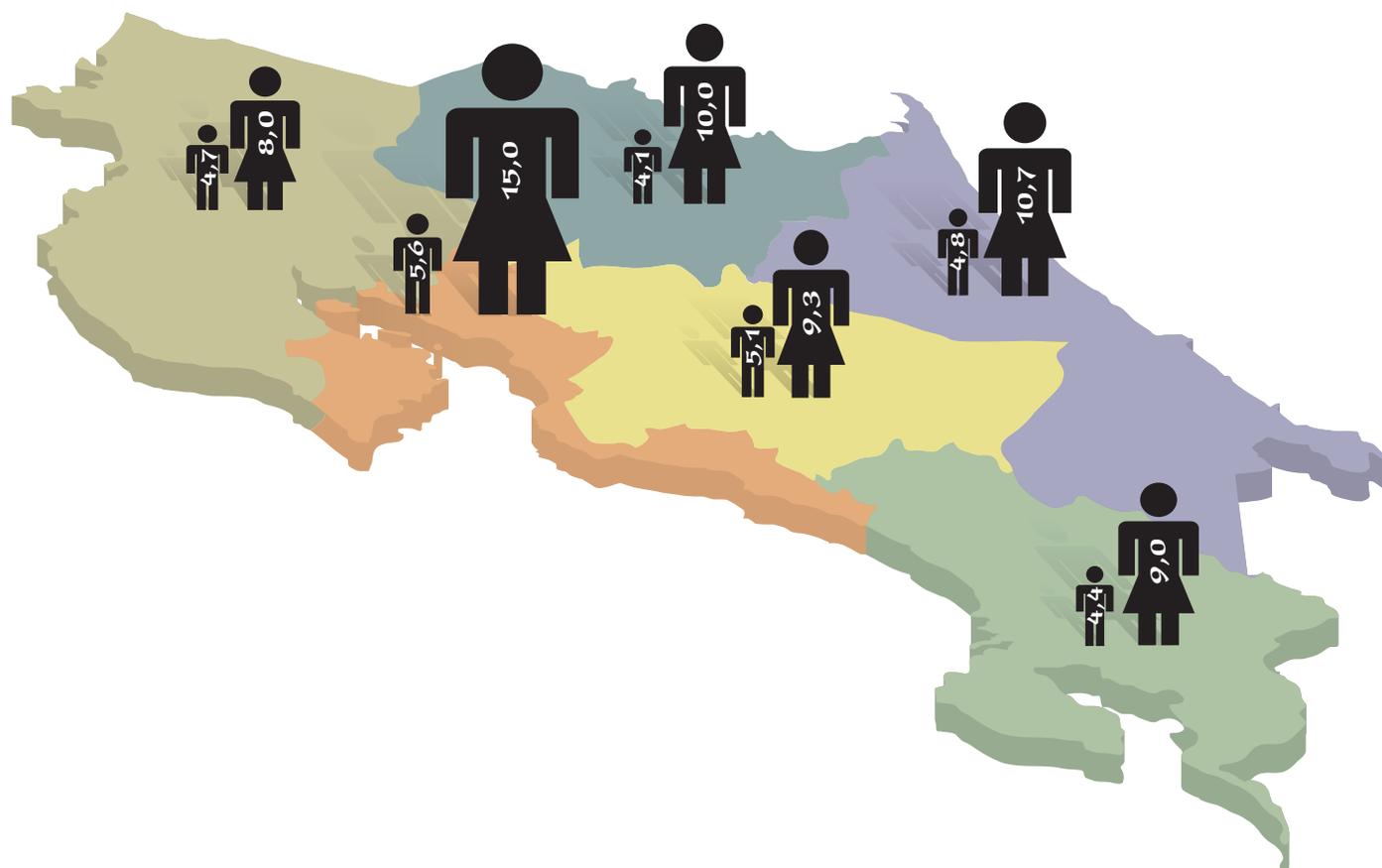


Serie las mujeres en estadísticas

Tendencias del empleo femenino



UNIDAD DE INVESTIGACION
AREA ESPECIALIZADA DE INFORMACIÓN

Agosto, 2006

Tabla de Contenido

Presentación	3
Introducción	7
1. Distribución de la Población	7
2. Población Inactiva	8
3. Población Económicamente Activa (PEA)	10
4. Tasa de ocupación	12
5. Categoría Ocupacional	13
5.1. Gerentes, patronas o socias activas	13
5.2. Trabajadora por cuenta propia	15
5.3. Empleada u obrera del Estado	17
5.4. Empleada u obrera de la Empresa Privada	18
5.5. Servicio doméstico	19
5.6. Trabajadoras familiares no remuneradas	20
6. Nivel de Ingreso	22
6.1. Ingresos en la población ocupada como patrona/o o socia/o activa/o	24
6.2. Ingresos en la población ocupada como cuenta propia	25
6.3. Ingresos en la población ocupada como asalariada	26
7. Población desocupada	28
8. Subempleo visible e invisible	30
8.1. Subempleo visible	30
8.2. Subempleo invisible	32
A manera de conclusión	34
Referencias Bibliográficas	36

Presentación

El Instituto Nacional de las Mujeres como ente rector de las políticas públicas para la igualdad y equidad de género tiene entre sus atribuciones la promoción y realización de investigaciones que permitan conocer la situación y condición de las mujeres y en pro de la igualdad y equidad de género, así como la realización de propuestas para su avance. Esta atribución responde de manera directa con los fines para los que fue creado.

El documento “Tendencias del empleo femenino en Costa Rica. Período 2000-2004” se enmarca dentro de este esquema y representa un esfuerzo de la Unidad de Investigación del Área Especializada de Información para aportar información actualizada relacionada con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Además brinda elementos para el análisis y el seguimiento de los cambios que han experimentado las brechas de género entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Por otra parte pretende facilitar la toma de decisiones a las instancias generadoras de política pública con perspectiva de género.

La participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado significativamente en las últimas décadas. Sin embargo su inserción se da en condiciones desventajosas. Lo que evidencia la inequidad existente y cuestiona los alcances al desarrollo de las economías y por ende del desarrollo humano. Sus aportes a la economía, al ingreso de los hogares y en general a todas las instancias de la sociedad hacen necesario determinar el grado de avance y en qué condiciones se ha dado.

Se espera que este trabajo sea de utilidad para la toma de decisiones, contribuyendo a visibilizar la participación y las condiciones en que las mujeres acceden al mercado laboral, aportando en el conocimiento de los derechos garantizados en los marcos normativos nacionales e internacionales, lo cual se traduce en sociedades más justas, igualitarias y equitativas.

*Gina Valitutti
Coordinadora
Área Especializada de Información*

*Lorena Camacho de la O
Jefa Unidad Investigación*

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos.

(Artículo 11. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer)

Introducción

En todos los ámbitos sociales en donde los modelos de organización han estado bajo imperativos de discriminación, se han establecido diferencias significativas entre los géneros. Esas desigualdades se reflejan claramente en todas las esferas, incluida la laboral. Históricamente el trabajo asignado a la mujer ha sido de índole doméstico o reproductivo; mientras que el hombre se ha encargado del llamado trabajo productivo.

Gracias a las luchas de las mujeres, esta realidad ha ido variando notablemente y hoy en día, son muchas las que tienen la posibilidad de integrarse al mercado laboral. Sin embargo, las condiciones en que se incorporan son claramente desiguales: por lo general, deben presentar un elevado perfil (como técnicas o profesionales) o tienen que conformarse con las ocupaciones de más bajo nivel, con salarios exigüos y escasas o nulas garantías sociales.

El reconocimiento de esa condición de discriminación en contra de la mujer ha quedado plasmado en diversos documentos y tratados tanto nacionales como internacionales. En 1975 la Organización de Naciones Unidas celebró el Año Internacional de la Mujer e inició el decenio de la mujer; con ello no solo ponen en evidencia la situación de discriminación sino que promueven toda una serie de cambios en la relación entre géneros. Además, en 1979 se formula y aprueba la "Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer".

En 1995 se efectúa la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. En esta actividad se desarrolla una discusión relacionada con el tema de mujer y economía dando como resultado un capítulo completo; el objetivo estratégico F, en donde se analizan temas diversos como la discriminación en las prácticas de contratación, en la remuneración, en posibilidades de ascenso, en el acceso a los recursos productivos, entre otros. (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1996, p.82)

Asimismo, otro tema que ha ido adquiriendo cada vez mayor importancia en los estudios relacionados con mujer y empleo es el de globalización, y el efecto que ésta causa en las condiciones de vida de las trabajadoras. En el informe de la Primera Reunión de Ministras de la Organización de Estados Americanos, se plantea la necesidad de conocer el efecto de la globalización y la integración económica sobre las trabajadoras en los sectores urbano y rural, con particular énfasis en sus dimensiones social y laboral (Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, 2001, p.58)

En 1999 el Instituto Nacional de las Mujeres y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, realizaron una investigación en diferentes regiones del país, lo significativo fue el haber consultado un número importante de mujeres quienes enfatizaron sobre sus necesidades en materia laboral, pese a las transformaciones que han ocurrido en el país, todavía algunas de las conclusiones a las que llegó el estudio continúan siendo válidas. De esta investigación se lograron determinar los principales nudos problemáticos que deberían contemplar las políticas de género y trabajo:

1. Un entorno potenciador de la participación laboral de las mujeres en los sectores dinámicos de la economía nacional.

En este apartado se hace referencia a la necesidad de introducir cambios en la cultura nacional que permitan una distribución con equidad de las oportunidades, de los recursos, de los beneficios, y de las responsabilidades entre las mujeres y los hombres.

2. La contabilización de la contribución económica de las mujeres.

Este aspecto hace referencia a la necesidad de visibilizar el aporte que cotidianamente realizan las mujeres a la economía del país a

través del trabajo productivo y reproductivo, para ello se propone modernizar los sistemas de información nacional y registrar y contabilizar el trabajo de las mujeres en las cuentas nacionales. En este sentido, en el año 2005 se incluyó por primera vez un módulo sobre el Uso del Tiempo en la Encuesta de Hogares como producto de un trabajo interinstitucional entre el Instituto Nacional de las Mujeres, el Ministerio Trabajo y Seguridad Social, el Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer (CIEM) de la Universidad de Costa Rica, el Instituto de Estudios en Población (IDESPO), Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

3. La ampliación de la cobertura de seguridad social para las mujeres.

Este elemento se considera fundamental para la promoción de un régimen más justo para las mujeres que aportan a la economía, de tal manera que se facilite su acceso a los beneficios de la seguridad social así como a las condiciones que les permitan satisfacer sus necesidades básicas, cuando se enfrentan a sesgos estructurales de género, relacionados con la pobreza o el cuidado de familiares, entre otros.

4. El fortalecimiento de la organización laboral de las mujeres.

A través de diversas acciones se hace necesario fortalecer las capacidades de las mujeres trabajadoras de los distintos sectores de la actividad económica para que así tengan la posibilidad de acceder tanto a los recursos como a los beneficios que les corresponden.

5. El desarrollo institucional generador de la equidad de género.

Este eje se encargaría de desarrollar capacidades en el personal de las instituciones vinculadas al sector trabajo, esto con el fin de que en su labor puedan atender con equidad las necesidades diferenciales de las y los trabajadores.

6. Otro nudo problemático que es frecuentemente propuesto en diferentes investigaciones se refiere a la segmentación del trabajo. Este documento pone de relieve los problemas de carácter estructural vinculados al mercado laboral que genera exclusiones.
7. Una cultura que refuerza patrones diferenciados en cuanto a las tareas de cuidado y crianza familiar delegándolas a las mujeres, lo que implica para ellas una doble jornada, sin que existan políticas adecuadas que permitan la corresponsabilidad social, estatal y familiar.
8. La disparidad (no concordancia) entre el salario que devengan los hombres y las mujeres. En algunas ramas de actividad estas diferencias alcanzan hasta un 50 por ciento.

Los datos que se presentan en este documento aspiran a visibilizar las condiciones en las cuales las mujeres se inscriben en el mercado laboral, caracterizando los rasgos más significativos de cada una de las regiones del país, debido a que existen importantes diferencias entre unos territorios y otros.

Por tal razón se incorporaron estadísticas para las seis regiones del país para el período comprendido entre el año 2000 y el 2005. Los datos fueron obtenidos de las Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos¹. En el mismo se incluyen cifras sobre empleo, desempleo, actividad económica, etc.

1. Distribución de la Población

En cada región del país la relación entre el número de mujeres y hombres es diferente. Factores como la migración, las tasas de nacimiento o la mortalidad hacen que en algunas regiones la cantidad de personas de un sexo sea mayor.

En general, en Costa Rica existen más mujeres que hombres y esta tendencia parece venirse acrecentando. Al analizar los Índices de Femenidad se puede notar como en el 2000, por

cada 101.5 mujeres que habitan en el territorio nacional residen 100 hombres. Para el 2003, ese número varió llegando a 102.7 mujeres por cada 100 hombres y en el 2005 baja levemente pero sigue siendo mayor el número de mujeres para la totalidad del país, debido al peso que tiene la región Central en relación con las otras regiones, invirtiéndose la tendencia anotada en las regiones Pacífico Central, Huetar Atlántica y Huetar Norte.

Cuadro 1
Índice de Femenidad por región. Período 2000-2005

REGION	AÑO					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
TOTAL PAÍS	101,5	101,9	101,5	102,7	102,6	101,55
CENTRAL	104,1	105,1	104,4	105,0	105,4	104,01
CHOROTEGA	101,1	99,2	97,9	98,4	100,5	99,32
PACÍFICO CENTRAL	97,0	96,0	95,5	97,2	93,9	93,81
BRUNCA	99,7	100,4	102,0	102,4	98,8	101,15
HUETAR ATLÁNTICA	92,9	93,8	95,0	101,2	99,1	98,37
HUETAR NORTE	94,3	91,1	90,9	91,2	93,9	91,00

Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de la EHPM INEC. 2000-2005.

1. Las categorías de análisis que se utilizan en este estudio son absolutamente comparables. A partir del año 2002 se modificaron algunas categorías como la rama de actividad, que utilizaba la clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIU-REV2), y empieza a usar la clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIU-REV3) o el grupo ocupacional que cambia de la clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (CNO-84) a la clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2000). Sin embargo, en este documento dichas categorías no fueron analizadas.

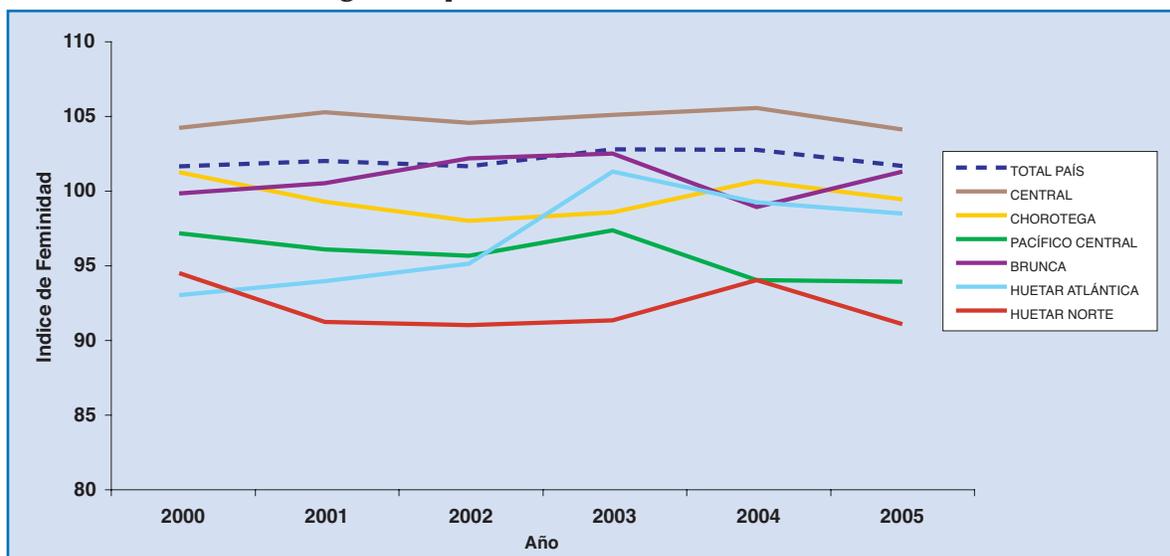
La concentración de mujeres en la región Central es altamente significativa si se compara, por ejemplo, con la Huetar Norte. Como se puede observar en el gráfico siguiente, en la región Central predominan las mujeres en una proporción de 104,7 a 100 (promedio general para todo el período). Mientras que en el caso de la región Huetar Norte la relación es contraria; es de 92,06 mujeres por cada 100 hombres.

Uno de los factores explicativos más importantes para comprender esas grandes

diferencias es la migración. Las personas en busca de nuevas oportunidades se trasladan a lugares donde existen mayores fuentes de empleo, provocando un desbalance no solo en el número de individuos de cada sexo sino en las dinámicas familiares y sociales de la región.

Cabe destacar que en el 2005, el 64,86% de la población femenina se concentraba en la región Central, en el caso de los hombres ese porcentaje fue del 63,33%.

Gráfico 1. Índice de Femenidad en la población costarricense, según región de planificación. Período 2000-2005.



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

2. Población Inactiva

La población total del país se puede subdividir para efectos analíticos en dos grupos: la población económicamente activa y la inactiva. Esta última está integrada por las/os estudiantes, pensionadas(os), jubiladas(os) o rentistas, y por quienes realizan oficios domésticos no remunerados. Según la Encuesta Nacional sobre Masculinidad realizada en 1997 por el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia y el estudio estadístico “Mujeres Diversas. Estadísticas de la desigualdad”, elaborado a partir de datos censales por el Área Especializada de

Información (AEI), los hombres participan muy poco o nada en la mayoría de las tareas domésticas. Dicho en otras palabras, hay un reparto desigual e inequitativo en las actividades del hogar. Algunas acciones como chapear el jardín, comprar el diario o reparar la casa las realizan principalmente los hombres, sin embargo, las actividades cotidianas (como cocinar, lavar platos o planchar) están básicamente bajo la responsabilidad de las mujeres. Éstas realizan aproximadamente el 80% de dichas labores. (Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1997).

El gráfico que se muestra a continuación permite observar como en los últimos seis años, los porcentajes de la población femenina inactiva se han mantenido relativamente estables. Los niveles más bajos se encuentran en la región Central (65% en el 2005), lo cual es de esperar ya que, como se mencionó con anterioridad es en donde hay una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral. Por su parte, la región Brunca presenta los niveles más altos (74,86% en el 2005), en este último caso pueden estar interviniendo varios factores, es posible que entre ellos se encuentre el llamado desempleo oculto. Esta categoría hace referencia a las personas que no trabajaron ni buscaron trabajo activamente en las últimas semanas debido a que consideraron imposible o poco probable lograr un empleo. Como menciona Li Avellán "Estas personas, constituyen el caso típico de un activo desalentado, que se oculta entre los inactivos a la espera de mejores perspectivas. Las cifras, desafortunadamente, no aparecen en los listados estadísticos actuales y pueden en consecuencia, subestimar en algún grado las cifras del desempleo abierto". (Li, 1999, p.2).

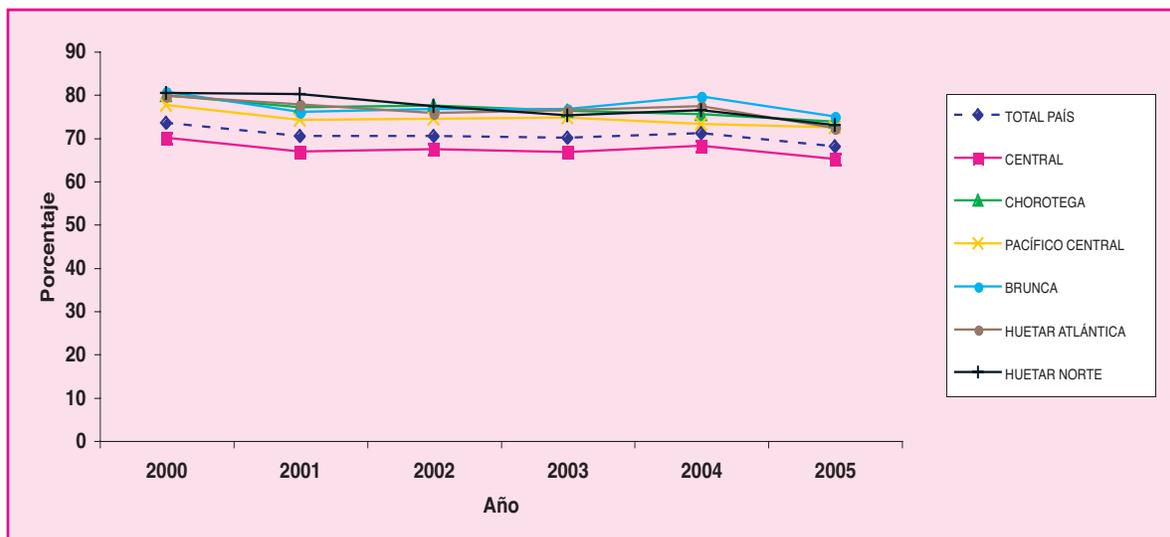
En el caso de la región Brunca, como se analiza posteriormente, ha habido muy poca generación de empleo en los últimos años, debido a ello, es muy

probable que esté aumentado el número de activas/os desalentadas/os. (Ver gráfico 2).

Por otra parte, es importante dejar en claro que muchas de las mujeres de zona rural que son incorporadas dentro de la categoría de inactivas, en realidad realizan importantes trabajos en las unidades familiares agrícolas. En el Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD de 1995, se estimó que el 55% del volumen total de trabajo (tanto productivo como reproductivo) que se desarrolla en las zonas rurales es llevado a cabo por las mujeres. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 1995)

La categoría de "inactiva" se entiende como recurso de medición estadística, no obstante, desde el ámbito de los estudios de género, se realiza una conceptualización diferente en tanto el trabajo usualmente llamado reproductivo tiene un peso específico fundamental en la reproducción humana y en el aporte al desarrollo nacional. De ahí la importancia de la medición que se haga en este componente ya que estaría reflejando estadísticamente el aporte de las mujeres a la economía en su conjunto, aspecto que será relevante cuando se realice el estudio sobre contabilización del uso del tiempo anteriormente citado.

Gráfico 2. Población total femenina inactiva por región, período 2000-2005 (relativos)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

3. Población Económicamente Activa (PEA)

Se entiende por población económicamente activa al grupo de personas mayores de 12 años que trabajan o desean trabajar. Dicho de otra manera, es la población que ofrece su fuerza de trabajo en el mercado laboral.

La característica fundamental es su disposición a laborar aún cuando el sistema productivo no sea capaz de absorberles; por ello, en esta categoría se integran tanto la población ocupada como la desocupada.

Los cambios sociales ocurridos como resultado de las luchas emprendidas por las mujeres desde finales del siglo XIX han permitido que en los últimos 30 o 40 años en Costa Rica se haya ido transformando la estructura del mercado laboral. La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha incrementado paulatinamente, pero su inserción está marcada por la discriminación en cuanto a condiciones laborales, por ejemplo: las mujeres no reciben igual salario que los hombres por igual trabajo y son objeto de la segregación laboral.

En el siguiente cuadro se puede observar como esa tendencia creciente se ha mantenido. Entre el

año 2001 y el 2003 la tasa de participación de las mujeres se situó muy cercana al 38%, aunque disminuyó un poco en el año 2004 (36,8%) y en el año 2005 vuelve a subir la tendencia (40,4%).

Las tasas netas de participación determinan el porcentaje de mujeres mayores de 12 años que ofrecen su fuerza de trabajo en el mercado laboral. Como se puede observar el crecimiento ha sido constante, en 1980 tan solo el 24,4 % de las mujeres se incorporaba al mercado laboral, mientras que en el 2005 lo hace el 40,4%. Hoy en día hay 16 mujeres más (por cada 100) que en 1980, que están dispuestas a trabajar en los sectores productivos del país. El crecimiento e incorporación de las mujeres al proceso productivo obedece no sólo a las necesidades económicas de las mujeres y de los grupos familiares, también al mercado mismo. Lo significativo es analizar bajo qué condiciones se incorporan al mercado de trabajo.

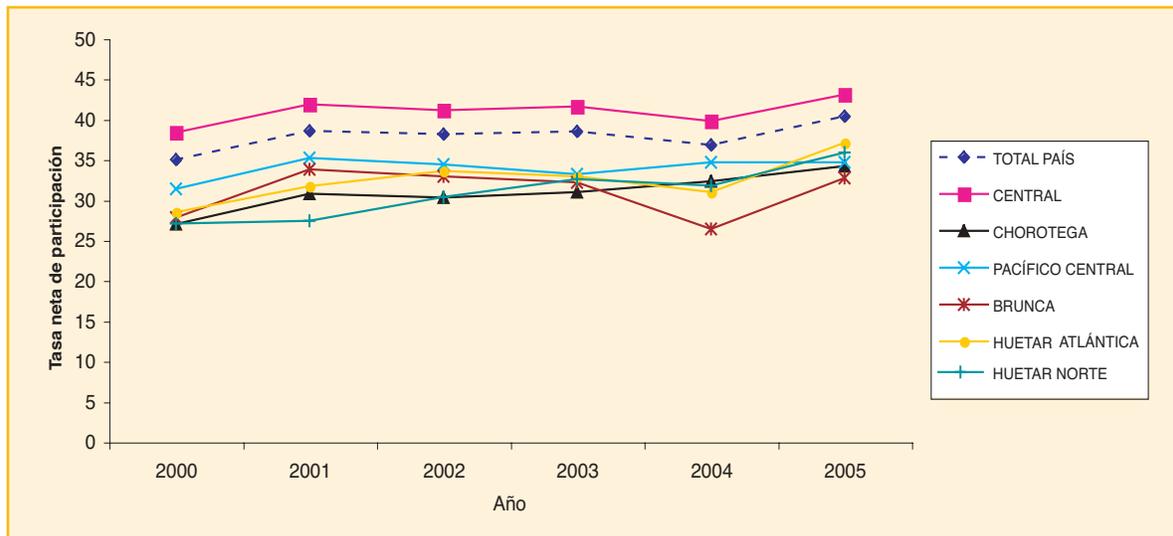
Lo que tampoco significa que el comportamiento de las mujeres en el mercado laboral sea similar en todas las regiones. En el gráfico siguiente se pueden observar algunas diferencias importantes. (Ver gráfico 3).

Cuadro 2
Tasas netas de participación de la población mayor de 12 años, por sexo, según región.
Período 2000-2005.

REGIÓN	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
TOTAL PAÍS	35,0	72,8	38,6	73,7	38,2	73,2	38,5	73,3	36,8	73,0	40,4	73,9
CENTRAL	38,4	72,3	41,9	73,2	41,1	73,3	41,6	73,3	39,8	73,2	43,1	73,8
CHOROTEGA	27,0	69,4	30,8	72,6	30,3	70,8	31,0	68,2	32,3	71,0	34,2	71,3
PACÍFICO CENTRAL	31,4	76,1	35,2	73,7	34,4	72,7	33,2	73,6	34,7	72,6	34,7	73,5
BRUNCA	27,8	75,9	33,8	75,3	32,9	73,3	32,2	74,6	26,4	69,6	32,7	71,6
HUETAR ATLÁNTICA	28,5	72,5	31,7	74,5	33,6	72,8	32,9	74,0	31,0	75,1	37,1	75,6
HUETAR NORTE	27,1	77,3	27,4	77,2	30,4	75,9	32,6	76,7	31,8	74,5	35,9	78,2

Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de la EHPM INEC. 2000-2004.

Gráfico 3. Tasas netas de participación de la población femenina por región. Período 2000-2005



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

Es necesario aclarar que el peso relativo que tiene la región Central sobre los datos nacionales es determinante, ya que, como se mencionó, en ella se concentra aproximadamente el 64,86% de la población, lo cual conlleva a que ambas curvas tengan un comportamiento similar.

Los niveles de participación de las mujeres en la región Central son mucho mayores que los del resto de las regiones. Mientras que en el 2005 la tasa de participación nacional era del 40,4%, la de la región Central era de 43,1%, lo que significa que 4 de cada 10 mujeres mayores de 12 años estaba dispuesta a trabajar. En comparación con la región Brunca la diferencia es muy importante ya que en este territorio apenas el 32,7% de las mujeres participan de la actividad productiva.

Es preciso analizar más a profundidad las razones por las cuales las mujeres se incorporan al mercado laboral ya que en algunas regiones se presentan comportamientos erráticos. Para algunas/os autores la mujer se integra a la fuerza de trabajo cuando el ingreso familiar se ve disminuido; esto explicaría en parte, que de un año a otro se muestren variaciones. Sin embargo, puede haber otras razones de tipo económico, como la apertura de nuevas empresas con trabajos que resulten atractivos para las mujeres de la región. En todo caso es un tema que amerita mayores estudios que también relacionen el grado de avance educativo de la población femenina y su incorporación al mercado laboral.

4. Tasa de ocupación

Esta tasa permite analizar el porcentaje real o efectivo de las personas mayores de 12 años que logran emplearse. La razón por la cual se utiliza este indicador es porque no se ve afectado por el desempleo en tanto que solo toma en cuenta a las personas ocupadas.

Como se puede observar en el siguiente cuadro, la tendencia de las tasas de ocupación es muy similar a la tendencia de las tasas netas de participación, con la diferencia de que las primeras asumen valores mucho más bajos debido a que excluyen a las/os desempleadas/os. (Ver cuadro 3).

En el 2005, de cada 100 mujeres mayores de 12 años casi 37 se encontraban ocupadas. En el caso de los hombres esta cifra llegaba a 70 por cada 100.

Es interesante el caso de la región Huetar Norte, en donde las tasas de ocupación de las mujeres han venido en constante crecimiento. En el 2000 ocupaban el último lugar entre las regiones, sin embargo, ya para el 2005 se colocan en la tercera posición solo superada por la región Central y la Huetar Atlántica. Esta región pasó de tener una ocupación del 24,9% a un 32,3%. En tan solo 5 años aumentó en casi un 8%.

Otra región que ha experimentado cierto crecimiento en los últimos tres años es la región Chorotega, aunque el aumento en este caso no es tan significativo, ya que pasó de 28,4% a 31,5%.

El caso de la región Brunca es completamente contrario. Aquí se observa un marcado deterioro del ámbito laboral. En el caso de los hombres, desde el año 2000 se nota como las tasas de ocupación empiezan a disminuir, aunque en el año 2005 se produce una leve recuperación. En las mujeres de esa región se mantiene una tendencia descendente del 2001 al 2004, año este último en que se llega a la tasa más baja (24,1%), sin embargo, para el año 2005 se produce una importante recuperación en la tasa de ocupación (29,8%).

El Estado de la Nación en su noveno informe señala que entre el año 1990 y el 2002 se crearon 519.000 nuevos empleos. Siete de cada diez se generaron en la región Central, seguida por la Huetar Atlántica. Las regiones Huetar Norte, Chorotega y Pacífico Central se ubicaron en posiciones intermedias, mientras que la región Brunca apenas generó un 3,2% de ese total de empleos. (Proyecto Estado de la Nación, 2003, p.90)

Cuadro 3
Tasas de ocupación por sexo, según región. Período 2000-2005.

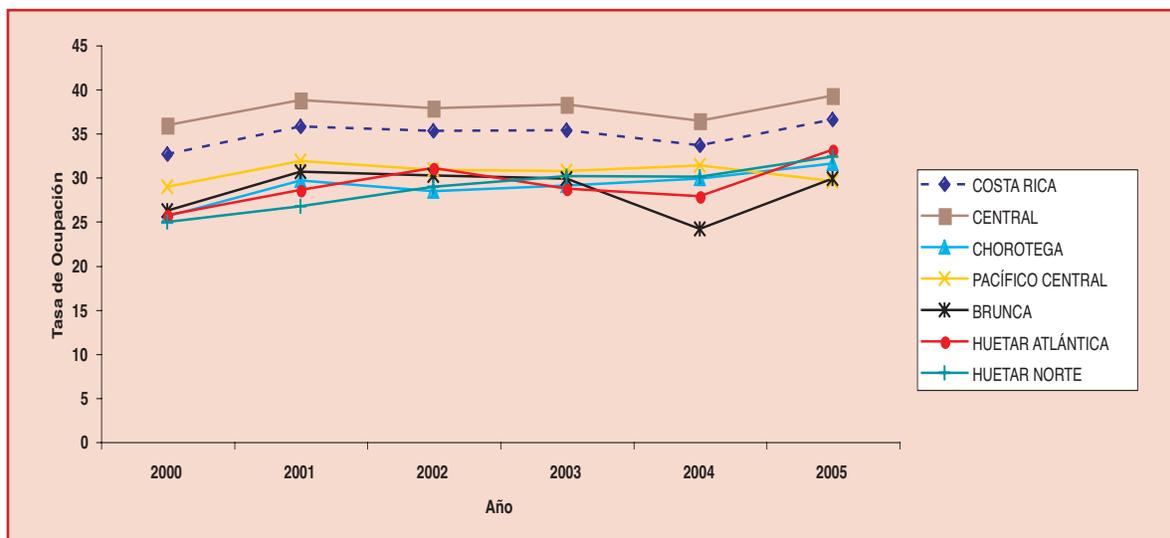
REGIÓN	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
TOTAL PAÍS	32,6	69,6	35,7	69,8	35,2	69,1	35,3	69,0	33,6	69,0	36,5	70,2
CENTRAL	35,9	69,6	38,7	69,5	37,8	69,1	38,2	69,1	36,4	69,2	39,2	70,1
CHOROTEGA	25,5	65,2	29,6	69,0	28,4	66,3	29,0	64,1	29,8	65,6	31,5	67,9
PACÍFICO CENTRAL	28,9	71,0	31,8	69,6	30,8	67,9	30,7	69,0	31,3	68,3	29,5	69,4
BRUNCA	26,2	72,7	30,6	70,8	30,2	70,1	29,8	69,1	24,1	66,4	29,8	68,4
HUETAR ATLÁNTICA	25,7	67,5	28,5	69,8	31,0	68,3	28,7	69,7	27,8	71,9	33,1	71,9
HUETAR NORTE	24,9	74,4	26,7	74,8	28,9	74,2	30,1	73,7	30,0	70,9	32,3	75,0

Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de la EHPM INEC. 2000-2005.

Estos datos parecen coincidir con las tendencias mostradas por las cifras en los últimos años, sobre todo en el caso de la región Brunca, en donde la ocupación es cada vez menor. Sin embargo, el hecho de que se hayan generado

nuevos empleos no garantiza la calidad de los mismos. Debido a ello es importante analizar en qué tipo de ocupaciones se emplean las mujeres y las características de las mismas.

Gráfico 4. Tasas de Ocupación de la población femenina por región. Período 2000-2005



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

5. Categoría Ocupacional

El cuadro que se presenta a continuación muestra las tendencias de los últimos cinco años en las ocupaciones femeninas según la categoría ocupacional. (Ver cuadro 4).

La categoría ocupacional analiza la condición de dependencia en la que laboran las personas en su ocupación principal; es además un indicador que sitúa a la población trabajadora, en relación con la tenencia de medios de producción.

Este indicador está compuesto por las variables que se enumeran a continuación: a) **Trabajador independiente:** Gerente, patrona o socia activa y Trabajadora por cuenta propia, b) **Trabajador asalariado:** Empleada u Obrera del Estado, Empleada u Obrera Empresa Privada y Servicio Doméstico, c) **Trabajador No Remunerado.**

5.1. Gerentes, patronas o socias activas

Este grupo está integrado por personas dueñas o socias de empresas que contratan uno o más trabajadores asalariados o empleados permanentes. En Costa Rica el porcentaje de mujeres ocupadas en este grupo se ha mantenido relativamente estable en los últimos años, ya que ha oscilado entre el 4,9% y el 4,3%. Sin embargo en algunas regiones se observan cambios importantes.

Desde el año 2001, el porcentaje de mujeres ocupadas como gerentes patronas o socias en la región Central ha ido disminuyendo de manera paulatina frente a las otras ocupaciones, ya que pasó de representar el 5,1% en el 2001 al 4,1% en el 2005. Este cambio, sin embargo, no ha sido tan moderado en otras regiones.

Cuadro 4.
Distribución de la población femenina mayor de 12 años ocupada por año
según categoría ocupacional y región. Período 2000-2005.
(relativos)

Gerente patrona o socia activa	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Costa Rica	2,9	4,9	4,6	4,9	4,4	4,3
Región Central	2,6	5,1	4,6	4,5	4,4	4,1
Chorotega	6,4	5,9	6,0	6,9	3,0	4,5
Pacífico Central	3,9	4,6	3,5	4,5	3,4	4,7
Brunca	1,3	2,2	3,6	5,4	7,3	5,4
Huetar Atlántica	2,8	3,6	4,0	5,9	3,5	4,2
Huetar Norte	4,8	7,1	6,0	8,0	5,6	4,0
Trabajadora por cuenta propia						
Costa Rica	17,2	20,2	20,3	20,4	21,4	19,1
Región Central	16,3	17,6	19,1	19,3	20,6	17,9
Chorotega	18,0	23,8	25,6	22,3	23,4	21,5
Pacífico Central	22,9	29,3	21,4	23,5	35,0	21,0
Brunca	17,8	31,5	22,5	26,6	22,0	23,1
Huetar Atlántica	20,9	27,1	26,4	22,5	20,9	24,5
Huetar Norte	18,0	23,3	17,6	20,3	18,1	18,1
Empleada u obrera del Estado						
Costa Rica	19,6	20,2	20,5	20,5	20,8	19,8
Región Central	19,9	20,4	20,3	20,3	20,0	19,7
Chorotega	23,0	25,0	25,7	25,0	25,0	21,9
Pacífico Central	18,4	19,2	22,5	20,2	21,8	22,1
Brunca	18,2	20,3	21,3	22,1	23,8	18,0
Huetar Atlántica	18,4	18,1	20,0	20,5	24,8	20,4
Huetar Norte	15,7	12,8	13,7	16,7	14,8	17,1
Empleada u obrera Empresa Privada						
Costa Rica	42,7	39,5	38,5	38,5	39,3	39,6
Región Central	44,8	43,1	41,9	41,7	41,9	42,3
Chorotega	30,3	28,8	25,7	27,8	29,1	32,3
Pacífico Central	35,4	27,9	34,6	30,8	26,0	32,6
Brunca	42,3	26,3	28,9	26,5	29,2	29,8
Huetar Atlántica	37,0	33,6	28,5	34,6	39,1	35,6
Huetar Norte	40,8	31,1	35,0	30,2	38,4	34,2
Servicio doméstico						
Costa Rica	14,3	11,7	11,8	12,1	10,6	13,7
Región Central	14,0	11,9	11,1	11,6	10,4	13,4
Chorotega	19,7	9,0	11,5	13,4	12,8	14,7
Pacífico Central	14,0	11,1	12,6	18,5	11,3	17,7
Brunca	12,1	11,0	15,8	12,1	12,5	16,3
Huetar Atlántica	15,5	11,3	10,9	11,1	8,0	11,3
Huetar Norte	14,3	14,4	18,4	14,1	11,6	14,2
No remuneradas						
Costa Rica	3,3	3,6	4,4	3,6	3,5	3,5
Región Central	2,4	1,9	3,0	2,7	2,7	2,5
Chorotega	2,6	7,6	5,6	4,6	6,7	5,1
Pacífico Central	5,4	8,0	5,5	2,5	2,5	1,8
Brunca	8,3	8,7	7,8	7,4	5,3	7,5
Huetar Atlántica	5,6	6,4	10,3	5,4	3,8	4,0
Huetar Norte	6,4	11,2	9,2	10,7	11,5	12,4

Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de la EHPM INEC. 2000-2005.

En la región Chorotega desde el año 2001 el porcentaje de gerentes y patronas presentaba una tendencia al crecimiento frente a las otras ocupaciones; no obstante, disminuye de manera abrupta en el 2004. En el 2003, casi 7 mujeres de cada 100 ejercían labores de este tipo, mientras que en el 2004 ese número desciende a 3 para volver aumentar a 4,5% en el 2005. Algo similar sucedió en la región Huetar Atlántica que para los mismos años pasó de 5,9% a 3,5% y a 4,2% en el 2005. Los factores explicativos no están claros, podría ser que pequeñas empresas hayan tenido que cerrar o que se haya dado un aumento en la oferta del trabajo asalariado estimulando un desplazamiento hacia estos sectores.

Sin duda, el caso más significativo se presenta en la región Brunca. En este territorio el porcentaje de mujeres ocupadas como gerentes o patronas se ha incrementado desde el año 2000 con respecto a las otras categorías ocupacionales. Para ese año solamente una mujer de cada 100 se ocupaba como gerente o patrona, sin embargo en el 2005, 5 de cada 100 mujeres ocupadas se inscriben en esta categoría. (Ver gráfico 5).

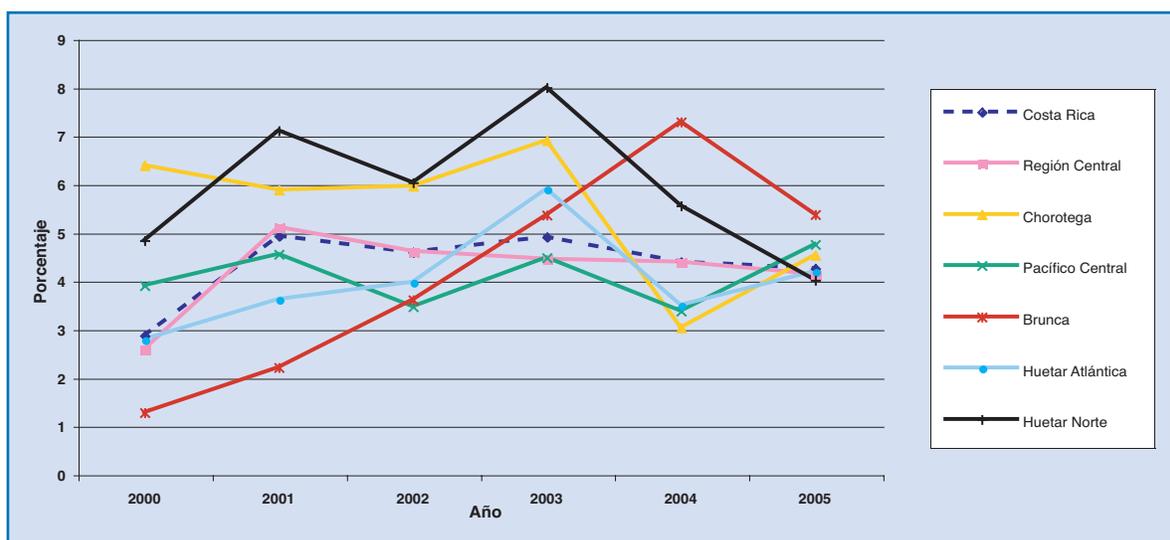
Este hecho parece contradictorio, sobre todo si, como ya se explicó, existe una tendencia a disminuir las tasas de ocupación. Pareciera que ante este panorama se han empezado a crear microempresas que permiten generar algún tipo de ingreso, o que el abandono de otras actividades le está dando un peso significativo a este rubro.

5. 2. Trabajadora por cuenta propia

Se integran a este grupo las personas que trabajan solas o asociadas en su propio negocio. No establecen relaciones de dependencia con un patrón ni contratan personal asalariado permanente. Además, definen las condiciones de su trabajo y fijan el valor de los bienes o servicios que prestan.

Quizás la diferencia más importante entre este grupo y los patronos o socios activos radica en que, cuando se contrata mano de obra, no se llega a producir una relación de subordinación entre el empleado y el patrono (entre el capital y el trabajo), ya que son por períodos muy breves y

Gráfico 5. Población femenina mayor de 12 años ocupada como gerente, patrona o socia activa, por región. Período 2000-2005. (porcentaje)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

con escaso capital. Por otra parte, las escalas de los negocios son muy diferentes, normalmente el o la trabajadora por cuenta propia se apoya en el trabajo familiar.

La tendencia nacional en los últimos cinco años es al incremento leve en el número de mujeres ocupadas como cuenta propia hasta el año 2004. En el año 2000, 17,2 mujeres de cada 100 que se encontraban laborando lo hacían en trabajos propios, mientras que para el 2004 esa cifra aumenta al 21,4% y vuelve a bajar en el 2005 a 19,5%. En tan solo 5 años, 4 mujeres más por cada 100 se han incorporado a este sector, lo cual acarrea una serie de inconvenientes ya que estas ocupaciones se inscriben en actividades económicas no reguladas bajo los sistemas normativos formales, y se presentan bajo la modalidad de subcontratación, de autoempleo, etc. Normalmente no cuentan con garantías de tipo laboral como el acceso a pensión, etc., lo que las hace vulnerables frente a los cambios en la producción nacional.

La región Central es en donde se observa con mayor claridad esta tendencia. Del año 2000

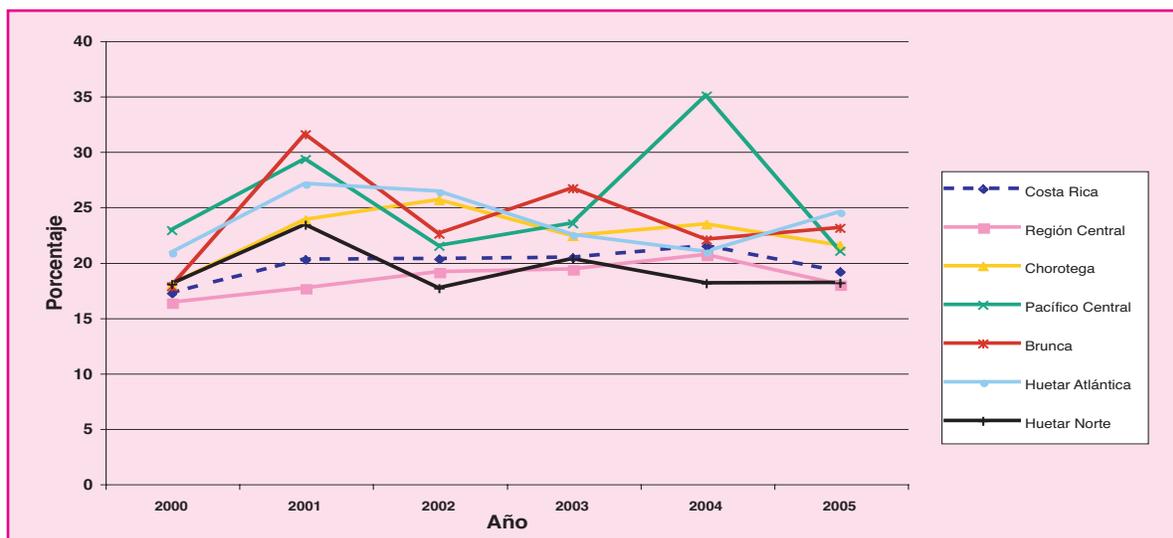
al 2005, se pasó de un 16,3% a un 18 %. Es importante recordar que es en esta región donde se concentra el mayor número de mujeres, razón por la cual adquiere un mayor significado ya que afecta en términos absolutos a más personas. (Ver gráfico 6).

La región que en este período presenta los porcentajes más elevados es el Pacífico Central. En el 2004 el 35% de las mujeres trabajadoras eran por cuenta propia, aunque en el 2005 baja a 22,1%.

Caso contrario sucede con la región Huetar Atlántica ya que para el período 2001-2004 se observa una tendencia a la baja: de 27,1% pasa a 20,9%. Esto pareciera indicar que se han abierto nuevas opciones de trabajo, posiblemente asalariado, que han ido absorbiendo a la trabajadora por cuenta propia. Sin embargo, para el año 2005 el componente de trabajadoras por cuenta propia vuelve a subir a 24,5%.

Causa preocupación el aumento que se está presentando en esta condición de actividad debido a que el sector informal o cuenta propia es uno de

Gráfico 6. Población femenina mayor de 12 años ocupada por cuenta propia por región. Período 2000-2005. (porcentaje)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

los más vulnerables a los cambios de la economía de mercado y a la libre competencia, y cuenta con escasa o ninguna garantía para el o la trabajadora. Algunos autores han llamado la atención en el sentido de que uno de los efectos más negativos de la globalización es el incremento de las y los trabajadores pertenecientes a este sector.

5.3. Empleada u obrera del Estado

Se inscriben en esta categoría las personas que trabajan para el Estado y que reciben como pago por su labor un salario en dinero. La mayor ventaja de trabajar en este sector es la obligatoriedad del Estado de respetar el marco jurídico en todas sus dimensiones; en términos de salarios mínimos, garantías sociales, etc.

En los últimos cinco años ha habido un incremento poco significativo en el porcentaje de mujeres ocupadas que trabajan en este sector. Del año 2000 al 2005 creció o bajó en más o menos un 1%. No obstante, esta tendencia no es igual en todas las regiones. En la región Central, por ejemplo, desde el 2001 ha venido disminuyendo, aunque de manera moderada ya que pasó de un 20,4% a un 19,7%. (Ver gráfico 7).

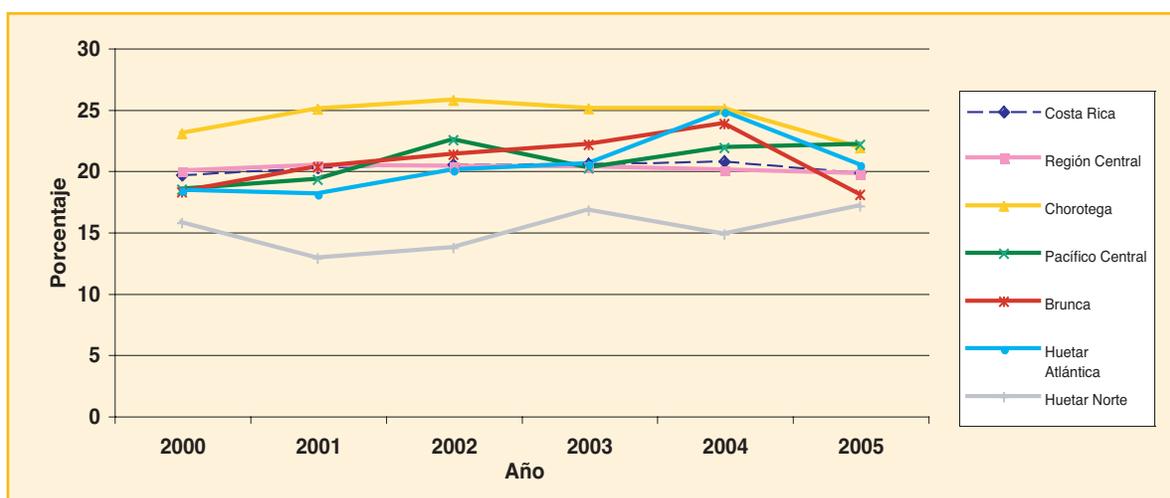
Por su parte la región Brunca muestra un crecimiento constante en casi todo el período. En el año 2000, el 18,2% de las mujeres ocupadas trabajaban para el Estado; para el 2004 ese porcentaje aumentó al 23,8%. Quiere decir que casi una mujer de cada 4 esta ocupada en el sector público. Sin embargo, en el año 2005 se revierte la tendencia y baja a 18%.

Algo similar ocurre en la región Chorotega. Aquí la cuarta parte de las mujeres trabajan para el Estado.

Otra región en la cual el Estado como empleador ha ido adquiriendo relevancia es en la Huetar Atlántica. En el 2000, el 18,4% de los trabajos de las mujeres se concentraban en este sector, mientras que en el 2004, llegó a 24,8%, pero como en los demás casos, en el 2005 baja a 20,4%.

Por otra parte, la región en donde el Estado tiene una menor presencia desde el punto de vista laboral es en la Huetar Norte. El porcentaje de mujeres que trabajaron en el sector público en los últimos cinco años fue de un 15,1% en promedio, 10% menos que en la Chorotega.

Gráfico 7. Población femenina mayor de 12 años ocupada como empleada u obrera del Estado por región. Período 2000-2005. (porcentaje)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

En general, el Estado no ha incrementado significativamente su participación en el mercado laboral, por el contrario, en algunas regiones ha disminuido. Este hecho afecta negativamente a las y los trabajadores, ya que es un sector que genera estabilidad laboral.

5.4. Empleada u obrera de la Empresa Privada

En esta categoría se encuentran todas las personas que trabajan en empresas o instituciones privadas devengando un salario ya sea en dinero o en especie y que mantienen una relación de dependencia con el patrono. Si bien, una gran cantidad de estas empresas cumplen con la normativa vigente en materia laboral del país, existen otras que transgreden dichas normas con el fin único de acrecentar sus ganancias. Por esta razón, en este sector se pueden encontrar trabajadores con importantes beneficios económicos o personas con altos grados de discriminación.

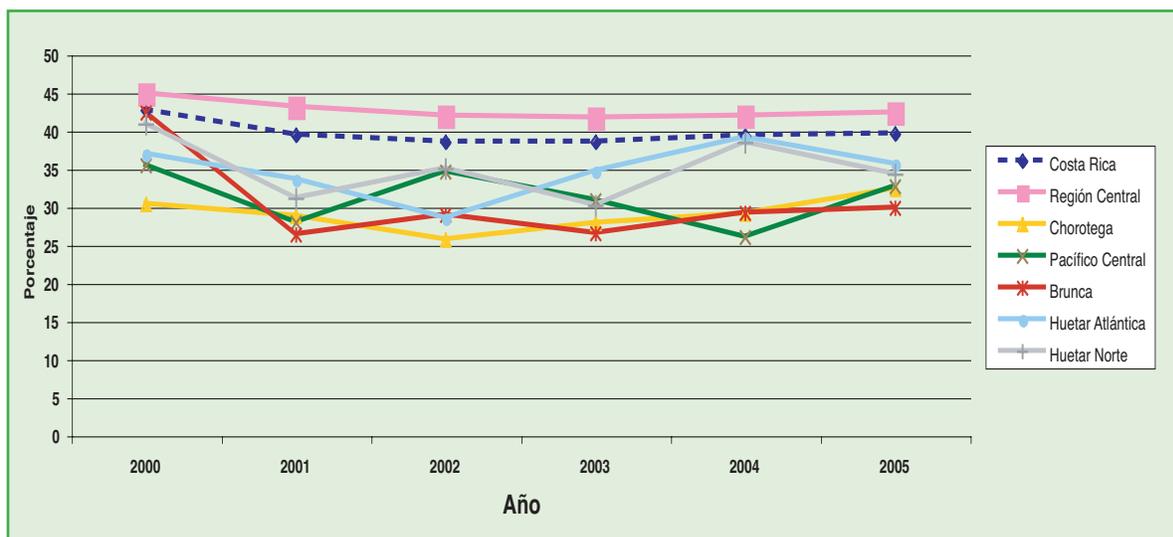
La demanda de mano de obra por parte de la empresa privada parece haber venido decreciendo

en este período. En el 2000 el 42,7% de las ocupaciones en donde laboraban las mujeres eran provistas por este sector. Sin embargo, para el 2003 descienden en más de un 4% (38,5%); aunque vuelven a mostrar un leve repunte en el 2005 (39,6%). (Ver gráfico 8).

La región Central, por su parte, ha tenido un comportamiento similar a la tendencia nacional. Decece los primeros cuatro años, se recuperó en el 2004 y sigue subiendo en el 2005, pero sin alcanzar los niveles del 2000. En todo el período hubo una disminución de entre 3 y 2 empleos por cada 100 mujeres. No obstante, es en esta región en donde la empresa privada genera más empleos. Más del 40% de las ocupadas de la región Central laboran en este sector.

El caso contrario se presenta en la región Chorotega, donde la empresa privada generó en el último quinquenio entre un 25,7% y 32,3 % del total de empleos en que se ocuparon las mujeres, 8 menos por cada 100 que en la región Central. Por otro lado, la curva de esta región no presenta cambios tan abruptos como en otros sitios, posiblemente porque son empresas que tienen ya algún tiempo de estar establecidas.

Gráfico 8. Población femenina mayor de 12 años ocupada como empleada u obrera de la empresa privada por región. Período 2000-2005. (porcentaje)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

Una región que debe ser analizada con detenimiento es la Pacífico Central, en ella, como ya se mencionó, se ha dado un incremento en los porcentajes de personas trabajadoras por cuenta propia. Es factible que este sea el resultado de una disminución de puestos de trabajo en la empresa privada. Entre el 2002 y el 2004 este sector dejó de absorber casi un 9% de trabajadoras; ya que pasó del 34,6% al 26,0%, pero vuelve a subir a 32,7% en el 2005.

En la región Huetar Atlántica es donde el empleo generado por la empresa privada aumenta o disminuye significativamente cada año por lo que no se encuentra una tendencia clara. En tal sentido en el 2000 tiene casi un 37%; en el 2002 baja a un 28,5%, vuelve a subir en el 2004 hasta alcanzar el 39,1% y vuelve a bajar en el 2005 al 35,6%. Los empleos de carácter estacional y en general las condiciones sociohistóricas de la región tienen un impacto en la conformación y estructura laboral que de alguna manera están reflejadas en las estadísticas.

5.5. Servicio doméstico

“Diversos estudios realizados en varias ciudades de Latinoamérica han coincidido en que el servicio doméstico muestra la tendencia histórica de ser la principal o una de las principales alternativas laborales para las mujeres de los estratos bajos, particularmente las migrantes” (Menjívar & Esquivel, 1998, s.p.)

La incorporación de las mujeres al mercado laboral como empleadas domésticas es el resultado de la discriminación que éstas sufren por la falta de oportunidades. Desde la infancia muchas de ellas se ven obligadas a abandonar el sistema escolar, en especial las mujeres pobres. Para muchas, el trabajo en el servicio doméstico es tan solo una extensión del trabajo del hogar.

Desafortunadamente, este sector es uno de los más desprotegidos por las leyes nacionales sobre todo al momento de aplicar la normativa que también es omisa. En él se presentan abusos de diversos tipos:

salarios más bajos a los establecidos por ley, maltrato físico, abusos sexuales. Sin embargo, las mujeres se ven inclinadas a ello a falta de opciones. Variados estudios encuentran que el ejercicio del servicio doméstico no es una opción libremente escogida por las mujeres, sino una imposición que viene dada por el reducido número de alternativas de trabajo para el tipo de mano de obra que ejerce el servicio doméstico en la sociedad. Es principalmente un trabajo para las jóvenes, las más viejas, las migrantes recién llegadas, las de más baja preparación profesional entre las mujeres pobres, o sea para las mujeres con menor posibilidad de competir en un mercado de trabajo de rígida estructura al nivel del sector formal.

Además de esas características claramente definidas, las servidoras domésticas deben enfrentar otros problemas como la inestabilidad laboral, las largas jornadas, etc.

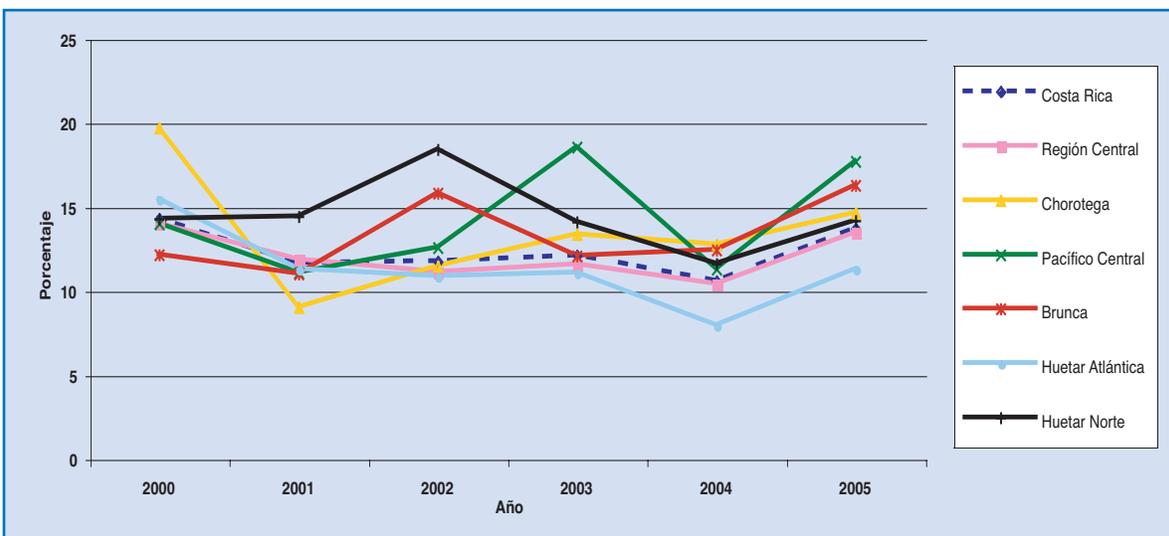
Como se puede observar en el siguiente gráfico, es difícil determinar con toda certeza el comportamiento que tiene este sector, ya que, en ocasiones presenta cambios abruptos entre un año y otro. Ese es el caso de las regiones Huetar Norte, Pacífico Central o Brunca. (Ver gráfico 9).

En general, desde el 2001 el porcentaje de mujeres ocupadas en el servicio doméstico ha estado cercano al 12%, excepto en el 2004 que descendió al 10,6%, volviendo a subir al 13,7% en el 2005. La región Central presenta un comportamiento similar al promedio nacional. Estas dos curvas se han mantenido bastante estables en el último quinquenio. Posiblemente debido a que ya existe un grupo consolidado de familias que hacen uso de este servicio.

Un caso muy interesante es sin duda el de la región Huetar Atlántica. En esta zona parece haber disminuido el porcentaje de mujeres que se dedican a esta labor, posiblemente se deba al aumento de empleos en la empresa privada lo que ha provocado un desplazamiento hacia estos sectores.

En contraposición con la región Huetar Atlántica, en la Chorotega se ha incrementado

Gráfico 9. Población femenina mayor de 12 años ocupada en servicio doméstico por región. Período 2000-2005. (porcentaje)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

desde el 2001 el porcentaje de mujeres ocupadas en el servicio doméstico, ya que pasó del 9,0% al 14,7% en el 2005, este podría ser el resultado de nuevos desarrollos urbanísticos que se han fomentado en la zona y que han ampliado la demanda de este servicio.

En todo caso, la baja escolaridad, la falta de oportunidades y el desempleo son los factores que conllevan a que muchas mujeres tengan como única opción este tipo de empleos.

Vinculado a este sector, se encuentra un significativo segmento poblacional de migrantes, en especial, mujeres nicaragüenses, que por sus condiciones de entrada al país, pueden provocar subregistros significativos en este sector ocupacional.

5.6. Trabajadoras familiares no remuneradas

Dentro de la población ocupada, existe un grupo importante de personas que realizan trabajos sin que se les retribuya; estos son los trabajadores/as familiares. Se caracterizan por tener una relación

de dependencia con un miembro del hogar (u otra persona) que administra o se encarga de una finca, negocio o empresa familiar y no reciben pago ni en especie, ni en dinero.

Como se puede observar en el gráfico siguiente, la región en donde menos se presenta este fenómeno es en la región Central. En este quinquenio, el porcentaje de mujeres ocupadas no remuneradas fue de entre un 2% y un 2,5%. Aún así, debido a la concentración de población en este territorio, en el 2005 de las 21.540 mujeres ocupadas no remuneradas de Costa Rica, 10.833 pertenecientes a dicha región representan el 50% del total de ocupadas en esta condición. (Ver gráfico 10).

Por otro lado, en la región Huetar Norte es en donde se encuentran las cifras más elevadas del período, con porcentajes que superan el 10%. Este dato es importante ya que, como se mencionó con anterioridad, las tasas de ocupación en esta región vienen en aumento. Debido a ello, es necesario discernir en lo que respecta al tipo de empleos en que las mujeres están trabajando ya que no necesariamente son los más adecuados; como en este caso en donde una de cada 10 mujeres ocupadas no está siendo remunerada.

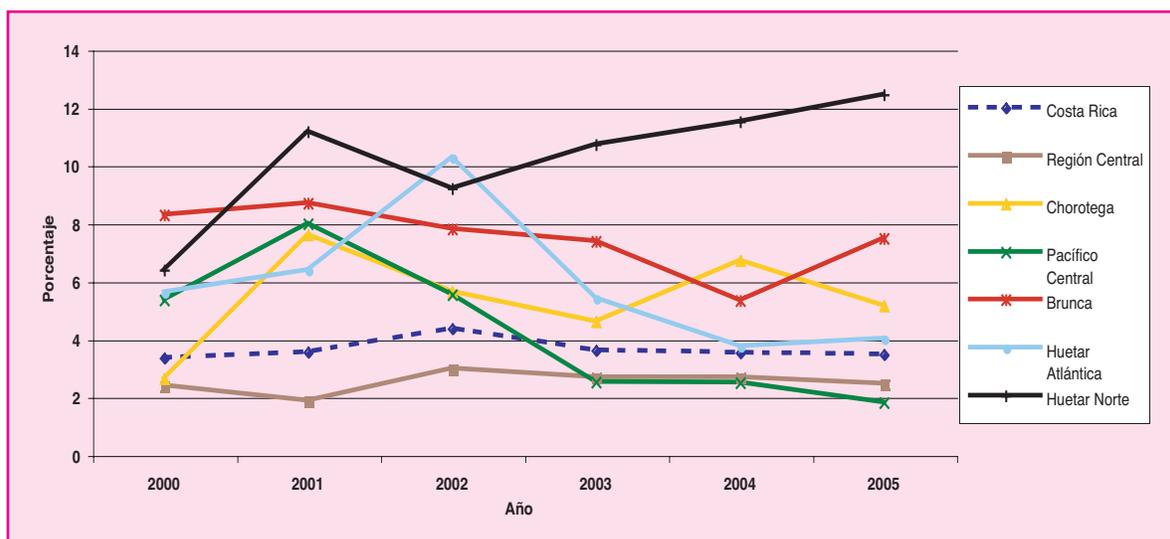
Aunado a ello, las desigualdades de género son claras. En el 2005 el 12,4% de las mujeres ocupadas en esta región eran no remuneradas, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje fue de únicamente el 5,7%. Un total de 7 mujeres más por cada 100 “donan su trabajo a la familia” en comparación con los hombres.

Otra región que ha mostrado niveles altos en este sentido es la Brunca; sin embargo, a diferencia de otros casos, desde el 2001 se observa una tendencia a la baja pues pasa del 8,7% al 5,3% en el 2004, sin embargo, vuelve a sufrir un aumento en el 2005 llegando a 7,5%. La región Pacífico Central si presenta una clara tendencia a la disminución en esta categoría ya que pasó del 8,0% en el 2001 al 1,8% en el 2005.

Ciertamente en este ámbito se expresa en toda su dimensión la manifestación del mandato social para las mujeres de ser las responsables casi exclusivas de la reproducción social, de ahí que aunque formen parte de la fuerza laboral deben a la vez realizar tareas reproductivas, incluidas las de cuidado a hijas(os), a personas de la tercera edad, con discapacidad y enfermos.

El resto de las regiones presentan comportamientos erráticos, es decir no perfilan tendencias claras, aspecto que puede deberse a factores vinculados a las muestras de los segmentos censales, subregistros, entre otros.

Gráfico 10. Población femenina mayor de 12 años ocupada no remunerada por región. Período 2000-2005. (porcentaje)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

6. Nivel de Ingreso

“La igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo, es uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo”. (OIT, 1983)

Uno de los aspectos más relevantes que debe ser analizado cuando se estudia el mercado laboral es el relacionado con el ingreso. La calidad de vida a la que puede aspirar la población trabajadora está estrechamente relacionada con esta variable. Sin embargo, no es fácil de medir ya que está determinada por una gran variedad de componentes. El Instituto Nacional Estadística y Censos capta el ingreso por medio de diversos mecanismos, en el caso de los asalariados toma en cuenta el salario monetario. Para los patronos y los por cuenta propia solicita el ingreso percibido como utilidad o ganancia producto de la actividad que realiza más el ingreso por el autosuministro de los bienes que produce o comercializa.

En las/os asalariadas/os, el nivel de ingresos está determinado por factores como el número de horas trabajadas, el tipo de jornada (horarios diurnos o nocturnos), el nivel educativo, experiencia,

edad del trabajador, capacitación, trabajo a tiempo parcial, etc. Para poder realizar un estudio comparativo adecuado deberían tomarse en cuenta todas estas variables, sin embargo se requiere de investigaciones especializadas muy complejas.

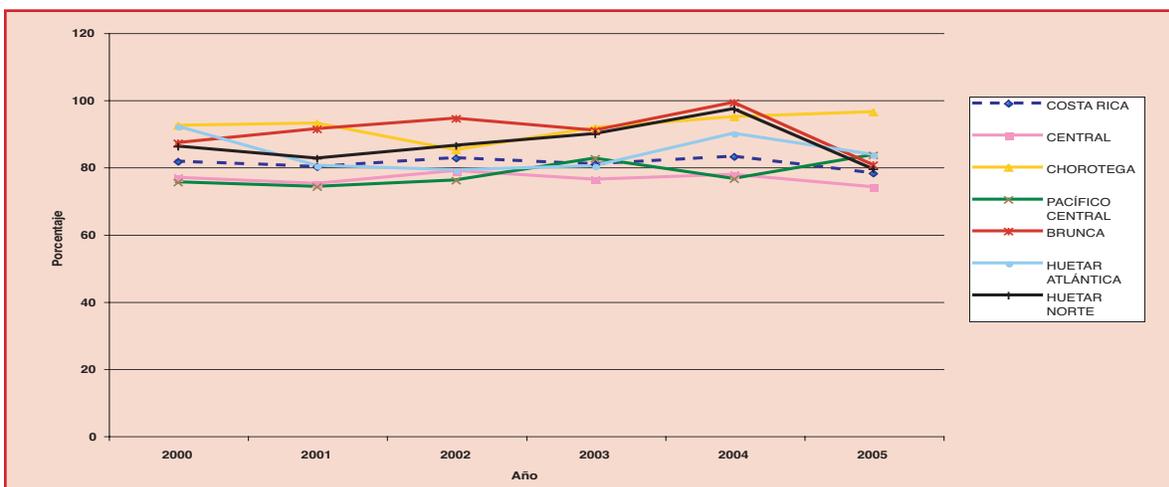
Con la información existente para las regiones, únicamente se puede realizar un análisis que permita contrastar los ingresos promedio mensuales entre hombres y mujeres por categoría ocupacional.

Para ello se ha elaborado el cuadro 5. (Pág. 23).

Este cuadro relaciona el ingreso de mujeres y hombres de tal manera que muestra la cantidad de colones percibidos por una mujer por cada 100 colones de ingreso del hombre.

En el último lustro, las mujeres ocupadas con ingreso conocido han recibido aproximadamente el 80% del ingreso que perciben los hombres. Sin embargo, al igual que en otros casos, este comportamiento no es similar en todas las regiones. (Ver gráfico 11).

Gráfico 11. Porcentaje de Ingreso percibido por las mujeres en comparación con el ingreso de los hombres. Período 2000-2005. (Relativos)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

Cuadro 5.
Porcentaje del ingreso que perciben las mujeres ocupadas en comparación con el ingreso de los hombres ocupados, según categoría ocupacional y región de planificación.
(Excluye a las/os trabajadoras/es no remuneradas/os)
Período 2000-2005.

TOTAL GENERAL	2000	2001	2002	2003	2004	2005
COSTA RICA	81,6	80,0	82,6	80,8	83,1	78,2
CENTRAL	76,8	75,0	78,8	76,2	77,7	73,9
CHOROTEGA	92,2	93,0	85,0	91,6	94,8	96,3
PACÍFICO CENTRAL	75,5	74,1	76,0	82,6	76,4	83,5
BRUNCA	87,2	91,2	94,4	90,8	99,2	80,6
HUETAR ATLÁNTICA	92,0	80,3	79,0	80,3	90,0	83,7
HUETAR NORTE	86,1	82,5	86,3	89,8	97,2	79,3
PATRONAS/OS						
COSTA RICA	84,8	72,8	99,5	87,9	87,1	71,2
CENTRAL	85,2	71,2	109,5	89,0	84,2	67,1
CHOROTEGA	78,8	115,8	57,4	69,0	84,0	115,3
PACÍFICO CENTRAL	64,5	29,2	85,3	105,6	51,4	63,0
BRUNCA	136,5	74,3	67,5	115,0	71,4	84,1
HUETAR ATLÁNTICA	107,0	56,3	41,4	73,0	74,9	62,0
HUETAR NORTE	60,2	66,1	69,2	77,4	169,9	86,4
CUENTA PROPIA						
COSTA RICA	64,5	54,0	68,5	58,9	65,4	58,0
CENTRAL	60,3	49,2	64,6	54,2	61,0	56,5
CHOROTEGA	74,8	68,1	83,0	68,6	62,7	71,7
PACÍFICO CENTRAL	63,4	50,3	65,2	57,0	58,8	52,3
BRUNCA	76,1	60,2	70,6	64,0	79,9	58,9
HUETAR ATLÁNTICA	62,3	56,9	63,4	58,9	66,9	52,7
HUETAR NORTE	59,7	86,3	54,3	85,9	79,2	61,8
ASALARIADAS/OS						
COSTA RICA	87,1	91,1	87,2	90,2	90,7	86,1
CENTRAL	82,0	84,4	81,7	85,0	85,2	80,7
CHOROTEGA	96,4	98,6	102,3	104,4	105,4	104,6
PACÍFICO CENTRAL	83,2	97,8	81,7	90,7	92,6	96,1
BRUNCA	90,7	111,9	101,8	100,3	106,4	90,9
HUETAR ATLÁNTICA	101,6	96,1	91,4	90,3	99,2	98,7
HUETAR NORTE	95,1	95,0	100,4	102,0	96,7	86,1

Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de la EHPM INEC. 2000-2005.

La región que muestra las mayores diferencias salariales en el período en estudio es el Pacífico Central. En este territorio el ingreso de las mujeres ha oscilado entre el 74% y 76% en comparación con el ingreso de los hombres, excepto en el año 2003 y 2005 que subió al 82.6% y al 83,5% respectivamente. Como se manifestara, esta región tiene porcentajes muy altos de mujeres que trabajan por cuenta propia, con ingresos normalmente más bajos, posiblemente este hecho afecte el promedio general.

Otra región que presenta porcentajes inferiores al promedio nacional es la región Central, en ella las mujeres perciben entre el 75% y 78% de los ingresos recibidos por los hombres, bajando hasta el 73,9% en el 2005, constituyéndose en la diferencia más notable en el período analizado.

Las regiones que han mostrado las menores brechas salariales en los últimos cinco años son la Chorotega y la Brunca. En estas regiones, los ingresos de las mujeres en comparación con las de los hombres, alcanzan más del 90% en casi todo el período. En el 2004, en la región Brunca las mujeres percibieron el 99,2% de lo que ganaban los hombres, pero baja al 80,6% en el 2005, mientras que en la región Chorotega para ese mismo año las mujeres alcanzaron el 94,8% y sube al 96,3% en el 2005. Es importante dejar en claro que una mayor equidad en los ingresos no implica necesariamente una disminución de la pobreza, solo se hace referencia a una mayor paridad en términos de ingreso.

Como se mencionó desde el inicio, las diferencias en los ingresos son el resultado directo de una serie de condiciones en las que se circunscriben las/os trabajadoras. Un análisis por categoría ocupacional muestra este hecho con toda claridad.

6.1. Ingresos en la población ocupada como patrona/o o socia/o activa/o

En general, las mujeres ocupadas como asalariadas alcanzan ingresos más cercanos a los percibidos por los hombres, mientras que las mujeres ocupadas como cuenta propia son las que presentan las brechas más amplias.

Por su parte los ingresos de las patronas o socias activas tienen un comportamiento muy errático, en términos de las tendencias.

El gráfico siguiente muestra la situación de la población femenina ocupada como patronas o socias activas, en él se puede observar la dificultad para determinar tendencias ya que se presenta una gran variabilidad entre un año y otro. (Ver gráfico 12).

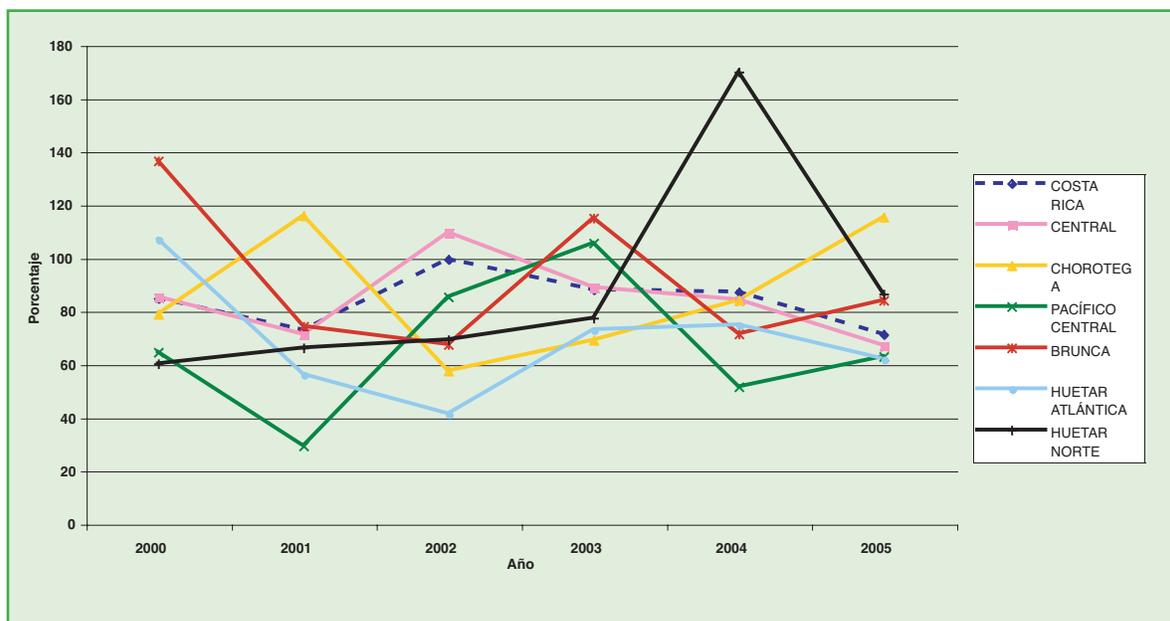
En el período en estudio los ingresos de las patronas o socias activas alcanzaron valores que se encuentran en un rango entre el 72,8% y el 99,5% con respecto al que obtuvieron los hombres. Esas variaciones tan drásticas, pueden deberse a múltiples factores, no obstante, todos reflejan la precariedad en que se desarrollan las condiciones laborales de las mujeres, de suerte que, factores como la crisis de mercado, falta de crédito, carencia de recursos y oportunidades para la comercialización, poco apoyo del Estado y gobiernos locales para el cuidado y protección familiar, entre otros, evidencian la desigualdad, lo que las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad. Desafortunadamente no se cuenta con suficiente información como para hacer acotaciones más puntuales.

Entre las regiones, el único caso que muestra una tendencia clara es el de la región Huetar Norte. Desde el año 2000 se observa que los ingresos de las mujeres se van equiparando hasta alcanzar en el año 2004 niveles superiores a los ingresos de los hombres. Para ese año, por cada 100 colones

que percibían los hombres, las mujeres ocupadas como patronas o socias activas obtuvieron casi 170 colones. Esta región ha tenido en los últimos años un comportamiento muy interesante, razón

por la cual merecería un estudio que profundice en estos aspectos. Sin embargo, en el 2005 la tendencia se revierte y baja hasta un 86,5%.

Gráfico 12. Porcentaje de Ingreso percibido por las patronas en comparación con el ingreso de los patrones. Período 2000-2005. (Relativos)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

6.2. Ingresos en la población ocupada como cuenta propia

Las mujeres ocupadas por cuenta propia, son la población más vulnerable y la que muestra las brechas salariales más profundas. Si a esto se le agrega que es una de las categorías ocupacionales que más se ha ampliado, se tiene un panorama poco alentador, en tanto que coloca a las mujeres en una posición de mayor discriminación y exclusión.

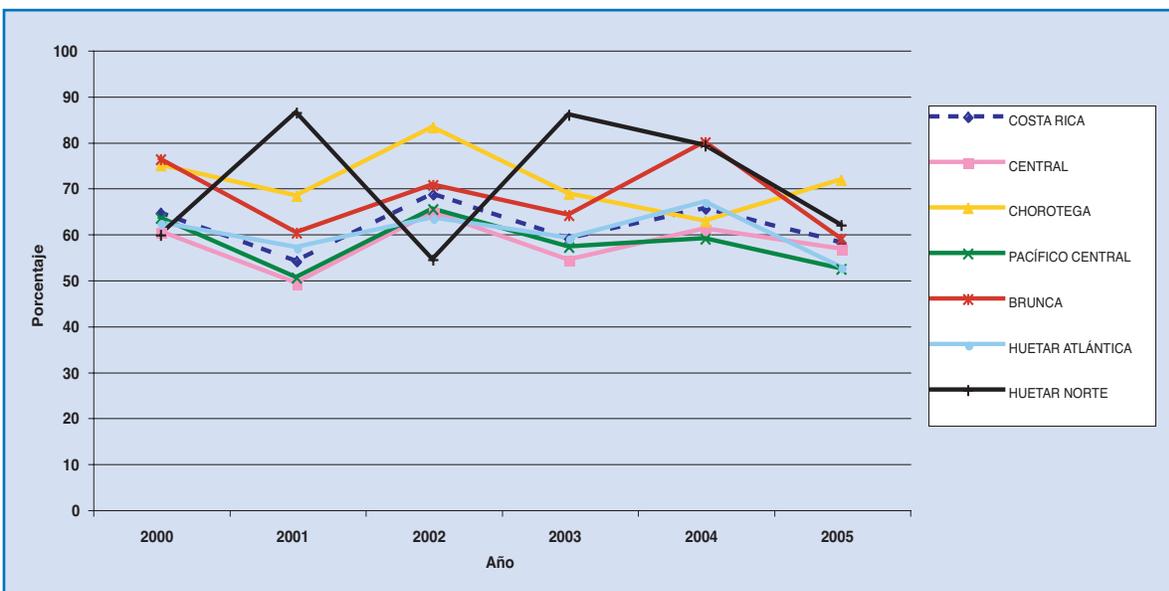
En general, los ingresos de las mujeres que se ocupan por cuenta propia solo alcanzan, en promedio, el 62% del de sus similares varones.

Si bien, no se puede definir una tendencia clara debido a que también presenta un comportamiento muy inestable, es evidente que, en términos de ingresos difiere mucho con

la población masculina. En esta variable pesan muchos factores como la cantidad de horas trabajadas, el tipo de producto que se vende, el capital de trabajo con que se cuenta., la relación desigual de las responsabilidades entre el trabajo productivo y reproductivo, carencias de apoyos sociales para el cuidado de hijos e hijas, ausencia de una política de empleo que tome en cuenta las diferencias por razones de género, entre otros. (Ver gráfico 13).

El ingreso más bajo de todo el período se produjo en la región Central en el 2001. En ese momento, las mujeres ocupadas por cuenta propia obtuvieron únicamente el 49,2% de los ingresos percibidos por los hombres. De nuevo, se enfatiza que es en esta región donde se concentra la mayor participación de mujeres, lo que hace reflexionar acerca de las condiciones de desigualdad y discriminación de género presentes en la sociedad

Gráfico 13. Porcentaje de Ingreso percibido por trabajadoras por cuenta propia en comparación con el ingreso de los cuenta propia. Período 2000-2005. (Relativos)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

costarricense. Por otro lado, los montos más altos se han observado en la región Huetar Norte con cifras que superan el 85%. Sin embargo, en el 2005 en esta última región el porcentaje decae a un 62% lo que la asemeja al comportamiento del resto de las regiones.

6.3. Ingresos en la población ocupada como asalariada

La mayor aproximación en términos de paridad de ingresos se da con las mujeres ocupadas como asalariadas. La política de salarios desarrollada en Costa Rica en los últimos 60 años sigue teniendo un peso importante en las relaciones laborales contractuales. Aún así, se siguen presentando diferencias importantes, máxime tomando en cuenta las actuales tendencias de aumento del mercado informal, el por cuenta propia y trabajo a domicilio, sectores donde tienen mayor presencia las mujeres.

Desde 1919 esta misma preocupación era compartida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

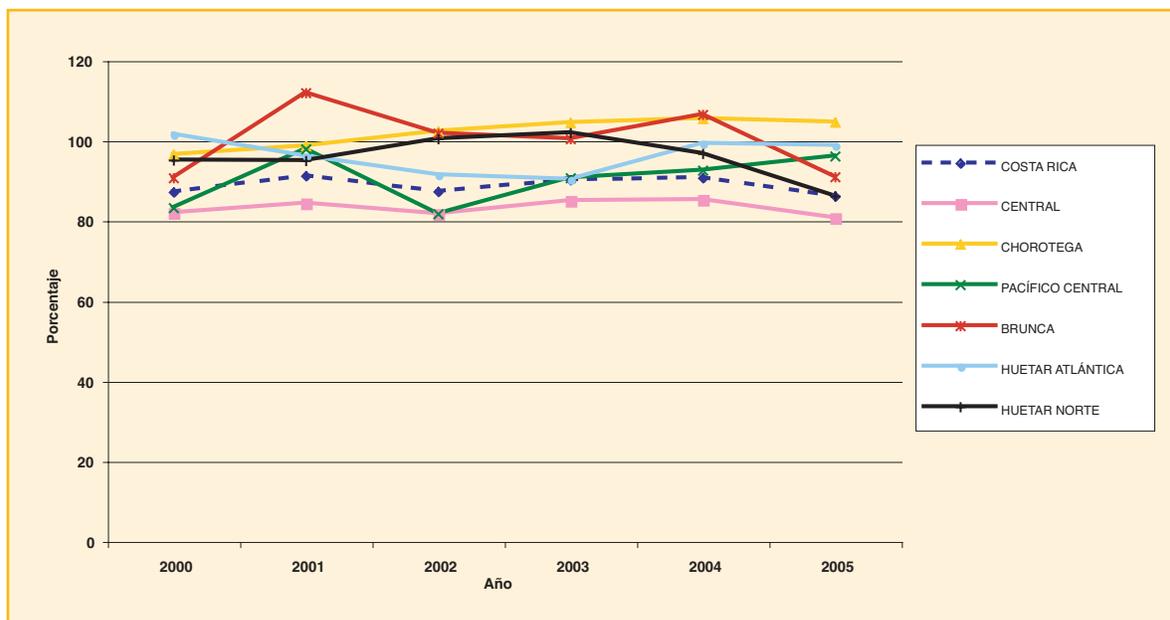
Al igual que en otros casos las diferencias de ingresos entre la población ocupada asalariada femenina y la masculina, favorecen a estos últimos. En el año 2005 las mujeres en esta situación, obtuvieron un ingreso de 86,1 colones por cada 100 de los hombres.

La región Central es la que presenta mayores diferencias entre los sexos. En todo el período los porcentajes oscilaron entre el 80,7% y el 85,2%. Como se ha mencionado con anterioridad, el hecho de que esta región concentre tanta población afecta en términos absolutos a más personas. Esta información tiene un inconveniente fundamental y es que no permite observar diferencias entre grupos y clases. (Ver gráfico 14).

En la región Chorotega se han disminuido notablemente las brechas salariales entre hombres y mujeres; tanto así que desde el año 2002 son las mujeres las que presentan ingresos superiores, situación que amerita un estudio específico.

Para el 2005 las mujeres ocupadas como asalariadas de esta región percibieron 104,6 colones por cada 100 colones de los hombres.

Gráfico 14. Porcentaje de Ingreso percibido por las asalariadas en comparación con el ingreso de los cuenta propia. Período 2000-2005. (Relativos)



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

Algo similar ha ocurrido en la región Brunca, aunque no se observa una tendencia tan clara como en la Chorotega. Desde el 2001 los salarios de las mujeres han sido mayores que los de los hombres aunque varían mucho de un año a otro. En el 2004 el salario promedio de las mujeres era de 106,4 colones por cada 100 de los hombres, mientras que el 2003 había sido de 100,3. Sin embargo, para el año 2005 el indicador sufre una baja ubicándose en 90,9%.

Si bien estos datos son importantes, es necesario realizar estudios de mayor profundidad

que permitan visualizar, por ejemplo, el peso que tiene el sector público y el sector privado en la conformación de esos ingresos así como las diferencias por género, sin embargo no se cuenta con esta información.

En la región Huetar Norte pese a que en los años 2002 y 2003 los salarios de las mujeres fueron superiores a los de los hombres, en los otros cuatro años fueron inferiores, presentándose una tendencia hacia la disminución, llegando en el año 2005 a su nivel más bajo en todo el período con un 86,1%.

7. Población desocupada

Hasta el momento se han expuesto algunas consideraciones respecto al perfil que presentan las mujeres que se encuentran ocupadas, sin embargo también es importante caracterizar a las mujeres que aunque tienen interés en laborar no han tenido la posibilidad de hacerlo, ya sea porque buscan por primera vez, o porque se encuentran cesantes, etc.

El cuadro que se presenta a continuación muestra el detalle de las tasas de desempleo de los últimos cinco años. Este indicador determina el porcentaje de personas que desean trabajar pero que no han logrado obtener un empleo. Como se puede observar en todos los casos las mujeres tienen menores oportunidades que los hombres para integrarse al mercado laboral.

En el 2005 el 5% de los hombres que deseaban trabajar no pudieron hacerlo, en el caso de las mujeres esa cifra se elevaba al 9,6%, esto significa que más de 4 mujeres por cada 100 encontraron mayores dificultades para emplearse. Este fenómeno se aprecia en todo el período y para todas las regiones. (Ver gráfico 15).

En general las tasas de desempleo femenino del país han venido en aumento. Del 2000 al 2005 el desempleo se incrementó en casi un 3% ya que pasó del 6,8% al 9,6%. Esta variación está influenciada principalmente por el incremento en las tasas de la región Central que también aumentaron en un 3%.

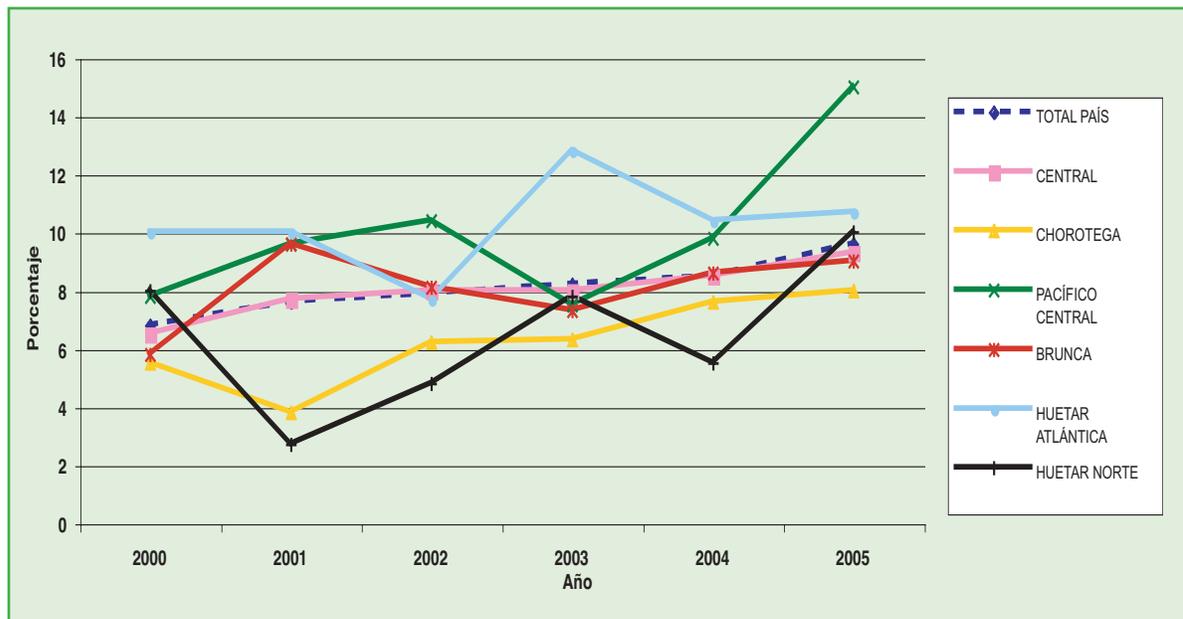
Es interesante el caso de la región Chorotega, ya que en este lugar las tasas de desempleo entre

Cuadro 6.
Tasas de desempleo, por sexo, según región. Período 2000-2005.

Mujeres	2000	2001	2002	2003	2004	2005
TOTAL PAÍS	6,8	7,6	7,9	8,2	8,5	9,6
CENTRAL	6,5	7,7	8,0	8,0	8,5	9,3
CHOROTEGA	5,5	3,8	6,2	6,3	7,6	8,0
PACÍFICO CENTRAL	7,8	9,6	10,4	7,5	9,8	15,0
BRUNCA	5,8	9,6	8,1	7,3	8,6	9,0
HUETAR ATLÁNTICA	10,0	10,0	7,7	12,8	10,4	10,7
HUETAR NORTE	8,0	2,7	4,8	7,8	5,5	10,0
Hombres						
TOTAL PAÍS	4,4	5,2	5,6	5,8	5,4	5,0
CENTRAL	3,7	5,1	5,8	5,8	5,4	5,1
CHOROTEGA	6,0	5,1	6,4	5,9	7,5	4,7
PACÍFICO CENTRAL	6,6	5,6	6,6	6,3	5,8	5,6
BRUNCA	4,2	6,0	4,4	7,4	4,6	4,4
HUETAR ATLÁNTICA	6,9	6,4	6,1	5,8	4,2	4,8
HUETAR NORTE	3,8	3,1	2,2	3,8	4,9	4,1

Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de la EHPM INEC. 2000-2005.

Gráfico 15. Tasas de desempleo de la población femenina por regiones. Período 2000-2005.



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

mujeres y hombres se han comportado de forma muy parecida en los últimos años. En el 2004 el desempleo femenino alcanzó el 7,6% mientras que el de los hombres llegó al 7,5%. Sin embargo, para el año 2005 se produce una diferencia considerable entre ambas tasas de desempleo, ya que la de los hombres baja casi a la mitad (4,7%) mientras que la de las mujeres llega a 8%, casi duplicando la de los hombres.

Otro hecho importante de mencionar de esta región es que muestra, junto con la Huetar Norte los niveles de desempleo femenino más bajos hasta el año 2004. Esto no significa, sin embargo, que haya una tendencia a la baja; muy por el contrario, las

tasas de desempleo abierto en estos territorios han ido en aumento, llegando en el año 2005, como ya se ha mencionado a 8% en el caso de la región Chorotega y a 10% para la región Huetar Norte.

Para el período en estudio, las mayores tasas de desempleo femenino se observan en la región Huetar Atlántica. En el 2003, el porcentaje de desempleo de las mujeres llegó al 12,8% mientras que el de los hombres alcanzó apenas el 5,8%; una diferencia de un 7%. Sin embargo, es en la región Pacífico Central donde se alcanza la tasa más alta de desempleo femenino, ya que para el año 2005 llega al 15% mientras que la de los hombres se mantiene en un 5,6%.

8. Subempleo visible e invisible

Como ya se ha mencionado, las características de la población ocupada no son homogéneas. Existen grupos de personas que tienen jornadas laborales inferiores a las 47 horas semanales y aunque están interesadas en trabajar más tiempo, el mercado laboral no se los permite. De igual manera hay personas que aún trabajando a tiempo completo no logran alcanzar el salario mínimo *minimorum* (entendido este como el salario de protección legal que el Estado garantiza a las/os trabajadoras/as y que no se enmarca en alguna de las ocupaciones especificadas dentro del Decreto de Salarios Mínimos). A estos dos grupos de personas se les denomina respectivamente subempleados visibles y subempleados invisibles.

Para realizar análisis comparativos entre regiones y series de datos, normalmente se

utilizan las tasas de subempleo visible y las tasas de subempleo invisible. Estas tasas permiten cuantificar tanto el déficit en horas como en ingresos y por medio de un ejercicio matemático se estima cuantos empleos plenos se requerirían para solventar esas necesidades. Dicho en otras palabras, estas tasas hacen una conversión al equivalente en desempleados abiertos.

8.1. Subempleo visible

Al igual que en el caso del desempleo, las tasas de subempleo visible muestran una tendencia creciente tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. Sin embargo, la situación de las mujeres es mucho más compleja ya que los niveles de subempleo son superiores. (Ver cuadro 7).

Cuadro 7.
Tasas de subempleo visible según región de planificación y sexo.
Período 2000-2005.

Mujeres	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total país	4,8	5,5	6,8	7,0	7,5	7,5
Central	3,8	4,2	5,8	6,0	6,9	7,0
Chorotega	7,9	7,6	8,2	7,9	8,8	7,3
Pacífico Central	7,7	10,5	9,7	10,8	12,6	13,5
Brunca	7,7	10,5	10,7	13,5	9,9	9,5
Huetar Atlántica	9,2	9,5	9,5	8,9	6,6	7,2
Huetar Norte	3,1	6,1	9,2	5,2	9,8	8,4
Hombres						
Total país	3,3	3,7	3,9	4,6	4,1	4,4
Central	2,2	2,6	2,9	3,8	3,0	3,8
Chorotega	7,0	6,5	6,3	6,4	7,4	7,2
Pacífico Central	4,6	5,3	5,4	6,4	5,7	7,2
Brunca	5,8	8,2	6,9	9,1	8,6	5,2
Huetar Atlántica	4,4	3,9	4,3	4,7	3,7	3,3
Huetar Norte	4,2	3,9	6,2	4,9	5,3	5,3

Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de la EHPM INEC. 2000-2005.

Algunos autores consideran que las tasas de subempleo visible son mayores en las mujeres porque aceptan empleos con jornadas inferiores a la normal para disponer de más tiempo para el trabajo doméstico, situación que no ocurre entre los varones (Li, 1999). Esta característica evidencia el impacto de la doble jornada de las mujeres sobre sus oportunidades en el mercado laboral. Es decir, mientras perdure el mandato social hacia las mujeres de realizar, casi exclusivamente, las tareas reproductivas y de cuidado, se continuará reproduciendo la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. De ahí la relevancia de actuar en este campo.

Como ya se mencionó, las tasas de subempleo visible son una conversión que se utiliza para determinar cuantos empleos plenos nuevos se requerirían para cubrir ese déficit en el trabajo y por ello se suele tratar también como desempleo.

En este período las regiones Brunca y Pacífico Central presentan las tasas más altas de subempleo

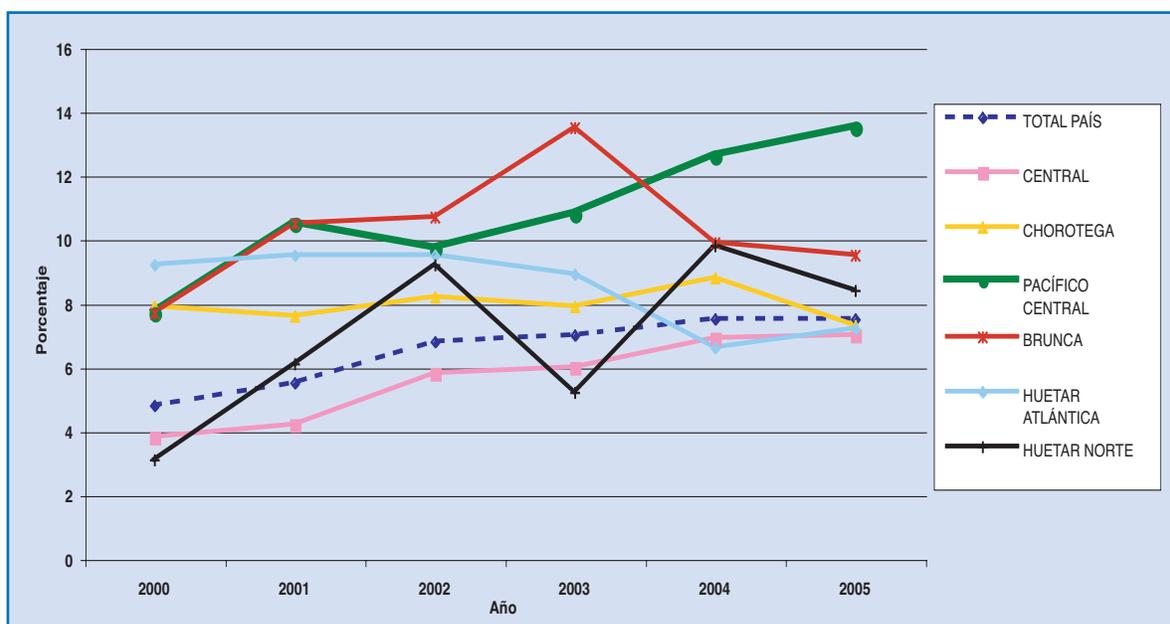
visible, con cifras cercanas o superiores al 10%, llegando la región Brunca incluso a más del 13% en el 2003 y la región Pacífico Central a 13,5% en el 2005, lo que significa que se requiere de una fuerte inversión en puestos de trabajo. (Ver gráfico 16).

La región Central por su parte, es la que tiene las tasas más bajas en estos años, sin embargo es clara la tendencia al aumento, ya que pasa de un 3,8% en el 2000 a un 7,5% en el 2005, esto significa que se empiezan a requerir nuevos puestos y de mejor calidad.

Tendencia contraria muestra la región Atlántica en donde las tasas han ido en disminución en los últimos tres años llegando a ser más baja incluso que la de la región Central en el 2005.

La región Chorotega se ha mantenido relativamente estable en el período, con tasas cercanas al 7 y al 8%.

Gráfico 16. Tasas de Subempleo visible de la población femenina de Costa Rica. Período 2000-2005.



Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de EHPM. INEC. Años 2000-2005.

8.2. Subempleo invisible

Como ya se mencionó el subempleo invisible esta relacionado fundamentalmente con el pago de salarios inferiores a los legalmente establecidos para un trabajo de tiempo completo.

La tasa de subempleo invisible permite realizar una conversión para estimar cuantos empleos plenos habría que generar para poder

cubrir las deficiencias que el mercado laboral ha creado en términos de ingresos deficitarios en los subempleados invisibles.

A diferencia del subempleo visible, en el subempleo invisible, los hombres muestran tasas superiores a las de las mujeres. Quiere decir que estos se ven afectados, en mayor medida por salarios inferiores a los mínimos de ley.

Cuadro 8.
Tasas de subempleo invisible según región de planificación y sexo.
Período 2000-2005.

Mujeres	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total país	2,2	2,9	2,2	2,2	1,8	2,1
Central	1,9	2,7	1,7	1,7	1,4	1,6
Chorotega	2,7	3,8	3,6	2,9	1,3	3,4
Pacífico Central	3,3	3,6	2,3	2,9	2,6	2,4
Brunca	2,8	2,4	2,9	2,3	3,4	2,6
Huetar Atlántica	2,3	4,6	4,7	4,5	4,8	5,0
Huetar Norte	3,1	3,9	4,8	4,5	2,0	0,8
Hombres						
Total país	3,5	3,5	3,8	3,1	3,1	3,3
Central	2,8	2,4	2,9	2,4	2,0	2,5
Chorotega	4,8	5,5	4,7	5,0	3,7	4,2
Pacífico Central	4,1	4,9	5,0	3,3	5,1	4,1
Brunca	5,2	6,4	7,8	4,3	5,8	5,3
Huetar Atlántica	3,4	5,1	4,5	4,4	4,3	5,4
Huetar Norte	6,2	5,1	5,7	4,6	6,8	4,1

Fuente: Elaborado por Unidad de Investigación INAMU con base en datos de la EHPM INEC. 2000-2005.

Como se puede observar en el cuadro anterior, las tasas de subempleo invisible de la población femenina del país tienden a permanecer estables en el período en estudio. Posiblemente este es el resultado del peso de la región Central, ya que presentan comportamientos similares. En la región Central, se da una alta concentración de instituciones del Estado y de empresas privadas que se ajustan más a la normativa laboral vigente. Además, las y los trabajadores tienen un mayor acceso a la información sobre sus derechos laborales, a los servicios legales, lo que permite un mayor control sobre la política salarial.

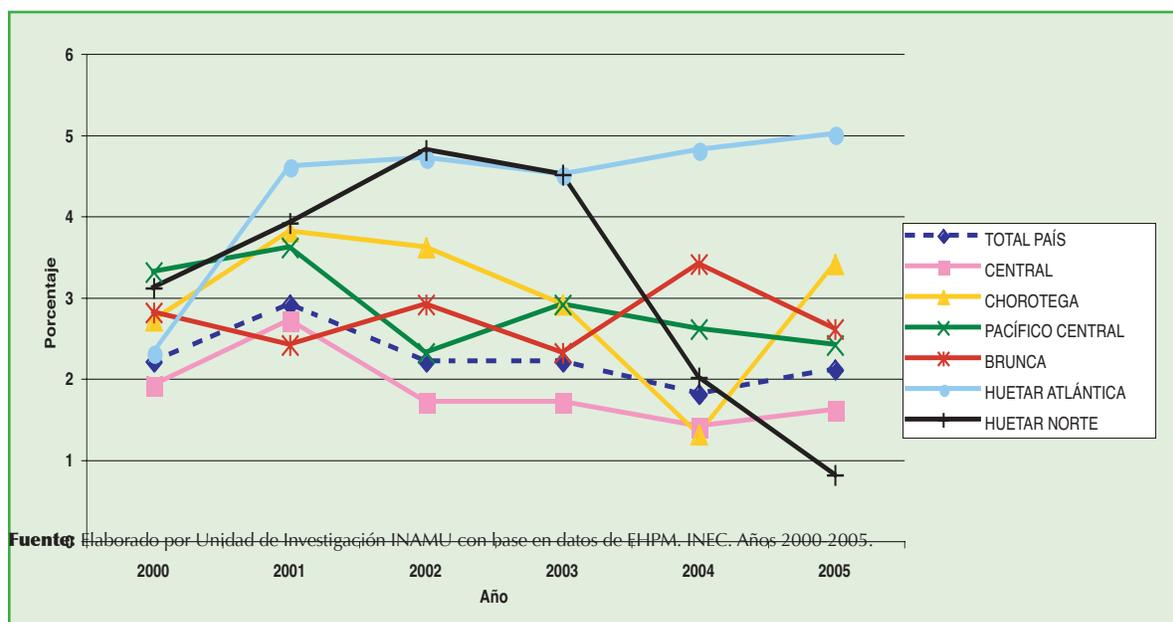
La región Chorotega es la que muestra una más clara tendencia a la baja hasta el año 2004, ya que en el 2005 se produce un aumento llegando a 3,4%. Este hecho puede ser el resultado del aumento de mujeres laborando para el Estado en el período comprendido entre el año 2000 y el 2004, ya que, como es de esperar, la administración pública debe estar apegada a la normativa en materia salarial del país; el aumento en el 2005 puede deberse, a modo de hipótesis,

a una mayor cantidad de mujeres en el sector informal de la economía y en los sectores de servicios y turismo. (Ver gráfico 17).

Por su parte, la región que muestra las tasas más altas de subempleo invisible entre las mujeres es la región Huetar Atlántica. Desde el 2001 superan el 4,5%, llegando al 5% en el 2005. Esto hace suponer que las violaciones a la legislación laboral en términos de remuneración son más comunes en esta zona, ya que los requerimientos de empleos plenos son mayores.

Un hecho interesante es el caso de la región Huetar Norte. Si bien en algunos aspectos este territorio pareciera presentar indicadores favorables para las mujeres, en el subempleo invisible muestra tasas bastante elevadas para los años 2002-2003. Sin embargo, es de destacar que hay una importante reducción del subempleo invisible que se inicia en el 2004 y que para el 2005 constituye la tasa más baja de todo el país al llegar al 0,8%.

Gráfico 17. Tasas de subempleo invisible de la población femenina de Costa Rica. Período 2000-2005.



A manera de conclusión

Los procesos de globalización y la desregulación del mercado laboral han llevado a que los empleos que se generan sean más inseguros, debido a que son empleos precarios y las personas no cuentan con un verdadero contrato de trabajo, ni gozan de la seguridad social, esta situación es especialmente dramática para las mujeres pues tienen una mayor presencia en el trabajo informal y por cuenta propia.

Este es el resultado del incremento de la competitividad en la globalización que se lleva a cabo fundamentalmente aumentando la productividad y reduciendo costos. En este sentido, la consecuencia ha sido la expulsión de mano de obra superflua del sector formal que se ve obligada a desplazarse al sector informal.

En Costa Rica esta parece haber sido la dinámica de los últimos seis años. En el análisis realizado tomando como base la categoría ocupacional, se observa como el sector privado ha disminuido su capacidad para absorber fuerza de trabajo, incluida la femenina, bajando de esa manera su participación como empleador en el mercado laboral. Por su parte, en ese mismo período el sector informal se ha incrementado en más de un 4% para el caso de las mujeres. Esto significa que ellas se han visto en la necesidad de buscar empleos de mayor riesgo y con menores garantías sociales.

Por su parte, otros empleadores como el Estado, o las empresas en donde las mujeres son patronas, se ha mantenido prácticamente igual o con muy pocas variaciones.

El desplazamiento que las mujeres están sufriendo hacia el sector informal las coloca en una situación de desventaja, como se hace evidente en el caso de los ingresos. En este sector la brecha de ingresos entre mujeres y hombres es muy amplia. En el año 2005, la relación fue de 58,02 colones por cada 100 de los hombres.

Por otra parte, en el sector informal los hombres tienen la posibilidad de trabajar más horas que las mujeres, ya que estas últimas deben cumplir con la doble jornada, realizando las tareas domésticas y reproductivas. Además por el tipo de trabajos que deben llevar a cabo, están expuestas a sufrir mayores problemas de salud, tanto físicos como mentales, mientras que el acceso a la seguridad social se ve restringido o negado.

Otro aspecto que evidencia el deterioro en el mercado laboral es el aumento en las tasas de desempleo y de subempleo visible. Si bien estas tasas han crecido tanto para hombres como para mujeres, el aumento ha sido mayor para estas últimas. Existe la necesidad de crear cada vez más nuevos empleos plenos, no obstante, hasta el momento, ni el Estado ni el mercado han sido capaces de responder a dichos requerimientos.

En términos de la organización social, el incremento del sector informal plantea un nuevo reto ya que desaparece la relación patrono – empleado, de tal forma que la identificación del sujeto social al cual debe dirigir sus demandas se diluye.

En lo que respecta a las diferencias regionales, es claro que la región Central presenta las tendencias más definidas. La alta concentración de población en este territorio hace que su comportamiento sea similar al nacional, debido a ello todo lo que se ha mencionado en los párrafos anteriores es aplicable a esta región. Hay otras regiones, como la Brunca que parecen haber sufrido un importante deterioro en los últimos años, o en su defecto profundizado su precaria situación.

Existe asimismo una clara segmentación del trabajo que conlleva a una desigualdad laboral por razones de género. En este sentido, se requiere formular políticas públicas que incidan en la transformación de un mercado segmentado que no

permite condiciones y oportunidades iguales para ambos sexos. Por otra parte, deben existir políticas públicas orientadas a facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales con las familiares, que influyan en el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres trabajadoras, sus entornos familiares y mayor prestación de servicios por parte del Estado que asegure el cuidado de los hijos e hijas.

Finalmente, resulta imprescindible que exista una mayor articulación entre las políticas económicas y sociales que permitan superar las brechas existentes en materia del derecho al trabajo, tanto las relativas al género, a la etnia, a la edad así como a las de carácter territorial.

Referencias Bibliográficas

- Alvater, Elmar (2005, Setiembre, 25). La mitad de la humanidad está hoy en el sector informal. Extraído el 10 octubre, 2005 de <http://www.clarin.com/suplementos/zona/2005/09/25/z-3615.htm>
- Costa Rica, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. (1989). Situación de la mujer costarricense. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. San José, Costa Rica.
- Costa Rica, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. (1994). Informe Nacional sobre la situación de las mujeres en Costa Rica 1985-1994. Documento de Trabajo. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. San José, Costa Rica.
- Costa Rica, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. (1997). Masculinidad, salud reproductiva y paternidad responsable. Encuesta nacional Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. San José, Costa Rica.
- Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2000). Archivos Digitales. Instituto Nacional de Estadística y Censos San José, Costa Rica
- Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2001). Archivos Digitales Instituto Nacional de Estadística y Censos San José, Costa Rica
- Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2002). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples Julio 2002. Principales resultados Instituto Nacional de Estadística y Censos San José, Costa Rica
- Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples Julio 2003. Principales resultados Instituto Nacional de Estadística y Censos San José, Costa Rica, 2003
- Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples Julio 2004. Principales resultados Instituto Nacional de Estadística y Censos San José, Costa Rica, 2004.
- Costa Rica, Instituto Nacional de las Mujeres. Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo: Agenda Nacional Instituto Nacional de las Mujeres. Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad. Sector Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica, 1999.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Plataforma de acción. Declaración de Beijing. Información General y Selección de Documentos. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia: Ministerio de Planificación y Política Económico. San José, Costa Rica, 1996.
- Li Avellán, Enrique. Subutilización de la mano de obra en Costa Rica. Dirección General de Planificación, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica, 1999.
- Menjívar Ochoa, Mauricio; Esquivel Salas, Roger. Condiciones Laborales y Percepción de Derechos de las Servidoras Domésticas. Instituto Nacional de las Mujeres. San José, Costa Rica, 1998.
- Menjívar Ochoa, Mauricio; Esquivel Salas, Roger. Diagnóstico. Características de la fuerza de trabajo femenina en la región Huetar Atlántica. Instituto Nacional de las Mujeres. San José, Costa Rica, 1999.

Organización de los Estados Americanos. Comisión Interamericana de Mujeres. Reunión de Seguimiento del Programa Interamericano: Género y Trabajo – Sepia L. En: Informe de la Primera Reunión de Ministras y actividades posteriores desarrolladas para la implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Igualdad y Equidad de Género. Organización de los Estados Americanos. Comisión Interamericana de Mujeres. Washington, Estados Unidos, 2001.

Organización Internacional del Trabajo. Los salarios: manual de educación obrera. Ginebra. Fotocopia, 1983

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre desarrollo humano 1995. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). México D. F., 1995.

Proyecto Estado de la Nación. Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Informe N. 9. Proyecto Estado de la Nación. San José, Costa Rica, 2003.

Rojas Solano, Ana María. Participación femenina en la fuerza laboral costarricense 1998 – 2000 . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica, 2003.