



Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2021

Investigación de base

Brecha salarial entre mujeres y hombres en Costa Rica en el periodo 2001-2019

Investigadores:

Karla Meneses Bucheli¹

Julio Galárraga Bonilla²

Natalia Morales Aguilar³

Rafael Segura Carmona⁴

San José | 2021



¹ Docente de la Universidad de Las Américas (Ecuador).

² Docente de la Universidad de Las Américas (Ecuador).

³ Investigadora del Programa Estado de la Nación (Costa Rica).

⁴ Investigador del Programa Estado de la Nación (Costa Rica).

658.32
B829b

Brecha salarial entre mujeres y hombres en Costa Rica en el periodo 2001-2019 /
Karla Meneses Bucheli [et al.] -- Datos electrónicos (1 archivo : 1.800 kb). --
San José, C.R. : CONARE - PEN, 2021.

ISBN 978-9930-607-59-6
Formato PDF, 39 páginas.

1. REDES PRODUCTIVAS. 2. ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS.
3. ECONOMÍA. 4. EMPLEO. 5. COSTA RICA. I. Meneses Bucheli, Karla.
II. Galárraga Bonilla, Julio. III. Morales Aguilar, Natalia. IV. Segura Carmona,
Rafael. V.. Título.



Índice

Presentación	1
Introducción.....	1
Hipótesis que explican las posibles causas de las brechas salariales entre hombres y mujeres .	2
Argumentos que explican la brecha salarial entre hombres y mujeres a lo largo de la distribución del ingreso	6
Participación de las mujeres en el mercado laboral asalariado	9
Metodología.....	16
Principales resultados	19
Políticas públicas encaminadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres: una sistematización de las políticas nacionales y los esfuerzos internacionales	27
Propuestas internacionales	29
Conclusiones.....	32
Bibliografía	34

Presentación

Esta Investigación se realizó para el Informe Estado de la Nación 2021. El contenido de la ponencia es responsabilidad exclusiva de su autor, y las cifras pueden no coincidir con las consignadas en el Informe Estado de la Nación 2021 en el capítulo respectivo, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Introducción

Durante la segunda década del siglo XXI la economía costarricense ha generado pocas oportunidades de empleo, con el agravante de que la distribución ha sido bastante desigual, en perjuicio de las mujeres, especialmente las jóvenes, las que tienen baja escolaridad y las que residen en zonas rurales. Esto origina brechas de género en casi todos los ámbitos del mercado, con mayores problemas de desempleo y subempleo, remuneraciones discriminatorias y patrones de segmentación ocupacional.

En épocas de contracción económica, las mujeres son las más afectadas, pero se recuperan más lentamente en las fases de crecimiento. Estas dificultades no solo las perjudican a ellas y a sus familias, sino también al país, que ve reducidas las posibilidades de aprovechar este importante contingente de mano de obra y su potencial para elevar la productividad y la competitividad nacionales.

Asimismo, el Informe Estado de la Nación del 2018 documentó que en Costa Rica las mujeres enfrentan una triple barrera en el mundo del trabajo: la primera es insertarse en un trabajo remunerado, la segunda es de selección, lograr obtener un empleo de calidad y la tercera es de valoración, que les paguen igual que los hombres. Si las mujeres deciden participar en el mercado laboral y consiguen un empleo, se enfrentan al desafío de recibir una remuneración justa y paritaria en comparación con los hombres.

La Agenda 2030, en el ODS número 8 sobre crecimiento inclusivo y empleo, en la meta 8.5 plantea al 2030 “lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Estudios recientes sobre la brecha salarial de género se concentran en varios puntos de la distribución, pues se ha demostrado que estimar en la media, es decir, comparar una mujer “promedio” con un hombre “promedio”, puede crear una imagen simplista y errónea de cómo difiere el salario entre hombres y mujeres entre los distintos estratos salariales (bajos, medios y altos).

En este sentido, esta investigación tiene como objetivo estimar la magnitud de la brecha salarial entre mujeres y hombres, según cuantiles de la distribución del salario y analizar su evolución en las últimas dos décadas. La fuente de información utilizada son las encuestas de hogares del INEC durante el período 2001-2019.

Se excluye el 2020, pues a pesar de contar con la información, la llegada de la pandemia del COVID-19 constituyó un shock que originó una crisis económica y sanitaria, la cual impactó de manera negativa y profunda el mercado laboral costarricense. Generó en pocos meses una precariedad extrema entre cientos de miles de hogares, como consecuencia del abrupto crecimiento del desempleo, la amplia suspensión temporal de los contratos laborales, la reducción de las jornadas y la paralización de diversos sectores económicos; lo que implicó una pérdida importante de empleos formales e informales. Esta situación podría generar problemas de comparabilidad con los años anteriores y generar sesgos en las estimaciones.

El documento se organiza en seis secciones. La primera sistematiza algunas de las hipótesis que explican las posibles causas de las brechas salariales entre hombres y mujeres, a lo largo de la distribución del ingreso. La segunda describe las principales características del mercado laboral costarricense, dando énfasis al empleo asalariado. La tercera sección es metodológica. La cuarta analiza los principales resultados del estudio. La quinta sintetiza algunas de las políticas públicas encaminadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, tanto a nivel nacional como internacional. Por último, se incluyen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Hipótesis que explican las posibles causas de las brechas salariales entre hombres y mujeres

La participación de las mujeres en varios ámbitos de la sociedad plantea de forma sistemática desafíos que siguen sin resolverse, y se materializan en una inserción desventajosa en los distintos espacios en los que participan (laboral, político, social). Específicamente en materia laboral, la inserción de las mujeres está condicionada y sujeta a estereotipos de género que las posicionan en una situación de desigualdad, como resultado de construcciones sociales y una jerarquía de poder asignada a los hombres, que determinan roles de género que el mercado laboral penaliza y se traducen en un ingreso inequitativo de las mujeres cuando buscan o consiguen empleo (Apparala, Reifman y Munsch, 2003; Mellado, 2019). Es decir, “hombres y mujeres, reciben mensajes diferentes en referencia al comportamiento que la sociedad espera de ellos por el hecho de haber nacido de uno u otro sexo” (Espinar Ruiz, 2008, p.31) y por tanto condicionan su participación en los distintos espacios de la sociedad.

Pese a que las mujeres representan un porcentaje similar al de los hombres en la población total, así como en la fuerza de trabajo e incluso, en muchos casos, muestran mejores niveles educativos, siguen enfrentando amplias barreras para ingresar al mercado laboral. En el informe mundial de salarios 2018-2019 se estimó que las mujeres ganan en promedio 20% menos que los hombres, esta brecha se calculó a partir de una muestra que contiene a 70 países y representa al 80% de las personas asalariadas de todo el mundo (OIT, 2019).

Las barreras que enfrentan las mujeres son varias, van desde decidir si entrar o no al mercado de trabajo, una vez adentro, el desafío es lograr empleos de calidad, así como conseguir remuneraciones similares a sus pares varones, en similares condiciones y habilidades. Todo lo anterior se da en un escenario en el que deben equilibrar el trabajo con las obligaciones de cuidado y labores del hogar (Lexartza et al., 2019; Mellado, 2019).

La inserción desventajosa de las mujeres al mercado laboral puede ser explicada a partir de una sistematización de varias hipótesis que se encuentran en la mesa de discusión teórica y empírica. Los argumentos se pueden dividir en tres grandes grupos: a) acumulación de capital humano; b) discriminación; c) segregación del mercado laboral. Todos estos elementos se materializan de forma persistente en brechas salariales que se entienden como “la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres” (Lexartza et al., 2019). Estos tres grupos de análisis tienen como eje transversal la distribución del tiempo entre hogar y trabajo que enfrentan las mujeres (Blau y Kahn, 2017) y que surgen tanto por imposición social como por decisión propia.

Detrás de estos tres grandes grupos hay que distinguir, desde un punto de vista económico, que las barreras se pueden explicar por factores determinados por la demanda de trabajo, es decir desde los empleadores o empresas, y desde la oferta, es decir los factores que toma en cuenta una mujer para decidir ingresar o no al mercado laboral. Además, los tres grupos pueden también ser catalogados como argumentos que se sustentan tanto en hechos observables (acumulación del capital humano) como en argumentos subjetivos cargados de estereotipos y juicios de valor (discriminación y segregación laboral).

Un primer argumento observable sugiere que para las mujeres las oportunidades para lograr una acumulación de capital humano similar a la de los hombres está limitada. Según la teoría del capital humano (Becker, 1964; Schultz, 1961; Mincer, 1974) la educación es una de las inversiones más relevantes para formar capacidades que les permite a las personas desempeñarse mejor en el mercado laboral. Tanto el acceso como la calidad educativa se traducen en mayores niveles de productividad, los cuales son premiados por los empleadores al fijar los salarios.

Si bien, las diferencias de acumulación de capital humano podrían ser un argumento relevante y observable por las empresas y empleadores, en la actualidad no es suficiente para explicar la brecha, toda vez que durante las últimas décadas las mujeres muestran un avance importante en la escolaridad, incluso al punto de mostrar niveles educativos superiores al de los hombres (Bertocchi y Bozzano, 2019). Es decir que a pesar de que la brecha educativa entre hombres y mujeres es casi inexistente, la brecha de ingresos entre ambos géneros persiste, por lo tanto, es necesario buscar otras explicaciones que permitan entender la brecha salarial entre personas, más allá de la educación y la productividad.

Como segundo argumento se encuentra la presencia de la discriminación, el cual corresponde a un determinante subjetivo que moldea y modifica los gustos y preferencias que tienen los empleadores a la hora de definir la contratación de trabajadores, introduciendo elementos como estereotipos sobre roles que la sociedad los cataloga como apropiados y juicios de valor. Esta hipótesis sugiere que los empleadores desarrollan un “gusto por discriminar”, lo que se traduce en que enfrentan costos no monetarios (por ejemplo: psicológicos) al momento de contratar a una mujer ya que contratarlas les genera una "desutilidad"⁵. Para compensar dicha "desutilidad" el empleador establece una penalidad (coeficiente de discriminación) en el salario de la mujer

⁵ Desutilidad: la insatisfacción que le puede generar a una persona una situación, persona, bien o servicio.

que representa a este costo no monetario, y que le permite compensar de alguna manera el aceptar contratar a una mujer.

En este sentido, el salario de una mujer será un valor monetario más la penalidad, lo que no debe sobrepasar el salario de un hombre, por lo que los hombres tendrán salarios más altos que las mujeres (Becker, 1971; Figart y Mutari, 2005; Blau y Kahn, 2017; McConnell et al., 2015, Autor, 2003). Es decir, la contratación de una mujer se realiza siempre y cuando su salario sea lo suficientemente bajo para compensar la "desutilidad" de emplearlas. La percepción subjetiva de "desutilidad", que supone genera el trabajo de las mujeres, está alimentada por factores como los roles socialmente aceptados para cada género que posicionan a las mujeres como responsables del cuidado de la familia, de las labores del hogar o aptas para determinadas actividades laborales o profesiones, por tanto, estas responsabilidades y roles limitan su tiempo y compromiso para desarrollar habilidades que sean útiles en el mercado laboral, o su ingreso a determinados campos profesionales.

Ahora bien, el establecimiento de los roles de género no solo influye en la determinación de los gustos y preferencias de los empleadores a la hora de contratar, sino también actúa como un factor de señalización en el mercado de trabajo, es decir, dado que las empresas o empleadores no pueden observar toda la información del perfil de los trabajadores, utilizan datos o señales del mercado que les ayudan a llenar los vacíos de información existentes (Phelps, 1972; Blau y Kahn, 2017; Grybaite, 2006; Akerlof, 1970; Stigler, 1962; Stiglitz, 2002). Es decir, los empleadores pueden juzgar a la mujer individual a partir de criterios grupales los cuales resultan de una construcción de características que son construidas socialmente a manera de prejuicios y que están cargadas de estereotipos que posicionan a las mujeres como menos productivas o trabajadoras menos estables, lo que resulta en una barrera para la contratación, los salarios y la promoción laboral de las mujeres (Blau y Winkler, 2018).

En este sentido, al utilizar la información del mercado, los empleadores juzgan a una mujer sobre la base de las creencias promedio de la sociedad que en general penalizan sus cualidades, ya que existen fuertes prejuicios sobre las habilidades no cognitivas o atributos psicológicos de las mujeres como por ejemplo, que son más adversas al riesgo y temerosas al negociar, son menos competitivas y tienen un sesgo mayor para buscar el bienestar colectivo más que individual.

Según Bonin et al. (2007) las personas con perfil menos riesgoso tienden a agruparse en empleos con salarios más estables, pero en promedio más bajos, en el caso de las mujeres, estas en promedio presentan una mayor aversión al riesgo que se explica por su rol de cuidador primario en el hogar. Algunos estudios empíricos (Hartog et al., 2002; Bertrand, 2011; Dohmen et al. 2011) estimaron que las mujeres tienen una aversión al riesgo entre 10% a 30% mas que los hombres y que esta característica varía a lo largo del ciclo de vida, aumenta hasta los 30, se mantiene estable hasta los 55 y vuelve a incrementar después de esa edad.

De igual forma, Bertrand (2011), Blau y Kahn (2017) y Bowles et al. (2005) sugieren que los trabajos que demandan mayor competencia entre las personas son los mejor remunerados, sin embargo, las mujeres prefieren evitar estos espacios pese a tener las competencias necesarias. Además, argumentan que el instinto de las mujeres las lleva a buscar acuerdos, que resulten de distribuciones mas equitativas entre las partes, lo que limita la capacidad de negociación, por

ejemplo, cuando se trata de salarios o de decisiones que busquen el bienestar individual sobre el colectivo.

Las hipótesis anteriormente planteadas se enfocan en su mayoría en explicaciones desde la demanda laboral (empleadores), sin embargo, las decisiones de ingreso al mercado de trabajo por parte de las mujeres, así como las brechas en el salario, también deben entenderse desde la oferta, es decir, desde los factores que intervienen en la decisión que toma una mujer para entrar o no al mercado laboral, y además cuantas horas y en qué condiciones desean ofertar su trabajo. Para este entendimiento es útil referirse a la lógica del funcionamiento de la economía de la familia y los determinantes que permiten alcanzar un máximo de bienestar familiar, toda vez que el rol de cuidado y labores domésticas, culturalmente asignado y aceptado por la sociedad, es el factor central que condiciona la decisión de buscar empleo y el tipo de empleo que puede conseguir una mujer para mantener un equilibrio entre las responsabilidades del hogar y el trabajo, sin alterar el bienestar de la familia. El enfoque de la economía de la familia (Becker, 1987; Mincer, 1962) sugiere que las decisiones de las mujeres se dan en un escenario en el que debe considerar no solo la decisión entre el ocio y trabajo (elementos que se toman en cuenta cuando se analiza la decisión de empleo para los hombres en el que domina el efecto sustitución⁶) sino también la de trabajo doméstico (explicado por el efecto sustituibilidad⁷).

En esta línea, Braun (2008) y Fox (2009) sugieren, desde la teoría de disponibilidad de tiempo y Davis y Greenstein, (2004) desde la teoría de la negociación económica intrafamiliar, que la optimización del tiempo del hogar y por tanto la maximización del bienestar familiar, se genera a partir de la división de tareas en términos de la ventaja comparativa que tiene cada miembro. En este sentido, el miembro del hogar con ventaja comparativa en actividades laborales, destinará más tiempo al trabajo de mercado (empleo), y el miembro del hogar con ventaja comparativa en tareas domésticas se especializará en dicho campo, asumiendo una mayor carga o el total del trabajo doméstico. Conforme a los roles de género socialmente aceptados, esta lógica de maximización y ventaja comparativa configura una división tradicional del trabajo en la cual se asigna una carga de trabajo doméstico mayor para las mujeres.

Lo anterior afecta las decisiones de trabajo de las mujeres, ya que limita el tiempo que pueden ofertar al trabajo de mercado, o bien condicionan su entrada al mercado laboral a empleos que puedan ser compatibles con sus responsabilidades en el hogar, los cuales en general son de baja remuneración para compensar su flexibilidad, y en los que se produce una brecha salarial debido a la aglomeración de mujeres (sobre oferta laboral). Como consecuencia de la nula o baja remuneración que perciben las mujeres, su posición en el hogar se sitúa con un menor poder de negociación, dado su bajo aporte de ingresos, restringiendo la participación de la mujer en las decisiones del hogar o limitando sus decisiones de trabajo o estudio, lo que perpetúa su menor participación en el mercado laboral y la existencia de brechas salariales.

⁶ El efecto sustitución supone que ante el aumento del salario las personas deciden trabajar más y dedicar menos tiempo al ocio.

⁷ Es cuando el incremento del ingreso de una mujer es lo suficientemente grande para sustituir el trabajo doméstico por trabajo de mercado.

Finalmente, es importante no dejar por fuera dos teorías adicionales que ayudan a entender la inserción desventajosa de las mujeres en el mercado laboral y sus bajas remuneraciones, a partir de una explicación de los determinantes desde un enfoque cultural, en esta línea surgen dos argumentos, la primera desde la teoría “doing gender” y la teoría de “ideología de género” (Hochschild, 1989; Doucet, 2006; Lewin-Epstein y Stier, 2006; Nordenmark y Nyman, 2003). La primera sugiere que las mujeres tienden a reproducir los roles de género, para evitar ser vistas fuera de lo tradicionalmente aceptado, en muchos casos por los altos costos sociales que esto puede implicar para ellas. Uno de los patrones es mantenerse separada del mercado laboral, ingresar solamente en escenarios de necesidad y dadas sus obligaciones familiares, buscar trabajos más flexibles, que por lo general son menos remunerados y que además, por la influencia de la discriminación, le proveen ingresos menores, incluso si sus características son similares de los hombres.

La segunda teoría abre espacio para distinguir la conducta de las mujeres en tres alternativas, una de ellas es la postura liberal. Bajo esta conducta, las mujeres buscan romper los roles de género para lograr una distribución más equitativa en las labores domésticas y tener mayores oportunidades de ingresar al mercado laboral.

Después de esta sistematización de argumentos que ayudan a entender el desventajoso ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo, es necesario sistematizar también los argumentos que sugieren que la brecha, aunque es persistente, su magnitud varía a lo largo de la distribución del ingreso.

Argumentos que explican la brecha salarial entre hombres y mujeres a lo largo de la distribución del ingreso

Para entender la dinámica de la oferta laboral entre hombres y mujeres, tomando en cuenta los aportes de la economía de la familia, se compara cómo toman las decisiones los hombres y las mujeres frente a un potencial incremento salarial. En el caso de los hombres, un aumento del ingreso laboral supone el encarecimiento del ocio y, por tanto, decide ofertar más horas de trabajo (efecto sustitución), por lo tanto, es más probable que los hombres incrementen su disponibilidad a trabajar. Sin embargo, en las mujeres ese aumento del ingreso no solo debe compensar las horas que le podría destinar al ocio (efecto sustitución), sino que tiene que ser lo suficientemente alto para también sustituir el trabajo doméstico que le es culturalmente asignado (efecto sustituibilidad). Es decir que, para que una mujer decida incrementar sus horas de trabajo de mercado (buscar empleo o aceptar empleos con mayor remuneración) este ingreso debe ser lo suficientemente alto para poder contratar a una tercera persona que pueda suplir el trabajo de la mujer en el hogar (cuido y trabajo doméstico).

Esta dinámica es una de las hipótesis que ayudan también a entender las decisiones de las mujeres de ofertar empleo a lo largo de la distribución del ingreso, por ejemplo, en los segmentos de bajos salarios, difícilmente el ingreso sea suficiente para sustituir el trabajo del hogar, eso hace que las mujeres entren al mercado laboral únicamente en situaciones de necesidad familiar y tengan salarios menores, como lo sugiere la teoría del rol secundario de las mujeres en el mercado laboral (Borjas, 2005; Gasparini y Marchionni, 2017). Por el contrario, en el extremo de altos salarios, es más probable que el ingreso percibido por las mujeres alcance a sustituir el

trabajo doméstico y puedan ingresar al mercado laboral, esto supondría una mayor participación de las mujeres en esos segmentos de la distribución. A esto se pueden sumar los planteamientos de la teoría de “ideología de género”, explicada en la sección anterior, que además demuestra que la conducta más liberal de las mujeres es más frecuente encontrar en aquellas que están en estratos altos, son jóvenes y tienen mayor educación.

Ahora bien, otro de los elementos que se deben tomar en cuenta para entender las brechas a lo largo de la distribución del ingreso es la segregación laboral, que también se explica por los roles de género, la discriminación, las decisiones de la economía familiar, así como la aceptación de asumir el empleo femenino como un recurso de reserva. Estos elementos, desde la demanda, sugieren que los empleadores justifican los menores salarios porque conciben a esta mano de obra como condicionada y sin garantías de estabilidad (Fields, 1990; Castaño, 1999; Blau, 1984; Bianchi, 1978; Izquierdo, 1998).

La segregación laboral supone que los sectores y ocupaciones pueden ser categorizados como “trabajos para hombres” y “trabajos para mujeres” (Anker, 1997, Lexartza et al., 2019), y en muchos casos los empleos “pensados para mujeres” son subvalorados. Las reglas y concepciones socialmente aceptadas “prácticamente naturalizan ciertas actividades o trabajos como femeninos, de modo que la división sexual del trabajo que se da en los hogares se reproduce de una forma bastante similar en el mercado laboral” (Espino y de Los Santos, 2019:6).

Esta segregación puede ser de tipo horizontal o vertical, la primera se presenta cuando se observa “el predominio femenino en ciertos sectores de la actividad económica y en cierto tipo de ocupaciones; es decir, las mujeres y los varones se distribuyen de manera diferente entre ramas de la actividad económica y ocupaciones del mismo nivel” (Espino y de Los Santos, 2019:6). La segunda “se refiere a una distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, que da lugar a la subrepresentación de un grupo de las personas trabajadoras, las mujeres, en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones” (Espino y de Los Santos, 2019:6). A partir estas definiciones se pueden también explicar las brechas salariales entre hombres y mujeres dado que las mujeres quedan excluidas de un gran segmento del mercado laboral.

En el extremo inferior de la distribución, no solo se explica el rol secundario de las mujeres en el mercado laboral, sino también debe entrar en el análisis la segregación horizontal. Estas situaciones se resumen en el concepto de “pisos pegajosos” que sugiere un estancamiento de las mujeres en trabajos de baja remuneración provocado por los obstáculos que genera, en las mujeres, el trabajo doméstico y el cuidado que limita el ingreso de ella a la esfera pública de las profesiones (Booth, Francesconi, y Arulampalam et al., 2007). La exclusión de las mujeres a ciertas actividades hace que su mano de obra se concentre en pocas ocupaciones; la acumulación de mano de obra en pocos sectores y ocupaciones van a generar una presión para que se reduzca el ingreso percibido, esto se entiende, desde la economía, como “overcrowding”, un fenómeno en el que la demanda de trabajo es reducida, pero la oferta de trabajo es amplia, lo que presiona a que el salario disminuya, ya que muchas mujeres competirán por pocas plazas de trabajo.

De igual forma, así como el rol secundario de las mujeres en el mercado laboral y los “pisos pegajosos” ayudan a entender la ampliación de las brechas en la parte baja de la distribución del ingreso, para comprender las brechas del ingreso laboral en la parte alta de la distribución del ingreso es necesario complementar la explicación del efecto sustituibilidad y actitudes liberales de la ideología de género con el fenómeno de los “techos de cristal”. Este hace referencia a que las mujeres enfrentan un conjunto de barreras no observables que limitan su ascenso en la estructura jerárquica de una organización, esto genera que haya una subrepresentación de las mujeres en cargos directivos con salarios mayores (Grybaite, 2006; Sepúlveda et al., 2012).

Existe amplia evidencia empírica que confirman la presencia de “pisos pegajosos” y “techos de cristal” como argumentos que ayudan a entender la brecha salarial a lo largo de la distribución del ingreso. La evidencia para América Latina muestra en general la existencia de una brecha salarial y la existencia de pisos pegajosos y techos de cristal. Galvis (2010) para Colombia estima que la brecha promedio es de 12%, pero aumenta al 15% en el decil más bajo (pisos pegajosos). También para Colombia, Badel y Peña (2010) encuentran pisos pegajosos y techos de cristal en las brechas salariales. En México los hallazgos señalan que hay brechas más grandes en los extremos de la distribución (Arceo-Gómez y Campos-Vázquez, 2014). En Uruguay, Borraz y Robano (2010) encuentran que existe una brecha salarial que es mayor en los cuantiles más altos, lo que evidencia la presencia de techos de cristal. Finalmente, para una muestra de 12 países de América Latina, Carrillo, Gandelman y Robano (2012) evidencian la existencia de una brecha salarial con pisos pegajosos y techos de cristal, a pesar de que las mujeres tienen mayor nivel de educación a lo largo de la distribución del salario.

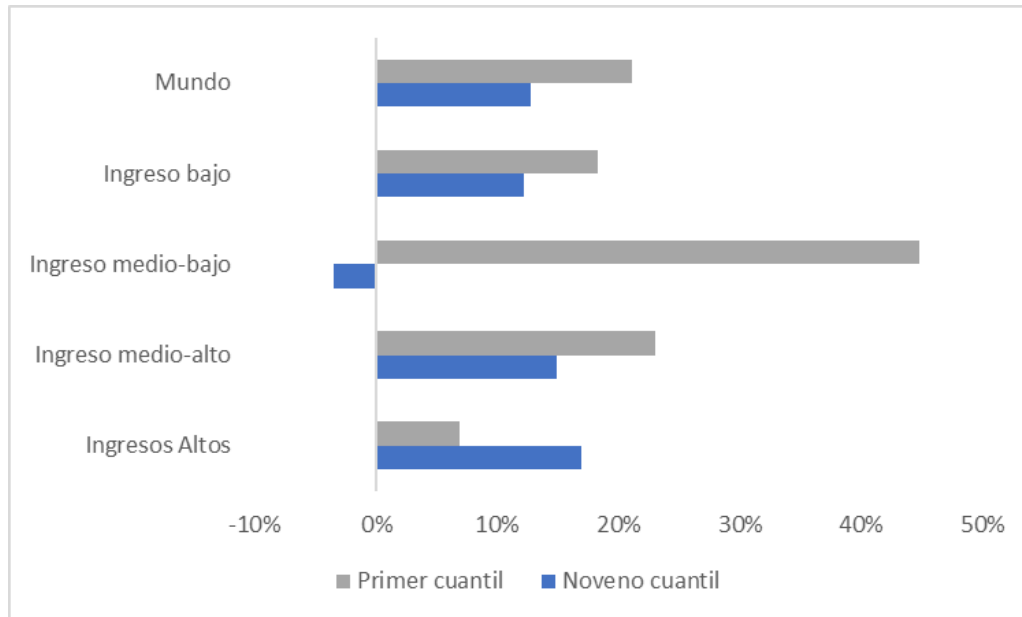
Evidencia para otros países del mundo muestra que, en Alemania, las brechas son mayores en la parte inferior de la distribución (presencia de pisos pegajosos) y que en promedio las mujeres ganan alrededor de 23% menos que los hombres (Heinze, 2010). En España la discriminación aumenta conforme aumentan los cuantiles de la distribución del ingreso (De la Rica, Dolado, & Llorens, 2008), es decir las brechas salariales entre hombres y mujeres son mayores en los segmentos de mayores ingresos (techos de cristal), resultados similares encuentran Albrecht et al., (2003) para los países bajos y estiman que es de aproximadamente el 20%. De igual forma, en la Unión Europea se encuentra que la brecha es distinta a lo largo de la distribución, es mayor en el extremo inferior pese a que la discriminación persiste incluso en las partes altas de la distribución del ingreso (Gardeazabal y Ugidos, 2005). Por el contrario, en Filipinas en el cuantil más bajo las mujeres ganan 50% menos que los hombres, mientras que se registra que en los cuantiles superiores las mujeres ganan más que los hombres, logrando romper los techos de cristal (Sakellariou, 2004).

Finalmente, en el informe mundial de salarios 2018-2019 se estima la brecha a lo largo de la distribución para 70 países (el estudio no incluye Costa Rica), según su nivel de ingreso y encuentran que para los países de ingresos altos la brecha en el primer cuantil es del 6,9% y aumenta al 16,9% el cuantil más alto. Por el contrario, para los países de menor ingreso, se observa un comportamiento opuesto, es mayor en los cuantiles bajos y cae en los cuantiles más altos. Por ejemplo, en los países de ingreso medio-alto las mujeres del cuantil más bajo ganan 23% menos que los hombres, mientras que las mujeres del cuantil mas alto ganan 14,9% menos. En este mismo estudio encuentran un resultado atípico en los países de ingreso medio-

bajo, puesto que en el cuantil menor las mujeres ganan 44,8% menos que los hombres, pero en el cuantil más alto, las mujeres ganan 3,5% más que los hombres (gráfico 1).

Gráfico 1

Brecha^{a/} salarial entre hombres y mujeres, por nivel de ingreso de los países^{b/}, según cuantil de ingreso de las personas



a/ La brecha se mide como la diferencia de salarios de hombres y mujeres. Una brecha positiva implica que los hombres ganan más que las mujeres, una negativa lo contrario.

b/ Se cuenta con la información de 70 países del mundo, clasificados según su nivel de ingreso.

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe mundial sobre salarios 2018-2019.

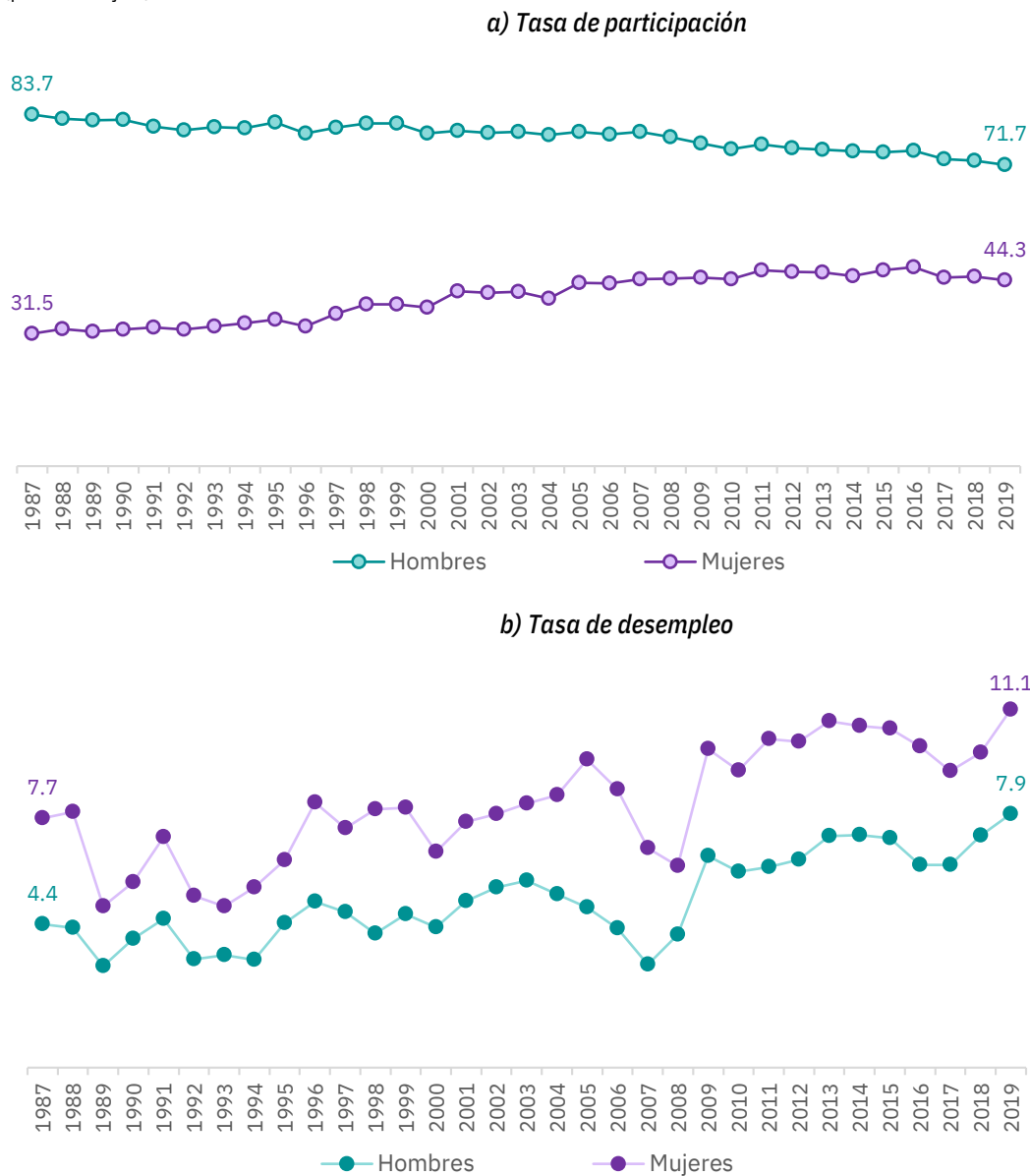
Resultados más recientes de Busso y Messina (2020) resaltan que, si bien la brecha en la región latinoamericana ha bajado, sigue presente y encuentran que las mujeres ganan 0,87 centavos de dólar por cada dólar que ganan los hombres. Además, llaman la atención sobre la subrepresentación de las mujeres en empleos mejor remunerados en el campo de los negocios, ciencia y gobierno y que la subrepresentación es mayor en los puestos de máxima responsabilidad. Por ejemplo, señalan que “menos del 10% de los miembros de las juntas directivas y de los altos ejecutivos son mujeres y solo una de cada 20 gerentes generales en la región es una mujer” y concluyen que superar las inequidades es un desafío aun mayor por estar entrelazado en la historia y en las normas sociales.

Participación de las mujeres en el mercado laboral asalariado

Esta sección analiza las principales características del mercado laboral costarricense, dando énfasis al empleo asalariado. Se estimaba que al 2019 la fuerza de trabajo estaba conformada por 2,3 millones de personas, de las cuales un 40% eran mujeres. Históricamente, las tasas de participación laboral y de ocupación de los hombres superan significativamente a las de las mujeres, con diferencias por encima de los 30 puntos porcentuales (gráfico 2). Actualmente se insertan al mercado remunerado el 71% de los hombres versus el 44% de las mujeres. Por su

parte, la tasa de desempleo femenino ha excedido de manera persistente a la masculina; durante el período 2001-2019 la brecha promedio fue de 3,2 puntos porcentuales.

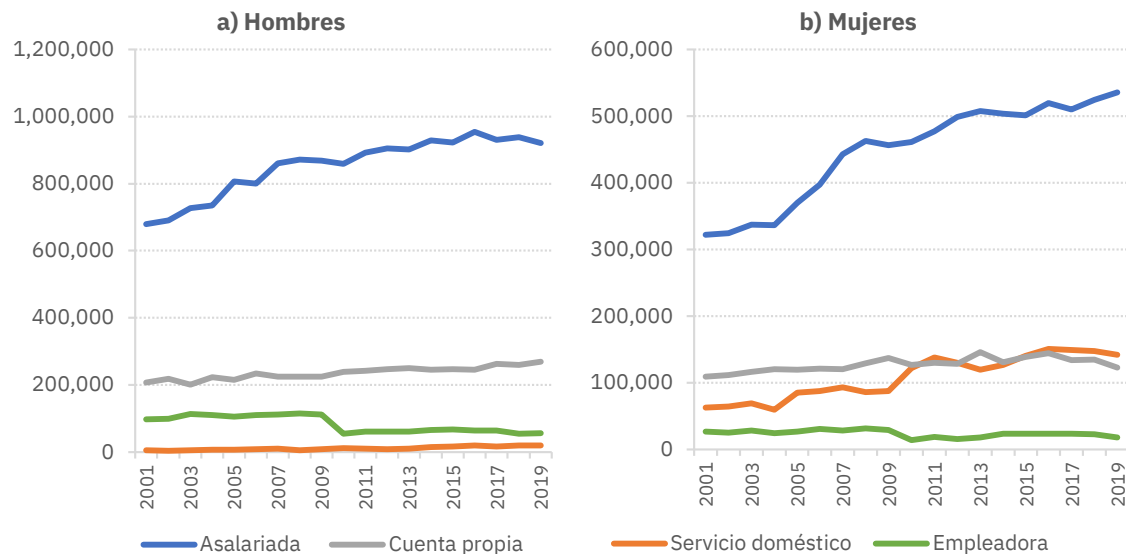
Gráfico 2
Tasas de participación laboral y de desempleo, según sexo
 (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

En el gráfico 3 se muestra la evolución de las personas ocupadas, según la posición en el empleo. En ambos sexos, el trabajo asalariado en instituciones y empresas es el más importante y además ha crecido en los últimos 20 años, especialmente por el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. El servicio doméstico, que es un empleo asalariado en los hogares, también constituye un sector importante entre la población femenina.

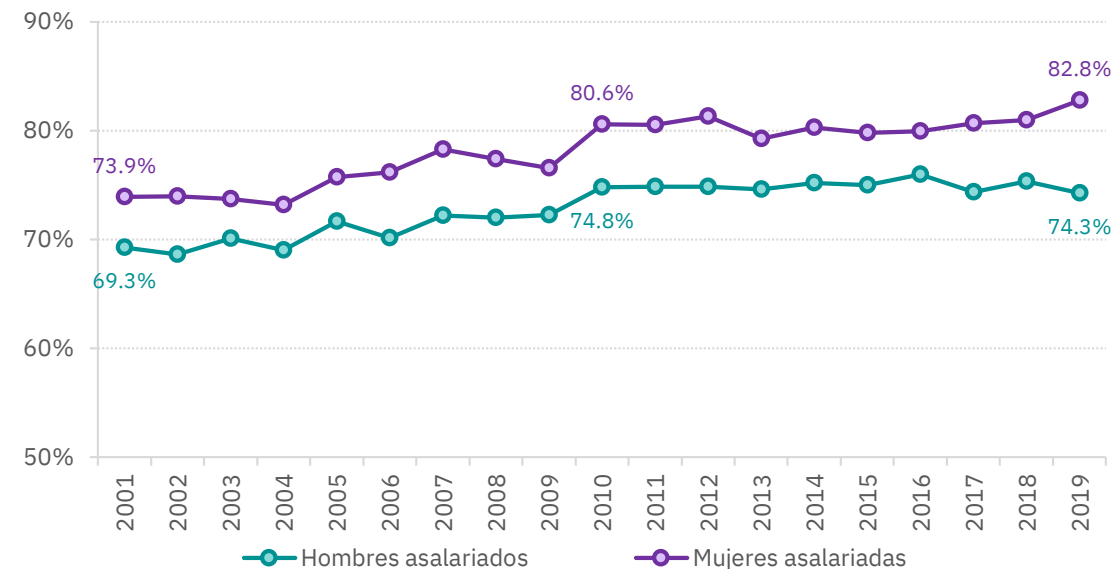
Gráfico 3
Posición en el empleo de las personas ocupadas, según sexo
(cantidad de personas)



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Si se suman las personas asalariadas de las instituciones y empresas, con las de los hogares, este tipo de empleo supera al 70%, tanto en hombres como en mujeres en casi todo el período (gráfico 4). Como se verá más adelante, este es el grupo de interés de este estudio, para el cual se calculará la brecha salarial.

Gráfico 4
Porcentaje que representan las personas asalariadas del empleo total, según sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

El perfil del empleo asalariado en estos 20 años muestra diferencias por sexo, con una estructura estable a lo interno de las mujeres y los hombres, aunque sobresalen algunos cambios. El análisis a continuación se separó en dos niveles: i) características personales, y ii) características del puesto de trabajo. Y compara la composición interna de cada género con su contraparte.

El gráfico 5 presenta algunas características personales del empleo asalariado para tres años del período de estudio: 2001, 2009 y 2019. Destacan tres aspectos. Primero, la distribución por grupos de edad muestra el envejecimiento de la población, sin diferencias significativas entre mujeres y hombres, pues han ganado peso las personas de 45 años y más, mientras que las jóvenes se han contraído. Segundo, se ha dado una urbanización del país, evidente en el crecimiento del porcentaje de las zonas urbanas entre los hombres, pero que refleja una brecha de género, pues en las mujeres la distribución ha cambiado poco, mostrando la baja participación de las zonas rurales, sobretudo a inicios del período. Tercero, más de la mitad de los hombres asalariados vive en pareja, mientras que en las mujeres esta condición es de alrededor del 42%, con una tendencia a disminuir levemente entre los hombres en la segunda década del siglo XXI.

Gráfico 5
Perfil de características personales del empleo asalariado, según sexo
 (porcentajes por sexo)

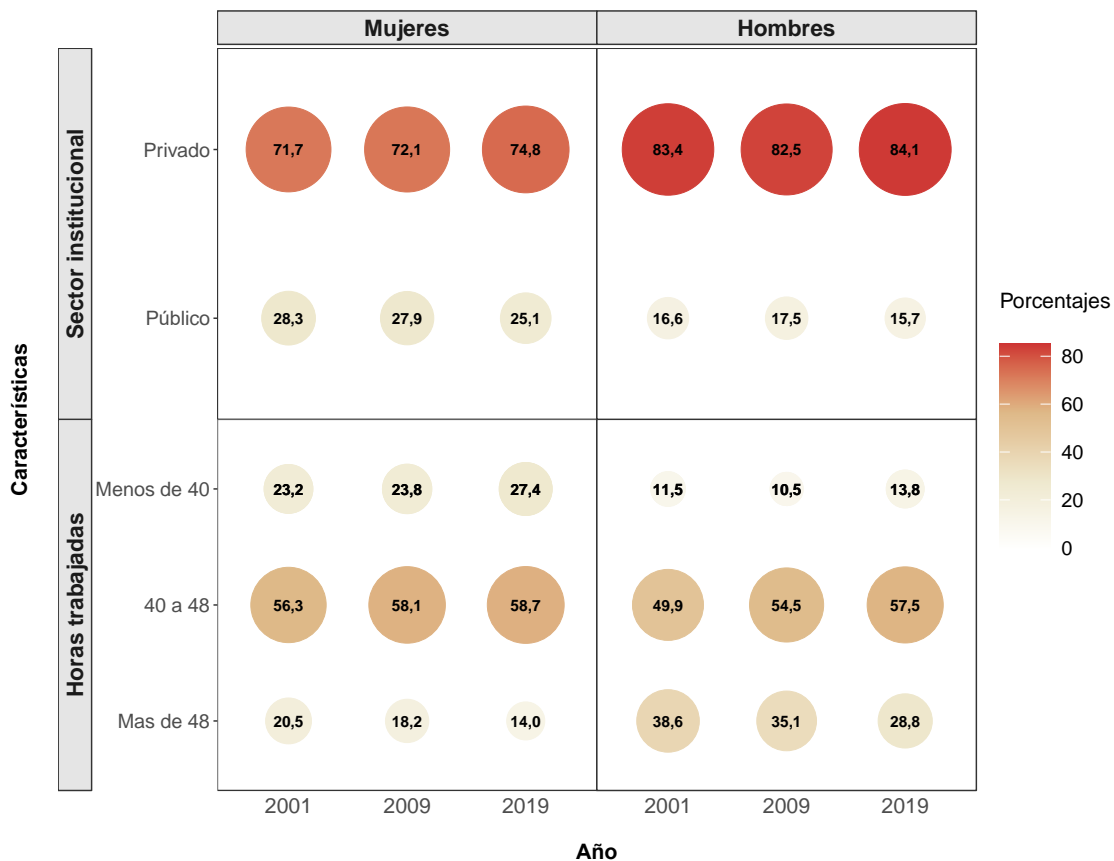


Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Durante todo el período, las mujeres asalariadas con secundaria completa y más ha sido el grupo mayoritario, muy por encima del porcentaje de los hombres, aunque las brechas se han reducido a través de los años. Esto pone en evidencia, al menos, dos aspectos. El primero es el avance en el logro educativo de la población asalariada, especialmente en el caso de los hombres. Por ejemplo, en el 2001 casi la mitad de los hombres y una tercera parte de las mujeres tenía primaria o menos, para una diferencia de 17 puntos porcentuales. Al 2019 esas proporciones se redujeron a un tercio en los hombres y una cuarta parte en las mujeres, para una diferencia de 9 puntos. Segundo, las mujeres con mayor logro educativo participan y se insertan más en empleos asalariados, pues en el 2001 el 49% había completado la secundaria, cifra que aumentó al 59% en el 2019. Sin embargo, la desaceleración en el aumento de los últimos años y el cierre de las distancias con respecto a los hombres podrían sugerir una mayor inserción de mujeres con menor logro educativo.

El sector privado es el principal contratante y ha ganado peso en el empleo asalariado en los últimos 20 años (gráfico 6). Al 2019 ocupaba al 84% de los hombres y al 75% de las mujeres, para las cuales el sector público aun representa una cuarta parte.

Gráfico 6
Sector y horas trabajadas por las personas asalariadas, según sexo
(porcentajes por sexo)



a/ Se seleccionaron las categorías con mayores porcentajes en el empleo asalariado femenino. Y se ordenaron de mayor a menor en el año 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Por horas trabajadas, las mujeres tienen más empleos de tiempos parciales (menos de 40 horas a la semana), con un 27% en el 2019, los cuales han ganado peso en el período de estudio (eran 23% en el 2001). Por su parte, las jornadas extensas, de más de 48 horas, se han reducido en ambos sexos, aunque entre los hombres aun representan un 29%, en las mujeres constituyen el 14% (gráfico 6).

El gráfico 7 muestra la distribución de las principales ocupaciones y ramas de actividad en el empleo asalariado. Para ambos sexos las ocupaciones elementales⁸ son las más importantes, representando casi un tercio en el año 2019. Entre las asalariadas, estas ocupaciones, junto con las de ventas y servicios han ganado peso en la última década, lo cual podría explicar la mayor inserción de mujeres de baja calificación mencionado anteriormente.

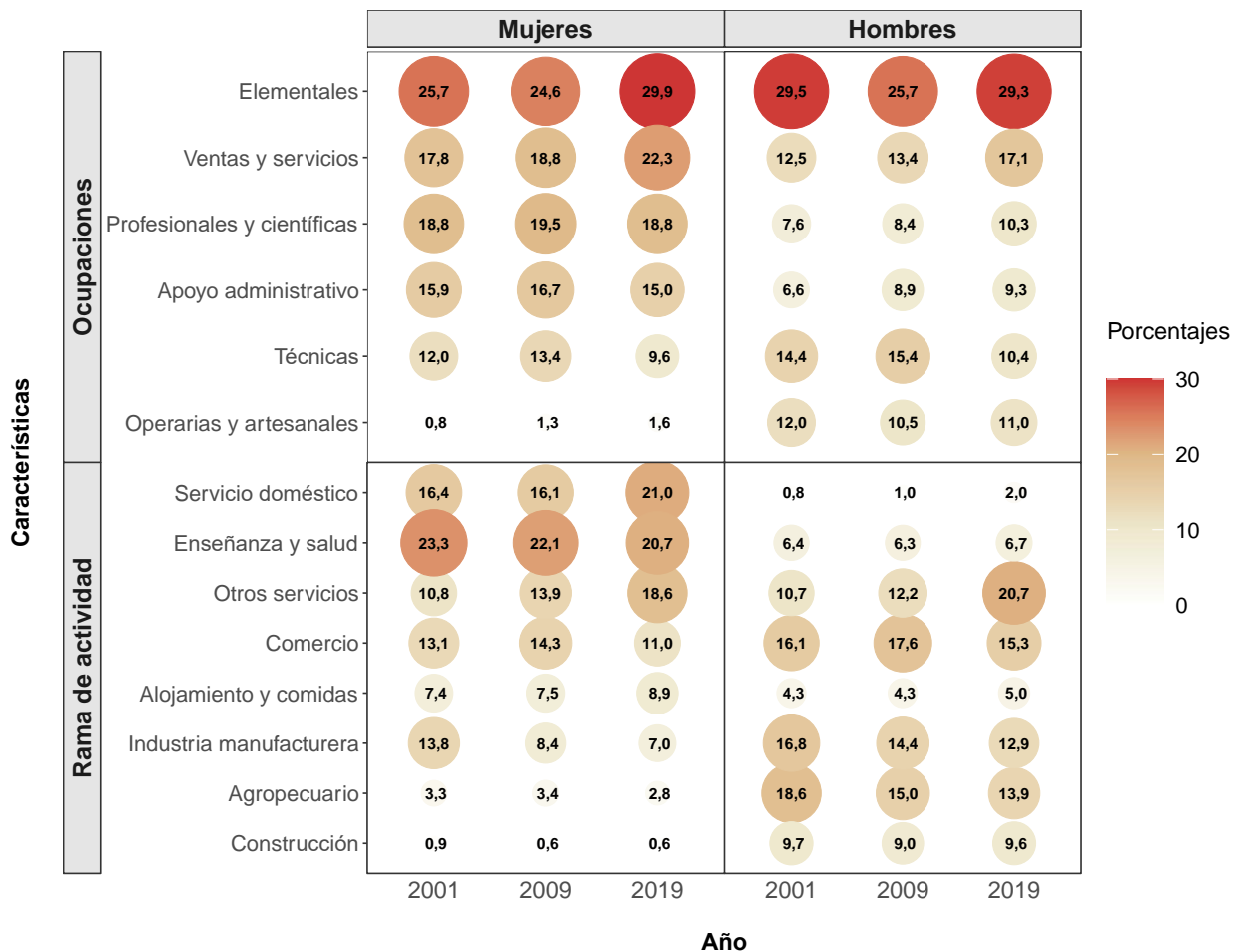
Las ocupaciones profesionales se situaban en el segundo lugar de importancia entre las mujeres en el año 2001, sin cambios en su porcentaje durante todo el período (19%), seguidas por el apoyo administrativo y las ocupaciones técnicas. Entre los hombres hay una distribución más homogénea de las ocupaciones profesionales, técnicas, operarias y de apoyo administrativo, especialmente hacia finales del período de estudio.

La distribución por ramas de actividad muestra diferencias significativas en el empleo asalariado según sexo (gráfico 7). Las mujeres asalariadas están más concentradas en las actividades de servicios, los cuales han ganado peso durante todo el período. Mientras que entre los hombres los sectores están más repartidos entre comercio, industria manufacturera, el agropecuario y la construcción. Entre el 2001 y el 2019 destaca la mayor magnitud del servicio doméstico en el empleo asalariado femenino, al pasar de un 16% a un 21%; así como la contracción de la industria manufacturera, de un 14% a un 7%.

⁸ Ocupaciones que realizan tareas generalmente sencillas y rutinarias, con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se precisa a veces de un esfuerzo físico considerable y, salvo raras excepciones, escasa iniciativa. Consisten en ejecutar tareas simples relacionadas con el sector agropecuario, pesca, industria manufacturera y construcción, así como labores de limpieza y asistencia doméstica o el reparto de publicidad o prensa en la calle.

Gráfico 7

Principales^{a/} ocupaciones y rama de actividad del empleo asalariado, según sexo
(porcentajes por sexo)



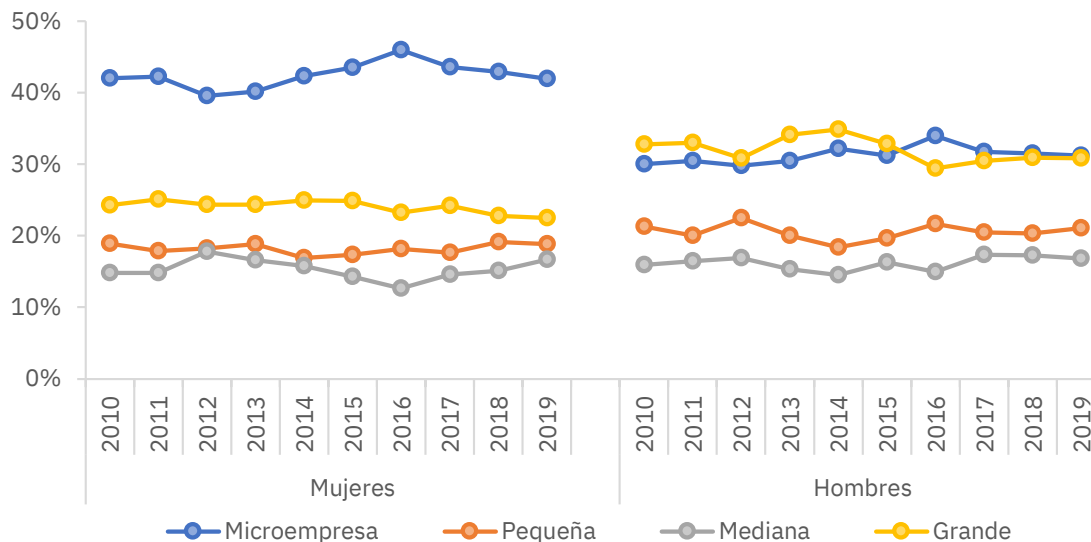
a/ Se seleccionaron las categorías con mayores porcentajes en el empleo asalariado femenino. Y se ordenaron de mayor a menor en el año 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Otro indicador relevante para caracterizar el empleo asalariado es el tamaño de los establecimientos en que laboran las personas. El gráfico 8 muestra pocos cambios en las tendencias entre el 2010 y 2019. Valga aclarar que no es posible calcular las cuatro categorías para la primera década del siglo XXI. La distribución del empleo entre las microempresas (con menos de 10 personas) y las grandes (más de 100) tiene diferencias por sexo. Más del 40% de las mujeres asalariadas trabajan en microempresas, mientras que el segundo lugar lo ocupan las grandes, con casi la mitad de ese porcentaje. En cambio, entre los hombres ambos tamaños contratan a casi un tercio del empleo asalariado.

Gráfico 8

Tamaño del establecimiento^{a/} donde labora el empleo asalariado, según sexo
(porcentajes por sexo)



a/ Las categorías son las siguientes: microempresa tiene de 1 a 9 personas, las pequeñas de 10 a 29, las medianas de 30 a 100 y las grandes más de 100.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Metodología

El presente estudio se enfoca en estimar la brecha salarial entre hombres y mujeres para Costa Rica con datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) entre 2001 y 2019, misma que es realizada por el Instituto de Estadísticas y Censos de Costa Rica en julio de cada año. Esta encuesta busca caracterizar el nivel de bienestar de la población, los hogares y su conformación del ingreso, además de la población en situación de pobreza, entre otros elementos del hogar (INEC, 2021). Es importante aclarar que se excluye del análisis el año 2020, puesto que el escenario atípico registrado este año, limita la comparabilidad de los resultados especialmente por el colapso económico registrado que alteró de manera sustantiva el mercado laboral.

La muestra utilizada se conforma de personas con edades entre los 18 y 65 años que pertenecen a la población económicamente activa (PEA) y que perciben un salario (se usa el salario por hora). Se limita el estudio a personas asalariadas (incluye trabajo doméstico) debido a que es un grupo más homogéneo en sus condiciones de contratación, con una distribución de ingresos y productividad más amplia y representativa, mientras que en el mercado independiente se encuentra una población que en su mayoría tiene empleos de baja productividad e ingresos (OIT, 2018). Además, la dinámica del mercado laboral formal es distinta a la del informal, tanto en los tipos de ocupaciones como productividad y tomar en conjunto los dos mercados podría conllevar muchos elementos distintos hacia las estimaciones⁹.

Ahora bien, como se discutió en la sección teórica, la brecha salarial no solo se entiende como la diferencia simple entre los ingresos promedio de hombres y mujeres, sino que también se encuentra determinada por múltiples factores que pueden dar lugar a su incremento o disminución, por lo cual debe estimarse controlando por dichos factores. La estimación de la brecha controlada por distintas características se denomina "brecha ajustada".

Por otro lado, la literatura empírica ha mostrado que la brecha salarial requiere de un análisis más complejo que solo en la media (Kaya, 2017), ya que existe una estructura de la brecha salarial que puede ser dispar si se analizan los distintos tramos del ingreso, es decir que pueden producirse brechas diferentes para los grupos de mujeres que ganan salarios bajos, medios o altos, ya que las mujeres enfrentan distintas dinámicas dependiendo de su nivel de ingreso, e inclusive distintas barreras laborales y magnitudes de discriminación en las distintas ocupaciones en las que ofertan su trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior, la brecha salarial será estimada incluyendo variables de control en el promedio y en algunos grupos de la distribución del ingreso (cuantiles).

En este sentido, para estimar de manera consistente y robusta la brecha salarial se plantean dos tipos de estimaciones. La primera se basa en una regresión por mínimos cuadrados ordinarios que busca estimar la brecha promedio controlada por características de las personas y de su empleo. Las estimaciones se realizan para cada año entre 2001 y 2019 por separado.

El modelo se resume en la siguiente ecuación:

$$w_i = \beta_0 + \beta_1 \text{mujer}_i + \mathbf{X}'_i \boldsymbol{\gamma} + \mathbf{E}'_i \boldsymbol{\delta} + \mu_i \quad (1)$$

En el cual w_i es el logaritmo del salario real que gana la persona por hora,

mujer es la variable que indica el sexo de la persona (1 si es mujer).

⁹ En los estudios sobre diferencias salariales existe un amplio debate en torno a si corregir o no la estimación de los ingresos por el sesgo de selección.

Una limitación de trabajar sólo con los datos de las personas asalariadas es el potencial "sesgo de selección" que se puede generar debido a que no observa el ingreso de las personas que no están trabajando remuneradamente. Es decir, se utiliza solamente la información de los individuos que se encuentran trabajando, para los cuales el salario ofrecido por el mercado es mayor a su salario de reserva o costo de oportunidad de trabajar.

Para corregir este problema en la literatura, se utiliza el estimador de dos etapas desarrollado por Heckman en 1976, que consiste en estimar con una regresión probit, la probabilidad de trabajar de las mujeres y luego se incluye en la ecuación de ingresos como un regresor adicional.

Sin embargo, por medio de pruebas de Monte Carlo (Kennedy, 1998) se ha demostrado que este procedimiento puede generar más errores al utilizarlo que de no hacerlo cuando: i) la distribución de los errores no es normal, ii) la muestra es pequeña y iii) genera problemas de multicolinealidad entre las variables explicatorias en la regresión y en la ecuación probit para utilizar el método de Heckman (Jiménez y Morales, 2004).

Para estimar la brecha ajustada promedio se realizó tanto por MCO si corrección y con corrección de sesgo de selección, los datos entre ambas estimaciones no muestran mayores diferencias. Para los primeros años del siglo la brecha corregida por sesgo es mayor a la estimada sin sesgo, sin embargo, para los últimos 10 años la diferencia entre ambos métodos es mínima.

X es el vector de controles de características personales que incluye años de escolaridad, los años de experiencia laboral, el estado civil, si la persona reside en área urbana y en qué región, la nacionalidad y el número de menores de 18 años en el hogar.

E es un vector de variables que controlan las características del empleo que posee la persona como si su empleo es en el sector público o privado, la rama de actividad (agricultura, manufactura o servicios), el tamaño de la empresa en la que labora medida por el número de empleados, la estabilidad de su empleo, si cuenta con seguro social, el nivel de la ocupación que posee (elemental, media o alta) y si la persona pertenece a sindicato.

La segunda metodología corresponde a la estimación de una regresión cuantílica planteada por Koenker and Bassett (1978), que permite conocer más a profundidad la dinámica de la brecha dividiendo a las personas en grupos por su nivel de ingreso.

Las estimaciones por regresión cuantílica se realizarán por quintiles, es decir, para cada año se contarán con estimaciones de la brecha para cinco grupos de ingreso: una para el primer quintil (Q1), que son las personas con ingresos más bajos (el segmento del primer 20% del ingreso), para el segundo quintil (Q2), aquellas cuyos ingresos le siguen al Q1 (el segmento del segundo 20% del ingreso), y así sucesivamente, hasta el quinto quintil (Q5), las personas con ingresos altos (el segmento del 20% más alto de ingresos).

El modelo de regresión cuantílica tomará en cuenta las mismas variables de control que el primer método y se resume de la siguiente forma:

$$w_i = mujer_i \beta_{\theta 1} + X'_i \gamma_{\theta} + E'_i \delta_{\theta} + \varepsilon_{\theta i} \quad (2)$$

$$Q_{\theta}(w_i | mujer_i, X'_i, E'_i) = mujer_i \beta_{\theta 1} + X'_i \gamma_{\theta} + E'_i \delta_{\theta} \quad (3)$$

En el cual w_i es el logaritmo del salario real que gana la persona, X'_i y E'_i son vectores de variables de control y la constante, similares a las de las estimaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios. $Q_{\theta}(w_i | Z'_i)$ es la estimación para el quintil θ que puede ser el 20%, 40%, 60%, 80% y 100%.

Es importante indicar que también se realizaron los dos tipos de estimaciones separando al mercado laboral privado, ya que este abarca la mayor parte del empleo en Costa Rica, lo que permitirá además distinguir algunos resultados importantes que se producen en este sector.

Las estimaciones realizadas a través de los dos modelos permiten contar con resultados que se pueden interpretar como promedio controlado en el caso del primer método, y como correspondientes a cada grupo de ingresos para la regresión cuantílica, lo que mostrará que existen dinámicas diferentes para las mujeres en los grupos de ingreso en los que laboren, y que es importante distinguir la brecha por grupo de ingreso.

Principales resultados

La participación de las mujeres asalariadas en empleos con mayores ingresos muestra una trayectoria dinámica. Durante los últimos veinte años se registra un sostenido progreso del porcentaje de mujeres que se mueven a lo largo de la distribución del ingreso.

A inicios de siglo XXI, existía una alta concentración de mujeres ganando salarios bajos, y esta concentración además era mayor a la que mostraban los hombres. Por ejemplo, entre los años 2001 y 2003 alrededor del 10% de las mujeres se concentraban en salarios menores a los 850.000 colones, la concentración en los hombres era del 30%.

La trayectoria no fue estática, es decir, de forma sostenida el porcentaje de mujeres concentrada en ingresos mayores fue aumentando, por ejemplo, entre 2017 y 2019 el 62% de las mujeres ganaban 850.000 colones, mientras que en los hombres este porcentaje fue del 50% aproximadamente (gráfico 9). Esta trayectoria no es distinta si se analiza únicamente al sector privado.

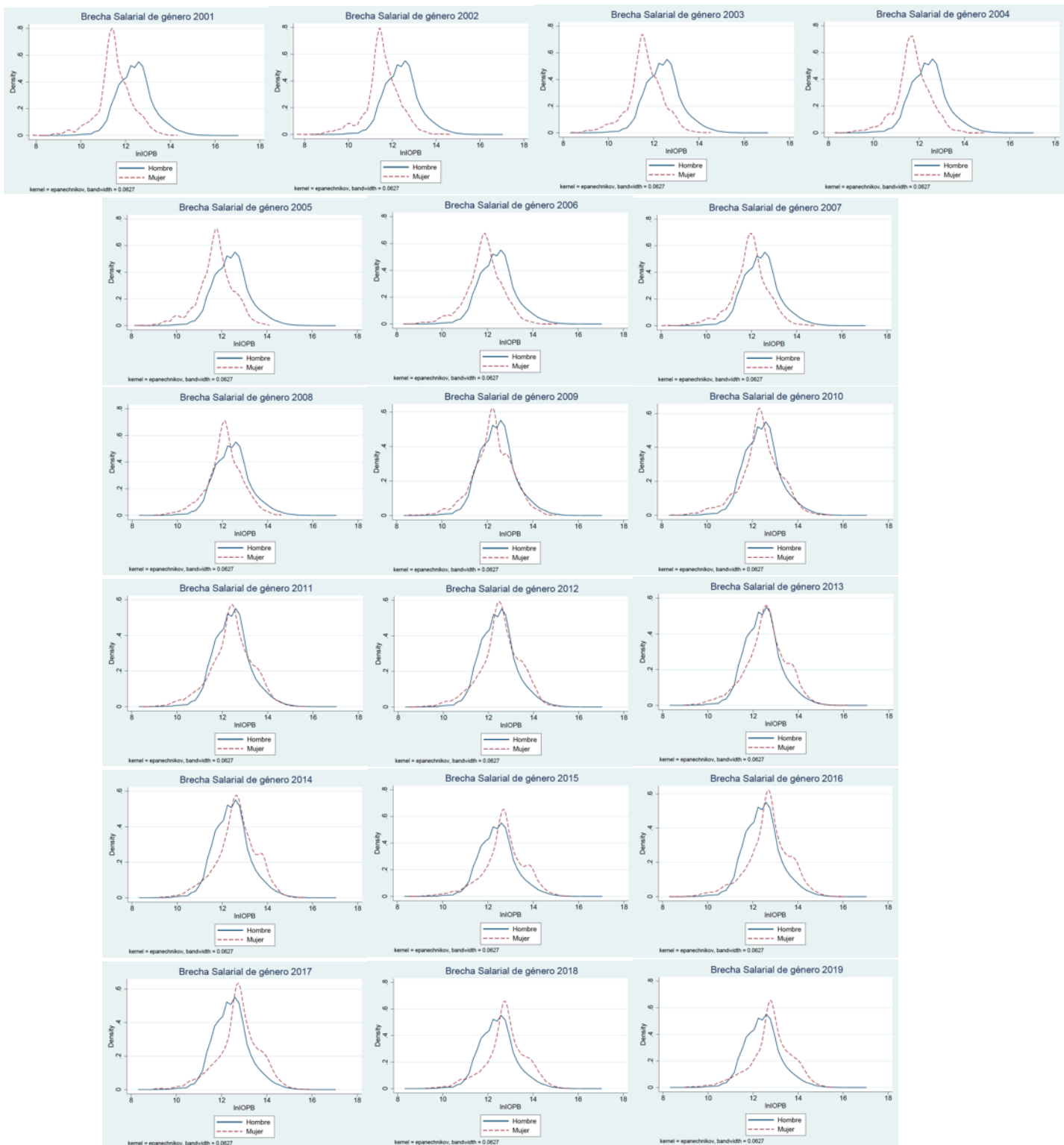
El acenso en la participación de las mujeres en empleos con salarios mayores no se acompaña de una mejora sostenida en la reducción de la brecha entre hombres y mujeres que presentan las mismas características (brecha ajustada). En 2019 las mujeres asalariadas (sector público y privado) en promedio ganan 10,4% menos que los hombres y esta diferencia salarial se ha mantenido estancada durante los últimos veinte años (el promedio entre 2001 y 2019 fue de 9,7%).

Si bien la brecha salarial ajustada promedio del empleo asalariado no muestra reducciones sustantivas, hay pequeñas diferencias¹⁰. En el primer quinquenio la brecha salarial promedio total fue de -9,9% y en el sector privado esta brecha era menor en 2 puntos. a privada. En los últimos 5 años (2015-2019) la brecha fue muy parecida a inicios de siglo (-9%) y la diferencia con el sector privado se redujo, sin embargo, este acercamiento se da por un aumento de la brecha en el sector privado, en el último quinquenio las mujeres asalariadas del sector privado ganaron 8,6% (gráfico 10).

¹⁰ Las diferencias entre las brechas justadas promedio total y privada son estadísticamente significativas para todos los años, excepto en 2007, 2009, 2011 y 2015.

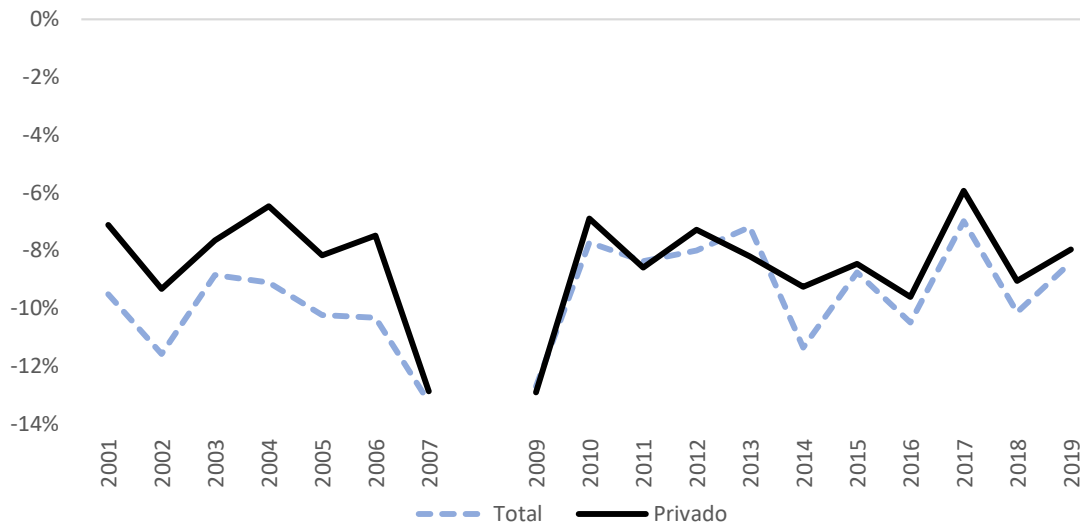
Gráfico 9

Evolución de la concentración de hombres y mujeres a lo largo de la distribución del ingreso del empleo asalariado



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Gráfico 10

Evolución de la brecha salarial promedio ajustada entre hombres y mujeres^{a/}, total y para el sector privado

a/ Se omite la estimación del año 2008, debido a que algunas variables incluidas en los modelos no estaban disponibles para la encuesta de ese año.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

El seguimiento a la brecha ajustada promedio es importante para tener una visión general de la presencia de inequidad de género en el mercado laboral, sin embargo, no es suficiente para entender las distintas realidades que enfrentan las mujeres en la selección u opción de empleos a las que deben enfrentarse. Para dar seguimiento a esta problemática se estiman (ver apartado metodológico) las brechas salariales según quintil de salarios, puesto que las realidades familiares y laborales que enfrentan las mujeres que ingresan a los empleos de menores salarios es muy distinta al de las mujeres que se vinculan con empleos de mayor ingreso (*véase la sección de discusión teórica y evidencia empírica*).

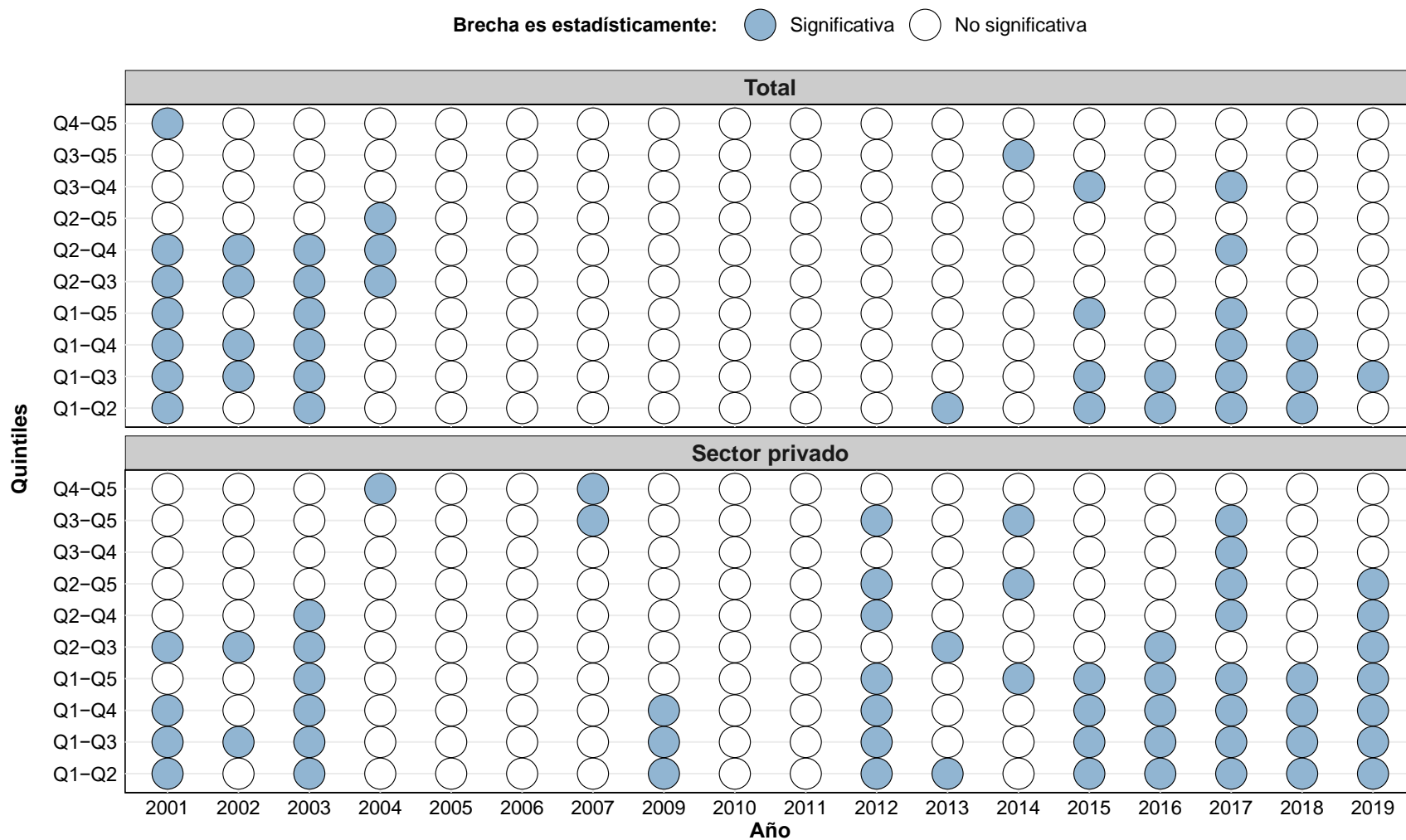
En lo que va del siglo XXI las brechas entre quintiles son, en su mayoría distintas, con excepción del periodo 2005-2012 (gráfico 11). Durante el primer quinquenio (2001-2004) las diferencias en las brechas se marcaban entre el quintil más bajo y los quintiles altos; las mujeres del quintil de salarios más bajos (Q1) ganaban entre 3% y 6% menos que los hombres, mientras que en los quintiles mayores (Q3, Q4 y Q5) la brecha estaba entre el 9% y 11%.

Por el contrario, durante el segundo quinquenio del siglo XXI desaparecieron las diferencias, porque aumentó de forma sostenida la desventajosa inserción de las mujeres a empleos con salarios bajos. En este período la brecha del quintil 1 se disparó e incluso -según el año- llegó a ser del 14%.

Finalmente, en los últimos cinco años pareciera haber un avance en el cierre de las brechas en los quintiles altos de ingresos, pero se mantiene elevada en los quintiles bajos (gráfico 12). En el sector privado se observa un patrón distinto, aunque se registran en su mayoría brechas distintas durante casi todos los años, las diferencias se acentuaron durante los últimos cinco años, principalmente entre los quintiles bajos en relación con los altos.

Gráfico 11

Nivel de significancia^{a/} de los modelos de brechas salariales, según quintil de ingreso de las personas asalariadas^{b/}



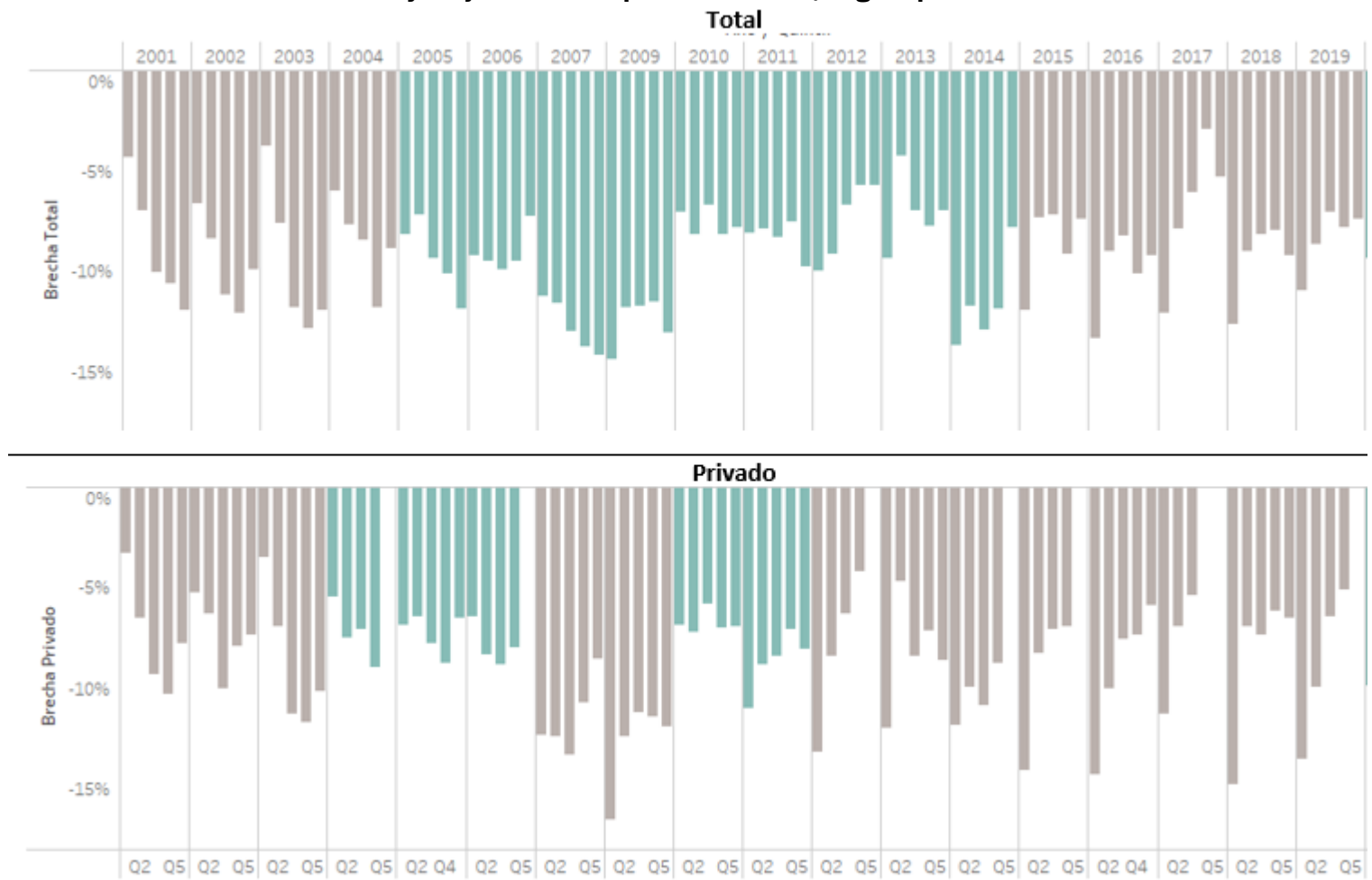
a/ Si la brecha entre los quintiles es estadísticamente significativa significa que son distintas entre ambos grupos. Por el contrario, cuando la diferencia entre las brechas no es estadísticamente significativa, las mujeres ganan menos que los hombres indistintamente del quintil de salario en que se encuentre.

b/ Se omite la estimación del año 2008, debido a que algunas variables incluidas en los modelos no estaban disponibles para la encuesta de ese año.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Gráfico 12

Brecha salarial^{a/} entre hombres y mujeres con empleo asalariado, según quintil de salario^{b/}



a/ Las barras representan los quintiles. En color gris indican que la brecha entre los quintiles es estadísticamente significativa, por lo tanto, son distintas. Por el contrario, las turquesas indican que la diferencia entre las brechas de los quintiles no es estadísticamente significativa, por lo tanto, las mujeres ganan menos que los hombres indistintamente del quintil de salario.

b/ Se omite la estimación del año 2008, debido a que algunas variables incluidas en los modelos no estaban disponibles para la encuesta de ese año.

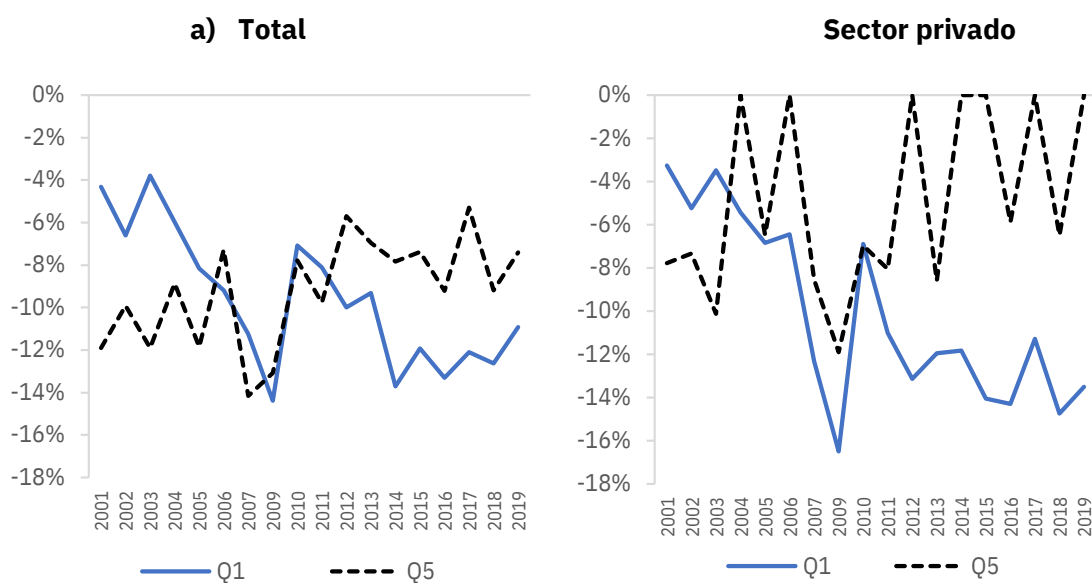
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Los resultados antes señalados muestran, en términos generales, que las mujeres continúan ganando menos que los hombres con similares características, pero con una marcada trayectoria opuesta entre las mujeres que ingresan a empleos de bajos salarios y aquellas que logran escalar a los de más remuneración. Este comportamiento muestra que el fenómeno denominado "pisos pegajosos" está presente en el mercado laboral costarricense, es decir, las mujeres no solo se están estancando en los puestos de trabajo de menor calificación, por tanto, menos remuneración, sino que además los salarios, que ya son bajos, son cada vez más bajos en comparación al de los hombres con sus mismas características.

Por el contrario, pareciera haber avances importantes en la inserción de las mujeres en empleos asalariados que ofrecen mejores ingresos. Los resultados señalan que la brecha se redujo y en el sector privado incluso se registra la desaparición de la desigualdad salarial en los años 2014, 2015, 2017 y 2019 (gráfico 13), esto puede asociarse a un importante progreso para romper los "techos de cristal" que enfrentan las mujeres.

Gráfico 13

Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres con empleo asalariado, total y para el sector privado, según quintiles de ingreso extremos^{a/}



a/ Se omite la estimación del año 2008, debido a que algunas variables incluidas en los modelos no estaban disponibles para la encuesta de ese año.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Los resultados plantean dos ejes de discusión. Por un lado, la marcada presencia de "pisos pegajosos", las hipótesis que se discuten para explicar esta situación sugieren que los empleos de baja remuneración se caracterizan por ofrecer mayor flexibilidad y de baja jerarquía y complejidad, pero son la alternativa para mujeres que deben equilibrar el tiempo del hogar, con el dedicado al trabajo remunerado; o bien porque son empleos transitorios, en el que entran las mujeres en etapas en las que el hogar necesita complementar ingresos.

Los empleos que ofrecen salarios ubicados en el primer quintil (Q1) están concentrados principalmente en ocupaciones elementales y el peso que representan las mujeres aumentó durante los últimos veinte años. En el año 2001, un 25,8% de las ocupaciones elementales eran ejercidas por mujeres, cifra que aumentó a un 39,8% en el año 2019. En ese mismo período las mujeres del primer quintil pasaron de ganar 4,3% menos que los hombres, a un 10,9% menos. En el sector privado esta tendencia es aun más marcada: la participación de las mujeres en ocupaciones elementales pasó de un 25,9% en 2001, al 40,5% en 2019 y la brecha paso de 3,3% a 13,5%.

Por otro lado, se observan progresos para romper los "techos de cristal", sobre todo en materia de desigualdad de ingresos, aunque menos en la participación de las mujeres que logran posicionarse en cargos de alta calificación. Es decir, las mujeres que logran ingresar a empleos de mayores salarios reciben una remuneración cada vez más cercana a los hombres, pero su participación en ocupaciones altas no avanza al mismo ritmo y además es menor en el sector privado. En el año 2001 las mujeres del quinto quintil (Q5) ganaban 9,4% menos que los hombres y ocupaban el 51,4% de las ocupaciones altas, mientras que en el año 2019 la brecha cayó al 7,4% y la participación aumentó al 54,3%. Por su parte, en el sector privado el avance en la reducción de brechas es mayor, pues pasaron de ganar 9,4% menos, a recibir un salario similar en el año 2019, pero el porcentaje de mujeres que están en ocupaciones altas es de apenas de un 40,3% en el último año (cuadro 1).

Cuadro 1

Brecha salarial y participación de las mujeres, por sector, según quintil de ingreso de las personas asalariadas

Quintil	Indicador	Empleo asalariado total		Empleo asalariado privado	
		2001	2019	2001	2019
Primero (Q1)	Brecha salarial	-4,3	-10,9	-3,3	-13,5
	Porcentaje de mujeres en ocupaciones elementales	25,8	39,8	25,9	40,5
Quinto (Q5)	Brecha salarial	-9,4	-7,4	-7,8	0,0
	Porcentaje de mujeres en ocupaciones altas	51,4	54,3	37,6	40,3

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

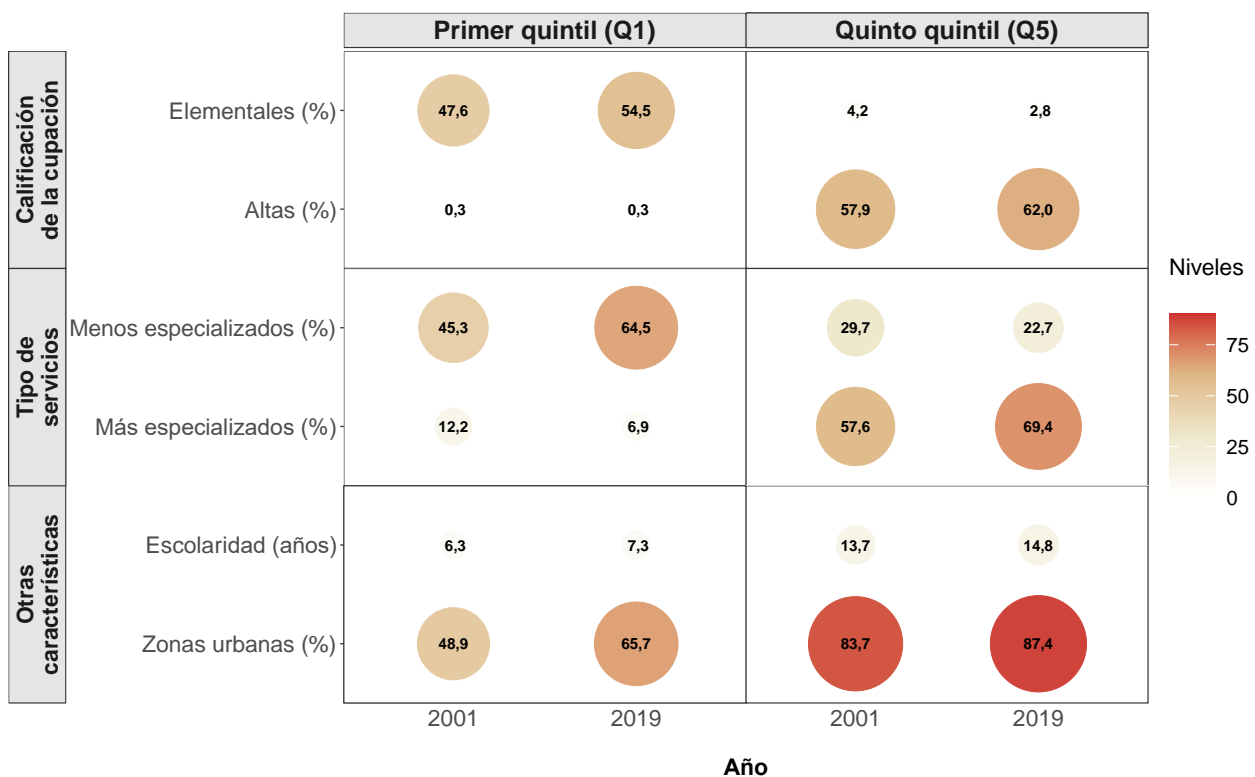
El fuerte deterioro en la brecha salarial en contra de las mujeres que trabajan en los empleos menos remunerados se acompaña de una evolución con grandes cambios y contrastes en el perfil del empleo, tanto de salarios bajos como en el de altos.

En el año 2019, el perfil promedio de las y los asalariados de los quintiles extremos de la distribución muestran que en el primer cuantil la escolaridad promedio es de apenas 7,3 años, es decir, las personas asalariadas en este quintil apenas cuentan con primaria completa en el mejor de los casos, el empleo es principalmente urbano, trabajan en ocupaciones elementales concentradas en su mayoría en servicios poco especializados (construcción, comercio,

transporte, servicios administrativos y alojamiento) y menos del 10% laboran en empresas grandes.

Por el contrario, el perfil promedio del quintil de empleos con salarios mas altos muestra el doble de años de escolaridad (14 años) que los asalariados del primer quintil, lo que les ubica con secundaria completa y algunos años de educación superior. Se concentran en la zona urbana, seis de cada diez personas asalariadas logran ocupaciones altas (gerencias, direcciones, científicas, profesionales), se concentran en ramas de servicios especializados (información/comunicaciones, actividades financieras, inmobiliarias, sector público, enseñanza y salud) (gráfico 14).

Gráfico 14
Perfil de las personas asalariadas en 2019, según quintil de ingreso del empleo



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas de hogares, del INEC.

Si bien la diferencia entre ambos perfiles es esperable, se observan contrastes en la evolución entre ambos que podrían mostrar algunas pistas sobre las fuentes de presión en las brechas. Durante los últimos veinte años el deterioro de la brecha del quintil más bajo y la reducción más moderada de las brechas del quintil más alto se acompañó por un estancamiento en la mejora en los años de escolaridad en ambos quintiles, pero con grandes cambios en el resto de características. En el primer quintil la urbanización del empleo asalariado fue alta, también se incrementaron las ocupaciones elementales, y aumento el porcentaje de mujeres en servicios menos especializados y del sector agropecuario.

Políticas públicas encaminadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres: una sistematización de las políticas nacionales y los esfuerzos internacionales

Superar los obstáculos que limitan la igualdad de ingresos entre mujeres y hombres demanda políticas públicas concretas. El Foro Económico Mundial ubicó a Costa Rica en la posición 22 de 149 países evaluados en función de la Brecha de Género Global (Global Gender Gap) en el año 2018. “En el contexto de América Latina se encuentra entre los países con mejor posición en cuanto a igualdad de género. Sin embargo, en el componente concreto de participación y oportunidades económicas el país reduce notablemente su posición, descendiendo al puesto 105” (Iniciativa de Paridad de Género Costa Rica 2020).

En Costa Rica, la igualdad es un derecho constitucional según el artículo 33 de la Constitución Política, así como la igualdad salarial (artículos 56 y 57). Además, el país ha firmado y ratificado los principales convenios y tratados internacionales en materia de equidad de género. También se han formulado dos políticas públicas de equidad de género, pero la evaluación de la primera política constató avances muy dispares entre los objetivos estratégicos, algunos factores supeditados al contexto económico, que repercutió en la escasa generación de oportunidades de empleo que afecta a toda la población y refuerza las brechas, y otros vinculados a problemas de gestión, que resultan en una escasa articulación entre las instituciones.

En el 2006 el Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) publicó la primera Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), para el período 2007-2017, la cual establecía los compromisos del Estado costarricense a fin de avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres. La PIEG se sustentaba en tres grandes núcleos de acción estratégica: autonomía económica, participación política y cambio cultural, mediante seis objetivos estratégicos¹¹.

En materia de empleo planteaba “promover la calidad del empleo femenino mediante: i) la eliminación del costo de la maternidad como un factor que favorece las brechas de ingreso entre mujeres y hombres, mediante la redistribución del financiamiento de la maternidad en las cuotas patronales a la CCSS, de tal manera que ese costo deje de ser asumido individualmente por cada empleador o empleadora; ii) definición de apoyos estatales tales como exenciones fiscales y compras del Estado, a empresas que promuevan la creación de más y mejores fuentes de empleo para las mujeres, particularmente en las zonas rurales y urbanas más deprimidas del país y en el marco de una política nacional de empleo. Sin embargo, al finalizar el período no se logró avanzar en ninguno de los dos aspectos.

En el 2018 el Inamu publicó la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica (PIEG) 2018-2030. Las prioridades se aglutinan en cuatro ejes:

¹¹ Los seis objetivos estratégicos de la PIEG 2007-2017 eran: i) el cuidado como responsabilidad social, ii) trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos, iii) educación y salud de calidad a favor de la igualdad, iv) protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, v) fortalecimiento de la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria, y vi) fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.

transformación de la cultura para la igualdad, distribución del tiempo, distribución de la riqueza y distribución del poder (tanto en su dimensión individual como colectiva). A diferencia de la política anterior, esta modifica el diseño por ámbitos específicos, a un diseño por los hechos estructurales que generan la discriminación.

Como novedades, la PIEG 2018-2030 tiene un énfasis en la regionalización, propone acciones afirmativas de manera explícita y transforma las meras aspiraciones en resultados esperados, lo que facilita su seguimiento y medición (Inamu, 2018). En materia de empleo y brechas plantea el siguiente objetivo: “más mujeres con empleos de calidad en todos los sectores, especialmente en los altamente dinámicos para la economía, con accesibilidad universal y, en los que se reducen brechas de género persistentes por: ingreso, salarios, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado y por acoso sexual y laboral”.

Los principales avances en materia de equidad han sido desde el punto de vista normativo, pues por esa vía reconoció una serie de derechos asociados al cumplimiento de los compromisos adquiridos en los ámbitos internacional, regional y nacional. Algunos de ellos son los siguientes: i) Ley del trabajo doméstico remunerado (n° 8726, del 2 de julio 2009), ii) Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas (emitido por la Junta Directiva de la CCSS y publicado en el diario oficial La Gaceta el 21 de julio de 2017), iii) Ley para medir el aporte a la economía del trabajo doméstico no remunerado, según las cuentas nacionales (n° 9325, del 16 de noviembre de 2015), iv) Ley de conformación de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (n° 9220, del 24 de abril de 2014) y v) Reforma Procesal Laboral, que contiene un capítulo sobre la prohibición del trato desigual en el trabajo por motivos de sexo, orientación sexual, discapacidad y otras formas de discriminación (Ley 9343, del 25 de enero de 2016). El gran reto que persiste es lograr que, mediante su articulación y consolidación en el engranaje institucional, esta legislación se traduzca en reducciones concretas de la desigualdad de género (Informe Estado de la Nación, 2018).

En el año 2020 Costa Rica lanzó la Iniciativa Paridad de Género (IPG), como una estrategia para enfrentar los efectos de la pandemia del covid-19 y los impactos directos en el empleo femenino, un modelo de colaboración público-privada para reducir las brechas económicas de género. Es una iniciativa creada por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) en el 2012. En el 2016, el WEF se alió con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para implementarlo en América Latina. Ambas instituciones, junto con la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) presentaron el plan para Costa Rica. Las IPG se han puesto en marcha en Chile, Argentina, Panamá, Colombia, República Dominicana y, ahora, en Costa Rica.

Su objetivo es buscar identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Las iniciativas desarrollan y ponen en marcha planes de acción, de una duración promedio de tres años, con medidas concretas para: i) incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, ii) reducir la brecha salarial de género, iii) promover la participación de las mujeres en puestos de liderazgo.

El plan de acción para Costa Rica se estructura en ocho medidas, pero muy generales. La que se aproxima al tema de brechas salariales es la acción seis: “incentivar que las empresas privadas y las organizaciones públicas participen de algún programa de acompañamiento (tales como la

IPG, el sello del Inamu, el programa ganar-ganar, entre otros) para sensibilizar, identificar brechas al interior de sus organizaciones y trabajar liderazgo, brechas salariales, sistemas de contratación y de ascenso, entre otros.

Además, la Iniciativa agrega que “más allá del ámbito normativo, en el país no existen iniciativas específicas orientadas a reducir la brecha salarial de género, salvo que se trata de un área específica de trabajo del Sello de Igualdad de Género”.

Propuestas internacionales

A nivel latinoamericano, la promulgación de leyes específicas para el cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres es heterogénea y responde a las dinámicas y particularidades de cada país y de sus políticas públicas. Según el Informe de CEPAL (2017), estas herramientas han sido fundamentales en la Región Latinoamericana y han sido asumidos como política pública de los países para la implementación de acciones orientadas a la reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Los países de la región que expresan al nivel más alto, a través de sus Constituciones, los lineamientos sobre igualdad de remuneración son: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Además, algunos de estos países¹² lograron incluir las regulaciones laborales a través de los Códigos del trabajo, lo que determina que poco a poco este tema se posiciona con más fuerza como una política de Estado (OIT, 2019).

Sin embargo, en la última década, los avances son más limitados cuando se evalúa el paso de la política declarativa a la elaboración de Leyes que hagan efectiva la ejecución de la norma constitucional, y son pocos los países que están logrando dar el paso hacia la construcción de Normas con acciones específicas para alcanzar la igualdad salarial, según el reporte de la OIT (2019) estos países son Chile, Colombia y Perú. Las Leyes promulgadas en estos tres países, muestran de alguna manera, el compromiso y la voluntad política de las instituciones por adoptar este enfoque (Recuadro 1).

De igual forma, Cepal (2017) señala que, si bien hay una mayor y creciente conciencia sobre la equidad de género, el progreso en materia de igualdad salarial ha avanzado de manera más lenta, que otras áreas relacionadas con la promoción de igualdad de género. Así, los primeros intentos de los Estados de América Latina para abordar la desigualdad de género se materializaron principalmente en la inserción económica de las mujeres a través de las políticas de igualdad de oportunidades (políticas centradas en la noción de igualdad de acceso —en áreas como la educación, el empleo, la salud y la participación político) con el objeto de remediar los resultados desiguales.

¹² Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Venezuela.

Recuadro 1

Chile, Colombia y Perú: casos latinoamericanos que cuentan con Leyes que hacen efectiva la ejecución de la norma constitucional

Chile cuenta con la Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, elaborada en el 2009 en la que se plantea reformas al Código del Trabajo dejando constancia en su artículo 62 que “El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”.

En Colombia, la Ley 149613 garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres y se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones (2011), así en su artículo 1 plantea “Objeto. La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral”.

Perú, cuenta con la Ley 30709 cuyo objeto principal es “Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

Fuente: Montalvo, 2021 con información de OIT, 2019.

También se cuestiona la forma todavía limitada de abordar el principio de igualdad salarial de manera restrictiva, limitándolo a “igual salario por igual trabajo” (este es el caso de la legislación de Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, República

¹³ Artículo 7. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación. Artículo 8. El artículo 5. De la Ley 823 de 2003 quedará así:

Artículo 5. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá: 1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral. [...].

Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos. [...]

Dominicana y Venezuela) y no se ha logrado dar el paso hacia el principio de Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, lo que significa, que las mujeres y los hombres deberían percibir la misma remuneración por un trabajo, que pudiendo ser diferente, tiene un mismo valor, es decir, requiere los mismo esfuerzos y habilidades¹⁴ (OIT, 2019).

Pese a la valoración general del modesto avance entre el paso de la política declarativa a la elaboración de Leyes que hagan efectiva la ejecución de la norma constitucional hay varios esfuerzos importantes aplicados en la región. Siguiendo las recomendaciones dadas por la OIT, la mayoría de países han fijado un salario mínimo con lo que se ha favorecido a los quintiles bajos de la población que logran acceder al mundo laboral. “El salario mínimo tiene un alto potencial como herramienta para reducir la brecha salarial, particularmente en mercados laborales como los de los países de América Latina en los que buena parte de la mano de obra femenina se ocupa en actividades de baja remuneración” (OIT 2019:16).

Por otro lado, las políticas orientadas hacia la representatividad y la paridad de género en cargo público y de elección popular, son políticas que han impactado directamente en un cierre de brechas salarial entre hombres y mujeres, en los quintiles más altos de la población. Adicionalmente, existen varias acciones, no necesariamente generalizadas, ni elevadas a nivel de política pública, pero que han desarrollado los países y que abonan de manera significativa al cierre de brechas y a la futura consolidación de políticas públicas específicas (Recuadro 2).

De igual forma se recomiendan diseñar políticas que logren que las mujeres puedan ingresar al mercado laboral combinada con una reasignación de responsabilidades en el hogar que les permita combinar trabajo remunerado, con trabajo no remunerado y el cuidado (OIT, 2018), por ejemplo, aumentando la oferta de guarderías infantiles o de políticas en el lugar de trabajo que tengan en cuenta las necesidades de las familias.

Recuadro 2

Acciones implementadas en América Latina encaminadas a cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres

Desarrollo de herramientas metodológicas para la evaluación de la igualdad salarial en empresas públicas y privadas: La Internacional de Servicios Públicos (ISP) de Chile elaboró una guía “Reducir la brecha salarial de género: Aplicando sistemas de evaluación de puestos para revalorizar el trabajo tradicional de mujeres. Una guía práctica para las organizaciones sindicales y gremiales del sector público” y la OIT la guía Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos, dirigida a responsables patronales y sindicales, personas expertas y personal docente, ambos instrumentos orientados a determinar procesos de evaluación de puestos sin sesgos de género. Estas herramientas han sido probadas en varios países como por ejemplo Ecuador, Perú y Chile en estudios específicos en estos países.

14 La cuantificación del valor de un trabajo requiere de un seguimiento a detalle de los factores y subfactores que están relacionados con las competencias educativas, competencias interpersonales, esfuerzo emocional, esfuerzo mental, esfuerzo físico, entre otros sobre los que se debe sentar la evaluación con una mirada que supere la discriminación por género y ayuda a identificar si se ha feminizado o masculinizado determinadas tareas (Vitoria-Gasteiz, 2021)

Iniciativas impulsadas por los Ministerios de Trabajo para la igualdad salarial: Desde estas instancias se ha capacitado personal y se han desarrollado mecanismos de inspección laboral, sobre todo para fiscalizar el cumplimiento del pago del salario mínimo.

Iniciativas para la promoción de la igualdad salarial desde la negociación colectiva: Se destacan en este aspecto las experiencias de Argentina y Uruguay. En el caso de Uruguay el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) negoció un sistema de evaluación de puestos de trabajo con el objetivo de eliminar las diferencias entre mujeres y hombres. Por otro lado, en Argentina se han creado comisiones mixtas para la evaluación de los puestos de trabajo (ACTRAV-OIT, 2016: 101).

Iniciativas público-privadas para la igualdad salarial: Con el impulso del BID se ha desarrollado en Chile, Argentina y Panamá las Iniciativas de Paridad de Género (IPG), las mismas que buscan “asegurar una mayor y mejor participación de la mujer en la fuerza laboral, reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres por trabajos similares, e incrementar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo (BID, 2016, 2017 y 2018). Estas iniciativas, que definen: tipos de medidas a adoptar, líneas de acción y actividades, se instalan con la participación del sector público, con las empresas y con organizaciones de la sociedad civil.

Iniciativas para la certificación de la igualdad Salarial: se desarrollan generalmente desde las empresas privadas. La iniciativa “Sellos de Igualdad de Género¹⁵” liderada por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), tiene como objetivo promover la igualdad de género en el ámbito laboral en la Región (América Latina Genera, 2018). Son acciones progresivas y tienen distintos tipos de adhesión. Estas certificaciones permiten visibilizar las acciones positivas para el cierre de brechas laborales entre hombres y mujeres que llevan a cabo las empresas involucradas. Otra certificación que se aplica en la Región y que fue impulsada por el BID Invest y EDGE Certified Foundation¹⁶ se conoce con el nombre de Dividendo Económico de Igualdad de Género, EDGE por sus siglas en inglés, una empresa peruana y una ecuatoriana han implementado esta certificación en los últimos años.

Campañas, estrategias de sensibilización y capacitación para la igualdad salarial: son procesos de información y sensibilización que se han desarrollado en torno al tema, como por ejemplo la campaña Campanha Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical impulsada por la Central Única de trabajadores de Brasil.

Fuente: Montalvo, 2021 con información de OIT, 2016 y 2019; BID, 2016, 2017, 2018; América Latina Genera, 2018.

Conclusiones

Esta investigación se suma a los aportes encaminados a la visibilización y análisis de la inserción desventaja de las mujeres en el mercado laboral, así como también los logros alcanzados. En

¹⁵ https://americalatinagenera.org/newsite/images/How_To_resumen_esp.pdf

¹⁶ <https://edge-cert.org/certifications/>

esta ocasión se propone analizar la evolución de las últimas dos décadas de la brecha salarial entre hombres y mujeres en promedio y a lo largo de la distribución del ingreso, a partir de una estimación por cuantiles.

La participación de las mujeres en el mercado laboral, aunque mantiene una tendencia al alza, sigue estando por debajo de la participación laboral masculina y la tasa de desempleo femenina sigue sostenidamente por encima de la registrada por los hombres.

La tendencia creciente de la participación laboral femenina se acentúa en los empleos asalariados, incluso entre las mujeres el porcentaje con empleo asalariado es mayor que el que alcanzan los hombres. De igual forma se registra un aumento más fuerte de mujeres que se acumulan en empleos con mejores salarios que los hombres y el avance en empleos asalariados de las mujeres se acompaña de una mejora en su logro educativo más marcada que la que logran los hombres con mayor educación.

Junto a estos avances, también se observan algunos patrones que acentúan perfiles de empleo considerados como “femeninos” que visibilizan una inserción inequitativa y una marcada segregación horizontal en los empleos. Por ejemplo, las mujeres asalariadas están más concentradas en las actividades de servicios, los cuales han ganado peso durante todo el período. Mientras que entre los hombres los sectores están más repartidos entre comercio, industria manufacturera, agropecuario y construcción.

Según tipo de ocupación, en ambos sexos las principales son las elementales (tareas de limpieza, peones agropecuarios o de construcción, ayudantes en preparación de alimentos, ventas ambulantes y recolección de desechos). Además, comparativamente hay más mujeres asalariadas que trabajan en microempresas. Entre los hombres asalariados domina el estado civil de casados o en unión, mientras que entre las mujeres las categorías “sin pareja”. Asimismo, las mujeres tienen más empleos de tiempos parciales.

Junto a este contexto de inserción laboral de las mujeres en empleos asalariados la investigación encuentra que las mujeres han logrado escalar en la ocupación de empleos asalariados con mayores remuneraciones, sin embargo, este escalamiento sigue acompañado de brechas salariales promedio en contra de ellas.

Si bien la brecha se mantiene, la evolución de la misma a lo largo de la distribución del ingreso es distinta, a inicios del siglo XXI si bien la brecha está presente en todos los niveles salariales, era mayor en los cuantiles de empleos con mayor salario, lo que mostraba una clara presencia de “techos de cristal” que se asocia con los obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr escalar en puestos de mayor jerarquía.

Por el contrario, durante los últimos cinco años principalmente para el sector privado las brechas salariales en los empleos con salarios mayores caen considerablemente, pero se acentúa de forma pronunciada la brecha salarial en los empleos de menores salarios, lo que muestra un avance importante en la equidad salarial para mujeres que logran posicionarse en empleos mejor remunerados, pero un fuerte deterioro en la equidad salarial en las mujeres que se mantienen en empleos de baja remuneración. Lo que se traduce en una profundización de la presencia de

“pisos pegajosos” que sugiere un estancamiento de las mujeres en trabajos de baja remuneración, en mucho explicado por los obstáculos que les genera el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado que limita su ingreso a la esfera pública de las profesiones.

Las políticas públicas y privadas para enfrentar la inequidad de las mujeres en el mercado laboral, aunque presente todavía sigue planteando desafíos por cubrir, si bien se encuentra un avance importante en la reducción de brechas en los empleos mejor remunerados, es menor el avance en el logro de contar con más mujeres en cargos de alta jerarquía, mientras que por el lado de los empleos menor remunerados el deterioro de las mujeres es sustantivo y llama a enfocar políticas encaminadas a atender a estos estratos.

La discusión sobre el rol importante de políticas de salarios mínimo, su cumplimiento y la formalización son aspectos estratégicos que deben seguir presentes en la mesa de discusión como herramientas para cerrar las brechas en los quintiles más bajos. Para los quintiles altos es importante complementar con estudios de caso, hay que recordar en las encuestas de empleo son limitadas para capturar al segmento de altos ingresos.

Por lo tanto, el cierre de las brechas aquí presentado debe ser complementado con estudios de caso, por ejemplo, entre empresas grandes locales y multinacionales y sector público. También abre el espacio de discusión para estimar las brechas en la zona rural, si bien el trabajo se ha urbanizado y eso también ha implicado una ampliación de la brecha en quintiles bajos, es necesario conocer la brecha en zonas rurales, puesto que se espera que sean mayor al deterioro encontrado en esta investigación y, por tanto, demanda de políticas focalizadas para atender las distintas realidades.

Bibliografía

- ACTRAV, OIT. 2016. Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina.
- Akerlof, G. A. 1970. The Market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488–500. <https://doi.org/10.2307/1879431>
- América Latina Genera. 2018. Sellos de Igualdad. <http://americalatina genera.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad/sellosde-Igualdad>
- Amin, S. 2018. Book Review: *The Economics of Women, Men, and Work* by Francine D. Blau and Anne E. Winkler.
- Apparala, M. L., Reifman, A., & Munsch, J. 2003. Cross-national comparison of attitudes toward fathers' and mothers' participation in household tasks and childcare. *Sex Roles*, 48(5), 189-203.

- Arceo-Gómez, E. O., & Campos-Vázquez, R. M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 81(323), 619–653. <https://doi.org/10.20430/ete.v81i323.125>
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163–186. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Autor, D. H. (2003). Lecture Note: The Economics of Discrimination –Theory.
- Becker, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Editorial. Disponible en <https://blogs.iadb.org/y-si-hablamos-de-igualdad/2018/04/18/las-mujerescomo-motor-de-la-prosperidad-en-el-siglo-xxi/>
- Bertocchi, G., y Bozzano, M. (2019). Gender gaps in education. discussion paper series IZA DP No. 12724. Bonn, Alemania. IZA – Institute of Labor Economics. Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp12724.pdf>
- BID (2016). Chile lanza la primera “Iniciativa para la Paridad de Género” con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/noticias/comunicadosde-prensa/2016-12-06/iniciativa-de-paridad-de-genero-en-chile%2C11671.Html>
- BID (2017). El poder de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Crecimiento sostenible y desarrollo económico, inclusivo en América Latina y el Caribe. BID Invest & EDGE. Disponible en <https://idbinvest.org/es/publications/el-poder-de-la-igualdad-de-genero>
- BID (2018). Las mujeres como motor de la prosperidad en el siglo XXI. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/las-mujeres-como-motor-de-la-prosperidad-en-el-siglo-xxi/>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- Blau, Francine D. and Anne E. Winkler, “Women, Work, and Family,” *Oxford Handbook of Women and the Economy*, Susan L. Averett, Laura M. Argys, and Saul D. Hoffman, eds., (Oxford University Press, forthcoming 2018).
- Borjas, G. (2005). *Labor economics*, volume 1. New York, United States: McGraw-Hill.
- Busso, M., & Messina, J. (2020). *La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-crisis-de-la-desigualdad-America-Latina-y-el-Caribe-en-la-encrucijada.pdf>

- CEPAL. 2017. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios, Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo.
- Doucet, A. 2006. 'Estrogen-filled worlds': fathers as primary caregivers and embodiment. *The Sociological Review*, 54(4), 696-716.
- Espinar Ruiz, E. 2008. Las raíces socioculturales de la violencia de género. *Escuela Abierta : Revista de Investigación Educativa*. Sevilla, 2007, n. 10; p. 23-48. <http://hdl.handle.net/11162/160591>
- ESPINO, A y De los Santos, D. 2019. LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género, OIT.
- Gardeazabal, J., y Ugidos, A. 2005. Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, 18(1), 165–179. <https://doi.org/10.1007/s001>
- Gasparini, L. and Marchionni, M. 2017. Deceleration in Female Labor Force Participation in Latin America. *Economía*, 18(1), 197-224.
- Grybaite, V. (2006). Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. *Journal of Business Economics and Management*, 7(2), 85–91. <https://doi.org/10.1080/16111699.2006.9636127>
- Hochschild, A. 1989. *The Second Shift*. Nueva York: Avon.
- Inamu. 2018. *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres.
- INEC. 2020. *Encuesta Nacional de Hogares julio 2020: resultados generales*. San José: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Iniciativa de Paridad de Género Costa Rica. 2020. *Iniciativa público-privada para reducir brechas económicas de género en Costa Rica: Resumen del diagnóstico y plan de acción*. San José: BID, Presidencia de la República, Foro Económico Mundial y AFD. En https://www.presidencia.go.cr/bicentenario/wp-content/uploads/2020/09/BID_IPG-Costa-Rica_ResumenEjecutivo_V03.pdf
- Kennedy, P. 1998. *A guide to econometrics*. Fourth edition. Simon Fraser University. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Lewin-Epstein, N., y Stier, H. (2006). The division of household labor in Germany and Israel. *Journal of Marriage and Family*, 86.
- Lexartz, L., Chaves, M. J., Carcedo, A., y Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2015). *Contemporary Labor Economics*. McGraw-Hill Education.
- Mellado Miñano, C. 2019. Trabajo, género y discriminación: situación actual de la mujer en el mercado de trabajo. En *Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI*. Madrid: Dykinson.
- Mincer, J. 1962. Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply. *National Bureau of Economic Research*, 63-105.
- Nodenmark, M., & Nyman, C. (2003). Fair or unfair? Perceived fairness of household division of labour and gender equality among women and men: The Swedish case. *The European Journal of Womens Studies*, 10.
- OIT. 2019. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT. 2018. Avances y retos en reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Reunión regional No 19. Organización internacional del trabajo. Panamá
- OIT. Américas Informes técnicos 2019/16, La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina.
- Sepúlveda, B., Algarra Paredes, Á., & Ramos Melero, R. (2012). Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos. *Revista Internacional De Ciencias Sociales*, 1(1), 111–123.
- Stigler, G. J. 1962. Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy*, 70(5), 94–105. <http://www.jstor.org/stable/182910>
- Stiglitz, J. E. 2002. Information and the Change in the Paradigm in Economics. *The American Economic Review*, 92(3), 460–501. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511754357.004>
- Vitoria-Gasteiz, 2021. El trabajo de igual valor: guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.