

Desafíos para potenciar la promoción laboral de las profesionales en salud y seguridad ocupacional, en el marco de la igualdad y equidad entre los géneros

Vivian Chacón Quirós, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Correo electrónico: vivian.chaconq@yahoo.com

II Cuatrimestre, 2012

I. RESUMEN

El concepto de empleabilidad y los indicadores asociados a este concepto se encuentran relacionados con las nuevas teorías en materia de desarrollo del talento humano y de las competencias laborales necesarias para que un(a) profesional obtenga y mantenga el éxito en el mercado laboral. Dado que la naturaleza del trabajo ha ido evolucionando a partir de la globalización de la economía, de la innovación tecnológica y de la incorporación significativa de la población laboral femenina, el ámbito laboral ha sufrido cambios importantes en su estructura, organización, cultura y segmentación sexual. Los nuevos empleos deben apostar al desarrollo de valores y competencias laborales como lo son la diversidad, flexibilidad, polivalencia, autorresponsabilidad, iniciativa, toma de decisiones, capacidad emprendedora y capacidad de gestionar y adaptarse al cambio.

De acuerdo con los datos descritos en el estudio del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses* del año 2012, en materia de empleabilidad, la condición laboral de las mujeres profesionales en Costa Rica aún se ve afectada por condiciones de inequidad y discriminación por género, a pesar de representar un porcentaje importante dentro de las personas graduadas.

La presente investigación se enfoca en determinar cuáles variables en el ámbito de la empleabilidad, pueden influir significativamente en la promoción y desarrollo laboral de las profesionales en salud y seguridad ocupacional, con el objetivo de que la futura formación en esta área profesional incorpore adecuadamente la perspectiva de género, elimine estereotipos y paradigmas de desigualdad y analice todos aquellos obstáculos para la inserción y desarrollo profesional, y personal, de los hombres y las mujeres en el campo de la salud y seguridad ocupacional.

El presente estudio es de tipo cuantitativo con una muestra seleccionada en forma conveniente compuesta por cincuenta mujeres profesionales en el área de la salud y seguridad ocupacional, los principales hallazgos se representan en forma gráfica y tabular. Asimismo la presente investigación es de tipo descriptivo porque demuestra una realidad nacional en materia de empleabilidad y género y correlacional, porque permite determinar la relación de dos o más variables en materia de empleabilidad y género, que influyen en el desempeño y promoción laboral de las profesionales en salud y seguridad ocupacional.

A través del análisis y discusión de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas se determinaron los principales desafíos que enfrenta la población laboral femenina consultada, en el área de la salud y seguridad ocupacional, con el objetivo de determinar cuáles son las variables generadoras de diferencias como las brechas en cuanto a ingresos salariales, el nivel de formación profesional, los ascensos laborales, la motivación y satisfacción en el trabajo, participación laboral, entre otras.

II. ABSTRACT

The concept of employability and the indicators associated with this concept are related to new theories on development of human talent and the necessary skills for obtain and maintain professional success in the labor market.

Since the nature of work has evolved from the globalization of the economy, technological innovation and significant incorporation of female workforce, the work environment has undergone major changes in its structure, organization, culture and sexual segmentation. New jobs should bet to the development of values and work skills such as diversity, flexibility, versatility, self-reliance, initiative, decision making, entrepreneurship and the ability to manage and adapt to changes.

According to the data and information described in the study of the National Council of Rectors (CONARE) *Monitoring the employment status of graduates of Costa Rican universities 2000-2007*, 2012, in terms of employability, in Costa Rica the employment status of professional women still affected by conditions of inequality and gender discrimination, despite representing a significant percentage of graduates within.

This research focus on determining which variables, in the field of employability, can significantly influence the promotion and career development of women professionals in health and occupational safety, with the aim of training future professionals adequately incorporate a good gender perspective, eliminating stereotypes and paradigms of inequality and analyzing all the obstacles for a personal and professional integration and development of men and women in the health and occupational safety field.

This is a quantitative study, with a conveniently selected sample composed of fifty women professionals in the field of health and occupational safety, the main findings are presented in graphical and tabular form. Furthermore this research is descriptive because review the national situation in terms of employability and gender, and correlation because determine the relationship between two or more variables on employability and gender aspects, that influence professional performance and development in the área of health and occupational safety.

Through the analysis and discussion of the results of the surveys key challenges, female population consulted faces in the area of health and occupational safety, were identified, in order to determine which variables are the generators of differences such as gaps in wage income, the level of vocational training, job promotions, motivation and job satisfaction, job involvement, among others.

III. INTRODUCCIÓN

El enfoque de la empleabilidad no solo se centra en los procesos de contratación y gestión del “recurso humano” o en los factores que interactúan dentro de un entorno profesional, por el contrario, dicho término gestiona todas aquellas variables que intervienen en los procesos laborales para que una persona pueda optar, mejorar y/o mantener su trabajo, de manera que su actividad laboral le permita desarrollarse y crecer como profesional y ser humano.

“La empleabilidad es una circunstancia profesional por la que atraviesa toda persona (...) Entendemos por empleabilidad la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida” (FUNDIPE, 1999).

La equidad e igualdad entre los géneros es un elemento transversal de relevancia en materia de empleabilidad y de condiciones laborales, tanto así que entes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) trabaja fuertemente desde 1919 en políticas e instrumentos que eliminen la discriminación en materia de empleo con el fin de suprimir todas aquellas barreras y obstáculos a nivel laboral, la cuales permitan ejercer activamente la igualdad entre géneros y a la vez mejorar las condiciones de trabajo tanto para mujeres como para hombres.

A pesar de que en la actualidad el porcentaje de mujeres que se desarrollan a nivel académico y profesional (experiencia laboral) va en aumento, la brecha entre hombres y mujeres en materia de remuneración (salarios), así como en cuestiones relacionadas la conciliación entre las actividades laborales y la vida familiar, aún persiste (OIT, 2006). *“La discriminación en el trabajo no solo implica el desperdicio de talento humano sino también la violación de los derechos humanos. Cada vez son más las sociedades que entienden que los lugares de trabajo libres de todo tipo de discriminación favorecen el interés de las personas, las comunidades y las naciones. También redundan en el interés ‘comercial’ de las empresas y de las instituciones” (OIT, 2006).*

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los desafíos que, en la actualidad, las profesionales en salud y seguridad ocupacional deben afrontar a nivel laboral para lograr desarrollarse satisfactoriamente en sus trabajos?

Problema de investigación

Variables que, en el marco de la igualdad y equidad entre géneros, inciden en la discriminación y falta de oportunidades laborales para las profesionales en el campo de la salud y seguridad ocupacional.

Descripción del problema

La optimización de las condiciones laborales así como la creación de mejores empleos basados en derechos y principios laborales fundamentales para todo ser humano, constituyen parte importante de las agendas, políticas, estrategias y acciones de los gobiernos para superar los déficits en materia de discriminación y desigualdad de grupos sociales (según el sexo, raza, etnia, nacionalidad, religión, política, entre otros), en términos de derechos y oportunidades laborales. Es por esta razón que organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado estudios, proyectos e investigaciones con el objetivo de promover condiciones laborales decentes acordes a los principios de libertad, equidad y dignidad humana.

Aunque en América Latina el porcentaje de participación laboral femenina ha aumentado, representando aproximadamente el 40% de la Población Económicamente Activa (PEA), aún existen brechas entre géneros, a nivel laboral, que implican obstáculos y limitaciones en materia de remuneración, inserción, permanencia, promoción y ascenso laboral. Asimismo, diferentes estudios y estadísticas muestran la segmentación del mercado laboral según el sexo del personal profesional (INAMU, 2008).

Según estudios de la OIT, el porcentaje de mujeres en América Latina que desempeñan ocupaciones profesionales y técnicas ha aumentado significativamente, alcanzando una proporción de más del 50% en algunos países. Sin embargo, en cuanto a ingresos salariales y ascensos a nivel laboral, las mujeres aún no logran equipararse con la población masculina, evidenciando la importancia de analizar indicadores de calidad de empleo como lo son: el nivel de progreso laboral, el aumento o disminución de los niveles de remuneración, la formación académica y profesional, el nivel de acceso a los servicios de protección social, entre otros. La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres en América Latina aún es muy marcada; en la economía formal, los ingresos mensuales promedio de las mujeres corresponden a 75% de los ingresos de los hombres (OIT, 2001).

Para entender las variables que en el ámbito laboral obstaculizan la promoción de las mujeres y subvaloran sus aportes profesionales, es fundamental entender que las desigualdades entre los hombres y las mujeres se derivan también de la división sexual y de género que se da a nivel de la sociedad. A la mujer no solo se le asigna el rol reproductivo sino también funciones básicas de cuidado y atención de su “mundo privado” (entendiéndose como mundo privado su hogar y su familia), sumándole el rol en su “mundo público” (su trabajo u otras esferas sociales) (OIT, 2006).

Tomando como referencia los estudios realizados en el marco de la igualdad y equidad entre géneros a nivel laboral, se evidencia cuán necesario es determinar la situación actual de las mujeres a nivel profesional y promover todas aquellas medidas que incentiven la creación de nuevas oportunidades laborales y mecanismos de promoción e inserción laboral de la población femenina.

Justificación

El presente estudio se realizará con la finalidad de determinar, desde el punto de vista de la empleabilidad, cuáles variables influyen a nivel laboral para mantener y/o incrementar las barreras y obstáculos, que las profesionales en salud y seguridad ocupacional deben afrontar de cara a su ejercicio profesional. Asimismo, dado que el estudio de CONARE muestra que en el área de salud y seguridad laboral existe un buen grado de empleabilidad, los datos que se brindan en dicho informe son a nivel general y con la presente investigación se desea profundizar cuáles pueden ser algunos de los desafíos que la población laboral femenina en salud y seguridad ocupacional afrontan durante su promoción laboral en el marco de la igualdad y equidad entre los géneros.

La inserción y promoción de la población femenina en el mercado laboral se encuentra directamente relacionada a factores como los siguientes:

- la transición demográfica (menor número de hijos(as) por mujer en edad reproductiva)
- la presencia de nuevos patrones culturales y constructos sociales que impulsan la autonomía y el empoderamiento de la mujer
- la situación económica que se vive a nivel nacional e internacional que induce a los hogares a contar con dos o más miembros que aporten con ingresos
- el crecimiento de los niveles de formación académica

Sin embargo, aunque las mujeres profesionales cuenten con niveles de formación y educación superiores a la población masculina, esto no les permite elevar sus probabilidades de inserción, ascenso y participación laboral ni tampoco les garantiza más y mejores empleos. Evidenciando que a nivel laboral, hombres y mujeres no compiten en igualdad de condiciones, incrementándose la segmentación profesional por género.

Razón por la cual la detección de las diferencias entre géneros (a nivel profesional) constituye una oportunidad de mejora y una ventaja competitiva dentro del mercado laboral, pues si los sectores públicos y privados logran determinar la actual segmentación del mercado laboral (en materia de género), se brindaría un valor agregado a cada organización, empresa o institución que mejore las condiciones laborales de su población femenina y potencie las competencias, habilidades y conocimientos de su personal independientemente del sexo.

El presente estudio comprendió únicamente el aporte de una cantidad determinada de profesionales (mujeres) en salud y seguridad ocupacional, razón por la cual no se pueden determinar brechas entre los géneros en el ejercicio de los(as) profesionales en salud ocupacional, ya que en materia de brechas se requiere evaluar, analizar y comparar los parámetros y las variables involucradas tanto de los hombres como de las mujeres que trabajan en el área en estudio.

El objetivo general de este estudio es el de definir los componentes de la empleabilidad que actualmente inciden en el ejercicio de las profesionales en salud y seguridad ocupacional, en el marco de la igualdad y equidad entre los géneros. Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

- Analizar, a nivel general, la brecha entre géneros que existe actualmente en el ámbito laboral de nuestro país.
- Determinar los obstáculos y las limitaciones, en materia de género, que enfrentan las profesionales en salud y seguridad ocupacional durante su desarrollo y experiencia laboral.
- Establecer las competencias, que a nivel laboral, requieren las profesionales en salud y seguridad ocupacional para optimizar su capacidad de gestión así como sus roles y responsabilidades laborales.

IV. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

La empleabilidad entendida como *“la aptitud para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio satisfacción personal, económica, social y profesional”* (Ducci, 1998) se encuentra relacionada con procesos y contextos a nivel social, legal, económico y cultural. *“Es por esta razón que los paradigmas productivos, organizacionales y de relaciones de género inciden en la demanda de trabajo y la posición socioeconómica de las personas, mientras que las representaciones sociales sobre los sexos caracterizan la oferta de la fuerza de trabajo y hacen que algunos grupos sociales y el conjunto del colectivo femenino tengan mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente”* (Silveira, 2006).

En otras palabras, *“la empleabilidad es el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanece en él”* (Puentes y Rau, 2010). La empleabilidad es una mayor oportunidad y capacidad de generar y promover competencias laborales que les permita a las personas crear, conservar, mejorar y enriquecer su puesto de trabajo, obteniendo a cambio satisfacción personal, económica, social y profesional (Ducci, 1998).

Dicho concepto también se encuentra relacionado con el equilibrio y el ajuste entre un perfil profesional y el entorno organizacional, viéndose afectada por diferentes elementos temáticos como: las competencias laborales, las expectativas salariales, el ejercicio profesional, la existencia de gremios y/o colegios profesionales, la responsabilidad social individual, los valores y la ética profesional, la competencia a nivel del mercado laboral, la equidad e igualdad entre los géneros, entre otras.

El género *“permite comprender y analizar los significados, las relaciones y las identidades construidas socialmente producto de las diferencias biológicas entre los sexos”* (INAMU, 2007). *“La equidad de género es un elemento transversal constitutivo de la Agenda de Trabajo Decente. Esto significa, en primer lugar, que las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres deben ser siempre consideradas cuando se analiza cada una de las dimensiones básicas de esa Agenda: los derechos y principios en el trabajo, la necesidad de crear más y mejores empleos, la extensión de la protección social y el diálogo social”* (OIT, 2006).

En Costa Rica son varios los artículos que a nivel constitucional se relacionan directa e indirectamente con el tema de la igualdad y equidad de género, por ejemplo el artículo 33 de la Constitución Política establece el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de practicar algún tipo de discriminación contraria a la dignidad humana. Durante las últimas dos décadas, el país ha trabajado en el desarrollo de acciones y medidas para la promoción de la igualdad y equidad entre los géneros (INAMU, 2007). En el ámbito jurídico existe normativa nacional e instrumentos internacionales ratificados en materia de derechos humanos, que

de una u otra forma mantienen una relación con la temática de género y trabajo, como los que se describen a continuación:

- La Ley de Promoción e Igualdad Real de la Mujer, que establece la Obligación del Estado en promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural (MTSS, 2012)
- Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia
- Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
- Título XI del Código de Trabajo que prohíbe cualquier tipo de discriminación en el trabajo por edad, etnia, religión y/o género
- Política Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOHM)
- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convenio No.100 sobre la igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y de mano de obra femenina por un trabajo de igual valor
- Convenio No.111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación

Si bien es cierto el estado costarricense ha tenido progresos significativos en esta materia de género como la creación de leyes, la ratificación de convenios internacionales, el diseño y promulgación de políticas en pro de los derechos de las mujeres y la extensión de la institucionalidad a nivel gubernamental mediante la creación de unidades de género; desde el 2002 hasta la actualidad *“los esfuerzos favor del cierre de brechas de género se volvieron más lentos y costosos, con logros apenas marginales en comparación con los vertiginosos cambios de la década previa (década de los 90)”* (INAMU, 2007).

Además de que Costa Rica aún no ha ratificado dos convenios fundamentales en la protección de los derechos laborales de las mujeres y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar, como lo son:

- Convenio No.183 sobre la protección de la maternidad, cuyo objetivo es la de defender la salud de las mujeres, de sus hijos(as) durante el embarazo y periodo de lactancia así como protegerlas de actos de discriminación por su condición de madres
- Convenio No.156 sobre los(as) trabajadores con responsabilidades familiares, que se refiere a la igualdad de trato y condiciones entre la población laboral masculina y femenina con responsabilidades familiares

Lo anterior ocurre en un *“contexto nacional en el que existen problemas estructurales importantes tales como la agudización de la pobreza en las mujeres, la falta de reconocimiento del trabajo femenino, desfavorables condiciones de inserción laboral y segmentación del mercado de trabajo”* (INAMU, 2007).

Existen desafíos que a nivel laboral son de suma importancia para superar las brechas de género, que tienen que ver con las problemáticas anteriormente descritas, sumando la discriminación por licencias de maternidad, periodo de lactancia y cuidado de familiares. Los obstáculos y limitaciones en materia de género son todas aquellas barreras a nivel social, económico, laboral y cultural que promueven la discriminación entre los géneros y que limitan e impiden el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

El diagnóstico que sirvió como base fundamental para impulsar la PIEG, muestra los siguientes datos en materia de acceso y permanencia de la población femenina en el mercado laboral al año 2008 (Programa Estado de La Nación, 2009):

- Crecimiento sostenido de la participación femenina en el mercado laboral: 41,7%
- Participación masculina en el mercado laboral: 72,5%
- Con respecto a las categorías ocupacionales, al 2008 el 75,4% de la población laboral femenina son asalariadas, un 17,7% trabajan de forma independiente (por cuenta propia) y tan solo un 4,3% son empleadoras
- El mercado laboral impone restricciones de acceso a la población femenina en especial las mujeres de mayor edad y con menor calificación y/o formación
- A pesar que las mujeres a nivel nacional poseen mejores grados de calificación que los hombres, enfrentan con mayor frecuencia situaciones de desempleo, subempleo, brechas de ingresos y brechas en el acceso a recursos productivos
- Entre el 2006 y el 2007 a pesar del crecimiento económico (8% PIB) y de que la tasa de desempleo se redujo para ambos sexos, la disminución fue mayor para la población laboral masculina, ampliándose la brecha de géneros
- Del 2003 al 2008 se observó el creciente incremento de la brecha salarial entre hombres y mujeres con estudios universitarios
- Las actividades ocupacionales en las cuales se insertan las mujeres son las que presentan mayores brechas entre géneros, como lo son los sectores de comercio (37%), servicios comunitarios y personales (36%) e industrias manufactureras (37%)
- La calidad del empleo femenino ha mejorado en ciertos aspectos, pero no en su totalidad ya que aún persisten problemáticas sociales en torno a la inserción y precariedad laboral, jornadas laborales parciales, inestabilidad en el trabajo, bajas retribuciones económicas, responsabilidades de cuidado, situaciones de acoso laboral y sexual, la maternidad, entre otros.

Por otra parte el estudio del CONARE *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses* (2012), demuestra las siguientes cifras en materia de género:

- De la población de personas graduadas, 62,6% son mujeres, de las cuales un 90,94% trabajan;
- De la población de personas graduadas, el 37,4% son hombres, de los cuales un 96,57% trabajan;

- Las tasas de desempleo y subempleo son mayores en la población laboral femenina con 2,43% y 1,7% respectivamente;
- De las razones por las cuales los(as) desempleados(as) no se encuentran laborando, las que presentan mayor brecha entre géneros son: por asuntos personales (salud, cuidado de familiares), porque no encuentran trabajo en su campo, porque se encuentran pensionados(as);
- El 45,22% de la población laboral femenina consultada trabaja para el gobierno central (contra el 23,87% de los hombres), el 25,10% labora a nivel de empresas privadas (versus el 34,77% de los hombres) mientras que solo un 8,65% trabaja en lo propio (mientras que los hombres un 11,4 en esta última categoría); evidenciando la ausencia y/o ineffectividad de las acciones y medidas que fomenten y fortalezcan el potencial emprendedor de la mujer;
- El 64,91% de la población laboral femenina labora como subordinadas/colaboradoras, el 20,0% como mandos medios o jefaturas mientras que solo un 7,13% desempeña un puesto de alta gerencia o dirección;
- En materia de salario bruto mensual (jornada tiempo completo) aún se evidencia la brecha entre géneros, la población laboral femenina sigue percibiendo menos ingresos que los hombres, incluso realizando las mismas funciones y con mejor preparación académica y técnica.

Dentro de las principales problemáticas relacionadas a las brechas entre géneros a nivel laboral (MTSS, 2009) se destacan las siguientes:

- Problemáticas con género: despido en estado de embarazo y periodo de lactancia, acoso sexual y laboral, discriminación por género; por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) tiene información de empresas que contratan únicamente hombres con el objetivo de evitar inconvenientes por la licencia de maternidad u otras que les solicitan una prueba de embarazo para definir el acceso o no a un empleo y/o permanecer en él;
- Desconocimiento de derechos laborales de las mujeres: discriminaciones por género durante el ejercicio profesional, acciones relacionadas con el hostigamiento sexual;
- Poca asistencia y falta de información en materia de defensa legal
- Ausencia de estudios e investigaciones en materia de salud ocupacional: específicamente sobre los aspectos y variables que inciden en la salud integral de la población laboral femenina en diversos campos
- Ausencia de estadísticas en el MTSS sobre la cantidad y tipo de denuncias de mujeres que han sido discriminadas laboralmente en los sectores público y privado

V. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Tipo de estudio

- i. **Estudio descriptivo:** El interés de la presente investigación es investigar las variables y/o factores que influyen en el ejercicio profesional de las mujeres en el campo de la salud y seguridad ocupacional, en el marco de la equidad e igualdad entre los géneros.
- ii. **Estudio correlacional:** El presente estudio determinará la relación de dos o más variables en materia de empleabilidad y género, que influyen en el desempeño y promoción laboral de las profesionales en salud ocupacional.

Estrategia metodológica

i. Muestra

Población meta Profesionales mujeres en salud y seguridad ocupacional

Tamaño de la muestra Muestra seleccionada de 50 profesionales mujeres en salud y seguridad ocupacional

ii. Instrumentos para la recopilación de información

Encuesta plataforma Survey Monkey Herramienta electrónica de un cuestionario con 21 preguntas cerradas, dirigido a una población de profesionales mujeres en el área de la salud y seguridad ocupacional

Revisión de material bibliográfico Consulta de fuentes primarias y secundarias de información

Operacionalización de las variables

VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Componentes de la empleabilidad que actualmente inciden en el ejercicio de las profesionales en salud y seguridad ocupacional, en el marco de la igualdad y equidad entre los géneros	<ul style="list-style-type: none"> – Existencia de políticas nacionales que apoyan la igualdad de oportunidades y/o la equidad de género – Brecha entre géneros en el salario promedio mensual 	<ul style="list-style-type: none"> – Material bibliográfico en temas de empleabilidad, equidad entre géneros, brechas ocupacionales – Estadísticas, información e informes elaborados por: OIT, INAMU, INEC, CONARE, Estado de la Nación

VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>Brecha de equidad entre géneros que existe actualmente en el mercado laboral de nuestro país</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de participación laboral según sexo - Porcentaje de mujeres en puestos de dirección respecto del total de mujeres ocupadas en el sector público y privado - Distribución de la fuerza laboral por grupo ocupacional, según sexo - Brecha en salarios según sexo - Personas graduadas según tipo de institución en que laboran, por sexo - Brecha entre géneros en el número de graduados en universidades estatales 	<ul style="list-style-type: none"> - Estadísticas, datos e información de estudios e informes elaborados por instituciones u organizaciones como: INAMU, INEC, CONARE, Estado de la Nación, OIT
<p>Obstáculos y limitaciones, en materia de género, que enfrentan las profesionales en salud y seguridad ocupacional durante su desarrollo y experiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Limitaciones para la participación laboral equitativa (salario, estado civil, hijos(as), nivel de escolaridad, formación académica, ingresos salariales, jornadas laborales, etc.) - Porcentaje de profesionales mujeres que tienen estudios y postgrados adicionales - Porcentaje de profesionales mujeres que laboran actualmente en salud y seguridad ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Herramienta electrónica <i>Survey Monkey</i> (cuestionario preguntas cerradas) dirigida a una población femenina de profesionales (mujeres) en salud y seguridad ocupacional
<p>Competencias a nivel laboral de las profesionales en salud ocupacional, que favorezcan la capacidad de gestión de sus roles y responsabilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias de logro y acción (calidad, precisión, motivación al logro, iniciativa, etc.) - Competencias de eficiencia (capacidad de planificación, diligencia, confianza, productividad, innovación, etc.) - Competencias gerenciales (liderazgo, trabajo en equipo, cooperación, experticia, etc.) - Competencia cognoscitiva (conocimientos técnicos, uso de tecnologías de la información, pensamiento analítico, experiencia técnica y profesional, etc.) - Competencias de orientación al cliente (resolución de conflictos, relaciones interpersonales, compromiso, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Herramienta electrónica <i>Survey Monkey</i> (cuestionario preguntas cerradas) dirigida a una población femenina de profesionales en salud y seguridad ocupacional

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se despliegan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de 50 encuestas dirigidas a profesionales mujeres en el área de la salud y seguridad ocupacional, a través de gráficos y tablas que muestran la percepción y opinión de las encuestadas en el tema. El instrumento de consulta aplicado se encuentra compuesto por 21 preguntas cerradas.

Si bien es cierto Costa Rica ha tenido importantes avances en materia de igualdad y equidad entre géneros a nivel de normativas y políticas, aún persisten obstáculos y limitaciones a nivel social, laboral, económico y cultural, que las mujeres deben afrontar durante su ejercicio profesional y en sus distintos roles a nivel profesional y académico.

Tabla 1. Panorama del ejercicio profesional de la población laboral consultada

Pregunta No.1 ¿Actualmente trabaja ejerciendo su profesión en salud y seguridad ocupacional?			
Sí	88,0%	No	12,0%

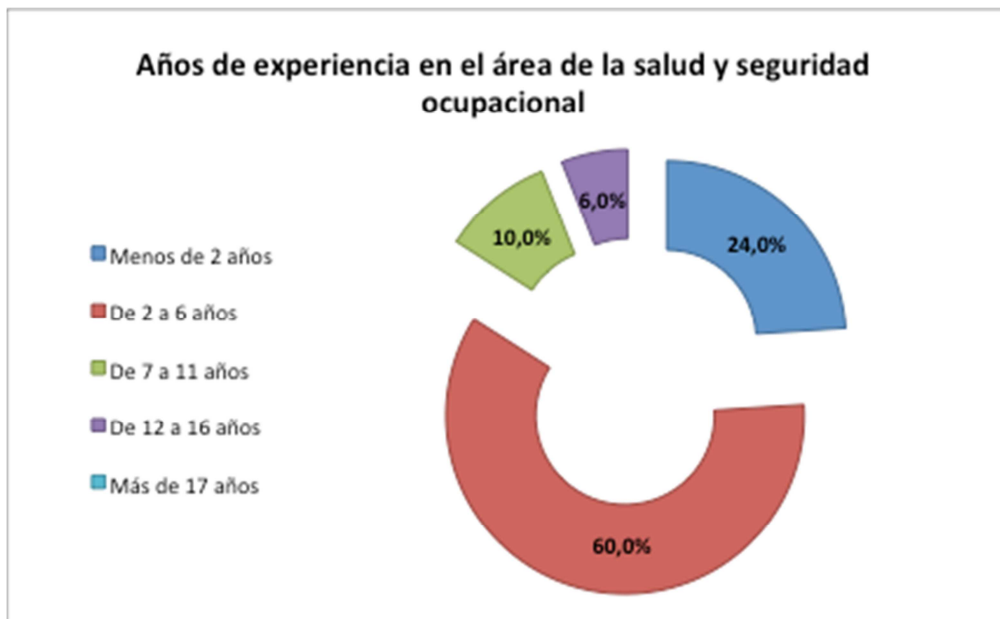
Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Como se puede apreciar en la Tabla 1, el porcentaje de profesionales consultadas que se encuentra ejerciendo su profesión en el campo de la salud y seguridad ocupacional corresponde a un 88,0%. Dicho dato respalda lo planteado en el estudio de CONARE que indica que la profesión en Seguridad Laboral (ambos sexos) tiene un 100% de empleo y un 0% de subempleo (por insuficiencia de horas).

Como se muestra en el Gráfico 1, de las 50 colegas consultadas el 60,0% tiene de 2 a 6 años de experiencia en el campo de la salud y seguridad ocupacional, un 24,0% tiene menos de los 2 años, el 10,0% de 7 a 11 años y únicamente el 6,0% tiene de 12 a 16 años de experiencia.

Cabe resaltar que ninguna de las encuestadas tiene más 17 años de experiencia en el área de la salud y seguridad ocupacional, siendo una población importante por los aportes que pueden brindar en materia de igualdad y equidad entre los géneros, principalmente porque al principio fue un campo profesional donde predominaba la población laboral masculina.

Gráfico 1. Años de experiencia en el campo de la salud y seguridad ocupacional



Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

En la siguiente tabla se aprecia la distribución de la jornada laboral de las profesionales encuestadas, donde el 92,0% trabaja tiempo completo, mientras que el 10,0% se desempeña en el área de los servicios profesionales. Únicamente un 8,0% de las consultadas trabaja medio tiempo y fines de semana (4% en cada una de estas dos categorías).

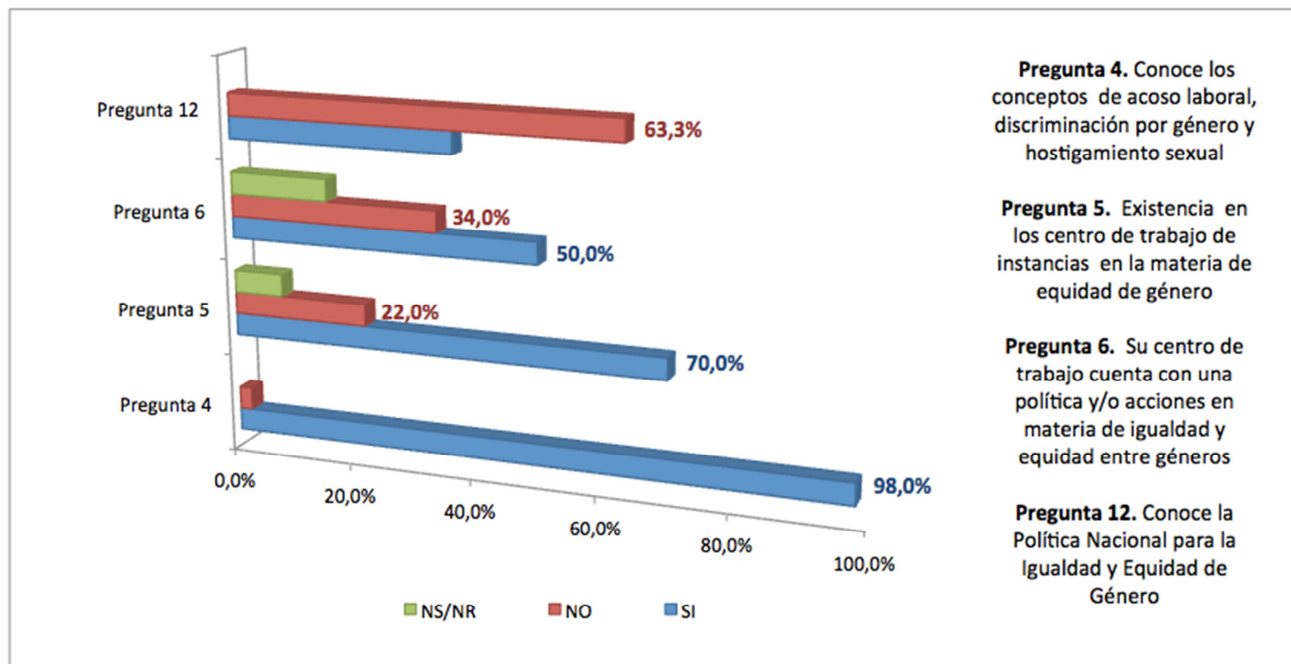
Tabla 2. Tipo de jornada laboral

Pregunta No.3 Su actual jornada laboral es de (puede marcar más de una opción):			
Tiempo completo	Medio tiempo	Fines de semana	Servicios Profes.
92,0%	4,0%	4,0%	10,0%

Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

En el Gráfico 2 se combinaron aquellas preguntas relacionadas al grado de comprensión de la persona encuestada en cuanto a los conceptos y generalidades en el tema de la igualdad y equidad entre los géneros. En materia del grado de conocimiento de los términos de acoso laboral, hostigamiento sexual y discriminación por género el 98,0% de las profesionales consultadas afirma conocer dichos conceptos, mientras que tan solo un 2,0% los desconoce.

Gráfico 2. Grado de comprensión de generalidades en materia de igualdad y equidad entre géneros



Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

El 70,0% de las encuestadas reitera que en sus centros de trabajo existen las instancias encargadas de recibir y gestionar las denuncias en materia de hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación por género. Mientras que el 22,0% indica que en su trabajo no se cuenta con una unidad y/o personal encargado de tramitar adecuadamente este tipo de situaciones, el 8,0% restante decide no responder esta pregunta o indica que desconoce la existencia de dichas instancias en su empresa u organización.

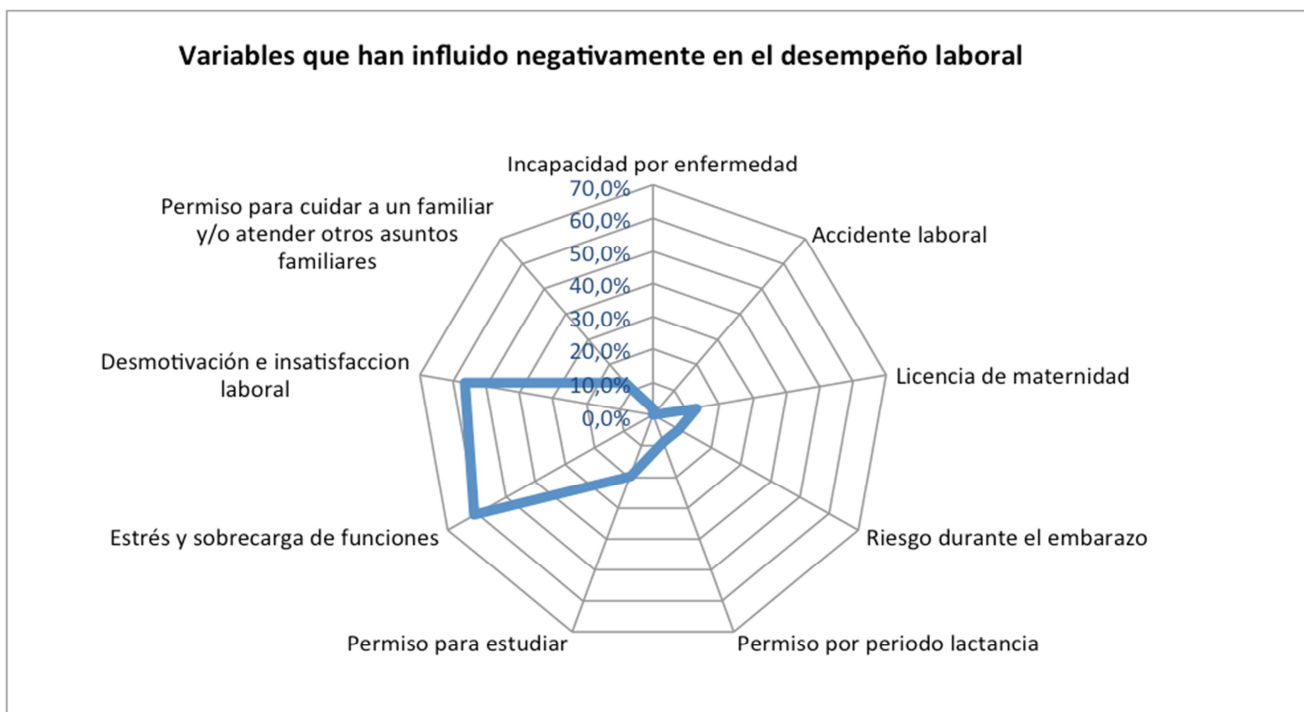
Por otro lado, 50,0% de las profesionales manifiesta que en su centro de trabajo se cuenta con una política y/o procedimientos enfocados en promover y mantener la igualdad y equidad entre los géneros, el 34,0% declara que la empresa para la cual labora no cuenta con acciones en esta temática, mientras que el 16,0% desconoce este tipo de acciones a nivel laboral o no desea contestar la pregunta realizada.

De la población total consultada el 63,3% afirma conocer la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017, el 36,7% restante la desconoce, cabe resaltar en esta pregunta que solo una persona omitió responderla.

Como se visualiza en el Gráfico 3 dentro de las variables que han influido negativamente en el desempeño laboral, las profesionales consultadas perciben que el estrés laboral y la sobrecarga de trabajo (60,9%), así

como la desmotivación e insatisfacción laboral (56,5%) son las que les afectan, seguidas del permiso para estudiar (19,6%), permiso para cuidar un familiar y/o atender asuntos personales (13,0%) y licencia por maternidad (13,0%). En el caso de riesgo por embarazo y permiso por periodo de lactancia (8,7% respectivamente) e incapacidad por enfermedad (2,2%) son los factores, que según la población encuestada, menos las influyen. En esta pregunta 4 profesionales la omitieron.

Gráfico 3. Variables que han influido negativamente en el desempeño laboral

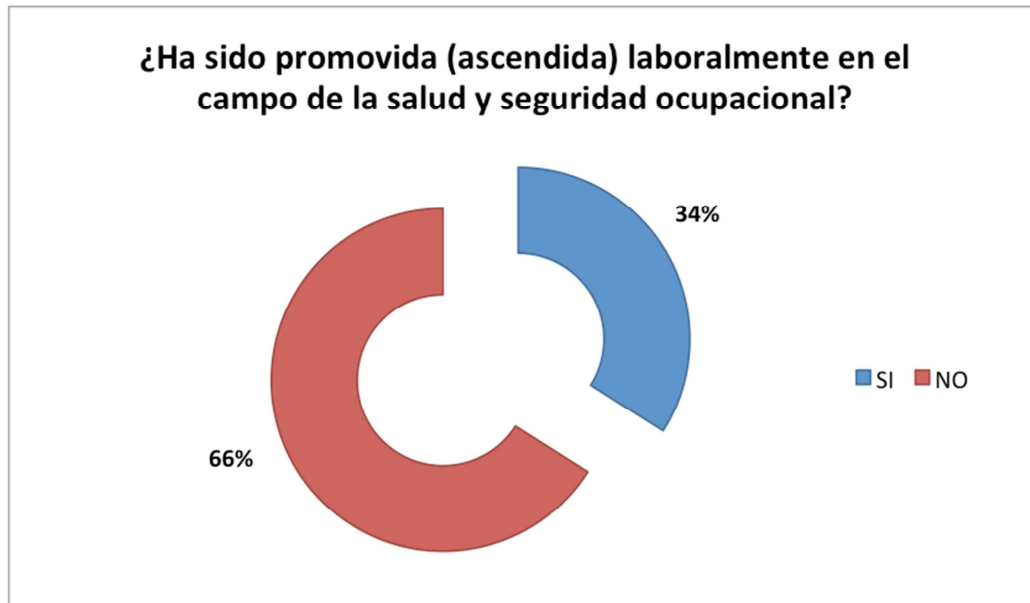


Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Asimismo, como se aprecia en el Gráfico 4, el 66,0% de las profesionales encuestadas ratifica que no han sido promovidas laboralmente en el área de la salud y seguridad ocupacional, mientras que tan solo un 34,0% indicaron que sí han sido ascendidas en este campo profesional.

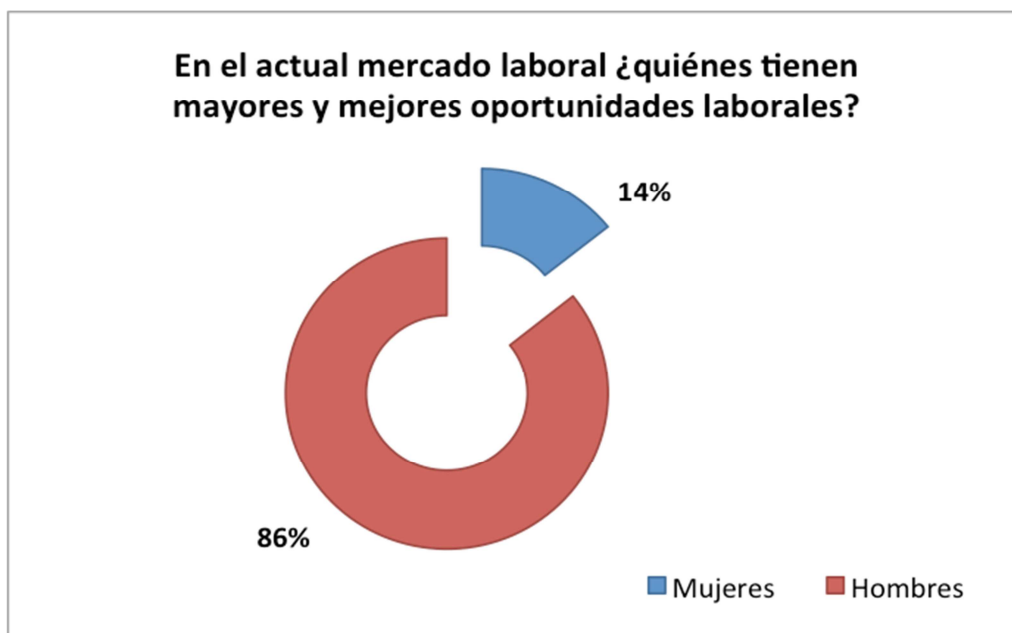
Mientras que en el Gráfico 5, el 86,0% de la población laboral consultada percibe que los profesionales hombres que se desempeñan en el área de la salud y seguridad ocupacional son los que tienen mayores y mejores oportunidades en el mercado laboral, mientras que tan solo el 14,0% de las encuestadas opina que son las mujeres las que tienen mejores oportunidades profesionales. En esta pregunta únicamente una persona omitió responder.

Gráfico 4. Promoción laboral en el área de la salud y seguridad ocupacional



Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Gráfico 5. Distribución por sexo de las mayores y mejores oportunidades laborales



Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

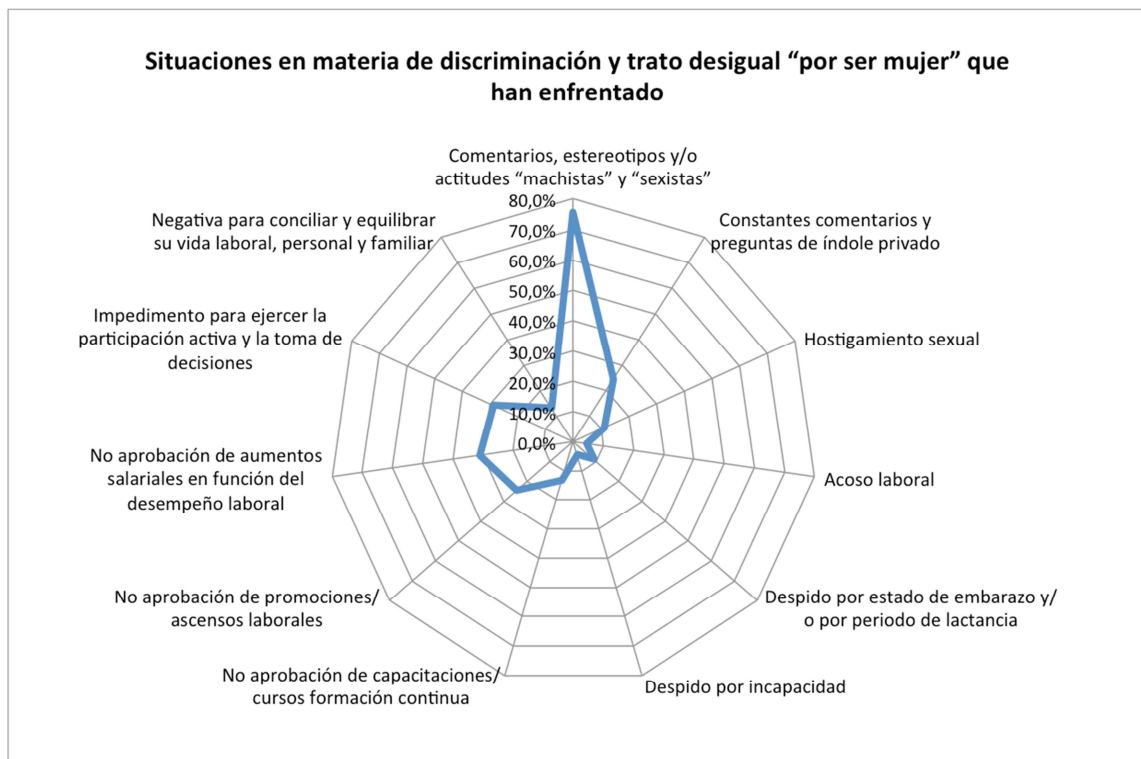
La percepción de las profesionales consultadas con respecto a la remuneración económica (salario) que perciben, se detalla en la siguiente tabla, donde se puede apreciar que el 48,0% considera que su salario es desproporcional al nivel de funciones y responsabilidades que tiene actualmente, el 30,0% estima que dicha remuneración económica sí refleja el trabajo que realizan mientras que el 22,0% afirma que reciben el salario mínimo establecido por ley.

Tabla 3. Percepción del salario que percibe por concepto de sus funciones

Pregunta No.10 Con respecto a su salario, considera usted que dicha remuneración económica :	
Es el salario mínimo establecido por ley para el ejercicio profesional	22,0%
Refleja el nivel de responsabilidad y carga de trabajo que posee actualmente	30,0%
Es desproporcional al nivel de responsabilidad y carga de trabajo que posee actualmente	48,0%

Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Gráfico 6. Situaciones que han enfrentado en materia de discriminación y/o trato desigual “por ser mujer” durante el ejercicio profesional



Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Como se demuestra en el Gráfico 6, dentro de las situaciones propuestas en materia de discriminación y/o trato desigualdad durante el ejercicio profesional, las más frecuentes son comentarios, estereotipos y/o actitudes machistas y sexistas (75,6%), la no aprobación de aumentos salariales (31,1%), la negativa de que como profesionales puedan tener una participación activa en la toma de decisiones (28,9%), constantes comentarios y preguntas de índole privado (24,4%) y la no aprobación de ascensos laborales (24,4%). Las opciones menos elegidas, pero no por eso las menos importantes, fueron la no aprobación de cursos de capacitación (13,3%), casos de hostigamiento sexual (11,1%), despido por embarazo y/o periodo de lactancia (8,9%), acoso laboral (4,4%) y despido por incapacidad (4,4%). En la encuesta, esta pregunta fue omitida por cinco personas.

En la encuesta aplicada se consultó sobre el nivel de importancia que tienen algunas competencias laborales en su capacidad de gestión y desempeño laboral, como se aprecia en el Gráfico 7 aptitudes como capacidad de toma de decisiones, trabajo en equipo, capacidad de planificación, liderazgo, capacidad de diálogo y resolución de conflictos y pensamiento crítico, son consideradas fundamentales y que brindan un valor agregado al trabajo realizado.

Gráfico 7. Nivel de importancia de algunas competencias laborales en la capacidad de gestión en el área de la salud y seguridad ocupacional



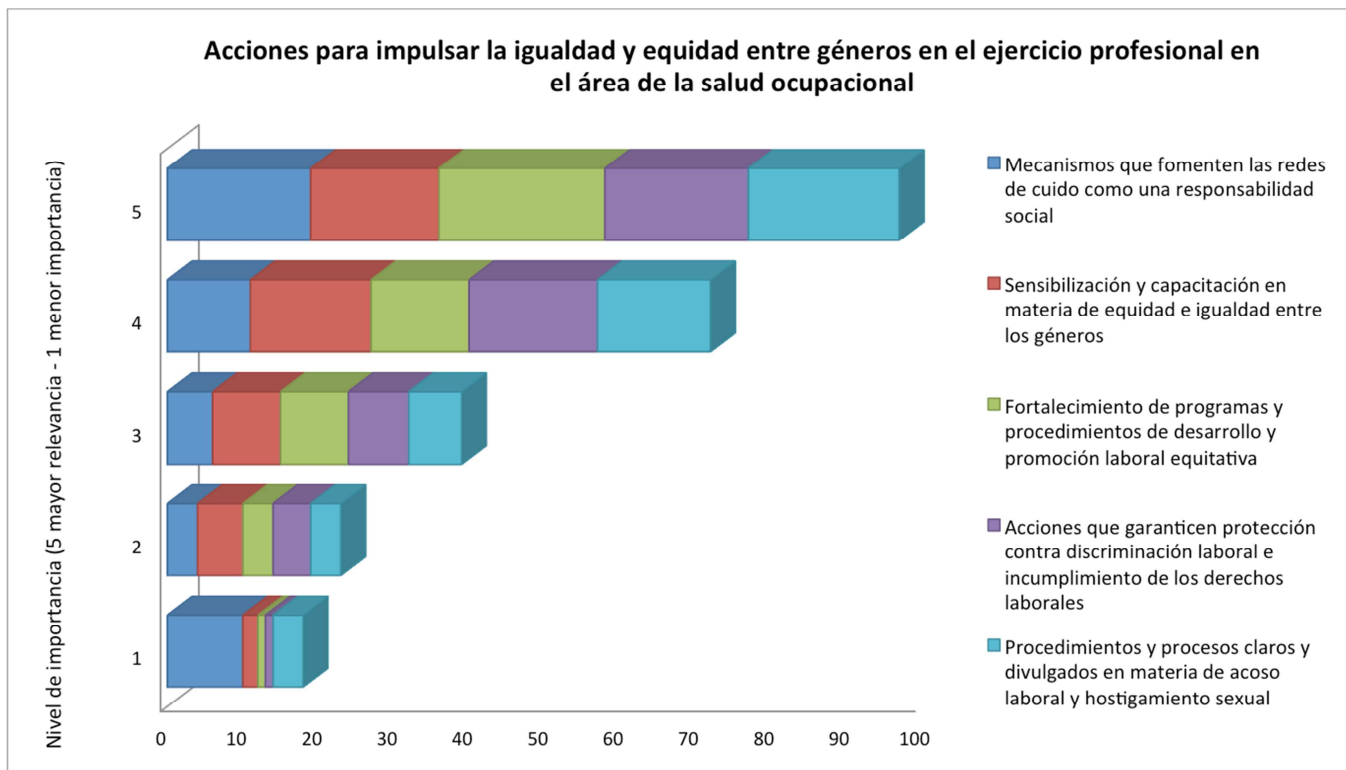
Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Por otra parte, competencias laborales como formación continua, empoderamiento, interés tecnológico y de investigación, capacidad de establecer buenas interrelaciones a nivel laboral y creatividad e innovación son consideradas por las encuestadas como importantes.

No obstante, como se observa en la gráfica anterior, aunque muy pocas de las competencias citadas fueron consideradas irrelevantes, hubo varias profesionales que percibieron como poco importantes aspectos como optar por una mayor formación académica y el desarrollo del interés tecnológico y de investigación.

En el Gráfico 8 se aprecia el nivel de importancia de algunas acciones enfocadas en promover e impulsar la igualdad y equidad entre géneros en el ejercicio profesional en el área de la salud y seguridad ocupacional. El fortalecimiento de programas y procedimientos de desarrollo y promoción laboral equitativa y el diseño de procedimientos en materia de acoso laboral y hostigamiento sexual, fueron consideradas las acciones con mayor prioridad de implementación. Seguidas de los procesos de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y equidad entre géneros, acciones que garanticen protección contra situaciones de discriminación laboral y mecanismos que a nivel nacional fomenten las redes de cuidado.

Gráfico 8. Nivel de importancia, acciones enfocadas a impulsar la igualdad y equidad entre géneros en el ejercicio profesional de la salud y seguridad ocupacional



Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Como se muestra en la siguiente tabla, la mayor cantidad de profesionales consultadas trabaja en el sector privado (62,0%), mientras que en el sector público únicamente un 38,0%.

Tabla 4. Distribución por sectores de las profesionales consultadas

Pregunta No.15 Indique el sector para el cuál labora actualmente:			
Público	38,0%	Privado	62,0%

Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

En cuanto a la distribución según la actividad económica, el 36,0% se desempeña en la industria en general, el 24,0% en el sector construcción y un 16,0% en el área de servicios (agua, luz, telecomunicaciones) como se observa en la Tabla 5.

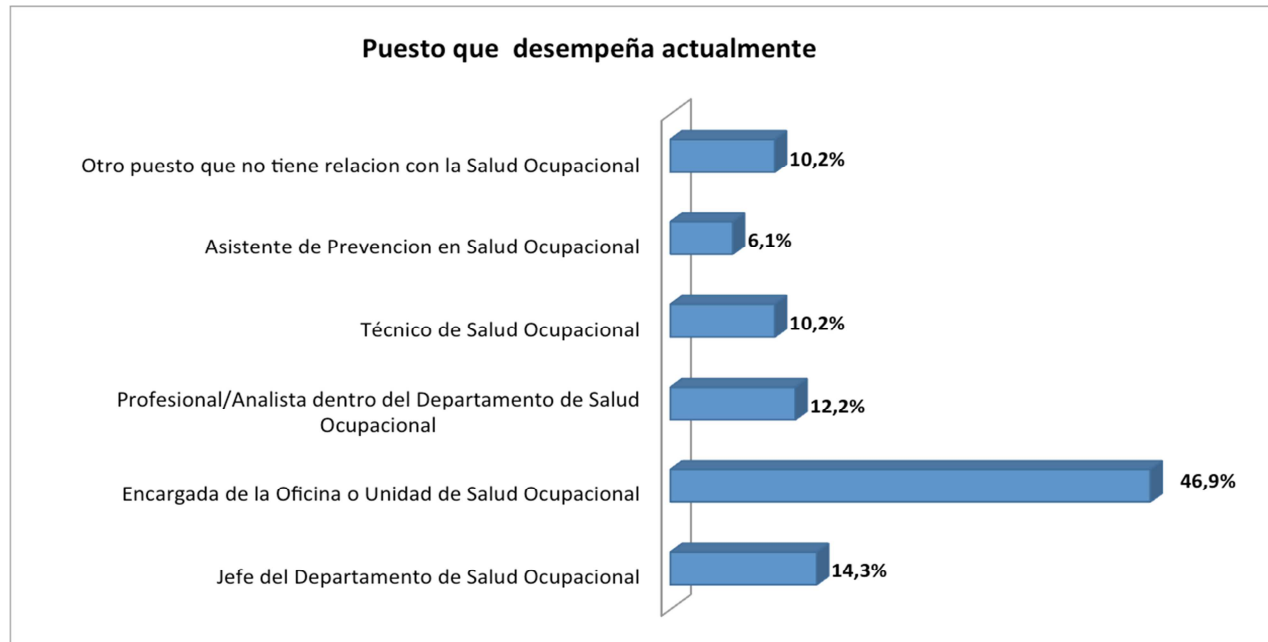
Asimismo un 12,0% de la población consultada labora en instituciones públicas, un 10,0% en el campo de la salud y servicios sociales y el 2,0% restante en comercio. Cabe resaltar que en el presente estudio no se contó con el aporte de colegas en los sectores de transporte, agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y explotación de minas y canteras.

Tabla 5. Distribución de las actividades económicas en las que se desempeñan las profesionales consultadas

Pregunta No.16 Indique la actividad económica en la que se encuentra desempeñando su trabajo:	
Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura	0,0%
Explotación de minas y canteras	0,0%
Industria	36,0%
Servicios (electricidad, agua, gas)	16,0%
Construcción	24,0%
Administración pública	12,0%
Comercio	2,0%
Transporte	0,0%
Sector salud y servicios sociales	10,0%

Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Gráfico 9. Puestos que desempeñan actualmente



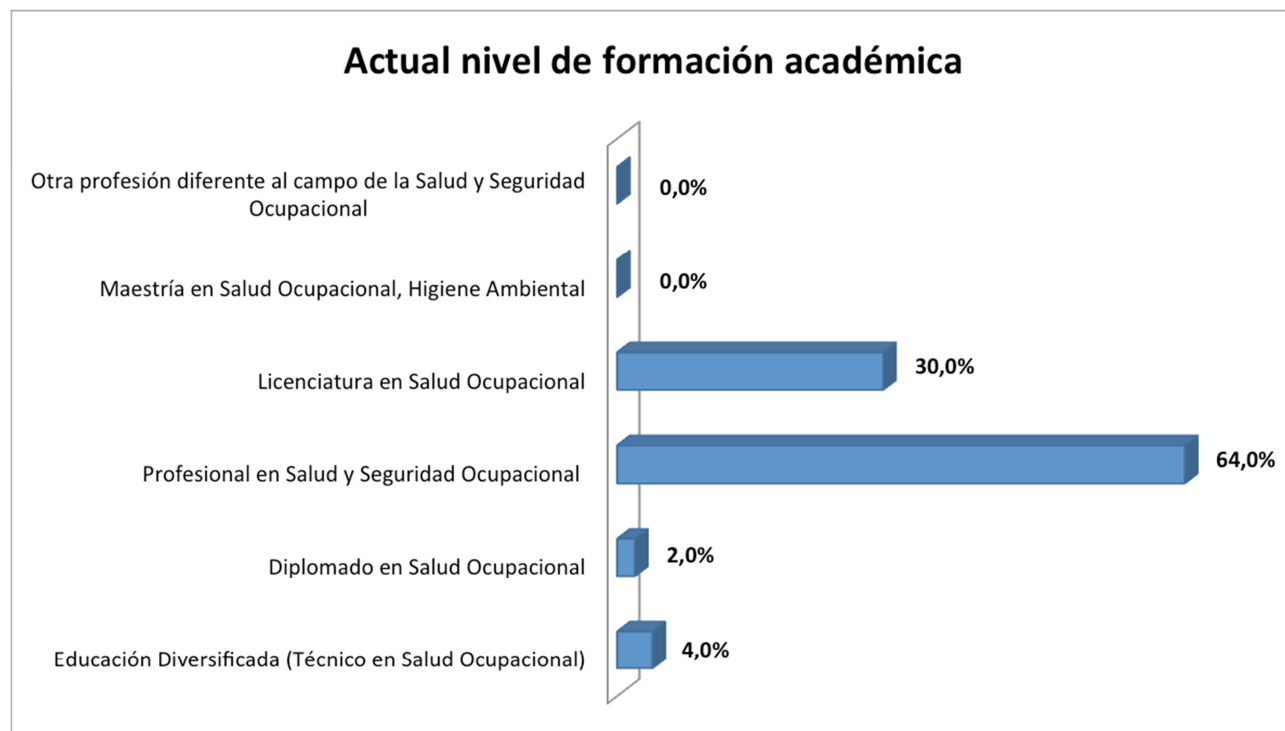
Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Como se puede apreciar en la gráfica anterior los puestos que desempeñan a nivel organizacional, las profesionales en salud y seguridad ocupacional consultadas, el 46,9% labora como Encargadas de la Oficina/Unidad de Salud Ocupacional, mientras que el 14,3% son Jefas del Departamento de Salud Ocupacional.

El 12,2% trabaja como profesionales y/o analistas dentro del Departamento de Salud Ocupacional, un 10,2% se desempeña como Técnicos en Salud Ocupacional, 10,2% trabaja en cargos que no tienen relación en este campo profesional y el 6,1% restante labora como prevencionista o asistente en prevención.

Como se contempla en el Gráfico 10, en cuanto al nivel de formación académica de las profesionales consultadas el 64,0% de ellas son profesionales en salud y seguridad ocupacional, es decir, poseen nivel de Bachillerato y/o Ingeniería. El 30,0% de la población femenina encuestada tiene un grado de Licenciatura en el área, un 4,0% posee el grado de educación diversificada (Técnico en Salud Ocupacional) y el 2,0% restante tienen un Diplomado en Salud Ocupacional. Ninguna de las profesionales encuestadas posee una Maestría en Salud Ocupacional y/o Higiene Ambiental u otra profesión diferente al campo de la Salud y Seguridad Ocupacional.

Gráfico 10. Actual nivel de formación académica de las profesionales consultadas



Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

En cuanto al estado civil de las personas encuestadas, la Tabla 6 demuestra la siguiente distribución: el 72,0% de las profesionales son solteras, el 24,0% son casadas, un 2,0% son divorciadas y el 2,0% restante se encuentran en unión libre. Asimismo en la Tabla 7 se visualiza que el 26,0% de las profesionales tienen hijos(as) mientras que el 74,0% de las encuestadas no.

Tabla 6. Estado civil de las profesionales encuestadas

Pregunta No.19 Indique su estado civil:			
Soltera	Casada	Divorciada	Unión Libre
72,0%	24,0%	2,0%	2,0%

Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Tabla 7. ¿Tiene hijos(as)?

Pregunta No.20 ¿Tiene hijos(as)?			
Sí	No		
26,0%	74,0%		

Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

Como se aprecia en la Tabla 8, en cuanto al rango de las edades de las profesionales encuestadas el 66,0% de la población femenina se encuentra entre los 20 y 29 años, el 32,0% de las mujeres tiene entre 30 a 39 años, mientras que el 2,0% restante se ubica entre los 40 a 49 años.

Tabla 8. Rango de edades de las profesionales consultadas

Pregunta No.21 ¿En qué rango de edad se encuentra?			
20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 años o más
66,0%	32,0%	2,0%	0,0%

Fuente: Chacón, Vivian. Julio 2012

VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el informe *“Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral en Costa Rica”* emitido en el 2009 por el Estado de la Nación junto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) se destacan los siguientes aspectos en cuanto a la participación femenina en el mercado laboral costarricense:

- En la década de los setenta menos del 20,0% de las mujeres se encontraban dentro del ámbito laboral, al año 2000 dicha cifra aumentó a un 35,0%, alcanzando un 41,7% en el 2008.
- La dinámica del mercado laboral de las últimas dos décadas en Costa Rica demuestra una tendencia hacia una mayor incorporación de las mujeres al trabajo remunerado.
- Aunque es notable el incremento de la participación femenina en el ámbito laboral, esta cifra no se encuentra relacionada a condiciones laborales y remuneraciones de calidad para las mujeres ni tampoco al equilibrio y disminución de tensiones entre la vida familiar y el entorno laboral.
- A pesar de que la población laboral femenina posea mejores grados de calificación y formación académica que los hombres, las mujeres enfrentan con mayor frecuencia situaciones de desempleo, subempleo, diferencias salariales, discriminación y trato desigual.
- En el periodo del 2002-2008 el porcentaje de mujeres en ocupaciones no calificadas es del 28,0%, el 23% se encuentra en el área de servicios, un 15,0% como profesionales, 12,0% se desempeña como personal de apoyo administrativo y un 11,0% en áreas técnicas. Durante el periodo en cuestión, las áreas de gerencias, direcciones y/o trabajos tipificados como “masculinos” como las labores agrícolas y de operación de maquinaria, contaron con muy poca y casi nula participación femenina.

En materia de brechas de género, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) publicó en el año 2010 una serie de estadísticas de la desigualdad por género en nuestro país cuya principal fuente fue el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Específicamente en lo que a economía y trabajo remunerado se refiere el INAMU detalla lo siguiente:

- Aunque la tasa de participación laboral femenina en el 2009 alcanzó un 42,0%, dicho incremento no implica la disminución de las cargas de trabajo a nivel del hogar, lo cual limita su participación en el actual mercado laboral.
- La población femenina enfrenta mayores problemáticas que los hombres para obtener y mantener un empleo, al 2009 la tasa de desempleo femenina es 3,3% mayor que la masculina.
- En cuanto a la distribución de la población ocupada, esta se da de acuerdo con los roles de socialización que se asignan a los hombres y las mujeres, por ejemplo las mujeres se concentran mayormente en ocupaciones en el área de la enseñanza, ciencias de la salud y labores administrativas; mientras que los hombres predominan en áreas agrícolas, pesqueras, operación de maquinaria, construcción, mecánica, ingenierías y puestos directivos en administración pública y empresas privadas.

- La inserción de las mujeres en el ámbito directivo o gerencial, tanto en el sector público como privado, ha sido lenta: al 2009 el porcentaje de mujeres en puestos de dirección en el sector privado fue de 23,0% mientras que en el sector público fue de 46,0%.
- Al 2009 de los puestos de profesionales y técnicos en la Administración Pública, el 57% lo ocupan mujeres, mientras que en el sector privado la mayoría de estos puestos son ocupados por hombres.
- La población femenina percibe salarios menores en comparación con los hombres realizando labores y trabajos de igual valor: al 2009 a la población laboral femenina le faltaba percibir entre 10% a 30% más de salario para que el mismo sea equiparado con la población laboral masculina.

La gran mayoría de las profesionales consultadas laboran en el campo de la salud y seguridad ocupacional (60,0%) y poseen de 0 a 6 años de experiencia, razón por la cual las opiniones y criterios que se incluyen en el presente estudio corresponden a una población laboral joven, de reciente incorporación al actual mercado laboral y que debido al avance social, en los últimos años en materia de igualdad y equidad entre géneros, no deberían afrontar situaciones de discriminación y/o trato desigual. Pudiendo ser también la razón por la cual ninguna de las consultadas tiene el grado de maestría en este campo profesional y la gran mayoría cuenta con el grado de Bachillerato y/o Licenciatura en Salud Ocupacional e Ingeniería en Seguridad Ocupacional e Higiene Ambiental.

Cabe destacar que ninguna de las mujeres encuestadas posee más de 17 años de experiencia en el campo de la salud ocupacional, cuyos aportes hubieran sido de gran utilidad para analizar los inicios de esta profesión así como el constructo social alrededor de carreras profesionales donde predominaban la población masculina.

De acuerdo con los datos recopilados sobre los sectores en los que las profesionales en salud ocupacional se desempeñan, predominan en el sector industria en general, construcción, servicios y administración pública. Es una situación muy interesante especialmente en el campo de la construcción, cuya percepción ha sido la de ser un ámbito muy “machista” y complejo para el desarrollo profesional de las mujeres.

El 72,0% de las profesionales son solteras y el 74,0% no tienen hijos, razón por la cual dichas variables pueden influir en que no hayan afrontado situaciones negativas que afectaran su desempeño laboral, como lo son: la licencia de maternidad, el permiso por periodo de lactancia, el riesgo durante el embarazo y el permiso para cuidar a un familiar (como se aprecia en el Gráfico 3 de la sección de resultados). Según la percepción de la población consultada, los principales aspectos que han influido negativamente su ejercicio profesional son el estrés y sobrecarga de funciones así como la desmotivación e insatisfacción laboral.

El estrés y la desmotivación laboral percibida por la población femenina consultada, se encuentra ligada a la no aprobación de ascensos laborales en el área de la salud y seguridad ocupacional como se aprecia en el Gráfico 4, donde el 66,0% afirma que no han sido promovidas en este campo. Asimismo el 86,0% considera que sus colegas hombres tienen acceso a mayores y mejores oportunidades laborales que ellas en el área

de la salud ocupacional, convirtiéndose en otro factor que contribuye a la pérdida de interés y motivación en las labores diarias.

Salarialmente hablando el 48,0% de la población percibe que su sueldo es desproporcional al nivel de responsabilidades y funciones que realizan en su actual trabajo, principalmente porque gran parte de las profesionales encuestadas desempeñan puestos donde lideran la oficina, unidad y/o jefatura en el área de la salud ocupacional, área que por su naturaleza organizacional y multidisciplinaria tiende a recargarse de funciones en otros ámbitos profesionales como calidad, gestión ambiental, accesibilidad universal para las personas con discapacidad, recursos humanos, entre otros.

Las diferentes teorías de equidad y satisfacción laboral plantean la necesidad que tiene el ser humano de conseguir un trato equitativo y justo en su trabajo, para lo cual se requiere de insumos (conjunto de cualidades y aportes que el (la) trabajador(a) realiza a su función diaria) como el conocimiento técnico, la experiencia, las competencias y habilidades laborales, la dedicación, la creatividad, entre otros. De igual forma se requieren resultados, que puede entenderse como los incentivos que obtiene una persona por realizar su trabajo como el salario, las prestaciones sociales, ascensos, seguridad, reconocimientos y oportunidades de desarrollo laboral. Analizando esta información junto con los resultados de la encuesta anteriormente expuestos, se observa la importancia que tiene la percepción de las profesionales en salud y seguridad ocupacional en la relación insumos-resultados en sus funciones diarias, dado que los entornos laborales y/o gremios profesionales que poseen condiciones desiguales en materia de equidad e igualdad, se refleja en la desmotivación e insatisfacción laboral así como en la falta de proactividad y actitudes positivas.

La población femenina encuestada considera fundamental poseer como insumos, para su ejercicio y desempeño laboral, las siguientes competencias laborales: capacidad de toma de decisiones, capacidad de planificación, liderazgo, trabajo en equipo, aptitudes en materia de resolución de conflictos y pensamiento crítico. De igual manera existen otras características que fueron consideradas importantes en la ocupación de salud y seguridad ocupacional como formación continua, crecimiento en cuanto al nivel académico, creatividad e innovación, empoderamiento, interés tecnológico y de investigación, entre otros.

En cuanto a los conceptos y generalidades básicas en materia de igualdad y equidad entre géneros, 49 de las profesionales consultadas conocen los términos de discriminación por género, hostigamiento sexual y acoso laboral; no obstante solo 31 de ellas conocen la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. Asimismo la mayoría de centros de trabajo poseen políticas, procedimientos e instancias para la gestión y sanción de acciones dirigidas a la desigualdad y discriminación por género.

De acuerdo con los datos recopilados, el 75,6% de las profesionales en salud y seguridad ocupacional han enfrentado, a nivel laboral, comentarios y/o actitudes “machistas” apegadas a estereotipos y tabúes basados en las diferencias biológicas y sociales entre hombres y mujeres. Asimismo una cantidad

considerable de colegas afirman que han vivido la no aprobación de ascensos laborales, aumentos salariales, constantes preguntas y comentarios de su vida privada así como el impedimento para ejercer una participación activa en la toma de decisiones a nivel empresarial u organizacional, simplemente por el hecho de “ser mujeres” y sin bases fundamentadas acordes a las funciones que realizan y a los cargos que ostentan en el área de la salud ocupacional.

De las acciones propuestas para impulsar la igualdad y equidad entre géneros en el ejercicio profesional del área de la salud y seguridad ocupacional, las que tienen mayor importancia para las profesionales consultadas son el fortalecimiento y/o creación de programas y procedimientos de desarrollo y promoción laboral equitativa, el diseño de procedimientos y programas en materia de acoso laboral y hostigamiento sexual así como los procesos de sensibilización y capacitación en esta materia. Las tres acciones anteriormente descritas, promueven la integración de dichas temáticas en el marco cultural de cada empresa, organización e institución.

Todas las medidas que se implementen dentro de una cultura organizacional para garantizar la igualdad de participación laboral así como el desarrollo de estrategias empresariales equitativas que promuevan cambios significativos en el desempeño laboral de las mujeres; deben estar dirigidas a erradicar todos aquellos mecanismos de exclusión en el ámbito laboral como lo son el hostigamiento sexual, el acoso laboral, el sexismo, techo de cristal (obstáculos que se deben enfrentar durante la carrera laboral), dobles y/o triples jornadas de trabajo, entre otros.

VIII. CONCLUSIONES

- Los diferentes estudios y estadísticas a nivel nacional en materia de brechas entre géneros que publican entes como el Instituto Nacional de la Mujeres, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, el Programa de Estado de la Nación, entre otros, demuestran que el acceso de las mujeres a la educación y formación continua ha aumentado significativamente en las últimas décadas.
- De las profesionales en salud y seguridad ocupacional consultadas un porcentaje importante considera que los profesionales hombres en este campo acceden a más y mejores oportunidades laborales, respaldando las cifras que evidencian que a la población laboral femenina le es difícil posicionarse en el mercado laboral debido a prejuicios y estereotipos machistas y sexistas.
- Si bien es cierto aún existen brechas en materia de ingresos salariales y trabajo remunerado en materia de género, la creciente incorporación de profesionales mujeres en el campo de la salud y seguridad ocupacional evidencian oportunidades de autorrealización y crecimiento laboral de esta población convirtiéndose en un reto para cambiar paradigmas en el marco de la igualdad y equidad entre géneros.
- Las situaciones que las profesionales consultadas admiten haber experimentado en su actual trabajo y/o empleos anteriores, muestran que aún persiste esa división sexual en el ámbito laboral y contexto social que se aprende desde la infancia a través de una serie de normas, comportamientos sociales y que se sigue reproduciendo en la etapa adulta, convirtiéndose en obstáculos para la mujer profesional en cuanto a su independencia económica, social, política y cultural.
- El presente estudio no analiza la brecha profesional entre hombres y mujeres que laboran en el área de la salud y seguridad ocupacional, dado que para determinar las diferencias en materia de empleabilidad entre géneros se requería analizar muestras significativas e iguales de hombres y mujeres en este campo profesional.
- A partir de la encuesta aplicada se aprecia que una importante cantidad de las profesionales consultadas son jóvenes, solteras, sin hijos y con poca experiencia en el área de la salud y seguridad ocupacional, evidenciando que esta población muy posiblemente ha sido influenciada por el creciente avance tecnológico y cambios en los paradigmas sociales en materia de género.
- Dentro de las competencias laborales que la población femenina encuestada considera fundamental para potenciar su desarrollo profesional se encuentran: la capacidad de diálogo y

resolución de conflictos, el liderazgo, la capacidad de toma de decisiones y participación activa, el trabajo en equipo, la capacidad de planificación y el pensamiento crítico (capacidad analítica).

- Las políticas y programas a nivel nacional en materia de igualdad y equidad entre géneros impulsan el desarrollo e implementación, tanto en el sector público como en el privado, de acciones que garanticen la protección de las mujeres contra la discriminación laboral, las redes de cuidado familiar, la sensibilización en esta materia y procedimientos bien fundamentos en el tema de hostigamiento sexual y acoso laboral.
- El 62,0% de las profesionales consultadas trabajan en el sector privado y el 63,3% admite no conocer la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, lo cual puede evidenciar que en nuestro país las leyes, políticas y programas vigentes en esta materia se desarrollan más a nivel de instituciones públicas descuidando el sector privado.

IX. BIBLIOGRAFÍA

Convenios internacionales

- Convenio y Recomendación No.111 sobre la discriminación (Organización Internacional del Trabajo)
- Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración (Organización Internacional del Trabajo)
- Convenio y Recomendación No.122 sobre la política de empleo (Organización Internacional del Trabajo)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)

Libros

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). 2010. *Las brechas de género en Costa Rica, estadísticas de desigualdad por género*. Primera Edición. San José, Costa Rica.
- Organización Internacional del Trabajo. 2006. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Editora Laís Abramo. Primera Edición. Santiago, Chile.
- Hernández Sampieri, R. 2003. *Metodología de la investigación*. Tercera Edición. Mc-Graw Hill Interamericana Editores S.A. México, D.F.

Normativa nacional

- Constitución Política de Costa Rica (Artículo 33)
- Código de Trabajo de Costa Rica
- Reforma al artículo 95 del Código de Trabajo de Costa Rica, sobre derechos en período de maternidad
- Ley No. 7142 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer
- Ley No. 7430 Ley de Fomento de la Lactancia Materna
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017, Costa Rica
- Política para la Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Costa Rica. 2009.

Publicaciones

- Consejo Nacional de Rectores (CONARE).2012. *Estudio Personas graduadas en el Siglo XXI. Seguimiento de la condición laboral de personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses*. San José, Costa Rica

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). 2008. *Guía para el diagnóstico de las brechas de género*. Primera Edición. San José, Costa Rica.
- López Chanez, L. et al. 2006. *La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad*.
- Programa Estado de La Nación. 2009. *Segundo Informe de Avance: Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral en Costa Rica*. San José, Costa Rica.
- Programa Estado de La Nación. 2002. *Aportes para el análisis de las brechas de equidad entre los géneros. Insumos para su medición*. Pavas, Costa Rica.
- Puentes, E. et al. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2010. *Informe Final Elaboración de un índice de empleabilidad y vulnerabilidad laboral*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2008. *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra.

Sitios web

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) www.imanu.go.cr
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC) www.inec.go.cr
- Consejo Nacional de Rectores (CONARE) www.conare.ac.cr
- Programa Estado de la Nación www.estadonacion.or.cr
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) www.ilo.org/global/lang-es/index.htm
- Organización Panamericana de la Salud <http://new.paho.org/hq/index.php?lang=es>
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) <http://www.oitcinterfor.org>
- Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE) www.fundipe.es

X. APÉNDICES

Apéndice No. 1 Encuesta aplicada

El presente cuestionario forma parte de un estudio que la Universidad Latinoamericana de la Ciencia y Tecnología (ULACIT) está llevando a cabo con el objetivo de conocer su opinión sobre los desafíos que las profesionales en salud y seguridad ocupacional deben afrontar durante su desarrollo y promoción laboral, en el marco de la equidad e igualdad entre los géneros.

De la manera más atenta le solicitamos que conteste de forma objetiva, pues nuestro propósito es elaborar un diagnóstico con miras al continuo mejoramiento. El cuestionario es sencillo y rápido de completar: se estima que usted deberá disponer de aproximadamente 10 minutos para responderlo. Asimismo le aclaramos que su participación es voluntaria y anónima. Los resultados serán de uso estrictamente interno de la ULACIT.

Si tiene alguna pregunta sobre la naturaleza y los objetivos de la encuesta, puede comunicarse con Vivian Chacón Quirós (vivian.chaconq@yahoo.com, 89-35-97-73) estudiante del grado de Licenciatura en Salud Ocupacional en ULACIT, quien es la persona que se encuentra a cargo del presente estudio.

1. ¿Actualmente trabaja ejerciendo su profesión en salud y seguridad ocupacional?

- Sí
- No

2. ¿Cuántos años de experiencia posee en el área de la salud y seguridad ocupacional?

- Menos de 2 años
- De 2 a 6 años
- De 7 a 11 años
- De 12 a 16 años
- Más de 17 años

3. Su actual jornada laboral es de:

- Medio tiempo
- Tiempo completo
- Fines de semana
- Servicios profesionales

4. ¿Conoce usted los conceptos de hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación por género?

- Sí
- No

5. ¿Existen en su centro de trabajo instancias encargadas de recibir, gestionar adecuadamente y sancionar las denuncias en materia de discriminación por género, hostigamiento sexual y/o acoso laboral?

- Sí
- No
- NS/ NR

6. ¿La empresa, institución u organización para la cual usted labora actualmente, cuenta con una política y/o acciones en materia de igualdad y equidad entre géneros?

- Sí
- No
- NS/ NR

7. ¿En su empleo actual o en trabajos anteriores ha sido promovida (ascendida) laboralmente, específicamente en el área de salud y seguridad ocupacional?

- Sí
- No

8. ¿Cuáles de las siguientes variables considera usted que han influido negativamente en el desempeño de su trabajo y funciones? (Puede marcar más de una opción)

- Incapacidad por enfermedad
- Accidente laboral
- Licencia de maternidad / Periodo de lactancia
- Riesgo durante el embarazo
- Permiso por lactancia
- Permiso para estudiar
- Estrés y sobrecarga de funciones
- Desmotivación e insatisfacción laboral
- Permiso para cuidar a un familiar y/o atender otros asuntos familiares

9. Según su opinión, ¿en el actual mercado laboral quiénes tienen mayores y mejores oportunidades laborales en el área de la salud y seguridad ocupacional?

- Hombres
- Mujeres

10. Con respecto a su salario, considera usted que dicha remuneración económica:

- Es el salario mínimo establecido por ley para el ejercicio profesional en su área
- Refleja el nivel de responsabilidad y carga de trabajo que posee actualmente
- Es desproporcional al nivel de responsabilidad y carga de trabajo que posee actualmente

11. De las siguientes situaciones en materia de discriminación y trato desigual “por ser mujer”, usted cuál(es) ha enfrentado en su actual empleo y/o en trabajos anteriores, por parte de superiores inmediatos, compañeros, colaboradores, clientes y/o usuarios (puede marcar más de una opción):

- Comentarios, estereotipos y/o actitudes “machistas” y “sexistas”
- Constantes comentarios y preguntas de índole privado
- Hostigamiento sexual
- Acoso laboral
- Despido por estado de embarazo y/o por periodo de lactancia
- Despido por incapacidad
- No aprobación de capacitaciones/cursos/talleres de formación continua
- No aprobación de promociones/ascensos laborales
- No aprobación de aumentos salariales en función del desempeño laboral
- Impedimento para ejercer la participación activa y la toma de decisiones
- Negativa para conciliar y equilibrar su vida laboral, personal y familiar

12. ¿Conoce usted la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017?

- Sí
- No

13. Según su experiencia laboral y criterio profesional, determine el nivel de importancia que tienen siguientes las competencias laborales, en su capacidad de gestión y desempeño laboral y que a la vez le brindan un valor agregado a su trabajo en el campo de la salud ocupacional:

	Irrelevante	Poco importante	Importante	Fundamental
a. Trabajo en equipo	○	○	○	○
b. Capacidad de planificación	○	○	○	○
c. Formación continua (actualización)	○	○	○	○
d. Capacidad de toma de decisiones	○	○	○	○
e. Empoderamiento	○	○	○	○
f. Liderazgo	○	○	○	○
g. Interés tecnológico y de investigación	○	○	○	○
h. Capacidad de establecer y mantener buena interrelación y comunicación	○	○	○	○
i. Creatividad e innovación	○	○	○	○
j. Optar por grados superiores de formación	○	○	○	○

académica

- | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| k. Capacidad de diálogo y resolución de conflictos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| l. Pensamiento crítico y capacidad analítica | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

14. Según su opinión enumere en orden de importancia, las siguientes acciones enfocadas a impulsar la igualdad y equidad entre géneros en el ejercicio profesional de la salud y seguridad ocupacional (siendo 5 la más importante de abordar y 1 la acción menos prioritaria):

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Mecanismos a nivel nacional que fomenten las redes de cuidado (niños, adultos mayores y familiares con determinadas enfermedades) como una responsabilidad social | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Sensibilización y capacitación, a nivel empresarial o institucional, en materia de equidad e igualdad entre los géneros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Fortalecimiento de programas y procedimientos de desarrollo y promoción laboral equitativa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Acciones a nivel laboral que garanticen protección contra situaciones de discriminación laboral e incumplimiento de los derechos laborales de ambos géneros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Procedimientos y procesos precisos, claros y divulgados en materia de acoso laboral y hostigamiento sexual | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15. Indique el sector para el cual labora actualmente:

- Público
- Privado

16. Indique la actividad económica en la que se encuentra desempeñando su trabajo:

- Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura
- Explotación de minas y canteras
- Industria
- Servicios (electricidad, agua, gas)
- Construcción
- Administración Pública
- Comercio
- Transporte
- Sector Salud y Servicios Sociales

17. ¿Indique cuál es su puesto actual dentro de la empresa para la que labora?

- Jefe del Departamento de Salud Ocupacional
- Encargada de la Oficina o Unidad de Salud Ocupacional
- Profesional/Analista dentro del Departamento de Salud Ocupacional
- Técnico de Salud Ocupacional
- Asistente de Prevención en Salud Ocupacional
- Otro puesto que no mantiene relación alguna con el área de Salud Ocupacional

18. Indique su actual nivel de formación académica:

- Educación Diversificada (Técnico en Salud Ocupacional)
- Técnico Superior en Salud Ocupacional
- Profesional en Salud y Seguridad Ocupacional (Bachillerato e Ingeniería)
- Licenciatura en Salud Ocupacional
- Maestría en Salud Ocupacional, Higiene Ambiental
- Otra profesión diferente al área de la Salud y Seguridad Ocupacional

19. Indique su estado civil:

- Soltera
- Casada
- Divorciada
- Unión Libre

20. ¿Tiene hijos(as)?

- Sí
- No

21 ¿En qué rango de edad se encuentra?

- 20 a 29 años
- 30 a 39 años
- 40 a 49 años
- 50 años en adelante