

Brechas de género en CGV de Servicios Empresariales

El caso de Costa Rica

Análisis de microdatos de empleo formal en empresas multinacionales ubicadas en zonas francas (Caja Costarricense de Seguridad Social)

Jornadas de Comercio Internacional y Género
Naciones Unidas (CEPAL)
18 de noviembre de 2020

Laura Ortiz, Senior Analyst of Applied Research, Monitoring and Evaluation, CINDE (lortiz@cinde.org)
Vivian Couto, Consultora Externa, CEPAL (vcoutocrosa@gmail.com)

Segregación horizontal en la CGV de Servicios Empresariales

Costa Rica

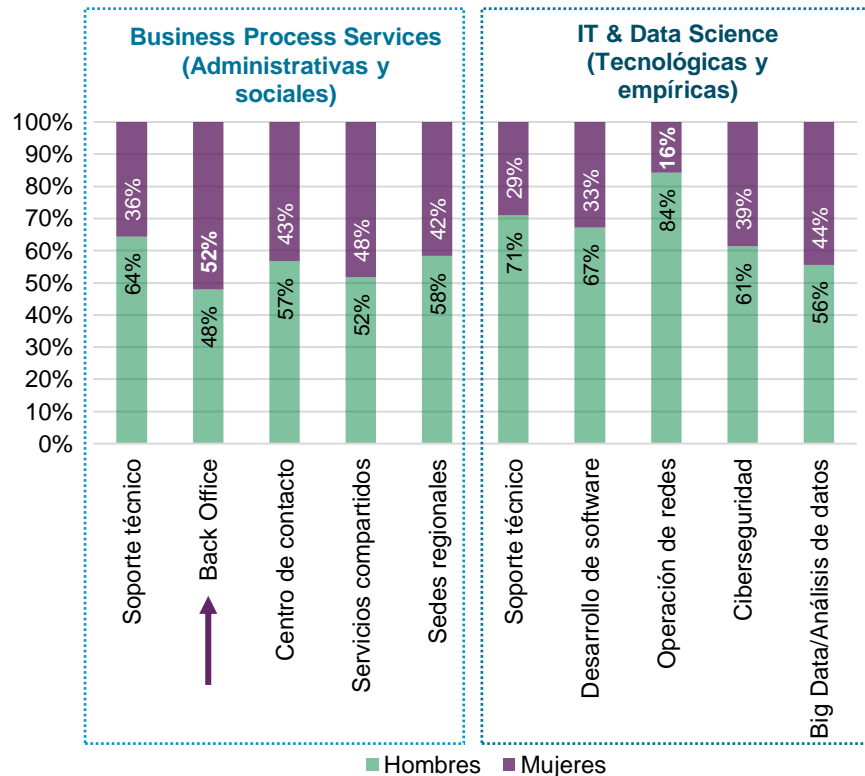
Nota distintiva

- CGV intensiva en capital humano calificado. Estereotipos de género persisten, cambian las cualidades asignadas: **lo tecnológico y empírico como masculino; lo administrativo y social como femenino.**

Hallazgos

- Participación femenina es menor a la masculina en casi todos los segmentos de la CGV.
- Excepción es protagonizada por un proceso altamente rutinario y basado en reglas (back-office).** Otros procesos cercanos a la paridad (SSC y centros de contacto) demandan habilidades blandas asignadas al género femenino (apertura, sensibilidad, empatía, paciencia, minuciosidad).
- Brechas más importantes en IT & Data Science (35%)** Intensivas en habilidades digitales y formación en disciplinas STEM. **Menor riesgo de automatización.**

DISTRIBUCIÓN EMPLEO FORMAL POR GÉNERO, POR PROCESOS (%)



Segregación vertical en la CGV de Servicios Empresariales

Costa Rica

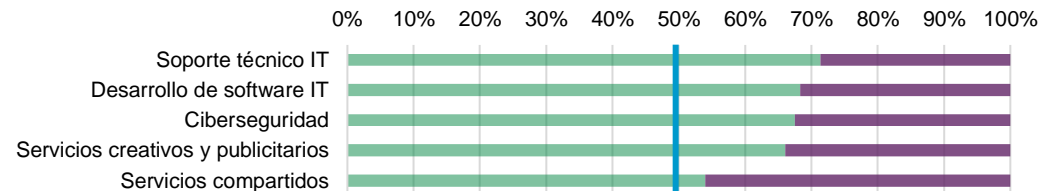
Hallazgos

- En la punta de la pirámide ocupacional las mujeres superan el 50% del empleo solamente en tres procesos. Estos representan 0.5% del total.
- **En los puestos profesionales el empleo es mayoritariamente masculino.** Ocupaciones con menor riesgo de automatización.
- **Mayores oportunidades laborales para las mujeres se concentran en la categoría de apoyo administrativo.** Ocupaciones con mayor riesgo de automatización

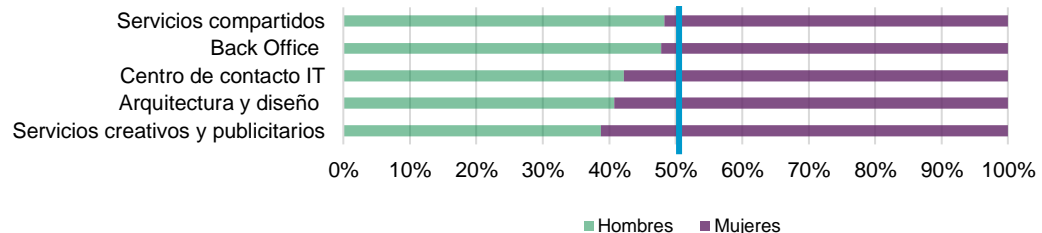
% PERSONAL DE DIRECCIÓN Y GERENCIALES



% PERSONAL PROFESIONAL, CIENTÍFICO E INTELLECTUAL



% PERSONAL APOYO ADMINISTRATIVO



Brechas salariales en la CGV de servicios empresariales

Costa Rica

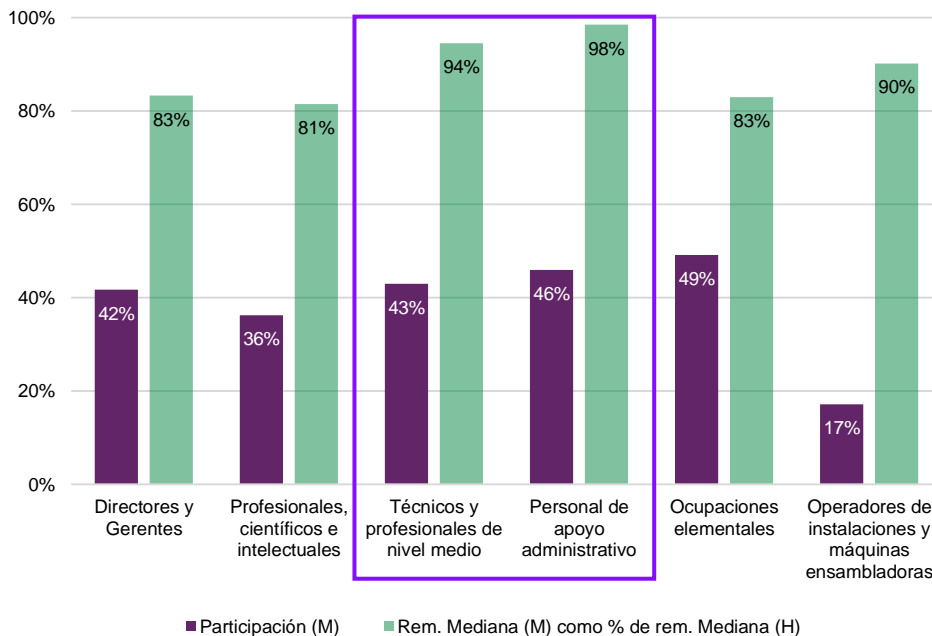
Hallazgos a nivel de procesos

- Brechas salariales en procesos con mayor **paridad en participación**: *back office* (19%), *call centers* de TI (18%) y servicios compartidos (13%)
- **Igualdad salarial** en creación de contenido tecnológico, proceso cercano a paridad en participación
- Remuneración mediana de mujeres supera la de los hombres en procesos con baja participación femenina: ingeniería y diseño.

Hallazgos a nivel de ocupación

- Cargos gerenciales: remuneración 17% inferior a los hombres.
- Profesionales: brecha salarial del 19% y baja representación femenina.
- **Cercanos a la igualdad salarial**: personal de apoyo administrativo y técnicos/profesionales de nivel medio. **Importante riesgo de automatización.**

SERVICIOS EMPRESARIALES: PARTICIPACIÓN Y REMUNERACIÓN DE LAS MUJERES POR OCUPACIÓN



Brechas de género en CGV de Servicios empresariales

El caso de Costa Rica

Principales hallazgos y conclusiones:

- Mayor cantidad de oportunidades de empleo para mujeres costarricenses, pero solo representan el 42% del total.
- Persisten mecanismos de segregación horizontal y segregación vertical.
- **Estereotipos de género:** lo empírico y tecnológico como masculino, y lo social y administrativo como femenino.
- Alta participación de **mujeres en segmentos y ocupaciones con mayor riesgo de automatización relativo.**
- **Mecanismo techo de cristal:** brechas salariales amplias en mandos gerenciales y puestos profesionales.

