

06.02.08/1-1891

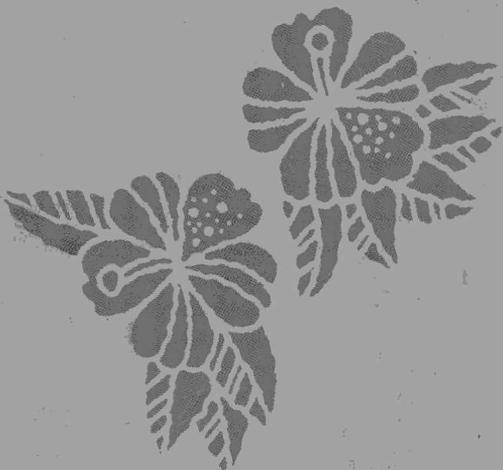
c.1/1

*Despacho de la Primera Dama
Instituto Nacional de Aprendizaje
Ministerio de Educación Pública
Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia*

*Seminario: La Mujer y la Educación
para el Trabajo*

Informe Preliminar

*celebrado en el Centro de Conferencias de Hotel Hernández,
del 25 al 27 de abril de 1991.*



06.02.08/1-1891

**SEMINARIO: LA MUJER Y LA EDUCACION
PARA EL TRABAJO**

TABLA DE CONTENIDO

DISCURSO DE BIENVENIDA POR DOÑA MARY ALBAN

PONENCIAS

PERFIL SOBRE LA SITUACION DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD
COSTARRICENSE

LA MUJER Y SU INCORPORACION AL MUNDO DEL TRABAJO EN EL
PROXIMO MILENIO

MUJER Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO: EL TRABAJO Y SU VALOR
HUMANO

EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES Y SU LUGAR EN EL
MERCADO DE TRABAJO

LA MUJER COSTARRICENSE Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO

EL GENERO EN LA EDUCACION PARA EL TRABAJO

TEMAS DE DISCUSION

EL TRIPLE ROL DE LA MUJER

¿QUE ES EL TRABAJO DOMESTICO?

OPORTUNIDADES EDUCATIVAS PARA LA MUJER COSTARRICENSE

LOS MODELOS DE DESARROLLO ECONOMICO Y LA PARTICIPACION
LABORAL DE LA MUJER

LEGISLACION LABORAL PARA LA MUJER: PROTECCION O
DISCRIMINACION

LA MUJER COSTARRICENSE EN EL SECTOR INFORMAL

DISCURSOS

Y

PONENCIAS

DISCURSO PARA EL FORO:

"MUJER, EDUCACION Y TRABAJO"

HOTEL HERRADURA, 25, 26 Y 27 ABRIL-91

SEÑORAS Y SEÑORES: RECIBAN UN FRATERNAL SALUDO EN NOMBRE DEL CONSEJO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL PARA LA MUJER. ES MOTIVO DE GRAN SATISFACCION PARA NOSOTROS CONTAR EN ESTE FORO CON DELEGADAS Y DELEGADOS TAN DISTINGUIDOS.

EXPRESAMOS LA ESPERANZA QUE EL FORO QUE HOY INAGURAMOS REPRESENTA UN ESPACIO PARA LA REFLEXION CRITICA Y LA PRODUCCION DE IDEAS ACERCA DE LAS NECESIDADES DE FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO PARA LA MUJER COSTARRICENSE.

ES INNEGABLE QUE EN EL PAIS NO HAN EXISTIDO POLITICAS Y LINEAMIENTOS CLAROS EN RELACION A LOS CONTENIDOS DE LA FORMACION PROFESIONAL DE LA MUJER, QUE PERMITAN LA EFECTIVA PARTICIPACION EN EL DESARROLLO ECONOMICO DEL PAIS. LA DISCRIMINACION SOCIAL DE QUE ES OBJETO LA MUJER HA PROVOCADO QUE ELLA SE ARTICULE INDEBIDAMENTE AL APARATO SOCIO-PRODUCTIVO.

ES CUESTIONABLE QUE HISTORICAMENTE LA MUJER HA ESTADO SIEMPRE PRESENTE EN LA ESTRUCTURA SOCIO-PRODUCTIVA DEL PAIS, AUNQUE LA MAYOR PARTE DE ELLAS DENTRO DEL SECTOR TERCIARIO DE LA ECONOMIA. LA MUJER EN NUESTRO PAIS HA SIDO TRATADA COMO UN OBJETO DE OBRA BARATA, CON EL AGRAVANTE QUE SU ESFUERZO AL DESARROLLO DEL PAIS HA SIDO INVISIBLE Y DESVALORIZADO SOCIALMENTE.

POR ESTAS Y OTRAS RAZONES MAS QUE SE CREO EL CONSEJO TECNICO NACIONAL PARA LA FORMACION PROFESIONAL DE LA MUJER COSTARRICENSE, CONFORMADO POR LA OFICINA DE LA PRIMERA DAMA DE LA REPUBLICA, EL MINISTERIO DE EDUCACION PUBLICA, EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE Y EL CENTRO DE MUJER Y FAMILIA COMO EL ENTE RECTOR DE LAS ACTIVIDADES DE LA MUJER EN EL PAIS, CON EL PROPOSITO DE PROMOVER LA ACCION COORDINADORA DE LAS INSTITUCIONES PARTICIPANTES CON MIRAS A ALCANZAR UNA FORMACION INTEGRAL PARA LA MUJER COSTARRICENSE Y DETERMINAR Y ATENDER LAS NECESIDADES DE FORMACION PROFESIONAL Y DE TRABAJO DE LA MUJER A NIVEL NACIONAL.

EL CONSEJO ALBERGA EXPECTATIVAS MUY AMBICIOSAS CON RELACION A ESTE FORO, EN VIRTUD DE LA CALIDAD TECNICA Y EL COMPROMISO DEMOSTRADO POR LAS PERSONAS QUE HAN SIDO CONVOCADAS.

DESEO EXPRESAR A MIS COMPANEROS DEL CONSEJO Y MUY ESPECIALMENTE A DONA GLORIA, SU RECONOCIMIENTO Y LA GRATITUD DE LA MUJER COSTARRICENSE POR EL APOYO DECIDIDO PARA LAS NUEVAS POLITICAS QUE TIENDEN A LOGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES EN LOS CAMPOS DE LA FORMACION TECNICA-PROFESIONAL, EL EMPLEO Y EL BIENESTAR DE LA SOCIEDAD EN GENERAL.

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE
LA MUJER Y LA FAMILIA**

**"PERFIL SOBRE LA SITUACION
DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD
COSTARRICENSE"**

**PONENCIA PARA SER PRESENTADA EN
EL FORO NACIONAL SOBRE "MUJER Y
LA EDUCACION PARA EL TRABAJO**

**LIC. MARY ALBAN LOPEZ
DIRECTORA EJECUTIVA**

ABRIL, 1991

INTRODUCCION

La ponencia que he preparado para este Foro versará sobre las características globales acerca de la situación de la mujer en la sociedad costarricense.

Dada la naturaleza de este Foro, basaré mi participación en cuatro aspectos vitales que -a mi entender- explican la situación por la que atravieza la mujer en nuestra colectividad: el empleo, el salario, los niveles de instrucción y otras formas de discriminación social que limitan a la mujer y que le niegan posibilidades reales de superar las desigualdades estructurales que históricamente la han subordinado al sistema patriarcal.

Finalmente, ligaré estos aspectos con la presencia histórica del sistema patriarcal y la negación que este sistema representa para el ejercicio de la vocación democrática entre hombres y mujeres.

EMPLEO:

El papel de la mujer en el desarrollo económico del país, depende en mucho del lugar que ocupe en la estructura social y del proceso ideológico y económico de la sociedad, es decir, las formas ideológicas institucionales, tales como la familia, la educación, medios de comunicación etc., influyen en la incorporación de la mujer al mercado laboral.

La inserción de la mujer costarricense al mercado de trabajo, mantiene un crecimiento constante desde que se inició el proceso de modernización de la economía del país en los años 50. Este patrón de modernización es coincidente con el comportamiento de las tasas de participación de la mujer en el país.

A pesar del aumento relativo de la incorporación de la mujer al mundo laboral, su participación se ve en la práctica limitada, ya que los empleadores discriminan a la mujer en cuanto a oferta de condiciones (condiciones informales de contratación o la contratan bajo injustas medidas salariales). Se sabe poco de la mujer asalariada y es evidente el ocultamiento de su aporte a la economía. Su trabajo en la parcela, por cuenta propia o familia es invisibilizado y no se considera productivo.

La división tradicional de tareas en la sociedad asigna la atención del hogar y cuidado de los hijos a la mujer, mientras que al hombre se le asigna la obtención del ingreso familiar. Esta situación hace que el comportamiento laboral de la mujer en relación con el trabajo remunerado revista notables diferencias si se le compara al del hombre.

A nivel global la distribución de la población por sexos es de 50 por ciento mujeres y 50 por ciento hombres. Sin embargo, sólo el 29.4 por ciento (1989) de la fuerza laboral del país la constituyen mujeres, concentrándose el 15.9 por ciento en el área urbana y el 11.7 por ciento en el área rural.

Es decir, únicamente 20 de cada 100 mujeres constituyen la P.E.A., mientras que 1 de cada 2 hombres está incorporado a la misma.

El desempleo y el subempleo alcanzó en 1990 a más de 200.000 costarricenses. El 64 por ciento de las mujeres asalariadas ganan menos del salario mínimo y el 36 por ciento de las mujeres jefes de hogar están siendo afectadas por la pobreza (Barahona, 1990). En 1989, de un total de 56.8% mujeres jefes de la zona urbana, el 30.2% estaban activas y un 26.6% se encontraban inactivas. En la zona rural el panorama fue más sombrío: de un total de 43.2% mujeres jefes de hogar sólo el 14.8% estaban activas.

-2-

La población femenina ocupada se encuentra principalmente en el sector terciario de la economía, representando un 70.7% (175.729) del total de mujeres, ocupadas. Además, las tasas promedio de ocupación de los últimos cinco años, muestran una marcada desigualdad entre hombres y mujeres: 75.1% y 27% respectivamente (MIDEPLAN, 1987). Las tasas de desempleo femenino continúan siendo más altas que las de los hombres, tanto en el área urbana (6.9% y 5.3%) como en la rural (9.3% y 4.3%), siendo más severo el desempleo entre las mujeres ubicadas entre 12 a 29 años. En términos porcentuales la tasa de desempleo femenino fue de 7.9% para 1987.

No es aventurero hablar de la feminización de la pobreza en nuestro país, dado que, aunque en términos globales ambos sexos están igualmente afectados por la pobreza (36% aproximadamente de los hombres y las mujeres son pobres), no cabe duda que cuando se profundiza en particularidades como la relación familiar, el desempleo, la tasa de participación y la comparación por edades, las mujeres presentan una situación de desventaja, de manera que se puede afirmar que deben ser tenidas entre las principales víctimas de la pobreza. (Barahona, 1990).

SALARIO:

Con respecto a la situación salarial, datos de 1987 demuestran que la reducción comparativa del salario promedio femenino se da exclusivamente en el sector privado, esto debido a que en dichos grupos ocupacionales la inserción es más fácil, y la remuneración más baja. En el grupo "profesionales y técnicos" por ejemplo se observa que los hombres perciben un salario medio mensual de ₡ 31.340.80, en tanto que las mujeres perciben un ingreso de ₡ 21.915.00, esta diferencia ocurre en todas las categorías ocupacionales.

De acuerdo con cifras de MIDEPLAN en 1987, el 64% de las mujeres asalariadas ganaban menos que el salario mínimo. El salario promedio de la mujer trabajadora independiente rural es inferior al salario mínimo. En ese mismo año de 66.643 mujeres con estudios para-universitarios, solamente 31.673 de ellas se ubican en puestos de profesionales y técnicos.

La mujer jefe de hogar está siendo afectada particularmente por la pobreza: el 36% de mujeres jefes de hogar se encuentran en la actualidad en esta difícil condición. La misma no es propia únicamente del sector rural. En el área metropolitana el 77,8% de los hogares tienen por jefes a la mujer

-3-

En este momento el ingreso per-capita sigue por debajo de 1980: pasamos de 24% del PIB en 1979 a 18.6% en 1986. Los salarios que están por encima de los salarios mínimos aún no recuperan su poder adquisitivo. La situación de los salarios de las mujeres es crítica, así como el problema de la pobreza entre las mujeres jefes de hogar. (Barahona, 1990).

En la zona urbana, dentro del grupo de población calificado como el más pobre, las mujeres representan uno de cada tres jefes de hogar y en la zona rural es de uno de cada seis jefes de hogar.

La situación diferencial se torna más aguda conforme aumenta la edad de la mujer. La participación femenina en la fuerza de trabajo va disminuyendo considerablemente en las mujeres de mayor edad. En 1984, el 14% de mujeres tenían entre 60 y 64 años, el 7% entre 65 y 74 años y solo el 3% más de 75 años. Es oportuno indicar también que en las zonas francas ha crecido el empleo para mujeres que superan los 35 años, principalmente explicado en la resistencia que muestran estas empresas a contratar mujeres jóvenes por razones de evitar el pago por maternidad.

EDUCACION:

En lo relativo a los niveles de instrucción de ambos sexos, son muy semejantes para la totalidad del país, pero a pesar de ello la población femenina se encuentra menos incorporada al mercado laboral. Notemos por ejemplo la conclusión de los estudios secundarios: en 1987 las mujeres superaban a los hombres, tanto en términos absolutos (110.800) x 90.176) como en términos relativos (11% por 10%). En los niveles universitarios y para-universitario la situación es semejante para ambos sexos, existiendo 73.414 (4.0%) hombres y 66.643 (3.7%) mujeres. Acerca de la formación profesional de la mujer costarricense, datos que se poseen está referida al I.N.A., que en 1987 establecida la cifra de participantes en cursos de formación profesional en 33.970, lo que significa un 3.3% de la población activa. La participación de la mujer en tales cursos se acerca a la del hombre, significando un 41.8% del total de participantes.

Es preocupante que a pesar de la equiparación por sexos en materia de instrucción a nivel de estudios secundarios, para-universitarios, universitarios y en formación profesional, solamente 20 de cada 100 mujeres constituyen la po-

-4-

blación económicamente activa del país. Así mismo es inimaginable creer que en las mismas categorías ocupacionales para el sector público y privado, la mujer percibe 10.000.00 y 14.000.00 colones menos respectivamente, pese a que sólo en la región del Área Metropolitana el 77.8% de los hogares el jefe de familia es una mujer.

Es definitivo que la instrucción que ha alcanzado la mujer costarricense no guarda relación con su deficiente articulación al mercado laboral. El mantenimiento de esta desigual e injusta realidad nos obliga a hablar de la feminización de la pobreza.

Las formas de discriminación hacia la mujer no operan solamente en el plano económico. A nivel de las estructuras familiares, la mujer es víctima de la violencia que se traduce también en una desvalorización sistemática, desprecio intelectual y acoso sexual. No hay registros estadísticos formales, pero los casos legalmente denunciados, dan cuenta de un fenómeno -que aunque oculto- es de alarmante crecimiento. Solo en 1987 por ejemplo, el Organismo de Investigación Judicial registró un total de 454 casos de agresión contra mujeres.

En otro orden de cosas, resulta importante destacar el escaso nivel de participación de la mujer en la vida política y social.

A lo largo de la última década sólo 15 mujeres han ocupado puestos de ministras o viceministras de gobierno, lo cual refleja una escasa participación con respecto al total de población femenina.

Es igualmente notoria la escasa participación de la mujer en organizaciones tales como cooperativas, asociaciones de desarrollo, empresas de autogestión y otras. En marzo de 1988 existían en el país 520 cooperativas de las cuales solo 50 eran administradas por mujeres, es decir, el 10% del total. Sin lugar a dudas, todos estos elementos -que podrían interpretarse en contexto aislados- son sólo la "punta del iceberg" que revela una problemática de tipo estructural más profunda: histórica y socialmente la mujer continúa siendo víctima del aislacionismo y la marginalidad.

El reconocimiento de esta realidad, nos remite necesariamente a entender que, las causas de la situación de desigualdad social de que es objeto la mujer, las encontraremos en los aspectos estructurales que han ido conformando las reglas de juego en nuestra sociedad: el sistema patriarcal es una categoría

-5-

teórica y movilizadora que busca explicar la subordinación y opresión de las mujeres, que se traduce en el control que ejerce la sociedad patriarcal sobre la sexualidad, la reproducción y el trabajo de las mujeres.

Es incuestionable que si aspiramos a visualizar la presencia de la mujer en la sociedad costarricense y si queremos acabar con las odiosas desigualdades entre los sexos, es necesario reconocer primero que el orden patriarcal limita el ejercicio de la democracia y por tanto la familia patriarcal no puede ser fuente de socialización democrática ni de comportamientos democráticos de los ciudadanos, en la medida en que las mujeres dentro de ella tienen posiciones de inferioridad estructural.

Mientras no se transforme esta situación, difícilmente se va a generar una sociedad democrática y creo que es una tarea de todas y todos bregar con las causas que estructuralmente discriminan a la mujer en nuestra sociedad. La superación del orden patriarcal y la puesta en marcha de la visión de género constituye la respuesta histórica que las mujeres reclamamos como desafíos impostergables.

Estará o no la educación que recibimos las mujeres respondiendo a nuestras necesidades de empleo ?

-Porque se persiste en invisibilizar el aporte de a mujer al desarrollo socioeconómico del país?

-Será acaso que en los contenidos curriculares de la educación costarricense persisten dimensiones sexistas que limitan la participación de la mujer en la vida nacional?

Porque se insiste en mantener la división entre la esfera privada y la esfera junta en el trabajo de la mujer?

- Piensan ustedes que la situación de discriminación laboral y salarial que es objeto la mujer en nuestra sociedad se resuelve si le proveemos más educación y formación profesional.

Considero que es esencial que en este foro evacuemos con seriedad estas interrogantes, si es que en verdad aspiramos a colaborar en la construcción de una sociedad fraterna y solidaria.

Deseo expresar a mis compañeros del consejo y muy especialmente a Doña Gloria, el reconocimiento y la gratitud de la mujer costarricense por el apoyo decidido a las nuevas políticas que tienden a lograr la igualdad de oportunidades pa-

ra mujeres y hombres en los campos de la formación técnica-profesional,
el empleo de la sociedad en general.

UNIVERSIDAD NACIONAL
INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA MUJER

LA MUJER Y SU INCORPORACION AL MUNDO DEL TRABAJO
EN EL PROXIMO MILENIO.

LIC. CORA FERRO CALABRESE

Ponencia presentada en el Foro LA MUJER Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO, 26 y 27 de abril 1991. Hotel Herradura. San José.

No es fácil hablar de perspectivas para el próximo milenio viviendo en un mundo tan convulsionado y cambiante. Permítanme analizar algunos aspectos que nos faciliten hacer proyecciones.

En primer lugar demos al trabajo un contenido especial que trasciende la noción estrictamente economicista la cual le asigna un rol de "factor de producción".

El trabajo es un valor humano. Es lo que nos da la capacidad de humanizar la naturaleza. El trabajo humano, sea este manual o intelectual, es el factor fundamental que da origen a todo valor y a toda riqueza en la misma forma en que la persona humana debe ser punto de partida y objetivo final de todo proceso desarrollo, sea en el ámbito económico, político o social.

El trabajo es el don por el cual nos hacemos más humanos y transformamos nuestro medio. El trabajo es vida, es realización, es creación. Nos permite incorporarnos al proceso de manifestación de la cultura. Nuestro trabajo nos incorpora a la más bella expresión de vida de las sociedades. La personalidad de los pueblos está forjada y definida por el trabajo de todos y cada uno. Para los cristianos el trabajo es uno de los dones de Dios que nos permite asemejarnos a él como creadores.

El trabajo nos da la posibilidades de humanizar la naturaleza, de transformar y transformarnos. De comunicar lo que somos, lo que sentimos, de manifestar nuestra concepción del mundo, de la vida, del amor. Es la actividad humana que nos permite ser solidarios con los demás y cumplir la más profunda aspiración humana "ser más".

El trabajo así entendido, pertenece a la esencia misma de la sociedad que se intenta construir, una sociedad que deseamos esté exenta de subordinación económica, social, política, sexual, cultural.

Pero el trabajo no es algo teórico que se analiza en abstracto es algo que se realiza en una sociedad determinada y en un momento dado de la historia, por ello debemos ubicarnos en el aquí y ahora de nuestra sociedad para aproximarnos a las características del trabajo en los distintos sectores de la sociedad.

Así, el trabajo, en el caso de la mujer, que es el que nos ocupa, y dadas las características de nuestra sociedad, tiene particularidades que debemos analizar, aunque sea brevemente, para poder abordar este tema.

En nuestra sociedad patriarcal el trabajo de la mujer, en general, no ha tenido características de realización personal, no ha sido sentido por ella ni considerado por la sociedad como su obra, su creación. La sociedad no considera el trabajo doméstico como valioso; todo lo contrario, lo menosprecia o, en el mejor de los casos, no lo aprecia, lo ignora. Y, al mismo tiempo, entiende el trabajo doméstico como propio de la mujer. Pero los tiempos actuales han impulsado a la mujer a salir del ámbito localizado del hogar y ubicarse en el mundo masculino de la competencia en el binomio empleo remunerado-oficios domésticos. Doble jornada de trabajo que no le ayuda, generalmente, a superar la invisibilidad. La mujer ha participado siempre en el desarrollo de los pueblos. Pero se ha supuesto, con demasiadas frecuencia, que la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo resulta beneficiosa para ella, sin más consideraciones. Si tenemos en cuenta que tanto el trabajo "invisible" de la mujer (el trabajo doméstico) y el status inferior que tiene en la sociedad hace de ella una fuerza laboral de bajo costo y alta productividad, la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo remunerado es pasiva. No está pensada en favor de la mujer y no le ofrece hasta

la fecha, mayores oportunidades para entenderse como parte activa del desarrollo nacional y así incidir en él.

Una visión panorámica del milenio en que estamos nos permite considerar el proceso vivido por la mujer y nos muestra un panorama de luces y sombras.

Desde los inicios de nuestra sociedad costarricense la presencia de la mujer en el "mundo del trabajo" ha sido realmente significativa. En la época colonial, respuestas novedosas y creativas eran llevadas a cabo por mujeres para sobrevivir en una sociedad que, aunque incipiente, presentaba ya signos evidentes de violencia contra la mujer.

Si comparamos algunos estudios realizados en esa época con los numerosos estudios actuales, estamos en capacidad de señalar aspectos que se mantienen después de medio siglo de historia costarricense.

-La mujer esta activamente presente en la actividad económica nacional.

-A pesar de que las políticas favorecían el matrimonio como institución que con mayor seguridad podía "guardar" (proteger) a la mujer, el número de hijos ilegítimos era elevado. Por ende era grande entonces, como lo es hoy día, el número de mujeres que dependían de su trabajo para subsistir ellas y sus

hijos.

-Los juicios por violación, incumplimiento de promesa matrimonial o dilapidación de dote eran, en su mayoría, interpuestos por mujeres. Los fallos, en su mayoría, favorecían a los varones.

-Se legislaba siempre para la mujer, sin tomar en cuenta sus intereses. La mujer, como en la mayoría de los casos hoy día, era pensada como objeto de la legislación.

-La actividad de las mujeres, sus aportes, sus logros como sus aciertos se mantenían, igual que hoy, en el anonimato. Para rescatarlos se necesita una reelaboración histórica hecha desde la perspectiva de la mujer. Tarea importante que facilitaría proyecciones que nos permitirían abordar el próximo milenio con resultados más esperanzadores.

Haciendo una relectura de la historia desde la perspectiva de género y estudiando aportes de investigadoras que se adentran en el mundo del trabajo que la mujer realiza, en general o en estudio de casos en zonas industriales, constatamos que se mantienen patrones de subordinación que deben ser rectificadas. Mujer, trabajo y violencia constituyen una constante cuando comenzamos a descender el manto de invisibilidad que cubre la vida de las mujeres.

En la época actual, en Costa Rica, la participación de las mujeres en el proceso productivo comienza a aumentar desde 1950 y es mayor en la zona rural que en la urbana.

Esta situación se acrecienta por varios factores, principalmente por el deterioro de los salarios que obligan a la mujer a buscar un trabajo remunerado que la coloca en el agobiante desgaste de la doble jornada de trabajo.

Ubicada así como trabajadora no especializada, con un salario más bajo que el del varón, entendido como "de complemento" y sumida en las interminables tareas del hogar, la mujer -a pesar de su incorporación a la fuerza laboral del país como parte del 50% de la población nacional-, se mantiene invisible tanto para los que orientan los procesos de desarrollo como para sí misma en la gestación de cultura.

500 años de historia no han modificado sustancialmente algunos hechos ni han hecho evidentes otros.

Resulta imprescindible, pues, destacar algunos de los factores que nos permitirán acercarnos al próximo milenio para concentrar nuestros esfuerzos en una misma dirección y aunarlos a otros iniciados en el mundo en general y América Latina en particular.

Considero que nuestro país ha comenzado un camino que marca el inicio de un cambio cualitativo, que pone a Costa Rica en marcha hacia un futuro mejor. Señalaré aquellos hechos que considero más relevantes.

En nuestro país existen más de doscientas organizaciones de mujeres, más del 50% de ellas están siendo apoyadas por el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, instancia estatal encargada de impulsar y coordinar esfuerzos en pro de la mujer.

Por otra parte dos Univesidades Estatales han incorporado en el ámbito académico los estudios de la mujer hecho relevante a nivel regional y latinoamericano.

Además se dá en nuestro país un trabajo conjunto entre organizaciones no gubernamentales (ONG) e instituciones estales, lo que nos permite aunar esfuerzos en pro de objetivos comunes con mayores posibilidades de éxito.

Estos hechos y muchos otros que sería demasiado extenso mencionar, marcan, a mi juicio, el inicio de un cambio cualitativo que pone al país en marcha hacia un futuro mejor.

Las mujeres costarricense hemos avanzado. Hemos iniciado o consolidado logros que hace tan solo veinte o treinta años hubieran parecido sueños.

A pesar de ello aún no se puede pensar en la mujer sin pensar en la violencia y en el trabajo. El trabajo que se realiza aquí y ahora en una sociedad forjada sobre patrones patriarcales. A mi juicio ~~para avanzar~~ hacia el próximo milenio con optimismo, debemos consolidar tres áreas importantes a nivel nacional:

1. La organización de las mujeres que nos permita formar un movimiento fuerte y que esté sobre cualquier posición político-partidista. Que agrupe a las mujeres y les facilite encontrar los caminos para un futuro en el que se vayan superando las situaciones de injusticia y subordinación que las mujeres vivimos en el presente. Que además nos asegure, además, que no permitiremos que se pierda ninguno de los espacios conquistados.
2. El conocimiento de nosotras mismas y de nuestra situación, es decir la formación de las mujeres y el conocimiento de nuestra sociedad. La formación de la

mujer es un objetivo ineludible, una misión que debemos cumplir y que nos hará más fuertes, para responder a las exigencias del proceso que hemos llevado hasta el momento así como a los retos de un futuro inmediato.

3. El trabajo conjunto que nos dará mayor eficiencia en el logro de objetivos comunes. Es imprescindible no dispersar nuestras acciones en objetivos de muy corto plazo, que no promueven cambios cualitativos. Aunar esfuerzos, es garantía de éxito en lo que nos proponemos, para aproximarnos acertadamente al próximo milenio.

Esto nos permitirá:

-Generar alternativas de desarrollo elaboradas desde la perspectiva de género.

-Compartir experiencias y obviar escollos.

-Apreciar, defender y consolidar logros comunes por pequeños que parezcan.

-Abrirnos a otros procesos que en el mundo impulsan como parte de su lucha por la superación de toda forma de discriminación.

-Conocernos y apreciarnos más.

-Superar mitos y estereotipos.

Pero principalmente nos permitirá iniciar un proceso consciente de modificación de patrones culturales patriarcales y consolidar un movimiento de mujeres que, superando posiciones personales y ubicaciones políticas nos haga fuertes para enfrentar un futuro difícil, animosas porque confiamos en nuestras capacidades, atrevidas porque la justicia nos respalda y alegres porque estamos gestando un mundo nuevo más acorde con nuestros principios democráticos.

Heredia 27 de Abril de 1991

FORO NACIONAL "MUJER Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO"

EL TRABAJO Y SU VALOR HUMANO.

LIC. GUILLERMO VARGAS SALAZAR.

Este Foro Nacional ha sido convocado para reflexionar sobre tres pilares fundamentales de la sociedad costarricense: mujer, educación y trabajo.

Venimos con la plena convicción de que una radical transformación de la realidad de la mujer costarricense hacia horizontes de una auténtica justicia e igualdad, será una impetuosa fuerza transformadora de toda la sociedad y el destino nacionales, pues nadie como la mujer -madre, esposa, hija, hermana- puede

Creemos que más allá de las denuncias, de las sentencias proféticas y de las leyes que pretenden realizar el ansiado cambio en la realidad de la mujer costarricense; es la EDUCACION el arma inigualable que abrirá para la mujer los anchurosos campos de la igualdad de oportunidades y su inserción protagónica en el mundo del TRABAJO.

Pero, ¿por qué habremos de esforzarnos tan particularmente por desterrar los obstáculos que hoy limitan el acceso de la mujer costarricense al TRABAJO?, ¿por qué a de sernos tanpreciado el valor del TRABAJO?, ¿es que acaso el TRABAJO es el único camino hacia la realización plena de la mujer?.

Quizá, es preciso intentar primero una conceptualización del TRABAJO, siempre es fundamental una cartesiana definición de los términos sobre los que fundaremos nuestra reflexión, para que nuestros pensamientos no vaguen erráticos dandose de trompicones contra la ambigüedad y la incomunicación que genera la indefinición previa de los términos.

Diremos pues, con el carácter de aproximación inicial, que el TRABAJO consiste en la transformación de la naturaleza en algo útil por medio de la energía humana y que esta acción se concibe como una responsabilidad vital e insoslayable del hombre, con la que éste forja su propia realización y afianza su subsistencia en familia y en la sociedad.

Sin embargo, es claro que cualquier referencia abstracta al TRABAJO, es insuficiente, pues por su propia naturaleza siempre es preciso referirse concretamente al hombre en el trabajo, es decir, al hombre tomado en plenitud y considerado en su integralidad.

Hablar del TRABAJO, es hablar de un derecho esencial de la persona humana. Hablar del TRABAJO, es hablar del más anchuroso camino para la realización plena de los hombres en cuanto tales.

Como criaturas de Dios, a quienes se nos encargo la misión de dominar la tierra y ennoblecernos en esa gran empresa, el TRABAJO es parte inseparable de nuestro ser y factor indispensable en el desenvolvimiento de nuestra personalidad. El hombre recibe de su Creador el mandato: "Procread y multiplicaos, henchid la tierra y sometedla" y, si bien es cierto que estas palabras no se refieren directa e explícitamente al TRABAJO, no es menos cierto que indirectamente se le ordenan al hombre como tarea fundamental y, a la vez, le evidencian su esencia más profunda: pues señalan que el hombre es imagen de Dios, entre otros motivos, por el mandato recibido de su Creador, de someter y dominar la tierra ya que - de manera grandiosa - en la realización de este mandato el hombre, todo ser humano refleja la acción misma del Creador del universo.

El hombre debe someter la tierra, debe dominarla y, en consecuencia, ser PERSONA, es decir, un ser subjetivo capaz de obrar de manera programada y racional, capaz de decidir acerca de sí y que tiende, además, a realizarse a sí mismo. Como PERSONA, el hombre es sujeto del trabajo. Como persona él trabaja, realiza varias acciones pertenecientes a este proceso las cuales, independientemente de su contenido objetivo, sirven todas ellas a la realización de su humanidad y al perfeccionamiento de su vocación de PERSONA.

Dentro de este contexto, Teilhard de Chardin nos habla de la "evolución creativa" es decir, la creación aún en proceso y, como consecuencia del mandato divino, el hombre actuando como su agente efectivo de trabajo. Esto, conduce a precisar la primacia del trabajo como condición para que el hombre ejercite el mandato divino de "dominar la tierra y todo cuanto contiene".

Por ello, es sustento básico de toda reflexión sobre el TRABAJO, la insoslayable premisa de que el fundamento para determinar del valor del trabajo humano, no es en forma alguna el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho esencial de que quien lo ejecuta es una persona.

Cierto es que a veces, la ignorancia e incluso la desesperación nos hace ver el trabajo como una carga que no se aviene a nuestra naturaleza y que parece constituir como una sanción que nos aherroja y nos somete.

Cuán difícil comprender a veces, cuando nos atenaza el cansancio y peso del trabajo que, si bien al trabajo lo acompaña la fatiga, no obstante - y quizá en un cierto sentido debido a ella - el trabajo es un BIEN del hombre y no solo es un bien "útil" o un bien "para disfrutar", sino que el trabajo es un bien "digno", es decir, un bien que corresponde a la dignidad del hombre, un bien que expresa esta dignidad y que la aumenta.

El trabajo es un bien del hombre - es un bien de la humanidad - porque mediante el trabajo no sólo transforma la naturaleza adaptándola a sus necesidades sino que se realiza a sí mismo como hombre y más aún, en un cierto sentido mediante el TRABAJO se "hace más hombre".

Ahora bien, si el trabajo en el múltiple sentido de la palabra es una obligación para el hombre, es decir, un DEBER, no es menos cierto que el trabajo es también una fuente de DERECHOS por parte del trabajador. Derechos de los trabajadores, que por su procedencia, se enmarcan y deben ser examinados en el más amplio contexto de los derechos humanos esenciales y fundamentales de la persona: los derechos connaturales.

Tan amplia es su trascendencia, tan fecunda es la fuente de derechos que constituye el trabajo que éste es, en realidad, el único título legítimo que el hombre adquiere para poseer el derecho a la propiedad de los medios de producción para participar en la gestión y el resultado de las empresas, y para disfrutar de amplios espacios en la educación, en las artes y en el esparcimiento.

La propiedad de derecho natural, se ha dicho, está vinculada con el derecho del hombre a poseer el fruto de su trabajo pues es el trabajo del hombre sobre la tierra el único título legítimo para la adquisición de la propiedad sobre los bienes de la naturaleza.

Pero un grave riesgo correríamos si solo miráramos la importancia del trabajo reducida al campo económico y de la posesión de los bienes materiales, es preciso hurgar en la veta feracísima de la espiritualidad del trabajo y, como consecuencia, resaltar su jerarquía como medio de lucha para transformar la humanidad mejorándola y para generalizar el bien común en todas las regiones del mundo en tanto que patrimonio de la humanidad entera.

No hemos de mirar al trabajo con la visión miope del pensamiento materialista o economista, no es legítimo considerar al TRABAJO únicamente según su rendimiento y finalidad económica - como en general se hace con el CAPITAL - pues esta sería una dimensión estrecha y muy limitada.

Cierto es que para el análisis del capital su único - o al menos su importante rasgo - es el frío producto de su utilización eficiente pero eso hace la diferencia.

Si hemos de compararlos, habremos de señalar que el CAPITAL es materia, en tanto que el TRABAJO es esfuerzo; y que aquél solo tiene justificación moral plena cuando se adquiere con base en el segundo, sin que factores ajenos al esfuerzo físico o intelectual del hombre lo justifiquen.

Cuán importante en nuestro país y en nuestro tiempo comprender esta distinción fundamental! cuán importante interiorizar y vivir conforme a este principio básico que da la plena justificación moral a la adquisición del capital con fundamento en el trabajo!.

Debemos comprender que el trabajo humano que se ejercita en la producción en el comercio o en los servicios, tiene primacía sobre los demás elementos de la vida económica y que ésta no tiene otro valor que el trabajo de instrumento ya que aquel, pues el trabajo, independiente o al servicio de otros, procede inmediatamente de la persona, la cual marca con su impronta las cosas de la naturaleza y la somete a su voluntad. De ahí se deriva para todo hombre con el deber de trabajar lealmente, el derecho al trabajo.

¿Cómo se podría esperar una sociedad que asegure la dignidad del hombre, si se la construyera sobre una concepción materialista del trabajo, que lo convirtiera simplemente en una mercancía en el mercado de libre oferta y demanda o en un instrumento más de producción, cuyo valor se tasaría, no en función de la trascendencia personalista del sujeto trabajador, sino de las exigencias de la maximización de las ganancias?.

Por la dignidad misma del ser humano, sujeto del trabajo, este no puede ser considerado como una mercancía. El trabajo es una realización de la persona humana y, en tal sentido, a de ejercerse con responsabilidad y solidaridad. Sin embargo, tampoco caigamos en el error de creer que el trabajo humano no deba ser de algún modo valorizado y cuantificado, es claro que esto no solo es posible sino también oportuno pero debemos ser muy claros en que el primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto y que el trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo.

No hay duda que el trabajo humano tiene un valor ético el cual está vinculado completa y directamente al hecho de que quién lo realiza es una persona, un sujeto consciente y libre, es decir, un sujeto que decide por sí mismo.

Perdonen mi osadía si afirmo que la dignidad del trabajo y la derrota del materialismo y economismo dependerá en mucho del que el trabajador adquiera conciencia de "co-creador" de un universo inconcluso que, por el trabajo, él lleva a su más cumplida perfección.

Hoy, la humanidad se encuentra en una encrucijada de la historia del trabajo. En la civilización industrial, el cambio del trabajo ha sido profundo: en el campo, en la montaña se ha aflojado el lazo que parecía indestructible y que unía e identificaba al trabajador y la naturaleza, en las ciudades también se ha resquebrajado el ligamen entre el obrero y su herramienta. La automatización campea amenazante y la capacidad de trabajo, es decir, la participación eficiente en el proceso moderno de producción, exige una preparación educativa, más sólida y extensa .

Este es nuestro reto, pues no podemos olvidar que en este mundo en el que a veces parece enseñorearse la injusticia, ésta camina del brazo del miedo y la ignorancia y - como lo ha señalado con certeza Juan Pablo II - el trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial de toda la cuestión social y por ende la ruta fundamental para hacer la vida más humana.

Tiene el trabajo dos dimensiones fundamentales: la primera que es PERSONAL porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella trabaja y la segunda, que es NECESARIO pues el hombre necesita el fruto del trabajo para sustentar su vida y la de su familia.

Así, podemos afirmar que el trabajo no está solo en relación con el hombre, sino que el trabajo está también en relación con la familia, tanto porque el trabajo permite el sustento de la familia, como porque la familia debe considerarse como la primer escuela del trabajo para el hombre.

Ahora bien, si el trabajo es un derecho humano fundamental que nos permite disfrutar de una vida digna, es preciso que nos ocupemos de asegurar a cada individuo un trabajo, porque sin él vería disminuída su personalidad y frustrada su posibilidad de participar en las mejoras de las condiciones de vida que el esfuerzo tenaz y solidario de los hombres logra en cada sociedad y en toda la humanidad.

En virtud de ello, la sociedad debe esforzarse, según sus propias circunstancias, para que los ciudadanos encuentren oportunidad de trabajo aceptable y la remuneración de éste suficiente para permitirle a él y a su familia, teniendo en cuenta el cargo y la productividad de cada uno, la capacidad del establecimiento y el bien común.

Debemos entender que el desempleo es ante todo un mal, puesto que el hombre y la mujer sin empleo son seres mutilados en su personalidad y sus relaciones; aún si son indemnizados, el desempleo humilla y reduce a nada todos los valores humanos que se originan en el trabajo.

La educación, y en particular la educación para el trabajo, es un arma de la que debemos dotar al hombre y a la mujer para que enfrente el reto de la obtención de un empleo frutífero en lugar de entregarlos inermes a la catástrofe de su deshumanización por el desempleo.

No hay paz sin derechos humanos y particularmente sin derecho al trabajo.

Ahora bien, si el desempleo es una negación de ese derecho igual riesgo se corre cuando los hombres y mujeres son subordinados a la demanda de mayores progresos materiales, cuando son tratados de forma que se les coloca en el mismo nivel que todo el complejo de los medios materiales de producción, como instrumentos y no en conformidad con la verdadera dignidad de su trabajo, cuando no son tratados como sujetos y hacedores y entonces se reducen sus posibilidades de autorrealización y su opción de ser "más humano".

El derecho al trabajo y el ejercicio, previo a este en el tiempo, de la educación para el trabajo.

Es uno de los más grandes desafíos de nuestra época en todo el mundo y al mismo tiempo la clave de la paz en una nación y entre todas las naciones. Por ello todos los que tenemos relación con el mundo del trabajo tenemos que darnos generosamente las menos en esta gigantesca tarea educativa pues, sin la conciencia lúcida y bien determinada de una corresponsabilidad, no será superado un desafío tan gigantesco.

EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES Y SU LUGAR EN EL MERCADO DE TRABAJO

27 de abril de 1991

DOCTORA SANDRA TODD SARANTOS

Traducción de
ISA VINCENZI-GANG M.A.

Los beneficios del desarrollo profesional y económico para la comunidad incluyen una mejor calidad de vida, una economía más estable, fuentes de empleo más diversas, niveles más altos en los sueldos de toda la gente, nuevas oportunidades de trabajo, control de la tasa del cambio económico y control del tipo de crecimiento económico. Estos son beneficios acumulados en la comunidad. También existen beneficios para las instituciones y sus estatutos. Entre los beneficios de mayor importancia se pueden mencionar:

- Más y mejores trabajos para los graduados
- Aumento en la matrícula
- Mayor presencia de los dueños y gerentes
- Contacto más frecuente con los que toman las decisiones en posiciones claves de la comunidad.

Estos son beneficios que se acumulan del compromiso de de las mujeres con el desarrollo de las mujeres en sus comunidades. Los beneficios son una buena razón para tomar en cuenta a las instituciones de educación superior locales activamente involucradas en el desarrollo de sus comunidades.

EL PAPEL DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO ECONOMICO

Las mujeres en posiciones de liderazgo tienen papeles claves que jugar en el desarrollo económico. Existen muchas formas de involucrarse. La siguiente es una lista de estrategias para la participación de las mujeres en el desarrollo económico. Pocas mujeres podrán asumirlas todas y no es necesario hacerlo así. Sin embargo cuanto más de estas estrategias sean adoptadas, más eficientes serán las mujeres en el desarrollo de sus comunidades.

PROPONER un plan maestro de desarrollo económico y profesional para los posibles estudiantes. Este plan debe establecer metas realistas. También debe tener estrategias para el logro de las metas a plazo fijo.

EDUCAR en los principios básicos del desarrollo económico a líderes para la comunidad. Las mujeres que planean participar en el desarrollo económico deben tener conocimiento de este concepto tanto como sus contrapartes profesionales.

SELECCIONAR una persona para darle la responsabilidad de supervisar la tarea del desarrollo económico. Esta puede ser una posición de tiempo completo o una responsabilidad adicional asignada a una persona específica, que también tiene otros deberes y responsabilidades. Cualquiera que sea el enfoque, es importante que haya una persona responsable del desarrollo económico. Cuanto más alta sea la posición de esta persona dentro de una organización, mayor será el compromiso con el desarrollo económico.

FOMENTAR una base más amplia de compromiso en las actividades de desarrollo económico y profesional. Ello puede lograrse al entusiasmar a los miembros y administradores de las instituciones de educación postsecundaria para unir esfuerzos con las organizaciones de desarrollo económico de la comunidad.

ESTIMULAR la participación femenina en las actividades de desarrollo económico y profesional. Esto se puede lograr al establecer una cámara de comercio estudiantil en la institución de educación superior local o al entusiasmar a la Cámara de Comercio para que incluya a estudiantes. Cuando las comunidades incluyen un amplio grupo de miembros comunales en las actividades de desarrollo, se está colocando a los líderes del mañana a participar en el desarrollo económico de hoy. Esta estrategia dará dividendos en el futuro.

USAR COMITES CONSEJEROS para promover el desarrollo económico y profesional. Si los miembros consejeros del Comité no son miembros de la organización local de desarrollo económico, recomendarles su incorporación. Si lo son, trabajar con ellos para ayudarles a apoyar a las organizaciones de desarrollo económico.

TRABAJAR con negocios actuales y firmas industriales con el fin de dirigir programas de "regreso al trabajo" que actualicen los conocimientos y las habilidades de los educadores. Tales programas ayudan a las instituciones educativas a identificar las necesidades de educación y capacitación de los dueños de empresas locales.

MANTENER el curriculum acorde con las necesidades inmediatas y futuras de los empresarios. Las instituciones educativas no pueden responder a esas necesidades si el curriculum no se fundamenta en esas necesidades. Trabajar con los empresarios locales con el propósito de que brinden cooperación en la educación y oportunidades de práctica para los estudiantes. Esto es una buena forma de ayudar a los estudiantes a ganar la experiencia necesaria en el logro del empleo productivo al graduarse. Ello también da a la empresa las oportunidades de ver, de primera mano, como se desempeñan en el trabajo los estudiantes seleccionados antes de contratarlos a tiempo completo.

BRINDAR facilidades de capacitación para uso de los empresarios locales. Los negocios nuevos deben ofrecer actualización a sus empleados. Los empresarios, con frecuencia, no tienen las facilidades necesarias para apoyar la capacitación. Cuando así sea, los colegios universitarios y las universidades tienen una excelente oportunidad de ayudar a los empresarios a llenar sus necesidades ofreciéndoles facilidades y otros recursos indispensables cuando se apoya la capacitación por medio de acuerdos formales.

RECOGER, ACTUALIZAR Y PROPAGAR la información demográfica acerca de las comunidades. Las instituciones educativas pueden dar un gran aporte al desarrollo de sus comunidades al ofrecer esa información a las Cámaras de Comercio y a otras organizaciones y compañías locales.

OBSERVAR corrientes en la tecnología y diseñar la información nueva para toda la comunidad. Las instituciones educativas dan seguimiento a las corrientes tecnológicas en un esfuerzo por mantener sus planes de estudio actualizados y, de este modo, están en capacidad de ofrecer una importante contribución para el desarrollo económico de sus comunidades al compartir la información acerca de las corrientes tecnológicas con las organizaciones y compañías de desarrollo económico local.

BUSCAR fondos especiales con el fin de dirigir la capacitación en los negocios individuales y firmas industriales. Las instituciones educativas tienen acceso a fuentes que ofrecen esta capacitación. Estas fuentes deben ser aprovechadas para que los fondos se destinen a la capacitación y educación de ambos, los negocios existentes y los nuevos en la comunidad. Ello puede ser una forma eficaz de disminuir gastos de capacitación y educación.

ESTABLECER una relación con las organizaciones locales de desarrollo económico. Las instituciones educativas pueden ser participantes más eficaces en el desarrollo económico de sus comunidades cuando establecen estrechos lazos con las organizaciones de desarrollo económico.

PROMOVER actividades culturales y educativas de interés para los negocios y las firmas industriales existentes y nuevas. Las instituciones educativas están bien preparadas en la dirección de talleres, seminarios, conferencias y otras actividades de interés para la industria existente y nueva. Tales actividades pueden mostrar a los empresarios que están situados en una comunidad creciente y vital la cual está para mantenerse al día en todos los niveles.

OFRECER talleres de capacitación para quienes "capacitan" los temas tales como planeamiento de cursos y desarrollo curricular. Es común que los empresarios tengan necesidades de capacitación tan específicos que solamente pueden sacrificarse en su misma sede. Tales compañías resuelven sus necesidades de capacitación cuando la ofrecen dentro de su misma sede. Cuando así sucede, puede ser que requieran de la ayuda sobre el planeamiento de los cursos, el desarrollo curricular y la ayuda a los empleados para que se puedan llegar a enseñar los cursos. Al ofrecer estos talleres a estos empresarios o industriales las instituciones de educación superior pueden participar en el programa de capacitación de la compañía al mismo tiempo que la compañía mejora la calidad del programa.

LOGRAR acuerdos de educación y capacitación con industrias y negocios. Los empresarios que tienen necesidades específicas de capacitación invariablemente necesitarán ayuda para determinar estas necesidades. Las instituciones de educación superior pueden ofrecer esta ayuda. Una de las mejores formas de lograrlo es por medio de acuerdos formales por escrito. Los empresarios, por medio de estos acuerdos, les ofrecen la oportunidad a los estudiantes, cuando así lo ameriten, y a los empleados altamente calificados, servir como capacitadores. También pueden ofrecer equipo y materiales. Las instituciones de educación superior cuentan con expertos en la tarea de planeamiento, desarrollo del curriculum, medición y evaluación, archivos, historial académico y ceremonia de reconocimiento. Tales acuerdos pueden sellar provechosas relaciones entre las instituciones educativas y la empresa. Ofrecer capacitación a las mujeres para los negocios, en la mayoría de las comunidades, un gran porcentaje de la fuerza trabajadora, depende para el empleo de compañías pequeñas. Una de las mejores formas de continuar aumentando el número de pequeñas empresas y negocios activos es la capacitación para los negocios. Cuantas más mujeres aprendan a abrir sus propios negocios muchas otras van a querer hacerlo.

PROMOVER conferencias y reuniones en conjunto con organizaciones locales de desarrollo económico. Esta es una excelente manera de involucrar a instituciones de educación superior en el desarrollo económico. Con sus facilidades de planta física están mejor preparados para auspiciar conferencias.

DIRIGIR la capacitación para los negocios y las firmas industriales. Los negocios nuevos de la comunidad necesitan, para comenzar, una fuerza de trabajo de empleados bien capacitados. Los colegios pueden ofrecer esa fuerza ya sea solos o en conjunto con otras organizaciones.

ENCAUZAR a los empleados desubicados. Ello representa una oportunidad excelente para involucrarse en el desarrollo económico. Pocas cosas son más devastadoras para el desarrollo económico de una comunidad de grandes cantidades de trabajadores desubicados como resultado de la nueva tecnología.

OFRECER aprendizaje y capacitación para los empleados locales. Los aprendices deben tener acceso a las experiencias requeridas en clase como parte de su capacitación. Para finalizar un ciclo de aprendizaje, él o ella deben completar una cantidad formal de capacitación en el aula.

Estas son solamente algunas de las muchas formas en las que la mujer puede involucrarse en el desarrollo económico. Ningún esfuerzo de desarrollo económico está completo sin la participación de los colegios universitarios y las universidades. Algunas de las metas del desarrollo económico no pueden ser alcanzadas sin esta participación. En consecuencia, es importante que las mujeres lleguen a ser parte del equipo de desarrollo económico local que sirve a la comunidad.

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE
ABRIL ,1991

LA MUJER COSTARRICENSE Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO.

Lic. Ligia Ma. Sánchez M.

LA MUJER COSTARRICENSE Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO

INTRODUCCION :

El tema que aquí se trata busca mostrar que la estructura ocupacional no tiene sexo . Si este existe en ella , obedece a asignaciones que obedecen a costumbres o bien a patrones culturales que se suceden de generación en generación .

Procura advertirnos que los esfuerzos para educar a la mujer para el trabajo deben iniciar a edades muy tempranas y que deben sucederse de generación en generación .

También anota que las acciones puntuales para rescatar a algunas mujeres ya en etapas de vida adulta , si bien pueden lograr algún objetivo , no resuelven los problemas en su raíz.

Si bien las acciones que se desarrollen procuran rescatar a las mujeres , deben afectar todas las capas y sexos de la estructura poblacional . Hay que desligar a las mujeres de lazos que por muchas generaciones las unen a ciertos patrones y formas de comportamiento. Solo con educación para todos es posible lograr a largo plazo los cambios deseados.

Se muestra en el trabajo como el comportamiento congruente, de las mujeres con los estamentos establecidos , permea de una estructura a otra y de un orden a otro . Todo está conformado para que se responda esos lineamientos.

Se incorporan algunas informaciones que exhaustivamente analizadas podrían dar base a la estructura de programas educativos para la población total y en forma exclusiva la de mujeres.

Se agrega como opción educativa para ayudar a la formación de las mujeres para el trabajo , los Talleres Públicos de Capacitación - Producción.

Con ello se espera abarcar , aunque de manera muy gruesa , la problemática y estrategias para formar a la mujer para el trabajo.

EL DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL Y LOS RECURSOS HUMANOS.

Si no hay recursos humanos bien preparados , no habrá desarrollo . Este está en manos de la población que con sus conocimientos , sus destrezas están en disposición de transformar la naturaleza actuando directamente sobre ella o bien mediante la ejecución de procesos indirectos .

Lo ideal , ha sido proporcionar a esta población herramientas que les permita acelerar la adquisición de conocimientos y el desarrollo destrezas. Una de estas herramientas indispensables lo constituye la educación .

El desarrollo es un proceso dinámico , sistemático , no se detiene mirando hacia atrás para determinar y esperar el avance . Corre vertiginoso y siempre hacia adelante . Hombres y mujeres con gran educación y visionarios hacen , con sus aportes , que aquél cada vez supere los procesos existentes. Entonces el desarrollo de una nación , no solo está supeditado a lo que ocurra en su interior sino que también está influenciado por lo que ocurre más allá de sus fronteras.

Siendo la educación baluarte insoslayable ,cuál debe ser su posición : Ir detrás del desarrollo , ir paralelamente a él , o ir anticipándose. La educación debe ir proporcionando lo último , lo más moderno de los conocimientos para producir desarrollo , pero a la vez debe ser tal que permita que el individuo pueda ir anticipándose , creando desarrollo .

Entonces , la educación debe producir desarrollo . Y no hay desarrollo económico sin desarrollo educativo y sin desarrollo social . De aquí la necesidad de ligar el desarrollo de los recursos humanos con el desarrollo económico y social.

Quando nuestros gobernantes observaron que desarrollo económico , social y recursos humanos debían ser ligados fue entonces cuando se desechó todo aquel andamiaje que fijaba solo objetivos de desarrollo económico y que no tomaba en consideración los objetivos sociales y educacionales. A la par de los objetivos de desarrollo económico , cobra importancia el desarrollo de los recursos humanos .

ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y LOS REQUERIMIENTOS DE MANO DE OBRA CALIFICADA.

Al concebir la educación ligada al trabajo para el desarrollo económico y social, entonces fue necesario introducir en los distintos órdenes educacionales, el examen y el estudio de las ocupaciones para poder darle la base a las estructuras educativas y desde aquí, no solo preparar los recursos humanos para lo que está hoy, sino que también proporcionar los instrumentos necesarios para innovar y ajustar al país a las corrientes de desarrollo que actúan sobre él y que lo modifican sistemáticamente. Ello da origen a los estudios del mercado de trabajo cuyo objetivo es procurar el ajuste de la oferta educativa y el establecimiento de objetivos de desarrollo social.

Los estudiosos del mercado de trabajo constantemente llaman nuestra atención sobre las innovaciones que deben ofrecerse en la estructura productiva para tener recursos humanos calificados. Así, no solamente nos dan a conocer cuáles son las ocupaciones, los procesos y las tareas de la estructura productiva sino que además, nos indican las calidades profesionales requeridas para el desempeño de esas ocupaciones, de esos procesos y de esas tareas: (Gerentes, Ingenieros, Supervisores, Mecánicos, etc.). Y también la tecnología suave y dura que debe emplearse en los procesos productivos.

Al examinar la estructura productiva del país y sus requerimientos de mano de obra calificada, aparecen actividades económicas y ocupaciones, así a secas. No se observa en ella una desagregación por sexo. Es decir, lo que observamos en el ejercicio ocupacional, al agrupar las ocupaciones en masculinas y femeninas, es una clasificación realizada a posteriori que responde a costumbres, patrones culturales u otros. Véase cuadro 2.

LA EDUCACION Y LA PARTICIPACION DE LA MUJER.

Como sabemos en Costa Rica no existen normas que inhiban el acceso de mujeres al sistema educativo . Las condiciones están dadas para que , en igualdad de condiciones y oportunidades , ambos sexos participen de la educación .

Las cifras de ingreso y participación en la educación formal costarricense así lo muestran . Véase el cuadro 3.

Al examinar las modalidades de enseñanza que se ofrecen en la educación técnica formal , nótese como los cupos en la rama agropecuaria son llenados por hombres . Vida Familiar y Social es una rama que estudian las mujeres , lo mismo el Comercio . La Agroindustria y la Artesanía tienen una participación similar de hombres y mujeres pero la rama Industrial es prácticamente para hombres. Véase cuadro 4.

Por otra parte , estudios realizados por el Banco Mundial muestran que es más alta la tasa de deserción de las niñas especialmente en zonas rurales , debido a que deben apoyar y en la mayoría de los casos asumir las obligaciones domésticas de sus madres por cuanto éstas deben trabajar para proveer recursos económicos que sus hogares necesitan.

Por otra parte , el estudio realizado COSTA RICA , LA MUJER EN DESARROLLO¹ , destaca que la participación de la mujer en la enseñanza universitaria a mejorado sustantivamente . En el mismo documento se señala que , no obstante esa mejoría , la proporción de mujeres que abandonan la universidad es más alto en los últimos años de formación. También destaca que la mujer continúa eligiendo carreras tipificadas como femeninas : Psicología , Sociología, enfermería y educación, secretariado , costura y otras propias de la actividad del comercio.

Veamos ahora lo que acontece con el sector de la Educación No Formal , y aquí observemos lo actuado por el Instituto Nacional de Aprendizaje , principal órgano de capacitación y formación profesional en el ámbito nacional .

¹Banco Mundial , Washington , D. C. , Oficina de Operaciones para América Latina y el Caribe , Costa Rica : La Mujer en Desarrollo - Agosto 1990.

No encontramos nada diferente a lo anotado hasta aquí para el sector de la Educación Formal. Véase el cuadro 5.

Nótese que la participación global de las mujeres en cursos ha ido disminuyendo , pero en los talleres públicos de capacitación - producción se ha ido incrementando .

Por especialidades , la participación de las mujeres en cursos de artesanía , preparación y conservación de alimentos , panadería y repostería, y confección textil , es del orden del 88.8% y más. En contraposición , especialidades como la refrigeración y aire acondicionado , la mecánica agrícola , mecánica naval, mecánica para vehículos pesados , carpintería y ebanistería, electricidad, etc. donde su participación es nula o casi nula (Véase cuadro 7).

LA FUERZA LABORAL , LA PEA Y LA PARTICIPACION DE LA MUJER.

A julio de 1989 , de una población 2.8 millones de personas, 1.4 millones eran mujeres . Ahora bien , la conformación de este 1.4 millones de mujeres era : 292 mil se contemplaron dentro de la fuerza de trabajo (28.3% del total nacional) y 1.1 millones de ellas se confinaron como parte de la población económicamente inactiva.

De 1985 a 1989 el incremento de la participación de la mujer en actividades productivas fue importante . Su tasa de participación se registró en 23.5 y 28.3 respectivamente en cada uno de esos años .

Considerando la situación de crisis económica por la que ha atravesado el país, no es extraño que la mujer haya tenido que buscar cómo aportar a su hogar algunos recursos adicionales para sobrevivir la crisis .

También , debemos unir a lo anterior el número de jefes de familia mujeres que se incrementa aceleradamente . En tan solo un quinquenio se cuentan 20.949 jefas más , adicionales a las registradas por el censo de población realizado en 1984. Es decir pasamos de 90.101 jefas de familia en 1984 a 111.050 en 1989 .Véanse cuadro 9 y 10 .

Las mujeres ingresan a prestar servicios principalmente al sector público . El sector privado ha cedido en 1989 tres puntos en favor de la ocupación de mujeres para sus puestos de trabajo . Proporciones observadas para los años 1982 y 1985 mostraron que por cada 100 puestos de trabajo ,77 de ellos se destinaban a ser ocupados por hombres y 23 a las mujeres . Véase cuadro 11.

El sector público ha sido el principal empleador de mano de obra femenina . Esto hace que miremos con atención este hecho , ya que con las medidas de reducción del aparato estatal , muy probablemente la tendencia observada tienda a disminuir . Ello también nos llama la atención porque deberá ser un aspecto a considerar dentro de los programas que se diseñen para su atención e incorporación a sectores productivos.

Valga recalcar que no solamente se debe poner atención al sector público por lo que podría acontecer sino que también al sector privado por su línea de mantener casi una tasa fija de participación de mujeres en sus puestos de trabajo.

Otros aspectos a considerar son : 1- Las mujeres continúan desempeñándose principalmente en ocupaciones del área de servicios ; como profesionales o técnicas de acuerdo con la descripción hecha de preferencias educativas y de capacitación . 2- En general , en todas las ocupaciones , la mujer recibe un ingreso promedio inferior al que perciben los hombres . Véanse cuadros 12 y 13.

También , rol importante juega la variable nivel de escolaridad de la población de 12 años y más . Es aquí en donde la educación en general debe cumplir un papel trascendental :

.Población de 12 años y más con escolaridad de primaria y menos existen 1.2 millones de personas. Nótese que si en el país se habla de calidad y de alta productividad ,amén de tener las habilidades técnicas requeridas para un puesto de trabajo , estaríamos hablando de esfuerzos mancomunados para atender a los que ya están insertos en el proceso productivo y para poder hacerlo con la nueva mano de obra que busca insertarse al mercado de trabajo . Si a la cifra de 1.2 millones agregamos los que tienen enseñanza secundaria incompleta , el panorama se torna cada vez más denso (hablaríamos de 1.5 millones de personas que de una otra forma demandan atención) .

Debemos entender que la educación general no es excluyente de la capacitación y formación profesional . Ambas desempeñan un papel de trascendencia al respecto. Recordemos que el desarrollo sostenido depende de una fuerza laboral muy bien instruida. Que la educación general desarrolla las capacidades que posibilitan que las personas se desenvuelvan eficazmente en la sociedad y en un empleo y que la capacitación y formación profesional , proporciona el aprendizaje más especializado necesario para ingresar al mercado laboral , aumentar la productividad y por tanto la calidad. Ellas dos en conjunto contribuyen directamente al crecimiento económico debido a sus efectos en la productividad , en los ingresos , en la movilidad en el empleo , en los conocimientos empresariales y en la innovación tecnológica . Véase cuadro 14.

LA POBLACION TOTAL

En el cuadro 1 podemos ver las estimaciones de población por grupos de edad y sexo partiendo del año 1992 y hasta 1995. El propósito de incorporar estas cifras es procurar la cuantificación de la población a afectar (hombres y mujeres) . También se persigue que vayamos incorporando que cualquier acción que se realice , además de afectar a hombres y mujeres , debe considerar su incidencia en los distintos grupos etarios y debe ser sostenida a lo largo de períodos. Es decir , acciones puntuales será muy poco o casi nada lo que logren .

También se han incorporado cifras , para varios períodos, en donde se muestra la evolución de las niñas y mujeres por grupos de edades . También tienen el propósito ya apuntado y además que se considere que un programa educativo que busque la incorporación de la mujer al mundo del trabajo , debe contemplar paralelamente el desarrollo de programas que tengan que ver directamente con su salud , con la procreación, con la educación sexual , etc. De estos programas no se excluye a los hombres pero deben dirigirse en primer orden a afectar a las mujeres. Véase cuadro 15.

ACCIONES POR REALIZAR.

Costa Rica procura un fuerte cambio estructural como alternativa para propiciar su desarrollo y ofrecer por tanto mejor bienestar social a su población.

Siendo tantos los brazos femeninos , debe contemplar en sus planes de transformación la fuerza de trabajo de las mujeres. De aquí que cada día cobren mayor importancia los programas educativos que buscan incorporar a la mujer a la fuerza de trabajo.

Son muchos los esfuerzos que se ejecutan en pro de ese objetivo . No obstante ello, se nota una carencia de fuerza de parte de ellos . Cada esfuerzo logra su objetivo - total o parcialmente - pero aislado de los otros. Es aquí donde pareciera ser necesaria una mayor integración de los distintos programas. La coordinación entre ellos como un solo ente redundaría en mayores y mejores beneficios para lograr los objetivos nacionales.

La atomización no conviene , se requiere todo un esfuerzo del sistema educativo nacional y no de instituciones aisladas.

Quizás se recurra a la atomización procurando una respuesta de logro en el corto plazo , pero lo cierto es que sería más beneficioso tener resultados más integrales a un plazo un poco más largo. No podemos olvidarnos que los frutos de la educación se recogen a largo plazo.

Los esfuerzos que se realicen por incorporar a la mujer a la fuerza de trabajo deben ser eminentemente educativos, no intermitentes , integrales.

Deben ser educativos por cuanto sin educación será casi nada lo que se pueda lograr, solo ella no puede resolver los problemas pero acompañada de otros componentes se constituye en el eslabón principal de los procesos generadores de desarrollo . Los procesos educativos que se planeen deben afectar a niños , jóvenes , adultos : hombres y mujeres; las esferas de la educación formal y no formal ; los medios de comunicación existentes y que con certeza se conocen llegan a miles de familias costarricenses ; las tecnologías educativas, modos , medios y metodologías de impartir educación.

Deben ser no intermitentes por cuanto deben ser sostenidas en el tiempo. No pueden ser puntuales y por pocas ocasiones. Es necesario afectar todos los grupos de edad y varias generaciones. Los frutos de programas incorporativos - educativos que vengán a afectar la estructura económica y social del ser costarricense no serán tangibles en el corto plazo. Deberán sostenerse insoslayablemente por un largo período.

Deben ser integrales por cuanto debemos reconocer que acerca del papel de la mujer en el mundo, en la sociedad han habido diversas percepciones. Así tenemos desde aquellas en que la sitúan como adorno del hogar, hasta aquellas que la conciben en pie de igualdad con el hombre pasando por otras en que la consideran como la máquina reproductora y formadora de los ciudadanos que el país necesita: hombres de estado, sacerdotes para la iglesia, mano de obra para la estructura productiva, etc., etc., justificando la diferencia de sexos como: los hombres aquellos ciudadanos que forjan el futuro y desarrollan el país y las mujeres como las máquinas reproductoras: producen hombres para sustituir aquellos que en virtud de la naturaleza quedan fuera del sistema y a la vez producen más mujeres para reponer y garantizar la expansión de la sociedad. Es decir el rol de la mujer quedaba claramente concebido.

Siendo esta la situación y considerando que en una sociedad como la nuestra aún prevalecen concepciones atinentes a varias generaciones, los programas deben afectar a éstas y romper estructuras culturales, desarrollar nuevas concepciones, aptitudes y actitudes hacia el papel que la mujer debe cumplir en la sociedad, y especialmente educarlas para el trabajo, para que se perciban así mismas.

ACCION PROYECTIVA DE LOS PROGRAMAS PARA LA PROMOCION SOCIOECONOMICA DE LA MUJER .

Los programas que se diseñen para promover e incorporar a la mujer en la estructura productiva debe tener una visión futurista. No se puede perder de vista que lo que se tiene hoy es una conquista pero lo que se logre mañana será un desafío. Por otra parte no olvidemos que la educación es una tarea que no tiene fin.

Bajo el lema " Igualdad , Desarrollo y Paz, " las Naciones Unidas proclamaron el Año Internacional de la Mujer; pero antes había emitido una declaración¹ para eliminar la discriminación de la mujer y establecer el derecho que ella tiene a ser formada y capacitada. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) , en su 60a. reunión de la Conferencia General de la OIT en Ginebra en 1975 , aprueba otra recomendación que establece la necesidad de tomar medidas que propicien la plena participación de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades , en el empleo y en la sociedad en general .

Tales medidas deberían contemplar , entre otros aspectos , la Orientación Profesional para los jóvenes y las mujeres adultas ; fomentar su acceso a la educación , a la capacitación para acceder a cualquier tipo de empleo ; favorecer su perfeccionamiento y permitir a aquellas mujeres que hayan sobrepasado la edad normal de ingreso a la vida profesional , el desarrollo de alguna actividad productiva y satisfactoria .

También se establece que la orientación profesional debe cumplir los siguientes objetivos :

.Poner a las jóvenes en guardia contra la atracción de ocupaciones tradicionales.

.Mostrarles las nuevas posibilidades producto del desarrollo tecnológico y señalarles las ocupaciones que las mujeres no desempeñan porque tradicionalmente han sido consideradas propias de los hombres .

Por otra parte es preciso erradicar normas y conceptos que han venido a tipificar funciones específicas para hombres y mujeres en la sociedad .

Dentro de los agentes que deben contribuir con la educación de la mujer para el trabajo podemos citar :

.Las escuelas : porque aquí se toman las primeras decisiones que afectan las perspectivas futuras de las jóvenes.

.Los profesores y asesores : porque ellos tienen la capacidad de influir para que los contenidos de los currículos se modifiquen , así como sus imágenes e ilustraciones.

¹Recomendación 117 de 1962 .

.Los padres de familia : porque la madre tiende a tener alta influencia en las jóvenes y especialmente si ella ha tenido una vida de trabajo activa y satisfactoria . Pero el padre también debe jugar un rol muy importante en las decisiones profesionales de las hijas .

.El grupo al que pertenece la joven : él ejerce gran influencia sobre las decisiones profesionales de ella.

.La información profesional : porque debe orientar a las jóvenes sobre sus decisiones profesionales.

Finalmente conviene citar la Recomendación 123 de la OIT , específica sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares . Establece :

.Con el fin de capacitar a las mujeres con responsabilidades familiares para integrarse en un plano de igualdad en la fuerza de trabajo, y con el objeto de facilitar su ingreso a un empleo o su reincorporación después de una ausencia relativamente prolongada , las autoridades competentes , en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas , en especial con las organizaciones de empleadores y trabajadores , deberían tomar todas las medidas que fuesen necesarias para :

a) Asegurar que se provea a las jóvenes educación general , orientación y formación profesionales , sin ninguna discriminación fundada en el sexo.

b) Alentar a las jóvenes para que obtengan una sólida preparación profesional como base de su futura vida de trabajo .

c) Convencer a los padres y a los educadores de la necesidad de impartir a las jóvenes una preparación profesional adecuada.

d) Las autoridades nacionales deberían contribuir a asegurar el establecimiento de los servicios que pueden ser necesarios para facilitar tanto el empleo de mujeres que particularmente a causa de sus responsabilidades familiares aún no han trabajado como la reintegración al empleo de las mujeres que por esas mismas razones han estado alejadas del mercado del empleo durante un período relativamente largo.

UNA OPCION : MODALIDAD EDUCATIVA : LOS TALLERES PUBLICOS DE
CAPACITACION - PRODUCCION.

Los talleres públicos de capacitación - producción por sus características : horarios flexibles , jornadas abiertas al público amplias - de lunes a viernes de 7:30 a.m.- 9:00p.m.-, formación individualizada centrada en el interés del cliente ,sin requisitos de ingreso , donde no hay sujeción a exámenes periódicos ,etc. Se convierten en una opción atractiva para la educación y formación profesional con miras a la incorporación al trabajo productivo.

Las bases para que esta experiencia educativa se convierta en estrategia para el desarrollo socioeconómico de las mujeres , están trazadas .

Los talleres públicos (TPCP) atienden a gente pobre con aspiraciones de surgir . Estudios recientes realizados muestran las bondades de esta estrategia educativa y señalan que si bien los TPCP se han venido apartando de su meta original (atención de poblaciones de escasísimos recursos -marginados económicosociales -), su clientela es gente muy pobre (con 20 mil colones y menos de ingreso familiar mensual), que encuentran en este recurso una opción para adquirir conocimientos , desarrollar trabajos productivos que les permite ofrecer a sus descendientes una mejor opción de vida .

La clientela de los TPCP la constituyen básicamente las mujeres . Quienes refieren que han encontrado la modalidad educativa que se ajusta a sus requerimientos : mientras sus hijos están atendidos en centros educativos ,logran , una o dos veces por semana asistir al taller para aprender un oficio; o bien al final de la jornada , cuando aún el taller permanece abierto , ellas logran incorporarse unas horas a la tarea de aprendizaje ; otras a quienes las guarderías les reciben sus hijos a tempranas horas , aprovechan un espacio para acercarse al taller . Además , un grueso de estas mujeres son jefas de familia o bien madres solteras que desean superarse.

Se viene observando que el TPCP es una buena opción para las mujeres considerando las circunstancias y características que ya se apuntaron ,pero también en ellos se encuentra el esquema educativo delineado en páginas anteriores en donde las especialidades que se ofrecen son bastante restringidas y tienden a reproducir los patrones estereotipados de tipo

sexista . Los TPCP por su concepción , sus características y por los objetivos que deben cumplir ,constituyen , con ligeros ajustes en su oferta educativa de formación profesional , la modalidad de formación ideal donde más y más mujeres podrían realizar aprendizajes y correcciones de destrezas . Las mujeres ,en especial las de más edad han encontrado un camino para superación.

El TPCP está concebido para que las diversas instituciones concurren en el desarrollo de programas con objetivos afines.

BIBLIOGRAFIA

Banco Mundial ,Washington D.C. -- COSTA RICA : La Mujer en Desarrollo. Reporte preparado por la Oficina de Operaciones para América Latina y el Caribe. Agosto ,1990.

Finanzas y Desarrollo , marzo de 1990.

Instituto Nacional de Aprendizaje , Dirección de Planificación y Evaluación ---- La Mujer en Costa Rica: Situación Actual y Necesidades de Formación Profesional. Setiembre 1990.

Sánchez M. , Ligia - La Discriminación de la Mujer en el Campo Laboral , noviembre de 1986.

A N E X O S .

Cuadro 1

COSTA RICA: POBLACION TOTAL POR SEXO Y AÑO SEGUN GRUPOS DE EDAD
PERIODO 1992-1995 ^{1/}

Grupos de Edad	1992		1993		1994		1995	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	1.597.598	1.562.810	1.634.045	1.598.481	1.670.030	1.633.779	1.705.435	1.668.590
0 - 4	203.545	194.857	204.126	195.393	204.537	195.769	204.984	196.180
5 - 9	193.635	185.430	196.633	188.299	199.228	190.787	201.286	192.756
10 - 14	177.227	169.839	180.998	173.389	184.528	176.720	187.839	179.862
15 - 19	153.200	146.918	158.993	152.466	164.777	158.012	169.721	162.744
20 - 24	147.004	141.332	145.373	139.715	144.539	138.876	145.386	139.671
25 - 29	147.371	142.557	148.333	143.364	148.852	143.754	149.060	143.868
30 y más	575.613	581.880	599.589	605.855	623.569	629.863	647.159	653.509

^{1/} Datos proyectados según estimaciones y proyecciones de población 1950-2025.

Cuadro 2

COSTA RICA: PROYECCION DE POBLACION OCUPADA, NECESIDADES DE FORMACION

COMPLEMENTARIA E INICIAL, SEGUN RAMA PROFESIONAL Y OCUPACION

(Excluye ocupaciones cuya atención no corresponde al INA)

1992

Rama	Población Ocupada	Nec. Form. Compl.	Nec. Form. Inicial	% respecto a la P.O.	
				N.F.C*	N.F.I**
<u>TOTAL GENERAL</u>	<u>708.746</u>	<u>244.306</u>	<u>36.122</u>	<u>34.5</u>	<u>5.1</u>
Agropecuario	238.192	73.780	8.087	31.0	3.4
Alimentos y Agroindustria	10.162	3.353	611	33.0	6.0
Artesanía	2.747	957	395	34.8	14.4
Comercio y Servicios	169.770	56.861	6.743	33.5	4.0
Comunicación y Artes Gráficas	3.471	997	199	28.7	5.7
Confeción y T�xtil	28.816	6.374	3.046	22.1	10.6
Construcción Civil y Maderas	45.037	15.860	6.050	35.2	13.4
Económico Administrativo	112.132	39.515	4.488	35.2	4.0
Electricidad y Electrónica	10.695	6.880	625	64.3	5.3
Hotelería y Turismo	14.092	6.216	1.357	44.1	9.6
Mecánica de Automotores	2.395	1.151	117	48.1	4.9
Metal Mecánica	32.420	15.154	2.764	46.7	8.5
Química, materiales químicos y de construcción (Tratamiento)	2.571	728	209	28.3	8.1
Transporte	30.711	14.372	1.072	46.8	3.5
Otros	5.485	2.107	358	38.4	6.5

* N.F.C. Necesidades de formación complementaria.

** N.F.I. Necesidades de formación inicial.

Cuadro 3

MATRICULA INICIAL POR SEXO, EN I, II Y III CICLO Y
EDUCACION DIVERSIFICADA. SECTOR PUBLICO

1989

modalidad	Total	Hombres	%	Mujeres	%
I y II ciclos	<u>422.102</u>	217.616	51.5%	204.486	48.4%
III ciclo y Educación Diversificada	<u>147.043</u>	76.005	51.7%	71.038	48.3%
Total	<u>569.145</u>	293.621	-	275.524	-

Fuente: Departamento de Estadísticas, Ministerio de Educación Pública

Cuadro 4

MATRICULA INICIAL EN EDUCACION TECNICA
SEGUN MODALIDAD POR SEXO

AÑO 1989

Modalidad	Total		Hombres		Mujeres	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Agropecuario	<u>8.536</u>	30.9	8.417	98.6	119	1.39
Vida familiar y social	<u>7.798</u>	28.3	13	0.17	7.785	99.9
Comercio	<u>5.033</u>	18.3	1.796	35.7	3.237	64.3
Agro industria	<u>235</u>	0.85	114	48.5	121	51.5
Industria	<u>4.997</u>	18.1	3.514	70.3	1.483	29.7
Artesanal	<u>957</u>	3.5	483	50.5	474	49.5
Total	<u>27.556</u>	100	14.337	52	13.219	48

Fuente: Ministerio de Educación Pública, Depto. de Estadística

Cuadro 5

INA: POBLACION FEMENINA ATENDIDA EN EL PROGRAMA DE
CURSOS SEGUN AÑO. PERIODO 1987-1990

Año	Población Femenina	
	Absoluto	Relativo ^{1/}
<u>TOTAL</u>	<u>53.466</u>	<u>38.3</u>
1987	14.222	41.9
1988	13.385	38.0
1989	13.903	37.1
1990	11.956	36.1

^{1/} Porcentaje de mujeres atendidas respecto del total de participantes.

Cuadro 6

INA: POBLACION FEMENINA ATENDIDA POR EL PROGRAMA
FORMACION PROFESIONAL DE LA MUJER SEGUN AÑO
PERIODO 1987-1990

Año	Población Femenina
<u>TOTAL</u>	<u>4.978</u>
1987	350
1988	1.218
1989	1.841
1990	1.569

Cuadro 7

INA: POBLACION FEMENINA ATENDIDA EN CURSOS SEGUN ESPECIALIDAD POR AÑO
PERIODO 1987-1990

Especialidad	1987		1988		1989		1990	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
<u>TOTAL</u>	<u>14.222</u>	<u>41.9</u>	<u>13.385</u>	<u>38.0</u>	<u>13.903</u>	<u>37.1</u>	<u>11.956</u>	<u>36.1</u>
Administración Rural	154	14.2	161	13.2	172	12.4	196	15.0
Fitotecnia	450	8.6	428	7.4	917	13.9	507	9.1
Mecanización Agrícola	4	0.9	4	0.5	19	2.8	21	3.0
Pesca	12	3.4	28	4.8	14	3.0	17	8.0
Riego y Drenaje	75	8.5	93	6.8	93	7.1	111	8.4
Zootecnia	227	11.7	195	7.8	146	6.4	78	4.4
Artesanía	2.603	97.0	2.831	94.2	2.229	94.2	1.576	95.7
Confección Textil	2.667	88.8	2.452	83.4	2.694	75.1	2.075	82.0
Tapicería	36	49.3	3	8.6	4	8.7	1	3.7
Zapatería	12	11.2	25	17.0	64	37.2	53	26.9
Albañilería y Carpintería	51	5.9	20	3.2	16	3.1	1	0.3
Carpintería Naval	1	0.8	1	0.6	-	-	2	2.1
Ebanistería	5	1.4	-	-	21	7.0	2	0.4
Fontanería	-	-	-	-	-	-	-	-
Topografía	6	3.3	5	3.1	12	7.2	2	3.3
Electricidad	7	1.4	18	2.9	13	1.9	2	0.2
Electrónica	3	0.7	6	1.4	21	3.2	28	6.6
Artes Gráficas	-	-	-	-	4	25.0	-	-
Refrigeración y Aire Acond.	-	-	-	-	-	-	-	-
Mecánica Naval	-	-	-	-	-	-	-	-
Mecánica Agrícola	-	-	-	-	3	0.8	3	0.8
Mecánica Vehículos Livianos	32	3.8	15	2.3	28	3.9	36	4.8
Mecánica Vehículos Pesados	-	-	-	-	2	0.5	1	0.2
Construcciones Metálicas	1	0.3	1	0.2	-	-	8	2.5
Mecánica General	-	-	-	-	3	0.7	118	15.0
Mecánica de Mantenimiento	101	33.6	158	33.6	166	28.7	-	-
Procesam. Rec. Marinos	-	-	71	60.2	154	72.0	9	60.0

Especialidad	1987		1988		1989		1990	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Panadería y Repostería	2.116	95.1	2.143	97.8	1.392	96.0	1.552	97.5
Preparac. y Conserv. de Alimentos	2.039	96.7	1.155	91.8	1.400	88.9	1.281	66.1
Ventas	127	30.5	76	35.2	150	54.7	-	-
Dibujo	-	-	2	0.8	5	1.3	-	-
Docencia	118	33.1	65	20.3	58	31.7	61	38.4
Administración	734	27.2	688	29.3	973	35.2	816	35.8
Contabilidad	368	46.6	397	43.9	396	41.3	751	40.6
Cooperativismo	254	28.7	135	27.9	210	29.9	-	-
Mercadeo	40	42.5	26	19.8	23	32.4	251	42.1
Pequeña Empresa	238	35.7	204	42.0	368	38.1	-	-
Secretariado	1.102	77.4	1.207	79.9	1.023	80.1	1.038	78.5
Hotelería	415	56.8	334	58.2	478	54.1	455	54.2
Turismo	161	47.1	241	57.4	240	42.7	242	67.2
Decoración	46	58.2	32	41.6	97	81.5	-	-
Navegación Marítima y Fluvial	11	5.1	7	2.1	8	0.5	-	-
Transporte Terrestre	1	1.9	-	-	-	-	-	-
Otros	5	13.2	-	-	12	10.3	122	50.4
Peluquería y Estética	-	-	158	100.0	275	99.3	278	99.3
Química y Materiales de Construcción ^{1/}	-	-	-	-	-	-	15	7.2
Informática ^{1/}	-	-	-	-	-	-	49	38.6
Producción ^{1/}	-	-	-	-	-	-	192	29.9
Aprovisionamiento y Almacenamiento ^{1/}	-	-	-	-	-	-	6	10.3

^{1/} A partir del año 1990 surgen con esos nombres.

Cuadro 8

COSTA RICA: TASAS DE OCUPACION MASCULINA Y FEMENINA
PERIODO 1977/85 y 1987

Año	Tasa de Ocupación		
	Total del país	Hombres	Mujeres
1977	47.1	73.2	21.5
1978	48.1	73.9	23.1
1979	48.0	73.1	23.7
1980	46.8	71.9	22.5
1981	45.6	68.5	23.4
1983	45.6	69.2	22.7
1985	46.6	70.7	23.5
1989	51.0	74.1	28.3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Encuestas de Hogares, empleo y desempleo a julio de cada año.

Cuadro 9

COSTA RICA: MUJERES JEFAS DE FAMILIA POR GRUPOS DE EDAD

GRUPOS DE EDAD	Nº DE MUJERES JEFAS DE FAMILIA
<u>TOTAL</u>	<u>90.101</u>
15-24	4.052
25-34	15.438
35-44	18.728
45-54	17.995
55-64	15.796
65-74	11.419
75 y más	6.678

Fuente: Dirección General de Estadísticas y Censos
Censo de Población, 1984.

Cuadro 10
 POBLACION TOTAL, FUERZA DE TRABAJO OCUPADA,
 DESOCUPADA Y SUS RESPECTIVAS TASAS,
 POR SEXO Y CABEZAS DE FAMILIA
 (Julio 1989)

	Población total	Total fuerza de trabajo	Población Ocupada	Población Desocupada	Tasa de Ocupación	Tasa Desempleo abierto
AMBOS SEXOS	<u>2.735.682</u>	<u>1.025.548</u>	<u>986.840</u>	<u>30.708</u>	<u>51.0</u>	<u>3.8</u>
Jefes de familia	612.795	490.534	483.479	7.055	78.9	1.4
No jefes	2.122.887	535.014	503.361	31.653	38.1	5.9
HOMBRES	<u>1.360.955</u>	<u>733.611</u>	<u>710.244</u>	<u>23.367</u>	<u>74.1</u>	<u>3.2</u>
Jefes de familia	501.745	441.177	435.820	5.357	86.9	1.2
No jefes de familia	859.210	292.434	264.424	18.010	60.5	6.2
MUJERES	<u>1.347.727</u>	<u>291.937</u>	<u>276.596</u>	<u>15.341</u>	<u>28.3</u>	<u>5.3</u>
Jefes de familia (mujeres)	111.050	49.357	47.659	1.698	42.9	3.4
No jefes de familia (mujeres)	1.263.677	242.580	228.937	9.291	26.4	5.6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Encuesta de Hogares, Empleo y Desempleo.

Cuadro 11

Distribución de la fuerza laboral por sexo,
por empleo en el sector público o privado
(Julio 1982, 1985 y 1989)

	SECTOR PRIVADO						SECTOR PUBLICO					
	1982		1985		1989		1982		1985		1989	
	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%
<u>Total</u>	<u>622.7</u>	<u>100</u>	<u>667.1</u>	100	<u>846.0</u>	<u>100</u>	<u>134.3</u>	<u>100</u>	<u>157.8</u>	<u>100</u>	<u>168.0</u>	<u>100</u>
Hombres	477.6	77	513.2	77	624.8	74	85.3	64	98.7	63	103.2	61
Mujeres	145.1	23	153.9	23	221.2	26	49.0	36	59.1	37	64.8	39

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Encuesta de Hogares, Empleo y Desempleo.

Cuadro 12

NUMERO DE TRABAJADORES POR SEXO, INGRESO
MEDIO MENSUAL., SEGUN OCUPACION
JULIO 1989

Nombre de la ocupación	Número de hombres	Ingreso medio mensual	Número de mujeres	Ingreso medio mensual
<u>TOTAL</u>	<u>399.974</u>	<u>18.330.6</u>	<u>183.381</u>	<u>15.789.1</u>
Profesionales y técnicos	34.135	38.028.6	34.025	29.547.3
Directores, Gerentes y Administradores	11.914	47.799.4	2.901	41.831.9
Empleados de estado, autónomas, privada	33.004	23.864.7	29.997	20.037.6
Comerciantes y vendedores	25.827	22.458.1	12.660	14.118.3
Agricultura, ganadería, agropecuario	117.069	9.973.9	6.766	8.373.7
Ocupación relativa a medios de transporte	16.881	19.660.4	43	10.468
Ocupación de producción artesana e industrial 1	79.315	15.714.6	20.363	11.799.9
Ocupación de producción artesana e industrial 2	20.414	15.772.8	5.788	12.882.2
Estiba, carga, almacenaje y bodegaje	18.087	15.319	7.714	11.125.2
Ocupac. de los servicios	40.423	17.475.1	61.888	8.217.6
Ocupac. no bien especificadas	2.905	15.543.5	1.236	18.262.7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Encuesta de Hogares de Empleo y Desempleo.

Cuadro 13

MUJERES FUERZA DE TRABAJO, OCUPADOS, DESOCUPADOS Y TASA DE
DESEMPLEO ABIERTO POR GRUPOS DE EDAD.

(JULIO 1989)

Grupos de edad	Población Total	Fuerza de Trabajo			Tasa de Desempleo abierto
		Total fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	
<u>TOTAL</u>	<u>789.387</u>	<u>278.293</u>	<u>264.095</u>	<u>14.198</u>	<u>5.1</u>
De 15 a 19	130.563	36.247	32.013	4.234	11.7
De 20 a 24	130.092	52.976	49.193	3.783	7.1
De 25 a 29	121.711	47.170	44.266	2.904	6.2
De 30 a 39	199.629	80.868	78.585	2.283	2.8
De 40 a 49	120.045	43.146	42.217	929	2.2
De 50 a 59	87.347	17.886	17.821	65	0.4

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Encuesta de Hogares de Empleo y Desempleo.

Cuadro 14

Costa Rica: Población de doce años y más
por sexo y nivel de educación
(julio 1989)

Nivel de Escolaridad	TOTAL	Hombres		Mujeres	
		Abs.	%	Abs.	%
<u>Total</u>	<u>1.934.505</u>	<u>955.487</u>	<u>49.4</u>	<u>979.018</u>	<u>50.6</u>
Ningún grado	125.804	63.718	51	62.086	49
Primaria incompleta	490.510	238.477	49	252.033	51
Primaria completa	589.056	297.035	50.4	292.021	49.6
Secundaria Académica incompleta	312.762	154.389	49.4	158.373	50.6
Secundaria Académica completa	181.685	78.368	43.1	103.317	56.9
Secundaria Técnica incompleta	14.340	7.762	54.1	6.578	45.9
Secundaria Técnica completa	21.732	11.992	55.2	9.740	44.8
Para-universitaria	10.897	6.296	57.8	4.601	42.2
Universitaria	164.298	84.696	51.6	79.602	48.4
Ignorado	23.421	12.754	54.5	10.667	45.5

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Encuesta de Hogares, Empleo y Desempleo.

Cuadro 15

COSTA RICA: POBLACION FEMENINA POR AÑO
Y SUS PORCENTAJES RESPECTO AL AÑO 1991. SEGUN GRUPOS DE EDAD
Años: 1991-1995-2000

os por edad	1991		1995		2000	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
<u>1</u>	<u>1.526.872</u>	<u>100.0</u>	<u>1.668.590</u>	<u>109.3</u>	<u>1.836.116</u>	<u>120.2</u>
	193.965	100.0	196.180	101.1	197.456	101.8
	182.315	100.0	192.756	105.7	195.742	107.4
4	166.035	100.0	179.862	108.3	192.548	116.0
9	142.172	100.0	162.744	114.5	179.616	126.3
4	142.871	100.0	139.671	97.8	162.451	113.7
más	699.514	100.0	797.377	114.0	908.303	129.8

Cuadro 16

COSTA RICA: POBLACION FEMENINA POR REGION SEGUN AÑO Y GRUPOS DE EDAD

AÑOS 1991-1995-2000

(Cifras absolutas y relativas)

Año y Grupos de Edad	Región											
	Central		Huetar Norte		Pacif. Central		Brunca		Huetar Atlant.		Chorotega	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
1991	1.002.598	100.0	76.633	100.0	76.390	100.0	138.797	100.0	112.910	100.0	119.544	100.0
0-4	117.793	100.0	11.805	100.0	9.410	100.0	21.842	100.0	17.759	100.0	15.355	100.0
5-9	112.798	100.0	10.397	100.0	9.144	100.0	19.498	100.0	15.408	100.0	15.070	100.0
10-14	104.349	100.0	8.748	100.0	8.215	100.0	16.661	100.0	13.522	100.0	14.542	100.0
15-19	90.362	100.0	7.661	100.0	7.519	100.0	14.127	100.0	11.124	100.0	11.378	100.0
20-24	90.853	100.0	7.844	100.0	7.621	100.0	14.200	100.0	10.763	100.0	11.593	100.0
25 y más	486.443	100.0	30.178	100.0	34.481	100.0	52.469	100.0	44.334	100.0	51.606	100.0
1995	1.091.115	108.8	86.929	113.4	80.128	104.8	154.269	111.1	132.644	117.4	123.505	103.3
0-4	115.624	98.1	12.657	107.2	9.471	100.6	23.285	106.6	20.275	114.1	14.868	96.8
5-9	118.552	105.1	11.654	112.0	8.973	98.1	21.333	109.4	17.854	115.8	14.390	95.4
10-14	111.587	106.9	10.219	116.8	8.664	105.4	18.916	113.5	15.931	117.8	14.544	100.0
15-19	104.925	116.1	8.562	111.7	7.390	98.2	15.828	112.0	13.562	121.9	12.480	109.6
20-24	91.294	100.4	7.635	97.3	6.802	89.2	13.457	94.7	11.356	105.5	9.126	78.7
25 y más	549.133	112.8	36.202	119.9	41.300	119.7	61.450	117.1	53.666	121.0	58.097	112.5

Año y Grupos de Edad	Región											
	Central		Huetar Norte		Pacif. Central		Brunca		Huetar Atlant.		Chorotega	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
<u>2000</u>	<u>1.190.773</u>	<u>109.1</u>	<u>100.376</u>	<u>115.4</u>	<u>83.821</u>	<u>104.6</u>	<u>173.700</u>	<u>112.6</u>	<u>160.526</u>	<u>121.0</u>	<u>126.916</u>	<u>102.7</u>
0-4	111.134	96.1	13.772	108.8	9.295	98.1	25.123	107.8	23.669	116.7	14.463	97.2
5-9	116.182	98.0	12.733	109.2	8.966	99.9	23.167	108.6	21.049	117.9	13.643	94.8
10-14	118.353	106.0	11.779	115.2	8.418	97.1	21.227	112.2	19.074	119.7	13.696	94.1
15-19	114.154	108.8	10.312	120.4	7.768	105.1	18.426	116.4	16.610	122.4	12.345	98.9
20-24	108.063	118.3	8.630	113.0	6.424	94.4	15.116	112.3	14.284	125.7	9.934	108.8
25 y más	622.887	113.4	43.150	119.1	42.950	104.0	70.641	114.9	65.840	122.6	62.835	108.1

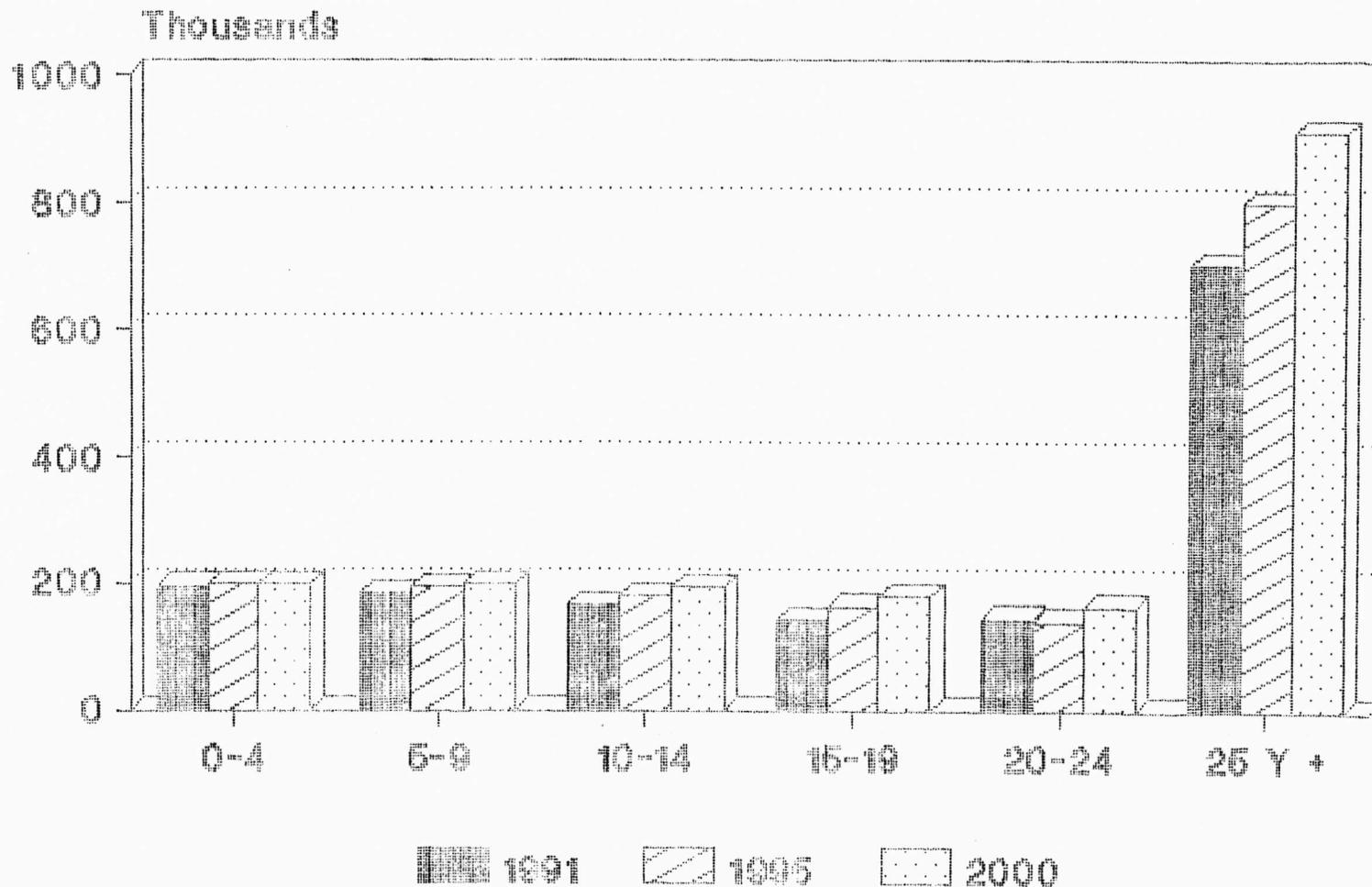
Cuadro 17
TALLERES PUBLICOS: MATRICULA Y USUARIOS POR SEXO
SEGUN REGION, TALLER Y ESPECIALIDAD TECNICA
Año 1990

Región, taller y especialidad técnica	Matrícula			Usuarios		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	5.863	1.482	4.381	27.022	5.738	21.284
Alimentos	247	8	239			
Artesanía	846	25	821	1.209	23	1.186
Confección Textil	2.943	339	2.604	4.181	94	4.087
Construcciones Metálicas	318	313	5	15.139	1.721	13.418
Ebanistería	684	670	14	484	484	-
Electricidad	25	23	2	3.129	3.044	85
Fitotecnía	107	88	19	30	30	-
Peluquería y Estética	693	16	677	412	303	109
				2.438	39	2.399
REGION CENTRAL	5.329	1.338	3.991	24.265	5.202	19.063
Alajuela	368	123	245	3.058	969	2.089
Artesanía	55	-	55	904	-	904
Confección Textil	172	40	132	1.168	288	880
Ebanistería	83	82	1	678	678	-
Peluquería y Estética	58	1	57	308	3	305
Cartago	375	29	346	2.410	181	2.229
Alimentos	63	-	63	578	10	568
Artesanía	45	1	44	159	2	157
Confección Textil	267	28	239	1.673	169	1.504
Desamparados	669	114	555	3.674	638	3.036
Artesanía	74	-	74	472	2	470
Confección Textil	267	29	238	1.974	135	1.839
Ebanistería	82	80	2	494	492	2
Peluquería y Estética	246	5	241	734	9	725

Región, taller y especialidad técnica	Matrícula			Usuarios		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Florida Sur	497	116	381	2.045	397	1.648
Alimentos	65	5	60	149	4	145
Artesanía	112	6	106	901	20	881
Confección Textil	234	19	215	768	146	622
Ebanistería	86	86	-	227	227	-
Hatillo	312	88	224	1.942	381	1.561
Artesanía	12	-	12	41	-	41
Confección Textil	227	18	209	1.697	177	1.520
Construcciones Metálicas	48	47	1	174	174	-
Electricidad	25	23	2	30	30	-
Heredia	874	154	720	3.425	844	2.581
Artesanía	139	11	128	510	55	455
Confección Textil	371	50	321	1.352	249	1.103
Ebanistería	94	86	8	538	526	12
Peluquería y Estética	270	7	263	1.025	14	1.011
León XIII	299	49	250	1.812	444	1.368
Alimentos	86	1	85	403	5	398
Artesanía	41	2	39	189	4	185
Confección Textil	134	9	125	850	67	783
Ebanistería	38	37	1	370	368	2
Lomas de Ocloro	123	14	109	860	107	753
Artesanía	36	2	34	258	4	254
Confección Textil	87	12	75	602	103	499
Mora	184	51	133	1.792	379	1.413
Artesanía	1	-	1	-	-	-
Confección Textil	140	9	131	1.465	60	1.405
Ebanistería	43	42	1	327	319	8

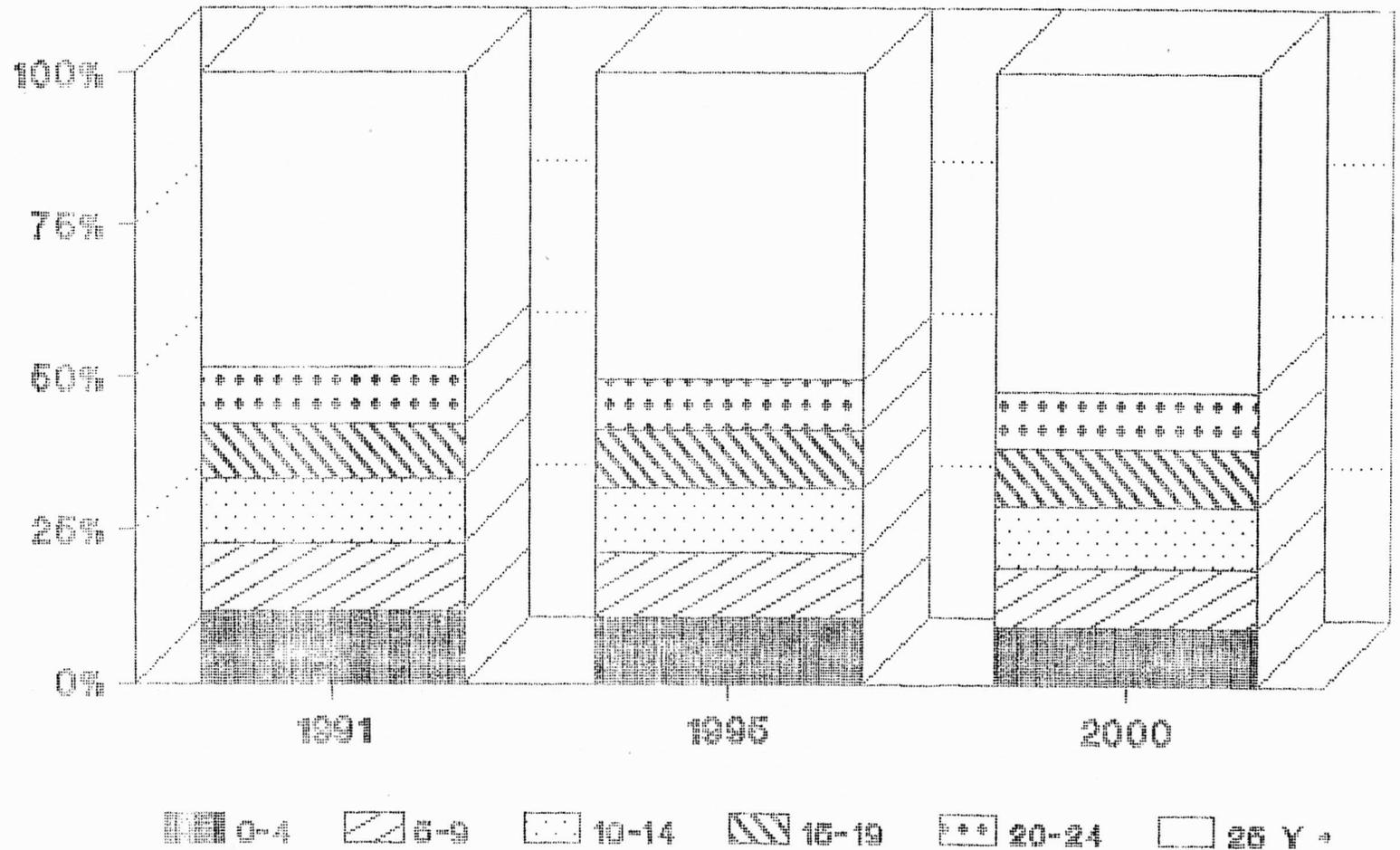
Región, taller y especialidad técnica	Matrícula			Usuarios		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Pavas	183	62	121	764	217	547
Artesanía	32	2	30	148	2	146
Confección Textil	104	16	88	470	69	401
Construcciones Metálicas	47	44	3	146	146	-
Setíbal	253	65	188	1.864	492	1.372
Artesanía	30	-	30	221	-	221
Confección Textil	169	12	157	1.211	119	1.092
Ebanistería	54	53	1	432	373	59
Turrialba	1.192	473	719	619	153	466
Artesanía	218	1	217	141	-	141
Confección Textil	564	63	501	342	19	323
Construcciones Metálicas	206	205	1	73	73	-
Ebanistería	204	204	-	63	61	2
<u>REGION HUETAR ATLANTICA</u>	<u>134</u>	<u>53</u>	<u>81</u>	<u>773</u>	<u>279</u>	<u>494</u>
Sarapiquí	134	53	81	773	279	494
Alimentos	33	2	31	79	4	75
Artesanía	12	-	12	116	5	111
Confección Textil	32	6	26	297	31	266
Construcciones Metálicas	17	17	-	91	91	-
Fitotecnia	40	28	12	190	148	42
<u>REGION CHOROTEGA</u>	<u>67</u>	<u>60</u>	<u>7</u>	<u>222</u>	<u>155</u>	<u>67</u>
Santa Cruz	67	60	7	222	155	67
Fitotecnia	67	60	7	222	155	67
<u>REGION PACIFICO CENTRAL</u>	<u>333</u>	<u>31</u>	<u>302</u>	<u>1.762</u>	<u>102</u>	<u>1.660</u>
Puntarenas	333	31	302	1.762	102	1.660
Artesanía	39	-	39	121	-	121
Confección Textil	175	28	147	1.270	89	1.181
Peluquería y Estética	119	3	116	371	13	358

COSTA RICA: POBLACION FEMENINA POR AÑO. SEGUN GRUPOS DE EDAD AÑOS 1991-1995-2000



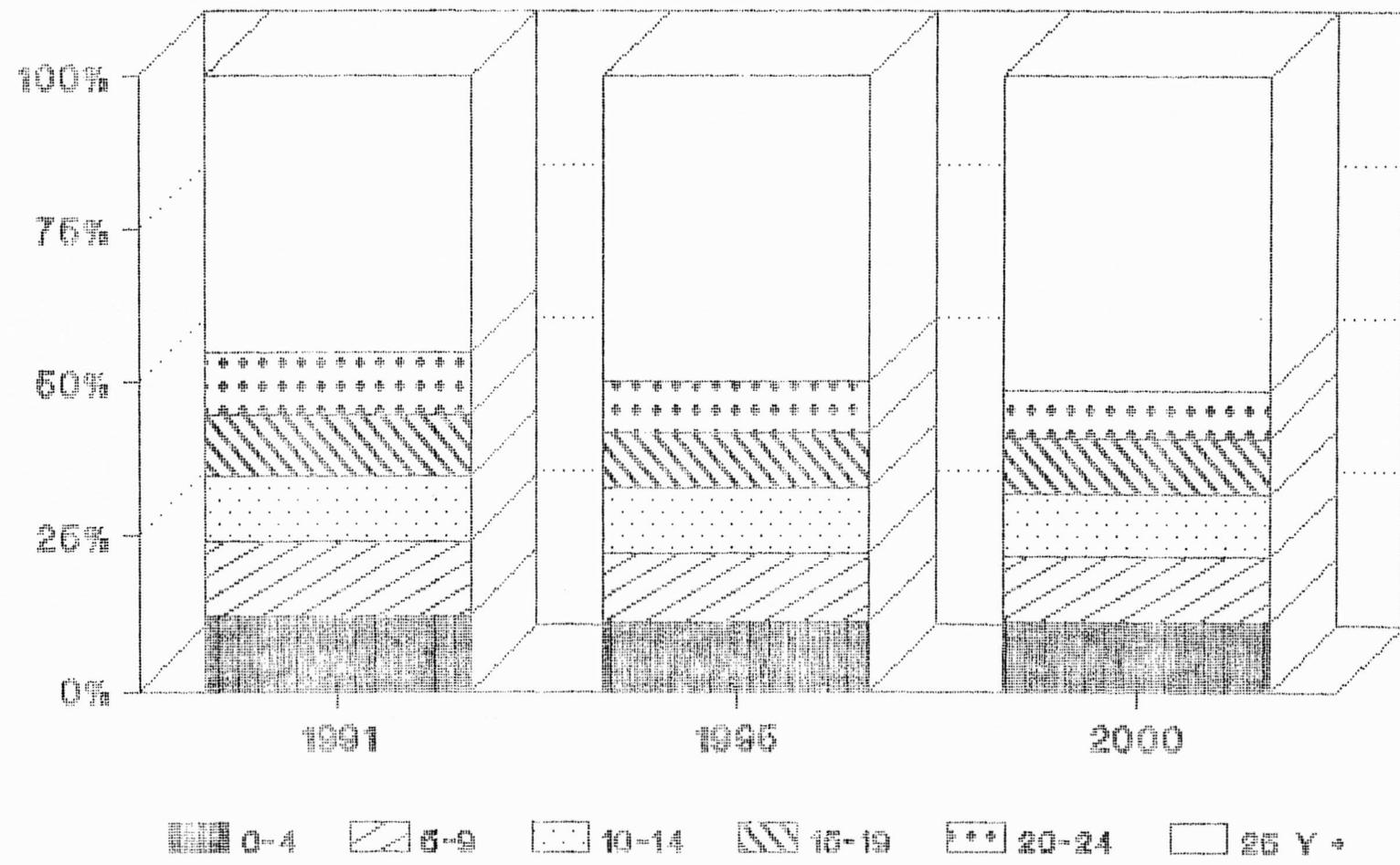
ESTIM. Y PROYEC. REG. DE POBLAC. MIDEPLAN

REGION CENTRAL-POBLAC.FEMEN.POR AÑO SEGUN GRUPOS DE EDAD.1991-1995-2000.



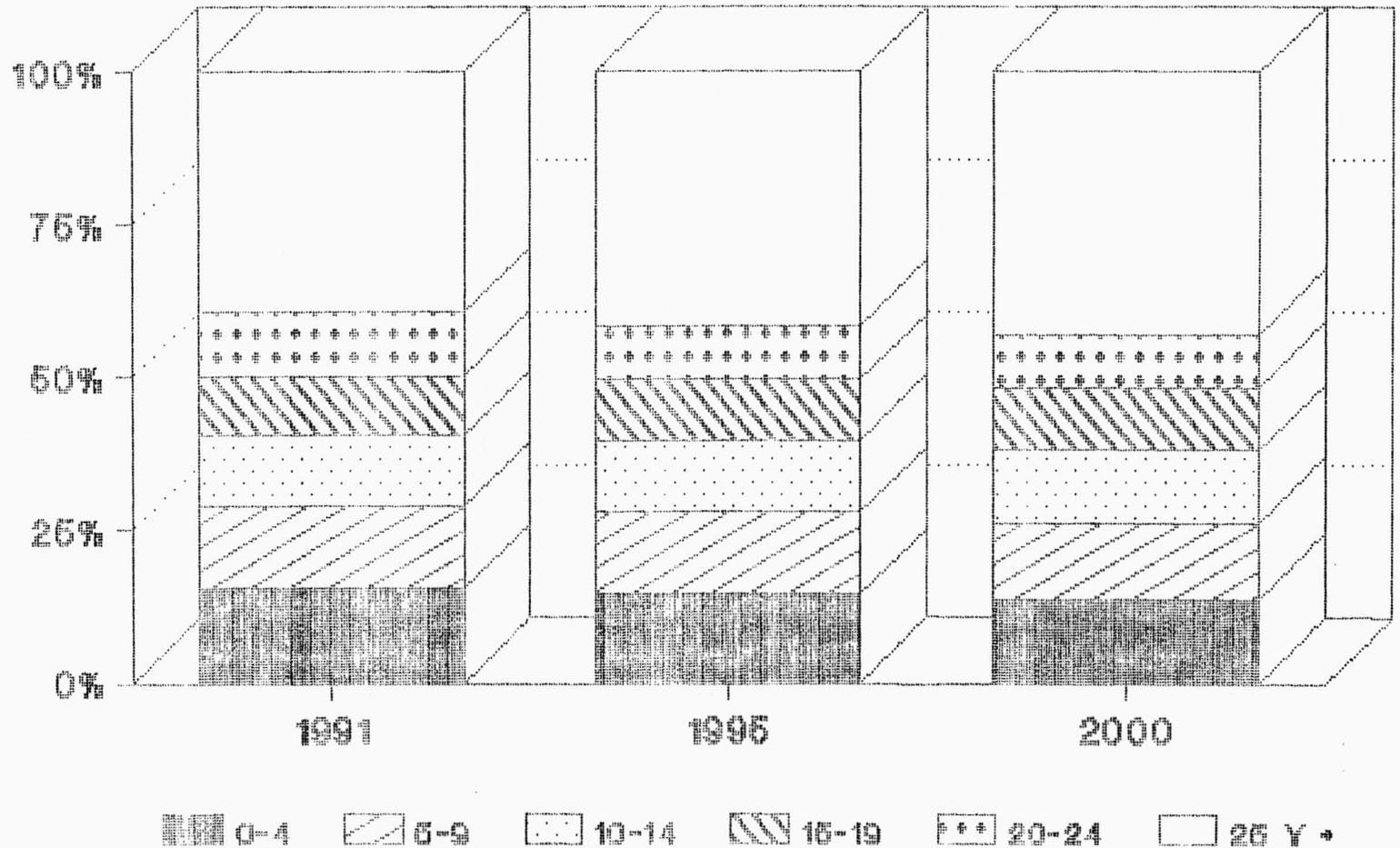
ESTIMAC.Y PROYEC.REGI.DE POBLAC.MIDEPLAN

REG. PACIF. CENTRAL: POBLAC. FEMEN. POR AÑO SEGUN GRUPOS DE EDAD. 1991-1995-2000.



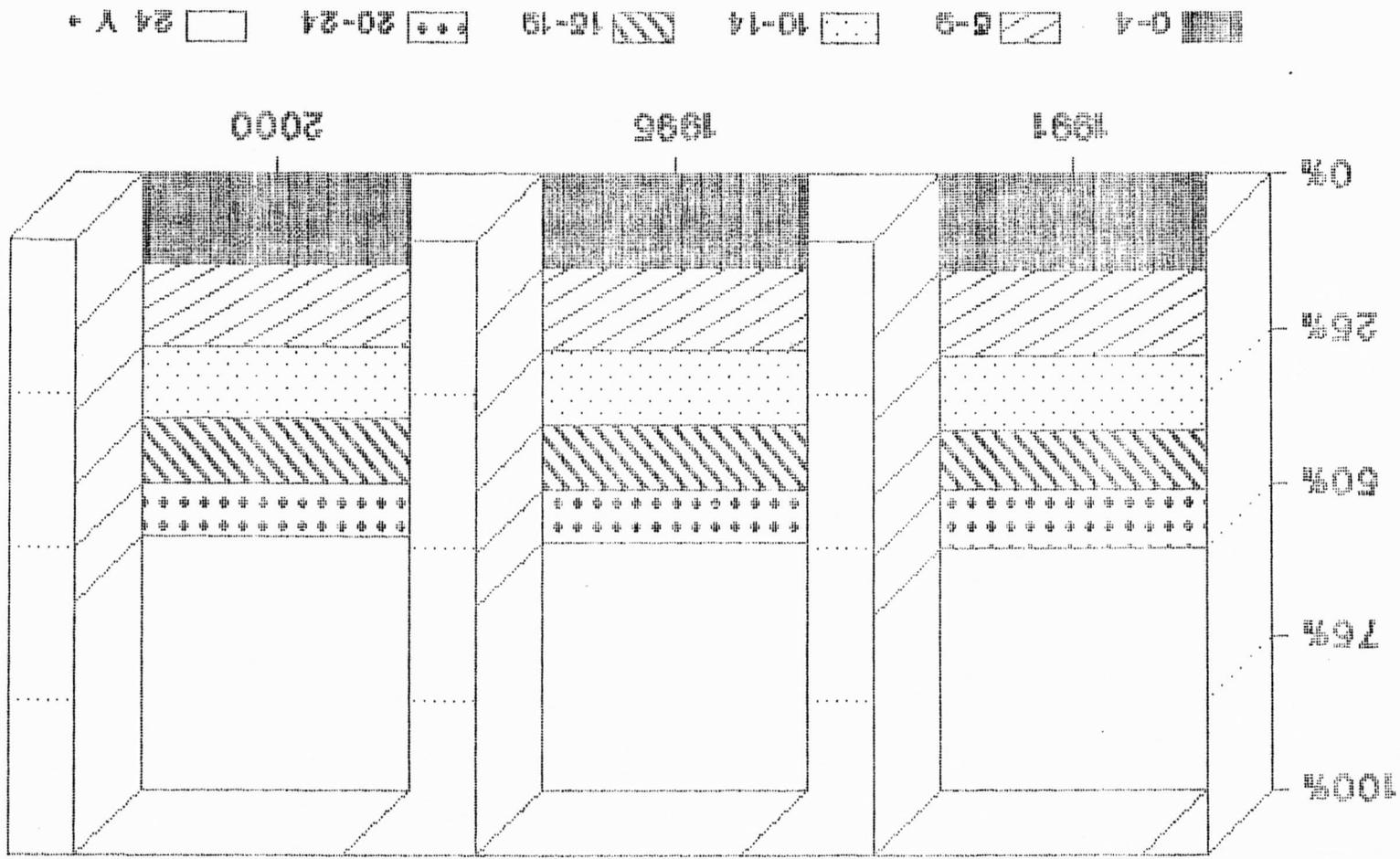
ESTIMAC. Y PROYEC. DE POBLAC. MIDEPLAN.

REG. HUETAR NORTE. POBLAC. FEMEN. POR AÑO SEGUN GRUPOS DE EDAD. 1991-1995-2000.



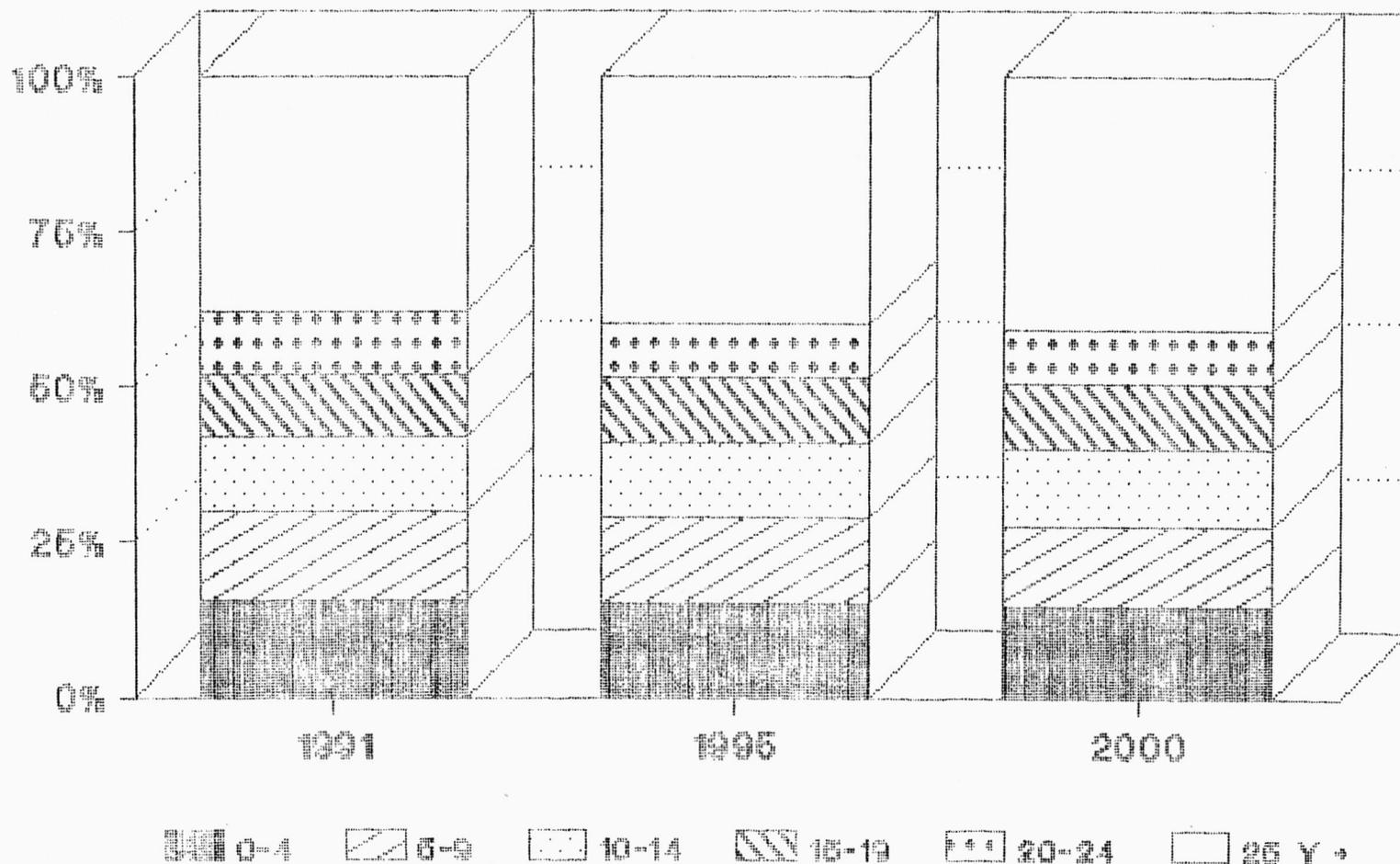
ESTIMAC. Y PROYEC. REG. DE POBLAC. MIDEPLAN

REG. MUESTRA ATLANT: POBLAC. FEMEN. POR ANO.
 SEGUN GRUPOS DE EDAD. 1991-1995-2000.



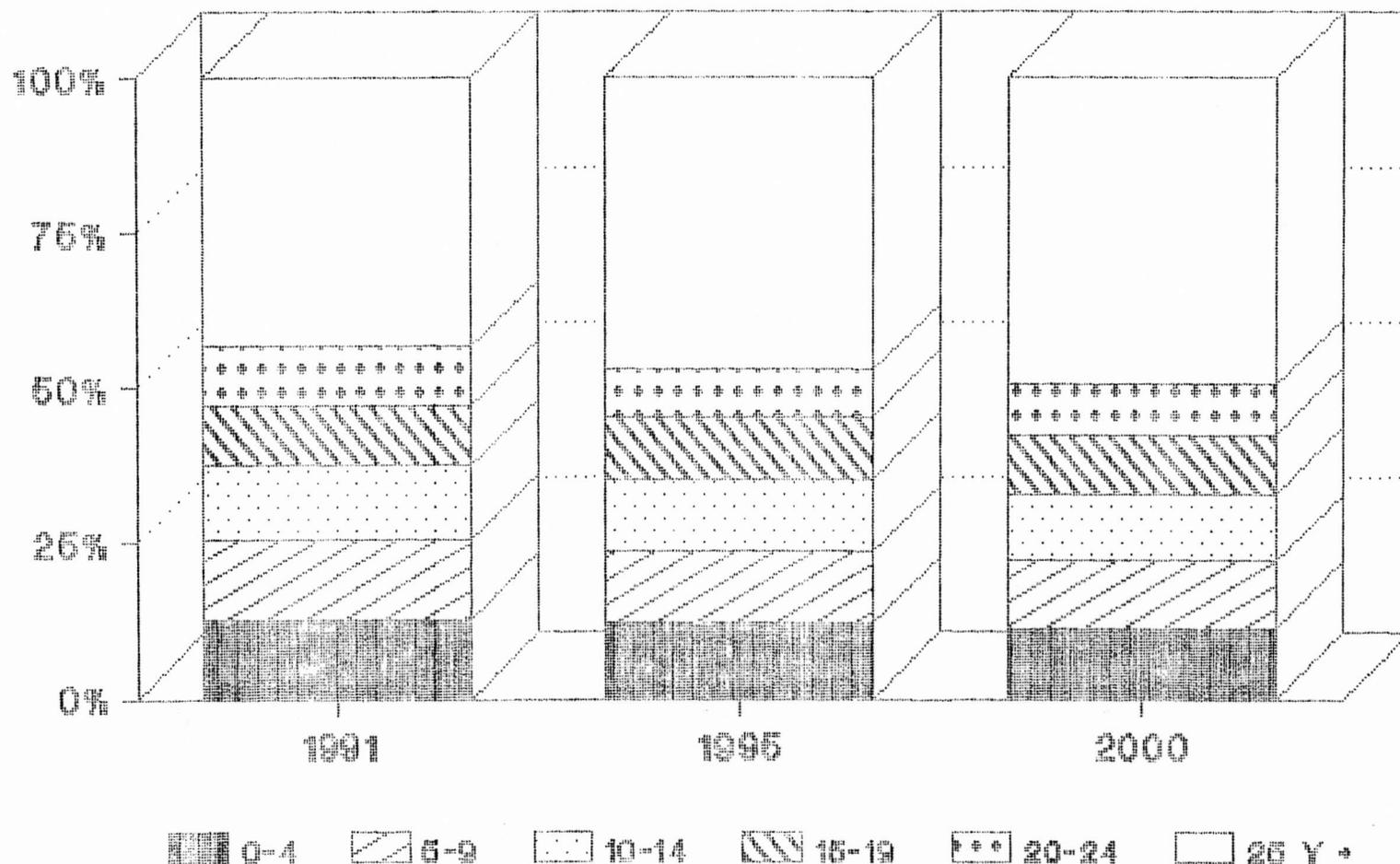
ERTINAC Y PROYEC DE POBLAC MIDEPLAN

REG. BRUNCA. POBLAC. FEMENINA POR AÑO. SEGUN GRUPOS DE EDAD. 1991-1995-2000.



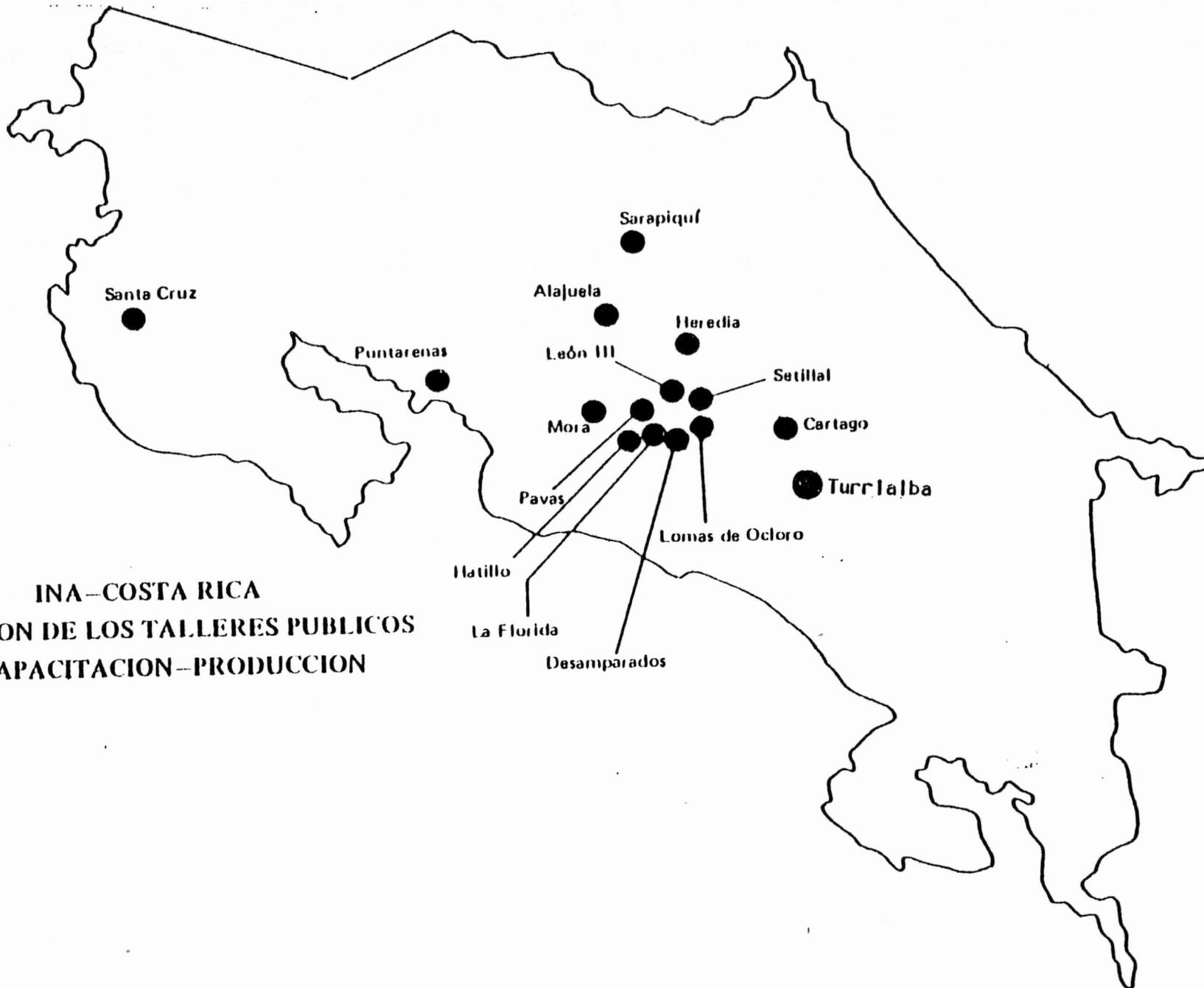
ESTIMAC. Y PROYEC. DE POBLAC. MIDEPLAN.

REG. CHOROTEGA: POBLACION FEMEN. POR AÑO.
 SEGUN GRUPOS DE EDAD. 1991-1995-2000.



ESTIMAC. Y PROYEC. DE POBLAC. MIDEPLAN.

INA-COSTA RICA
UBICACION DE LOS TALLERES PUBLICOS
DE CAPACITACION-PRODUCCION



LAURA GUZMAN STEIN, PH.D.

La división sexual del trabajo ha definido ámbitos de trabajo distintos para mujeres y hombres, en donde la esfera de lo público, el trabajo remunerado, la profesionalización y el acceso a recursos productivos han sido reservados para los primeros. Las mujeres han quedado relegadas a la esfera de lo doméstico, como encargadas del trabajo del hogar y el cuidado y crianza de la familia.

La educación ha venido formando de acuerdo a esta concepción del trabajo de hombres y mujeres, que reproduce patrones sexistas con serias consecuencias para la mujer, pues se violan sus más elementales derechos humanos como persona. El proceso de generización prepara a la mujer para trabajos distintos de acuerdo a estereotipos sexuales que permiten mantener y justificar esta división del trabajo, así como la discriminación y subordinación femenina. A la mujer se le niega el acceso a una educación que la prepare para participar en el trabajo remunerado en igualdad de condiciones que el varón, aun cuando ambos compartan las aulas durante los años escolares. La educación técnica y profesional están segregadas por sexo, lo que repercute en un mercado laboral también segregado por sexo que permite baja remuneración, limitadas posibilidades de ascenso, mayor desempleo, subempleo y explotación de la fuerza de trabajo femenina, y un no reconocimiento del valor del trabajo que realizan las mujeres para la reproducción humana. La educación técnica y profesional en áreas no tradicionales y mejor remuneradas, los mejores créditos, la transferencia de tecnología, el acceso a la tierra para producir, la asistencia técnica y la tecnología moderna se reservan para los varones quienes son considerados por la sociedad como el sector productivo.

Una educación no sexista que prepare a mujeres y hombres para competir en el mercado laboral en el marco de la igualdad, la dignidad humana y la justicia social, debe romper y superar los estereotipos de género que sustentan y justifican esta división sexual del trabajo y mantienen a la mujer en una posición de ciudadana de segunda categoría sometida al poder masculino. Se requieren políticas nacionales y programas que puedan influir cambios en las estructuras ideológicas de la sociedad, el personal que administra y ejecuta los programas de formación escolar, técnica y profesional y los mismos educandos y educandas. Es necesario desarrollar y fortalecer programas que lleven a cambiar los enfoques, contenidos, metodologías y estrategias empleadas en el sistema educativo formal, la formación técnica y profesional y el sistema no formal para modificar patrones y prácticas sexistas que refuerza la subordinación y discriminación de las mujeres en su trabajo. Es

necesario reivindicar el trabajo doméstico como una actividad laboral que es responsabilidad de hombres y mujeres y que debe ser desempeñada igualitariamente por ambos. Las campañas nacionales deben destacar la contribución de las mujeres al desarrollo nacional, documentando su amplia participación en la producción, reproducción y desarrollo de sus comunidades, destacando su participación en áreas no tradicionales, y denunciando con hechos como los derechos de las mujeres como personas y ciudadanas se violan constantemente en razón de su género, y validando su imagen como personas con necesidades individuales y derechos, no como madres o esposas, y promoviendo su participación sin restricciones de ninguna clase en toda clase de actividades laborales. Es necesario impulsar y crear las condiciones para la ejecución de políticas que le permitan a las mujeres el acceso a los recursos productivos y el empleo que hagan posible un ingreso permanente y suficiente para satisfacer sus necesidades con dignidad, el derecho efectivo a la seguridad social y otros derechos laborales que la Constitución Política y el Código de Trabajo garantizan a trabajadores, y condiciones de trabajo no discriminatorias.

TEMAS
DE
DISCUSION

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
MUJER Y FAMILIA**

EL TRIPLE ROL DE LA MUJER

**PARA SER DISCUTIDO EN EL FORO:
"LA MUJER Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO"**

ABRIL 1991

EL TRIPLE ROL DE LA MUJER *

En la mayoría de los hogares de bajos ingresos el "trabajo de mujer" incluye no solo el trabajo reproductivo (el dar a luz y las responsabilidades de crianza) requerido para garantizar el mantenimiento y la reproducción de la fuerza laboral, sino también trabajo productivo, frecuentemente la forma de trabajo agrícola, mientras que en áreas urbanas, las mujeres frecuentemente trabajan en empresas del sector informal ubicadas sea en el hogar (subcontratación o trabajo por pieza) o a nivel de la vecindad. En adición, las mujeres se involucran en trabajo de gestión comunitaria a nivel local en los contextos rurales y urbanos. Con la provisión constantemente más inadecuada de vivienda y servicios básicos por parte del Estado tales como el agua y salud, son las mujeres quienes no solo sufren más sino se ven forzadas a tomar responsabilidades en la alocación de recursos limitados para asegurar la sobrevivencia de sus hogares. En donde se encuentran confrontaciones abiertas entre organizaciones comunitarias y autoridades locales con el fin de presionar directamente al Estado y organizaciones no-gubernamentales para mejoras de infraestructura, de nuevo son las mujeres, como extensión de su rol doméstico, quienes frecuentemente toman la responsabilidad primaria por la formación, organización y éxito de grupos de protesta locales. Las mujeres, dentro de sus roles asignados por género de esposas y madres, luchan para administrar sus vencimientos.

Al desempeñar este tercer rol, ellas aceptan implícitamente la división sexual de trabajo y la naturaleza de su subordinación por género.

En la mayoría de las sociedades del Tercer Mundo, el estereotipo del hombre proveedor, es decir, el hombre como trabajador productivo, predomina aun cuando no se ratifica en la realidad. Invariablemente, cuando los hombres se conciben a si mismos como tenedores de un rol en el hogar, es como el Proveedor primario de ingreso. Ello ocurre aun en contextos en donde el "desempleo" masculino es alto y el trabajo productivo de la mujer suple el ingreso primario. En adición, en general los hombres no tienen un rol reproductivo bien definido.

* Tomado de: Moser, Caroline, *Planificación de Género en el Tercer Mundo: satisfaciendo las necesidades prácticas y estratégicas de Género*, Escuela de Economía y Ciencias Políticas de Londres, Edición Mimeografiada, S.F.E.

-2-

Sin embargo ello no significa empíricamente que no juegan con sus niños o asistan a sus compañeras femeninas con actividades domésticas.

Los hombres también se involucran en actividades comunitarias pero de manera marcadamente diferente de las mujeres, reflejando una división sexual más de trabajo. La división espacial entre el mundo público de los hombres y el mundo espacial de las mujeres (en donde la vecindad es una extensión de la escena doméstica) significa que los hombres y las mujeres se encargan de trabajo comunitario diferente. Mientras que las mujeres tienen un rol de gestión comunitaria basada en la provisión de bienes de consumo colectivo, los hombres tienen un rol de liderazgo comunitario en el cual se organizan al nivel político formal generalmente dentro de la estructura política nacional. En organizaciones en las cuales estas dos actividades se traslapan, especialmente en sociedades en donde los hombres y las mujeres pueden trabajar a la par el uno de la otra, las mujeres frecuentemente forman la base de miembros voluntarios, mientras que los hombres se involucran únicamente en posiciones de autoridad directa y trabajan remuneradamente.

El hecho de que la mujer y el hombre tienen diferentes roles tiene importantes implicaciones para los que definen políticas. Al no reconocerse el triple rol de la mujer, se ignora el hecho de que las mujeres, al contrario de los hombres, se encuentran severamente constreñidas por la carga de tener que balancear simultáneamente estos roles de trabajo reproductivo, productivo y de gestión comunitaria. En adición, debido a su valor cambiario, únicamente el trabajo productivo se reconoce como trabajo. El trabajo reproductivo y de gestión comunitaria al verse como "naturales" y no-productivos, no se valorizan. Esto tiene serias consecuencias para la mujer. Esto significa que la mayoría si no todo el trabajo de la mujer pasa ser invisible y no se reconoce como trabajo por los hombres en la comunidad no por los planificadores encargados de evaluar las diferentes necesidades dentro de comunidades de bajos ingresos. En contraste, la mayoría del trabajo del hombre se valoriza, sea directamente mediante pago de remuneración o indirectamente mediante el estatus y poder político. Mientras que la tendencia es de ver a las necesidades de mujeres y hombres como similares, la realidad de sus vidas demuestra una situación diferente.

-3-

HOGARIS ENCABEZADOS POR MUJERES:

El segundo problema con este modelo abstracto estereotipado de la sociedad del Tercer Mundo es que no reconoce las familias de bajos ingresos no son homogéneos en su estructura. Si bien la familia nuclear puede ser la dominante, pueden presentarse también una diversidad de otras estructuras. Si bien la familia nuclear puede ser la dominante, pueden presentarse también una diversidad de otras estructuras. Tampoco se reconoce, por ejemplo, que la familia extendida no desaparece con la "modernización" o "urbanización" sino que permanece vital para estrategias de supervivencia de bajos ingresos en áreas rurales y urbanas. Sin embargo la estructura familiar de hogar más importante lo conforman hogares encabezados por mujeres de iure, en los cuales el compañero masculino es ausente permanentemente debido a separación o muerte y la mujer está legalmente soltera, divorciada o viuda; en segundo lugar, hogares encabezados por mujeres de facto, en los cuales el compañero masculino es ausente temporalmente, debido por ejemplo a trabajo migratorio de largo plazo, o la condición de refugiado. Aquí la mujer no es legalmente la cabeza del hogar y frecuentemente se percibe como dependiente a pesar de que pueda tener, por la mayor parte de su vida adulta, la principal si no la total responsabilidad financiera, así como de los aspectos organizativos del hogar.

Se estima que hoy en día, un tercio de los hogares en el mundo son encabezados por mujeres. En áreas urbanas, especialmente en América Latina y partes de África, la cifra alcanza el 50% o más, en áreas rurales donde los hombres e migran tradicionalmente siempre ha sido alta, mientras en campamentos de refugiados en áreas de África y América Central se aproxima al 80-90%. Mientras hay variaciones regionales considerables, globalmente el número de hogares encabezados por mujeres de facto se incrementa en lugar de mermar. En muchas partes del mundo esto no es un fenómeno nuevo, simplemente se está reconociendo más abiertamente ahora. Las razones por este reconocimiento son dos. En primer lugar, las actividades en las comunidades en cuanto a mujeres que viven solas se han estado cambiando. Esto está particularmente evidente en comunidades en conflicto, en donde las mujeres obligadas a vivir solas se han vuelto más confiadas en sí mismas para enfrentar críticas en cuanto a su condición (Veeda, 1987).

-4-

En segundo lugar, hay un creciente reconocimiento por parte de planificadores que implementan proyectos, aunque no formularen políticas, que no pueden ignorar las mujeres que son cabezas de hogares si quieren concluir su trabajo exitosamente.

Las condiciones económicas de hogares encabezados por mujeres varían considerablemente dependiendo de factores como el estado civil de la mujer, el contexto social de liderazgo femenino, su acceso a recursos productivos e ingresos y la composición del hogar. Frecuentemente, hogares encabezados por mujeres tienen una proporción alta de dependencia y un acceso limitado al empleo y a servicios básicos, y consecuentemente caen por debajo del nivel de pobreza y son representados de manera desproporcionada en los más pobres de los pobres (White et al, 1986). A pesar de que mujeres que encabezan hogares no forman una categoría separada, su problema de la carga triple se exagera, lo que podría tener implicaciones específicas de política.

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
MUJER Y LA FAMILIA**

¿QUE ES EL TRABAJO DOMESTICO

**PARA SER DISCUTIDO EN EL FORO:
" LA MUJER Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO "**

ABRIL 1991

QUE ES EL TRABAJO DOMESTICO *

El trabajo doméstico es un trabajo socialmente necesario, cuya función está determinada por la pre-reproducción de todos los individuos de la sociedad. Sobre su aparición hay diversas interpretaciones, una de ellas es la que su origen es relativamente nuevo; ya que en Alemania (1) aparece con la industrialización, como resultado de múltiples contradicciones que se profundizan en el capitalismo, pasando a formar parte sustancial de éste. En esta explicación la existencia del trabajo doméstico está unida al trabajo asalariado, la forma privada en la que se realiza ahora no era conocida anteriormente, sino que el trabajo doméstico y el productivo estaban en el mismo espacio físico y los dos formaban una unidad económica, no había distinción de la producción y el consumo.

No existía la cocina como el reducto de la mujer. Había una habitación central donde cocinaba, producía y consumía.

Bocks y Duden parten del hecho de que el modo de producción feudal se basaba en la economía familiar, tanto para la familia campesina como para la artesanal. Todos los miembros de la familia incluyendo a los apéndices, siervos, vasallos, operarios y doncellas, servían a la gran casa. Hombre y mujer eran la unidad básica de trabajo. Las mujeres no trabajaban solo en la gran casa, sino que también lo hacían en el campo, en el comercio, en los bares. Producían no solo para la casa sino también para el comercio. No existía un espacio para las relaciones madre e hijo. Los niños eran pequeños adultos que trabajaban para la producción. La relación madre e hijo como la conocemos actualmente no existía, va a ser difundida después como un ideal de las casas burguesas y se va a asentar como valor general mucho después.

Con el advenimiento de la sociedad industrial, pasada su primera etapa, las mujeres realizaron el trabajo doméstico privadamente, desligado físicamente de la producción de mercancías. Se formaron dos ámbitos separados: en uno se producía directamente para el mercado y en el otro se reproducía la fuerza de trabajo. Por esto sostenemos que el trabajo doméstico va muy unido al trabajo asalariado.

Veamos ahora cuáles son las particularidades del trabajo doméstico en nuestra sociedad.

Este trabajo es realizado exclusivamente por mujeres. Cada mujer es un ama de casa lo desee o no, ya que para ello es educada. Una de las especificidades del trabajo doméstico es que la identidad femenina va unida a él, por esto es muy difícil verlo como un trabajo, ya que las mujeres creen que es un deber, que compete al ámbito femenino, que debe hacerse para expresar amor y cariño.

(1) Gisela Bock, Bárbara Duden. *Arbeit aus Liebe-Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit in Kapitalismus. Beiträge zurz. Sommer Frauen Uni, July, 1976.*

* Tomado de: Quirós, Teresa y otros, *La Mujer en Costa Rica y su Participación Política-Económica en el Desarrollo del País, Avances de Investigación Nº51 Instituto de Investigaciones Sociales, U.C.R.*

Esta difusión de la vida y del trabajo de la mujer se expresa en todo el proceso de socialización de la mujer. Pensemos en los libros de Paco y Lola*, donde papá lee el periódico y mamá amasa la masa.

Esta socialización, internalización de los papeles, debe ser comprendida como calificación y el aprendizaje para el futuro trabajo doméstico.

Si no, cómo nos explicamos la torpeza de muchos hombres para el trabajo doméstico, en contraposición a la habilidad y la rapidez femenina. La razón es simple: que las mujeres se les educa desde niñas para ello.

Lo específico del trabajo doméstico, como vimos antes, es el producto que crea la fuerza de trabajo que matiza la estructura de éste (1), ya que la capacidad de trabajo existe solo en los hombres vivos cuyas necesidades materiales van íntimamente unidas a las necesidades psicológicas de cariño y contacto humano.

Según investigaciones realizadas (2), este trabajo produce depresiones profundas en las mujeres, por la sensación de que nunca se acaba. Cada día hay que hacer lo mismo, inclusive varias veces al día. Además las mujeres lo realizan aisladamente, lo que acrecienta su depresión. Las horas que se le asignan, se calculan entre las más largas, entre 48 y 105 a la semana.

"In los países capitalistas más avanzados, como por ejemplo, Suecia, se estima como 1/5 lo que produce el trabajo doméstico sobre el total del PNB, y que en este trabajo se invierten 2.244 millones de horas al año, gratuitas, mientras que en la industria se estiman 1.290 millones de horas. En Italia el trabajo doméstico se calcula en un valor de 20 millones de liras, y significa una cifra superior al crédito total del país, según economista Franco Forte, 1977" (3)

El salario del marido hace depender al ama de casa (en casos de que solo se cuente con él), debe adaptarse a él, preparar comidas sanas y ricas que cuesten lo más barato posible. El gasto de la casa debe administrarse detalladamente porque de eso dependen todos los miembros de la familia, cuya salud está bajo la responsabilidad del ama de casa. En caso de que no se cuente con un salario, o este sea escaso, deben las mujeres trabajar más para suplir esta diferencia. Los aparatos electrodomésticos ayudan a reducir el tiempo empleado en el trabajo doméstico, pero siempre hay que trabajar antes y después de usarlos.

Nos encontramos ante un trabajo complejo y heterogéneo, tanto por la cantidad de tareas como por la demanda que suscita.

* Primer Libro en el que aprendieron a leer los niños.

(1) Silvia Kontos, Karin Walsen. *Weil nur zählt was geld einbringt. Probelder Hausarbeit.* Buchhardtthaus-Laetare, Verlag, Berlin, 1979.

(2) Ann Oakley. *Sociologie der Hausarbeit-* Verlag, Roter Stern Frankfurt am Main, 1978.

(3) Franco Forte, 1977 citado por Lidia Falcón. *La razón feminista.* 1 ed. Fontanella Barcelona, 1981, pág. 365.

Las amas de casa deben planear conscientemente todas las actividades desde la preparación de la comida hasta cuándo y cómo se debe lavar, planchar, y hacer las compras. Adecuarse al horario que le impone el proceso de trabajo para cumplir a cabalidad estas funciones, imprescindibles para la sociedad capitalista y las cuales no han sido abolidas aún en las sociedades socialistas, ya que este trabajo no consiste solamente en tareas materiales sino psicológicas, cuya complejidad y efecto en la vida de los individuos apenas hemos mencionado aquí. En las actividades materiales de cuidado y protección a los niños y al compañero, trasmite la mujer emociones que son una alternativa a las agresiones del mundo externo, por ello no es tan fácil prescindir de él.

Para terminar, nos falta agregar que el trabajo doméstico debe ser diferenciado de acuerdo a las distintas clases sociales. La mujer del obrero tendrá como función principal la pro-reproducción de la fuerza de trabajo, no así la mujer del capitalista.

Las dos tienen en común la explotación de su fuerza de trabajo en aras de la reproducción de las clases sociales donde pertenecen de diferente forma.

Guasol

CENTRO NACIONAL PARA EL
DESARROLLO DE LA MUJER Y
LA FAMILIA

OPORTUNIDADES EDUCATIVAS PARA LA MUJER COSTARRICENSE *

ARTICULO PARA SER DISCUTIDO EN EL FORO "MUJER Y EDUCACION
PARA EL TRABAJO"

* REPRODUCCION TOMADA DE MUJERES CENTROAMERICANAS TOMO I,
1988.

En el contexto de los niveles educativos altos que presenta Costa Rica, la situación de la mujer, aunque aún muestra algunas diferencias importantes, es aceleradamente similar a la del hombre. El analfabetismo decreció sustancialmente y sobre todo ha sido mayor en las mujeres que en los hombres. Sin embargo, ésto se confirma en el área rural, no así en el área urbana, donde el número de mujeres analfabetas es mayor que el de los hombres, al contrario de lo que sucede en el campo. Estas variaciones guardan relación con movimientos migratorios (mayor migración femenina hacia la ciudad) y la rápida incorporación masculina en tareas agrícolas. En todo caso, aún existe un mayor grado de analfabetismo en el campo para ambos sexos.

En cuanto al analfabetismo según la edad y la zona de residencia, en el país la mayor acumulación de analfabetos en edades más avanzadas se hace más evidente en las mujeres que en los hombres. Esto puede comprobarse por el número de analfabetos según la edad, donde se muestra una concentración en edades tempranas, dado el mayor número poblacional en estas edades, una baja radical entre los 25 y 45 años y un ascenso notable a partir de esa edad. El esfuerzo educativo entre 1973 y 1984 agudizó este fenómeno al afectar más a las edades jóvenes, lo que ha supuesto una mayor concentración de analfabetismo en las edades adultas, especialmente en el caso de las mujeres. Este fenómeno se comprueba de forma más notable a través de las tasas de analfabetismo de cada grupo de edad, lo cual va creciendo escalonadamente conforme

aumenta la edad; algo que se agudiza más en el caso de las mujeres, y sobre todo en edades más avanzadas.

Esto significa, en cuanto a la proporción hombre/mujer de analfabetos, que las mujeres son minoría en las edades jóvenes y mayoría a partir de los 30 años, algo que se ha acentuado entre los años antes mencionados, dado que el esfuerzo educativo ha causado más impacto en los jóvenes y dentro de ellos a las mujeres. Esta situación se acentúa más en la ciudad, donde las mujeres representan una proporción mayor de analfabetos y comienzan a ser mayoritarias a partir de los 25 años. Todo ello es debido a que el desarrollo educativo realizado en esos años tuvo más impacto relativo en el campo que en la ciudad, es decir el porcentaje de analfabetos que residía en la ciudad era mucho menor del que residía en el campo, pero luego la proporción rural descendió, afectando, como ya se vió más a las mujeres que a los hombres y sobre todo en el área rural.

La cobertura de educación primaria es similar para hombres y mujeres, dentro de los altos niveles que caracterizan a Costa Rica, si bien, según el Ministerio de Educación, existe aún una brecha apreciable en el campo, que aunque es menor para las mujeres, por cuanto los hombres se incorporan antes a las tareas agrícolas, supone la existencia de un ligero desequilibrio entre niñas urbanas y rurales; algo que, lógicamente, guarda relación con el mayor analfabetismo rural.

Desde inicios de los años setenta existe una matrícula

femenina de segundo nivel que supera ligeramente la masculina, lo que hace que un gran porcentaje de alumnos de ese nivel sean mujeres.

Sobre la participación de la mujer en la enseñanza universitaria se tiene que se ha mantenido un crecimiento levemente más rápido que el del hombre desde 1970, lo que hace pensar que la proporción de ambos sexos será aproximadamente paritaria en las últimas décadas.

Ahora bien, esto no significa que se haya suprimido la segmentación existente sobre las carreras que cursan hombres y mujeres. Los datos sobre la Universidad de Costa Rica y el Instituto Tecnológico, muestran cómo la evolución de las preferencias femeninas ha sido pequeñas. En el caso de la U.C.R. se tienen cifras desagregadas por sexo sobre los graduados durante la primera mitad de los ochenta, que muestran cómo las mujeres se concentraron en estudiar humanidades y educación (25%, ciencias sociales y económicas (26%) y ciencias médicas (20%), si bien parece haber un descenso en el primer grupo (28% en 1982 y el 23% en 1985), y un aumento específico en derecho (el 4% en 1982 y el 9% en 1985%).

Hay carreras que mantienen una alta composición femenina a través de los años, tales como educación, humanidades, ciencias sociales y sanidad, a pesar de que esta última se ha ido reduciendo últimamente. No obstante, las carreras que se han caracterizado con una baja composición femenina, tales como arquitectura, agronomía e ingeniería civil, aún lo

siguen siendo, a excepción de agronomía, que debido al menor interés masculino por la misma, la proporción de mujeres ha crecido.

El I.T.C., que concentra carreras técnicas, referidos al volumen de matriculados, apuntan al mismo fenómeno: estabilidad relativa de la participación femenina que, en el transcurso de mediados de la década pasada se situó en torno al 19% del total de estudiantes en dicha institución.

Sin embargo, la mayor evolución positiva de las mujeres para los distintos niveles del sistema educativo, sale a la luz cuando se examinan los cambios en el nivel de instrucción de la población costarricense. En efecto, durante las dos décadas pasadas aumentó notablemente el peso de las mujeres que tenían estudios por encima de educación primaria y disminuyeron en términos relativos las que tenían sólo primaria o ningún grado. Así, a finales de la década pasada, las mujeres superaban a los hombres en cuanto a poseer concluida la secundaria. También destaca el incremento de las mujeres que poseen estudios universitarios. Pero la transición de la secundaria a la universitaria sigue operando netamente en contra de la mujer. Si se comparan las cifras de egresados en secundaria y las de en carreras universitarias se obtiene la siguiente relación: a finales de los ochenta, por cada 10 hombres que habían acabado la secundaria, ocho tenían el grado universitario, mientras que esa relación era entre 10 y solo 6 en el caso de las mujeres. En todo caso, se sabe que la obtención de un mismo título

(bien por discriminación directa o bien por diferencia ocupacional) no significa un salario semejante para ambos sexos; el salario promedio de las mujeres profesionales y técnicas corresponde a las tres cuartas partes del de sus homólogos, los hombres. En general, puede afirmarse que los niveles educativos alcanzados por la mujer no se corresponde con su peor situación en el mundo laboral.

En cuanto a la participación de la mujer como docente universitaria, ésta puede situarse en un tercio del total del profesorado, si bien existen diferencias entre los distintos centros de educación superior. Existe información sobre las universidades públicas, que muestra cómo la participación femenina es más alta en la Universidad Nacional y más baja en el Instituto Tecnológico donde se estudian las carreras notamente masculinas. La evolución durante los años ochenta refleja un crecimiento de la participación femenina en las universidades públicas, pero ese crecimiento no ha sido paralelo ya que en la U.C.R. se ha dado un crecimiento apreciable más que en el resto de las universidades públicas.

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO
DE LA MUJER Y LA FAMILIA

LOS MODELOS DE DESARROLLO ECONOMICO Y
LA PARTICIPACION LABORAL DE LA MUJER

ARTICULO PARA SER DISCUTIDO
EN EL FORO MUJER Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO

ABRIL, 1991

LOS MODELOS DE DESARROLLO ECONOMICO Y LA PARTICIPACION LABORAL DE LA MUJER

El presente artículo se elaboró con el propósito de ofrecer puntos de referencia y de apoyo para el trabajo en comisiones del FORO SOBRE LA MUJER Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO. En el artículo se exponen las características del proceso de incorporación de la mujer como fuerza de trabajo, al mercado laboral en los diferentes modelos de desarrollo que han existido en el país.

I.- MODELO AGROEXPORTADOR:

Desde el siglo pasado y anterior a 1960, Costa Rica permanecía económicamente dependiente y con un reducido nivel de exportaciones agrícolas, concentradas éstas en el café y el banano. Sin embargo la economía era fundamentalmente monocultora y se concentraba en pocas manos, que se dedicaban principalmente a la comercialización de los productos, pues la producción era desarrollada por pequeños y medianos productores.

La industria del banano se convirtió en el segundo producto de exportación y la principal fuente de empleo, encontrándose bajo el control de la inversión extranjera.

El sector agrícola absorbía el 53.0% de la P.E.A., representando el café y el banano más del 40.0% del F.I.B. y cerca del 90.0% del total de las exportaciones. (Treguear T. y Carro C., 1990).

Paralelamente existía un creciente sector servicios, incorporado al comercio y una incipiente industria vinculada con la producción del café, la cual dependía del mercado y tecnología extranjeras. Una industria de subsistencia familiar y una industria de tipo artesanal, orientadas al consumo interno de los sectores más débiles de la población.

Los grupos sociales dominantes concentraron las diferentes actividades económicas que se desarrollaban en el país, dada la constante movilización y transferencia de capitales de un tipo de actividad a otro. Esto dió como resultado el surgimiento de distintos tipos de trabajadores que combinaban la venta de su fuerza de trabajo con la producción de su propia parcela (semi-proletarios), los artesanos de las nascentes empresas manufactureras y los empleados del sector servicios.

La mujer costarricense, según el censo de 1864, representaba el 29.5% de la P.E.A. (54.0% de los habitantes: 120,499) del país. Las ocupaciones se concentraban en el sector de servicios públicos y personales en un 50.4%, se

desempeñaba en actividades tales como lavandera, cocinera, sirvienta. Un 41.2% se dedicaba a ocupaciones dentro del sector industria y comercio, mientras que un 8.2% dentro del sector agropecuario. Es importante señalar que en esa época únicamente el 0.23% del sector femenino incorporado a la P.F.A., se encontraba participando en actividades intelectuales y profesionales.

Para el período censal de 1883, la mujer constituye el 31.2% de la P.E.A. total (63,228). Su situación es muy similar a la de años anteriores, pues la mayoría de ellas se ubican en ocupaciones de tipo doméstico (66.2%). Se nota una mayor apertura hacia otras áreas de trabajo, como hacendadas, preceptoras y hoteleras; pero su participación continúa siendo limitada especialmente en el sector agrícola (0.7%).

Dentro del sector industrial y comercio, la mujer se concentró en actividades propias de una industria rudimentaria orientada hacia la confección del vestido, el procesamiento del tabaco y del jabón.

La situación laboral de la mujer, según el censo de 1872, no ha presentado variaciones significativas. No obstante se observa una mayor participación de la mano de obra femenina en la agricultura (1.2%), principalmente como hacendada o dueña de los medios de producción. Sin embargo los datos sobre su participación como asalariada no son registrados estadísticamente, debido a la división social del trabajo que prevalecía en esa época.

Para 1927, la P.E.A. femenina presentó una disminución respecto de los años anteriores, representando un 11.0% de la total (152,262), esto a raíz de la crisis económica mundial que se gestaba en ese momento y que afectaba las economías dependientes. A pesar de que en esa época se observó un incremento en la participación de la mujer en las profesiones liberales, técnicas y afines (11.7%), la principal fuente de empleo femenino asalariado lo constituía el sector servicios (68.6%). El segundo lugar lo ocupaba el sector industria y comercio (27.8%) y por último el sector agropecuario con (3.4%).

De acuerdo con el censo de 1950, la situación de la mujer en el trabajo remunerado, es relativamente mejor que en años anteriores. La P.E.A. femenina se incrementó respecto del período censal anterior, alcanzando un 15.4% de la total (271,984). El tipo de ocupaciones y profesiones desempeñadas por las mujeres se amplió, sin embargo, la participación de las mujeres en el sector servicio continúa estando en un primer lugar (71.4%). Esta participación ya no se dirige hacia las actividades de servicio doméstico, más bien pertenecen a los servicios públicos, debido al ensanchamiento del aparato estatal.

El sector industrial ocupa un segundo lugar en cuanto a participación femenina (17.5%), producto del proceso de

industrialización que se iniciaba en el país. El desempeño en el sector agropecuario es superior al de años anteriores (10.9%).

Durante este periodo se nota un incremento en la participación de la mujer en los sectores de la economía, no obstante sus características continúan siendo desventajosas en relación con la de los hombres.

II.- MODELO DE SUSTITUCION DE IMPORTACIONES:

A partir de 1948 se producen en el país modificaciones políticas e institucionales, que propician condiciones más favorables para el desarrollo de un nuevo modelo económico.

Se desarrolla toda una diversificación de la estructura productiva, especialmente modernizando la actividad cafetalera con miras a obtener mayores recursos económicos, orientados hacia el modelo económico que se estaba gestando. Se impulsan nuevas actividades agrícolas para la exportación tales como el ganado de carne y el azúcar. Al mismo tiempo se estimula la producción de granos básicos para satisfacer la demanda interna y se amplían las redes de comunicación, con lo cual se integran los diferentes sectores de la población a la economía capitalista.

El estado costarricense por su parte empieza a adquirir nuevas e importantes funciones, creando las condiciones para el desarrollo industrial, invirtiendo fuertes sumas de dinero en caminos, educación técnica y energía.

A pesar de que existían antecedentes de desarrollo industrial en el país, el proceso de industrialización se cristalizó con la promulgación de la Ley de Fomento Industrial de 1959 y la inserción de Costa Rica en el Mercado Común Centroamericano, en 1963. Este hecho condujo a una creciente afluencia de inversiones extranjeras y a la instalación de empresas manufactureras, que aprovecharon los beneficios que otorgaba dicha ley.

La industria creció a tasas altas entre 1965 y 1973 (9.4% por año promedio), aumentando su participación en el P.I.B., pasando de un 14.0% en 1962 a un 20.4% en 1975. El empleo asciende de un 12.0% del total en 1963 a un 15.0% en 1978. (Treguear T. y Carro C., 1990).

La P.E.A. del país, según el censo de 1963 era de 395,273 personas, de éstas el 83.7% eran hombres y el 13.3% mujeres.

A partir de esta década se impulsa en gran medida la incorporación de la mujer dentro de diferentes sectores de la producción, sin embargo, persiste la situación de años anteriores. Su participación se concentra en el sector servicios en un 11.5%, siguiendo en orden de importancia

su participación en la industria manufacturera y comercio en un 2.7% y 1.7% respectivamente y, en tercer lugar, se encuentra dedicada al sector agropecuario en un 0.8%.

A pesar de que para esta década se da una mayor incorporación de la mujer al trabajo remunerado, las condiciones de trabajo no han variado, pues continua la situación de marginalidad en algunas ocupaciones consideradas masculinas.

III.- MODELO LIBERAL Y NEO-LIBERAL:

La crisis económica internacional a partir de los años 70, repercutió indudablemente en la economía altamente dependiente del país. La crisis energética de 1973, mostró claramente los efectos que se producen en la economía nacional, sobre todo con el aumento de los precios en los artículos de consumo nacional, afectándose el valor real de los ingresos de los sectores más débiles de la población.

El viejo Modelo de Sustitución de Importaciones, comenzó a agotarse y en su lugar se propuso desarrollar actividades productivas para la exportación, brindando a las industrias las facilidades para llevar adelante ese modelo. Los Parques Industriales y las Zonas Francas comienzan a aparecer de manera más sistemática, aprovechando las condiciones que ofrece el país.

Sin embargo, este nuevo modelo no contribuyó a disminuir los efectos de la crisis en el territorio nacional, pues al generarse un desarrollo industrial basado en el proteccionismo y en el mercado regional, se fomentó el establecimiento de empresas altamente dependientes de materias primas y tecnología importadas, las cuales estaban en manos de capital extranjero, con mínimas ganancias para el país.

A partir de los años 80, Costa Rica comienza a sufrir con mayor "rigor" los efectos de la crisis internacional; en donde aparecen diferentes indicadores que señalan la presencia de este fenómeno. Entre otros, la inflación que para 1980 era de 81.7%, el desempleo abierto alcanzó una tasa de 9.4% y una tasa de desocupación total de la fuerza de trabajo en un 23.8%. También los salarios reales tuvieron una devaluación del 42.0% en 1982, haciendo más injusta la distribución de la riqueza y ampliando la brecha social. Con respecto al P.I.B., durante el período 81-82, su tasa de crecimiento fue negativa en un -2.4% y -7.3%, respectivamente.

Para este período se produce una disminución en la producción agrícola-industrial, bajando el volumen de las exportaciones y se triplica la Deuda Pública Externa, la cual pasó de \$1,097.8 millones en 1973 a \$3,291.5 millones en 1982, y la moneda nacional se

devaluó cerca del 600.0%. (C.E.F.A.S. Programa de Ajuste Estructural, 1989).

En respuesta a esta crisis económica y financiera, los Gobiernos han implementado medidas de ajuste y estabilización que incluyen: reducción de los aranceles, contracción del medio circulante, una política cambiaria más flexible, promoción de las exportaciones de productos nacionales, liberalización del sector financiero y controles estrictos en los gastos del Sector Público.

Lo anterior ha traído como consecuencia una reducción de las oportunidades de empleo en el Sector Público, y una disminución en los gastos del Gobierno, en Salud, Educación y Cultura, lo que ha afectado en gran medida los servicios básicos de estos sectores. El efecto de estas medidas ha acrecentado las necesidades de las familias de ingresos medios y bajos, provocando cambios en los patrones de empleo de hombres y mujeres.

Un mayor número de mujeres se integró a los mercados de trabajo formal e informal. Mientras que la P.E.A. masculina aumentó anualmente 2.3% entre 1973-1984, la P.E.A. femenina creció a una velocidad de 4.2% por año.

La segmentación del mercado de trabajo por sexos no experimentó grandes cambios atribuibles a la crisis. Ha aumentado la participación de la mujer dentro del sector informal, aunque su registro en Encuestas de Hogares no es totalmente exhaustivo. Se mantiene la distribución de la participación de la mujer por sectores: un porcentaje mínimo (4.0%) lo hace en la agricultura, un 22.0% en la industria, mientras que la mayor proporción (74.0%) lo hace en el sector servicios.

Posterior a 1982, el empleo en el Sector Público tuvo un aumento poco significativo respecto del Sector Privado. Las actividades de este último fueron las más beneficiadas con el proceso de ajuste, especialmente las empresas agro-industriales y las empresas manufactureras en la rama textil, de la confección y alimentos. Esto gracias al otorgamiento de facilidades e incentivos para las empresas transnacionales, las que se han ubicado en áreas estratégicas donde existe mano de obra abundante y barata.

La producción de estas empresas manufactureras se exporta a terceros mercados, y se halla verticalmente integrada con las empresas matrices, a través de operaciones transnacionales. Lo anterior implica la ejecución de procesos sencillos de producción parcial, orientados hacia la confección de componentes o al ensamblaje del producto final. Para este proceso se requiere mano de obra poco calificada - debido a que las tareas son altamente automatizadas - pero a su vez, la más productiva y dócil. Con estas características la mano de obra femenina, es la que en un alto porcentaje se ha incorporado a este tipo de

empresas, bajo extremas condiciones de explotación. Se les contrata para trabajar en sus domicilios o en las plantas. Las que trabajan en sus casas, lo hacen en condiciones absolutamente desventajosas, pues no disfrutan de ninguna garantía social, ni se les reconoce la depreciación de la maquinaria, ni el uso de la infraestructura (edificio, electricidad,...). No se les paga el salario mínimo, sino que éste generalmente depende de su rendimiento, pues se les paga por pieza terminada, obligando de esta forma a la obrera a altos niveles de productividad, con graves consecuencias para su salud.

Con respecto de las trabajadoras de la maquila, en las plantas su situación también es difícil, pues debido al alto costo de la vida y a los bajos salarios que perciben, deben trabajar jornadas mayores a las 14 horas diarias, lo que les provoca graves consecuencias físicas y psicológicas.

En esta forma de producción se manifiestan claras violaciones a los derechos humanos, como son el derecho a la reproducción, se les niega la oportunidad de usar los servicios sanitarios de acuerdo con sus necesidades, sino que deben ajustarse a las normas que establezca la empresa.

Por último es importante resaltar, que la baja participación que reflejan los datos oficiales, en los periodos analizados, se debe a que su trabajo ha estado sub-valorado e invisibilizado.

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO
DE LA MUJER Y LA FAMILIA**

**LEGISLACION LABORAL PARA LA MUJER:
PROTECCION O DISCRIMINACION**

Elaborado por: Ana Elena Badilla Gómez

**PARA SER DISCUTIDO EN EL FORO:
"LA MUJER Y LA EDUCACION PARA EL TRABAJO"**

ABRIL 1991

LEGISLACION LABORAL PARA LA MUJER:
¿ PROTECCION O DISCRIMINACION

El estudio de la situación de las mujeres trabajadoras desde la perspectiva jurídica, nos remite a la necesidad de analizar la legislación nacional e internacional vigente para determinar los factores históricos e ideológicos que permitieron la adopción de esa legislación, así como los efectos prácticos que la misma ha tenido sobre el trabajo de las mujeres.

El presente trabajo tiene como objetivo aportar algunos elementos que contribuyan a ese análisis y a orientar la adopción de mecanismos concretos que atiendan al objetivo de crear un marco legal que facilite el acceso de las mujeres al empleo y el mejoramiento de sus condiciones laborales.

I- CONVENIOS INTERNACIONALES:

En 1919 la Organización Internacional del Trabajo dicta en Washington el Convenio 4 relativo al Trabajo Nocturno de la Mujeres, estableciendo que las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada".

Este convenio constituye la primera disposición jurídica de carácter internacional que se dicta en relación al trabajo de las mujeres. La doctrina jurídica ha justificado esta prohibición en el sentido de que su objetivo es "asegurar la salud física y psicológica de la mujer, para garantizarle condiciones de trabajo que le permitan también cumplir con sus deberes familiares, especialmente en lo que atañe a la atención de sus hijos menores y los por venir, de allí la particular protección en la gestación y en la lactancia" (Sardagna, cit. por Gabarra, 1988).

El convenio prohíbe únicamente el trabajo de las mujeres en empresas industriales y recordemos que precisamente se dicta en una época en que la actividad industrial tiene un fuerte auge y existe una preocupación social por la creciente incorporación de las mujeres en esta.

Esta incorporación generó por un lado el temor de los hombres a ser desplazados de sus puestos y por otro lado evidenció la incapacidad y el desinterés de los estados para ofrecer alternativas de cuidado y atención a los hijos de trabajadores.

-2-

Otro aspecto que se desprende de la prohibición, tal como lo señala Gaborra al comentar la cita anterior es que: "a este último le preocupa mucho que no atendamos las cargas hogareñas y nuestra responsabilidad de reproductoras. No se le ocurrió en ningún momento que muchas de esas tareas pudieran ser compartidas".

Este convenio, que no fué ratificado por Costa Rica, fué seguido de otros más que se refieren específicamente a trabajadoras.

Entre ellos está el Convenio 89 de 1948 relativo al Trabajo Nocturno de las mujeres empleadas en la industria, que revisa al anterior y agrega la posibilidad para los gobiernos nacionales de suspender la prohibición, previa consulta a las organizaciones interesadas, cuando lo requiera el interés nacional.

Resulta interesante observar cómo con esta excepción se antepone el "interés nacional" a la protección a la mujer y la familia, poniendo de manifiesto la relatividad del valor "familia" para el estado y de que la protección a la mujer en todo caso es secundaria frente a otros valores.

Posteriormente, en 1951 se dicta el Convenio 100 relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Dichosamente, y aún cuando es difícil medir su cumplimiento en la realidad, este sí fué ratificado por nuestro país, ofreciendo a las trabajadoras costarricenses un instrumento para la defensa de sus derechos frente a la discriminación salarial.

En 1958 se dicta el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Este exige a los estados partes a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Vemos como ya desde esa época comienza a darse reconocimiento internacional a la existencia de la discriminación -entre otras razones- por razón de sexo y se habla ya de igualdad de oportunidades. El convenio no tiene ya el carácter prohibitivo de los anteriores, sino más bien, implícitamente promueve el desarrollo del trabajo de las mujeres.

Más recientemente, en 1981, se dictó el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con

-3-

responsabilidades familiares. De todos estos convenios solo el 100 y el 111 han sido ratificados por Costa Rica.

Es importante observar el cambio ocurrido en el texto de estos instrumentos, lo cual refleja un cambio en la idea de fondo. En primer lugar se distingue entre trabajadores y trabajadoras y no se concibe a la mujer como única responsable de la familia sino que se habla de responsabilidades familiares de mujeres y hombres por igual. Está implícito aquí el principio de responsabilidad compartida de los deberes familiares que expresamente se había establecido antes en la Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Efectivamente, en el año 1979 la O.N.U. había dictado esta convención de gran importancia no solo porque reconoció mundialmente la existencia de discriminación contra la mujer y la necesidad de eliminarla, sino además porque le reconoce a la trabajadora una gran cantidad de derechos entre los que podemos señalar: el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, a elegir libremente profesión o empleo, a la estabilidad laboral, a la formación profesional, a igual remuneración, a la seguridad social y a la protección de su salud y seguridad.

Además, establece para los patronos las prohibiciones de despido por embarazo o maternidad y de discriminación por estado civil así como las obligaciones para el estado de implantar la licencia de maternidad, alentar el suministro de servicios sociales y prestar protección a la trabajadora durante el embarazo.

En el seno de la OIT se ha dado en los últimos años un debate interés en relación al contraste entre las normas protectoras y restrictivas de principios de siglo, con la tendencia a la igualdad en las últimas décadas. En el informe de la reunión de expertas celebrada en 1989 se expresa al respecto que: "el interés creciente por asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo ha dado lugar a intensos debates sobre si las medidas de protección para las trabajadoras son realmente necesarias o si bien son discriminatorias. La necesidad de proporcionar una protección y prestaciones adecuadas en caso de maternidad es ampliamente reconocida, pero cada vez son más los que opinan que otras medidas especiales de protección son contrarias a los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres y que esas medidas pueden, efectivamente tener una repercusión desfavorable en las posibilidades que tienen las mujeres de encontrar un empleo y

-4-

de hacer carrera". (OIT, 1990).

II- LEGISLACION NACIONAL:

El proceso de evolución de la legislación nacional sobre la mujer trabajadora presenta una tendencia similar a la de la legislación internacional.

El Código de Trabajo, emitido en el año de 1943 contiene un capítulo sobre el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, el cual en primer término presenta una equiparación entre el trabajo de unas y otros.

La primera disposición que incluye es la prohibición para los patronos de contratar mujeres -y menores- para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral.

En la discusión sobre este tipo de prohibición se ha expresado que: "cuando se prohíben determinados trabajos a la mujer, no se lo hace en función de su salud como ser humano valioso en sí mismo, sino como potencial reproductora, vehículo que debe portar al mundo a niños sanos y fuertes." (Garra y otra, 1988).

En relación con este aspecto debe pensarse que si lo que interesa en realidad es la salud, deben crearse normas de protección para trabajadoras y trabajadores, pues si las tareas peligrosas -por ejemplo- afectan a la salud de las mujeres, también afectará la de los hombres.

La Ley de Igualdad de la Mujer promulgada en 1990 reforma al Código de Trabajo a consultar con las organizaciones de mujeres sobre las labores que puedan resultar perjudiciales para las trabajadoras.

Incontramos también en este Código, la prohibición de trabajo nocturno, aspecto que ya fué analizado, pero debe agregarse que llama la atención que a pesar de que se establece una prohibición general, se le incluyen muchas excepciones entre las cuales destaca el ejercicio de la enfermería que constituye un caso típico de labor insalubre, pesada y peligrosa por la cantidad de riesgos a los que se expone la enfermera y que además trabaja en turnos de noche.

En las excepciones no se contemplan gran cantidad de ocupaciones que de hecho realizan mujeres por las noches y que por esa razón se inhiben de acudir a las instancias correspondientes para el reclamo de sus derechos. Recordemos que el trabajo nocturno es -legalmente- mejor remunerado que diurno, por lo que la disposición le impide el acceso a puestos mejor remunerados.



-5-

En relación con la trabajadora embarazada, el código le otorga el derecho a un descanso remunerado y obligatorio de un mes antes y tres después del parto, derecho que aún con mucha oposición, se ha ido legitimando cada vez más en la sociedad. Sin embargo, sabemos que también ha significado un factor que inhibe a los patronos en la contratación de mano de obra femenina; no por ello deja de ser un justo derecho que debe fortalecerse.

El Código prohíbe a los patronos el despido de trabajadoras por el hecho de su embarazo o de la lactancia. El incumplimiento reiterado de esta disposición motivó la introducción de una reforma mediante la Ley de Igualdad según la cual toda trabajadora despedida por este motivo puede gestionar su indemnización o reinstalación mediante un procedimiento personal y breve ante el Ministerio de Trabajo o el Juzgado de Trabajo. De comprobarse que el despido obedeció al embarazo o lactancia, el juez ordena al patrono la reinstalación o indemnización -según lo solicitado por la mujer- y su negativa es sancionada con apremio corporal o sea detención hasta que acate la orden judicial.

Para las trabajadoras en período de lactancia se reconoce el derecho a un intervalo de quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, para lo cual los patronos tienen la obligación en los casos en que empleen más de treinta mujeres, a acondicionar un local para el amamantamiento.

Esta obligación legal no ha sido cumplida, excepto en muy pocos casos. Además, las mujeres han alegado la dificultad e inconveniencia de trasladar sus bebés hasta los centros de trabajo por lo que optan por la compensación del tiempo y preferirían la existencia de centros infantiles cerca de sus hogares.

Otra dificultad que encontramos en relación a esta norma es que el Código ni define ni da criterios para determinar el período de lactancia.

La Ley de Igualdad reconoce a las trabajadoras algunos derechos el extender a su grupo familiar los beneficios del Seguro Social en igualdad de condiciones con el hombre, al servicio de centros infantiles y al descanso de tres meses por adopción de un menor.

La Constitución Política garantiza a la trabajadora, al igual que al hombre el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, al salario mínimo, a un salario igual para trabajo igual, al descanso semanal y vacaciones anuales, a la sindicalización, a la huelga, a la indemnización por despido sin justa causa y al seguro social.

-6-

Por último, en el Reglamento de enfermedad y maternidad del Seguro Social se precisa la extensión de los derechos que en este campo le corresponden, y el de Invalidez, Vejez y Muerte le reconoce el derecho a la pensión por invalidez y vejez.

III- CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS:

Haciendo un balance general de la situación legal de la trabajadora, nos encontramos con que los derechos que le otorgan convenios internacionales y la Constitución Política son de una generalidad tal, que resulta difícil llevarlos a la práctica y evaluar su cumplimiento. Aparte de lo anterior, y como se señaló, nuestro país no ha ratificado algunos de los convenios que podrían brindarle mayor espacio y mejores condiciones para el desempeño de sus labores.

Por otro lado, la legislación nacional, impregnada de una visión proteccionista, se recarga de prohibiciones para los patronos y de restricciones para las trabajadoras que lejos de promover su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, le restringe el acceso al mismo.

De lo anterior se desprende la necesidad de revisar la legislación vigente desde la óptica de las mujeres trabajadoras, las cuales en muchos casos no son consideradas ni siquiera trabajadoras, como ocurre con las mal denominadas "amas de casa" quienes en realidad son trabajadoras no asalariadas y con las mujeres que realizan labores en el sector informal de la economía para las cuales no existe ninguna previsión legal específica.

Esa revisión debe orientarse al reconocimiento del valor real del trabajo de la mujer para asegurarle el acceso al empleo en condiciones dignas y abrir espacios para su incorporación en actividades hasta ahora reservadas para los hombres, así como a brindarle protección en los casos que estrictamente lo requiera como en el embarazo, lactancia, chantaje y hostigamiento sexual y otros problemas derivados de su condición de mujer.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Código de Trabajo, Uruk Editores, San José, 1984.*
- Constitución Política, Imprenta Lehmann, San José, 1979.*
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CNDMF, San José, S.F.E.*
- Gabarra, Mabel y Chiarotti, Susana, Protección y Discriminación en el Trabajo, Edición mimeografiada, Rosario, diciembre 1988.*
- García, Ana Isabel y Gomariz, Enrique, Mujeres Centroamericanas, Tomo I, FIACSO, San José, 1989.*
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, CNDMF, S.F.E.*
- OII, Medidas especiales de Protección para las Mujeres e Igualdad de Oportunidades y de Trato, Ginebra, 1990.*
- Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte, C.C.S.S., San José, 1987.*

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO
DE LA MUJER Y LA FAMILIA

LA MUJER COSTARRICENSE EN EL SECTOR INFORMAL

ELABORADO POR: MITZI BARLEY

ARTICULO PARA SER DISCUTIDO
EN EL FORO MUJER, EDUCACION Y TRABAJO

ABRIL, 1991

"El sector informal es un fenómeno de orden mundial, su génesis y desarrollo en los países periféricos del tercer mundo mas concretamente en América Latina, presenta características cualitativamente distintas de los que observamos en los países desarrollados. Las economías latinoamericanas han tendido a orientar sus políticas económicas en función de las necesidades de las naciones del Centro, incorporando una tecnología foránea en un contexto estructural diferente.

En estos países, las estructuras económicas sociales se fundan en serias desigualdades en cuanto a la distribución de la riqueza y acceso al ingreso, capital de trabajo, propiedad y servicios básicos. Estas desigualdades se han visto exarcebadas por un desarrollo dependiente que entre otras, ha contribuido a introducir patrones de consumo y tecnología propios de los países de desarrollados.

Las estructuras de mercado predominantes no han posibilitado una reducción de precios de los productos generados por este progreso tecnológico, agravando la situación de los sectores más débiles.

Por otra parte, el sector moderno de la economía no ha sido capaz de absorber la mano de obra disponible. Las industrias instaladas en América Latina bajo estos programas de desarrollo han tendido a ser capital- intensivas buscando cada vez más la incorporación de formas tecnológicas que requieran poca mano de obra, y por lo general altamente calificada, dejando sin posibilidades de empleo a una mayoría de la población urbana que no reúne las condiciones que

demanda la industria. En el agro, por lo demás la tendencia ha sido hacia su tecnificación, contribuyendo con ello a la expulsión de una parte importante de la fuerza de trabajo agrícola." (I.N.S.T.R.A.W, San José, Costa Rica, 1988. Pags. 129-130).

En Costa Rica, las políticas de ajuste que se han implementado como consecuencia de la crisis económica por la que se atraviesa, han reducido aún más las posibilidades de empleo, lo que originó que en el país, el sector informal a principios de la década de los ochenta; solo en el área metropolitana, haya sido de un 27%, y actualmente se dice que el sector informal está representado alrededor de un 38%.

Este sector informal está integrado por un grupo productivo de reserva, que se dedica a las actividades de subsistencia familiar ante las causas directas del subempleo y desempleo. (Hernández, Ana 1990).

El sector informal concentra una proporción muy elevada del empleo femenino total para poder ser considerado marginal o residual. Muchas de sus actividades representan una parte importante de la economía. (Op.cit. Pag. 132). El trabajo remunerado de las mujeres en estas condiciones, no solo asume un máximo de invisibilidad, sino que a la vez de debilidad.

Cuando un amplio sector de trabajadores entra al sector asalariado bajo arreglos para asegurar que ellos estarán excluidos de los beneficios sociales o de la seguridad social a largo plazo, ello se traduce en que el trabajador jefe o jefa de hogar recibe solamente un salario simple, no familiar, lo que estimula a las familias a adoptar una variedad de estrategias de múltiples ingresos. El aporte

económico de la mujer en esta perspectiva, se vuelve crucial para asegurar la reproducción de la unidad doméstica. Formas de inserción laboral precarias, discontinuas y mal remuneradas, de porciones significativas de las mujeres de los sectores populares aparecen condicionadas, por una parte, por las limitaciones que su trabajo doméstico le significa y por la otra por las necesidades vinculadas con el monto de ingresos que la unidad familiar es capaz de generar estructural y cíclicamente.

El trabajo de las mujeres de estos sectores sociales, sugiere que la contribución de las mujeres a través de una variedad de trabajos asalariados, pequeña producción y no asalariados, actúa como un importante mecanismo el cual permite a los hombres vender su fuerza de trabajo al sector de la economía formal por menos que un salario familiar de subsistencia.

La actividad generadora de ingresos de la mujer, jefa de hogar o cónyuge de estos sectores no la absuelve de la realización de las actividades que aseguran la reproducción cotidiana y generacional de la fuerza de trabajo. Por ello sus actividad de trabajo se ve restringida con frecuentes entradas y salidas, sin perspectiva de movilidad y confinada por último en los bolsones de actividades "típicamente femeninas", como el servicio doméstico.

La concentración de mujeres en situaciones laborales de ayuda familiar no remunerada, la prestación de serviciodoméstico remunerado, el comercio ambulante y el trabajo industrial domiciliario, para solo mencionar algunas situaciones, es una tendencia que se acrecienta cada vez más, típico del sector informal.

Ello gana fundamento si se tiene presente que a la explotación y subordinación de la mujer en el mercado de trabajo precede su subordinación y explotación en la esfera doméstica.

En esta perspectiva se plantea aquí una modalidad particular de trabajo informal, en que registra fuerte participación de la mujer: el trabajo domiciliario industrial, no bajo la forma de pequeños productores independientes, sino mediante la subcontratación desde el sistema formal directamente a través de una cadena en la que actúan diversos intermediarios.

Esta modalidad de organización del trabajo identifica la relación sector formal-informal como una articulación explotación/subordinación, en el cual el sistema económico predominante "organiza" el proceso de trabajo incorporando trabajadores que se hallan al margen de las relaciones de producción, pero sin asegurarles los beneficios propios de estas relaciones.

El trabajo domiciliario constituye, asimismo, una forma de inserción laboral en que la esfera de la producción y la de la reproducción, y la de clase y sexo, confluyen, definiendo una doble condición de subordinación para estas trabajadoras: como integrantes de clases marginales y como mujeres, responsables y ejecutoras de las actividades que garantizan la reproducción de sus familias a menor costo.

Ambas condiciones suponen que en la esfera de la economía de mercado de las familias de baja condición económica se concentra una porción significativa de la reserva de fuerza de trabajo, que lo es en tanto estas mujeres constituyen un reducto de trabajo no libre.