

¿Cuáles son los aportes de las empresas transnacionales para la reducción de la discriminación de la mujer profesional costarricense en el mercado laboral?

*Elaborado por: Ana Gisella Jiménez Calderón**

Resumen

Históricamente, el papel de la mujer en la sociedad ha sido invisible o no se le ha dado los méritos que ha merecido en comparación con los aportes del hombre. Por muchos años a ella se le asignó un rol de cuidado del hogar, que si bien es cierto es muy importante, este no era reconocido. Posteriormente, ellas mismas demostraron que su aporte a la sociedad podía ir más allá del solo cuidado de la familia.

Actualmente, en el mundo dicho papel ha cambiado a lo largo de los años y Costa Rica no es la excepción, cada día más mujeres se preparan académicamente con el fin de optar por trabajos y negocios, en donde aplicar sus conocimientos, crecer profesionalmente y mejorar su calidad de vida, sin embargo, estos deseos de superación se ven empañados por acciones que generan desigualdades basadas en el género.

El protagonismo de la mujer costarricense en nuestra sociedad ha sido de gran impacto en los últimos años, pero lamentablemente la mujer profesional sigue enfrentando retos, ya que sus condiciones no son iguales a la de los hombres. Hoy en día la mujer sigue recibiendo un salario menor por el trabajo de igual valor al del género masculino, hecho que le afecta directamente para mejorar su calidad de vida y la de los suyos.

En el siguiente artículo se analizará el rol de las mujeres profesionales costarricenses en las empresas transnacionales, conocer la percepción y opinión de este grupo de mujeres en relación con la discriminación en estos espacios. Se pretende analizar si las políticas que promueven la equidad se ven traducidas en ambientes laborales menos desiguales.

*Bachiller en Relaciones Internacionales, optando por el título de Licenciatura en Negocios Internacionales. Email: ajimcal@hotmail.com

Palabras claves: Discriminación, igualdad de oportunidades, condición de la mujer, derechos de la mujer, empleo en las mujeres.

Abstract

Historically, the role of women in society has been invisible or not been given the deserved merits compared with the contributions of man. For many years she was assigned the role of home care, although that is very important, this was not recognized. Subsequently, they themselves showed that their contribution to society could go beyond just taking care of the family.

Currently, in the world that role has changed over the years and Costa Rica is no exception, more and more women are prepared academically to opt for jobs and businesses, where to apply their knowledge, grow professionally and improve their quality of life, but overcoming these desires are tempered by actions that generate gender-based inequalities.

The role of women in Costa Rica's society has had a great impact in recent years but unfortunately professional woman still faces challenges, because their conditions are not equal to men. Women still are not receiving equal pay for equal work; besides don't receive equal pay for work of equal value. This unequal condition affects her to improving their quality of life and that of her family.

The following article will look at the role of women professionals in Costa Rica who are working in transnational corporations; the main idea is know the perception and opinion of this group of women in relation to discrimination in these companies. We try to know if the policies that promote equity are translated into less unequal work environments.

Keywords: Discrimination, equal opportunity, women's status, women's rights, women's employment.

Introducción

Hace algunas décadas atrás el papel de la mujer en la sociedad costarricense se limitaba a la de ser ama de casa y a la crianza de los hijos. Posteriormente, la sociedad empezó a adjudicarle puestos específicos que se adaptaran al rol femenino. Subsiguientemente, la mujer ha ido conquistando espacios y ha demostrado que tiene capacidad para sobresalir en un país dominado por una cultura patriarcal.

El 2010 fue un año que marcó una pauta histórica en nuestro país, Costa Rica se unió al gran número de países latinoamericanos en elegir una mujer presidenta, lo cual demostró que ha existido un cambio positivo en la mentalidad de muchos costarricenses. A pesar de este gran logro, las mujeres hoy en día siguen siendo discriminadas en las distintas áreas en las que se desenvuelven, lo cual impide una plena realización profesional.

En este documento, se analizará cuidadosamente el papel que ha desarrollado las empresas transnacionales, debido a que en la actualidad en este mundo globalizado, los principales actores internacionales se han modificado y uno de los protagonistas con mayor influencia son dichas empresas.

Estas grandes compañías han venido a refrescar y reformar la forma en que se realizan los negocios internacionales. Esto debido a que por medio de sus recursos tecnológicos y económicos brindan importantes incentivos como flexibilidad en las jornadas laborales y el teletrabajo, por mencionar algunos, los cuales benefician a la mujer profesional costarricense.

Con respecto al tema de estudio, muchas de ellas tienen ideologías muy claras que promueven la diversidad y equidad de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Debido a que estas empresas promueven grandes flujos de talento humano e ideas, con el fin de extraer e intercambiar conocimientos globales para maximizar sus recursos operacionales.

Aunado a lo anterior, se escogió las empresas transnacionales, ya que estas se están constituyendo cada vez más en un gran grupo de empleadores reconocidos, los cuales pueden ser ejemplo para las empresas nacionales y así lograr cambios importantes en materia laboral en la sociedad costarricense.

A lo largo de este documento y por medio de la investigación cuantitativa, se pretenderá resolver algunas interrogantes ligadas específicamente a la relación laboral entre las mujeres y las empresas transnacionales, empezando por conocer si existe un balance entre el número de mujeres graduadas como profesionales y la mujeres que ingresan a laborar en la empresas transnacionales, analizar si las mujeres y los hombres tienen igual acceso al mercado laboral, investigar acerca de la incursión de la mujer profesional en roles concebidos primordialmente para hombres e indagar acerca de las condiciones y calidad de los puestos ejercidos por mujeres.

Este tema es relevante, primeramente porque en Costa Rica ha habido un auge de la colocación de empresas trasnacionales, las cuales dentro de sus filas han contratado una buena cantidad de mujeres y la idea principal es determinar si estas empresas han aportado a la reducción de la discriminación de la mujer o por el contrario la ha incrementado.

Es deseable que exista una mayor equidad en los roles de la mujer profesional costarricense, así como tener una mejor visión de la realidad de la posición de la mujer en el mercado laboral en Costa Rica, y de esta forma conocer la evolución del país ante una de las metas de los objetivos del milenio: promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

En particular, el objetivo principal de este artículo es conocer si hay un aporte de las empresas transnacionales para la reducción de la discriminación de la mujer profesional costarricense en el mercado laboral, con el afán de transmitir los avances positivos a las empresas nacionales.

Revisión Bibliográfica

En este artículo se eligió como una de las variables las empresas transnacionales debido a que en la actualidad son actores influyentes en el sistema internacional, para comprender mejor su evolución y el impacto que tienen en América Latina. En los siguientes párrafos se abordarán sus características brevemente.

Con respecto a esta variable no existe un concepto único para definir las, según algunos estudiosos de relaciones internacionales, estas cuentan con características que las puntualizan: como poseer operaciones subsidiarias en el exterior y que cuentan con una casa matriz que le brindan una estrategia comercial y parámetros aplicables a sus subsidiarias (Pearson, 2000).

Estos actores internacionales no se pueden considerar del todo nuevos en el panorama internacional ya que las predecesoras de estas se remontan al siglo XVII, en donde algunas empresas mineras se habían establecido en el exterior (Pearson, 2000).

El sistema global ha presentado grandes cambios en materia económica y política, específicamente, en América Latina los países optaron por políticas económicas liberales que buscaban entre otros objetivos la atracción de inversión extranjera directa (IED). Esta inversión se ha visto materializada por medio de las empresas transnacionales, las cuales se instalan en países subdesarrollados que cuentan con características idóneas para satisfacer las demandas de estas empresas (CEPAL, 2004).

Hoy en día su poderío es tanto que han llegado a sobrepasar los recursos de muchos países y algunas de ellas exceden el número de sus empleados en el exterior en comparación con algunos Estados (Pearson, 2000).

Los aportes de estas a nivel mundial se ven claramente expresados en la generación de empleos, ya que de 1982-2000 se dio un incremento de un 5%, así también, la incorporación del país receptor al comercio internacional y exterior (CEPAL, 2004).

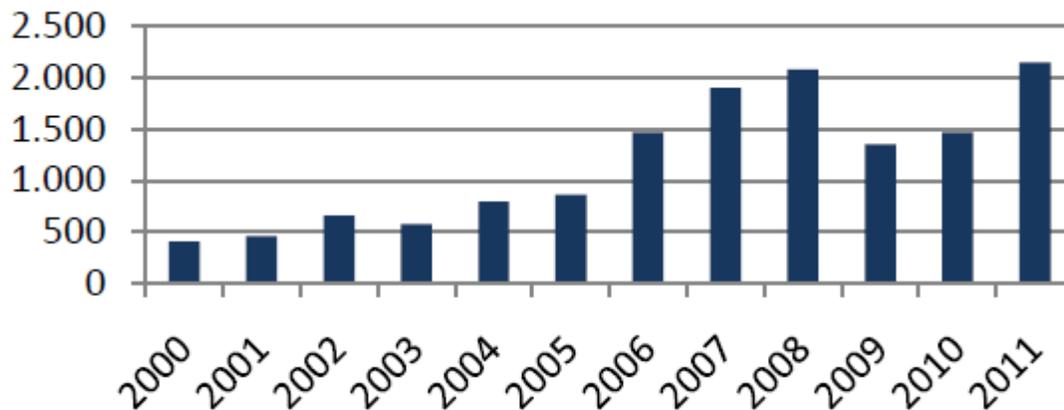
Según la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), Costa Rica atrae bastante IED por su estabilidad política, posición geográfica y por la calidad del talento humano. Esta última característica, ha favorecido significativamente la economía costarricense ya que se han creado empleos y ha perfeccionado el recurso humano el cual a su vez ha sido remunerado con salarios competitivos (PROCOMER, 2008).

Por otro lado, Costa Rica ofrece incentivos especiales como los que brindan las zonas francas, clima de negocios pro-empresa, bajos niveles de corrupción y confiabilidad en el sistema legal (PROCOMER, 2008).

Las empresas transnacionales buscan conquistar los siguientes objetivos mediante la IED: ampliar sus mercados, aumento de las utilidades al disminuir los costos operacionales logrando una eficiencia productiva y por último, búsqueda de activos estratégicos los cuales hacen alusión a la mano de obra especializada o cierta infraestructura (telecomunicaciones o puertos) que faciliten el proceso productivo (CINDE, 2006).

A pesar de los esfuerzos tanto estatales como privados por la atracción de inversión extranjera, la infraestructura y el acceso al financiamiento son desventajas que restan competitividad al país especialmente ante países como nuestro vecino del sur Panamá (Foro Económico Mundial, 2011-2012).

Gráfico #1
Flujos de Inversión Extranjera Directa
(Millones de dólares)



Fuente: COMEX con datos del BCCR, ICT, CINDE y PROCOMER.

En los datos del gráfico anterior, se puede apreciar el incremento que los flujos de inversión extranjera directa han tenido en el país desde el año 2006, y por supuesto, en el 2009, donde se nota claramente el impacto negativo de la crisis mundial en este rubro. Por otro lado, como en el último año el país recibió por este concepto un total de \$ 2.145 millones monto que representa un 5,2% del Producto Interno Bruto (PIB).

Sintetizando, se puede decir que las empresas transnacionales han realizado grandes aportes a las economías de los países receptores y por consiguiente, han afectado el mercado laboral global. En Costa Rica, 2.100 empresas exportadoras emplean alrededor de 400.000 costarricenses, lo cual sin duda impacta positivamente el ámbito laboral.

Hoy en día, la influencia de las compañías transnacionales es tal que junto con los estados tienen mucha responsabilidad, ya que para bien o para mal las decisiones que tomen afectan a millones de personas alrededor del mundo, esto sin duda es una de las principales características del mundo globalizado (Benach, 2010).

Otra de las variables elegidas es la situación del mercado laboral global, el cual a lo largo de los años ha estado empañado por la discriminación hacia ciertos grupos que se consideran minorías. Algunos de los prejuicios con los que lidian estos grupos son por: el color de la piel (raza-etnia), su condición de mujer (género), por ser muy jóvenes o con edad avanzada (edad), baja escolaridad, formación académica o por status migratorio (clase), impedimentos físicos (discapacidad) (OIT, 2003).

La discriminación en el empleo agudiza la pobreza para los grupos vulnerables de la sociedad entre los cuales se encuentran las mujeres (OIT, 2003).

La desigualdad en los derechos ya sean económicos, sociales o laborales es una fuente de discriminación y desigualdad sociales (OIT, 2003).

Según un importante informe realizado por la ONU denominado: “Progreso de las mujeres en el mundo: en busca de la justicia”, los derechos de las mujeres en el mundo han mejorado, pero dicho informe a su vez aseveró que a pesar de las muchas leyes que promueven la protección e igualdad de ellas en materia laboral, las mujeres siguen ganando entre 10% y 30% menos que los hombres en muchas naciones. Dicho dato se traduce en mujeres más pobres en el mundo y con menos poder (ONU, 2012).

En dicho informe también se afirma, que existe una “penalización de la maternidad”, ya que existe una brecha salarial mayor entre las madres y las mujeres que no lo son. Por lo tanto, la ONU insta a los países a promover la distribución de las responsabilidades de cuidado de los hijos y el hogar, a través de licencias de paternidad con goce de sueldo. (ONU, 2012).

Analizando la variable del mercado laboral en Costa Rica, según el Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014, las mujeres siguen teniendo tasas más altas de desempleo que los hombres, de acuerdo con este informe, para el año 2009 los hombres tenían una tasa de desempleo de un 6.6% mientras de las mujeres un 9.9%, es decir existía una diferencia de un 3.3% (MIDEPLAN, 2010).

De acuerdo con el INEC, en el segundo trimestre del presente año la fuerza de trabajo representa un 2,17 millones de personas, hecho que representa un incremento en comparación al 2011. Con respecto a la tasa de participación laboral en el mismo periodo es de un 61.9% y relación a la tasa neta de participación en el mercado laboral por sexo para el 2011 en los hombres es de un 72.7% y en las mujeres es de un 39.4% (INEC, 2012).

Las cifras antes mencionadas son decepcionantes, ya que en la educación superior universitaria en la tasa de cobertura por sexo, las mujeres siguen predominando, así también ellas abandonan en menor medida sus estudios y su rendimiento es superior al de los hombre, al respecto recientemente se realizó una investigación en donde se demostró que en las universidades nacionales de los graduados, 63% son mujeres y un 37% son hombres (CONARE, 2012). A pesar de estos datos positivos en materia educativa, ellas claramente tienen más dificultades en la inserción en el mercado laboral, lo cual afecta directamente al mejoramiento de la calidad de vida (MIDEPLAN, 2010).

Siguiendo a la International Labour Office, el mercado laboral global desempleó 205 millones en el 2010. El problema principal es que los países no generan la cantidad necesaria de empleo suficiente para la creciente población en edad de trabajo. La crisis económica mundial es uno hecho que impacto negativamente el empleo en el mundo (ILO, 2011).

Por otro lado, dentro del grupo de las mujeres, existen subgrupos que padecen de una doble discriminación como el caso de las que no cuentan con estudios y las de avanzada edad (OIT, 2003).

En general, en el ámbito laboral existen claramente disparidades por razones de género, ya que es notable cómo los hombres tienen acceso a mejores puestos con salarios bien remunerados, en contraposición se encuentran las mujeres con empleos inseguros y poco estables, pago por sus honorarios reducidos y acceso a puestos de bajo perfil. Lo anterior son impedimentos que afectan al desarrollo profesional de la mujer y la sociedad (OIT, 2003).

En cuanto a los derechos económicos y laborales, la mujer sigue posicionada en una situación desventajosa, los citados derechos tienen una estrecha relación, debido a que las fuentes de trabajo son limitadas esto se ve afectado en su economía y la remuneración, se siguen presentando actos discriminatorios por motivo de género, también sigue presente el acoso sexual en los diferentes ámbitos en que la mujer participa (Jiménez, 2008).

Se espera que en un futuro cercano el estado de Costa Rica avance, en este caso con uno de los objetivos del milenio, el cual es promover la igualdad entre los géneros (en todas las áreas en las que las mujeres se desenvuelven) y la autonomía de la mujer. Con el cumplimiento de este objetivo no solo las mujeres se verán beneficiadas sino toda la sociedad costarricense.

Metodología de la investigación

La presente investigación se considera de carácter cuantitativo, ya que fue un proceso constituido con etapas que se realizaron de forma secuencial con el objetivo de probar una teoría. Se inició con una idea general que se fue delimitando, posteriormente se estableció un objetivo y preguntas de investigación, además se realizó una revisión de la literatura para mostrar la perspectiva teórica y las variables a analizar. Seguidamente, se prueban las hipótesis con las variables establecidas en la revisión bibliográfica y por último, se realizan las conclusiones. Dicha medición, se realizó por medio de un instrumento de recolección de datos denominado encuesta, la cual a su vez es la fuente primaria de esta investigación. La encuesta se aplicó a 52 mujeres profesionales quienes laboran en alguna de las empresas transnacionales ubicadas en Costa Rica.

Las principales características que deben cumplir las mujeres que realizan esta encuesta son:

- ❖ Estar trabajando actualmente en una empresa transnacional
- ❖ Tener al menos 6 meses de antigüedad laborando en un empresa transnacional
- ❖ Edad comprendida entre 18 y 40 años

La encuesta está integrada por 10 preguntas cerradas con el objetivo de definir los conocimientos que tienen las entrevistadas sobre la situación de la mujer costarricense en el mercado laboral. Algunas de las preguntas eran dicotómicas y otras eran de selección múltiple, con el fin de conocer un poco más acerca de las características del entorno laboral en el que estas mujeres se desenvuelven.

El tiempo contemplado para la realización de esta encuesta es de 5-7 minutos aproximadamente, los temas tratados se interrelacionan a lo largo de la encuesta para captar la atención de la mujer encuestada.

Para lograr una dinámica en la realización de esta encuesta, se dividió en dos secciones; la primera parte son generalidades de las encuestadas y la segunda se relaciona directamente con las tres variables que se establecieron previamente.

Con la finalidad de que la encuesta realizada fuera interpretada correctamente y cumpliera con los objetivos para la cual fue realizada, se realizó un pre-testeo cognitivo a seis personas, el cual ayudó a conocer que tanto se sabía del tema y principalmente para reducir el sesgo de la mala interpretación de las preguntas. Dicho pre-testeo cognitivo, se aplicó a mujeres con poco conocimiento del tema, este ejercicio aportó bastantes insumos a la encuesta y se realizaron algunos cambios en la formulación efectiva de la preguntas.

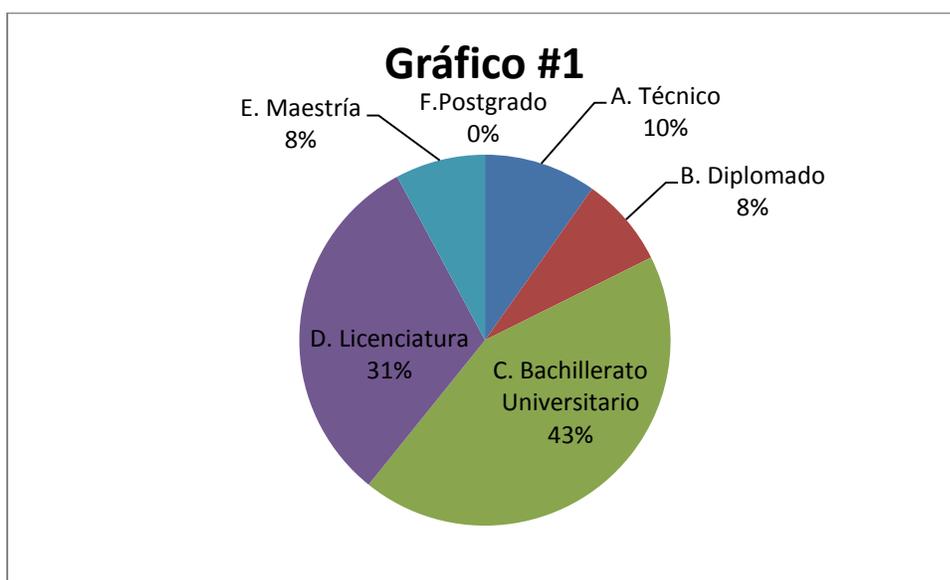
Esta encuesta cuenta con un nivel de confianza de un 84%, con un margen de error de un 10%. El instrumento por medio del cual se aplicó esta encuesta fue "Survey Monkey", debido a su flexibilidad y confiabilidad. Anterior a la aplicación de la encuesta se creó una pequeña base de datos de mujeres profesionales que trabajan en empresas transnacionales, posteriormente se contactaron a mujeres que cumplieran con las características antes mencionadas por medio de correo electrónico para su aplicación.

Una vez recopilados los resultados de las encuestas se graficaron y se analizaron detalladamente a lo largo de esta investigación.

Análisis de los resultados

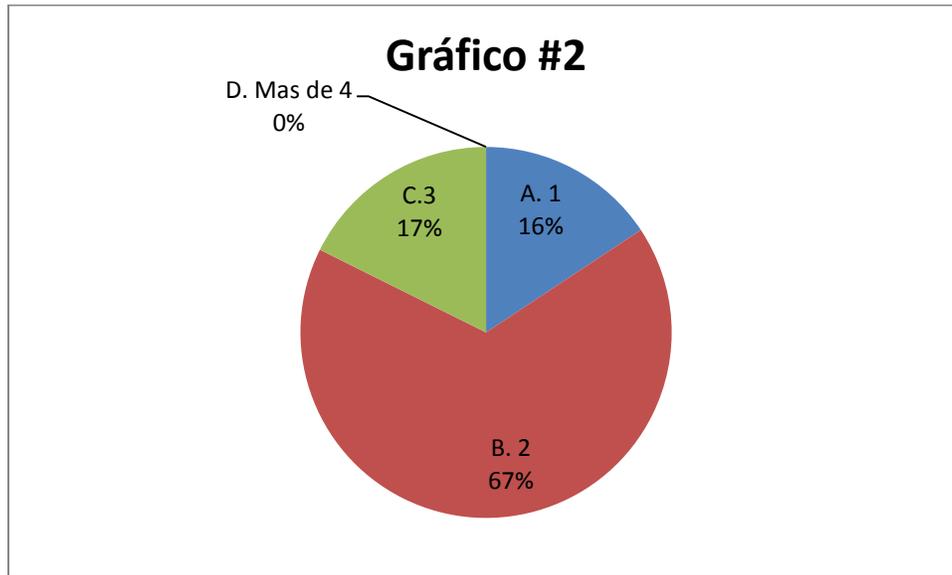
A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas a las mujeres profesionales que laboran en empresas transnacionales.

1. ¿Cuál es su último grado académico obtenido?



Según el gráfico anterior, las mujeres encuestadas son profesionales, cuyos niveles académicos de mayor predominancia entre ellas son el bachillerato universitario y la licenciatura.

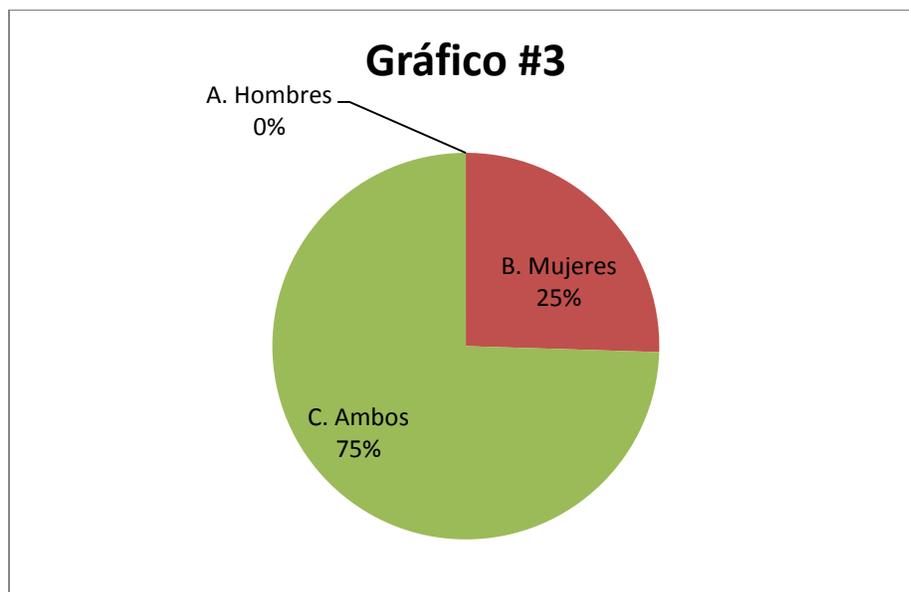
2. ¿Cuántos idiomas habla?



El gráfico de la respuesta número dos, muestra que la mayoría de mujeres encuestadas son bilingües. Ser bilingües, les permite más oportunidades en el mercado laboral.

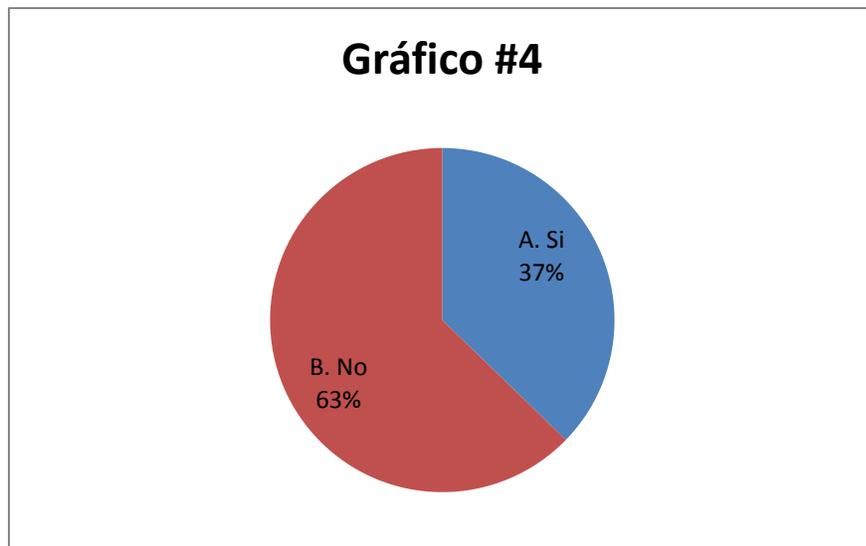
Con los resultados del gráfico #1 y #2 constata que el mundo laboral en el que se desarrolla actualmente la mujer profesional costarricense es más competitivo y globalizado, por lo tanto exige un nivel de preparación superior.

3. Considera que el desempleo afecta principalmente a:



Recordemos que el desempleo, es la población activa que busca trabajo y está disponible para realizarlo, pero no lo tiene. Con respecto a este tema, nótese como un 75% de mujeres encuestadas consideran que el desempleo es una problemática que no hace distinción de género. Por otro lado, un 25% de ellas creen que las mujeres se ven más afectadas por este mal que afecta a tantos costarricenses.

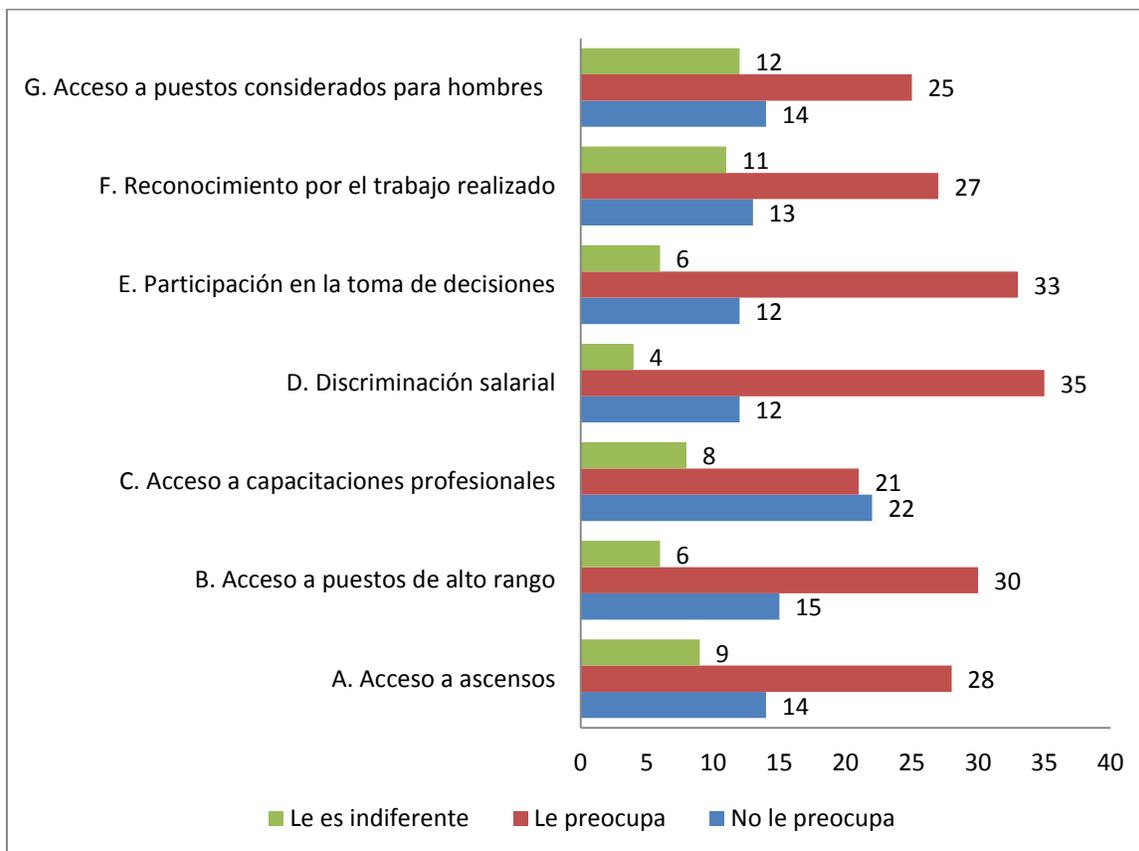
4. ¿Cree que la mujer y el hombre tienen las mismas oportunidades de acceso al mercado laboral?



Puede observarse como el 61% de las mujeres considera que las oportunidades en el mercado laboral son más escasas para las mujeres, es decir este grupo cree que tanto el ingreso al mercado laboral como las buenas condiciones en el mismo afecta negativamente a las mujeres, en contra de un 39% que cree que dichas oportunidades son equitativas para ambos géneros.

5. De las siguientes situaciones que la mujer debe enfrentar en el mercado laboral costarricense, indique cuáles le preocupa:

Gráfico #5

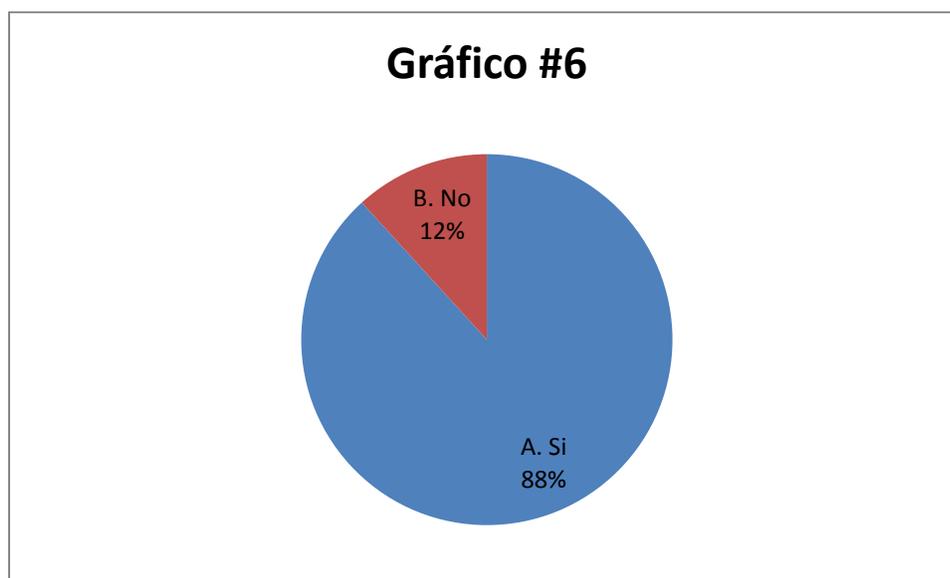


Según el gráfico anterior, se puede apreciar como la discriminación salarial es uno de los problemas que más les preocupa a las mujeres encuestadas, es decir, ellas consideran que a pesar de las políticas de las empresas en favor de la igualdad en todos los aspectos, la remuneración económica por un trabajo de igual valor no es equitativa entre hombres y mujeres. En segundo y tercer lugar, respectivamente, está el concepto de la participación en la toma de decisiones y el acceso a puestos de alto rango. Por otro lado, como problema que no les preocupa con un 43%, se encuentra el acceso a capacitaciones profesional.

Finalmente, como situación que les es indiferente con un 24%, se encuentra la situación relacionada con el acceso a puestos considerados para hombres.

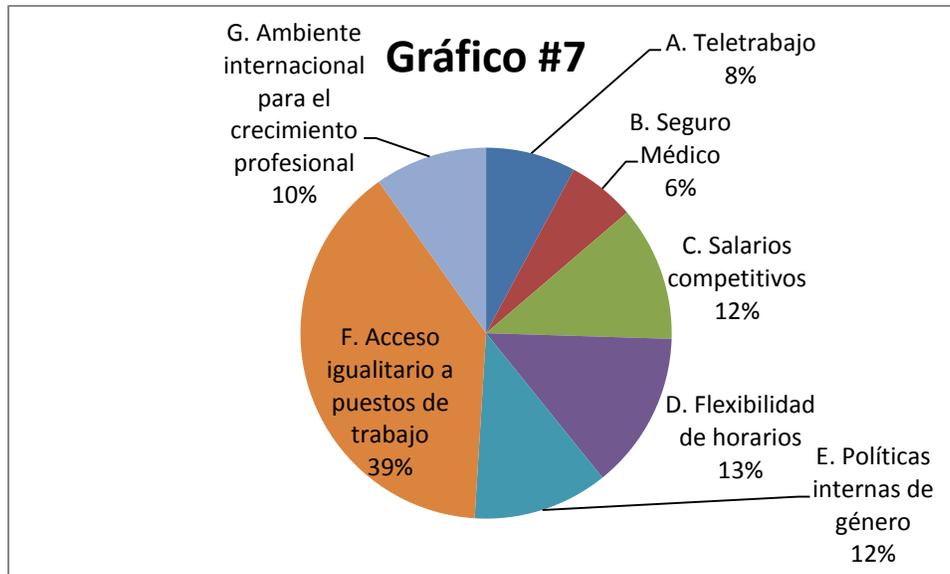
Estas respuestas deja ver como, lamentablemente la mujer sigue padeciendo de algún tipo de discriminación en sus lugares de trabajo ya que sus condiciones son desiguales y en clara desventaja, pero por otro lado, también se puede apreciar como en el ambiente de las empresas transnacionales se tiene una mayor conciencia de la problemática y como gradualmente las condiciones pueden mejorar.

6. Según su opinión, ¿las empresas transnacionales han aportado positivamente a la disminución de la discriminación de la mujer en el mercado laboral?



Se puede notar una predominancia sustancial de las encuestadas al afirmar que las empresas transnacionales tiene un aporte positivo y se determina la gran influencia de estas empresas en cuanto a la disminución de la discriminación de la mujer en el mercado laboral.

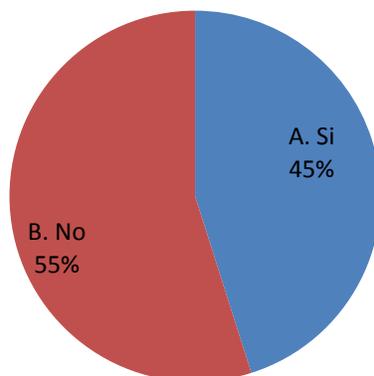
7. ¿Cuál considera que ha sido el aporte más positivo?



Las encuestadas por mayoría coinciden que el acceso igualitario a puestos de trabajo es el principal aporte de las empresas transnacionales, seguidamente la flexibilidad de horarios, políticas internas de género y salarios competitivos, son las opciones que contemplan aportes secundarios, un 10% cree que el ambiente internacional para el crecimiento profesional es contribución que estas empresas le ofrecen a las mujeres, por otro lado, con menor porcentaje del total se encuentran las opciones de teletrabajo y seguro médico, facilidades que aportan estas empresas. Los resultados de esta pregunta dan una visión del compromiso que tienen dichas empresas al velar por condiciones equitativas y beneficios para sus empleados los cuales afecta positivamente la calidad de vida de los mismos.

8. ¿Cree que la maternidad podría convertirse en un impedimento en su carrera profesional?

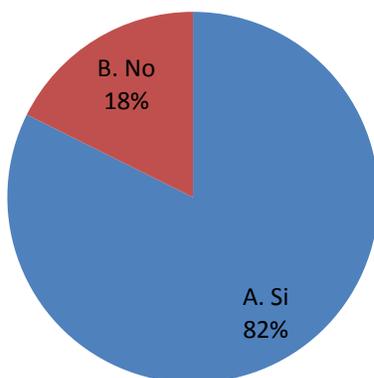
Gráfico #8



La mayoría de las entrevistadas creen que la maternidad no es un estado que sería un impedimento para el desarrollo de sus carreras profesionales, es decir consideran que ambas funciones son totalmente compatibles. En contraste, un 45% sí cree que el embarazo se podría convertir en una traba para el desarrollo profesional.

9. ¿Tiene su empresa políticas de igualdad de género?

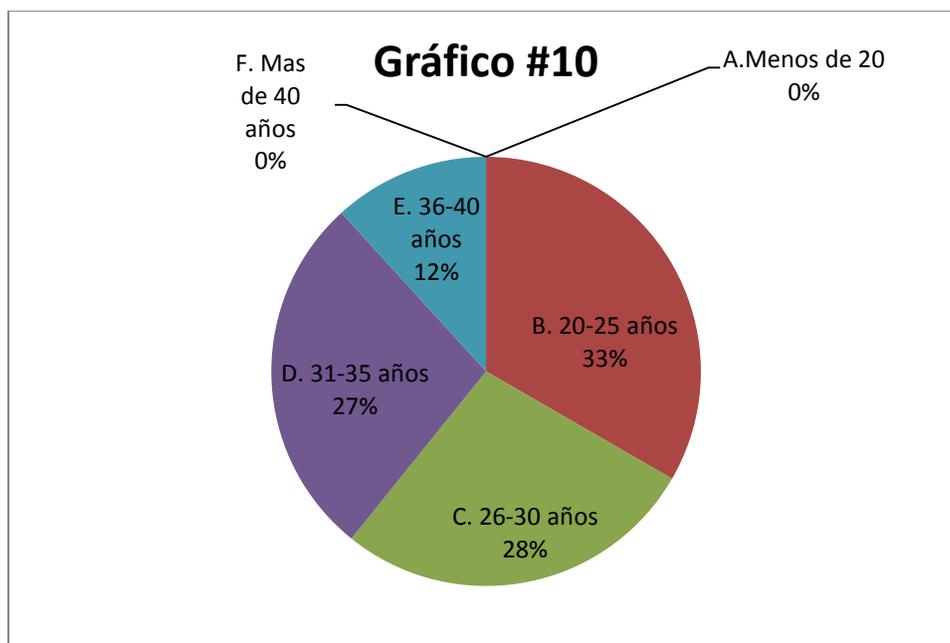
Gráfico #9



La gran mayoría afirma que sus lugares de trabajo cuentan con políticas de igualdad de género, esta característica afecta positivamente el entorno laboral de las mujeres, ya que con el simple hecho de reconocer que las condiciones entre géneros no son equitativas,

hace que se reflexione y se ejecuten acciones que promuevan la igualdad. Las políticas no garantizan una total igualdad pero al menos concientiza acerca de la desigualdad en los lugares de trabajos.

10. Su edad se encuentra en el siguiente rango:



El grupo de las mujeres entrevistadas son mayores de 20 años y menores de 40 años. Un 33% está entre el rango de 20-25 años, entre 26-30 años están 28% de las entrevistadas, un 27% está entre el 31-35 años y las mayores representan un 12% de las mujeres consultadas.

De acuerdo con los resultados antes comentados se puede decir que la mujer profesional que trabaja en empresas transnacionales cree que estas les brindan una serie de beneficios que les aporta a su crecimiento profesional y personal, ya que la mayoría cuentan con políticas específicas que velan por un ambiente laboral igualitario.

Conclusiones

Se concluye que el grupo de mujeres consultadas son profesionales y en su mayoría bilingües, por lo anterior, han tenido acceso a puestos que las empresas transnacionales ofrecen en Costa Rica. Esto se debe a que dichas empresas por tener relaciones con otros países, exigen el dominio de un segundo idioma, de preferencia el inglés, lo cual les permite comunicarse e interrelacionarse con compañías en el exterior o sus casas

matrices. Lo anterior también muestra como las mujeres se han adaptado a las exigencias del mercado laboral costarricense y hoy en día han optado preferentemente por grados académicos superiores como bachilleratos y licenciaturas universitarias.

En este estudio se determinó, como la mayoría de las mujeres consideran que el desempleo afecta por igual al hombre que a la mujer, lo cual fue un resultado inesperado o contradictorio con el Plan Nacional de Desarrollo que se mencionó anteriormente, en donde se estipula que dicho mal afecta principalmente a la mujeres costarricenses. Por otro lado, según los resultados, las oportunidades en el mercado laboral son más escasas para el género femenino, esto quiere decir que desde la perspectiva de las mujeres encuestadas el hombre goza de mayores beneficios para desarrollar una carrera profesional en los espacios transnacionales.

A través de esta investigación, se concluye que el aspecto económico es uno de las diferencias que más les preocupa y más les afecta a las mujeres, ya que ellas notan como sigue existiendo una inequidad con respecto al acceso, pero sobre todo en relación con los ingresos. Como consecuencia directa de la discriminación salarial se ven afectados otros grupos minoritarios de la sociedad, ya que muchas de las mujeres deben velar por uno o varios integrantes del núcleo familiar, por lo tanto, al limitar su salario mensual repercutirá sobre otros miembros de la sociedad.

Se concluye y se refuerza la idea comentada por Benach al inicio de esta investigación, de que debido a la influencia de las transnacionales sobre el Estado, pymes o empresas nacionales, es que se eligió el rol de la mujer en dichos espacios, porque si estas aportan positivamente al desarrollo de ellas es muy probable que sirvan de ejemplo a otros espacios en donde la mujer profesional costarricense se desenvuelve.

Por último, se concluye que el aporte de estas empresas en Costa Rica en general ha favorecido a la disminución de la discriminación de la mujer profesional, ya que la mayoría de ellas cuentan con políticas que promueven ambientes de trabajo equitativos, en donde las mujeres tienen mayores oportunidades que en otro tipo de empresas. Además estos centros de trabajo brindan una serie de beneficios como la flexibilidad laboral y promoción de puestos de trabajo en donde el género no tiene una influencia al momento de elegir un candidato.

La mayoría de transnacionales eligen a Costa Rica como país de destino, ya que creen en la calidad de su recurso humano y muchas de ellas miden el trabajo de sus empleados con base en su productividad y capacidad, no por su género.

Como recomendación preventiva se propone la educación como una herramienta importante para la concienciación y cambio en los paradigmas sociales acerca del papel

que la mujer desarrolla actualmente, dicha educación deberá de provenir del hogar y de los centros educativos, ya que así se estaría cambiando conceptos preconcebidos erróneamente desde edades tempranas en los niños de nuestra sociedad.

Se insta a la enseñanza de responsabilidades familiares compartidas entre el núcleo familiar, en donde no solo la mujer tenga la responsabilidad del cuidado de los niños y del hogar, sino que el hombre realice su aporte en esta labor y así ir cultivando familias más integrales y equitativas. Estas iniciativas a lo micro se verán reflejadas en una sociedad más igual, por consiguiente, afectará los centros de trabajo y por supuesto cada área en donde una mujer esté presente.

Se propone que los centros de educación superior aborden estos temas para impactar a los futuros profesionales e ir cambiando gradualmente la concepción de la mujer profesional en la sociedad costarricense. Al respecto, se recomienda el fortalecimiento del club de diversidad y equidad de género para informar y concienciar a la comunidad universitaria de la ULACIT.

Se plantea que CINDE y PROCOMER, como entes que promueven y facilitan el proceso de atracción de inversión directa, den prioridad a la calidad y no solo a la cantidad de empresas que se instalan en el país. Es decir que las empresas ofrezcan trabajos de calidad, los cuales generen valor agregado al país y al recurso humano y que dichas empresas tengan políticas claras que promuevan la igualdad de género.

El papel del Estado es muy importante en esta materia, por lo tanto, se recomienda visualizar el problema de la igualdad de género en la esfera laboral, como una situación que le compete no solo a las mujeres, sino que a su vez afecta a otras integrantes de la sociedad. Una vez que se conciba este problema desde esa perspectiva, las políticas o acciones para disminuir la discriminación serán más efectivas.

En este sentido el país no solo estaría fortaleciendo su imagen internacional al cumplir con los objetivos del milenio sino que estaría respondiéndole a la mitad de la población costarricense.

Referencias Bibliográficas

Benach Joan y Muntaner Charles (2010): Empleo, trabajo y desigualdad en salud: una visión global, Editorial Icaria

BCCR (Banco Central de Costa Rica) 2012: Informe Mensual de Coyuntura Económica, División Económica Agosto 2012

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2000): La inversión extranjera en América Latina y el Caribe. Informe 1999, LC/G.2061-P, Santiago de Chile, enero. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.00.II.G.4.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2004): La inversión extranjera en América Latina y el Caribe. Informe 1999, LC/MEX/L.599, México, Enero 2004. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.00.II.G.4.

CONARE (Consejo Nacional de Rectores) (2012): Observatorio Laboral de Profesiones, Persona Graduadas en el siglo XXI, Seguimiento de la condición laboral de personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses.

Esquivel Gerardo y Larraín B. Felipe (2001): ¿Cómo atraer Inversión Extranjera Directa? Proyecto Andino de la Universidad de Harvard y la Corporación Andina de Fomento (CAF).

Estado de la Nación Informe XVII (2011).

Foro Económico Mundial, Reporte Mundial de Competitividad (2011-2012).

Gutiérrez Alvarado, Juan José Antonio (2001): Las lecciones aprendidas del caso Intel de Costa Rica, Escuela de Postgrado de la UPC CUADERNO DE INVESTIGACIÓN EPG Edición N° 14 – Abril 2011.

MIDEPLAN Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2010): Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014.

MIDEPLAN (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica) (2012): Informe Anual de cumplimiento de metas del PND 2011, Marzo 2012.

MIDEPLAN (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica) (2010): Costa Rica; Objetivos de desarrollo del milenio, II Informe País San José, CR: Naciones Unidas, 2010.

Herrera Vargas, Mariela (1999); Ciudadanía política de las mujeres en Costa Rica. Informe final del concurso: Democracia, derechos sociales y equidad; y Estado, política y conflictos sociales. Programa Regional de Becas CLACSO.

Hidalgo Roxana: Historia de las mujeres en el espacio público en Costa Rica ante el cambio del siglo XIX al XX. FLACSO

ILO (International Labour Office) (2008), El Reto del Empleo Global.

ILO (International Labour Office) (2011), Global Employment Trends: The challenge of a jobs recovery 2011, Geneva Suiza

INAMU (Instituto Nacional de las Mujeres) (2006): Educación de las mujeres.

INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos): X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011 Resultados Generales

INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) (2012): Encuesta de Hogares

INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) (2012): Estadísticas Vitales 2011

INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) (2012): Encuesta Continua de Empleo: Indicadores del Mercado Laboral Costarricense Segundo Trimestre 2012, San José, Costa Rica.

Pearson Frederic S. y Rochester J. Martin (2000), Relaciones Internacionales: Situación global en el siglo XXI Cuarta Edición.

Jiménez Ana (2008): El efecto de los principales de los instrumentos jurídicos internacionales sobre las políticas publicas de protección de los derechos humanos de la mujer (1998-OCTUBRE 2008).

PROCOMER (Promotora de Comercio Exterior) (2008): Evolución y efectos recientes de la Inversión Extranjera Directa en Costa Rica (2000-2007).

TSE (Tribunal Supremo de Elecciones) (2009): Revista de Derecho Electoral N7 I Semestre 2009 Eugenia María Zamora Chavarría

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2003), La hora de la desigualdad en el trabajo: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derecho fundamentales en el trabajo.

ONU (Organismo de Naciones Unidas) (2012), Progreso de las mujeres en el mundo: en busca de la justicia.

Zúñiga Muñoz Xinia (2001): UNED y la educación superior de las mujeres en Costa Rica, Revista ESPIGA 4, Diciembre 2001.