

VISION 2018 MUJER

FIRST WOMEN UNCONFERENCE

Retos y avances del liderazgo femenino en Costa Rica



MERCADO
DE VALORES
PUESTO DE BOLSA



INDICE

Carta Editorial.

El liderazgo femenino, la clave del futuro.

1. Sobre Visión Mujer.
2. ¡Necesitamos más mujeres en posiciones de liderazgo!
3. Mujer como protagonista en la gestión patrimonial.
 - 3.1. Gestores de su patrimonio.
4. Expositoras participantes.
5. Principales hallazgos del bloque económico
 - 5.1 Mujeres redefinen el éxito en busca de un lugar en la sociedad costarricense
 - 5.2. En busca de acceso al desarrollo
 - 5.3 ¿Cómo romper esquemas?
 - 5.4. Asignaturas pendientes.
 - 5.5. Equidad de género.
 - 5.6. La meta a seguir.
6. Principales hallazgos del bloque social.
 - 6.1. Mujeres, un pilar fundamental de la política.
 - 6.2. Superando los obstáculos.
 - 6.3. Más educación para mujeres.
 - 6.4. Reconocer habilidades.

7. Principales hallazgos del bloque Talento Humano

7.1 Mujeres en busca de cerrar la brecha tecnológica.

7.2. Brecha salarial, liderazgo en estrategia y negocios, juntas directivas y techo de cristal y empoderamiento.

7.3, Datos relevantes.

8. Agradecimientos

EL LIDERAZGO FEMENINO, LA CLAVE DEL FUTURO

Mauricio Monge

Mauricio Monge Q
Editor en Jefe Mercados & Tendencias



Ese fue el concepto que quisimos dar a Visión Mujer 2018, nuestro primer evento bajo el formato Un-conference, programado inicialmente para Costa Rica y con muchas probabilidades de extenderlo al resto de países de la región.

Las brechas salariales, las injusticias, la falta de políticas claras y programas que promuevan el aceleramiento de negocios con las mujeres; nos motivaron a plantear esta actividad que reunió a expertas de todos los sectores del país, en un esfuerzo que buscó visibilizar los retos, avances y compromisos que deben adoptar las organizaciones para mejorar el crecimiento profesional de las mujeres.

Es importante analizar la administración del tiempo, los rezagos en materia de oportunidades y los obstáculos que muchas enfrentan solo por el hecho de ser mujeres. Si bien el Foro Económico Mundial pronostica que la desigualdad salarial se acabará en el 2117, podemos emprender hoy acciones concretas para contrarrestar esos efectos y buscar soluciones que permitan a las mujeres acceder a los puestos directivos y bien remunerados.

Pero necesitamos ejemplos que contribuyan y se destaquen en el mundo. A inicios del año Islandia tomó la decisión de castigar severamente a los patronos que incumplan en sus compañías con la equidad salarial, a través de una legislación profunda y decisiva. Fue la primera nación en dar un paso firme en esta materia.

Causa asombro y hasta indignación que aún exista la desigualdad en los salarios. Hace unos días la popular actriz Claire Foy, de la exitosa serie The Crown, alzó su voz contra la productora por recibir un salario menor

que su compañero, Matt Smith, a pesar de ser ella la protagonista de la mega producción. Increíble, pero cierto.

Vemos así como hasta en las esferas más altas de la sociedad y de los negocios, la problemática sigue presente. No es un camino fácil, pero todos tenemos responsabilidades en esto. Los medios, por ejemplo, debemos garantizar la publicación y cobertura de los esfuerzos de las mujeres más destacadas de nuestros países. Debemos darle voz a esos casos de éxito, a esas experiencias que nos demuestran que sí se puede, a esas mujeres que valientemente trabajan para hacer crecer a sus compañías, pero también a sus familias. Hoy en día tenemos grandes ejemplos de lideresas que rompen esquemas, que se destacan por sus logros y buscan inspirar a otras a lograr sus metas. Hablo de Stacey Cunningham, la primera mujer en presidir la Bolsa de Nueva York; de Peggy Whitson, la investigadora bioquímica jefa de la NASA, que se convirtió en la primera astronauta en dirigir la Estación Espacial Internacional; de Ángela Merkel, la Canciller que está por cuarta vez al frente de Alemania; de Beatrice Fihn, ganadora del Nobel de la Paz, que lidera la Campaña Internacional para Abolir las Armas Nucleares y hablo también de Manal al-Sharif, la informática y activista saudí, principal promotora de los derechos de las mujeres en Medio Oriente. Y así, puedo seguir con una extensa lista. Son muchos los casos que también sobresalen en nuestros países. Como Editor en Jefe de esta publicación, procuraré siempre darles voz a las mujeres destacadas de nuestra región, a las que triunfan en el mundo de la tecnología, la innovación, la política y el de los negocios.

Para todas ellas, mi máxima admiración y respeto.

1. Sobre Visión Mujer

El rol de la mujer en el mercado laboral y en la sociedad misma aún se enfrenta a múltiples desafíos y obstáculos. Aunque hay que países que avanzan hacia una equidad salarial y mejora de condiciones, lo cierto es que en América Central aún hay muchos temas por aclarar y resolver. El Foro Económico Mundial asegura que las mujeres que trabajan en actividades productivas, reciben menos salarios y aún con una educación de primer nivel, son menos tomadas en cuenta para asumir puestos altos de mando. La maternidad y el cuidado de sus hijos pueden condicionar su futuro laboral. Y aunque según datos de la OIT, las mujeres representan el 50% de la fuerza laboral en América Latina, aún hay muchos retos por vencer.

Esta realidad no es ajena a Costa Rica, donde según datos del INEC, las mujeres perciben en promedio, un 20% menos que los hombres.

Ante este panorama, Visión Mujer 2018, un evento de Grupo Cerca y la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED), analizó los retos, impacto a la economía y entorno social de las empresarias activas en los distintos sectores de la sociedad costarricense.

Mediante sesiones simultáneas de trabajo, y de la mano de líderes de distintos ámbitos, este evento se convirtió en la ventana perfecta para la discusión y planteamiento de soluciones viables al nuevo rol de la mujer, enfocándose en:

- **Economía:** Contribución positiva de la mujer en el desarrollo país, gestión patrimonial, impacto económico de los sectores liderados por mujeres. Acceso a la banca y financiamiento, emprendimientos y casos de éxito.
- **Social:** Participación en la política nacional, liderazgo en comunidades, violencia de género, programas sociales, empoderamiento y líderes de opinión

- Talento Humano: Desafíos laborales, líderes en STEM, administración del tiempo, remuneración, equidad de condiciones, nuevas oportunidades, experiencias y techo de cristal.

Formato:

Visión Mujer tuvo una dinámica tipo Un-conference, en la que los asistentes tomaron un papel más participativo y activo. En lugar de escuchar largas ponencias por parte de un speaker, se trabajaron sesiones grupales en la que todos pudieron tomar la palabra y aportar sobre el tema en desarrollo. La dinámica entre los participantes fue guiada por un moderador con conocimiento en el tema y cada salón contó con invitados expertos en el tópico a desarrollar con el fin de que las discusiones resultaran mucho más enriquecedoras.

2. ¡Necesitamos más mujeres en posiciones de liderazgo!

Tania Arita,
Gerente Regional Caribe
y Centro América
Dirección de Operaciones,
Manpower Group.

Es indiscutible que las mujeres se han ido posicionando, poco a poco y de manera incansable, en el complejo y variado mundo del trabajo. Sin embargo, a pesar de los logros alcanzados y nunca pensados en épocas pasadas – a nadie se le ocurrió jamás que una mujer llegara a ser Primera Ministra de un país, o astronauta, o presidenta de una gran compañía, etc. – la realidad es que, según lo demuestran numerosos estudios internacionales, el género femenino se encuentra, todavía y de manera significativa, en una posición desventajosa con respecto a los hombres.

Necesitamos más mujeres en posiciones de liderazgo. Ya se ha hablado de la situación y algunos piensan que el problema se resolvió, pero los datos dicen lo contrario. Investigaciones anteriores han señalado los problemas, pero han contribuido poco en identificar las soluciones. Estamos estancados en una conversación circular sobre por qué no tenemos suficientes mujeres como líderes. Ha habido una gran cantidad de discusiones, pero poca acción.

Queremos que esto cambie. Como expertos en el mundo del trabajo, contamos con 30,000 empleados quienes asesoran a más de 400,000 clientes cada año sobre decisiones de contratación y desarrollo de talento. Nos interesa saber por parte de nuestro propio capital humano y de otras organizaciones, qué puede hacerse para cerrar la brecha más rápido. Nuestro objetivo es ofrecer recomendaciones prácticas que ayudarán a las organizaciones a alcanzar el punto de inflexión y a acercarse a una Inclusión Consciente.

Llevamos a cabo una investigación cualitativa por medio de entrevistas a profundidad con 222 líderes a nivel mundial: 72 de Manpower Group y otros 150 que representan a empresas con más de medio millón de empleados, en 25 países.

Hablamos con líderes nuevos o emergentes y consolidados, mujeres y hombres de 28 a 59 años, para obtener puntos de vista desde distintos niveles de la organización, así como una perspectiva generacional de los Millennials, Generación X y Baby Boomers. Se hizo un análisis a fondo para explorar si los Millennials piensan diferente acerca de la brecha de género y si serán la generación que llegue a erradicarla. Buscamos entender si las actitudes difieren entre mujeres y hombres, cuánto tiempo tomará cerrar la brecha y qué soluciones son necesarias para que el cambio ocurra más rápido. Nuestra investigación apunta a conclusiones claras. Necesitamos dejar de hablar sólo de diversidad y realizar acciones concretas que logren resultados reales. Este estudio presenta siete pasos prácticos (pasos reales para personas reales que trabajan en empresas alrededor del mundo) para llegar al punto de inflexión donde las mujeres alcanzarán posiciones de liderazgo más rápidamente.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) afirma que los beneficios de esta participación son sorprendentes: “La mejor utilización de la población mundial femenina podría incrementar el crecimiento económico, reducir la pobreza, mejorar las condiciones sociales, y ayudar a asegurar un desarrollo sustentable en todos los países”.

Esto significa que aquellas compañías y países que quieran evolucionar con rapidez deberán involucrar cada vez más a la mujer para tener una mayor oportunidad de prosperar en el largo plazo.

La pregunta obligada es, ¿qué factores impiden que las empresas y los gobiernos

expandan sus fuerzas laborales con la muy conveniente inclusión y retención de las mujeres? La respuesta es multifactorial.

En primer lugar, existen barreras de tipo estructural que requieren cada vez más del cambio de aquellos paradigmas que hoy en día resultan anacrónicos; entre ellas las más significativas pueden ser:

1. La falta de flexibilidad de muchas organizaciones públicas y privadas. Para una gran cantidad de mujeres es sumamente difícil, y a veces imposible, permanecer ocho horas diarias durante cinco días, debido a que esto les impide cumplir con sus responsabilidades familiares (el cuidado de los hijos y el hogar); también obstaculiza la posibilidad de iniciar o continuar estudios que les permitan un crecimiento profesional. Es necesario que se modifiquen políticas rígidas y que se valore el trabajo desde una nueva óptica: Lo verdaderamente importante es el conocimiento, la experiencia, la destreza y los resultados obtenidos por la gente y no el tiempo que permanecen en una oficina. Existen trabajos tales como las ventas, los bienes raíces, la educación, la consultoría, la salud, etc. que pueden realizarse en medios tiempos, con horarios más flexibles y no necesariamente en las instalaciones de la empresa.

2. Otra barrera importante se refiere a las prestaciones y beneficios que no se conceden a quien no cumple la cuota de las 40 horas semanales. Seguridad Social, fondo de retiro, caja de ahorros, gratificaciones o aguinaldos, bonos por desempeño, etc. son



En los países afiliados a la OCDE la fuerza laboral femenina gana un 17% menos que los hombres

factores que deben ser contemplados a través de políticas más flexibles y equitativas.

3. Una barrera más que desalienta a las mujeres y restringe su permanencia en un puesto o en una empresa es la inequidad en el pago de sueldos y salarios. En los países afiliados a la OCDE la fuerza laboral femenina gana un 17% menos que los hombres. Inclusive, en los Estados Unidos donde aparentemente las mujeres están legalmente más protegidas, esta diferencia es del 20%.

4. Por último, es necesario mencionar que las posibilidades de crecimiento profesional, el conocido "techo de cristal", representa para muchas mujeres que tienen la preparación académica necesaria, así como la destreza y experiencia suficientes para obtener posiciones de mejor nivel, una limitación importante. En el entorno Latinoamericano un porcentaje muy bajo de mujeres ha podido ascender a las altas esferas de la estructura organizacional.

Por otro lado, existen barreras de tipo cultural que deben ser enfrentadas por la propia mujer, tanto a nivel familiar como social:

- La mujer es la única responsable del cuidado de los hijos y del hogar. Estas responsabilidades deben repartirse entre los integrantes de la familia.
- Las mujeres que trabajan durante la noche exponen más su integridad

física y su reputación. Para poder atender a sus familias, muchas mujeres en países de Latinoamérica trabajan turnos vespertinos o nocturnos; su integridad es responsabilidad tanto de la empresa en la que laboran como de sus familias.

- Las buenas madres son de tiempo completo. El cariño, la atención y el cuidado de los hijos no es una cuestión cuantitativa, lo importante es la calidad de la interacción con ellos.
- Las esposas no deben ganar más que sus maridos, porque esto es humillante para el hombre. El sueldo o salario que perciben tanto hombres como mujeres no implica que sean mejores personas ni profesionistas de más éxito.
- Para que estudiar tanto si te vas a casar. Reza conocido refrán popular "Mujer que sabe latín... ni tiene marido ni tiene buen fin". La presión familiar y social para que las mujeres no se preparen y se dediquen únicamente a las actividades domésticas, es completamente anacrónica ya que el matrimonio no le garantiza a ninguna mujer su seguridad económica y la de su familia, así como su proyección personal.

Es largo el camino que todas las mujeres, a través de la historia, han recorrido en busca de una verdadera equidad de género. Grandes esfuerzos personales y grupales han demostrado que la mujer es capaz de lograr todo lo que se propone. Ni es el segundo sexo y menos el sexo débil. Juliet Mitchell, conocida luchadora por la causa de las mujeres, en su obra "La Condición de la Mujer", cita al poeta William Blake:



Si alguna vez alcanzara la condición de hombre,
¡Oh, dadme el destino de una mujer!
Que pueda gobernar todo,
grande y pequeño,
Tener la última palabra, y una pared enfrente"

En esta última línea, este poeta inglés da al género femenino su mayor reconocimiento por enfrentar todo tipo de retos y, sobre todo, su más amplio voto de confianza.

3. Mujer como protagonista en la gestión patrimonial

Silvia Jiménez,
Jefe de Análisis y
Estrategia de Inversión
Mercado de Valores

Las tendencias sociodemográficas apuntan a que cada vez más la mujer tiene un rol vital en la gestión del patrimonio, es decir, en la administración del manejo del capital de una persona o de varias, principalmente el de una familia. Ahora tienen mayor protagonismo en la participación de la toma de decisiones dentro de su núcleo familiar.

Precisamente, datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), muestran un aumento persistente en las tasas de ocupación de la mujer en puestos gerenciales, profesionales y técnicos, que son los rangos más altos de habilidad establecidos por esta institución. Para el caso de Costa Rica, en 1990 solo 31.5 % de estos cargos eran ocupados mujeres, mientras que para 2016 ese porcentaje ascendió a un 42.7%. Lo anterior, representa un importante progreso al asumir cada vez más responsabilidades en la gestión empresarial fortaleciendo su contribución al crecimiento económico personal y el de sus familias.

Otro aspecto que es importante considerar en la evolución de la mujer durante los últimos años, es el hecho de que se dedican cada vez menos de manera exclusiva al hogar, preparándose así mucho más a nivel profesional. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), para el año 1990 un 53.5 % de las mujeres solo atendían el hogar, mientras que para el 2014 este indicador pasó a ser de 28.5%, lo que representa una disminución de 25 puntos porcentuales.

En cuanto a la esperanza de vida, de acuerdo con la CEPAL, las mujeres viven más años y por ende envidan más rápido mientras que los hombres, actualmente tienen una esperanza de vida de 76.7. Lo anterior significa que a las mujeres les queda sobre sus hombros la responsabilidad del manejo de posibles

herencias y el de su hogar. Esto queda evidenciado en el hecho de que, para finales del siglo pasado, las mujeres costarricenses vivían en promedio 78.7, mientras que actualmente tienen una esperanza de vida de 81.8 años.

No se puede pasar por alto que las tasas de divorcio han aumentado. En el país estas pasaron de 15.0% en 1990 a 45.0% en el 2016, por tanto, hay cada vez más mujeres que se encargan de sacar adelante a sus familias, así como cumplir diversos roles como tomadora de decisión y cabeza de hogar convirtiéndose en muchos casos en la fuente primaria de ingresos en el hogar. De hecho, la CEPAL indica que las mujeres como fuente primaria del ingreso del hogar representaban un 18.4% en 1990 y para el 2014 alcanzaban el 33.2%.

Todos los datos anteriormente mencionados, explican la razón del porqué la mujer toma mayor protagonismo en la gestión del patrimonio familiar siendo gestoras en roles de influencia.

Silvia Jiménez, Jefe de análisis y estrategia de inversión de Mercado de Valores, comentó que a partir de esta premisa la mujer debe tomar la batuta, romper cualquier miedo y asumir con liderazgo la administración de los patrimonios familiares y empresariales dejando de lado que históricamente ha sido un rol asumido por los hombres.

Jiménez comentó que en el sector financiero se percibe un panorama de cambio en el papel de la mujer pues ahora ocupan

puestos de influencia como gerencias y gestorías, liderando así proyectos y procesos de cambio que tiene impacto en las empresas. “El avance no se ve solamente del lado corporativo, sino también desde la perspectiva del cliente. Las mujeres han comenzado a tener un papel activo en el mundo de las inversiones, tomando ellas sus propias decisiones al tener el contacto directo con los asesores y gestores”, aseveró.

Gestores de su patrimonio

Mercado de Valores ha visto la creciente necesidad de brindar una asesoría integral que no solo incluya la administración de las inversiones sino también la gestión del patrimonio de sus clientes a través de una asesoría en los diferentes ámbitos que rodean el aspecto financiero de la vida familiar.

Las mujeres como consumidoras tienen sus propias características, entre estas: buscan un objetivo tangible sobre el desempeño de la inversión, valoran la seguridad, la precisión y la privacidad y buscan transparencia y referencia para la toma de decisiones. “En Mercado de Valores tenemos amplia experiencia y conocimiento en esta área. Cada cliente tiene una meta y objetivo diferente por eso atendemos sus necesidades de forma individualizada y velando siempre por el buen manejo de su patrimonio”, explicó Jiménez.

Elegir un buen gestor patrimonial que le brinde la asesoría correcta y cumpla con



En Mercado de Valores más de la mitad de los colaboradores son mujeres. Esta participación femenina viene a ser un elemento importante y diferenciador en la empresa. Esa diversidad es parte de lo que nos permite darle una asesoría a la medida tanto a ellas como a todos nuestros clientes con la trayectoria, experiencia y compromiso de siempre”, finalizó Jiménez.

Los objetivos de inversión es vital para preservar y hacer crecer el patrimonio familiar e individual. Para esto, Mercado de Valores le brinda los siguientes consejos para gestionar su patrimonio correctamente:

- **Defina Valor**

Elementos claves para lograr un plan patrimonial exitoso: objetivos e imagen financiera clara y completa; y asesoría objetiva y experta.

- **Madre, Hija, Hermana, Esposa**

Cambios familiares reordenan sus prioridades y redefinen objetivos de largo plazo; ¡no olvide planear para usted misma!

- **Planeando el Retiro**

El camino puede ser largo, pero no pierda de vista lo que desea en ese momento.

- **Mantenga el Balance**

Las estrategias financieras y las decisiones que tome necesitan ser lo suficientemente flexibles para acomodarse a situaciones inesperadas.

- **Su asesor es importante**

Una decisión que tiene impacto sobre su bienestar y el de su familia.

4. Expositoras participantes



Emilia Navas

Fiscal General
de la República



Cristina Masís

CEO Mercado
de Valores



Dianne Medrano

CEO Centenario
Internacional



Silvia Bolaños

Directora Cámara
de Transportes



Silvia Lara

Directora Impacto
Colectivo AED



Silvia Jiménez

Jefa de Estrategia de Inversión,
Mercado de Valores



Karla Chaves

Directora Próxima
Comunicación



Laura Bonilla

Presidenta Cámara
de Exportadores



Carolina Flores

Establishment
Labs



María Fernanda Pérez
Directora Dimensión
Económica, AED



Patricia Mora
Ministra de la
Condición de la Mujer



Vilma Ibarra
Directora
Hablando Claro



Roxana Víquez
Gerente Sostenibilidad
BAC



Ana Elena Castillo-
Presidenta Programa Mujer,
Cámara de Comercio



Mishelle Mitchell
Directora Comunicación
World Vision



Paulina Ramírez
ex Diputada de
la República



Vicki Ross
Presidenta
Fundación Ross



Alexandra Kissling
Presidenta Voces Vitales
Costa Rica



Gisela Sánchez

Directora Relaciones
Corporativas FIFCO



Angie Solís

Chief of
Staff INTEL



Erika Bernal

CEO
Bayer



Natalia Álvarez

Viceministra de Trabajo



Damaris Sánchez

Directora HRS
PriceWaterhouseCoopers



Cynthia Castro

Efecto
Boomerang



María Royo

Presidenta Junta
Directiva GS1



Milena Grillo

Directora de Innovación Fun-
dación Paniamor



Erika Linares

Directora Dimensión
Social AED

5. Principales hallazgos del bloque económico

Mujeres redefinen el éxito en busca de un lugar en la sociedad costarricense

En un panorama de desigualdad de género, es urgente establecer una línea de acción orientada a cambiar la tendencia. Varias entidades y empresas del sector público y privado del país ya han dado el primer paso hacia el cambio.

Alejandra Ordóñez
alejandra.ordonez@grupocerca.com

La igualdad de género es una necesidad urgente, en primera instancia por un tema de Derechos Humanos e igualdad de oportunidades, pero hay que resaltar que también es una ventana al desarrollo económico y sostenible, la cual no se ha aprovechado al máximo dadas las brechas y estereotipos que aún arrastra la sociedad costarricense.

Durante los últimos años, ha habido importantes avances en el tema de igualdad de género a nivel mundial, entre ellos: Mayor cobertura de la educación en la población de mujeres y niñas, la inserción laboral de las mujeres en las empresas y en posiciones de liderazgo, así como la inclusión del tema de género y prevención de la violencia de género como parte de la política pública. Sin embargo, todavía son muchos los retos pendientes, tal y como lo indica el documento Transformando economías, realizando derechos. Informe de Progreso de las Mujeres 2015 ONU de UN Women, entre los que sobresalen: Igualdad en el acceso al trabajo, empleo decente con protección social, pago justo y adecuado y responsabilidad de cuidado compartida. Cabe resaltar que a nivel mundial, el 75% de las mujeres trabajan en el sector informal y sin protección social.

Dicho informe también revela que a nivel mundial la brecha de participación femenina en el mercado de



Las mujeres siguen estando fuertemente concentradas en industrias de servicios (38,2%) y el comercio (30,6%), donde a pesar de la diversidad en la estructura de la empresa, a menudo tienen empleos de baja productividad, salarios bajos y poca protección social. Por otro lado, la estructura ocupacional de empleo masculino es más diversificada”, resalta un informe de la Cepal.

trabajo es del 26%, sin embargo, esta brecha alcanzó el 29,8% en 2017, con lo que América Latina y el Caribe se ubica en la mitad del rango del Índice Global de la Brecha de Género del Fondo Económico Mundial, detrás de Europa Oriental y Asia Central. Y esta amplia brecha en la participación económica de las mujeres es más preocupante cuando se tiene en cuenta que las mujeres de la región suelen alcanzar niveles de educación más avanzados que los hombres.

En busca de acceso al desarrollo

Para Emilia Navas, Fiscal General de la República de Costa Rica, es ahora cuando el país y el mundo se están dando cuenta de la importancia de la diversidad en la dirección y puestos de mando; tomando en cuenta que según el tercer informe país de ODM 2015, en Costa Rica la tasa neta de participación femenina en el mercado laboral para 2013 fue de 45,2%, lo cual contrasta con el 75% de los hombres. De acuerdo con el reporte, las mujeres costarricenses se ubican con una mayor presencia proporcional en sectores de baja productividad comparado con otros sectores, en donde para 2015 alcanzaron el 41,4%.

Por otro lado, según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017, del INEC, las mujeres dedican 22 horas más en promedio al trabajo doméstico no remunerado en comparación de los hombres; y éstas invierten 14 horas menos respecto a los hombres al trabajo remunerado. Las cifras destacan, además, que del tiempo total destinado a las actividades de trabajo doméstico no remunerado, el 72,1 % corresponde a tiempo empleado por las mujeres y el 27,9 % por los hombres.

Por ello, asegura Navas, su compromiso como Fiscal no es sólo ser referente para jóvenes y niñas, sino que entiendan que ella no es una excepción y que todas las mujeres también pueden acceder a estos puestos. Además, insta al apoyo mutuo entre mujeres y a

evitar la crítica. “Dejemos de ser las mujeres obstáculo para nosotras mismas”, expresa la funcionaria, al mismo tiempo que hace un llamado a abandonar el “horrible sentimiento de culpa” que generalmente tienen las féminas cuando se van a trabajar por las mañanas y deben dejar de lado las labores del hogar y los roles familiares que tradicionalmente se les han inculcado.

¿Cómo romper esquemas?

Pese a los avances, la realidad de las mujeres en el ámbito laboral es innegable. Ellas componen cerca de dos tercios de las personas que trabajan en empresas familiares sin ningún pago directo; y siguen sin recibir el mismo pago por trabajos de igual valor que el de los hombres, además de tener menos posibilidades de recibir una pensión, lo que se traduce en desigualdad a lo largo de todas sus vidas.

Información de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que en la región latinoamericana las mujeres constituyen aproximadamente el 51% de la población total y solo acceden al 38% de la masa de ingresos monetarios que generan y perciben las personas, correspondiendo el otro 62% a los hombres.

Además, una de cada tres mujeres de 15 años en adelante (excepto las estudiantes) no posee ingresos propios, en contraste con uno de cada 10 hombres que se encuentran en la misma condición. En Costa Rica esta cifra se ubica en el 34,5% de mujeres, en comparación con el 10,2% de los hombres.

“Las mujeres siguen estando fuertemente concentradas en industrias de servicios

(38,2%) y el comercio (30,6%), donde a pesar de la diversidad en la estructura de la empresa, a menudo tienen empleos de baja productividad, salarios bajos y poca protección social. Por otro lado, la estructura ocupacional de empleo masculino es más diversificada”, resalta un informe de la Cepal.

Carolina Flores, quien labora en Establishment Labs y fue panelista durante Visión Mujer 2018, resalta que en Costa Rica solo el 22% de las microempresas son lideradas por mujeres. ¿La razón? “Miedo al fracaso, por no identificar oportunidades y porque los hombres son más arriesgados en contexto desconocidos”, asegura Flores, quien destaca que muchas microempresas están en la informalidad por lo que las cifras no son siempre exactas, principalmente si se toma en cuenta que a nivel mundial más del 75% de mujeres trabajan desde la informalidad y sin protección social alguna. Ante este panorama es urgente establecer una línea de acción orientada a cambiar la tendencia. Una de las instituciones que ya han dado un paso hacia adelante es la Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO), que ya ha definido un Plan de Competitividad con 12 ejes para definir las acciones que debe tomar el Gobierno. “El Plan ya fue entregado. Es importante tomar acciones pues las cifras de crecimiento en este aspecto no son tan alentadoras como en otros años”, indicó Laura Bonilla, Presidenta de dicha institución.

Por su parte, Flores agregó: “Cambiar la agenda requiere una capacidad de innovación y conocimiento desde donde estamos, así como ‘sacarle punta’ a nuestra visión como mujeres”.

Uno de los sectores que está trabajando para lograr un cambio en Costa Rica es el de Transportes, en el que se conoce que de 8,000 conductores de autobús, solo 6 son mujeres. De acuerdo con Silvia Bolaños, Presidenta de la Cámara de Transportes, este es un sector de mayoría masculina, pese a que es un tema estratégico para todo el país. “El género tiene que ver con la movilidad de las personas porque ocupamos roles distintos en la sociedad. Tenemos que diseñar y planificar la movilidad del país pensando en las mujeres que ocupan horarios diferentes”, señaló. Sin embargo, la directiva resalta que este sector es un área llena de posibilidades para la incursión laboral de las mujeres en incursionar, lo que debe ser aprovechado. “Actualmente 107,000 mujeres no tienen oportunidad de acceso a la fuerza laboral dentro de este sector y las mujeres que lideran el mismo han llegado ahí por herencia. Siguen faltando iniciativas de emprendedurismo”, manifestó Bolaños.

Asignaturas pendientes

A nivel América Latina, el porcentaje promedio de mujeres miembros de directorios y altas gerencias en las empresas asciende a 8,5% y 9,2%, respectivamente. Para 2012, el INEC reportaba que de cada 10 directores o gerentes de empresas privadas en el país, únicamente 3 eran mujeres. Este dato evidencia un reto importante de paridad para las empresas y la forma en que estructuran su gobernanza y toma de decisiones.

En esta misma línea, el 51% de las personas entrevistadas en la Encuesta Pulso de Género 2017, consideran que las mujeres

tienen dificultades para negociar el sueldo en procesos de selección, y que éstas tienen mayores trabas para desarrollarse profesionalmente por: Inequidad Empresarial (89%), maternidad (44%), roles de género (44%) y machismo (22%).

Por otro lado, las mujeres están en desventaja cuando se trata de la responsabilidad de tomar decisiones y de trabajos ejecutivos. Además, el género afecta las tensiones entre la vida laboral y familiar, ya que las familias con hijos requieren de servicios de cuidado asequibles, en caso contrario, por las normas sociales las labores de cuidado y el trabajo doméstico no remunerado terminan recayendo en las mujeres. Esta situación limita la participación plena de las mujeres en las empresas, en particular si se presentan, además, ambientes laborales que no abrazan la igualdad.

Sin embargo, a nivel país, se han desarrollado políticas e iniciativas que buscan promover la igualdad y de las 33 empresas encuestadas en dicha Encuesta Pulso de Género 2017, 48% de las empresas consultadas cuentan con políticas de igualdad de género. Es decir, hay conocimiento en el país sobre cómo generar cambios y cómo avanzar hacia una sociedad equitativa y justa.

Una de esas empresas es el BAC, que aboga por abrir el negocio de los bancos a las mujeres, ya que “no producen en igualdad de condiciones que los hombres, y muchas ni siquiera tienen acceso”, asegura Roxana Viquez, del Programa Mujer de dicha entidad bancaria. “Las mujeres son solo dueñas del 1% de la tierra productiva, por

eso no tienen la garantía para acceder a créditos financieros. Esto se encadena a la falta de educación financiera de las mujeres”, añade.

Y es que en Costa Rica, para 2011 el Ministerio de Economía, Industria y Comercio recogió datos desagregados por sexo sobre el acceso al crédito de instituciones bancarias públicas y privadas, que revelaron que las mujeres tienen siempre un menor acceso al crédito ya sea en fondos públicos, privados o especiales, con el acceso más bajo en las instituciones privadas, ya que solo el 24% de todo el crédito de éstas va a las mujeres.

Sin embargo, según un estudio realizado en 2016 por CID Latinoamérica para la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) y BID Fomin, se vislumbra una apertura a más programas dirigidos a mujeres en el sector financiero. Según este mismo estudio, la mujer empresaria nunca se desconecta de su componente familiar y su condición de madre, esposa y, en algunos casos, jefa de hogar, situación que debe ser tomada en cuenta, ya que ellas no perciben que la oferta se ajuste a sus necesidades

Equidad de género

De acuerdo con la Encuesta Nacional Observatorio MiPYMEs 2011, en Costa Rica las mujeres son dueñas del 22% de las microempresas, el 10% de las empresas pequeñas, y el 7% de las empresas medianas. Esto vislumbra un desafío ligado a emprendimiento y liderazgo de mujeres en las organizaciones.

“Ahora hay mucha bibliografía sobre ciencias del comportamiento humano, usual en mercadeo, que es aplicada en pro a la diversidad e inclusión, y que abre pistas del porqué hacemos muchas cosas y qué funciona para generar cambios importantes en el comportamiento de las personas. En el país hay casos de empresas con equidad de género con datos contundentes, pero la teoría del comportamiento nos dice que no importan todos los argumentos racionales porque somos seres emocionales”, detalla Silvia Lara, Directora de Impacto Creativo de la AED.

Mientras tanto, Silvia Jiménez, de Estrategia de Inversión, Mercado de Valores enfatiza en que han estado implementando la idea de que el administrar patrimonios familiares y empresariales por parte de mujeres en una industria desarrollada históricamente y no debe ser considerado un tema tabú. “¿Cómo nos empoderamos? En el momento en donde tenemos confianza real en nuestros asesores financieros”, asegura.

Por otro lado, las panelistas que participaron en Visión Mujer 2018 resaltan que es indispensable redefinir qué se entiende por éxito para lograr una mejor organización, ya que actualmente los esfuerzos orientados a lograr la equidad de género se están haciendo “por separado en lugar de unir esfuerzos para acelerar el progreso en pro de la igualdad”. Por ello, todas coinciden en que urge unificar esfuerzos ya que actualmente son muchas las iniciativas individuales, lo cual provoca que se pierdan recursos.



El factor masculino es necesario también en estos espacios de discusión, debemos ir de la mano hombres y mujeres juntos”.

“Hay que saber escoger las batallas, a mediano y largo plazo. También es importante redefinir el éxito, pues existen muchas formas de ser exitosa, es algo que depende de la persona. Las mujeres necesitan no solo habilidades de negocio sino de vida, una formación más integral”, enfatiza Karla Chavez, Directora de Próxima Comunicación y moderadora durante el evento.

Asimismo, las panelistas aseguran, las mujeres deben ser más tácticas a la hora de intentar generar cambios pues las cifras y datos contundentes no bastan por sí solos para cambiar comportamientos tan profundamente arraigados en la sociedad costarricense.

Mientras Costa Rica intenta definir estrategias orientadas a romper esquemas históricos, los aires de cambio ya llegaron a Nueva York, donde por primera vez en 226 años de Wall Street, una mujer fue nombrada presidenta: Stacey Cunningham, de 43 años de edad, y quien hasta hace unas semanas se desempeñó como directora de operaciones del New York Stock Exchange. Con su nombramiento, dos de las tres grandes bolsas de Estados Unidos estarán lideradas por mujeres, quienes tienen como reto preservar su relevancia en un entorno laboral donde hay 1000 hombres y 40 mujeres trabajando.

En el caso de Costa Rica, aunque hay alto porcentaje de mujeres trabajando en la industria financiera, no es común que alcancen en puestos de poder altos cargos. ¿Cómo romper este modelo laboral que excluye a las mujeres. “No deberíamos atacarnos entre mujeres y es necesario reconocer el trabajo en equipo. Como mujeres deberíamos pensar mejor dónde ponemos el dinero y, por ejemplo, ir donde la doctora y no el doctor”, dice Carolina Flores, de Establishment Labs.

Además, las panelistas instan al autoconocimien-

No se pierda
el video con el
resumen del
evento más
visionario del
año



to, es decir, “pensar qué queremos, qué tenemos para lograrlo y qué nos falta”, así como el desarrollo de competencias, o también llamadas habilidades blandas, que “es lo que está marcando la diferencia en los negocios”.

La meta a seguir

Con 300 mujeres afiliadas de un total de 800 miembros, la Cámara de Comercio de Costa Rica es otra de las entidades que busco romper paradigmas, asegura Ana Elena Castillo. Por ello promueve la paridad de género en la junta directiva y la entidad está presidida por una mujer, con lo que se ha convertido en un modelo a seguir.

Mientras tanto, María Fernanda Pérez, de la AED, asegura que para que crezcan las empresas lideradas por mujeres, el primer reto de tener datos de la incursión femenina por parte de las empresas e instituciones, con miras a cambiar paradigmas en el ejercicio de entender y conocer a las mujeres y sus historias de fondo. “Es necesario verlas como personas integrales, no se trata sólo de tasas, plazas y números”, expresa.

Por otro lado, Víquez, del BAC, sostiene que en un futuro se imagina una Costa Rica menos violenta, más productiva y feliz. “Para eso hay que hacer comprender el multirol de la mujer y esto hay que aplicarlo a los servicios, de todo tipo, como por ejemplo el bancario”.

Otro reto a sobrepasar es el la necesidad de cambiar la perspectiva masculina sobre la participación de la mujer. Las panelistas coinciden en que para los hombres es imposible saber exactamente cómo se siente ser mujer, y viceversa, por lo que entender la realidad de la mujer es todo un desafío.

6. Principales hallazgos del bloque social

Mujeres, un pilar fundamental de la política

Hay cada vez más pruebas fehacientes de que el liderazgo de las mujeres en los procesos políticos y de toma de decisiones mejora dichos procesos, sin embargo la falta de educación, la invisibilización y los roles de género actúan en su contra.

María Melba Calero
maria.calero@grupocerca.com

El liderazgo y la participación política de las mujeres están en peligro, tanto en el ámbito local como mundial. Las mujeres tienen poca representación no sólo como votantes, también en los puestos directivos, ya sea en cargos electos, en la administración pública, el sector privado o el mundo académico. Esta realidad contrasta con su indudable capacidad como líderes y agentes de cambio, y su derecho a participar por igual en la gobernanza democrática.

Aunque las mujeres han logrado avances notables en muchas profesiones, la política no es una de ellas. De hecho, en todo el mundo, las mujeres han brillado por su ausencia en la adopción de decisiones y en la formulación de políticas públicas. Con ocasión de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en la Ciudad de México en 1975, se recordó a la comunidad internacional que la discriminación contra la mujer seguía siendo un problema persistente en numerosos países; y aunque se exhortó a los gobiernos a desarrollar estrategias para promover la participación igualitaria de las mujeres, su participación política todavía no se identificaba como una prioridad.

Desde entonces, aunque ha habido un creciente interés por la representación de las mujeres y sus repercusiones para las estructuras de toma de decisiones, esa mayor atención no ha producido resultados inmediatos. Por ejemplo, en 1975 las mujeres repre-

sentaban el 10,9% de los parlamentarios de todo el mundo; diez años más tarde ese porcentaje solo había aumentado un punto porcentual, hasta el 11,9%

De acuerdo cifras de la ONU mujeres en el 2017 las mujeres en el mundo representan un 23,4% de los escaños mientras que en 32 países la actividad feminista apenas alcanza el 10%.

La entidad también señaló que en junio del 2017, 46 cámaras únicas o bajas estaban compuestas en un 30 % o más por mujeres; esto incluye 19 países de Europa, 13 del África subsahariana y 11 de América Latina .Además, algunos países han abierto así un espacio para la participación política de las mujeres en los parlamentos nacionales. Cabe destacar que dicho equilibrio de género en la participación política y la toma de decisiones es un objetivo acordado internacionalmente en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

Saliendo del ámbito legislativo, la participación de las mujeres en otras esferas de gobierno como pueden ser los ministerios es en todo el mundo es tan solo del 18,3%. En las cuales predominan carteras como medio ambiente, recursos naturales y energía, o asuntos sociales, educación y familia.

Y es que hay cada vez más pruebas fehacientes de que el liderazgo de las mujeres en los procesos políticos y de toma de decisiones mejora dichos procesos. Las mujeres demuestran liderazgo político trabajando independientemente de su afiliación política en los grupos parlamentarios de mujeres, incluso en los ambientes políti-

cos más reacios, y defendiendo cuestiones relativas a la igualdad de género, como la lucha contra la violencia de género, las licencias parentales y el cuidado de los hijos, las pensiones, las leyes sobre igualdad de género y las reformas electorales.

También se ha reconocido que las mujeres aportan a la política puntos de vista, aptitudes y perspectivas diferentes que ayudan a conformar el programa político. Los cambios en la manera en que funcionan los parlamentos reflejan la influencia positiva de la presencia de las mujeres: una mejor forma de expresarse y comportarse; un orden de prioridades diferente de las cuestiones y políticas; la sensibilidad hacia las cuestiones de género en todos los aspectos del gobierno, especialmente en la elaboración de los presupuestos; y la introducción de nueva legislación y cambios a las leyes vigentes.

Aunque las mujeres no son un grupo homogéneo, tienden a apoyar a otras mujeres y han contribuido a incorporar los intereses y las preocupaciones de las mujeres a los programas parlamentarios.

Superando los obstáculos

En el bloque social, se analizó cómo los roles y estereotipos de género han afectado esta participación y cómo la violencia de género se vive a todos niveles y en múltiples manifestaciones y limita las oportunidades de las mujeres en todos los campos.

Las participantes de este evento expresaron sus miedos, opiniones, vivencias y llegaron a la conclusión que las mujeres se

enfrentan a dos tipos de obstáculos a la hora de participar en la vida política. Las barreras estructurales creadas por leyes e instituciones discriminatorias siguen limitando las opciones que tienen las mujeres para votar o presentarse a elecciones.

Otra de las barreras es la cultura del cuidado, la cual se ha inculcado de en las mujeres desde temprana edad. Tradicionalmente el cuidado de la familia se asocia a la mujer y la maternidad, por lo cual se asume que está ligado a la generosidad, el desinterés y la abnegación. Asimismo, dicho cuidado debe ser realizado por la mujer en el ámbito de la vida privada, sin retribución económica.

Karla Acuña, quien estuvo en la Coalición Costa Rica manifestó que “las mujeres tenemos que formarnos en cuanto cosas se nos ocurra, este movimiento me demostró que hay mujeres con capacidades muy diversidades, conocí a lideresas en zonas rurales y analizando este nivel central que se constituyó en el marco de las elecciones éramos casi 10 mujeres como 6 hombres entonces realmente es donde una va viendo las posibilidades de cambiar. Creo que en la enseñanza de lo que es un movimiento social es muy importante colocar a estas mujeres resaltar a estas mujeres que también se vean estas lideresas, como también podemos hacer la diferencia de colocarnos en movimientos sociales y querer y hacer la diferencia de colocarnos en espacios donde nos veamos donde tengamos que agarrar el micrófono y hablar, es importante externar esta participación política que tienen las mujeres en movimientos sociales que también enfrenta re-

tos y dificultades como materia de cuidado”.

No obstante, en la actualidad este paradigma de cuidado experimenta un profundo cambio debido a los diversos tipos de familia, la transformación de los roles de género y una mayor conciencia sobre los derechos humanos y sobre la igualdad entre hombres y mujeres, puesto la carga en el ámbito familiar se ha empezado a transformar en comparación con años anteriores.

“Una de mis mayores preocupaciones son las distorsiones que no vemos que a pesar de tantas son invisibles en la formación de políticas públicas, gestión pública y dinámica diaria y por ejemplo una de ellas tiene que ver con la responsabilidad del cuidado. Justo estuve en noviembre pasado en la presentación de una investigación y hacen un estudio que dice que las mujeres en América Latina el promedio de tiempo libre que tienen las mujeres por semana son 36 horas”, indicó Mariola Fumero, Fundación Lifting Hands.

Más educación para mujeres

La falta de educación a niñas es otra de las barreras que identificaron las participantes de Visión Mujer. De acuerdo con el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, el 89% de la tasa bruta de matrícula en educación secundaria para las mujeres. La de los hombres es del 84%. Para el año 2012, según CONARE-OPES, División de Sistemas, el 63% de las personas graduadas de universidades fueron mujeres.

Como ha señalado la Organización para



El estudio de Wagner demostró que la motivación por parte de un maestro especialmente en la adolescencia, tiene mucha influencia en los jóvenes, incluso más que los padres.

la Cooperación y el Desarrollo Económicos, las mujeres suelen invertir una mayor proporción de sus ingresos en sus familias y comunidades que los hombres; mientras que la agencia estadounidense para el Desarrollo Internacional, indica que cuando 10% más de niñas asisten a la escuela, el PIB de un país aumenta en promedio un 3% y cuando 10% más de niñas asisten a la escuela, el PIB de un país aumenta en promedio un 3%.

“El tema político ha tenido barreras y una de ellas es la educación en donde estereotipan el rol de la mujer la autonomía económica, el concepto que hay de política que la ligan con corrupción y las mujeres tendemos con una imagen siempre honesta. La política fue hecha por y para los hombres en donde la mujer no tiene las oportunidades que tienen los hombres incluso en el tema de horarios y facilidades que se le pueden otorgar, tenemos el cuidado de los hijos y las actividades laborales. Entonces cuando uno llega con el tema fiscal, tributario es un rol que le pertenece a los hombres mientras que el rol afectivo social de sentimientos es el tema que le corresponde a las mujeres entonces se dificulta poder sobresalir en ese campo”, indicó durante su intervención Paulina Ramírez, ex Diputada de la República y Tesorera de Liberación Nacional.

Pero un gran problema es la poca presencia de mujeres postulantes en cargos políticos y esto es aliado a la falta de interés que les provoca la política y otras actividades que son atribuidas a los hombres. Para que las jóvenes se interesen por ellas, es necesario que exista apoyo y estímulo por parte de la familia y la sociedad, de acuerdo con un estudio de la investigadora Sarah Wagner del Centro Smithtroniano de Astrofísica de la Universidad de Harvard.

La mayoría de los maestros de la educación tradicional están enfocados en los modelos o roles femeninos impuestos por la sociedad por lo que muy

pocas personas han considerado la influencia que pueden ejercer en las mujeres jóvenes factores como el “apoyo” y “estímulo”. El estudio de Wagner demostró que la motivación por parte de un maestro especialmente en la adolescencia, tiene mucha influencia en los jóvenes, incluso más que los padres.

Reconocer habilidades

Las brechas relativas a las capacidades implican que las mujeres tienen menor probabilidad que los hombres de contar con la educación, los contactos y los recursos necesarios para convertirse en líderes eficaces.

Ante ello, las participantes señalaron que es importante saber qué entiende cada persona por empoderamiento porque este comienza por “quién soy yo”. “Como seres humanos tenemos el derecho de reconocer las habilidades que poseemos y ponerlas al servicio de la comunidad”, expresaban.

Karla Acuña, quien estuvo en la Coalición Costa Rica manifestó que “las mujeres tenemos que formarnos en cuantas cosas se nos ocurra, este movimiento me demostró que hay mujeres con capacidades muy diversas, conocía lideresas en zonas rurales y analizando este nivel central que se constituyó en el marco de las elecciones éramos casi 10 mujeres como 6 hombres entonces realmente es donde una va viendo las posibilidades de cambiar. Creo que en la enseñanza de lo que es un movimiento social es muy importante colocar a estas mujeres resaltar a estas mujeres que también se vean estas lideresas, como también podemos hacer la diferencia de colocarnos en movimientos sociales y que-

rer y hacer la diferencia de colocarnos en espacios donde nos veamos donde tengamos que agarrar el micrófono y hablar, es importante externar esta participación política que tienen las mujeres en movimientos sociales que también enfrenta retos y dificultades como materia de cuidado”.

Los países en desarrollo no son los únicos que pueden beneficiarse del aumento de la participación femenina en la fuerza laboral, incluso en posiciones de liderazgo. Un informe de 2014 de Goldman Sachs sostenía que Japón podría aumentar su PIB absoluto en un 12.5% si la participación laboral femenina subiera igualando a la de los hombres.

De igual forma, en Canadá, un estudio sobre el impacto de las mujeres en el servicio público revelaba que las mujeres tienen un claro impacto sobre las “políticas, programas y operaciones de la industria pesquera, automotriz, la seguridad nacional, los recursos naturales, el medio ambiente, la ciencia, los recursos humanos y las relaciones internacionales”. Este impacto no solo surge de la inclusión de la perspectiva de las mujeres, sino también de estilos de liderazgo que son abiertos,

Los actuales problemas globales requieren líderes con innovación y diversos conjuntos de habilidades que solo pueden provenir de diversas ideas y actores. Las mujeres aportan habilidades, diferentes perspectivas y diferencia estructural y cultural para impulsar soluciones eficaces. En resumen, las mujeres líderes cambian la forma en que se configuran las soluciones globales. Por eso es importante seguir avanzan-



Es imperativo impulsar acciones que promuevan la participación protagónica de las mujeres a nivel social y político. Para eso las mujeres deben ser capaces de expresar sus necesidades y defender sus intereses en el ámbito privado y ampliarse al público

do en esa dirección. La equidad y la igualdad son metas admirables en sí mismas. Y las mujeres han demostrado consistentemente que son capaces de mejorar las políticas de formas importantes.

Tener más mujeres líderes es importante porque solo hecho de que ocupen esos puestos cambia las normas sobre quién puede liderar y qué cualidades son necesarias para hacerlo. Las mujeres en los roles de liderazgo rompen barreras culturales y estructurales, mejorando el liderazgo en todo el mundo y demostrando a todos lo que las mujeres pueden lograr.

Sin embargo, los espacios de participación de la mujer han sido en su mayoría en programas y proyectos de las organizaciones no gubernamentales, comités pro -mejoramiento, organizaciones comunitarias y comités de desarrollo comunitario. La participación se observa en actividades comunitarias de tipo social, en capacitaciones de la iglesia y comités de desarrollo.

Por lo tanto, es imperativo impulsar acciones que promuevan la participación protagónica de las mujeres a nivel social y político. Para eso las mujeres deben ser capaces de expresar sus necesidades y defender sus intereses en el ámbito privado y ampliarse al público. Los proyectos de desarrollo deben contribuir y estimular la autonomía de las mujeres promoviendo el desarrollo de capacidades que les permitan ejercer sus derechos como ciudadanas y sujetas políticas de cambio. Asimismo, producir el empoderamiento de las mujeres que permita su involucramiento en los procesos de participación social y el ejercicio de derechos y ciudadanía.

7. Principales hallazgos del bloque Talento Humano

Mujeres en busca de cerrar la brecha tecnológica

Geraldine Varela
geraldine.valera@grupocerca.com

En el mundo actual, la alfabetización digital se está convirtiendo en algo tan importante como la alfabetización tradicional. Más del 90% de los empleos en todo el mundo tienen un componente digital según la UIT, Unión Internacional de Telecomunicaciones. No obstante, las mujeres y las niñas siguen enfrentándose a barreras diarias que impiden su acceso y uso de la tecnología y las herramientas digitales al mismo nivel que los hombres y los niños.

El informe de Plan International “El Estado Mundial de las Niñas – Fronteras Urbanas y Digitales” identificó una serie de razones que explican esta disparidad. Desde los prejuicios de género en la educación tecnológica a la falta de referentes femeninos en las TIC, pasando por los estereotipos que fomentan la cultura popular y la influencia de los compañeros.

Dentro del segmento de Talento Humano de Visión Mujer 2018 se abordaron los temas sobre: los líderes en STEM, los desafíos laborales, la administración del tiempo y las políticas de Recursos Humanos con la participación de las ponentes Natalia Álvarez Viceministra de Trabajo, Angie Solís Chief of Staff de Intel, Erika Bernal CEO de Bayer, y Damaris Sánchez Directora HRS PriceWaterhouseCoopers.

De acuerdo a Natalia Álvarez: “El tema STEM es algo en el que hay que quitar el miedo, hay que quitar una serie paradigmas desde edades tempranas. En términos sociales las mujeres son las que se ven más afectadas en términos laborales. Cuando hay variaciones en los empleos, se afecta más a las mujeres. El ministerio tiene diferentes áreas, una es la que tiene que ver con la generación de empleo y otro con las fiscalización en donde se han venido tomando una serie acciones, una de ellas es el programa Empléate



“En el tema STEM cómo se ha abordado, en el ministerio es una institución es un poco abstracta. El tema STEM es algo en el que hay que quitar el miedo, hay que quitar una serie paradigmas desde edades tempranas. En términos sociales las mujeres son las que se ven más afectadas en términos laborales”
Natalia Álvarez.

que va para jóvenes y algunos convenios como con el INA en donde no existan estereotipos. “Hemos procurado que haya acceso para las mujeres en carreras nos tradiciones. Las zonas rurales son las que se ven más impactadas con estos programas. Necesitamos visibilidad, el compromiso del Gobierno de tener un gabinete igualitario es más que evidente, que rompen machismo”

Para Angie Solís Chief of Staff de Intel aún existe una brecha entre mujeres y hombres pero se está trabajando por acortarla. “Soy la presidente del grupo de mujeres de Intel Costa Rica y Latinoamericano. Tenemos un laboratorio de innovación para desarrollar proyectos nuevos a nivel país. En los laboratorios no sentimos libres. Hay brecha pero seguimos empujando la barrera para seguir impulsando a las mujeres en puestos de liderazgo” comentó Solís.

Tal como lo manifiesta Solís en medio de los cambios sociales que se están viviendo en el momento, el liderazgo y la fuerza son agentes vitales para seguir en la lucha por la igualdad de géneros, establecimiento de estructuras directivas paritarias y acabar con los prejuicios sociales acerca de que las mujeres no pueden estar a la cabeza de un proyecto o empresa.

“En el tema STEM tenemos un equipo de voluntariado que nos ha ayudado, lo que hago con pasión es que soy la presidente de grupo de mujeres de Intel Costa Rica y Latinoamericano. Tenemos un laboratorio de innovación para desarrollar proyectos nuevos a nivel país, en el laboratorios no sentimos libres. Hay brecha pero seguimos empujando la barrera para seguir impulsando a las mujeres en puestos de liderazgo. Hacer conciencia de síndrome de down, para mí es un honor trabajar en Intel que nos permiten esas oportunidades para aportar más la igualdad”, manifestó Solís.
Parte de los retos de Intel, los sesgos, son inconscientes y sin mala intención. El segundo es cómo elimino el sesgo. Lo que estamos haciendo es que no



“Tanto hombres como mujeres tienen como objetivo llegar alto. “Tenemos que ser nosotras y no querer ser hombres, llegar alto por nuestra capacidad”, María Royo, Presidenta Junta Directiva GS1

solo nos enfocamos en las mujeres, vamos más allá para incluir todos los diferentes tipos de diversidad. Para las que no somos tan seguras, es importante rendir apoyo.

Marcela Chacón de Bayer exaltó que hay un elemento importante dentro del acto de comunicar los pasos que las mujeres van dando, no solo es dar a conocer que la sociedad está dando un giro, lo crucial es que la fuerza femenina está cambiando el mundo.

En tanto, Erika Bernal, CEO Bayer Centroamérica y el Caribe consideró el tema de inclusión de gran relevancia. “En primer lugar uno tiene que tener claro lo que quiere hacer en la vida. Es importante la empresa que uno escoge, hay que quitarnos nosotras mismas las brechas”, sostuvo la experta.

“No nos victimicemos pero hay que escoger bien lo que queremos hacer y lograr. La actitud es muy importante y no ponernos barreras. A veces nosotras mismas no nos ayudamos porque queremos ser perfectas, hay que escoger las prioridades. Tenemos muchas fortalezas como mujeres”, aseguró.

Damaris Sánchez: Hay un grupo muy nutrido de mujeres, cada una desde nuestra trinchera aportando. En gestión de capital humano es no sencillo impactar, pero sí se puede. Estamos involucradas en muchas esferas, trabajo, foros y familia. Nosotros trabajamos en lo que es la consultoría de RH, reclutamiento y selección y temas de compensación de beneficios en donde hacemos múltiples beneficios. Tenemos bases de datos que hemos trabajado desde hace muchos años, que es interesante porque hemos crédito, las mujeres para llegar al nivel profesional hemos avanzado muchísimo.



“En medio de los cambios sociales que se están viviendo en el momento, el liderazgo y la fuerza son agentes vitales para seguir en la lucha por la igualdad de géneros, establecimiento de estructuras directivas paritarias y acabar con los prejuicios sociales acerca de que las mujeres no pueden estar a la cabeza de un proyecto o empresa”, Angie Solís, Chief of Staff Intel Costa Rica.

Brecha salarial, liderazgo en estrategia y negocios, juntas directivas y techo de cristal y empoderamiento

Aunque en muchos países se regula la igualdad entre hombre y mujer, y se prohíbe la desigualdad por razón del sexo, la situación real en materia laboral se aleja de la igualdad de género en el trabajo.

Geraldine Varela

En la actualidad, la desigualdad de género, a pesar de los avances de los últimos años, se manifiesta en muchos ámbitos de la vida y el trabajo es uno de ellos. El último informe del Foro Económico Mundial sobre la Brecha de Género aporta datos muy significativos sobre la tema.

Entre ellos, según dicho informe, se tardaría un siglo en alcanzar la igualdad de género. La brecha de género se sitúa en un 68%, y los países nórdicos (Islandia, Noruega y Finlandia) siguen destacando por su mayor igualdad. Les siguen Ruanda y Nicaragua, que destacan por la presencia de la mujer en política.

Hay muchas brechas que son provocadas por los sesgos, no todo tiene que ser culpa de las mujeres. Un estudio de la firma KPMG asegura que para las mujeres el ascenso profesional se percibe con mayores dificultades que para los hombres. 64% de los entrevistados considera que entre los principales obstáculos percibidos un 89% destaca la inequidad empresarial, además, un 44% considera que se asocia el género con los roles a desempeñar, un 44% considera que la maternidad resulta ser otro obstáculo y el 33%, el machismo.

Para Dianne Medrano, Gerente General Centenario Internacional el empoderamiento de la mujer en cargos de liderazgo inicia en uno mismo. “He trabajado en empresas muy grandes que son transnacionales, ahora trabajo en Ron Centenario, una empresa más familiar y me motiva ver donde puede llevar a la empresa y a impulsar a las mujeres, dar el ejemplo con



El tema de inclusión de gran relevancia. “En primer lugar uno tiene que tener claro lo que quiere hacer en la vida. Es importante la empresa que uno escoge, hay que quitarnos nosotras mismas las brechas”, Erika Bernal, CEO Bayer Centroamérica y el Caribe”

humildad y ubicación”, explicó.

Según Medrano, el empoderamiento viene desde uno mismo y hay que creérselo. “Para mí ha sido difícil porque soy honesta y no todo el mundo es así. Las mismas mujeres han sido piedras de tropiezo en mi camino, las mujeres nos tenemos que apoyar a nosotras mismas. No dejar que la gente lo defina y no minimizarse uno mismo, darse la valía que uno se merece. En el futuro habrá una guerra de talento porque existen menos hijos por mujer”, prosiguió.

Mientras que para la Directora Relaciones Corporativas de FIFCO, Gisela Sánchez, la experiencia es una humilde práctica que puede servir de ejemplo: “Si tenemos una mujer en la junta directiva pero no es necesario que únicamente el CEO sea el que hace la estrategia, es también de quien tiene las ideas”, sostuvo.

Sánchez agregó que las mujeres tienen mucho que aportar, habilidades del pensamiento de telaraña que ayuda a ver muchas opciones, así como articulación verbal, otra de las habilidades que más destacan en las mujeres y visión de largo plazo: “tenemos oportunidad de ver más allá, y tenemos muchas habilidades ejecutivas y en una junta directiva tenemos mucho que aportar”, sostuvo.

Para la experta, uno de los aportes que puede dar una mujer en una junta directiva es propiciar la flexibilidad laboral y en horarios, algo que las mujeres necesitan y que puede ser muy valioso.

En ocasiones las mujeres deben sacrificar su vida personal para mantenerse en el puesto o destacar en sus profesiones, situación que no sucede con los hombres. En todo el mundo las mujeres ganan entre un 30 y un 40% menos que los hombres por el mismo trabajo, ocupan entre el 10 y el 20% de los puestos directivos administrativos y menos del 20% de los puestos de trabajo en la industria.



Según el Foro Económico Mundial, institución que ha realizado anualmente un estudio sobre la brecha de género durante los últimos 11 años, en más de 140 países; reporta que si bien es cierto existe algún progreso, dicho avance es muy lento y si seguimos al mismo ritmo, la brecha de género no se logrará cerrar sino hasta el 2186.

Según UNESCO, las mujeres representan el 35% de las personas graduadas y el 21% de las personas en puestos de decisión. En los puestos de liderazgo la falta de mujeres es aún más notoria. Es más, las pocas mujeres que sí llegan a escalar realmente alto en el rubro cuentan que participan en eventos o cenas de sistemas en las que son todos hombres excepto ellas. Además, notan que los espacios predominantemente masculinos suelen tener ciertos códigos que no son inclusivos de otras diversidades y resultan expulsivos para las mujeres.

De acuerdo a María Royo, Presidenta Junta Directiva GS1, tanto hombres como mujeres tienen como objetivo llegar alto. “Tenemos que ser nosotras y no querer ser hombres, llegar alto por nuestra capacidad”, acotó. “Hice mi propia compañía en la inteligencia de negocios, asocié mi empresa con GS1 y llevo 8 años de presidenta, es un puesto por elección. Tuve la oportunidad de ser la presidenta del Club de Rotarios de San José, eran puros señores y aceptaron que yo fuera su presidenta”, ejemplificó.

Ante esto, muchas compañías han flexibilizado sus programas e iniciativas dirigidas a promover el crecimiento de las mujeres. Sin embargo, hay aspectos en los que falta avanzar. Por ejemplo, es clave que se establezcan políticas empresariales de inclusión, pues no todas las empresas las tienen o si las tienen, no necesariamente las implementan bien.

DATOS RELEVANTES

- 51% de las mujeres tiene dificultades para negociar su salario en procesos de selección.
- 60% de los hombres no se sienten cómodos con una jefa.
- 48% considera que la remuneración económica en puestos de dirección no es equitativa entre hombres y mujeres.
- 48% de las empresas consultadas cuentan con políticas de igualdad de género.
- Según UNESCO, las mujeres representan el 35% de las personas graduadas y el 21% de las personas en puestos de decisión.
- 59% de las mujeres y 63% de los hombres tienen más de 5 años de experiencia laboral.
- 77.15% de los profesionales más senior de las organizaciones son hombres.

VISIÓN MUJER 2018 FUE POSIBLE GRACIAS
AL APOYO Y PATROCINIO DE:

