permite sólo en pequeñas cantidades, en tanto no altere la predominancia y maneras de relacionamiento del grupo constituido inicialmente (Kanter, 1977).
- **Disponibilidad:** dedicación al trabajo remunerado, generalmente medida en horas semanales, aunque dependiendo de los puestos, también, en movilidad geográfica.
- **Reclutamiento:** refiere a los procedimientos de selección, formales e informales, a través de los cuales las organizaciones van seleccionando y formando a sus cuadros de personal.

El gráfico 15 representa la visión que pone énfasis en las dinámicas más formales que tienen lugar en los establecimientos. Se entiende que el sexo de las personas influye en la trayectoria educativa así como la orientación hacia la familia, la cual a su vez condiciona la orientación hacia el trabajo. Esta visión percibe que hay inequidad pero la atribuye a opciones individuales y no problematiza las construcciones sociales a partir de las cuales hombres y mujeres construyen sus respectivas opciones o aceptan las obligaciones que se les imponen culturalmente. Considera que estas opciones influyen en un aspecto que es determinante para la trayectoria laboral en los servicios financieros: la disponibilidad de tiempo. Tanto la educación como la disponibilidad de tiempo afectan el capital humano a través de la formación y la experiencia, respectivamente, que hombres y mujeres acumulan a lo largo del tiempo. Esta diferencia de capital humano se refleja en el reclutamiento y por lo tanto en el acceso y movilidad entre puestos. Por esta misma razón es de esperar que existan brechas en remuneraciones.

El gráfico 16, en cambio, representa la visión que pone énfasis en las dinámicas informales que tienen lugar en los establecimientos. En esta visión se tiende a incorporar la idea de la socialización a través de la cual hombres y mujeres adoptan como “naturales” maneras de ser y de actuar que en realidad son aprendidas. Estas se reflejan en la orientación hacia el trabajo y hacia la familia que despliegan las personas. Esta visión coincide con la anterior (gráfico), en que, en general, hombres y mujeres reflejan orientaciones diferentes hacia el trabajo y hacia la familia. También coincide en que para las mujeres existe una tensión entre ambas orientaciones. Sin embargo, incorpora un elemento que no está presente en la visión anterior: que estas maneras de ser y de actuar son producto de procesos aprendidos, producto de una socialización que trasciende las decisiones individuales. Además, y por ello mismo, se tiene un enfoque más crítico de la disponibilidad de tiempo: se asocia a ambientes históricamente masculinos en los cuales la tensión entre familia y trabajo remunerado no existe, dado que se espera que el papel central de atención de la familia lo desempeñen las mujeres. También, se reconoce que estos ambientes masculinos favorecen la relación entre “pares” varones (“homosociabilidad” en el gráfico), lo cual hace que a lo largo de la vida laboral los hombres acumulen mayor grado de contactos, relaciones informales, confianza de sus jefes, etc. Por eso, e independientemente del capital humano, los hombres tienden a acumular mayor capital social que las mujeres.

Este capital social a su vez incentiva una mayor participación de los varones en los mecanismos de reclutamiento formal, los cuales acompañan los mecanismos informales de reclutamiento. Como resultado, tanto el acceso como la movilidad entre puestos son mayores para los hombres que para las mujeres. Finalmente se reconoce que la definición de remuneraciones no es sólo producto de procesos formales sino también de mecanismos informales de negociación en los que el mismo capital social usualmente crea condiciones más favorables para los hombres que para las mujeres.

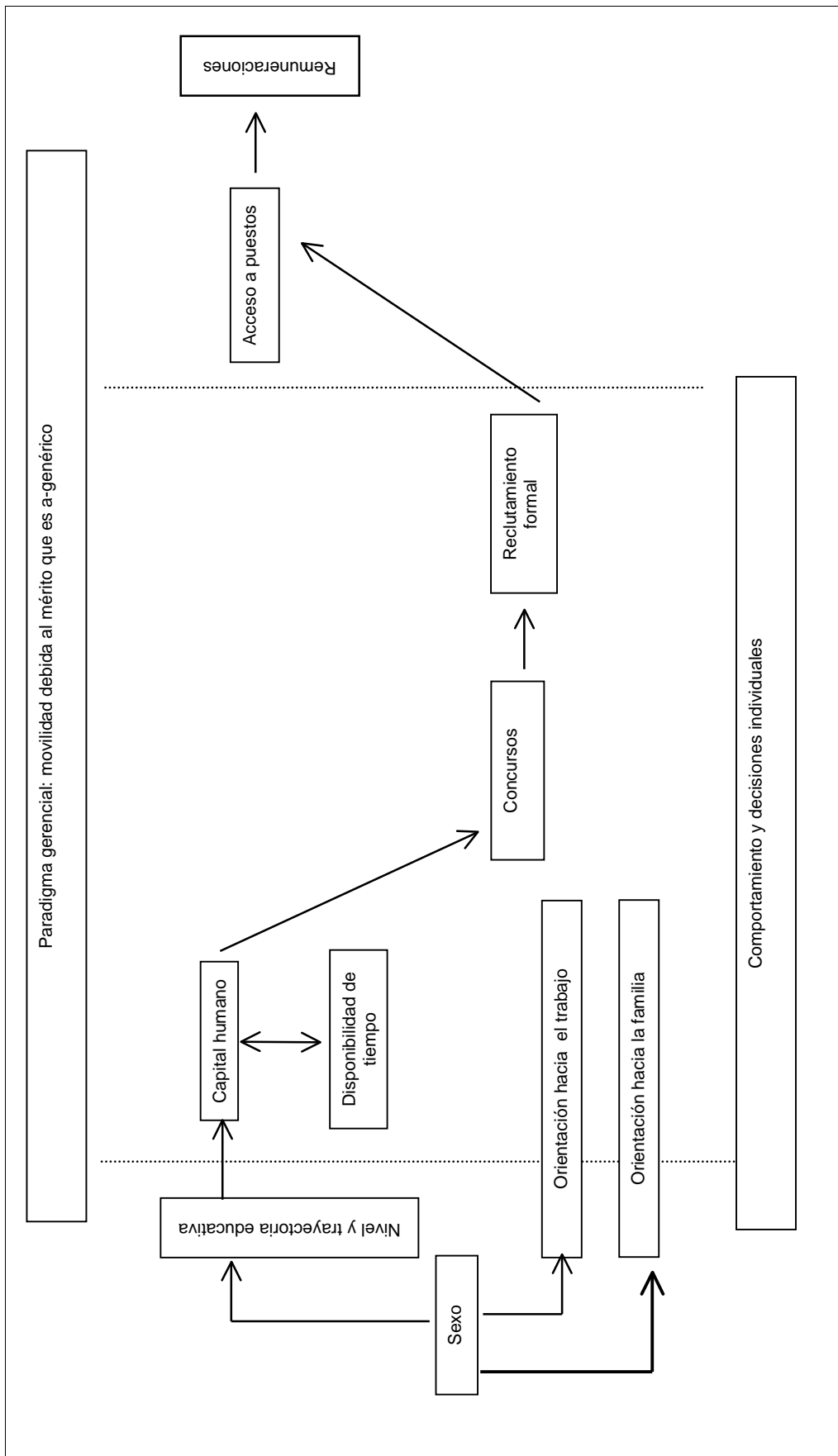
Estas dos visiones no necesariamente aparecen en forma pura. Sin embargo, aún cuando se combinen y reflejen en la percepción de una misma persona, ofrecen maneras distintas de dar un lugar al debate sobre la equidad de género. Distinguir las tiene un propósito analítico y otro práctico: ayuda a comprenderlas para luego trabajar con actores claves explicitando enfoques del problema y por lo tanto de las soluciones.

A modo de síntesis, entre las personas consultadas hay acuerdo en que las mujeres no necesariamente tienen menor capital humano que los hombres y que incluso, para un mismo puesto, el capital humano de las mujeres tiende a ser mayor. En segundo lugar, hay acuerdo en que las mujeres tienen menor capital social que los hombres. Entre las causas se menciona reiteradamente la menor disponibilidad de tiempo que tienen las mujeres con respecto a los hombres para participar en espacios informales y horarios extra laborales. En el trabajo grupal no se mencionó un aspecto que si se recogió en las entrevistas, que la literatura considera relevante y que explica por qué, aún mujeres con alta disponibilidad de tiempo, suelen tener menor acceso a las redes informales que los hombres: la preferencia de los hombres a relacionarse entre iguales. Kanter denomina esta situación como homosociabilidad, clave para explicar por qué, aún mujeres sin responsabilidades familiares, con alta disponibilidad objetiva de tiempo, enfrentan dificultades para adquirir y acumular capital social. La homosociabilidad se refleja en interacciones que tienen lugar tanto en el propio ámbito laboral como en espacios informales, por ejemplo en bares, en los cuales al “tomarse un trago” se toman decisiones y generan innumerables capacidades para el desempeño laboral. Por ello, quienes no participan de estos círculos informales van acumulando desventajas con respecto a quienes sí.

De todas maneras, no siendo condición suficiente, en las actuales reglas de juego de las organizaciones, la disponibilidad de tiempo es condición necesaria para desarrollar capital social. A su vez la importancia de la disponibilidad de tiempo aumenta a medida que se escala en la estructura ocupacional y jerárquica y se vuelve relevante incluso para cumplir con los requisitos formales de muchos puestos.

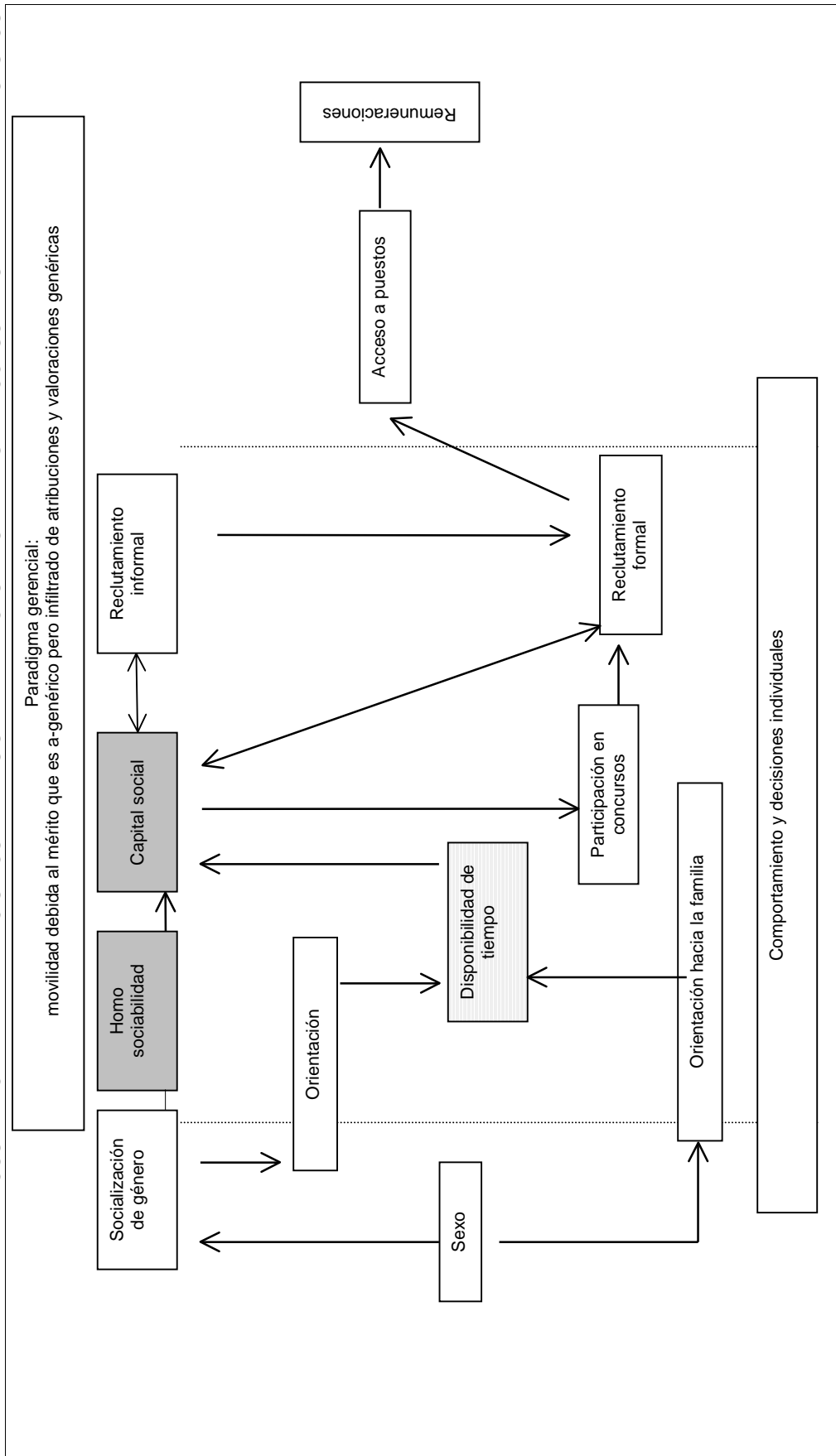
Gráfico 15

COSTA RICA: INTERPRETACIÓN CON ÉNFASIS EN DINÁMICAS FORMALES DE ACCESO Y MOVILIDAD ENTRE PUESTOS



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 16
COSTA RICA: INTERPRETACIÓN CON ÉNFASIS EN DINÁMICAS INFORMALES DE ACCESO Y MOVILIDAD ENTRE PUESTOS



Fuente: Elaboración propia.

La discusión colectiva se enfocó también en la decisión de muchas mujeres de no aprovechar ciertas oportunidades de ascenso. Esta visión refleja la socialización de género a la que se hizo referencia más arriba y a la cual por supuesto no escapan las propias personas protagonistas del quehacer de las entidades financieras. Por ejemplo, se mencionó que las mujeres prefieren no aplicar a concursos para acceder a puestos que conllevan mayor responsabilidad, requerimientos y disponibilidad horaria. Señalan que, por el contrario, prefieren puestos menos difíciles y demandantes para atender responsabilidades familiares (“se trata de una autolimitación por complemento de roles; “en el nivel directivo, por ejemplo, hay que relegar a la familia”) u otras actividades extra laborales. Algunas personas incluso lo atribuyen a un asunto de comodidad personal. En estas percepciones se mezclan, por lo tanto, el tema del compromiso y de la orientación hacia el trabajo y la familia, con maneras de medir dicho compromiso en términos de presencia. En cualquier caso este tipo de valoraciones coloca en el centro del problema la necesidad de comprender mejor cuáles son las razones por las que las mujeres prefieren ocupar unos puestos y no otros. Evidentemente las respuestas no se encuentran descontextualizadas de los entornos organizacionales y familiares que se han abordado en distintas partes de este estudio.

En función del modelo propuesto, este tipo de comportamientos y elecciones individuales adquieren sentido como respuestas a la exclusión de los mecanismos informales que hacen viable o que aumentan la probabilidad de acceso a puestos, incluso situaciones en las que median mecanismos formales.

Las percepciones recogidas muestran la importancia de que las personas que trabajan en las entidades financieras incorporen en su “sentido común”, los escenarios organizacionales en los que tienen lugar las decisiones individuales de hombres y mujeres. Lejos de eliminar la agencia y el factor de elección individual, se trata de ubicarlo en su contexto. Además, es preciso delimitar la apelación a generalizaciones sobre “las mujeres” en las que es muy fácil caer cuando se aborda la desagregación según sexo del desempeño profesional, las preferencias, valores, comportamientos y culturas de hombres y mujeres. Este tema fue por primera vez planteado por Kanter (1977), quien mostró que las generalizaciones se aplican incluso a las mujeres que constituyen la excepción en alcanzar ciertos puestos, mujeres que se vuelven representantes de una clase (la de las mujeres) en comparación con los hombres (que se valoran por sus características individuales).

Además, es preciso promover que estas personas profundicen en por qué se considera que las ocupaciones típicamente femeninas son menos demandantes que las típicamente masculinas, supuesto que se encuentra bastante generalizado. La interpretación colectiva predominante reafirma la menor valoración institucional por las actividades asociadas a los atributos femeninos. Por decirlo de alguna manera, considera que es más “difícil” ser informático que psicóloga y lidiar con máquinas que con personas. Develar los sesgos de género que están operando es una manera de avanzar con estas personas, de una manera práctica y aplicada a su propia realidad y marcos interpretativos.

La internacionalización de mercados, el aumento de la competencia, y el uso intensivo de sistemas de información está provocando reformas a nivel de las entidades, es decir, cambios promovidos desde el nivel gerencial, tanto en estructuras como en funciones. Ejemplos de los cambios son la segmentación de servicios según tipos de cliente; la creación de áreas especializadas (divisiones); el impulso a mercados internos, la contratación de servicios externos; el aplanamiento de la pirámide jerárquica; la reducción de personal en algunas áreas; entre otros cambios orientados a aumentar la productividad (Tienari, Quack, Thebold, 2002: 250). Además, se evidencia una tendencia a la conformación de grupos financieros y una mayor cantidad de fusiones y alianzas estratégicas con entidades que operan en América Central (Olivier Cruz, Rodolfo Durán y otros, 2000). Paralelamente las entidades financieras buscan pasar de un énfasis en la administración de recursos, a un énfasis en agresivas estrategias de ventas y de servicio al cliente.

Los cambios en la organización interna de las entidades financieras tienen directas implicaciones en el perfil de las ocupaciones, condiciones laborales y en las expectativas sobre el desempeño de hombres y mujeres (Morgan & Sturdy, 2000). Por ejemplo, se ha venido buscando cambiar la proporción entre personas que atienden público y personas que trabajan en tareas de apoyo (la llamada “trastienda”) en las que es posible hacer un uso intensivo de tecnologías de información. De allí que en el último quinquenio se reporte una reducción del crecimiento del empleo e incluso, en el caso de los bancos que constituyen el principal empleador en los servicios financieros, una reducción del gasto por planilla (Olivier Cruz, Rodolfo Durán y otros, 2000).

Esta reducción en el crecimiento se ha compensado con el aumento de agencias y sucursales bancarias, así como con la expansión de nuevos servicios como fondos de inversión y pensiones complementarias.

En términos de empleo tres son los cambios principales por los que atraviesa el sector: la reducción de personal en tareas de apoyo que se sustituyen con más y mejores sistemas de información; la reducción de tareas que dejan de hacerse dentro del establecimiento y comienza a contratarse fuera de los establecimiento (como la limpieza o la digitación); y el cambio en el perfil de los cuadros gerenciales medios. Estas personas son por un lado impulsoras del cambio organizacional y por otro, en gran medida sujetas del cambio en tanto “ganadoras” o “perdedoras” de la modernización empresarial. Como parte de este proceso de cambio, el perfil de estos puestos ha ido cambiando, abriendo, como se verá a continuación, nuevas oportunidades para las mujeres empleadas en el sector (Kanter y otros, 1992; en Tienari, Quack, Thebold, 2002).

C. Las acciones institucionales en marcha

En este apartado se vuelve la mirada a las acciones y decisiones que buscan influir deliberadamente en los problemas y retos de la equidad de género en el empleo. En Costa Rica, la legislación protege la maternidad en el empleo a través de la licencia por maternidad y de las horas de lactancia. En el caso de las asalariadas y aunque es uno de los que más se incumplen, este derecho se ha ido fortaleciendo hasta incluir el pleno pago de la seguridad social entre empleador y Estado durante el lapso que dura la licencia. En función de las no tan buenas y malas noticias descritas en este estudio, esta legislación es importantísima pero claramente insuficiente para alcanzar la equidad vertical y ocupacional: una cosa es que las mujeres madres puedan mantener su empleo y otra distinta es que las mujeres, madres o no, puedan tener carreras profesionales en igualdad de condiciones que sus pares varones.

A continuación se examinan en forma esquemática las iniciativas por lo pronto existentes en Costa Rica y que podrían promover avances. Son de dos tipos, políticas marco o instrumentos que podrían ponerse al servicio de la incidencia en variables como las ilustradas en la sección anterior. Algunas han sido diseñadas con el objetivo explícito y directo de promover la equidad de género, y otras con otros fines pero que pueden aprovecharse para promover la equidad de género. Sólo una de las iniciativas ha sido específicamente diseñada para los servicios financieros. Ninguna ha sido formalmente evaluada por lo cual a continuación se hace un repaso que merecerá mayor estudio y valoración de resultados.

1. Políticas marco

a) Política Nacional de Equidad e Igualdad de Género, Eje Derechos económicos

El INAMU tiene como misión promover y tutelar los derechos humanos de las mujeres para contribuir a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice la equidad de género. Como parte del ejercicio de la rectoría institucional en materia de igualdad y equidad de género ha venido

desarrollando un abordaje integral, a través del diseño y retroalimentación través de diferentes consultas a las mujeres como parte de lo que será la política nacional para la igualdad y la equidad de género.

Esta política incluye ejes estratégicos sobre los cuales las mujeres demandan avances sustantivos: ciudadanía, derechos económicos, sexualidad, proyectos de vida autónomos de las niñas, adolescentes y jóvenes, y violencia. Este enfoque se refleja en la Agenda y las Metas Institucionales para el periodo 2002–2006.

El eje de derechos económicos directamente relacionado con este estudio comprende:

- Institucionalización de mecanismos públicos para la igualdad y equidad en el ámbito laboral, a partir de la Unidad para la Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).¹³ Esta Unidad promueve múltiples acciones como su propia institucionalización, la promoción de los derechos laborales de las mujeres, y la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del Ministerio. Se ha avanzado en la desagregación por sexo de los registros de información, la sensibilización y análisis
- Incidencia en el marco normativo a través de una Comisión Interinstitucional para el Avance y la Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres creada en 1999 e integrada por el INAMU, el MTSS, la Defensoría de los Habitantes y el Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD) y en un momento la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La comisión ha formulado criterios y propuestas de proyectos de ley relevantes para los derechos laborales de las mujeres. Por ejemplo, en el 2003 se enfocó en el proyecto de ley conocido como de “Flexibilización Laboral” además de promover reformas al Código de Trabajo que regulen el trabajo doméstico remunerado.
- Promoción de mejores condiciones de empleabilidad para las mujeres a través de guías de orientación laboral para mujeres como instrumento estratégico del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, en conjunto con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). En la primera fase se revisó y evaluó la incorporación de enfoque de género en cuatro guías de orientación laboral existentes. En el 2003 se inició la gestión de recursos para elaborar guías especialmente destinadas a mejorar las condiciones de empleabilidad de grupos determinados de mujeres y producir un cambio en la demanda de empleo favorable a la igualdad y equidad de género. Se complementarán con guías dirigidas a empleadores(as) y facilitadoras del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.
- Reconocimiento del Proyecto Sello de Equidad de Género junto con la Iniciativa Costarricense para la Competitividad Internacional (ICCI-2). La investigación preliminar realizada junto con el MTSS y la OIT mostró que existe organizaciones preocupadas en ofrecerle a las mujeres oportunidades laborales, acompañadas de beneficios que contribuyan a lograr un alto rendimiento productivo. El INAMU promueve un Sistema para que más organizaciones adopten medidas similares, por medio de una política laboral interna de equidad entre mujeres y hombres en el empleo. Se pretende también, que esta experiencia se convierta en un modelo y un mecanismo para promover y fortalecer los derechos laborales de las mujeres en la región.
- Visibilización del trabajo no remunerado de las mujeres por medio de la Comisión Interinstitucional de Contabilización del Trabajo Femenino que impulsa un módulo especial sobre uso del tiempo aplicado en julio del 2004 como parte de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, el cual permitirá cuantificar el aporte de las mujeres al desarrollo nacional.

¹³ Decreto N°.29221-MTSS, publicado en La Gaceta N°.6 del martes 9 de enero del 2001.

Recuadro 3

BUENAS PRÁCTICAS PROYECTO SELLO DE EQUIDAD DE GÉNERO

Busca crear un instrumento reconocido a nivel nacional e internacional que contribuya a propiciar un cambio de actitud y de gestión en las empresas y organizaciones privadas y públicas de Costa Rica, en procura de fortalecer la inversión en el capital humano y social del país bajo condiciones de igualdad y equidad de género. Su desarrollo contempla tres etapas. La primera se realizó entre febrero y diciembre del año 2002 e incluyó la investigación de experiencias similares a nivel nacional e internacional; la elaboración del instrumento guía para otorgar el reconocimiento con base en las normas ISO internacionales; la evaluación de tendencias de consumidores canadienses (importadores y consumidores directos), consumidores de productos potencialmente distinguidos con el reconocimiento de condiciones laborales equitativas para las mujeres; y la familiarización con la experiencia canadiense en la promoción de la igualdad y equidad de género, recoger información, establecer vínculos de apoyo.

La segunda etapa durará al menos seis meses y permitirá diseñar instrumentos complementarios, necesarios para implementar el proceso de evaluación de las empresas.

La tercera pondrá en marcha un plan piloto de al menos un año, tras el cual se readecuarían los instrumentos de acuerdo con los resultados obtenidos.

Actualmente se está en la búsqueda de recursos que permitan financiar la segunda etapa.

En principio se dirige a empresas que tengan capacidad de poner el sistema en marcha (por lo tanto las más formales de la economía) y aún es incierta su vinculación a incentivos (premios y castigos) concretos. Podría ser un Sistema marco para la promoción de iniciativas en las entidades financieras como las que se recomiendan por parte de los actores (ver sección de Recomendaciones).

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres, 2003.

Todas las iniciativas mencionadas se apoyan, en mayor o menor medida, en el diálogo social e institucional. El contar con mujeres organizadas es un aspecto que potencia todas las iniciativas ya mencionadas, tanto desde el Estado como desde la sociedad civil, en organizaciones propias de mujeres como dentro de organizaciones mixtas. Entre estas últimas, algunos sindicatos vienen haciendo esfuerzos importantes en la dirección de incorporar la equidad de género, en gran medida debido al esfuerzo sistemático de comisiones especiales impulsadas por mujeres de estas organizaciones. Los avances de los sindicatos en materia de equidad de género se reflejan en el debate actual sobre el proyecto de ley de flexibilización laboral en la Asamblea Legislativa, o en el propio interés de sindicatos de los bancos públicos en la retroalimentación de esta investigación. En el caso de las entidades financieras del sector privado la organización laboral es inexistente dado que en los hechos no existe libertad sindical (Castro Méndez, 2001). En cualquier caso, como la propia experiencia del INAMU lo demuestra, la institución cuenta con capacidad de convocatoria y alianzas con distintos tipos de organizaciones que podría contribuir a profundizar en aquellos aspectos propiamente organizacionales que moldean las carreras laborales de hombres y mujeres. Para fortalecer esta capacidad es imprescindible el fortalecimiento presupuestario del INAMU, situación que en los últimos años se ha visto cuestionada.¹⁴

¹⁴ El financiamiento del INAMU proviene del Fondo de Desarrollo y de Asignaciones Familiares (FODESAF) cuya fuente de recursos es el 1% del impuesto a la planilla y el 20% del impuesto de ventas. Anualmente el Ministerio de Hacienda transfiere sólo una pequeña parte de estos recursos y destina el resto al déficit fiscal y a otras necesidades presupuestarias. Esta retención de fondos se refleja directamente en una contracción de la inversión de los programas sociales que dependen de FODESAF, en su gran mayoría de combate a la pobreza e incluyendo el funcionamiento institucional del INAMU.

b) Política Nacional de Empleo

Por primera vez en Costa Rica se está elaborando una política nacional de empleo. Es impulsada por la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en respuesta al mandato del Consejo Superior de Trabajo, órgano tripartito con participación de organizaciones empresariales, laborales y representantes del Poder Ejecutivo. En el 2003 este Consejo creó una Comisión de Políticas de Empleo,¹⁵ con el mandato de diseñar un Plan Nacional de Empleo que incluyera medidas concretas en materia de formación técnica; intermediación de empleo; remuneraciones y productividad; oportunidades de empleo para jóvenes y mujeres y en zonas de menor desarrollo relativo; así como el papel de las pequeñas y medianas empresas en la generación de empleo.

Tal como se ha propuesto, el objetivo de la política es promover la movilidad social ascendente y la reducción de la desigualdad, vale decir, mucho más que la reducción de la pobreza. Por ello brinda un marco adecuado para promover la equidad de género dado que, como se mostró en este trabajo, la movilidad social es un asunto fuertemente pautado por la condición de género. Los componentes que se propone formen parte de la política incluyen el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo; el Sistema Nacional de Formación Técnica; la promoción de micro, pequeñas, medianas empresas, cooperativas y sector de la economía social; medidas específicas dirigidas a grupos de atención especial; el apoyo a zonas de menor desarrollo relativo; el reordenamiento de las migraciones laborales; y la creación de mecanismos de programación, evaluación y seguimiento.

Precisamente, pensada desde la equidad, uno de los retos de la política es que incorpore el enfoque de género, aunque sea explicitándolo como preocupación y tarea pendiente. En el actual documento de política se considera muy rápidamente a las mujeres bajo la atención de poblaciones vulnerables que requieren atención especial (junto con jóvenes y personas con discapacidad). Esto reduce el problema de la equidad de género a políticas focalizadas en la atención de las mujeres pobres. Siendo importante, este componente es insuficiente para abordar retos como los que enfrentan las mujeres que trabajan en los servicios financieros y para alcanzar el propio objetivo de movilidad social que se propone promover la política.

Un ejemplo de cómo incorporar la perspectiva de género es la manera en que se aborda la calidad en el empleo, que actualmente la política define en términos de precariedad e informalidad. El análisis que se presentó en este trabajo sugiere la necesidad de repensar la definición del concepto de “calidad” en el empleo, precisamente para hacer referencia a aspectos tales como la segregación ocupacional. Esto requiere pensar la calidad no sólo desde el punto vista de las características de los puestos de trabajo en forma aislada, sino de la relación entre puestos, es decir, de la carrera ocupacional. Esto porque los problemas de segregación y las brechas en las remuneraciones constituyen claramente problemas de calidad del empleo.

El aporte que hace en este sentido la Política Nacional de Empleo es que deja planteado el tema de la calidad como objetivo y, en esa medida, puede permitir replantearse la definición del concepto para comprender aspectos como los abordados en este estudio. Para discutir este y otros aspectos ya ha habido un acercamiento y están actualmente pendientes encuentros e intercambio entre la Ministra de la Condición de la Mujer y el INAMU, por un lado, y el Ministro de Trabajo y la Dirección Nacional de Empleo, por la otra. Puntos de partida para la retroalimentación que el INAMU haga a la política se encuentran en la Agenda Nacional construida en 1999 con participación de organizaciones de mujeres a partir de talleres consultivos en las distintas regiones del país (INAMU, 1999). En dicha

¹⁵ La Comisión de Políticas de Empleo está integrada por representantes del Poder Ejecutivo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN)), del sector sindical, del sector empresarial, del sector solidarista y del sector cooperativista.

agenda se proponen acciones para avanzar en potenciar la participación laboral de las mujeres en los sectores dinámicos de la economía nacional; contabilizar la contribución económica de las mujeres; ampliar su cobertura previsional; fortalecer su organización laboral; y promover un desarrollo institucional generador de equidad de género en el trabajo.

3. Instrumentos a nivel de establecimientos

En tanto instrumentos formales existen actualmente dos: las convenciones colectivas negociadas por empleadores públicos y sindicatos, y convenios de cooperación firmados entre el INAMU y dos entidades bancarias.

a) Convenciones y negociación colectiva

En las entidades financieras del sector público existen convenciones colectivas: instrumentos de negociación colectiva realizados entre sindicatos de trabajadores(as), en representación de intereses colectivos, y un patrono, en este caso las autoridades de cada entidad financiera. Estos instrumentos no se emplean con el objetivo explícito de mejorar la equidad de género pero la influyen de manera directa a través de la formalización de criterios tales como los relativos al reclutamiento, ascensos, licencias y remuneraciones así como mecanismos de solución de controversias y tutela de derechos (ver, por ejemplo, Banco Nacional, 2002; Banco Popular, 2001). Aunque se vean limitados al sector público, constituyen una herramienta potencialmente importante para promover la equidad de género.

El estudio realizado por Joan Acker (1991) llama la atención a que aún en entornos de negociación colectiva y organizaciones sindicales fuertes, pueden existir mecanismos que sistemáticamente afecten las remuneraciones de las mujeres, presumiblemente asociados a su menor capital social. Las menores condiciones individuales que muestran las mujeres para la negociación aconsejan, según la autora, fortalecer los mecanismos de negociación colectiva buscando cerrar o contener los portillos que podrían estar conduciendo al aumento de las brechas en remuneraciones. En el caso de Costa Rica, además sería aconsejable profundizar el papel que la negociación colectiva y la normativa que define escalafones y clasificación de puestos, que determinan menores diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público con respecto al privado.

Recuadro 4

BUENAS PRÁCTICAS CONVENIOS CON BANCOS PÚBLICOS

Promueve la equidad de género, tanto en los servicios como en los procesos internos relacionados con la atención a clientes, especialmente mujeres, y la colaboración en la ejecución de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género. En tanto acuerdo marco constituye una herramienta que puede ser utilizada de distintas maneras, tanto hacia fuera como hacia dentro de las entidades financieras.

Ha puesto énfasis en el acceso a crédito de microempresarias, históricamente marginadas del circuito financiero. Podría vincular acciones para mejorar el acceso al crédito con acciones que promuevan la equidad entre trabajadores y trabajadoras de las propias entidades financieras. Sería un ejemplo de sello de equidad por el cual una producción más “limpia” del servicio en términos de equidad de género, le generara a las entidades un rédito económico concreto.

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres, 2003.

Si las entidades públicas tienen menores brechas en remuneraciones, esto podría ser un indicador de producción “limpia” y promocionarse como parte de las estrategias de captación de clientes interesados(as) en poner su dinero en instituciones que promuevan la equidad entre sus propios trabajadores y trabajadoras. Este tipo de estrategias que forman parte del “comercio justo” a

nivel internacional, aún han sido poco exploradas en la producción de bienes y servicios para el mercado interno.

Recuadro 5

AMARRANDO BUENAS PRÁCTICAS PRODUCCIÓN SOCIALMENTE LIMPIA

En Costa Rica se conjuga un Sello de Equidad Género ya diseñado, con una experiencia novedosa de convenios con entidades bancarias que operan en un entorno de alta competencia. Esta situación plantea oportunidades como, por ejemplo, el poner la promoción de la equidad al servicio de la captación de clientes interesados(as) en marcos éticos por parte de quienes les venden servicios.

A veces llamado “comercio justo”, estas estrategias se han desarrollado ampliamente a nivel internacional frente a empresas exportadoras. Entre clientes que consumen bienes y servicios en Costa Rica, puede existir un mercado potencial de gente interesada en dejar su dinero en manos de empresas que asumen ciertos compromisos sociales. El caso de la equidad de género es un ejemplo que podría promocionarse asociado a indicadores internos de equidad y no discriminación en el empleo (por ejemplo en remuneraciones) y retribuir financieramente a las entidades que la promueven.

Fuente: Carazo, Eva y Mauricio Castro, 2004. “Combatiendo la informalidad: hacia un sistema de promoción de la producción social, laboral y ambientalmente Limpia”. San José: WIEGO, Fundación Acceso. www.acceso.or.cr

b) Convenios de trabajo entre el INAMU y los bancos

El INAMU cuenta con convenios con dos de los cuatro bancos públicos. En ambos casos proveen acuerdos marco que pueden ir llenándose de distintos contenidos (INAMU y Banco Popular y de Desarrollo Comunal, 2002; INAMU y Banco Nacional, 2000). Ambos ponen énfasis en la democratización de los servicios, en particular del crédito, dirigido a mujeres en general, y microempresarias y de escasos recursos en particular. En el caso del Banco Popular y de Desarrollo Comunal se ha incursionado también en capacitación interna dirigida a sensibilizar nivel gerencial y direcciones con respecto al enfoque de género. Los convenios podrían ser una herramienta útil para colocar la equidad de género en el centro de la carrera profesional interna de los bancos. Podrían contemplar el doble objetivo de promover que más mujeres accedan a la carrera ejecutiva y por lo tanto adquieran la formación, participación en concursos, y otros procedimientos formales requeridos. Por otro lado podría promover contenidos con enfoque de género que visibilicen las construcciones genéricas y visiones androcéntricas (es decir que tienen al varón como parámetro e implican una sobre valoración de lo masculino con respecto a lo femenino) que operan en las organizaciones más allá de la formación profesional y técnica de las personas. Además, en escenario de creciente competencia entre entidades financieras por el mercado al detalle, el INAMU podría promover que las entidades vinculen sus esfuerzos por la captación del mercado femenino, con medidas relacionadas con la equidad de género de su propio personal.

III. Recomendaciones

Los dos principales retos que son condición necesaria para promover la equidad de género en los servicios financieros son fortalecer el capital social de las mujeres e incorporar la equidad y enfoque de género en la formación profesional, tanto en el sistema educativo como internamente en las propias entidades financieras, de manera que comience a ser parte del capital humano de las personas que aspiran a la movilidad ascendente. El INAMU ya está trabajando en esto y se trata de profundizar las medidas así como de ampliar las acciones a un mayor número de entidades financieras públicas y también privadas.

A continuación se presenta un primer acercamiento a posibles acciones a emprender para enfrentar los retos en materia de equidad de género identificados en el estudio. Las recomendaciones se sustentan en el trabajo grupal, en las entrevistas individuales y en la literatura sobre el tema. Se presentan según pongan énfasis en un mayor estudio en aspectos específicos del problema o en la acción, diferenciando los niveles de intervención que requieren: cada entidad, el sector financiero en su conjunto, la política nacional de equidad e igualdad de género o política nacional de empleo.

A. Estudio y análisis

Seguidamente se listan recomendaciones para mejorar la comprensión de las condiciones actuales y de las relaciones entre factores que podrían transformarla.

En el ámbito de los establecimientos financieros:

- Complementar la comprensión de las trayectorias laborales de hombres y mujeres de manera cuantitativa y cualitativa. El análisis debería contemplar variables individuales y organizacionales en el marco de procesos de modernización y transformación en curso. El diseño de investigación debería profundizar en unas pocas entidades financieras para conocer en detalle dinámicas de reclutamiento y selección de personal, movilidad entre puestos y remuneraciones. Debería también comprender dos tipos de percepciones: las de jefes y superiores y las de las mujeres contratadas en puestos críticos para la movilidad, tales como gerenciales. En esta materia, el estudio sobre trayectorias laborales (Mauro, 2004b) realizado en el marco del proyecto del que forma parte el presente estudio, constituye un importante aporte a tener en cuenta.
- Profundizar en las implicaciones de la modernización del sector, a partir por ejemplo de la incorporación de sistemas de información, en el acceso y movilidad entre puestos para hombres y mujeres.

En el marco de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género:

- Conocer los efectos que distintas maneras de resolver la tensión entre inserción laboral y trabajo familiar no remunerado, tienen en los derechos económicos de las mujeres, considerando variables como el nivel ocupacional.
- Profundizar en alternativas de prestación y financiamiento de servicios de cuidado de niños y niñas menores de 5 años, como una de las principales medidas para mejorar la compatibilidad entre trabajo productivo y reproductivo, y que pueden ser promovidas desde las entidades laborales.

En el marco de la Política Nacional de Empleo:

- Incorporar el análisis y la evidencia internacional acerca de los factores que inhiben la calidad del empleo de las mujeres, en particular en términos de movilidad ascendente en la estructura ocupacional, prestando especial atención a los factores endógenos al mercado laboral e identificar acciones afirmativas desde esta política marco.
- Además –y como conocimiento útil tanto para los establecimientos financieros como para las políticas públicas– se sugiere examinar la relación entre productividad y equidad. Para ello se recomienda evaluar los costos y el retorno de la equidad de género para la productividad de las empresas, caracterizando cualitativa y en lo posible cuantitativamente, las consecuencias de la inequidad.

B. Incidencia institucional

A continuación se presentan recomendaciones que pueden llevarse a cabo con el conocimiento ya existente en materia de factores que promueven la equidad de género y factores que la inhiben. Entre los primeros se destaca la acción afirmativa para promover la presencia de mujeres en toda la estructura ocupacional, vertical y horizontal. Por otro lado, las acciones deben orientarse a transformar aspectos genéricamente construidos de la estructura y cultura empresariales que se presentan como neutrales pero que tienen como referente a un trabajador ideal varón.

Para promover acciones afirmativas en materia de acceso a empleo en entidades públicas y privadas se deben aprovechar las instancias institucionales existentes. En Costa Rica existe ya una densa trama institucional e interinstitucional que brinda suficientes espacios para promover las recomendaciones que se desprenden de este estudio en materia de equidad de género en el empleo.

Además, se debe dar prioridad a los servicios financieros del Estado, debido a que hay ya un camino avanzado, aunque sin descartar acciones en el ámbito privado con el cual la experiencia que promueve acciones a favor de la equidad, en particular del Instituto Nacional de las Mujeres, es aún muy incipiente.

Una tercera recomendación general es valorar la conveniencia de promover la aprobación de directrices emitidas por el Poder Ejecutivo, como instrumento para dar un respaldo normativo a las distintas medidas tendientes a promover la equidad externa e interna de las entidades financieras que se abordan a continuación. En Costa Rica la garantía de derechos es mucho mayor que la tutela efectiva de los mismos. Algunas de las personas consultadas valoran más avanzar en acciones concretas que vayan sumando esfuerzos, que en marcos normativos que muchas veces se quedan en el nivel formal. Otras personas opinan que un marco normativo contribuiría al impulso de las acciones concretas.

Una cuarta recomendación es la definición de ámbitos de incidencia, los cuales se presentan a continuación junto con las acciones identificadas para cada uno.

Desde los establecimientos financieros:

- Promover el Sello de Equidad como una herramienta que puede articular el trabajo de las distintas áreas (recursos humanos, mercadeo, negocios, etc.) en torno a un producto común, así como vincular la captación del mercado financiero femenino con medidas a favor de la equidad de género a nivel interno de los establecimientos. Pueden aprovecharse los convenios como instrumento de cooperación entre el INAMU y cada entidad, así como enmarcarse en el sello de equidad de género. Valorar la posibilidad de que una vez puesto en marcha el Sello de Equidad incorpore premios y castigos (tales como costos de incumplimiento en el caso de los castigos, y reducción en limitaciones del Banco Central o dispensa de impuestos en el caso de los premios). El sello podría permitir avanzar con relación a:
- Incorporar la preocupación por la equidad de género en la corriente principal de la carrera profesional interna de las entidades, que se refleje en el acceso de más mujeres a la formación requerida y en la incorporación de contenidos género-sensitivos para hombres y mujeres en los temas relevantes para las instituciones, tales como los procesos de reforma y modernización institucional.
- Promover mujeres en puestos gerenciales. Para ello, en donde los hay, se trata de aprovechar programas existentes de formación para el acceso a puestos ejecutivos.
- Promover cambios en la contratación de profesionales que permitan superar la notoria segregación horizontal, es decir, entre ocupaciones masculinas y femeninas, en cada nivel jerárquico.
- Buscar incidir en programas que afectan la movilidad (por ejemplo, a través de puntajes). Ensayar mentorías de mujeres en puestos de dirección y gerencia, a otras mujeres que puedan ser candidatas a acceder a dichos puestos. Este tipo de medidas, su diseño y recomendaciones para su implementación, pueden ser apoyadas desde el INAMU.
- Promover que las dependencias de recursos humanos y capacitación incorporen investigación y nuevos abordajes sobre la equidad de género en los servicios financieros, así como que éstos se reflejen en sus planes de formación profesional.
- En el mediano y largo plazo, promover que las entidades financieras creen condiciones para la co-responsabilidad en el cuidado de niños y niñas.

Desde las organizaciones que agrupan a las entidades financieras:

- Fortalecer el abordaje de la relación entre equidad de género y productividad en instancias interinstitucionales en las que participan entidades públicas y privadas y que forman parte de la Asociación de Bancos de Costa Rica (ABC)
- Poner en marcha medidas de equidad en el empleo que podrían ser parte del “Sello de Equidad de Género” promovido por el INAMU y el cual se busca se convierta en un sello similar a otros procesos de certificación. Esta medida podría aprovechar políticas marco que inciden en políticas internas de control de procesos en las entidades públicas.¹⁶
- En el mediano y largo plazo, incorporar mediciones del desempeño que se enfoquen en contribuciones y resultados y no sólo en el tiempo invertido, la presencia en la oficina y otras medidas subjetivas de compromiso con la empresa (Schwartz, 1996) que comiencen a cuestionar el sentido común de que la presencia es sinónimo de compromiso.

Desde el Consejo Superior de Trabajo y de la Política Nacional de Empleo:

- Incorporar enfoque de género en los componentes de oferta, demanda y calidad del empleo de manera de que este enfoque sea integral y trascienda acciones focalizadas dirigidas a las mujeres pobres. Estas últimas acciones, siendo importantes, son insuficientes. Evidenciar que la inequidad de género no es mero reflejo de las diferencias en la formación educativa formal y que la ampliación en las oportunidades y la calidad del empleo requiere acciones que aborden el “techo de cristal” y la segregación ocupacional horizontal. A los efectos de las recomendaciones a la Política Nacional de Empleo tener en cuenta la “Política nacional sobre mujeres, trabajo y empleo” construida por el INAMU en consulta con organizaciones de mujeres de todo el país (1999a y 1999b).
- Fortalecer enfoque de género en los servicios de intermediación de empleo que favorezcan una mejor inserción laboral y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral. A estos efectos se debería: realizar una clasificación de ocupaciones definiendo categorías salariales y perfiles ocupacionales y profesionales; introducir cambios en los procesos de orientación laboral usualmente dirigidos a hombres y mujeres de manera separada y en directa relación con estereotipos en materia de recursos humanos de las empresas; e incorporar el enfoque de género tanto en la capacitación permanente para la empleabilidad de las personas como en el planeamiento curricular y la orientación vocacional-ocupacional de las políticas públicas involucradas.

Desde el INAMU y la Política Nacional de Equidad e Igualdad de Género:

- Promover estrategias de promoción de la equidad tanto masivas como en audiencias priorizadas que, por ejemplo, incidan en instituciones socializadoras (por ejemplo, centros educativos).
- Aprovechar políticas “marco” ya existentes y que están en proceso de implementación (como la Ley de Control Interno aprobada en el 2003 que fortalece el sistema de control interno y por lo tanto de rendición de cuentas de las instituciones públicas).
- Promover acciones afirmativas que fomenten igualdad y equidad en las empresas, incluyendo las destinadas a una mayor compatibilidad entre trabajo remunerado y cuidado de niños y niñas, considerando esta labor como responsabilidad de hombres y mujeres.

¹⁶ Un ejemplo es la Ley de Control Interno, la cual permite valorar riesgos para el desempeño, entre las cuales puede considerarse la discriminación de género en el reclutamiento y la selección de personal.

- Promover incentivos específicos para la promoción de la equidad, tales como exenciones fiscales. Esta propuesta responde a la idea de que las medidas que promuevan la equidad no sólo descansen en la buena voluntad de los distintos actores, sino también en estructuras de incentivos que efectivamente la impulsen. Una manera de hacerlo podría ser con el diseño de los impuestos, especialmente del de renta que personas físicas y jurídicas pagan al fisco en función de sus ganancias,¹⁷ teniendo presente que para que los incentivos funcionen adecuadamente, se requieren medidas integradas de diseño, implementación, control y evaluación .
- En el mediano y largo plazo, promover mejores condiciones para la co-responsabilidad entre familias, empresas y Estado en el cuidado de niños y niñas. Las estrategias de cuidado infantil y de otras personas que despliegan las mujeres es uno de los principales factores que afecta su empleabilidad. Por ello es preciso visibilizar esas estrategias incluyendo la participación de familias, redes informales y servicios públicos y privados, así como la situación que las mujeres consideran sería deseable para su mejor desempeño laboral y calidad de vida.

C. En síntesis

Este estudio ha mostrado que los servicios financieros ofrecen un empleo de calidad, especialmente para personas con formación superior, tanto en términos de formalidad como de remuneraciones. Sin embargo, también en términos de calidad, plantea retos para la equidad de género que se reflejan en brechas en las remuneraciones entre hombres y mujeres, así como en la importante segregación vertical y horizontal que muestra el sector. Estas diferencias se deben a diferencias en capital humano pero también en los menores grados de capital social acumulados por las mujeres. Cambiar esta situación requiere transformar construcciones sociales asociadas a lo femenino y a lo masculino, tanto en la orientación hacia la familia como hacia el trabajo remunerado y la carrera profesional. Requiere además redistribuir trabajo y responsabilidades familiares, tanto entre hombres y mujeres, como entre esferas: de la familia a las redes de protección social públicas –estatales y comunitarias– y a la contratación privada de servicios. Finalmente requiere cambios en el ámbito laboral que permitan una mayor compatibilidad entre el trabajo remunerado y el cuidado y atención de la familia. Por ejemplo, requiere repensar la disponibilidad de tiempo como criterio central para la valoración del compromiso y el desempeño laboral.

Entre las buenas noticias para superar las malas y no tan buenas noticias, el país cuenta con un conjunto de iniciativas de política e instrumentos capaces de promover cambios. Actores clave de instituciones públicas así como de las entidades financieras del Estado, comparten este diagnóstico y tienen interpretaciones del problema en mayor o menor grado sensibles a una agenda a favor de la equidad de género. Tal vez el principal reto es profundizar en la relación entre equidad y productividad, en particular en las consecuencias que tanto talento desperdiciado pueda tener para la competitividad de las empresas. ¿Puede el enfoque de derechos hablarle a la retórica de la productividad? ¿Puede haber una visión de la productividad y de la competitividad que refleje, en sí mismo, un enfoque de derechos? ¿Qué maneras hay de establecer este diálogo sin que el enfoque de derechos se vea subordinado o, en el mejor de los casos, marginado a acciones complementarias que están en la periferia de la práctica empresarial? En ambientes integrados internacionalmente, ¿cuánto de esto es posible avanzar a nivel nacional o de establecimientos y cuánto requiere generar procesos

¹⁷ Actualmente la Asamblea Legislativa se encuentra discutiendo una reforma fiscal estructural que introduce cambios importantes en el diseño de los impuestos directos e indirectos. Lamentablemente estos cambios no incorporan medidas orientadas a la promoción de la equidad, que estén relacionados con el desempeño de las empresas, ni en impuestos directos (renta global y renta universal) ni en impuestos indirectos (transformación del actual impuesto de ventas en un impuesto al valor agregado).

de convergencia sectoriales e internacionales que establezcan la pauta? He aquí preguntas para próximas investigaciones.

Por lo pronto este estudio proporciona posibles acciones para aprovechar los múltiples espacios institucionales que ofrece la realidad costarricense actual. Se trata de favorecer a las mujeres de los servicios financieros aunque también a otras mujeres para quienes las malas noticias vienen sin la compensación de las buenas. Es importante recordar que tanto Costa Rica como el mundo están lejos de avanzar *inexorablemente* hacia una disminución de la inequidad social en general, y de género en particular, y que por el contrario, la equidad se construirá sólo si hay acciones que la afirmen y reafirmen. Para ello, es preciso fortalecer el diálogo y la realimentación entre quienes diseñan e implementan políticas y medidas y quienes llevan adelante reflexión e investigación feminista siempre en proceso de revisión y actualización.

Bibliografía

- Abramo, Laís & Rosalba Todaro (1998), "Género y Trabajo en las Decisiones Empresariales." *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 4 (7).
- Acker, Joan (1991), "Thinking About Wages: The Gendered Wage Gap in Swedish Banls." *Gender and Society* 5(3).
- Albrecht, James, Anders Björklund & Susan Wroman (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?" *Journal of Labour Economics* 21(1).
- Banco Nacional (2002), *Décima Reforma a la Quinta Convención Colectiva*. San José: Banco Nacional.
- Banco Popular y de Desarrollo Comunal (2001), *III Reforma a la Tercera Convención Colectiva de Trabajo*. San José: Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
- Blair-Loy, Mary (2001), "Cultural Constructions of Family Schemas: The Case of Women Finance Executives." *Gender & Society* 15(5).
- Blair-Loy, Mary & Amy Wharton (2002), "Employees' Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context." *Social Forces* 80(3).
- Bravo, Loreto y Rico, Ma. Nieves (2001) *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina*. Informe del Seminario Regional, Santiago de Chile, 12 y 13 de junio de 2001. Serie Seminarios y Conferencias No 20, Santiago de Chile, CEPAL.
- Burín, Mabelle. En prensa. "Género Femenino, Familia y Carrera Laboral: Conflictos Vigentes." *Revista UCES* (Sin dato lugar de publicación).
- Camacho, Rosalía, Juliana Martínez y Anne Robert (2003), *Mujeres en movimiento: liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos*. San José: Procesos/PROLID.
- Carazo, Eva y Mauricio Castro (2004), "Combatiendo la informalidad: hacia un sistema de promoción de la producción social, laboral y ambientalmente Limpia". San José: WIEGO, Fundación Acceso. www.acceso.or.cr

- Carrasquer, Pilar, José Noguera y Reyes Varela. Sin dato año de publicación. "El Empleo Femenino en el Sector Financiero en España." Recuperado 3 de diciembre, 2003. <http://www.comfia.net/documento/estudio/mujer/inddona.htm>
- Castro Méndez, Mauricio (2001), "Comentarios Sobre la Libertad Sindical en Costa Rica." In *Democracia Digital*. Recuperado el 21 de abril del 2004. www.democraciadigital.org/derechos/arts/0109sindical.html
- Catalyst (2001), "Women in Financial Services: The Word of the Street." www.Catalystwomen.org.
- Collinson, David & Jeff Hearn (1996), "Breaking the Silence: On Men, Masculinities and Managements", in *Men as Managers, Managers as Men*, editado por David Collinson & Jeff Hearn. London: Routledge.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2005), Proyecto CEPAL/GTZ "Políticas laborales con enfoque de género", Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL <http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/gtz/Default.htm>
- Esping-Andersen, Gosta (2002), "Towards a Good Society, Once Again?", in *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Espino, Alma (2005), El empleo en el sector financiero de Uruguay. *Versión preliminar*, Proyecto CEPAL/GTZ "Políticas laborales con enfoque de género".
- Estado de la Nación (2001), *Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*. Informe técnico, No. 7. San José.
- Hawkesworth, Mary (1999), "Confundir el género". En *Debate Feminista*, año 10, volumen 20, octubre.
- Hola, Eugenia & Rosalba Todaro (1992), *Los Mecanismos del Poder: Hombres y Mujeres en la Empresa Moderna*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer; Grupo Editor Latinoamericano.
- INAMU (2003), *Informe para la OIT, Área Gestión de Políticas para la Equidad*. San José: INAMU.
- _____ (1999a), *Política Nacional Sobre Mujeres, Trabajo y Empleo: Agenda Nacional*. Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad. San José: INAMU.
- _____ (1999b), "Equidad de género en la construcción de la política nacional laboral." Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad. San José: INAMU.
- Kanter, Rosalbeth (1977), *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Lamas, Marta, (1999), "Género, diferencias de sexo y diferencia sexual" En *Debate Feminista*, año 10, volumen 20, octubre.
- Martínez Franzoni, Juliana y Mauricio Castro Méndez (2001), "El financiamiento de la maternidad en el empleo: ¿Cómo eliminar el efecto "boomerang" y expandir los logros alcanzados?". Documento preparado por el Foro sobre Financiamiento en la Maternidad en el Trabajo, organizado por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados y la Internacional de Servicios Públicos. San José, 2 de diciembre. (www.anep.or.cr)
- Mauro, Amalia (2004), *El Empleo en el Sector Financiero en Chile. Nuevas Oportunidades, Conocidas Discriminaciones*. Serie Mujer y Desarrollo No. 58. Santiago de Chile: CEPAL, (LC/L.2172-P/E).
- _____ (2004b), Trayectorias Laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres. Serie Mujer y Desarrollo N° 59. Santiago de Chile, CEPAL, (LC/L.2177-P/E)
- Metz, Isabel & Phyllis Tharenou (2001), "Women's Career Advancement: The Relative Contribution of Human and Social Capital." *Group and Organizational Management* 26(3).
- _____ (1999), "A Retrospective Analysis of Australian Women's Representation in Management in Large and Small Banks." *International Journal of Human Resources*.
- Morgan, Glenn & Andrew Sturdy (2000), *Beyond Organizational Change: Structure, Discourse and Power in UK Financial Services*. London: Macmillan Press LTD.
- MTSS (2004), *Política Nacional de Empleo en Costa Rica*. Borrador. San José: OIT.
- Nowalski, Jorge (2002), Asimetrías económicas, laborales y sociales en Centroamérica. Desafíos y oportunidades. CIDH.
- O'Hara, Kathy (1998), *Comparative Family Policy: Eight Countries' Story*. Canadian Policy Research Networks. Study, vol. No. F/04. Ottawa: CPRN.
- Organización Internacional del Trabajo (2004), *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. Ginebra: International Labour Organization.
- _____ (2001), *La Incidencia en el Empleo de las Fusiones y Adquisiciones en el Sector de los Servicios Financieros y la Banca*. Informe técnico N°. TMF/2001. Ginebra: OIT.
- _____ (1993), Los Efectos Sociales de los Cambios Estructurales en la Banca. Technical Report No. TMB/1993. Ginebra: OIT.

- Quiñones, Mariela (2005), Demandas de capacitación en el sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias. Serie Mujer y Desarrollo N° 61 Santiago de Chile, CEPAL, (LC/L.2267-P)
- Rico, Ma. Nieves y Marco, Flavia (2005), Políticas y programas de trabajo para las mujeres de América Latina y el Caribe. *Versión preliminar*. Santiago de Chile, CEPAL.
- Schwartz, Debra (1996), "The Impact of Work-Family Policies on Women's Career Development: Boom or Bust?" *Women in Management Review* .
- Tienari, Janne, (1999), "The First Wave Washed up on Shore: Reform, Feminization and Gender Resegregation." *Gender, Work and Organization* 6(1).
- Tienari, Jane, Sigrid Quack & Hildegard Theobald (2002), "Organizational Reforms, "Ideal Workers" and Gender Orders: A Cross-Societal Comparison." *Organization Studies* 23(2).
- Trejos, Juan Diego (2000), *La Mujer Microempresaria en Costa Rica: Años 90*. Technical Report No. 5. San José: PRONAMYPE, PROMICRO, OIT & INAMU.

Anexo metodológico

A. Principales fuentes de datos

En orden alfabético, las principales fuentes de datos para el análisis procedieron de:

Documentos elaborados por las entidades financieras: Estos documentos fueron encontrados en la página web del Banco Central (www.bccr.fi.cr) o facilitados en el marco de las entrevistas realizadas. Permitieron contextualizar la situación del empleo en el sector a partir de caracterizar los principales procesos de cambio por los que atraviesan las entidades financieras. Los documentos son citados a lo largo del estudio y listados en la bibliografía.

Encuesta de Hogares de Propósito Múltiple (EHPM) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC): La Categorización Industrial Internacional Uniforme (CIIU 3) adoptada por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el 2001 permitió caracterizar la población ocupada en los servicios financieros en función de variables sociodemográficas (como sexo, edad y ubicación geográfica); educativas (como años de educación formal) y ocupacionales propiamente dichas (como tipo de ocupación y nivel jerárquico). Aunque para un período corto, datos del 2001 permitieron explorar la evolución de la población ocupada en el sector. El análisis estadístico se hizo teniendo en cuenta que la encuesta hogares es representativa del conjunto de los hogares del país y no de las personas ocupadas en un sector específico como el que concierne a este estudio. Sin embargo, en ausencia de una encuesta de establecimientos, estos datos constituyen la única fuente estadística disponible para contar con una caracterización.

Entrevistas abiertas a informantes calificados de las entidades financieras e instituciones públicas relacionadas: Permitieron conocer procesos de cambio y reorganización de las entidades financieras así como rutas de acceso y movilidad de las personas, identificando similitudes y diferencias entre hombres y mujeres así como entre entidades. Junto con el material bibliográfico, las entrevistas abiertas se emplearon para tener una composición de lugar de dinámicas y características generales del sector y permitieron luego procesar e interpretar los datos estadísticos. La pauta de entrevistas incluyó preguntas relativas a: tendencias de reorganización del sector; estructura organizacional; procedimientos para la contratación; movilidad entre puestos; apreciaciones sobre las diferencias en la inserción laboral y carreras profesionales entre hombres y mujeres; y papel de las políticas públicas.

Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF): Siendo la entidad responsable por la supervisión de las entidades financieras, cuenta con información cualitativa del personal en puestos gerenciales que permite complementar los datos estadísticos. Esta información tiene como objetivo dar seguimiento a la composición de las juntas directivas, direcciones superiores y direcciones intermedias de las entidades financieras. Para ello se cuenta con nombres y apellidos de dichas personas, permitiendo una codificación según sexo. Estos datos se encuentran disponibles en la página web de la institución (www.sugef.fi.cr) y a los efectos de este estudio fueron relevados en marzo del 2004.

Trabajo grupal con actores claves: Participaron representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), entidades financieras, organizaciones de mujeres y sindicales e investigadoras. En un primer taller (febrero de 2004) se presentaron hallazgos e hipótesis explicativas con respecto a segregación vertical y horizontal, así como a brechas en remuneraciones. También se hizo un primer listado de recomendaciones en materia de investigación y de políticas públicas, las cuales se revisaron y completaron en un segundo taller (julio de 2004). Además de retroalimentar el análisis, ambas reuniones permitieron conocer las interpretaciones que actores clave tienen de la falta de equidad de género.

B. Instituciones participantes

El siguiente cuadro presenta las instituciones que participaron de las reuniones.

Institución	Dependencia
Sector público	
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	Oficina de la Mujer
	Dirección Nacional de Empleo
Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)	
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Intermediación de Empleo
	Unidad de Servicio del Usuario
Servicio Nacional de Agua Subterráneas, Riego y Avenamiento (SENARA)	Oficina de Planificación
Consejo Nacional de la Producción (CNP)	
Ministerio de la Condición de la Mujer	Despacho de la Ministra
Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	Área de Políticas Públicas
Entidades financieras	
Banco Nacional de Costa Rica	
	Gerencia de Desarrollo
	Área de Desarrollo Organizacional
	Sindicato (SEBANA)
Banco Popular y de Desarrollo Comunal	
	Sindicato
	Junta Relaciones Laborales y Secretaría de la Mujer
Banco de Costa Rica	
	Recursos Humanos
Banco de Crédito Agrícola (Bancrédito)	
	Recursos Humanos
Organizaciones de la sociedad civil	
Asociación Programa Nacional de Asesoría y Capacitación para la Mujer Cooperativista (APROMUJER)	
Centros de Estudios	
Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica (CIEM)	
Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA)	
Organismos internacionales	
Programa Regional para el Fortalecimiento de la formación profesional y técnica de mujeres de bajos ingresos FORMUJER, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), Organización internacional del Trabajo (OIT), Banco Interamericano de Desarrollo (BID)	

C. Información estadística complementaria

Cuadro A1
COSTA RICA: OCUPACIÓN EN EL PAÍS Y LOS SERVICIOS FINANCIEROS SEGÚN SEXO Y PORCENTAJE DE EMPLEO TOTAL, 2003

Descripción	Total país	Sector financiero			Total país	Sector financiero			% de mujeres en el sector financiero	% del empleo del sector financiero en el empleo total femenino
		Ambos	Hombre	Mujer		Ambos	Hombre	Mujer		
Ocupados	1 640 387	35 543	21 172	14 371	100,0	100,0	100,0	40,4	2,2	
Plenos	1 125 870	28 744	17 129	11 615	68,6	80,9	80,8	40,4	2,6	
Subempleados	387 736	3 104	2 154	950	23,6	10,2	6,6	30,6	0,8	
Visibles	231 386	2 914	1 964	950	14,1	9,3	6,6	32,6	1,3	
Invisibles	156 350	190	190		9,5	0,9	0,0	0,0	0,1	
Ignorados	126 781	3 695	1 889	1 806	7,7	8,9	12,6	48,9	2,9	
Cesantes	95 098	2 184	660	1 524	5,5	3,0	9,6	69,8		

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

COSTA RICA: EMPLEO EN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN FINANCIERA POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO, 2003

Ramas de actividad	Ocupados julio 2003			Porcentaje de mujeres		Distribución del empleo	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
	Total	35 543	21 172	14 371	40,4		100,0
Intermediación financiera, excepto seguros y pensiones	29 034	17 853	11 181	38,5		81,7	77,8
Intermediación monetaria	25 569	16 812	8 757	34,2		71,9	60,9
Banco Central	911	460	451	49,5		2,6	3,1
Otros bancos	24 658	16 352	8 306	33,7		69,4	57,8
Otros tipos de intermediación financiera	3 465	1 041	2 424	70,0		9,7	16,9
Arrendo financiero	0	0	0	0,0		0,0	0,0
Otros tipos de crédito	3 133	1 041	2 092	66,8		8,8	14,6
Otros tipo de interm. financ.	332	0	332	100,0		0,9	2,3
Planes de seguros y pensiones no SS	5 634	2 824	2 810	49,9		15,9	19,6
Financiación de seguros y pensiones no SS	5 634	2 824	2 810	49,9		15,9	19,6
Planes de seguros de vida	3 164	1 796	1 368	43,2		8,9	9,5
Planes de pensiones	474	165	309	65,2		1,3	2,2
Planes de seguros generales	1 996	863	1 133	56,8		5,6	7,9
Actividades auxiliares de la intermediac. financiera	875	495	380	43,4		2,5	2,6
Actividades auxiliares de la intermediac. financiera	875	495	380	43,4		2,5	2,6
Administración de mercados financieros	165	165	0	0,0		0,5	0,0
Actividades bursátiles	545	165	380	69,7		1,5	2,6
Otras actividades auxiliares	165	165	0	0,0		0,5	0,0
Actividades auxiliares de seguros y pensiones	0	0	0	0,0		0,0	0,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

Cuadro A3
COSTA RICA: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN ZONA Y REGIÓN DE RESIDENCIA, TOTAL, SEGÚN SEXO Y PORCENTAJE DE MUJERES, 2003

Descripción	Total país		Sector financiero			Total país			Sector financiero			% de mujeres	% del empleo del sector financiero en el empleo total femenino
	Ampos	Hombre	Mujer	Ampos	Hombre	Mujer	Ampos	Hombre	Mujer				
Zona de residencia	1 640 387	21 172	14 371	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	40,4	2,2		
Urbana	1 017 800	17 753	12 043	62,0	83,8	83,9	83,8	83,9	83,8	40,4	2,9		
Rural	622 587	3 419	2 328	38,0	16,2	16,1	16,2	16,1	16,2	40,5	0,9		
Región de residencia	1 640 387	21 172	14 371	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	40,4	2,2		
Central	1 101 873	17 765	12 093	67,2	84,0	83,9	84,1	83,9	84,1	40,5	2,7		
Chorotega	111 047	883	533	6,8	4,0	4,2	3,7	4,2	3,7	37,6	1,3		
Pacífico central	81 620	486	331	5,0	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	40,5	1,0		
Brunca	111 710	776	886	6,8	4,7	3,7	6,2	3,7	6,2	53,3	1,5		
Huetar atlántica	1 446 650	495	123	8,8	1,7	2,3	0,9	2,3	0,9	19,9	0,4		
Huetar norte	894 720	1 172	767	5,5	3,3	3,6	2,8	3,6	2,8	34,6	0,4		

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

Cuadro A4

COSTA RICA: AÑOS DE EDUCACIÓN Y NIVEL EDUCATIVO DEL PAÍS Y DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS, 2003

Descripción	Total país		Sector financiero			Sector no financiero			% de mujeres			% del empleo del sector financiero en el empleo total femenino
			Ambos	Hombre	Mujer	Ambos	Hombre	Mujer	Ambos	Hombre	Mujer	
Educación (años promedio)	8,1		12,7	12,9	12,5	100,0	101,5	97,8				
Nivel educativo	1 640 387		35 543	21 172	14 371	100,0	100,0	100,0	40,4			2,2
Primaria incompleta	244 125		328	164	164	0,9	0,8	1,1	50,0			0,1
Primaria completa	480 736		1 876	1 162	714	5,3	5,5	5,0	38,1			0,4
Secundaria incompleta	319 528		1 785	1 355	430	5,0	6,4	3,0	24,1			0,6
Secundaria completa	230 287		9 763	4 277	5 486	27,5	20,2	38,2	56,2			4,2
Superior	349 792		21 791	14 214	7 577	61,3	67,1	52,7	34,8			6,2
Ignorado	15 919		0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Cuadro A5

COSTA RICA: TIPOS DE CONTRATOS, TOTAL, SEGÚN SEXO Y PORCENTAJE DE MUJERES

Descripción	Total país	Sector financiero			% de mujeres	% del empleo del sector financiero en el empleo total femenino
		Ambos	Hombre	Mujer		
Categoría ocupacional	100,0	100,0	100,0	100,0	40,4	2,2
Independientes	27,9	3,6	3,9	3,1	35,3	0,3
Patrón o socio activo	8,6	2,7	2,5	3,1	46,3	0,7
Trabajador cuenta propia	19,3	0,9	1,4	0,0	0,0	0,1
Asalariados	69,5	96,0	96,1	95,7	40,3	3,0
Empleado del estado	13,9	45,4	43,8	47,7	42,5	7,1
Empleado empresa privada	51,0	50,6	52,3	48,1	38,4	2,1
Servicio doméstico	4,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Familiar no remunerado	2,6	0,5	0,0	1,1	100,0	0,4
Jornada en ocupación principal	100,0	100,0	100,0	100,0	40,4	2,2
Jornada parcial	24,1	6,0	3,5	9,7	65,4	0,5
Jornada completa	41,7	76,7	76,7	76,6	40,4	4,0
Sobrejornada	33,1	17,3	19,8	13,7	31,9	1,1
Ignorada	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Condición de aseguramiento	100,0	100,0	100,0	100,0	40,4	2,2
Directo	52,8	95,5	96,3	94,3	39,9	3,9
Indirecto	13,4	1,2	1,7	0,5	17,2	0,2
Familiar	10,9	1,9	0,0	4,8	100,0	0,4
No asegurado	22,9	1,4	2,0	0,4	11,5	0,1
Ignorado	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Se eliminaron los números absolutos a los efectos de simplificar el cuadro.

Cuadro A6

COSTA RICA: PERSONAS ASALARIADAS EN LOS SERVICIOS FINANCIEROS, POR GRUPO OCUPACIONAL SEGÚN NIVEL DE INGRESO Y SEXO, 2003

Grupo Ocupacional	Total			Menor o igual al ingreso mediano			Mayor al ingreso mediano		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
Ingreso Promedio									
Total	271 741	306 307	217 418	183 303	208 010	148 746	371 854	407 239	308 160
Nivel directivo	529 457	541 931	458 159	348 702	367 882	261 126	729 838	720 739	800 000
Nivel profesional	426 625	440 637	395 678	295 726	300 828	283 166	573 477	608 913	503 824
Nivel técnico y profesional medio	239 010	279 843	189 423	163 105	169 519	157 917	317 260	357 764	241 125
Apoyo administrativo	187 178	199 427	174 977	125 311	141 702	111 839	252 766	249 647	256 575
Otras ocupaciones	135 801	146 225	106 136	96 937	105 642	69 226	200 696	219 374	156 067
Población									
Total	29 699	18 150	11 549	15 769	9 195	6 574	13 930	8 955	4 975
Nivel directivo	3 049	2 595	454	1 603	1 315	288	1 446	1 280	166
Nivel profesional	5 676	3 907	1 769	3 001	2 134	867	2 675	1 773	902
Nivel técnico y profesional medio	5 784	3 172	2 612	2 936	1 313	1 623	2 848	1 859	989
Apoyo administrativo	11 471	5 724	5 747	5 903	2 663	3 240	5 568	3 061	2 507
Otras ocupaciones	3 719	2 752	967	2 326	1 770	556	1 393	982	411
Coefficiente de Variación									
Total	68,7	66,8	63,3	55,7	54,0	49,0	56,1	55,9	48,7
Nivel directivo	45,3	43,2	56,8	24,2	22,0	49,0	26,4	28,1	0,0
Nivel profesional	40,3	43,3	28,8	27,7	31,8	8,7	21,0	21,8	6,3
Nivel técnico y profesional medio	49,2	49,8	27,0	20,1	15,7	8,7	38,5	37,4	8,7
Apoyo administrativo	44,1	34,3	53,1	27,3	14,5	33,2	26,3	21,8	30,7
Otras ocupaciones	73,6	76,0	43,8	34,0	29,2	33,0	67,1	71,4	4,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

Cuadro A7
COSTA RICA: ECUACIONES DE REMUNERACIÓN PARA LOS ASALARIADOS DEL SECTOR FINANCIERO, 2003
(Variable dependiente: el logaritmo del salario por hora)

Variables	Para ambos sexos		Sólo mujeres		Sólo hombres	
	Sin ponderar	Ponderado	Sin ponderar	Ponderado	Ponderado	Ponderado
Explicativas						
Constante	5,0049 (0,22406)	4,9271 (0,25432)	5,1558 (0,40786)	4,7395 (0,46867)	5,0798 (0,34787)	4,9808 (0,35336)
Educación (años)	0,1244 (0,01120)	0,1308 (0,01133)	0,1176 (0,02531)	0,1477 (0,02518)	0,1254 (0,01284)	0,1226 (0,01300)
Experiencia (años)	0,0330 (0,01002)	0,0409 (0,01016)	0,0187 n.s. (0,01525)	0,0252 ** (0,01496)	0,0447 (0,01437)	0,0586 (0,01467)
Experiencia	-0,0004 (0,00026)	-0,0006 * (0,00027)	-0,0001 n.s. (0,00042)	-0,0001 n.s. (0,00040)	-0,0007 * (0,00037)	-0,0012 (0,00039)
Sector (público = 1)	0,0956 n.s. (0,06168)	0,0739 n.s. (0,06405)	0,1506 n.s. (0,11057)	0,1383 n.s. (0,11179)	0,0872 n.s. (0,07740)	0,0676 n.s. (0,08056)
Sexo (1=hombre)	0,0867 n.s. (0,06932)	0,0306 n.s. (0,07405)				
Tamaño (1=5 a 19)	-0,1401 n.s. (0,14978)	-0,1075 n.s. (0,17302)	-0,2893 n.s. (0,25969)	-0,3281 n.s. (0,33366)	-0,1198 n.s. (0,19834)	0,0279 n.s. (0,21437)
Tamaño (1=20 o más)	-0,0342 n.s. (0,13903)	0,0281 n.s. (0,16244)	-0,2994 n.s. (0,25310)	-0,3506 n.s. (0,32472)	0,0946 n.s. (0,17399)	0,2305 n.s. (0,19265)
Jornada (1=parcial)	0,4691 (0,14385)	0,4768 (0,13285)	0,4710 * (0,19400)	0,4968 (0,18023)	0,4169 ** (0,23823)	0,4619 * (0,21590)
Jornada (1=sobrecorrida)	-0,0588 n.s. (0,07611)	-0,0489 n.s. (0,08089)	-0,2583 n.s. (0,16474)	-0,2142 n.s. (0,16897)	0,0094 n.s. (0,09425)	0,0414 n.s. (0,09983)
Seguro (1=directo)	-0,1697 n.s. (0,16492)	-0,2354 n.s. (0,18381)	-0,0537 n.s. (0,22881)	-0,0347 n.s. (0,27700)	-0,3474 n.s. (0,27729)	-0,3854 n.s. (0,26503)
Zona (urbana = 1)	0,0908 n.s. (0,06342)	0,0955 n.s. (0,08186)	0,1628 n.s. (0,12397)	0,1589 n.s. (0,15314)	0,1263 n.s. (0,07954)	0,1144 n.s. (0,10262)
Región (central = 1)	0,0786 n.s. (0,0681 n.s.)	0,0681 n.s. (0,0681 n.s.)	0,1593 n.s. (0,1593 n.s.)	0,1638 n.s. (0,1638 n.s.)	0,0191 n.s. (0,0191 n.s.)	-0,0137 n.s. (-0,0137 n.s.)

Cuadro A7 (continuación)

Variables	Para ambos sexos		Sólo mujeres		Sólo hombres	
	Sin ponderar	Ponderado	Sin ponderar	Ponderado	Sin ponderar	Ponderado
Ocupac. femenina	0,1333 n.s. (0,06846)	0,1095 n.s. (0,08717)	0,1575 n.s. (0,11665)	0,1655 n.s. (0,14806)	0,0320 n.s. (0,08872)	-0,0844 n.s. (0,11281)
Ocupac. masculina	0,1529 (0,12514)	0,1648 * (0,13167)	0,6606 (0,15701)	0,6068 * (0,15679)	0,1176 n.s. (0,26926)	0,1651 * (0,37145)
R2	0,07419 (0,07419)	0,07612 (0,07612)	0,24327 (0,24327)	0,28987 (0,28987)	0,07895 (0,07895)	0,07945 (0,07945)
R2 ajustado	0,4721 (0,4721)	0,4920 (0,4920)	0,4129 (0,4129)	0,4714 (0,4714)	0,5044 (0,5044)	0,5275 (0,5275)
Coefficiente F	0,4400 (0,4400)	0,4611 (0,4611)	0,3187 (0,3187)	0,3865 (0,3865)	0,4571 (0,4571)	0,4824 (0,4824)
Número de casos	14,6931 (14,6931)	15,9112 (15,9112)	4,3817 (4,3817)	5,5558 (5,5558)	10,6482 (10,6482)	11,6799 (11,6799)
	245	29 225	95	1 1240	150	17 985

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.

Todas las variables significativas al 1%, excepto las marcadas con * (significativas al 5%) y las marcadas con ** (significativas al 10%).

Cuadro A8
COSTA RICA: ECUACIONES DE REMUNERACIÓN PARA LOS ASALARIADOS DEL SECTOR FINANCIERO. 2003
(Variable dependiente: el logaritmo del salario por hora)

Variables	Para ambos sexos		Sólo mujeres		Sólo hombres	
	Sin ponderar	Ponderado	Sin ponderar	Ponderado	Ponderado	Ponderado
Explicativas						
Constante	4,7725 (0,17255)	4,7021 (0,17430)	4,8083 (0,33219)	4,3305 (0,33407)	4,9038 (0,21401)	5,2202 (0,32570)
Edad (años)	0,0178 (0,00332)	0,0191 (0,00344)	0,0174 (0,00544)	0,0250 (0,00552)	0,0186 (0,00435)	0,0145 (0,00464)
Educación (años)	0,1131 (0,01008)	0,1187 (0,01015)	0,1155 (0,02019)	0,1404 (0,01981)	0,1119 (0,01188)	0,1189 (0,01235)
Sexo (1=hombre)	0,1149** (0,06473)					
Tamaño (1=20 o más)		0,1335* (0,07457)				0,2432 (0,10393)
Jornada (1=parcial)	0,5420 (0,14059)	0,5581 (0,12838)	0,6034 (0,18260)	0,5722 (0,16838)	0,5208* (0,22707)	0,4856 (0,20935)
Seguro (1=directo)						-0,4280** (0,26009)
Zona (urbana = 1)	0,1006** (0,06212)				0,1306 (0,07761)	
Ocupac. masculina	0,1174** (0,06857)	0,1671* (0,06665)	0,3568** (0,19601)			0,1383** (0,07673)
R ²	0,4482	0,4624	0,3499	0,4173	0,4600	0,4843
R ² ajustado	0,4343	0,4512	0,3210	0,3981	0,4451	0,4627
Coefficiente F	32,2203	41,1172	1,5079	2,4177	30,8747	22,3856
Número de casos	245	29 225	95	11 240	150	17985

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.
 Todas las variables significativas al 1%, excepto las marcadas con * (significativas al 5%) y las marcadas con ** (significativas al 10%).

COSTA RICA: POBLACIÓN OCUPADA POR RAMA DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO, 2001 - 2003
Cuadro A9

Rama de actividad	Variación absoluta 2001-03		Distribución				Variación media anual			
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
Total personas ocupadas	87 463	55 919	31 544	100,0	100,0	100,0	63,9	36,1	2,7	2,9
Sector primario	6 924	3 799	3 125	7,9	6,8	9,9	54,9	45,1	0,8	7,3
Sector secundario	-1 119	9 340	-10 459	-1,3	16,7	-33,2	834,7	934,7	1,8	-6,1
Sector terciario	79 822	41 648	38 174	91,3	74,5	121,0	52,2	47,8	3,8	4,4
Servicios básicos ^{1/}	7 454	5 930	1 524	8,5	10,6	4,8	79,6	20,4	4,6	7,4
Electricidad, gas y agua	986	831	155	1,1	1,5	0,5	84,3	15,7	1,7	1,2
Transporte y almacenamiento	6 468	5 099	1 369	7,4	9,1	4,3	78,8	21,2	6,3	16,7
Servicios de distribución	29 534	18 544	10 990	33,8	33,2	34,8	62,8	37,2	4,7	5,4
Venta y mantenimiento de vehículos	5 941	5 885	56	6,8	10,5	0,2	99,1	0,9	6,0	0,7
Comercio al por mayor	5 784	2 527	3 257	6,6	4,5	10,3	43,7	56,3	3,1	15,4
Comercio al por menor	17 809	10 132	7 677	20,4	18,1	24,3	56,9	43,1	4,7	4,4
Servicios productivos	14 442	10 550	3 892	16,5	18,9	12,3	73,1	26,9	6,6	4,1
Intermediación financiera	6 295	2 691	3 604	7,2	4,8	11,4	42,7	57,3	7,0	15,5
Servicios profesionales e inmobiliarios	8 147	7 859	288	9,3	14,1	0,9	96,5	3,5	6,4	0,4
Servicios sociales y estatales	7 375	2 985	4 390	8,4	5,3	13,9	40,5	59,5	1,5	1,7
Administración del estado	3 172	1 295	1 877	3,6	2,3	6,0	40,8	59,2	1,3	3,3
Servicios educativos	13 369	3 114	10 255	15,3	5,6	32,5	23,3	76,7	6,0	8,2
Servicios de salud	-5 034	-2 960	-2 074	-5,8	-5,3	-6,6	58,8	41,2	-8,6	-3,6
Otros servicios sociales	-4 132	1 536	-5 668	-4,7	2,7	-18,0	-37,2	137,2	8,7	-21,2
Servicios personales	21 017	3 639	17 378	24,0	6,5	55,1	17,3	82,7	1,8	6,0
Servicios turísticos	10 988	3 854	7 134	12,6	6,9	22,6	35,1	64,9	2,3	6,4
Servicio doméstico	3 686	1 226	2 460	4,2	2,2	7,8	33,3	66,7	10,3	1,7
Otros servicios a las personas	6 343	-1 441	7 784	7,3	-2,6	24,7	-22,7	122,7	-6,9	20,1
Ignorado	1 836	1 132	704	2,1	2,0	2,2	61,7	38,3	14,1	19,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2001.

1/ Electricidad, gas, agua, transporte y almacenamiento.

Cuadro A10
COSTA RICA: DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN SERVICIOS FINANCIEROS Y PAÍS, SEGÚN TOTAL, SEXO Y PORCENTAJE

Descripción	Sector financiero						En porcentajes				% de mujeres
	País	Ambos	Hombres	Mujeres	País	Ambos	Hombres	Mujeres			
Nivel directivo	40 389	40 389	3 281	617	2,5	11,0	15,5	4,3	15,8		
Nivel profesional	164 523	6 832	4 499	2 333	10,0	19,2	21,2	16,2	34,1		
Nivel técnico y profesional medio	193 657	7 537	4 069	3 468	11,8	21,2	19,2	24,1	46,0		
Apoyo administrativo	122 117	13 391	6 405	6 986	7,4	37,7	30,3	48,6	52,2		
Otras ocupaciones	666 074	2 447	2 447		40,6	6,9	11,6	0,0	0,0		
Ocupaciones no calificadas	448 957	1 438	471	967	27,4	4,0	2,2	6,7	67,2		
Ocupaciones no bien especificadas	4 670	0	0	0	0,3	0,0	0,0	0,0			

Fuente: Instituto nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Cuadro A11

COSTA RICA: PROPORCIÓN DE MUJERES EN LAS TRECE OCUPACIONES NUMÉRICAMENTE MÁS IMPORTANTES PARA EL EMPLEO FEMENINO EN LOS SERVICIOS FINANCIEROS, 2003

Niveles y ocupaciones	% en empleo total	% de mujeres
Nivel gerencial		
Gerentes	3	15,6
Jefas o coordinadoras de áreas	7	17,7
Nivel profesional		
Programadores	2	12,2
Abogados(as)	3	30,9
Administración de empresas	7	32,7
Contabilidad y auditoría	6	44,5
Nivel técnico		
Agentes de seguros	5	42,3
Técnicos(as) contabilidad	7	51,9
Técnicos y asistentes RRHH	2	100,0
Nivel administrativo		
Recepcionistas	5	42,8
Cajeras	11	53,6
Secretarias	18	54,2
Nivel de apoyo no calificado		
Limpieza	4	65,5

Fuente: INEC, EHPM 2003.

Cuadro A12

COSTA RICA: OCUPADOS DEL SECTOR FINANCIERO POR SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL SEGÚN NÚMERO DE NIÑOS(AS) MENORES DE 12 AÑOS, 2003

Sexo y Grupo Ocupacional	Niños Menores de 12 años				
	Total	Sin	Con	Sin	Con
Ambos Sexos	100	41	59	100	100,0
Nivel directivo de la administración pública y de la empresa	100	42	58	17,3	16,8
Nivel profesional, científico e intelectual	100	34	66	18,7	24,9
Nivel técnico y profesional medio	100	41	59	21,2	21,2
Apoyo administrativo	100	39	61	26,8	28,8
Resto ocupaciones	100	57	43	16,0	8,2
Hombres	100	41	59	100,0	100,0
Nivel directivo de la administración pública y de la empresa	100	40	60	20,7	21,8
Nivel profesional, científico e intelectual	100	36	64	19,4	24,7
Nivel técnico y profesional medio	100	48	52	21,5	16,2
Apoyo administrativo	100	33	67	19,5	28,2
Resto ocupaciones	100	59	41	18,8	9,1
Mujeres	100	40	60	100,0	100,0
Nivel directivo de la administración pública y de la empresa	100	52	48	9,2	5,7
Nivel profesional, científico e intelectual	100	31	69	17,2	25,5
Nivel técnico y profesional medio	100	30	70	20,5	32,3
Apoyo administrativo	100	50	50	43,8	30,1
Resto ocupaciones	100	49	51	9,3	6,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

mujer y desarrollo

Números publicados

1. Mujeres rurales de América Latina y el Caribe: resultados de programas y proyectos (LC/L.513), septiembre de 1989.
2. América Latina: el desafío de socializar el ámbito doméstico (LC/L.514), octubre de 1989.
3. Mujer y política: América Latina y el Caribe (LC/L.515), septiembre de 1989.
4. Mujeres refugiadas y desplazadas en América Latina y el Caribe (LC/L.591), noviembre de 1990.
5. Mujeres, Culturas, Desarrollo (Perspectivas desde América Latina) (LC/L.596), marzo de 1991.
6. Mujeres y nuevas tecnologías (LC/L.597/Rev.1), abril de 1991.
7. Nuevas tecnologías de participación en el trabajo con mujeres (LC/L.592), octubre de 1990.
8. La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe (LC/L.611), abril de 1991.
9. Integración de lo femenino en la cultura latinoamericana: en busca de un nuevo modelo de sociedad (LC/L.674), marzo de 1992.
10. Violencia doméstica contra la mujer en América Latina y el Caribe: propuesta para la discusión, María Nieves Rico (LC/L.690), mayo de 1992.
11. Feminización del sector informal en América Latina y el Caribe, Molly Pollack (LC/L.731), abril de 1993.
12. Las mujeres en América Latina y el Caribe. Un protagonismo posible en el tema de población (LC/L.738), mayo de 1993.
13. Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente, María Nieves Rico (LC/L.767), diciembre de 1993.
14. Poder y autonomía roles. Roles cambiantes de las mujeres del Caribe, Pauline van der Aa (LC/L.881), abril de 1996.
15. Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad (LC/L.947), María Nieves Rico, junio de 1996.
16. Violencia de género: un problema de derechos humanos (LC/L.957), María Nieves Rico, julio de 1996. [www](#)
17. La salud y las mujeres en América Latina y el Caribe: viejos problemas y nuevos enfoques (LC/L.990), Elsa Gómez Gómez, mayo de 1997.
18. Las mujeres en América Latina y el Caribe en los años noventa: elementos de diagnóstico y propuestas (LC/L.836/Rev.1), abril de 1997.
19. Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género (LC/L.1016), Molly Pollack, mayo de 1997. [www](#)
20. El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México (LC/L.1017), Molly Pollack y Clara Jusidman, julio de 1997.
21. Mitos y evidencias del trabajo femenino urbano en América Latina (LC/L.1034), Irma Arriagada, agosto de 1997. [www](#)
22. La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación. Propuestas para una metodología de cambio educativo (LC/L.1120), Marina Subirats, julio de 1997. [www](#)
23. Violencia en la pareja. Tratamiento legal. Evolución y balance (LC/L.1123), Hanna Binstock, agosto de 1998. [www](#)
24. Hacia la igualdad de la mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (LC/L.1126), Hanna Binstock, agosto de 1998. [www](#)
25. Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo (LC/L.1144), María Nieves Rico, octubre de 1998. [www](#)

26. El trabajo a tiempo parcial en Chile (LC/L.1301-P), Sandra Leiva, N° de venta: S.00.II.G.9 (US\$10.00), enero de 2000.
27. El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI (LC/L.1295/Rev.1-P), N° de venta: S.00.II.G.48 (US\$ 10.00), mayo de 2000. [www](#)
28. Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990 (LC/L.1378-P), Francisco León, N° de venta: S.00.II.G.94 (US\$ 10.00), mayo de 2000. [www](#)
29. Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe (LC/L.1500-P), Lieve Daeren, N° de venta: S.01.II.G.44 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
30. Equidad de género y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina (LC/L.1506-P), Laura C. Pautassi, N° de venta: S.01.II.G.45 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
31. La memoria colectiva y los retos del feminismo (LC/L.1507-P), Amelia Valcárcel, N° de venta: S.01.II.G.46 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
32. La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis (LC/L.1511-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.01.II.G.58 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
33. El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde una perspectiva de género (LC/L.1524-P), Martha Ordoñez, N° de venta: S.01.II.G.69 (US\$ 10.00), abril de 2001. [www](#)
34. La situación económico-laboral de la maquila en El Salvador: Un análisis de género (LC/L.1543-P), Ligia Elizabeth Alvarenga Jule, N° de venta: S.01.II.G.83 (US\$ 10.00), mayo de 2001. [www](#)
35. Aspectos económicos de la equidad de género (LC/L.1561-P), Thelma Gálvez P., N° de venta: S.01.II.G.107 (US\$ 10.00), junio de 2001. [www](#)
36. ¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes previsionales de América Latina (LC/L.1558-P), Haydeé Birgin y Laura Pautassi, N° de venta: S.01.II.G.103 (US\$ 10.00), junio de 2001. [www](#)
37. Economía y género. Bibliografía seleccionada (LC/L.1610-P), Flavia Marco, N° de venta: S.01.II.G.152 (US\$ 10.00), octubre de 2001. [www](#)
38. Las relaciones de género en un mundo global (LC/L.1729-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.02.II.G.40 (US\$ 10.00), abril de 2002. [www](#)
39. Las nuevas tecnologías de información y las mujeres: reflexiones necesarias (LC/L.1742-P), Gloria Bonder, N° de venta: S.02.II.G.54 (US\$ 10.00), junio de 2002. [www](#)
40. Violencia contra la mujer en relación de pareja: América Latina y el Caribe. Una propuesta para medir su magnitud y evolución (LC/L.1744-P), Diane Alméras, Rosa Bravo, Vivian Milosavljevic, Sonia Montaña y María Nieves Rico, N° de venta: S.02.II.G.56 (US\$ 10.00), junio de 2002. [www](#)
41. La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de género (LC/L.1787-P), Consuelo Uribe Mallarino, N° de venta: S.02.II.G.101 (US\$ 10.00), octubre de 2002. [www](#)
42. Legislación previsional y equidad de género en América Latina (LC/L.1803-P), Laura C. Pautassi, N° de venta: S.02.II.G.116 (US\$ 10.00), noviembre de 2002. [www](#)
43. A cinco años de la reforma de pensiones en El Salvador y su impacto en la equidad de género (LC/L.1808-P), Ligia Alvarenga, N° de venta: S.02.II.G.120 (US\$ 10.00), noviembre de 2002. [www](#)
44. Género y sistemas de pensiones en Bolivia, Alberto Bonadona Cossío (LC/L.1841), N° de venta: S.03.II.G.6, febrero de 2003. [www](#)
45. Las políticas públicas de género: un modelo para armar. El caso de Brasil (LC/L.1920-P), Sonia Montaña, Jacqueline Pitanguy y Thereza Lobo, N° de venta: S.03.II.G.75 (US\$ 10.00), junio de 2003. [www](#)
46. Género, previsión y ciudadanía social en América Latina (LC/L.1937-P), Daniel M. Giménez, N° de venta: S.03.II.G.96 (US\$ 10.00), julio de 2003. [www](#)
47. New contributions to the analysis of poverty: methodological and conceptual challenges to understanding poverty from a gender perspective (LC/L.1955-P), Sylvia Chant, Sales No. E.03.II.G.110 (US\$ 10.00), August, 2003. [www](#)
48. Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible (LC/L.1962-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.03.II.G.119 (US\$ 10.00), octubre de 2003. [www](#)
49. La institucionalidad de género en un contexto de cambio de gobierno: el caso de Paraguay (LC/L.2000-P), Virginia Guzmán y Graziella Corvalán, N° de venta: S.03.II.G.161 (US\$ 10.00), octubre de 2003. [www](#)
50. Un acercamiento a las encuestas sobre el uso del tiempo con orientación de género (LC/L.2022-P), María José Araya, N° de venta: S.03.II.G.184, noviembre (US\$ 10.00) de 2003. [www](#)

51. En búsqueda de trabajo. Migración internacional de las mujeres latinoamericanas y caribeñas. Bibliografía seleccionada (LC/L.2028-P), Silke Staab, N° de venta S.03.II.G.196 (US\$ 15.00), diciembre de 2003. [www](#)
52. Entender la pobreza desde la perspectiva de género, Unidad Mujer y Desarrollo (LC/L.2063-P), N° de venta: S.04.II.G.07 (US\$ 10.00), enero de 2004. [www](#)
53. Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina, Elizabeth Peredo Beltrán (LC/L.2066-P), N° de venta: S.04.II.G.09 (US\$ 10.00), enero de 2004. [www](#)
54. Sistemas electorales y representación femenina en América Latina, Line Bareiro, Oscar López, Clyde Soto, Lilian Soto (LC/L.2077-P), N° de venta S.04.II.G.20 (US\$ 15.00), mayo de 2004. [www](#)
55. Las metas del Milenio y la igualdad de género: el caso de Perú, Rosa Bravo (LC/L.2126-P), N° de venta: S.04.II.G.53 (US\$ 10.00), abril de 2004. [www](#)
56. Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad, Eleonor Faur, Natalia Gherardi y Laura C. Pautassi (LC/L.2140-P), N° de venta: S.04.II.G.68 (US\$ 10.00), mayo de 2004. [www](#)
57. Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina, Judith Astelarra (LC/L.2154-P), N° de venta: S.04.II.G.82 (US\$ 10.00), julio de 2004. [www](#)
58. El empleo en el sector financiero en Chile, Amalia Mauro (LC/L.2172-P), N° de venta: S.04.II.G.107 (US\$ 10.00), agosto de 2004. [www](#)
59. Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres, Amalia Mauro (LC/L.2177-P), N° de venta: S.04.II.G.104 (US\$ 10.00), agosto de 2004. [www](#)
60. Calidad del empleo y calidad de la atención en la salud de Córdoba, Argentina. Aporte para políticas laborales más equitativas (LC/L. 2250-P), Jacinta Burijovich y Laura C. Pautassi, N° de venta: S.05.II.G.8, febrero del 2005. [www](#)
61. Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias (LC/L.2267-P), Mariela Quiñónez Montoso, N° de venta: S.05.II.G.20, febrero del 2005. [www](#)
62. El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias... (LC/L.2295-P), Juliana Martínez Franzoni, N° de venta: S.05.II.G.83, febrero del 2005. [www](#)

-
- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución de la CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@eclac.cl.

[www](#): Disponible también en Internet: <http://www.cepal.org/> o <http://www.eclac.org/>

Nombre: Actividad: Dirección: Código postal, ciudad, país: Tel.: Fax: E.mail:
