

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS

ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

**IMPACTO DEL OBJETIVO QUINTO “IGUALDAD DE GÉNERO” DE
LA AGENDA 2030 SOBRE LOS ACTORES LOCALES: CASO DE
GRUPO MUTUAL EN COSTA RICA 2015-2018**

SUSTENTANTE:

SIRLE VANESSA SANDI MATAMOROS

TUTOR DE LA INVESTIGACION:

LIC. VÍCTOR ESTRADA MENA

SEDE ARANJUEZ, SAN JOSE

NOVIEMBRE, 2019

Tabla de contenido

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 Objetivos	6
1.2.1 Objetivos General:	6
1.2.2 Objetivos específicos:	6
1.3 Justificación	7
1.4 Antecedentes	9
1.5 Proyecciones	11
1.5.1 Alcances:	12
1.5.2 Limitaciones:	12
CAPITULO II: MARCO TEORICO	13
2.1 Historia de la mujer en Costa Rica	13
2.1.1. La mujer y la educación	13
2.1.2 La mujer y su participación en la esfera política.	15
2.1.3 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer 1990	18
2.1.4 Creación de la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer	20
2.1.5 Creación del Instituto de la mujer 9 de agosto de 1998	20
2.2 Objetivos del desarrollo Sostenible	21
2.2.1 Construcción de la agenda de la Agenda 2030	21
2.2.2 Objetivo quinto	22
2.2.3 Costa rica y la Igualdad de Genero	24
2.2.4 El sector privado y los ODS	27
2.3 Grupo Mutual	29
2.3.1 Buenas prácticas laborales:	31
2.3.2 He for She	32
2.3.3 Principios de Empoderamiento de las Mujeres 2018	33
2.3.4 Foro Centroamericano de Donantes: Creando espacios para todas las personas.	33
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	34
3.1 Enfoque de Investigación	34
3.2 Diseño de la Investigación	35
3.3 Fuentes de información	35
3.3.1 Fuentes primarias	36
3.3.2 Fuentes secundarias	36
3.4 Variables de la Investigación	36

3.5 Instrumentos	40
3.5.1 Instrumento #1. Matriz Documental	40
3.5.2 Instrumento #2. Sondeo	41
3.5.3 Instrumento #3 Entrevista	42
3.5.4 Instrumento #4 Entrevista	43
3.6 - Proceso para la Recolección y Análisis de Datos	44
3.6.1. Instrumento #1	44
3.6.2. Instrumento #2	45
3.6.3. Instrumento #3	45
3.6.4. Instrumentos # 4	45
CAPITULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS	46
4.1. Desarrollo histórico de la lucha por la igualdad de género en Costa Rica .	46
4.2 Medidas implementadas por Grupo Mutua l en materia de igualdad de género	47
4.3 Percepción del objetivo quinto de la Agenda 2030 en los colaboradores de Grupo Mutua l	49
4.4 Beneficios de la implementación del objetivo quinto de la Agenda 2030 para el país por medio de Grupo Mutua l	51
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS:	60
Anexo1: Costa Rica: Tiempo social promedio de la población de 12 años y más en trabajo doméstico no remunerado, por grupo de edad y sexo, octubre y noviembre 2017	60
Anexo 2: Tasa de desempleo y tasa de ocupación, I Trimestre 2018	60
Anexo 3: Porcentaje de colaboradores según género en Grupo Mutua l 2017	61
Anexo 4: Porcentaje de planilla según género en diferentes áreas 2017	61
Anexo 5: Porcentaje de colaboradores según género en Grupo Mutua l 2018	61
Anexo 6: Porcentaje de planilla según género en diferentes áreas 2018	61
Anexo 7: Fuerza de trabajo por sector institucional y desempleo	62
Anexo 8: Entrevista a Gerente General de Grupo Mutua l, Oscar Alvarado Bogantes	63
Anexo 9: Sondeo sobre la percepción de género, realizado a los Colaboradores de Grupo Mutua l	66
Anexo 10: Entrevista a Lic. Mayela Rojas Solorzano, presidenta del Programa Mujer Empresarias de la Cámara de Comercio de Costa Rica y Subgerente de Grupo Mutua l	71

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecerle primero que todo a Dios por permitirme llegar a esta etapa de mi vida y ayudarme a seguir luchando a lograr mis aspiraciones. También le agradezco a mi pareja, Oscar Brealey por siempre creer en mí y brindarme su apoyo incondicional.

Agradezco a mi familia, a mi madre Olga, a mi papá Omar y a mis hermanas por su amor y apoyo. A Grupo Mutual por brindarme herramientas que fueron de gran ayuda para elaborar este trabajo y que sin ellas no hubiera sido posible.

DEDICATORIA

El trabajo realizado no habría sido posible realizarlo sin la dirección de Dios y el apoyo incondicional de mi pareja y familia que siempre creyeron en mis capacidades y me impulsaron a finalizar mi carrera profesional. Este trabajo lo dedico a todos aquellos que de una u otra forma me inspiraron a lograr mi desarrollo profesional y a crecer como persona.

Resumen ejecutivo

Históricamente la mujer ha sido sujeta de discriminaciones. Estas discriminaciones se dan a partir de la perspectiva de género, que es un conjunto de creencias en las que a cada género se le asignan comportamientos determinados.

Debido a los estereotipos de género los hombres y mujeres han tenido distintos papeles socialmente asignados. A las mujeres se les ha posicionado en roles de inferioridad, que ha ocasionado que se vean limitadas en aspectos económicos, sociales y cotidianos.

Tanto los hombres como las mujeres tienen el derecho de buscar su bienestar bajo las mismas condiciones. Por lo tanto, la igualdad de género significa comprender las limitaciones que afectan a las mujeres y las consecuencias directas en su educación y en su participación social y económica.

Durante los últimos años, los gobiernos y los organismos internacionales han subrayado la importancia de dar prioridad a la problemática de género en la planificación de políticas y estrategias de desarrollo. Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) representan una ruta a seguir para resolver los problemas comunes de los Gobiernos.

El Objetivo quinto de los ODS está orientado a “lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”; para lograr este objetivo se requiere del compromiso de los Gobiernos, para promover el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Eliminar las brechas de género supone crear sociedades más justas e igualitarias, adicional a eso diversos estudios indican que una mayor igualdad de género conduce a un mejor desempeño económico del país.

El gobierno costarricense es el principal actor a nivel nacional responsable de realizar el seguimiento en el cumplimiento de los ODS y de abrir espacios para que todos los sectores de la sociedad se incorporen.

Asimismo, las empresas también están llamadas a participar ya que tienen un deber ético de contribuir como miembros de la sociedad. Los actores locales, han sido copartícipes de las desigualdades de género por lo tanto también pueden formar parte de su solución.

Los ODS reconocen el papel de empresas como Grupo Mutual como motores económicos inclusivos y generadores de empleo. Como empresa pionera en el campo, esta investigación se sustenta en la experiencia aportada por sus ejecutivos y trabajadores.

El Fondo Monetario Internacional indica en diversos estudios que la igualdad de género representa un buen negocio para las empresas ya que la búsqueda de equidad promueve el talento, fortalece el desarrollo del mercado y construye un clima propicio para la inversión.

En este trabajo se logra identificar el impacto que representa la aplicación del objetivo quinto en Grupo Mutual y las ventajas que conlleva tanto para las empresas como para el país. La reducción de la brecha de género no es sólo un reto, sino una oportunidad para lograr un mejor y más sólido crecimiento económico y sociedades más justas.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres ha implicado un camino muy largo, pues históricamente han sido sujetas de discriminaciones que se veían “naturalmente” relacionadas con su condición de género. Históricamente, la cultura machista que predomina en la sociedad se ha encargado de ubicar a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres, dando cabida a una serie de discriminaciones que son consideradas aceptadas socialmente.

Cada cultura desarrolla una serie de pautas normativas y significados que delimitan la actuación de hombres y de mujeres. Según Fraisse el sexo corresponde al plano biológico, en tanto que el género es la construcción sociocultural. Esta diferenciación se plasma no solo en la división de las actividades que realiza cada sexo, sino incluso en las identidades e interacciones de hombres y de mujeres.

A pesar de los avances que se han dado en tema de igualdad de género, aún siguen existiendo barreras para que las mujeres puedan desarrollarse en su máximo potencial, alguno de los obstáculos que se presentan son los estereotipos de género, recarga de trabajo no remunerado que limitan su capacitada económica y falta de reconocimiento en puestos de autoridad.

Dada esta situación nace la preocupación de la comunidad internacional de avanzar en materia de equidad de género. Diferentes estudios han demostrado que las sociedades con un mayor índice de bienestar tienen una mayor proporción de mujeres incorporadas activamente en la sociedad. Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (2015-2030) surgen como resultado de la Conferencia de Rio+20 y toman como base los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000-2015) y la Agenda de Desarrollo Post 2015, que persiguen metas relacionadas con la erradicación de la pobreza, el acceso a la educación inclusiva y equitativa, el crecimiento económico, la igualdad de género y otros.

El Objetivo quinto de los ODS está orientado a “lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”, para lo cual se requiere del compromiso de los Estados para erradicar los estereotipos de género y fortalecer la construcción de sociedades más justas e igualitarias.

La aspiración para el 2030 es avanzar en el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, garantizar mejores condiciones de vida para la humanidad a través del combate de las desigualdades de género y así repercutir en el crecimiento económico, sostenible e inclusivo de las sociedades.

Para poder avanzar en la igualdad de género es indispensable que los actores locales se involucren, en la agenda internacional y adopten las prácticas que signifiquen un avance para la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. En sintonía con los compromisos asumidos por el país a nivel nacional e internacional en materia de igualdad de género.

La implementación, de los ODS radicará en la colaboración internacional y la capacidad de los actores, internacionales, nacionales, locales, públicos, privados y la sociedad civil, de trabajar conjuntamente para mejorar la vida de las personas en cada región.

En una época en que los gobiernos parecen no solo incapaces de resolver los desafíos apremiantes, sino también poco dispuestos a hacerlo, las entidades del sector privado se posicionan como una solución alternativa, más flexible, más eficaz y menos burocrática.

La implementación del objetivo quinto representa un desafío para Costa Rica pero también es una oportunidad muy grande para empoderar a los actores locales a que se vuelvan verdaderos actores de desarrollo y respondan a las necesidades y prioridades de todos los ciudadanos.

Esta investigación se realiza con el objetivo de resaltar la importancia de la igualdad de género en los actores locales, como una vía posible para construir y reinventar economías más fuertes e inclusivas, sociedades más pacíficas, estables, justas y democráticas.

1.1 Planteamiento del Problema

Las desigualdades entre hombres y mujeres han existido durante mucho tiempo en la mayor parte de las sociedades del mundo. Esta distinción se da a partir de la perspectiva de género. Esta perspectiva crea del conjunto de creencias en las que a cada género se le asignan unos comportamientos determinados.

Lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a los hombres o las mujeres; además, la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica. (Stoller, 1968)

Por lo tanto, podemos entender que cuando hablamos de “género” estamos hablando de las características socialmente construidas basadas en la asignación de diferentes roles en función del sexo. El sexo en sí mismo no es la causa de la desigualdad entre mujeres y hombres, sino su posición de género socialmente construida.

Debido a los estereotipos de género, los hombres y mujeres tienen distintos papeles socialmente asignados. Históricamente a las mujeres se les ha posicionado en roles de inferioridad por lo tanto se ven limitadas en aspectos económicos, sociales y cotidianos, ya que por su género se les determina características y funciones comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de comportarse hombres y mujeres.

En este sentido, las desigualdades sociales, en particular las de género, se convierten en obstáculos, tanto para la obtención de ingresos como para el desarrollo de capacidades. Los roles de género promueven la exclusión de la vida pública de la mujer y la sitúa en una condición con menores oportunidades para desarrollar todo su potencial. A la hora que se le atribuye a una persona un género determinado, se le encasilla en una categoría que limita sus posibilidades.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en el primer trimestre del 2018 se observa un aumento en la no participación de la población en la fuerza de trabajo de las mujeres, esto a causa de que indican no estar disponibles para trabajar o tienen obligaciones familiares y personales como el cuidado de hijos y adultos mayores.

Dentro del rol de género de la mujer se le asigna la responsabilidad doméstica y de cuidado, lo cual sujeta a las mujeres al ámbito familiar doméstico, estableciendo como medida

de logros personales para la mujer, la satisfacción de las personas que conforman el núcleo familiar.

Según la Encuesta Nacional del Uso de Tiempo, 2017 del INEC, las mujeres de 20 a 35 años casi triplican a los hombres en el tiempo de trabajo doméstico no remunerado en su propio hogar (39:00 horas promedio de las mujeres y 13:27 horas de los hombres). Este dato deja claro que hay ausencia de corresponsabilidad por parte de los varones y de la sociedad.

Debido a los estereotipos de género, los varones no consideran que el trabajo doméstico y la atención y cuidado de las personas dependientes sean su responsabilidad, por lo que cualquier contribución por su parte aparece como un valor añadido y ocasional.

Se identifican, así, dos mecanismos claves para el mantenimiento de las diferencias: la división sexual del trabajo y la segmentación del mercado laboral, situando a las mujeres en ocupaciones de mayor precariedad y vulnerabilidad y condenándolas a perpetuar los roles de “mujer cuidadora” y “hombre mantenedor” (Nuño, 2010).

Actualmente el papel de la mujer ha tenido una mayor incorporación en el trabajo remunerado, percibiendo beneficios tanto materiales como psicológicos lo que aumenta sus posibilidades de desarrollo profesional y personal.

No se puede dejar de lado que cuando una mujer se une al mercado laboral, no deja su rol de género y sigue asumiendo las mismas responsabilidades del hogar lo que suma un conflicto entre el trabajo exterior y del hogar lo que genera agotamiento y tensión, que pueden influir en sus condiciones de salud y en el nivel de bienestar general

Aunque las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral en las últimas décadas, los hombres no se han incorporado en la misma medida al trabajo doméstico y de cuidado, que sigue recayendo fundamentalmente en ellas.

La sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado, son una desigualdad de género aceptada socialmente, que representa una desventaja para que las mujeres se puedan desarrollar en igualdad de condiciones.

Siguiendo bajo la línea del estereotipo de género, es común que a la mujer se le presenten barreras “invisibles” que le impiden ser valoradas para cargos que impliquen el ejercicio de funciones directivas o de alta responsabilidad.

En algunas empresas es muy común que el análisis de los puestos de trabajo y los perfiles de competencias, cuando se definen, se hace teniendo más en cuenta el sexo de la persona que los ocupa habitualmente que las características técnicas necesarias para el desempeño del puesto.

Es frecuente que en las empresas aun exista la segregación ocupacional, que sitúa a las mujeres en ramas profesionales muy determinadas, de menor reconocimiento social y con mayores barreras para acceder a puestos de responsabilidad. La existencia de estereotipos y prejuicios sociales y culturales, sigue siendo el principal obstáculo que las mujeres enfrentan para acceder a los altos cargos del poder político y económico.

En el informe Mujeres directivas (2018): más allá de las políticas para lograr el progreso, indica que no son muchas las mujeres que ocupan cargos directivos en las grandes empresas: no es común encontrarlas en los altos cargos de corporaciones prominentes o en puestos de gran responsabilidad. Las máximas posiciones pertenecen ampliamente al dominio masculino y sólo un pequeño porcentaje de los altos puestos directivos o administrativos es ocupado por mujeres.

En América Latina la inserción de la mujer al mercado laboral es considerada como una fuerza de trabajo secundaria ya que a pesar de tener un crecimiento sostenido y superar a los hombres en "...sus niveles de escolaridad y educación aún persisten obstáculos para la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres." (Abramo, 2004, p.224)

La representación de la mujer está cambiando, pero dentro de la estructura organizacional aún persisten instancias de discriminación marcadas por el género al momento de otorgar cargos directivos y más aún gerenciales determinados por la carga implícita que conlleva el "ser mujer" y que en algunas culturas organizacionales aún persiste.

Por lo tanto, en esta investigación se busca dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es Impacto del objetivo quinto "igualdad de género" de la agenda 2030 en Grupo Mutual 2015-2018?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivos General:

Analizar el impacto del objetivo quinto “igualdad de género” de la agenda 2030 sobre los actores locales. Caso de Grupo Mutual en Costa Rica 2015-2018.

1.2.2 Objetivos específicos:

1. Detallar el desarrollo histórico de la lucha por la igualdad de género en Costa Rica.
2. Conocer la percepción del objetivo quinto de la Agenda 2030 en los colaboradores de Grupo Mutual.
3. Describir las medidas implementadas por Grupo Mutual en materia de igualdad de género.
4. Explicar los beneficios de la implementación del objetivo quinto de la Agenda 2030 para el país por medio de Grupo Mutual.

1.3 Justificación

Esta investigación tiene como objetivo principal recalcar la importancia de fortalecer la efectividad de los derechos humanos fundamentales de las niñas y mujeres y así romper con los estereotipos de género.

La no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres son principios esenciales de los derechos humanos. Tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prohíben la discriminación por motivos de sexo y garantizan la igualdad de las mujeres y los hombres en el goce de los derechos contemplados en los Pactos.

Tanto hombres como mujeres tienen el derecho de buscar su bienestar bajo las mismas oportunidades. La igualdad de género significa comprender las limitaciones que afectan a las mujeres y que tienen consecuencias directas en su educación y en su participación social y económica.

Según el informe Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso, elaborado por Grant Thornton International, durante el 2018, las empresas de todo el mundo han dado un paso adelante y otro atrás en materia de diversidad de género en el liderazgo.

A nivel global, el porcentaje de empresas con al menos una mujer en la alta dirección ha crecido significativamente, del 66% al 75%. Pero al mismo tiempo, la proporción de cargos directivos ocupados por mujeres ha caído marginalmente.

Por esos se busca fomentar una verdadera diversidad de género en los actores locales y de esta manera que las empresas puedan aprovechar los beneficios que implica romper con las desigualdades.

Según el informe existen barreras para introducir políticas de igualdad de género, los problemas más frecuentes son los niveles de complejidad a la hora de llevar a la práctica buenas intenciones (citado por el 22% de los líderes), seguidos de los estereotipos de género (21%). La falta de evidencia de impacto positivo en los resultados de la compañía y los costos de implementación (ambos 16%) ocupan la tercera posición. El obstáculo menos mencionado es una cultura empresarial que no respalda la diversidad (15%).

Los países deben prestar atención a la brecha de género no solo porque esa desigualdad es intrínsecamente injusta; también porque el estudio, Directrices y guía de conceptos del CAD (1998) sobre la igualdad entre hombres y mujeres, realizado en Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica que una mayor igualdad de género conduce a un mejor desempeño económico del país.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destaca que "ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador ya que representan la mitad de la población mundial, es decir, ellas son la mitad del potencial para el avance de la sociedad".

Durante los últimos años, los gobiernos y los organismos internacionales han subrayado la importancia de dar prioridad a la problemática de género en la planificación de políticas y estrategias de desarrollo. Los ODS surgen como una respuesta a problemas comunes de los Gobiernos, esta es una agenda internacional que persigue metas relacionadas con pobreza, educación, crecimiento económico, cambio climático y otros.

El Objetivo quinto está orientado a "lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas", para lo cual se requiere del compromiso de los Estados para que promuevan el empoderamiento de las mujeres y las niñas y fortalecer la construcción de sociedades más justas e igualitarias.

La aspiración de la agenda 2030 es avanzar en el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, garantizar mejores condiciones de vida para la humanidad a través del combate de las desigualdades de género y así repercutir en el crecimiento económico, sostenible e inclusivo de las sociedades.

1.4 Antecedentes

El tema de los derechos de la mujer y su inserción en la sociedad ha generado históricamente grandes dilemas dentro del sistema internacional el cual se ha convertido en un punto primordial y característico dentro de las agendas internacionales en la actualidad.

En antecedentes internacionales, existen varios artículos que analizan las desigualdades que existen entre géneros. Según el estudio “La valoración del trabajo no remunerado: Una estrategia clave para la política de igualdad de género” realizado por Elsa Gómez Gómez, los vínculos entre la división del trabajo por sexo y la sobre representación de las mujeres en los sectores de pobreza son claros.

El hecho de que las mujeres sean quienes asumen la mayor cuota de trabajo de cuidado no remunerado tiene importantes implicaciones para su autonomía. La limitación de oportunidades para participar en el mercado de trabajo que imponen las responsabilidades del hogar restringe las posibilidades de independencia económica, o sea, la disponibilidad de ingresos propios y de recursos de protección social para la satisfacción autónoma de las necesidades.

La mujer es un pilar en la sociedad, y los trabajos que realizan de cuidado y en el hogar trascienden el plano económico. Sin la presencia de este trabajo, los niños no podrían desarrollar sus capacidades y los adultos mayores encontrarían serias dificultades para mantener las suyas. El trabajo no remunerado de cuidado es un insumo esencial para el desarrollo humano, tal y como la cultura androcéntrica lo ha cimentado históricamente.

Con este artículo se parte de las dificultades que representan para las mujeres realizar trabajos no remunerados, y cómo esto influye en su desarrollo personal y económico. Por lo tanto, se deben crear herramientas que respalden a las mujeres y no limiten sus posibilidades.

Por otra parte, también hay estudios internacionales, que respaldan que una mayor igualdad de género en la economía representa un mayor desarrollo. El documento de Análisis del Fondo Monetario: “Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género” (2013). Documento de suma importancia para la elaboración de esta investigación, ya que según el análisis las mujeres representan poco

más de la mitad de la población mundial pero su contribución a la actividad económica, al crecimiento y al bienestar está muy por debajo de su potencial.

Según el informe existen implicaciones macroeconómicas, tales como pérdidas de PIB per cápita atribuibles a las disparidades de género en el mercado laboral. Asimismo, resalta la importancia de la presencia de mujeres en las juntas directivas y en los altos cargos de gestión porque redundan en mejores resultados empresariales. Una mayor diversidad de género en las juntas directivas podría redundar en un mejor gobierno corporativo, dado que permitiría tener en cuenta una gama más amplia de perspectivas.

Como antecedentes nacionales, el estudio “Percepción de la presencia de discriminación en el mercado de trabajo por un grupo de mujeres profesionales costarricenses” realizado por Rocío Chacón Espeleta (2011), brinda una visión más local sobre la igualdad de género en Costa Rica.

En dicho estudio se reveló que en el sector empresarial persisten discriminaciones a la hora de contratar mujeres en puestos de jefatura y que, a pesar de que el 70% de ellas considera que existen normativas en su empresa que garantizan la promoción equitativa a puestos de poder, solo el 40% de las empresas ticas tienen políticas internas que propician la equidad de género.

También Chacón Espeleta indica que la política pública que aboga por la igualdad de género viene a desempeñar un papel primordial para incentivar la participación femenina en el mercado laboral y que algunos de los instrumentos jurídicos más relevantes, relacionados con los derechos de las mujeres fueron aprobados en las décadas de los noventa.

Para respaldar la importancia del papel que representa el Estado, la tesis “La incidencia de las redes de asuntos en la formulación e implementación inicial de la Política para la Igualdad y Equidad de Género (2007-2017)” de Sáenz Ramírez, Ana Luz, se refiere a que el Estado, al ser un actor más, por medio de sus instituciones y funcionarios, juega un papel de gran relevancia, no solamente como promotor y ejecutor de la política pública, sino en la relación con los movimientos feministas de la sociedad civil durante todo el proceso.

En esta tesis se analiza el papel que ha desempeñado el Estado a través del tiempo para lograr sociedades más inclusivas, y que han sido de gran ayuda para llegar a los logros actuales, sin dejar de lado que los actores locales como las empresas privadas deben poner de su parte para hacer realidad los ODS ya que no solo es un tema que le corresponde al Gobierno.

Para finalizar, el documento “Principios para el empoderamiento para el de las mujeres en la empresa” realizado por ONU mujeres (2016), nos indica que el sector privado posee un gran potencial para dar respuesta a las desigualdades de género que persisten en el mercado, el lugar de trabajo y la comunidad.

Las empresas pueden ayudar a eliminar los obstáculos que impiden la participación económica de las mujeres; pueden poner el ejemplo y promover a mujeres para ocupar puestos directivos sobre la base del mérito; pueden asegurar la igualdad salarial y las prestaciones a todas las mujeres y los hombres empleados en condiciones que incluyan alternativas laborales más flexibles con protección social; pueden invertir en la formación y el fomento de la capacidad de las mujeres para que avancen dentro de la empresa; y crear un ambiente seguro y una política de tolerancia cero hacia todas las formas de violencia o discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo.

Estos dos últimos dos artículos nos dan bases para poder decir que es necesario que el Gobierno y los actores locales deben de trabajar en conjunto en el tema de igualdad de género para lograr niveles más altos de crecimiento y de un mejor desempeño tanto en el país como en las empresas.

1.5 Proyecciones

Esta investigación analiza el papel que desempeñan las mujeres en la sociedad y cómo influyen en el desarrollo del país. Para esto se proyectó unir tres elementos: estereotipos de género, trabajos no remunerados y falta de reconocimiento de la mujer en puestos de autoridad, con el fin de establecer factores que logren correlacionar la problemática de la desigualdad de género como parámetro de análisis.

1.5.1 Alcances:

En esta tesina, se involucran los temas relacionados con el objetivo quinto de la agenda 2030 que está enfocado en la igualdad de género. Se explican las limitaciones a las que se enfrentan las mujeres en la sociedad actual y cómo la implementación de la igualdad de género en los actores locales costarricenses, podrían tener un impacto positivo. Asimismo, se mencionan las medidas tomadas por Grupo Mutual para hacer realidad las iniciativas del quinto objetivo de los ODS.

También se menciona la trayectoria del feminismo, sus luchas por tratar de implementar una igualdad de género; también se analizan cuáles han sido los logros obtenidos y los retos por afrontar. En el enfoque económico, se trata de la condición de mujer en el ámbito laboral y social, orientando el análisis a la igualdad de condiciones para el desarrollo personal.

Por último, se examina el impacto de las agendas 2030 en las medidas empresariales de Grupo Mutual y se analizan los avances en iniciativas para la inserción de laboral de las mujeres, la corresponsabilidad social del cuidado y los logros en la eliminación de la discriminación por identidad de género.

1.5.2 Limitaciones:

No se profundiza en los temas relacionados con los derechos reproductivos de la mujer, aunque es un tema de suma importancia y es un derecho de las mujeres, debido a que se desvía del enfoque de la investigación, y no es un asunto que le concierne implementar a los actores locales. Los derechos reproductivos de las mujeres es una cuestión que le corresponde regular al Gobierno.

Asimismo, se dejan de lado la violencia que sufre la mujer, aun cuando en términos generales, la violencia contra la mujer por parte de su cónyuge está sustentada en el mito de la inferioridad del sexo femenino y a su situación de desigualdad en la sociedad, no se analiza este tema ya que no es el enfoque de esta investigación.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Historia de la mujer en Costa Rica

2.1.1. La mujer y la educación

Para poder entender los logros alcanzados por las mujeres es necesario, conocer las limitaciones que tenían las mujeres en el pasado. Las desigualdades de género han existido en diferentes sociedades, Costa Rica no es la excepción; la lucha que han tenido las mujeres para poder ser tratadas sin discriminación ha sido muy larga y aún no ha terminado.

La historia de Costa Rica está marcada por una fuerte presencia de las mujeres, aunque hubo mucho tiempo en que la mujer no pudo estudiar o involucrarse en temas políticos, esto no quiere decir que no aportaron a la sociedad costarricense. Rodríguez (2005) refiere que la historia convencional invisibiliza el aporte femenino como sujeto histórico y presenta una imagen de las mujeres como agentes sumisos y pasivos reflejados en la esfera doméstica, incapaces de ejercer un papel activo.

Las posibilidades de ser económicamente activas eran nulas, sus actividades eran relegadas al hogar. El acceso a la educación tampoco era posible, pues los roles de género de la época obligaban a la mujer a solo desenvolverse en los que hacer del hogar.

Uno de los primeros pasos que se dieron en tema de educación femenina fue en 1849 cuando abre el Liceo de niñas González (como cita Mora, 2003, pg141) La educación femenina en ese tiempo estaba enfocada los aspectos domésticos, esto demuestra el fuerte arraigo de la sociedad costarricense con los estereotipos de género.

En 1870, bajo el gobierno de Tomás Guardia, surge el interés de incluir a las mujeres en la educación secundaria. En 1872 se crean colegios para señoritas vinculados con congregaciones religiosas femeninas, como el Colegio María Auxiliadora, el Colegio del Sagrado Corazón de Jesús de Cartago. Estas instituciones, por su mismo carácter religioso, contribuyen a acentuar aún más la visión doméstica y de sumisión dada a la educación de las mujeres. González (como cita Mora, 2003, pg142)

De manera lamentable, la imposición del catolicismo en Costa Rica supuso que las mujeres, debían cumplir las expectativas de ser sumisas. Las mujeres, que no cumplían con las expectativas usualmente eran juzgadas y no eran bien vistas.

En el campo de la Educación Superior, aun había más desigualdad. Las mujeres no podían estudiar carreras profesionales por diversas restricciones. Para muchas estudiantes, la posibilidad de poder cursar estudios académicos en nivel superior significaba que debían salir del país y aprender en otras universidades de distintos países.

Con lo que respecta a la inserción laboral, lo común era que la mujer, solo se podía desempeñar como maestra, costureras, enfermeras y lavanderas, por mencionar algunos trabajos. La historia acá nos muestra una vez más como se desarrollan los estereotipos de género en las profesiones y nos expone la gran lucha que hubo a través de los años para que la mujer pudiera acceder a profesiones que antes no estaban a su alcance.

Hubo una época que, debido a la gran inserción de mujeres como maestras, los hombres que fueron quedando en esa profesión exigían mayores salarios, ya que existía la creencia que los hombres estaban mejor preparados para dar las clases más avanzadas:

“...digan los señores visitadores ecuanímenes, los señores directores, etc. si el elemento femenino da iguales resultados que los varones, principalmente en los grados superiores de la enseñanza primaria. Digan los maestros si es lo mismo trabajar con un II G. que con VI G. y con sólo eso queda resuelto el problema. Por otra parte, quien ignora que el carácter, la energía y decisión necesarios para regentar esos grados, son patrimonio exclusivo de los varones, salvo casos especiales”. La Nueva Prensa (como se citó en Mora, 2003, pg149)

En el párrafo anterior extraído del Periódico La Nueva Prensa se demuestra, la percepción social de que los hombres estaban mejor cualificados por su condición de género. Pero gracias a que los hombres empezaron a pedir salarios más altos por realizar una misma labor, también empiezan a surgir cuestionamientos por parte de las mismas mujeres.

2.1.2 La mujer y su participación en la esfera política.

Aunque antes de 1949 la mujer estaba excluida de la participación política, hubo una intervención activa de las mujeres en labores filantrópicas. Durante el periodo 1878 -1922 organizaciones como las Damas de San Vicente de Paul pusieron en marcha importantes proyectos como, por ejemplo:

Contribuyeron a la fundación de los hospicios de huérfanos de San José, Cartago, Heredia y Alajuela (1887, 1888, 1890 y 1912); la Cocina Escolar (1904); el Asilo de Infancia (1905). El Programa de la Gota de Leche (1913), fue uno de los más importantes programas de asistencia social, (Rodríguez, 2005, p.10).

A pesar de que las mujeres no tuvieran algún beneficio ni tuvieran derecho al voto, buscaban el bienestar del país. También se ve una activa participación de la mujer en el “Levantamiento del 7 de noviembre de 1889”, donde las mujeres junto a otros sectores sociales obligaron a que el General Bernardo Soto dejara el poder y permitiera que José Joaquín Rodríguez asumiera el poder.

Igualmente fue clave la contribución de las mujeres en el “Levantamiento contra Tinoco el 13 de junio de 1919”, en el cual tuvieron un papel muy importante las maestras, los maestros, alumnas y exalumnas del Colegio Superior de Señoritas; este levantamiento el cual fue liderado por Carmen Lyra, culminó con el derrocamiento de Tinoco y el incendio del Periódico oficial La Información. (Rodríguez 2005).

Con los hechos mencionados anteriormente podemos evidenciar como las mujeres se fueron ganando su posición y gracias al esfuerzo de todas esas mujeres visionarias fue que demostraron que tenían las mismas capacidades que los hombres, y a la vez que rompieron estereotipos se abrieron un camino para participar activamente en la política.

El derecho al voto femenino aparentemente fue propuesto por primera vez en 1890 por el presidente José Joaquín Rodríguez, motivado por la importante participación de las mujeres en el derrocamiento de General Bernardo Soto. Rodríguez pronunció el siguiente discurso legislativo sobre reformas electorales.

“... Otra reforma debe hacerse a nuestra Carta Fundamental, que será de gran trascendencia social y política, pero que demanda la civilización moderna y el

avance de los principios democráticos, es hacer extensivo el derecho del sufragio activo a las mujeres... [porque] la mujer está dotada de iguales facultades y sentimientos que el hombre, y por tanto es tan capaz como él para ejercer sus derechos y tener justas y legítimas aspiraciones..." (INAMU, 2012)

Igualmente, el presidente Julio Acosta, motivado por la importante participación de las mujeres en el levantamiento contra Tinoco en 1919, propuso un proyecto de reforma ante el Congreso para aprobar el voto femenino, el cual fue rechazado en agosto de 1920. Posteriormente, las maestras, estudiantes y graduadas del Colegio Superior de Señoritas, plantearon por primera vez ante el Congreso la Primera Propuesta en favor del voto femenino, el 20 de junio de 1923. Acuña (como cita Rodríguez 2005, p.13)

Debido a que se necesitaba un movimiento feminista más organizado que abogara por la igualdad de la mujer, se creó La Liga Feminista que concentró sus mayores esfuerzos en promover la emancipación y los derechos ciudadanos de las mujeres. La liga tuvo un papel fundamental en la conquista del voto femenino que fue su principal lucha.

La lucha por conseguir el derecho al voto para las mujeres era el primer objetivo ya que esto representaba la herramienta para la modificación de las otras normas que excluían a las mujeres. La participación igualitaria de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, por medio del sufragio, sería el elemento clave para iniciar un proceso de transformación legal.

Aunque el principal objetivo de la "Liga" era conseguir el sufragio no se reducían solo a esa tarea. También presionaron efectivamente en 1924 para que se detuviera la discriminación salarial contra las maestras, es decir que se les pagara un salario equivalente al de sus compañeros varones que reclamaban un aumento salarial como anteriormente se menciona en este estudio.

La Liga Feminista estaba conformada por muchas mujeres que aportaron para alcanzar la igualdad de género. Ángela Acuña una de las líderes de la Liga Feminista enfatizaba que en esta lucha sufragista pese a la gran oposición masculina y femenina, el trabajo ha sido y debe ser conjunto entre ambos sexos. La Tribuna (como cita Rodríguez 2005, p.16)

Ángela Acuña, logró que el Diario de Costa Rica abriera un espacio o columna periodística, mediante la cual diversas feministas o políticos se referían al papel del feminismo y del movimiento feminista en Costa Rica y en el resto del mundo. Este era un medio por donde se trataban temas relacionados con la importancia del voto de la mujer.

Los medios de comunicación fueron utilizados como un recurso para esparcir las exclamaciones a favor de los derechos de la mujer. De estos, las organizaciones feministas se afianzaron con el fin hacer llegar su mensaje a más mujeres en todo el país. El impacto comenzó a surtir efecto y más mujeres se empezaron a unir a la lucha por hacer valer sus derechos.

El partido reformista, fue uno de los primeros que estimuló una participación más visible y activa de las mujeres en un su partido político, simbolizó un espacio para sus luchas y dio un gran apoyo al planteamiento de la reforma del voto femenino.

Otro hecho de relevancia en la lucha por el voto femenino es cuando en 1943 se desarrolla una respuesta a una propuesta de reforma electoral que le daría al Ejecutivo poderes significativos para controlar las elecciones, incluyendo el conteo de votos.

Las mujeres, lideradas por Ángela Acuña y otras integrantes de la Liga Feminista, iniciaron un movimiento que culminó con una gran marcha de protesta el 15 de mayo de ese año en la que participaron miles de personas, esta manifestación fue aprovechada por las integrantes de la Liga Feminista para colocar nuevamente el tema del voto femenino sobre la mesa.

La Liga Feminista al lado de Ángela Acuña, Ana Rosa Chacón, Esther de Mezerville y Carmen Lyra, combatió la discriminación de las mujeres e hizo suya la lucha por el derecho al sufragio femenino. Participó en la organización del mayor desfile de protesta el 15 de mayo de 1943, cuando el Parlamento pretendió reformar la Ley Electoral a fin de dar al Congreso la facultad de hacer el escrutinio y determinar la suerte del sufragio, separando a las Juntas Electorales de sus funciones. INAMU 2007

Este proceso de lucha sufragista culmina con el decreto del 20 de junio de 1949, con el cual se aprueba constitucionalmente el voto femenino, o sea después de una prolongada lucha.

En el caso costarricense, el ejercicio del derecho al voto se da por primera vez cuando las mujeres de las comunidades de La Tigra y La Fortuna votan el 30 de julio de 1950. No obstante, no es sino hasta el 26 de julio de 1953 en que por primera vez las mujeres ejercieron su voto en una elección nacional.

2.1.3 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer 1990

Las mujeres lograron ganar una batalla muy importante en la larga lucha por ser reconocidas como iguales, alcanzado el reconocimiento jurídico y social del derecho a elegir. Ahora la siguiente batalla que había que ganar era al sufragio pasivo, o sea, el derecho a acceder a puestos de elección popular.

Si actualmente se mantiene perjuicios sobre las mujeres en puestos de poder, en aquel tiempo era algo casi impensable, pero gracias a esas luchas que dieron las mujeres y hombres visionarios de la época esas barreras se fueron derrumbando. Sin dejar de lado que no fue un proceso rápido ni fácil ya que en el camino se encontraron obstáculos y resistencias contra la designación de mujeres en puestos de mando y control.

En el transcurso del tiempo se lograron diferentes avances, se adoptaron y promulgaron marcos constitucionales y tratados internacionales que paulatinamente fueron creando acciones compensatorias a las desigualdades de género existentes

Dentro de los triunfos para Costa Rica en materia de género, se firmaron una serie de instrumentos internacionales como la Carta de Naciones Unidas (1945), que establece el principio de igualdad para mujeres y hombres.

Otro acuerdo con el que se comprometió el Gobierno Costarricense fue con la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) la cual prohíbe la discriminación por razón del sexo.

En cuanto a derechos políticos de la mujer, se habían ratificado la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (OEA, 1948), las Convenciones sobre los Derechos Civiles y Políticos de la Mujer (ONU, 1952, aprobadas en 1967) y el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1968), sobre el derecho de voto de las mujeres en todos los procesos electorales y de consulta popular, a ser elegidas y a ejercer puestos públicos. En 1970 se ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como Pacto de San José y, en 1979, el país se constituye sede de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sometiéndose a su jurisdicción. (Zamora, 2009, p,2)

A pesar de los acuerdos internacionales, el Estado costarricense no había tomado las suficientes acciones para encaminar el país hacia la igualdad de género, por lo que un proyecto de ley en ese sentido era de vital importancia.

En 1990 a pesar del pensamiento machista de la época, se aprueba la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. El Art 1° dispone que el Gobierno debe promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.

Uno de los mayores logros obtenidos con la Ley de Promoción de la Igualdad de Social de la Mujer son los aportes políticos, en dicha ley se establece que los partidos políticos deben promover y asegurar la participación efectiva de la mujer en los procesos elección en las papeletas electorales.

Para lograr lo establecido en la ley, había que reformar el Código Electoral, para incrementar la representación política de la mujer. Por lo que se implementó el sistema de cuotas, cuyo principal objetivo es garantizar que la mujer debe constituir un número o porcentaje determinado de miembros de un órgano. Así, el sistema de cuotas busca asegurar que las mujeres constituyan, al menos, una minoría decisiva del 30% al 40%, como medida temporal hasta que se eliminen las barreras que impiden el acceso a mujeres a la política.

Mediante la Ley No.7653 del 28 de noviembre de 1996, se reformó el artículo 60 de nuestro Código Electoral, de manera que se obliga a los partidos políticos a incluir en sus

estatutos los mecanismos necesarios para asegurar la participación de las mujeres en un porcentaje del 40% en la estructura partidaria, en las papeletas para los puestos de elección popular y en las delegaciones de las asambleas distritales, cantonales y provinciales.

2.1.4 Creación de la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer

La Comisión Permanente Especial para Asuntos de la Mujer fue creada como parte del compromiso producto de la adhesión de Costa Rica a la Plataforma de Acción de Beijing (1995) en la que se acordó crear mecanismos gubernamentales necesarios para facilitar el desarrollo y protección de los derechos humanos de las mujeres.

Inició sus funciones en diciembre de 1999. Este es un órgano legislativo que conoce y dictamina los proyectos de ley que se relacionen con la situación de las mujeres o que las afecten

Dentro de las atribuciones de la Comisión es estudiar los problemas sociales relacionados con la calidad de vida y derechos humanos de las mujeres, con el fin de realizar las reformas necesarias de legislación vigente. Ha contribuido a impulsar la aprobación de un cuerpo normativo robusto a nivel nacional a favor de los derechos humanos de las mujeres y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

2.1.5 Creación del Instituto de la mujer 9 de agosto de 1998

En 1974 se creó en Costa Rica, la Oficina de Programas para la Mujer y la Familia del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, como la instancia encargada de coordinar las acciones relativas a la celebración de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer en México (1975).

Esta oficina fue creciendo y fortaleciéndose hasta que en 1986 se convirtió en el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. En abril de 1998, la Asamblea Legislativa aprobó la transformación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y Familia en el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

El INAMU se creó como una acción del Estado costarricense para cumplir los compromisos asumidos a nivel nacional e internacional para promover la igualdad y equidad de género por medio de la creación de mecanismos especializados.

Según el Instituto nacional de la Mujer es que, a pesar que la ley reconoce el avance de las mujeres en distintos espacios, políticos y económicos, y el hecho de las mujeres representan la mitad de la población, aún se siguen presentando en Costa Rica, “múltiples barreras culturales, sociales, legales e institucionales que les impiden acceder, en igualdad de condiciones y oportunidades con los hombres, a las diferentes esferas de toma de decisiones”.

Por esta razón, dentro de los fines del INAMU está proteger los derechos de las mujeres, para lo cual debe formular, impulsar y vigilar la ejecución de la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas.

Nueve años después de creada la institución, se inicia un proceso de consulta con la institucionalidad pública, la sociedad civil y grupos de mujeres en todo el territorio nacional, el cual culmina con la aprobación de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG).

2.2 Objetivos del desarrollo Sostenible

2.2.1 Construcción de la agenda de la Agenda 2030

Hubo una agenda que antecedió a la agenda 2030 la cual es importante conocer, para así poder tener una visión más amplia de cómo nacen los ODS. Esta agenda fue la de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) adoptados en 2000 se crearon con el fin de responder a los desafíos de un mundo globalizado. Los ODM configuraron un de las primeras iniciativas de una “agenda social global”.

Existen factores muy importantes que traban el desarrollo Global y que son la razón por la que nace la necesidad de una agenda global que busque el bienestar común. Uno de ellos es que el sistema internacional aún es un westfaliano, esto quiere decir que cada Estado tiene su propia soberanía. A pesar de que cada país tiene su propia soberanía, existen los derechos humanos inherentes a la condición humana y estos van más allá del país donde se nace.

Debido a esto emerge en los años noventa los ODM, que son necesarios para encaminar a los países a desarrollar homogeneización política y social. En el 2015 se cerró el ciclo de los ODM, adoptados en 2000 y desde el 2012 empieza una conversación global con amplia participación de actores gubernamentales y no gubernamentales para definir ODS que serán las metas a seguir por los siguientes 30 años.

La Agenda 2030 es universal e incluye 17 objetivos y 169 metas. Son integrales pues conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Los ODS son bastante ambiciosos ya que pretenden hacer realidad los derechos humanos de todas las personas.

Las Naciones Unidas fue el escenario para que se diera una amplia conversación global para formular las nuevas metas de desarrollo post-2015. La ONU fue la encargada de dirigir el proceso de consultas y diálogo, y que finalmente fue el marco en el que los Estados miembros negociaran y finalmente aprobaran la versión final de los ODS en septiembre de 2015.

Los ODS, se crearon con el objetivo de poder adaptarse a las realidades de cada país que firman el acuerdo, por lo tanto, deben, ser concisos y fáciles de comunicar, limitados en su número y ambiciosos. Por otra parte, con el objetivo de asegurar que el proceso fuera participativo e inclusivo se creó un “Grupo de Trabajo Abierto” (Open Working Group, OWG).

2.2.2 Objetivo quinto

Conociendo la razón del porqué nace los ODS, nos enfocamos exclusivamente a la Igualdad de género, objetivo quinto de la agenda 2030, que es la piedra angular de este trabajo. Según ONU mujeres, de todos los países del mundo, 52 no reconocen la igualdad de género como un derecho constitucional; en tanto que en los 143 restantes todavía se dan casos de discriminación directa e indirecta contra las mujeres.

Si bien entre 2000 y 2015 con los ODM se produjeron avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros, las mujeres y las niñas siguen sufriendo la discriminación directa o indirecta en todos los lugares del mundo.

El enfoque del objetivo quinto “Igualdad de género” es empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género ya que es fundamental para acelerar el desarrollo y reducir la pobreza.

Según la ONU las metas de este objetivo son las siguientes:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

El objetivo quinto de los ODS busca garantizar el fin de la discriminación a mujeres y niñas en todo el mundo. Sin embargo, aún existen grandes desigualdades en el acceso a empleo remunerado entre hombres y mujeres y enormes brechas en el mercado laboral por mencionar algunos de los retos que queda por afrontar.

2.2.3 Costa Rica y la Igualdad de Género

Como anteriormente se menciona, la Agenda de ODS es una agenda global que busca el crecimiento y bienestar de las sociedades. Costa Rica fue el primer país en suscribir un Pacto Nacional por el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El gobierno costarricense es el principal actor a nivel nacional responsable de realizar el seguimiento en el cumplimiento de los ODS y sus metas. También debe abrir espacios para que todos los sectores de la sociedad se incorporen y logren acuerdos para ese cumplimiento.

Costa Rica está en el lugar dieciséis con más mujeres en el mercado laboral según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Esto encasilla al país entre los últimos puestos de la región en América Latina y el Caribe, con menor participación laboral femenina. Los datos anteriores reflejan que el país tiene aún grandes retos que afrontar en materia de género.

A nivel nacional existen instrumentos para poder alcanzar las metas de la Agenda Internacional, uno de ellos es la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030. Esta política es una de las principales herramientas con las cuales cuenta el país para hacer frente al cumplimiento del Objetivo quinto.

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030 responde a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad efectiva. Algunos de estos compromisos internacionales son la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda

Regional, Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

La Política tiene como intención abordar y reducir los nudos estructurales que provocan la persistencia de las desigualdades en distintos campos o espacios del desarrollo en Costa Rica y que impiden el avance hacia la igualdad. Es una hoja de ruta hacia la igualdad de género de los próximos años. En la política se identificaron cuatro ejes importantes que son:

Cultura de los derechos para la igualdad:

Procedemos de una cultura patriarcal y ciertas características de esta cultura se siguen reproduciendo, por eso uno de los ejes de la política actual es ir rompiendo con prácticas culturales nocivas para el desarrollo del país como son los estereotipos de género.

Para poder avanzar en la cultura de los derechos para la igualdad es necesario, educar y generar acciones por parte de los actores involucrado para que cambien las estructuras tradicionales que promueven la cultura de privilegios a favor de algunos.

Distribución de tiempo:

Una de las principales fuentes de discriminación es la injusta distribución de tiempo. A lo largo del tiempo a las mujeres siempre se las ha ligado labores domésticas y de cuidado, actualmente se han ido integrando a la fuerza laboral pero no se les ha disminuido la carga doméstica. Lo anterior tiene consecuencias en el crecimiento integral lo que afecta su rendimiento y por lo tanto sus oportunidades.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe señala que “la carga global de trabajo es mayor para las mujeres que para los hombres. Sin importar el porcentaje de los ingresos que aporten a sus hogares, las mujeres realizan un mínimo del 60% de la carga total de trabajo no remunerado de la pareja”. (CEPAL, 2016, pág. 50)

Las mujeres dedican gran parte de su tiempo al cuidado y las labores del hogar por lo que es necesario tomar medidas para que los hombres se incorporen también a realizar estas

tareas para que pueda existir una responsabilidad social entre ambos sexos, y no solo uno se vea sobrecargado

Distribución de riquezas:

Históricamente las sociedades en todo el mundo han sido patriarcales, lo que conlleva que los hombres sean los que han poseído el grueso de la riqueza, y condena a la mujer a tener una desventaja económica.

Esta desventaja no solo afecta en las económicas de las mujeres, como indica en el Primer Estado de los Derechos de la Mujer del Instituto Nacional de la Mujer en Costa Rica:

“El aspecto más visible de la falta de autonomía económica de las mujeres es precisamente la pobreza, que además de las carencias materiales, va acompañada de una serie de elementos que la agudizan, por ejemplo, la exclusión de la protección social que las convierte en sujetos de asistencia y con menores recursos para ejercer los derechos dentro de la familia y la comunidad. Es así como, los derechos, los recursos, los ingresos y la seguridad social funcionan como elementos que facilitan poder, los cuales contribuyen a tener una mayor posibilidad de reducir las desigualdades de género” (INAMU, 2011, p. 90).

Una cultura costarricense machista, la división sexual del trabajo y el trabajo no remunerado representan factores que incrementan la pobreza, por esta razón uno de los ejes de la Política Pública Nacional es combatir la pobreza en las mujeres.

Es valioso destacar que diversos análisis muestran que la mujer tiende a invertir gran parte de sus ingresos económicos en educación, alimentación y salud familiar. En el informe Igualdad de género: empoderamiento de la mujer para un desarrollo eficaz realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (1998) destaca que "las mujeres reinvierten el 90% de sus ingresos en sus familias y comunidades, mientras los hombres reinvierten sólo entre el 30% y el 40%".

Lograr la igualdad en la distribución de la pobreza, no solo significa mejorar las condiciones de vida para las mujeres, también representa un mejor desarrollo para el país, como muestran las cifras anteriores, ya que las mujeres invierten sus ingresos en áreas que promueven el bienestar, como son la educación, alimentación y la salud.

Distribución del Poder:

Como se menciona en el planteamiento del problema, el género designa reglas socialmente determinadas para mujeres y hombres, creando posiciones definidas para mujeres y hombres. Este lo podríamos definir como barreras invisibles que actualmente se siguen manteniendo para las mujeres.

Por esta razón para la política de igualdad de género el empoderamiento, ha sido considerada una herramienta clave para el fortalecimiento de las capacidades y autonomía de las mujeres. A pesar de que los procesos de participación de la mujer en puestos políticos se han incrementado en los últimos años, las mujeres no han alcanzado aún suficiente presencia y poder en puestos de decisión política representativa y de liderazgo en el nivel nacional.

La poca participación de la mujer en puestos de liderazgo no se limita solo a la participación en la política, sino que las desigualdades se reflejan en diferentes sectores de la economía. Según el informe La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe (2017), en las empresas típicas se ha mantenido una estructura patriarcal que impide que las mujeres lleguen a la cima.

En la encuesta periódica de empresas realizadas por el Banco Mundial que cubrió 14.412 empresas de América Latina y el Caribe, de un total de 125.000 empresas en 139 países, donde participaron 538 empresas costarricenses, se logra determinar que hay una proporción considerablemente menor de mujeres en cargos directivos de nivel superior en América Latina que en el Caribe.

2.2.4 El sector privado y los ODS

Los países son los principales destinatarios de los ODS por lo tanto tienen la mayor porción de responsabilidad de desarrollar políticas, planes y programas de desarrollo sostenible y de llevar un seguimiento y un control de los progresos conseguidos.

Asimismo, las empresas también están llamadas a participar ya que tienen un deber ético de contribuir como miembros de la sociedad, con su contribución las empresas incentivarán un crecimiento de sociedades más justas.

Según la Unidad de Investigación del INAMU el porcentaje de mujeres y hombres que se graduaron universidades públicas en el 2016 fueron 6.344 hombres y 9.151 mujeres. A pesar de que hay más mujeres preparadas, a menudo no encuentran las mismas oportunidades en el mundo del trabajo.

La tasa de ocupación en el 2016 para los hombres fue de 69,0% y 45.8% para las mujeres, estos datos exponen la terrible verdad de las desigualdades de género que existen en el país. El Informe Global de la Brecha de Género 2016, emitido por el Foro Económico Mundial, insta a las empresas a dar prioridad a la igualdad de género.

Según el FMI, si el empleo de las mujeres se equiparara al de los hombres, las economías serían más resilientes y el crecimiento económico sería mayor. Las estimaciones de este organismo confirman que, para los países en la mitad inferior de la muestra en términos de desigualdad de género, cerrar la brecha de género en el empleo podría incrementar el PIB un 35% en promedio, del cual entre 7 y 8 puntos porcentuales corresponden a aumentos de productividad gracias a la diversidad de género (FMI, 2019, pág. 5)

Adicional en el informe realizado el FMI agrega que la igualdad de género representa un buen negocio para las empresas. La búsqueda de equidad promueve el talento, fortalece el desarrollo del mercado y construye un clima propicio para la inversión.

Por estas razones el sector privado debe promover la contratación de mujeres y mejorar sus condiciones de trabajo y trabajar en programas de educación que proporcionen habilidades comerciales y capacitación en liderazgo a mujeres emprendedoras.

2.3 Grupo Mutual

Grupo Mutual es una empresa financiera privada que cuenta con autonomía administrativa y garantía subsidiarias del Estado y está regulada por la Superintendencia de Entidades Financieras (SUGEF). La empresa cuenta con 54 centros de negocios distribuidos en todo el país; en total tiene 888 colaboradores, de los cuales 50,11% son mujeres y 49,89% son hombres.

Las políticas y procedimientos de reclutamiento y selección de personal en Grupo Mutual buscan el desarrollo interno de los colaboradores. Hay políticas que buscan el acercamiento a la zona de residencia, igualdad de oportunidades y equidad de género en los diferentes centros de negocios y puestos de la empresa.

Grupo mutual desde su fundación se ha dirigido por una política incluyente, considerando tanto a hombres como mujeres en los puestos del mayor órgano de elección de la empresa, sin que existieran políticas explícitas de igualdad de género; incluyó en su Junta Directiva a dos mujeres, doña Marta Muñoz Rojas y Albina Villegas Hoffmaister,

En la actualidad Grupo Mutual junto al Estado, sector privado y diferentes organizaciones firmó el Pacto Nacional por los ODS. Al firmar este compromiso decidió realizar una revisión de cuáles eran los objetivos aplicables para la institución, tomando en cuenta las actividades en las que Grupo Mutual se desempeña.

Para dicha revisión aplicó, la metodología SDG compass que es una guía que proporciona herramientas e información a las empresas para alinear sus estrategias, así como medir y gestionar su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Y como resultado se logró definir cuáles eran los objetivos afines a la empresa, donde el objetivo quinto “la igualdad de género” era un campo donde la institución podía aportar su granito de arena.

Grupo Mutual antes de firmar el compromiso de los ODS ya realizaba acciones para promover la igualdad de género. Como por ejemplo firmó el Pacto Global que apoya diez

principios donde el número seis indica que “las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”

En su deseo para lograr las metas del objetivo quinto Grupo Mutual realiza las siguientes acciones en 2016:

- Formación por medio de capacitaciones (49.54% mujeres y un 50.45% hombres)
- Más de 200 colaboradores participaron en congresos de mujer y negocios, foro de mujeres exitosa, foros de masculinidad, cine foros, entre otras actividades que promovieran la igualdad de género.
- Incorporación de varias mujeres en puestos estratégicos y de liderazgo.
- Firmó el compromiso He for She
- Firmó el Convenio sobre acciones positivas con el INAMU

Acciones realizadas en el 2017:

- Con el programa de Igualdad de Oportunidades fomenta el acceso de mujeres en puesto de liderazgo.
- En temas de educación también ha velado por mantener la igualdad. Durante el 2017, del 100% de las capacitaciones (482), 28115 horas correspondieron a mujeres y 20846 correspondieron a hombres.
- Para fortalecer el conocimiento y desarrollar competencias en la práctica de igualdad de oportunidades, 152 colaboradores participaron en foros, capacitaciones y otros programas relacionados con la igualdad de género.
- Grupo Mutual les brinda a sus colaboradores asesorías de Educación financiera para mejorar su calidad de vida.
- Adecuación de horarios, se realizaron ajustes de horarios de trabajo, para brindar permisos especiales, para estudios, tiempo para compartir con sus hijos o para cuidar a familiares enfermos.
- Teletrabajo
- Programas de educación financiera externos, que aborda aspectos relacionados con manejo de presupuesto personal y familiar, tasa de interés, ahorros, entre otros que les permite a las personas conocer la importancia de las decisiones financieras que se toman todos los días.

Acciones realizadas en el 2018:

- La Subgerente Mayela Rojas Solórzano, representó a la empresa a nivel internacional en el Foro Donantes de América Central 2018, donde se expuso el Programa de Igualdad de oportunidades de Grupo Mutual. Este evento reunió a más 300 líderes de negocios, gobiernos y sociedad civil.
- Participación en el dialogo de “Principios de Empoderamientos de las mujeres 2018” entre la Unión Europea y los países de América Latina y el Caribe. Este evento se realizó en San Paulo Brasil, con el fin de promover el intercambio de conocimientos y el dialogo entre las empresas que suscribieron los principios para el empoderamiento de las mujeres (WEPS) para inspirar las buenas prácticas e innovación en materia de igualdad de género.
- Firmó los principios de WEPS ONU Mujeres, Ganar-Ganar, como una manera de reafirmar la creencia empresarial que trabajar con mujeres es un buen negocio.
- Capacitaciones en nuevas masculinidades y corresponsabilidad
- Como parte de las acciones afirmativas en este año, se nombró a otra mujer en la junta directiva, conformada por tres mujeres y cuatro hombres.
- Horarios flexibles y teletrabajo
- Permisos parentales

Estos han sido algunos de los compromisos formales más importantes para impulsar la igualdad de género:

2.3.1 Buenas prácticas laborales:

Las buenas prácticas laborales es un sistema de reconocimientos elaborada por el INAMU- PNUD para impulsar a las empresas públicas y privadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Este reconocimiento, responde al cumplimiento a la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. En el contexto internacional, va de la mano con el objetivo quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda de Desarrollo 2030 impulsada por las Naciones Unidas. Las buenas prácticas laborales es una manera de mostrar los aportes del sector público y privado a los compromisos internacionales que ha contraído el país sobre esta temática.

Por medio de la aplicación de buenas prácticas laborales en las empresas se logra erradicar las desventajas que las mujeres presentan en el mercado laboral producto de las condicionantes de género. Gracias a esta herramienta también se promueven cambios culturales dentro de las organizaciones y contribuye a la construcción de una ética empresarial a favor de la igualdad que es expresión del compromiso y voluntad de quienes están al mando de la organización.

El Reconocimiento de buenas prácticas laborales, está constituido por seis categorías las cuales se mencionan a continuación:

1. Reconocimiento a la gestión del talento humano para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres.
2. Reconocimiento a las experiencias laborales en salud integral.
3. Reconocimiento a las prácticas de corresponsabilidad social de los cuidados.
4. Reconocimiento a las experiencias de comunicaciones y lenguaje no sexista.
5. Reconocimiento a las prácticas para la igualdad de género en la cadena de valor.
6. Reconocimiento a servicios que presta la organización que reconocen las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Grupo Mutual recibió este reconocimiento por contar con una política empresarial que promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación, también por su buena labor de fomentar la educación para eliminar conductas discriminatorias y efectuar nombramientos de mujeres en puestos de liderazgo.

2.3.2 He for She

He For She es una campaña liderada por ONU Mujeres, su finalidad es involucrar a los hombres y niños como agentes de cambio para el logro de la igualdad de género y reivindicación de los derechos de las mujeres, animándolos a tomar medidas contra las desigualdades de género que enfrentan las mujeres y niñas.

Grupo Mutual como empresa participante debe fijar metas a diferentes plazos para garantizar la igualdad en sus espacios laborales, incluyendo temas como: políticas de igualdad, creación de iniciativas de fomento del liderazgo de las mujeres, realización de diagnósticos y eliminación de brechas salariales, implementación de sistema de gestión y

certificaciones en igualdad de género, capacitación y sensibilización a público interno, contratación proactiva de mujeres e inclusión de mujeres en cargos gerenciales.

2.3.3 Principios de Empoderamiento de las Mujeres 2018

Esta es una iniciativa de alianza de ONU mujeres y Pacto Mundial. Nace con el objetivo de empoderar a las mujeres para que participen plenamente en el sector productivo, condición que es fundamental para alcanzar los objetivos de desarrollo y derechos humanos acordados internacionalmente.

Esta herramienta está compuesta por siete principios para comprometer al sector privado a contribuir con el avance de la Agenda 2030 y promover la igualdad de género en el ambiente de trabajo, en el mercado y en las comunidades.

Grupo Mutual participó en el dialogo de “Principios de Empoderamientos de las mujeres 2018” entre la Unión Europea y los países de América Latina y el Caribe. Evento se realizó en São Paulo Brasil, con el fin de promover el intercambio de conocimientos y el dialogo entre las empresas para inspirar las buenas prácticas e innovación en materia de igualdad de género.

2.3.4 Foro Centroamericano de Donantes: Creando espacios para todas las personas.

El foro es una iniciativa de la Fundación Internacional de Seattle, es un espacio para crear relaciones y de aprendizaje para promover los esfuerzos de filantropía y desarrollo en Centroamérica. El encuentro del 2018 en San Salvador reunió a más de 300 líderes empresariales, de filantropía, sector público y sociedad civil para discutir prioridades y modelos exitosos de desarrollo, además de explorar inversiones compartidas para un impacto social.

La señora Mayela Rojas Solórzano, Subgerente General de Grupo Mutual, representó a la empresa en el Foro de Donantes de América Central 2018 realizada en El Salvador, donde expuso el Programa de Igualdad de Oportunidades de Grupo Mutual.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es una parte importante del trabajo de investigación, debido a que en este capítulo se realiza una explicación de los mecanismos empleados para el análisis de la problemática del proyecto. De igual manera, con respecto a todos los elementos estructurales, se describen minuciosamente para delinear la orientación de la coyuntura de este escrito.

3.1 Enfoque de Investigación

El enfoque de la investigación es un proceso sistemático, disciplinado y controlado y está directamente relacionado con los métodos de investigación. Dependiendo del enfoque del trabajo, los métodos pueden ser: inductivos (relacionados con el enfoque cuantitativo) o deductivos (interconectados con el enfoque cualitativo).

El enfoque refuerza el tema de la investigación al proporcionar fuentes de información fiables y certeras que apoyen la coyuntura de la indagación que este proyecto pretende realizar. El enfoque ayuda a determinar las herramientas que se utilizan en la investigación y que apoyan la calidad y el tópico que da hincapié a este trabajo.

El presente trabajo de investigación posee ciertas características que definen su línea de formulación. Dado el caso de cómo estas características definen la base del proyecto, el enfoque de este es cualitativo. Según Hernández, en su libro Metodología de la Investigación, el enfoque cualitativo:

“Se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos” (2014).

Esta investigación es cualitativa ya que se pretende comprender el efecto de la aplicación de la Igualdad de género en los actores locales y se realiza un análisis integral de la representatividad y el rol de las mujeres en Grupo Mutual. También se explica según la información obtenida cómo la igualdad de género puede representar el desarrollo del país al permitir que la mujer logre asentarse sólidamente y aportar a la economía y a la sociedad en general.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño empleado en la investigación permite al lector servirse de una guía de los lineamientos empleados sobre los que se basan los criterios de estudio. Gracias a las características del proyecto, el diseño es determinante para permitir al lector guiarse en la investigación. Tomando en cuenta las características del presente trabajo de investigación, se determina que el método es descriptivo.

Al considerar lo mencionado por Hernández (2014), los estudios descriptivos:

“(Buscan) especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (Hernández, 2014).

La presente investigación pretende llegar a conocer las situaciones a las que las mujeres se afrontan por su condición de género y cómo esto puede afectar en su desarrollo personal. Adicional a esto se evalúa a través de la descripción, los procesos que ha realizado Grupo Mutual para logra implementar el objetivo quinto de la agenda 2030 y se analiza cuál ha sido el impacto.

3.3 Fuentes de información

Las fuentes de información son instrumentos vitales en toda investigación ya que aseguran proveer de un flujo de información que permita al investigador lograr acceso a los datos pertinentes que ayuden a sustentar a una investigación. El objetivo primordial de las fuentes de información es darle accesibilidad al que realice una investigación a que ubique los documentos y datos necesarios e importantes que completen el trabajo.

Es pertinente distinguir los diversos tipos de fuentes de información que se emplean en esta investigación. Las fuentes que se emplean en este proyecto son primarias y secundarias.

3.3.1 Fuentes primarias

Las fuentes primarias son todas las referencias de primera mano a las que un investigador va a recurrir para darle sustento a su proyecto de investigación. Todas las fuentes empleadas en este trabajo son pertinentes a todo lo relacionado con la igualdad de género. Para Hernández, estas fuentes:

“(…) proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes. Ejemplos de fuentes primarias son: libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videocintas en diferentes formatos, foros y páginas en Internet, etcétera” (2014)

En esta investigación se utilizan como fuente primaria, las entrevistas que se realizan a profesionales administrativos relacionados en la implementación de la igualdad de género ya que se pretende conocer las medidas gerenciales tomadas por los actores locales y conocer su opinión global de la importancia de la aplicación de la igualdad de género en las empresas y entender los beneficios que estos conllevan.

3.3.2 Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias, según lo explicado por Guzmán en su escrito, son las que “(…) permiten conocer hechos o fenómenos a partir de documentos o datos recopilados por otros” (Guzmán, s.f.) Todas las fuentes secundarias que serán empleadas en este proyecto de investigación serán relacionadas con la igualdad de género.

3.4 Variables de la Investigación

Existen diversas definiciones referentes a las variables, sin embargo, resaltaremos de Hernández, Fernández y Baptista (2010). Señalan que una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. De manera que entendemos como cualesquiera característica, propiedad o cualidad que presenta un fenómeno que varía, en efecto puede ser medido o evaluado

Objetivo	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Definición Instrumental	
1) Detallar el desarrollo histórico de la lucha por la igualdad de género en Costa Rica.	Lucha por la igualdad de género en Costa Rica	La igualdad de género es un principio que estipula que hombres y mujeres son iguales, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna, tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. (Esparza, s.f)	La mujer y la educación.	Matriz documental	
		La historia costarricense revela que las mujeres desarrollaron estrategias de luchas para lograr el reconocimiento a su condición de ciudadanas.	Fundación de la Liga Feminista el 12 de octubre de 1923 y la Primera votación femenina en elecciones nacionales.		Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer 1990
			Creación de la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer		
			Creación del Instituto Nacional de la Mujer.		
2) Conocer la percepción del objetivo quinto de la Agenda 2030 en los colaboradores de Grupo Mutual.	Agenda internacional	La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron.	Percepción de los colaboradores de Grupo Mutual del objetivo quinto de la Agenda 2030.	Sondeo	

<p>3) Describir las medidas implementadas por Grupo Mutual en materia de igualdad de género.</p>	<p>Grupo Mutual</p>	<p>Grupo Mutual desde sus inicios contó con dos mujeres en su Junta Directiva, lo que de alguna manera sentó un precedente significativo de mujeres en puesto de liderazgo, de ahí lo importante de que haya modelos a seguir, no obstante, es hasta en el 1989 que se incorporan 2 mujeres a la alta administración (subgerencia general y auditora externa) una Junta Directiva y un Gerente General abiertos y deseosos de que Grupo Mutual se pusiera a la altura de los tiempos modernos.</p> <p>En 2014 la administración toma de la decisión de ser una empresa sostenible, medir las brechas y coadyuvar con el cierre de estas desde el ámbito empresarial. A partir de ahí se ha trabajado duro en el tema para demostrar que vale la pena dar oportunidad a mujeres en puestos de liderazgo.</p>	<p>Aportes de Grupo Mutual como pionera en la implementación de medidas de igualdad y equidad de género.</p>	<p>Entrevista</p>
--	---------------------	---	--	-------------------

4)Explicar los beneficios de la implementación del objetivo quinto de la Agenda 2030 para el país por medio de Grupo Mutua.	Objetivo quinto de La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	Aportes de Grupo Mutua para el país, en materia de igualdad y equidad de género en consonancia de la agenda internacional	Entrevista
	Beneficios de la aplicación del objetivo quinto.	El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destaca que "ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador ya que representan la mitad de la población mundial, es decir, ellas son la mitad del potencial para el avance de la sociedad.		

3.5 Instrumentos

En cuanto a los instrumentos de la investigación, se puede indicar, según Hernández (1991), que estos sirven para recoger los datos de la investigación. De la misma manera, el autor manifiesta que un instrumento de medición adecuado, es el que registra los datos observables, de forma que representen verdaderamente a las variables que el investigador tiene por objeto.

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

3.5.1 Instrumento #1. Matriz Documental

Objetivo: La utilización de este instrumento brinda de forma puntal los eventos históricos por la lucha de la igualdad de género y su impacto en Costa Rica.

Evento histórico en Costa Rica	Impacto en la igualdad
La mujer y la educación.	
Primera votación femenina en elecciones nacionales.	
Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer 1990	
Creación de la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer	
Creación del Instituto Nacional de la Mujer.	

3.5.2 Instrumento #2. Sondeo

Objetivo: La aplicación del instrumento de la encuesta permite saber la percepción de la igualdad de género dentro de los colaboradores de Grupo

Sondeo:

- 1) Sexo
- 2) ¿Sabe que son los Objetivos del Desarrollo sostenible?
- 3) ¿Considera la igualdad de género como un tema de relevancia?
- 4) ¿Opina que la cultura costarricense es patriarcal?
- 5) ¿Cree que en Grupo Mutual existen las mismas oportunidades entre hombres y mujeres para posicionarse en puestos de liderazgo?
- 6) ¿Deberían las mujeres y hombres tener las mismas responsabilidades en labores del hogar y cuidado?
- 7) ¿Considera que Grupo Mutual promueve la igualdad de género?
- 8) ¿Ha asistido alguna actividad en materia de igualdad de género en Grupo Mutual?
- 9) ¿Cree usted que la igualdad de género implica mejores resultados empresariales para Grupo Mutual?

3.5.3 Instrumento #3 Entrevista

Objetivo: Se utiliza la entrevista como un instrumento pues, esta permite obtener información de primera mano sobre los principales retos y avances de la igualdad de género en los actores locales: Caso Grupo Mutual.

Profesión: Gerente de Grupo Mutual

Años de experiencia laboral: 31 años

Lugar de trabajo: Grupo Mutual

- 1) ¿Según su experiencia como Gerente General de Grupo Mutual, cree que las iniciativas internacionales, como la agenda de los Objetivos del Desarrollo Sostenible han impulsado con mayor fuerza las políticas empresariales en materia de igualdad de género?
- 2) ¿Cuáles han sido las acciones realizado por Grupo Mutual para lograr las metas del objetivo quinto de la agenda 2030?
- 3) ¿Cree usted que los talleres impartidos por Grupo Mutual, como por ejemplo "Masculinidades positivas en los hombres" tienen un efecto transformador en la cultura empresarial?
- 4) ¿Cuál diría usted que el mayor desafío de Grupo Mutual para alcanzar la igualdad de género?
- 5) ¿Desde su perspectiva, cree que los actores locales como lo es Grupo Mutual reciben suficientes herramientas por parte del Estado costarricense para fomentar la igualdad de género?
- 6) En el documento Hombre y Mujer Binomio para la competitividad, realizado por su persona se indica que hay una ventaja competitiva para las organizaciones al buscar la igualdad de género ¿Podría afirmar que en el Caso de Grupo Mutual se ha percibido esa ventaja competitiva?

3.5.4 Instrumento #4 Entrevista

Objetivo: Se utiliza la entrevista como un instrumento pues, para determinar con información de primera mano los beneficios de la implementación del objetivo quinto de la Agenda 2030 para el país por medio de Grupo Mutual

Profesión: presidenta del Programa Mujer Empresarias de la Cámara de Comercio de Costa Rica y Subgerente de Grupo Mutual

Años de experiencia laboral: 30 años Grupo Mutual y un año en la Cámara de Comercio.

Lugar de trabajo: Grupo Mutual

- 1) ¿Considera que las medidas implementadas por Grupo Mutual en materia de igualdad de género representan una herramienta para que el país logre el cumplimiento del objetivo quinto “igualdad de género” de la agenda 2030?
- 2) ¿Opina que la incursión de la mujer en el mercado laboral supone un crecimiento económico más sólido y una reducción de la pobreza en país?
- 3) ¿Desde su perspectiva, cree que los actores locales reciben las suficientes herramientas por parte del Estado costarricense para fomentar la igualdad de género?
- 4) ¿Considera que el Gobierno debería de tratar de incentivar a la empresa privada a promover la igualdad de género?
- 5) Cuáles fueron algunos de los conocimientos adquiridos por Grupo Mutual en la firma de la WEPS?
- 6) ¿Considera importante que los actores locales participen en iniciativas internacionales en materia de igualdad de género?

3.6 - Proceso para la Recolección y Análisis de Datos

Los métodos de recolección y análisis de datos, se puede definir como el medio a través del cual el investigador obtiene la información necesaria que le permita lograr los objetivos de la investigación.

3.6.1. Instrumento #1

Evento histórico en Costa Rica	Impacto en la igualdad
La mujer y la educación	Primera herramienta dada a las mujeres para que pudieran luchar por sus derechos.
Primera votación femenina en elecciones nacionales.	Primera vez que las mujeres ejercieron el derecho a elegir y ser electas. En estas elecciones resultaron electas las tres primeras mujeres diputadas en Costa Rica
Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer 1990	Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica”
Creación de la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer	Control político del cumplimiento de la normativa nacional e internacional de protección a los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género.
Creación del Instituto Nacional de la Mujer.	Activo defensor de la igualdad y la diversidad, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el pleno ejercicio de sus derechos humanos y ciudadanos.

Con este instrumento logramos crear una línea de tiempo sobre los acontecimientos más importantes de la lucha de la mujer, por ser reconocida en la sociedad y como el Gobierno Costarricense promueve esta inclusión con diferentes políticas, hasta llegar a los logros actuales.

3.6.2. Instrumento #2

El sondeo se realizó a los colaboradores de Grupo Mutual para lograr un mejor entendimiento de la percepción de la igualdad de género dentro de Grupo Mutual y analizar si las medidas implementadas tienen un efecto transformador dentro la cultura empresarial.

En Grupo Mutual hay un total de 888 colaboradores, se toma como muestra a 109 colaboradores para tener un nivel de confianza del 95% y un margen del 10%. El sondeo se realizó por medio de Google Drive y se envió por el correo empresarial.

3.6.3. Instrumento #3

La entrevista se realiza por medio de correo electrónico al MBA. Oscar Alvarado Gerente General de Grupo Mutual.

El objetivo de la entrevista es conocer algunas de las medidas implementadas por Grupo Mutual en materia de género, adicional a eso nos brinda un panorama de la visión de la alta gerencia sobre la importancia de la Agenda 2030 y sus aspectos positivos de su implementación.

3.6.4. Instrumentos # 4

Se le realiza la entrevista a la Lic. Mayela Rojas Solórzano, presidenta del Programa Mujer Empresarias de la Cámara de Comercio de Costa Rica y Subgerente de Grupo Mutual.

La entrevista se realiza por medio de llamada telefónica y con la entrevista se busca conocer los beneficios para el país, que los actores locales implementen acciones en materia de igualdad de género.

CAPITULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se realiza el análisis de los resultados con base en los datos recogidos durante la investigación a partir de las interrogantes planteadas en los objetivos. Se hace una recopilación de la información recolectada y se examinar los datos estadísticos del sondeo realizado en Grupo Mutual. Al mismo tiempo, se analizan las entrevistas realizadas a personas con relevancia en el tema, con la finalidad de darle al lector una comprensión profunda de todos los detalles relevantes.

4.1. Desarrollo histórico de la lucha por la igualdad de género en Costa Rica

La primera interrogante planteada en este trabajo de investigación se refiere a detallar el desarrollo histórico de la lucha por la igualdad de género en Costa Rica, por lo que se recurrió a realizar una matriz documental, donde se estudiaron los hechos más relevantes de la historia de la mujer en Costa Rica.

Este objetivo brindó la oportunidad de comprender y concientizar, que los logros alcanzados hasta este momento conllevan los esfuerzos de muchas mujeres que rompieron los estereotipos de una cultura patriarcal, que no le daba un lugar a la mujer para hacer valer sus derechos humanos.

El estudio de este objetivo también nos brindó una visión mucho más amplia, el esfuerzo que tuvo que realizar el Estado para ir cambiando patrones culturales nocivos para el desarrollo del país, desde la educación pública a las mujeres, hasta el sufragio pasivo.

Se puede observar un avance en materia de igualdad con la aprobación, de Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer 1990, la creación de la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer y el INAMU todas las anteriores fueron herramientas claves para ir transformando el pensamiento de la población costarricenses.

Esto refleja la importancia que tiene el Gobierno al aplicar medidas que fomenten la igualdad de género, a pesar de que los cambios no se sintieron desde el principio con el tiempo las medidas implementadas se van fortaleciendo y van transformando poco a poco la cultura costarricense.

También los acuerdos internacionales representaron instrumento para buscar el desarrollo del país en igualdad de género. Los acuerdos internacionales representan una

plataforma donde los países pueden unirse a compartir conocimiento y apoyarse para alcanzar un objetivo en común.

Gracias acuerdos internacionales como el pacto San José, Costa Rica se empieza a realizar acciones para promover la igualdad de género, y lograr cumplir los compromisos adquiridos internacionalmente.

Los avances alcanzados en el pasado se reflejan en la cultura actual y no se puede negar que fueron muchos, pero aún quedan estereotipos de género muy fuertes en la cultura costarricense que nos alejan de una verdadera igualdad.

Por esta razón son tan importantes los acuerdos internacionales como la agenda 2030 y las acciones que toma el Gobierno de Costa Rica. Importante destacar que la igualdad de género es un tema de interés no solo para el Estado, sino que se debe también involucrar a la sociedad civil y a las empresas tanto públicas como privadas para lograr un desarrollo y crecimiento en el país.

4.2 Medidas implementadas por Grupo Mutual en materia de igualdad de género

Para lograr cumplir las metas del objetivo de la agenda 2030, no solo es suficiente firmar el compromiso, los actores locales también deben velar por el cumplimiento. Para conocer a más profundidad estas medidas se realizó una entrevista a Oscar Alvarado Bogantes, Gerente General de Grupo Mutual.

En la entrevista realizada se logra identificar que sí hay un compromiso real por la alta gerencia en igualdad de género y que sí se están realizando acciones para promover la igualdad. Según Alvarado, los ODS han promovido una visión transformadora y ha sido posible desde lo interno de la empresa ejecutar acciones concretas que han impactado con resultados tangibles en lo que respecta a la equidad de género.

Un ejemplo de esto es que la empresa cuenta con el 50% de personal femenino del total de la planilla, además se busca aumentar el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo y una mayor participación de mujeres en la Junta Directiva.

Grupo Mutual también cuenta con diferentes programadas dirigidos a la mujer; igualdad de oportunidades, empoderamiento económico y no a la violencia. También, se han implementados medidas entre las cuales están: jornadas flexibles, apoyo financiero para formación académica, teletrabajo, salario guiado al puesto y no al género y educación financiera.

Estas medidas fomentan la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, adicional a eso se promueve la igualdad de derechos a los recursos económicos que son dos de las metas del objetivo quinto.

Grupo Mutual también imparte charlas y talleres enfocados a promover la corresponsabilidad de cuidado y de labores del hogar. Alvarado indica que talleres, como, por ejemplo, “nuevas masculinidades”, tienen un efecto transformador en la cultura empresarial y promueven una sociedad más equitativa.

Las charlas y talleres son afines al eje Cultura de los derechos para la igualdad, de la Política nacional de la igualdad de género, y a la meta, responsabilidad compartida en el hogar y la familia, del objetivo quinto de la agenda 2030.

A pesar de que en la empresa cuenta con paridad de género, aún quedan retos por afrontar; Alvarado comenta que se busca lograr la equidad en los puestos de la alta dirección, aunque se cuenta con un 45% de puestos de este nivel ocupados por mujeres, la meta es lograr la paridad.

También recalca la importancia de continuar impartiendo capacitación en materia de igualdad de género tanto en hombres como en mujeres para ir cambiando los patrones culturales aprendidos de una sociedad machista.

En la entrevista realizada indica que para promover e impulsar la igualdad de género en los actores locales es fundamental un rol activo de las cámaras empresariales, entidades financieras e instituciones públicas. Considera que Grupo Mutual ha sentido el apoyo por parte del Estado con programas impartidos por el INAMU quienes brindan capacitación y asesoría en el tema para que las empresas profundicen más en igualdad y equidad de género.

El documento de Análisis del Fondo Monetario: Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género, resalta la importancia de la presencia de mujeres en las juntas directivas y en los altos cargos de gestión redundando en mejores resultados empresariales y que una mayor diversidad de género en las juntas

directivas podría traer beneficios para un mejor gobierno corporativo, dado que permitiría tener en cuenta una gama más amplia de perspectivas.

Se le consulta a Alvarado si la implementación de medidas en igualdad de género se ejecuta solo por cumplir con los ODS o realmente estas medidas suponen una ventaja competitiva para las empresas. Según Alvarado, en el caso de Grupo gracias a este mayor número de mujeres en puestos de toma de decisión, ha permitido innovar en diferentes áreas de interés, dando como resultado proyectos que han contribuido a fortalecimiento económico de la empresa.

Agrega la importancia que representa el trabajo en equipo para lograr sinergia de ideas y habilidades; e indica que se ha demostrado que las mujeres tienen mayores aptitudes en diferentes campos en comparación a los hombres, bajo esta tesitura cobra mayor importancia esta sinergia de trabajo en equipo ya que involucra pensamientos y acciones de hombres y mujeres en forma conjunta.

4.3 Percepción del objetivo quinto de la Agenda 2030 en los colaboradores de Grupo Mutual.

Conociendo las medidas implementadas por Grupo Mutual, se realiza un sondeo con la finalidad de comprender la percepción de los colaboradores en materia de igualdad de género, además, se busca detectar si los colaboradores conocen las medidas implementadas por Grupo Mutual.

En el sondeo participaron de manera aleatoria cuarenta y siete hombres y sesenta y dos mujeres para un total de ciento nueve colaboradores tanto de oficinas centrales como de diferentes centros de negocios y los resultados fueron bastante positivos.

Un 84.4% conoce qué son los Objetivos del Desarrollo Sostenible; este porcentaje es un porcentaje bastante alto, sin embargo, considerando que Grupo Mutual firmó el Pacto Nacional por los ODS debería de hacer un mayor esfuerzo por dar conocer a todos sus colaboradores los compromisos adquiridos por la institución.

En el cuestionario se realizó la pregunta si consideran el tema de la igualdad de género como un tema de relevancia, del cual hubo catorce personas que no lo consideran importante.

Tabla 1. Porcentaje de colaboradores que no consideran relevante el tema de igualdad de género, según su sexo.

¿Considera la igualdad de genero con un tema de relevancia?	
Sexo	No
Mujere	78.57%(11)
Hombre	21.42%(3)

Fuente: Autor

Dentro de las respuestas a la pregunta si los hombres y mujeres deberían de tener las mismas responsabilidades en labores del hogar y cuidado, hubo tres personas que consideran que no debería de tener las mismas responsabilidades.

Tabla 2. Porcentaje de colaboradores que no consideran que las mujeres y hombres debería de tener las mismas responsabilidades, según su sexo.

¿Deberían las mujeres y hombres tener las mismas responsabilidades en labores del hogar y cuidado?	
Sexo	No
Mujere	66.66%(2)
Hombre	33.33%(1)

Fuente: Autor

Lo anterior refleja que uno de los retos para Grupo Mutual es seguir capacitando tanto a hombres y mujeres en tema de igualdad de género para ir rompiendo con las, normas aprendidas y prácticas culturales de una sociedad machista. Vale la pena prestar atención particularmente a la mujer ya que siguen persistiendo rasgos machistas dentro del mismo género.

Un 73% de los colaboradores expresan que Costa Rica es una sociedad patriarcal, pero un 81.7% consideran que en Grupo Mutual existen las mismas oportunidades entre mujeres y hombre para posicionarse en puesto de liderazgo.

Esta estadística nos muestra que a pesar de que existe la percepción que la sociedad costarricense es patriarcal, la política de igualdad de género implementadas por Grupo Mutual sí ha tenido efecto y hay una mayoría de colaboradores que afirman que sí existe una igualdad de género en la asignación en puesto de liderazgo dentro de la empresa.

Considerando que solo un 29.4% de los colaboradores han recibido una capacitación relacionada con el tema de igual de género y, que la mayoría de las capacitaciones se llevan a cabo en la sede central ubicada en el cantón central de Alajuela, se hace ver la importancia de brindar capacitaciones de esta índole a los centros de negocios alejados de la gran área metropolitana. Cabe destacar que aún con un porcentaje bajo de colaboradores que han recibido una capacitación, un importante 89.9% considera que Grupo Mutual promueve la igualdad de género.

Con lo que respecta a los treinta y dos de colaboradores que han recibido algún tipo de capacitación, se observa que un 37.5% son hombres, reflejando una activa participación masculina.

En la pregunta si consideran que la igualdad de género implica mejores resultados empresariales para Grupo Mutual, hubo 15.6% personas que respondieron que no implica mejores resultados.

Llama la atención que el mismo porcentaje que no considera el tema de igualdad de género como un tema de relevancia, es el mismo porcentaje de colaboradores que indican que la igualdad de género no implica mejores resultados empresariales.

Muchas veces se necesita una razón para consideren importante un tema, por lo tanto como área de mejora para combatir ese 15.6% de colaboradores que indican que la igualdad de género no implica mejores resultados, es importante fomentar la visión del Gerente General sobre la importancia que esto representa para la empresa y no solo es algo que se está llevando a cabo para cumplir con los acuerdos firmados.

4.4 Beneficios de la implementación del objetivo quinto de la Agenda 2030 para el país por medio de Grupo Mutual.

Para entender los beneficios que representan para el país la implementación de la igualdad de género por medio de Grupo Mutual se realizó una entrevista a la Lic. Mayela Rojas Solórzano, presidenta del Programa Mujer Empresarias de la Cámara de Comercio de Costa Rica y Subgerente de Grupo Mutual.

En la entrevista la Lic. Rojas indica que la brecha que existe de mujeres en puestos de liderazgo es una problemática tanto a nivel nacional como a nivel mundial y el aporte que realiza Grupo Mutual ayuda a disminuir esas brechas.

Según una recopilación de datos realizada por el periódico El Financiero (2019), en el sector financiero las desigualdades de género en alta gerencia son muy marcadas, hay un 70% de hombres en puestos gerenciales y el 30% restante pertenece a las mujeres.

En el mismo artículo se menciona que entre el 2015 y el 2018 se graduaron un total de 5,893 mujeres en finanzas y 4,372 de hombres. Estos datos vuelven a confirmar que existen brechas de género y que aún quedan barreras por derribar.

Según el INEC el total de fuerza laboral en el 2012 fue de 2,181,745 y de esa cantidad, 1,719,778 corresponden al sector privado esto muestra la representación tan importante que tiene las empresas privadas a nivel nacional. La Lic. Rojas agrega que solamente un 23% de los puestos en juntas directivas de cámaras empresariales privadas están a cargo de mujeres.

Desde que Grupo Mutual en el 2014 decidió ser una empresa sostenible, empezó a trabajar en fomentar la incorporación de la mujer en la junta directiva y en puestos de liderazgo. Adicionalmente, la institución promueve que las mujeres tengan representación en organizaciones tanto internas como externas de la empresa, al buscar que en las juntas directivas de las subsidiarias haya mujeres.

Grupo Mutual con esta acción está impactando positivamente al país en tema de igualdad de género porque está llevando a más mujeres a puestos de liderazgo dentro de la organización.

Grupo Mutual está comprometida a realizar acciones para el desarrollo económico del país y sus directivos comprenden que en Costa Rica y en el mundo la pobreza golpea principalmente a las mujeres; según los datos, en el primer trimestre del 2018 la tasa de desempleo de mujeres era de un 13.1% en comparación a una tasa de desempleo en los hombres de un 8.6%.

Por esta razón Grupo Mutual busca la paridad de género en planilla y se han creado programas de empoderamiento y autonomía económica como apoyo financiero para formación académica, jornada flexible, teletrabajo, salario guiado al puesto y no al género, educación financiera.

Según el Primer Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica (2019) las mujeres son las que más ahorran, aunque el monto es inferior en comparación a los hombres, adicional a eso son mejores pagadoras las mujeres que los hombres.

Los datos anteriores revelan que la reducción de la brecha de género en el mercado laboral costarricense no es sólo un reto, sino una oportunidad para lograr un mejor y más sólido crecimiento económico.

Doña Mayela exterioriza que Grupo Mutual está muy bien direccionada en la materia de género y el programa de igualdad de oportunidades ayuda a que la mujer se desempeñe mejor en el en trabajo.

También revela la importancia que las empresas se involucren en iniciativas internacionales en materia de igualdad de género. Indica que compartir las buenas prácticas que se implementan en otros lugares y las estrategias que se establecen son herramientas fundamentales para que las empresas puedan realizar acciones afirmativas, y agregan mucha credibilidad a la empresa e indirectamente acercan al país a cumplir con los compromisos adquiridos a nivel internacional en materia de género.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como consecuencia de lo expuesto, se realiza las conclusiones y recomendaciones para proveerle al lector un punto final que le permita recapitular lo aprendido e idealmente que pueda generar su propio pensamiento y argumentación en el tema.

Bajo los datos históricos recolectados, se logra identificar que el panorama de la igualdad de género en Costa Rica comenzó a desenvolverse a favor de la mujer, sin olvidar que hubo un periodo en que las mujeres no tenían muchas opciones como ciudadanas y el rol principal en sus vidas era el de ser madres y personas sumisas.

Sin embargo, se muestra que, desde que se fueron estableciendo medidas por parte del Gobierno costarricense como el acceso la educación pública de la mujer, el derecho al voto entre otras, las mujeres pudieron acceder a más calidad de vida en forma gradual.

Sin dejar de lado que aún hay mucho camino por recorrer, y que en la medida que se atacan algunas problemáticas, se van creando otras, por ejemplo; en el pasado las mujeres no tenían acceso a la educación, ahora sí lo tienen, pero la sociedad actual las encasilla en profesiones según su género.

También, las mujeres eran dependientes económicamente, ahora ya se incorporaron al mercado laboral y tienen sus propios ingresos, más aún quedan paradigmas machistas por derribar, sobre la incorporación de las mujeres en puestos de liderazgo.

Por lo tanto, se logra concluir que hay mucho camino por recorrer en tema de igualdad y que a pesar de que el Gobierno de Costa Rica ha realizado medidas compensatorias en tema de igualdad quedan desafíos por afrontar.

En muchas ocasiones los actores locales, han sido copartícipes de las desigualdades de género y en la mayoría de las ocasiones también pueden formar parte de su solución. Los ODS buscan promover la cooperación entre los actores y movilizar los esfuerzos a nivel global en un conjunto de metas comunes. Por este motivo se reconoce el rol fundamental que juegan las empresas para lograr cumplir los objetivos de la Agenda 2030.

Los principales destinatarios de los ODS son los países y a pesar de que no son jurídicamente obligatorios para ningún Estado participante, los gobiernos quedan comprometidos a movilizar medios para su implementación, en los cuales juegan un rol muy importante los actores locales.

Se concluye que los ODS reconocen el papel de empresas como Grupo Mutual como motores económicos inclusivos y generadores de empleo. En este contexto representan una herramienta para promover prácticas propias de la responsabilidad social relacionadas con el empleo digno, empoderamiento de las mujeres, reducción de brechas salariales, así como la implementación de medidas que fomenten la corresponsabilidad, para que no se menoscabe el desarrollo profesional de las mujeres.

Grupo Mutual es un ejemplo de que no basta firmar acuerdos y decir que es una empresa comprometida con la igualdad de género, sino que se deben tomar acciones y medir los resultados de estas. Por esta razón son tan importantes las herramientas como el reconocimiento de buenas prácticas, y la firma de los Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas; que trazan un camino a seguir en materia de igualdad de género y aportan credibilidad de las labores realizadas por la institución.

De acuerdo con la perspectiva de los colaboradores de Grupo Mutual respecto a la igualdad de género, se logra identificar que aún queda mucho por hacer, y no se debe descuidar este tema ya que dentro de la muestra analizada aún persisten rasgos machistas tanto en hombres como en mujeres.

Se concluye que los resultados del sondeo realizado a los colaboradores de Grupo Mutual fueron bastantes positivos y se logra evidenciar que las medidas implementadas en Grupo Mutual tienen un efecto transformador dentro de la cultura empresarial y de manera indirecta esto ha permitido el cumplimiento del objetivo quinto de la agenda 2030.

El sector privado presenta grandes desigualdades de género y una de las obligaciones del gobierno es brindarles incentivos para disminuir la brecha. En este trabajo se logra identificar las ventajas que presentan para el país que los actores locales promuevan la igualdad de género, por lo tanto, esta acción sería un ganar- ganar para ambas partes.

Doña Mayela comenta la importancia de la implementación de un régimen de tiempos parciales y jornadas flexibles, lo cual sin duda representará un gran paso en el reconocimiento real del conflicto familia trabajo en el país. No es suficiente que el Código de Trabajo solo regule la licencia de maternidad, paternidad y la lactancia.

Como lo indica el Estado la Nación 2018, si las mujeres que están desempleadas trabajaran, la pobreza se reduciría a un 11%. Se concluye que las mujeres tienen el potencial de generar beneficios económicos evidentes para el país, por lo que se les deben brindar las herramientas para que se puedan incorporar en el mercado laboral.

REFERENCIAS

Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas* (pp.224-235). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38112213>

Banco Mundial. 2017. Encuestas de empresas realizadas por el Banco Mundial. Disponible en: <http://www.enterprisesurveys.org> [1 mar. 2017].

Chacón Espeleta, Rocío (2011). Percepción de la presencia de discriminación en el mercado de trabajo por un grupo de mujeres profesionales costarricenses. *Pensamiento Actual*. Universidad de Costa Rica, 11, 56-62.

Costa Rica, Ministerio de Trabajo. (2018). Anuario de estadístico MTSS 2019 . 10/09/2019, de Ministerio de Trabajo Sitio web: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/estadisticas/documentos-estadisticas/anuario_estadistico_mtss_2018.pdf

Costa Rica, INAMU. (2019, junio). [Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica]. Recuperado, 25 Octubre, 2019, de <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Tercer+Estado+de+los+Derechos+Humanos+de+las+Mujeres+en+Costa+Rica+%282019%29.pdf/f1affa72-985f-4489-bcf6-28206a661e4d>

FMI. (2019). *La mujer y el crecimiento económico* (1st ed., p. 5). Washington. Recuperado de [http://La mujer y el crecimiento económico. \(2019\). \[Ebook\] \(1st ed., p. 5\). Washington.](http://La mujer y el crecimiento económico. (2019). [Ebook] (1st ed., p. 5). Washington.)

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL. (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género (pp. 12-20). Recuperado de http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/Las_mujeres_el_trabajo_y-FMI.pdf

Fraisse, Geneviève. (2003). *Del sexo al género: los equívocos de un concepto*. España: Universitat de València.
Grant Thornton International. (2018). *Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso* (pp. 6-16). Londres. Recuperado de <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-mujeres-directivas-2018-embargo-8-march---es---web.pdf>

Gómez E. La valoración del trabajo no remunerado: una estrategia clave para la política de igualdad de género. En: OPS, La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado. Washington: Autor; 2008. (pp. 3-19)

González García, Yamileth. (2006). Educación y universidad. Costa Rica: UCR.

Grupo Mutual, Memoria Anual, 2018

Grupo Mutual, Memoria Anual, 2017

Grupo Mutual Memoria Anual, 2016

Guzmán, L (s.f.) “Las fuentes secundarias” (p. 1- 7). Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000169.pdf>

Hernández, R, et al. (2014). Metodología de la Investigación. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2018). Encuesta Continua de Empleo al primer trimestre de 2018 (p. 18). San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Estadística y Censos. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reeceit2018.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017 (p. 48). San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenut2017.pdf>

INEC. (2017, junio). [TASA DE DESEMPLEO SE SITUÓ EN 9,3%] [Comunicado de prensa]. Recuperado 25 octubre, 2019, de <http://inec.cr/noticia/tasa-de-desempleo-se-situo-en-93>

Instituto Nacional de la Mujer. (2019). Historia Instituto Nacional de la Mujer. Junio 14, 2019, de Instituto Nacional de la Mujer Sitio web: <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/asi-somos>

Instituto Nacional de la Mujer. (2019) Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica. Sitio web: https://www.sugef.fi.cr/informacion_relevante/informe%20brechas%20de%20genero/Informe%20Brechas%20Financieras%20SUGEF%20INAMU%20SBD.pdf

Jeffry Garza. (2019). Costa Rica entre los países latinos con menor participación laboral femenina. La República, 1.

Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía Didáctica. Neiva. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didacticametodologia-de-la-investigacion.pdf>

Maria Ester Abisis. (2019). Hay una mujer por cada dos hombres en las altas gerencias del sector financiero de Costa Rica. El Financiero, 3.

Mora Carvajal, Virginia. (2003). Rompiendo mitos y forjando historia. Mujeres urbanas y relaciones de género en Costa Rica a inicios del siglo XX. Costa Rica: American historical review. Nuño Gómez, L. (2010). El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo. Barcelona: Icaria. Recuperado de <file:///C:/Users/sandi/Downloads/DialnetElMitoDelVaronSustentadorOrigenesYConsecuenciasDeL-4087220.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo, La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe Mayo, 2017 Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)

ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2016). PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS (pp. 11-20). México: Impresos Publicitarios y Comerciales S.A de C.V. Recuperado de <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/Empoderamiento-mujeres-en-empresas.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) 1998. DIRECTRICES DEL CAD PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO. Recuperado de <http://www.oecd.org/dac/gender-development/2755306.pdf>

Programa Estado de la Nación. (2018). Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible [2018]. 12/10/2019, de San José, C.R: PEN Sitio web: <http://hdl.handle.net/20.500.12337/2983>

Reid, A. (2018). ¿Cuál es el significado del método descriptivo en investigación? Recuperado de <https://www.geniolandia.com/13168423/cual-es-el-significado-del-metodo-descriptivoen-investigacion>

Rocha, T., & Loving, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres [Ebook] (21st ed., p. 43). España: anales de psicología. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/40219947_Cultura_de_genero_La_brecha_ideologica_entre_hombres_y_mujeres

Rodríguez, Eugenia. (2005). Visibilizando las facetas ocultas del movimiento de mujeres, el feminismo y las luchas por la ciudadanía femenina en Costa Rica (1890-1953). Diálogos Revista Electrónica, 5, 26.

Rodríguez Peñuelas, Marco Antonio. (2010). Métodos de investigación: diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales. México: Culiacán, Sinaloa: Universidad Autónoma de Sinaloa.

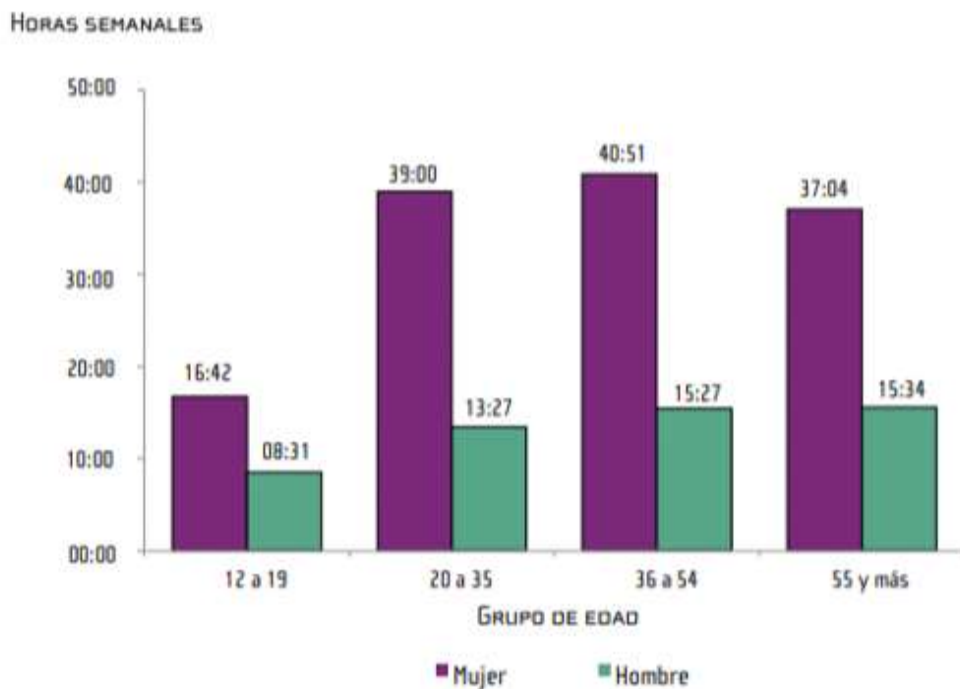
Stoller, R. (1968). Sex and gender. New York: Science House.

WEF. (2016). [Informe Global de la Brecha de Género]. Recuperado 25 octubre, 2019, de <https://imco.org.mx/competitividad/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2016-via-wef/>

Zamora Chavarría, María Eugenia. (2009). Derechos políticos de la mujer en Costa Rica: 1986-2006. Derecho Electoral, 7, 44.

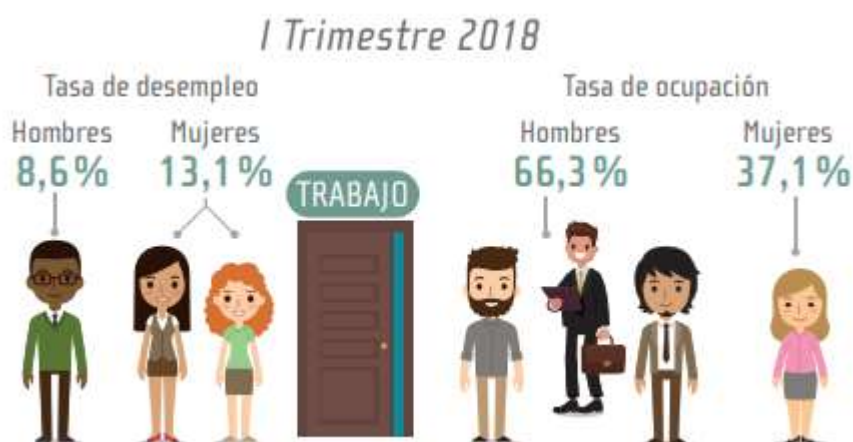
ANEXOS:

Anexo1: Costa Rica: Tiempo social promedio de la población de 12 años y más en trabajo doméstico no remunerado, por grupo de edad y sexo, octubre y noviembre 2017



Fuente: INEC, Costa Rica. Encuesta Nacional de uso de Tiempo 2017.

Anexo 2: Tasa de desempleo y tasa de ocupación, I Trimestre 2018



Fuente: INEC, Costa Rica en cifras 2018

Anexo 3: Porcentaje de colaboradores según género en Grupo Mutual 2017



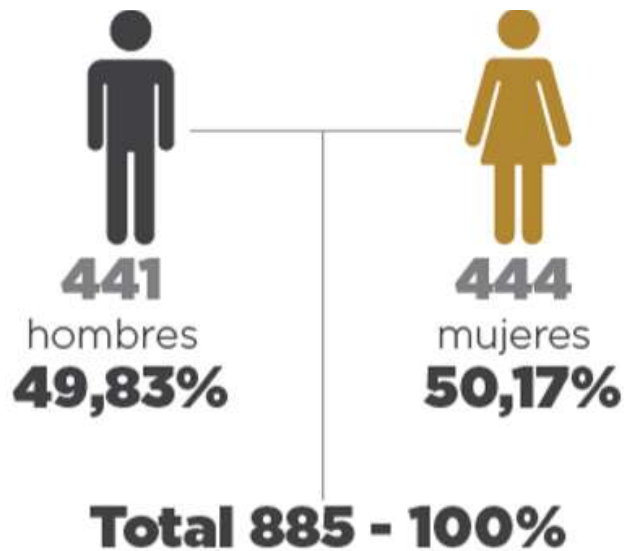
Fuente: Memoria de Grupo Mutual 2017

Anexo 4: Porcentaje de planilla según género en diferentes áreas 2017

Género	Junta Directiva		Gerencia		Directores		Jefes de Departamento		Jefes de Sección		Gerente Centros de Negocios		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Hombres	4	67%	5	56%	7	64%	9	45%	19	56%	29	53%	73	54%
Mujeres	2	33%	4	44%	4	36%	11	55%	15	44%	26	47%	62	46%
Total	6	100%	9	100%	11	100%	20	100%	34	100%	55	100%	135	100%

Fuente: Memoria de Grupo Mutual 2017

Anexo 5: Porcentaje de colaboradores según género en Grupo Mutual 2018



Fuente: Memoria de Grupo Mutual 2018

Anexo 6: Porcentaje de planilla según género en diferentes áreas 2018

Género	Junta Directiva		Gerencia		Directores		Jefes de Departamento		Jefes de Sección		Gerentes Sucursales		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Hombres	4	57%	5	56%	7	64%	9	45%	25	60%	27	50%	77	54%
Mujeres	3	43%	4	44%	4	36%	11	55%	17	40%	27	50%	66	46%
Total	7	100%	9	100%	11	100%	20	100%	42	100%	54	100%	143	100%

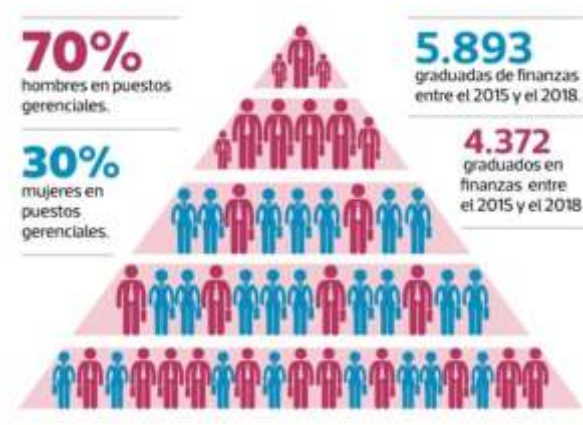
Fuente: Memoria Grupo Mutual 2018

Anexo 7: Fuerza de trabajo por sector institucional y desempleo

	2010	2011	2012
Total fuerza de trabajo (FT)	2.051.696	2.154.545	2.181.745
▣ Ocupados	1.902.164	1.989.530	2.012.255
Sector privado	1.607.803	1.678.040	1.719.778
▣ Sector público	288.531	302.544	288.304
Gobierno central	135.613	140.645	133.425
Resto sector público	152.918	161.899	154.879
Organismos internacionales	2.788	2.823	3.291
No bien especificada	3.042	6.123	882
Total de desocupados	149.532	165.015	169.490

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

Anexo 8: Porcentaje de puestos gerenciales ocupados por hombres y mujeres



Fuente: El Financiero

Anexo 8: Entrevista a Gerente General de Grupo Mutual, Oscar Alvarado Bogantes.

¿Según su experiencia como Gerente General de Grupo Mutual, cree que las iniciativas internacionales, como la agenda de los Objetivos del Desarrollo Sostenible han impulsado con mayor fuerza las políticas empresariales en materia de igualdad de género?

Sin duda desde la aprobación de la agenda 2030 en el 2015 se ha promovido una visión transformadora en todos sus campos de acción, incluyendo el tema de igualdad de género. Gracias a esta iniciativa que conlleva un compromiso universal, de la cual Costa Rica ha accedido a formar parte, y dentro de ese marco Grupo Mutual es una de las empresas comprometidas con estos objetivos a nivel nacional, ha sido posible desde lo interno de la empresa ejecutar acciones concretas que han impactado con resultados tangibles en lo que respecta a la equidad de género, como por ejemplo contar con el 50% de personal femenino del total de la planilla, aumentar el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo, mayor participación de género femenino en la Junta Directiva así como después de más de 25 años la presidencia es ejercida por una mujer.

¿Cuáles han sido las acciones realizado por Grupo Mutual para lograr las metas del objetivo quinto de la agenda 2030?

Dentro de las principales acciones ejecutadas por Grupo Mutual está la creación del programa de igualdad de oportunidades, empoderamiento económico y no a la violencia.

Además de ejecutar acciones afirmativas que buscan la equidad de las mujeres en el órgano de máxima dirección de la empresa, a nivel de juntas directas internas y en representaciones externas, a nivel de alta gerencia y de equidad en el personal. Llevando a mujeres a puestos de liderazgos y visibilizarlas tanto a nivel interno como externo. A la vez que se han creado programas de empoderamiento y autonomía económica como apoyo financiero para formación académica, jornada flexible, teletrabajo, salario guiado al puesto y no al género, educación financiera, sin dejar de lado la formación al sector masculino tendiente a que puedan desarrollar conceptos de la nueva masculinidad que se espera para una sociedad más equitativa desde el punto de vista de género.

Dar a conocer a todo el personal este tipo de temáticas, iniciando con el proceso de inducción y brindar capacitación y formación constante en diversas áreas como concientización y empoderamiento de las mujeres. Contar con una política de cero tolerancias ante el acoso sexual y laboral y creación de la oficina de género de Grupo

Mutual, esta ha sido una importante instancia que propicia que los colaboradores se acerquen en busca de información.

¿Cree usted que los talleres impartidos por Grupo Mutual, como por ejemplo "Masculinidades positivas en los hombres" tienen un efecto transformador en la cultura empresarial?

El impacto que genera este tipo de actividades trasciende el plano laboral, ya que gracias a estas iniciativas se busca promover la concientización, participación e involucramiento de los hombres a favor de la igualdad. Para que esta exista se requiere de la participación activa tanto de hombres como de mujeres en cualquier ámbito. Es por ello que dentro de las acciones ejecutadas por la empresa se busca trabajar colectivamente hacia el avance de la justicia de género, los derechos humanos y la justicia social para lograr un mundo en el que todos puedan disfrutar de relaciones saludables y satisfactorias.

Sin duda el comportamiento del hombre a través de miles de años ha sido basado en estereotipos machistas, aspectos aceptados por la sociedad a través de los tiempos que se arraigan en el ser humano y requieren definitivamente acciones concretas, por ejemplo la capacitación enfocada a concientizar la necesidad de cambio en este tema como es el caso de los talleres de masculinidades positivas en los hombres.

¿Cuál diría usted que es el mayor desafío de Grupo Mutual para alcanzar la igualdad de género?

En Grupo Mutual gracias a los esfuerzos realizados se cuenta con paridad de género a nivel empresarial, esto no significa que aún no haya más esfuerzos por realizar. Dentro de los principales desafíos se encuentran el lograr equidad en los puestos de la alta dirección ya que pesar de que contamos con un 45% de puestos de este nivel ocupados por mujeres, la meta es lograr la paridad. Asimismo, es importante continuar con las estrategias de capacitación y concientización tanto en mujeres como en hombres sobre la equidad de género; no solamente los hombres, sino que las mujeres también responden a prácticas, normas aprendidas y cultura de la sociedad machista, por lo que el reto es influenciar a través de programas para ir cambiando este "chip" y entender y practicar una visión más feminista y de igualdad de oportunidades.

¿Desde su perspectiva, cree que los actores locales como lo es Grupo Mutual reciben suficientes herramientas por parte del Estado costarricense para fomentar la igualdad de género?

Para promover, fomentar e impulsar la igualdad de género es fundamental un rol activo de las cámaras empresariales, entidades financieras e instituciones públicas. Por parte del Estado se ha contado con el apoyo del INAMU quienes brindan capacitación y asesoría en el tema para que las empresas privadas profundicemos más en igualdad y equidad de género y capacitemos a nuestro personal. Además, nos brindan herramientas para promover las buenas prácticas y mantienen una participación activa en la sociedad civil, mediante la realización de foros, talleres y otras actividades que impactan a nivel nacional.

En el documento Hombre y Mujer Binomio para la competitividad, realizado por su persona se indica que hay una ventaja competitiva para las organizaciones al buscar la igualdad de género ¿Podría afirmar que en el Caso de Grupo Mutual se ha percibido esa ventaja competitiva?

Gracias a las acciones realizadas por Grupo Mutual, se ha logrado contar con paridad de género e ir reduciendo las brechas en los diferentes puestos de la empresa, promoviendo que cada vez más mujeres se animen a asumir posiciones de liderazgo. Estas iniciativas han sido aplicadas desde la Junta Directiva y se han extendido a toda la empresa. Gracias a este mayor número de mujeres en puestos de toma de decisión se ha logrado innovar en diferentes áreas de interés, dando como resultado proyectos que han contribuido a fortalecimiento económico de la empresa.

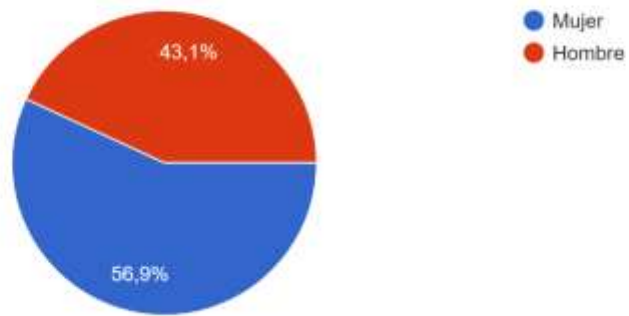
Es sabido de la importancia para las empresas del trabajo en equipo para lograr sinergia de idea, habilidad y actitud de cada persona, también se ha demostrado que las mujeres tienen mayores aptitudes en diferentes campos como también sucede en los hombres en otros, bajo esta tesitura cobra mayor importancia cuando esta sinergia de trabajo en equipo involucra pensamientos y acciones de hombres y mujeres en forma conjunta. En el caso de Grupo Mutual la Gerencia General ha estado conformada por más de 25 años por un Gerente General y una Subgerente General que ha permitido formar un equipo heterogéneo complementario en pensamiento, visión, decisiones y acciones efectivas. Lo anterior es solamente un ejemplo ya que en Grupo Mutual desde su creación hace 43 años se pensó y se contó en la conformación de Junta Directiva con dos mujeres cuyo aporte siempre se distinguió por esa visión mujer.

Sin duda desde mi perspectiva puedo opinar que esa combinación hombre-mujer o mujer-hombre, va a producir mejores resultado

Anexo 9: Sondeo sobre la percepción de género, realizado a los Colaboradores de Grupo Mutual.

Sexo

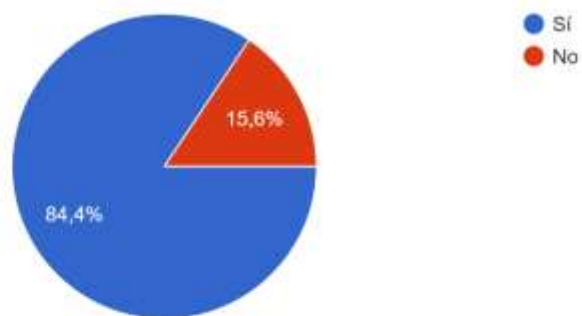
109 respuestas



Fuente: Autor

¿Sabe qué son los Objetivos del Desarrollo Sostenible?

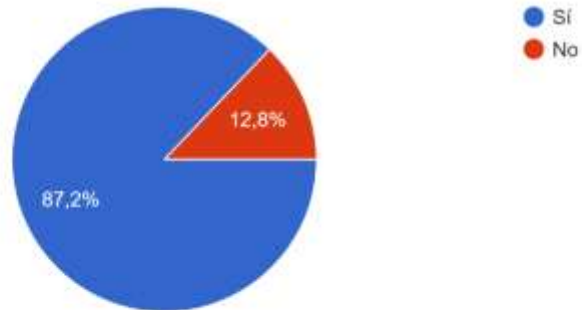
109 respuestas



Fuente: Autor

¿Considera la igualdad de género como un tema de relevancia?

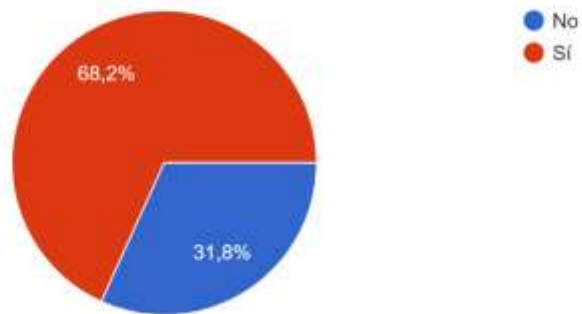
109 respuestas



Fuente: Autor

¿Opina que la cultura costarricense es patriarcal?

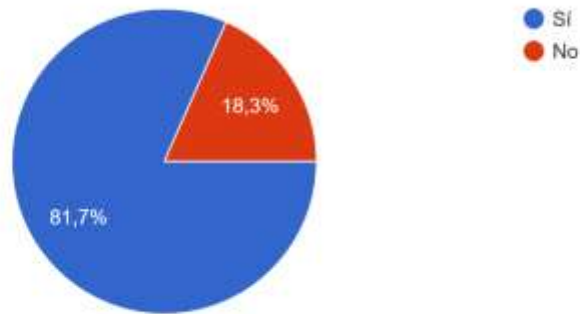
107 respuestas



Fuente: Autor

¿Cree que en Grupo Mutual existen las mismas oportunidades entre hombres y mujeres para posicionarse en puestos de liderazgo?

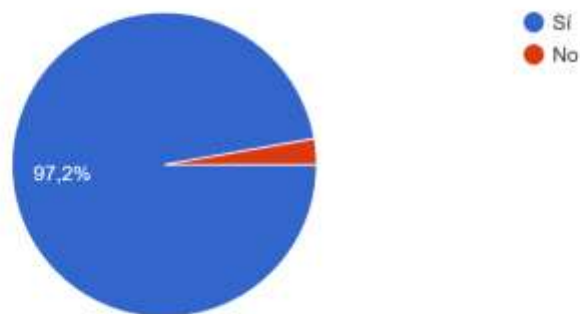
109 respuestas



Fuente: Autor

¿Deberían las mujeres y hombres tener las mismas responsabilidades en labores del hogar y cuidado?

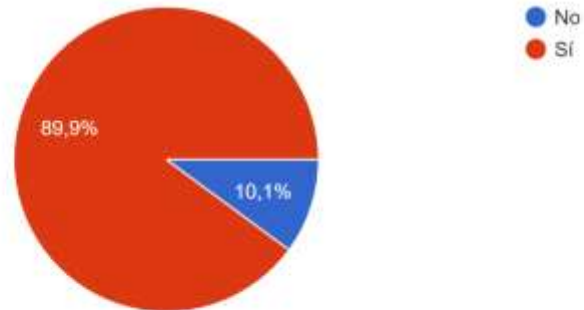
109 respuestas



Fuente: Autor

¿Considera que Grupo Mutual promueve la igualdad de género?

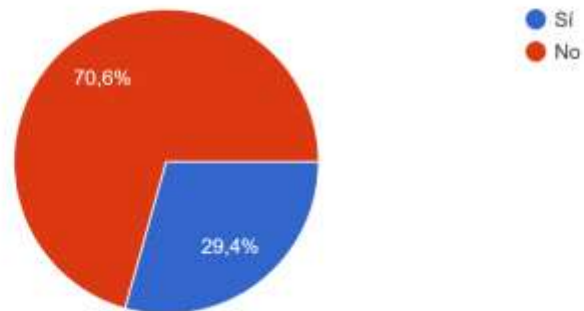
109 respuestas



Fuente: Autor

¿Ha asistido alguna actividad en materia de igualdad de género en Grupo Mutual?

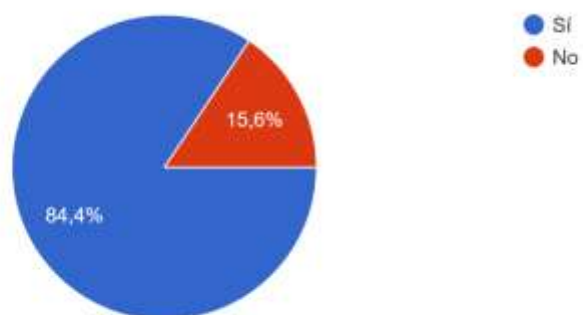
109 respuestas



Fuente: Autor

¿ Cree usted que la igualdad de género implica mejores resultados empresariales para Grupo Mutual?

109 respuestas



Fuente: Autor

Anexo 10: Entrevista a Lic. Mayela Rojas Solórzano, presidenta del Programa Mujer Empresarias de la Cámara de Comercio de Costa Rica y Subgerente de Grupo Mutual

¿Considera que las medidas implementadas por Grupo Mutual en materia de igualdad de género representan una herramienta para que el país logre el cumplimiento del objetivo quinto “igualdad de género” de la agenda 2030?

Una de las brechas existentes a nivel mundial y a nivel país, es el posicionamiento de mujeres en puestos de liderazgo. En el foro Mujeres Presidentas en Juntas Directivas: Retos y Oportunidades, presentado en el Colegio de Periodistas, se revela que solamente un 23% de los puestos en juntas directivas de cámaras empresariales privadas están a cargo de mujeres,

La Mutual en el 2014 decidió ser una empresa sostenible, esto quiere decir una empresa de triple utilidad con resultados en la parte social, ambiental y financiera. Cuando se realizaron las mediciones, nos dimos cuenta de que había brechas de géneros importantes en diferentes niveles.

A nivel de junta directiva había siete hombres y cero mujeres, a nivel de liderazgo como tal había un 38% mujeres, con lo que respecta al personal en general sí andábamos un 49% mujeres y 51% hombres.

Por lo tanto, la Mutual decidió implementar una serie de acciones afirmativas, como un proceso de concientización de la junta directiva y la gerencia cada vez que vencía un puesto en la Junta Directiva, se proponía a la Asamblea General de asociados, mujeres, lo cual no se obstruía que también se presentaran hombres.

Eso hace que al día de hoy haya cuatro hombres y tres mujeres. Un avance significativo e importante, luego en lo que respecta a puestos de liderazgo en el 2014 fueron 38% mujeres y hoy en día hay un 46% de mujeres. Para lograr ese porcentaje se fomentó la participación de mujeres en puestos de liderazgo sin limitar la participación de hombres.

Grupo Mutual con esta acción está impactando positivamente al país en tema de igualdad de género porque está llevando a más mujeres a puestos de liderazgo dentro de la organización.

Otra acción afirmativa en Igualdad de Grupo Mutual es promover a mujeres que tenga representación en organizaciones tanto internas como externas de la empresa al buscar que en las juntas directivas de las subsidiarias haya mujeres, adicional a esto en dos de las Subsidiarias de Grupo Mutual actualmente hay gerentes mujeres

Actualmente ocupo una de las vicepresidencias de la Cámara de Comercio, y estoy en la Junta Directiva de la Alianza para el Desarrollo, la Directora Legal de Grupo Mutual está en la junta Directiva de la Cámara de Alajuela, hay otras compañeras que integran cámaras como la de Alajuela, Grecia y San Carlos.

Grupo Mutual permite que se logren estas cosas, realizando acciones que promuevan a las mujeres en Juntas directivas y en puestos de liderazgo. Porque en el mundo hay un déficit en esa materia.

¿Opina que la incursión de la mujer en el mercado laboral supone un crecimiento económico más sólido y una reducción de la pobreza en el país?

Si partimos que de cada 10 pobreza en el mundo siete son mujeres eso significa que la pobreza tiene rostro de mujer. Esto se da por muchísimas razones, pero por ejemplo una de ellas, es que las mujeres están a cargo del cuidado de los niños de los ancianos, discapacitados y cargo de la casa

La mujer tiene un tema de tiempo, por ejemplo, las horas en Costa Rica que dedica a una mujer al cuidado de la casa es aproximadamente de 35 horas semanales y las horas que le dedica un hombre son 13 horas y ahí está que lavo el carro, mascotas y este tipo de cosas que no agregan tanto valor como es directamente los servicios que requiere la atención de la familia, como tal.

Las cifras de desempleo y el subempleo son mayores en las mujeres que en los hombres. Una encuesta recientemente realizada entre la SUGEF y el INAMU, se revelo que el monto promedio de ahorro de las mujeres es menor que el de los hombres. Aunque es mayor la cantidad de mujeres que ahorran tienen un monto menor y lo mismo en la atención de las deudas, son mejores pagadoras las mujeres que los hombres.

Son datos duros, que revelan que definitivamente el darle oportunidad a la mujer significa mejores condiciones para reducir la brecha económica que hay entre hombres y mujeres en el sentido que los hombres tienen mayor disponibilidad, garantías y mayor tierra, si ese potencial se les da a las mujeres el país va a estar mejor.

¿Desde su perspectiva, cree que los actores locales reciben las suficientes herramientas por parte del Estado costarricense para fomentar la igualdad de género?

En este momento no hay incentivos adicionales para que las empresas privadas fomenten la igualdad de género. Un estudio revela que todas empresas públicas en sus juntas directivas todas tienen un 50% hombre y un 50% mujeres, pero en empresa privada no hay suficiente incentivo.

Si el Estado por ejemplo trabajara en lo que es tiempos parciales y jornadas flexibles muchas mujeres que hoy en día no están aseguradas y que trabajan o que simplemente no las emplean porque no existen estos regímenes a nivel de la caja del seguro social, esa mujer si tuvieran trabajo.

Entonces no hay incentivos hoy día para las empresas, el INAMU hace un esfuerzo importante por medio del área de políticas públicas y relación con el sector privado, aunque hay un interés genuino no existen incentivos para promover que las empresas tengan mayor participación a las mujeres o que tengan condiciones especiales.

¿Considera que el Gobierno debería de tratar de incentivar a la empresa privada a promover la igualdad de género?

Exactamente, deberían de tratar de incentivar a las empresas que tengan programas de igualdad de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que se mida el resultado porque no solo es que tengan el plan. Si el gobierno fomenta a las empresas se podrían reducir estas brechas en un menor tiempo.

¿Cuáles fueron algunos conocimientos adquiridos por Grupo Mutual en la firma de la WEPS?

Grupo Mutual está muy bien direccionada en la materia, de manera, que venimos realizando actividades porque tenemos un programa de igualdad de oportunidades en todas

estas áreas, porque a todo esto debemos agregarle el tema de cero acoso, violencia, jornada flexible y teletrabajo. Que son cosas que ayudan que la mujer se desempeñe mejor en el en trabajo.

Para Grupo Mutual ha sido muy importante la firma de la WEPS, el compromiso He for She, el reconocimiento de buenas prácticas otorgado por el INAMU. Todos los anteriores fueron fundamental y han sido un aporte importante porque en todos estos programas la Mutual se traza metas y vamos midiendo el cumplimiento.

¿Considera importante que los actores locales participen en iniciativas internacionales en materia de igualdad de género?

Me parece que es fundamental, porque no solo es una problemática de Costa Rica es mundial, entonces el compartir las buenas prácticas que se implementan en otros lugares y las estrategias que se establecen y luego llevar las mediciones y las herramientas con que cuentan organismos, nos da mucha credibilidad, porque son terceros.

Porque por ejemplo que Grupo Mutual haya pasado el reconocimiento de buenas prácticas del INAMU, aunque es un organismo local, es un tercero que lo dice y no solo la misma institución que indique realizamos acciones afirmativas.

Otro ejemplo es la firma de la Weps, la aplicación de esta herramienta también va a ser algo importante. Grupo Mutual aun no la incorporado porque se requiere recursos ya que hay dos herramientas que medir una es la equidad salarial, que ya se había hecho y que Grupo Mutual salió muy bien, solo lo que esta hay que hacerla periódicamente y otras es el auto diagnóstico de la Weps,

Por lo tanto, estas iniciativas no solo son muy importante por las buenas prácticas que se ven en otros países sino también para poder tener accesos a todas estas herramientas y a toda la experiencia. Y brinda la oportunidad de exponer en estos foros la experiencia de Grupo Mutual y de la Cámara para que sean lecciones aprendidas e inspiradoras para otras empresas.