



Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

“Transformación de las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en el sector manufacturero en Costa Rica para su desarrollo y autonomía económica”

Tesis de grado

Sustentanta

Daniela Jiménez Montero

Campus Omar Dengo, Heredia

Agosto de 2020



Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

“Transformación de las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en el sector manufacturero en Costa Rica para su desarrollo y autonomía económica”

Tesis de grado

Trabajo Final de Graduación sometido a consideración del Tribunal Examinador para optar por el grado de Licenciatura en Economía.

Sustentanta

Daniela Jiménez Montero

Campus Omar Dengo, Heredia

Agosto de 2020

Tribunal Examinador

Presidencia: Gustavo Vallejo Esquivel

Dirección: Shirley Benavides Vindas

Responsable académica: Roxana Morales Ramos

Lectora: Leonela Artavia Jimenez

Lector: Manuel Barahona Montero

Sustentanta: Daniela Jiménez Montero

Tabla de contenido

TRIBUNAL EXAMINADOR	II
TABLA DE CONTENIDO.....	III
ÍNDICE DE FIGURAS	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
LISTADO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS	VIII
DEDICATORIA.....	IX
AGRADECIMIENTOS	X
INTRODUCCIÓN.....	1
1. CAPÍTULO 1	3
1.1. ANTECEDENTES.....	3
1.2. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.2.1. <i>Delimitación espaciotemporal</i>	8
1.2.2. <i>Las preguntas de investigación</i>	9
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	9
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	10
2. CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	11
3. CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y ENFOQUE.....	24
3.2. ALCANCE	26
3.3. UNIVERSO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.3.1. <i>Sujetos y fuentes de información</i>	27
3.3.2. <i>Muestra</i>	27
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	28
3.5. MATRIZ METODOLÓGICA	31
3.6. CRONOGRAMA	32
4. CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	33
4.1. LAS CONDICIONES DEL TRABAJO FEMENINO EN LA MANUFACTURA COSTARRICENSE.....	34
I. <i>Encierro</i>	34
II. <i>Descrédito</i>	46
III. <i>Explotación</i>	60
IV. <i>Marginalismo</i>	76
V. <i>Exclusión política</i>	91
<i>Manifestaciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política</i>	98
4.2. LA ECONOMÍA DE LAS MUJERES: EL PORQUÉ DE LAS CONDICIONES	101
I. <i>Plano social</i>	102
II. <i>Plano económico</i>	107
III. <i>Plano político</i>	110
4.3. LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES EN EL MARCO NORMATIVO COSTARRICENSE	113

I.	<i>Manifestaciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política para las mujeres ocupadas en manufactura y las medidas compensatorias de las políticas públicas.....</i>	115
II.	<i>Medidas de reconocimiento o redistribución.....</i>	116
III.	<i>Medidas transformadoras y medidas afirmativas presentes en las políticas públicas.....</i>	118
IV.	<i>Consideraciones del impacto de las políticas públicas sobre la vida de las mujeres trabajadoras del sector manufacturero.....</i>	127
4.4.	LA ALTERNATIVA ES TRANSFORMAR.....	128
I.	<i>Lineamientos compensatorios: transformar una implica transformarlas todas.....</i>	128
II.	<i>Correspondencia entre las condiciones laborales y las políticas públicas.....</i>	131
III.	<i>“Nada sobre nosotras sin nosotras”, impacto de las políticas públicas sobre la vida y el trabajo de las mujeres.....</i>	132
5.	CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	134
5.1.	CONDICIONES LABORALES Y DINÁMICAS DEL MERCADO: MEJORAR ES TRANSFORMAR.....	134
I.	<i>Encierro.....</i>	134
II.	<i>Descrédito.....</i>	135
III.	<i>Explotación.....</i>	136
IV.	<i>Marginalismo.....</i>	137
V.	<i>Exclusión política.....</i>	138
5.2.	ASPECTOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y POLÍTICOS QUE EXPLICAN LAS CONDICIONES LABORALES.....	139
I.	<i>Plano social.....</i>	139
II.	<i>Plano económico.....</i>	140
III.	<i>Plano político.....</i>	141
5.3.	CORRESPONDENCIAS ENTRE POLÍTICAS PÚBLICAS Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES.....	141
I.	<i>Manifestaciones de las condiciones laborales.....</i>	141
II.	<i>Políticas según espectro de injusticias.....</i>	142
III.	<i>Medidas afirmativas y de transformación.....</i>	142
IV.	<i>Sesgos implícitos de género.....</i>	144
5.4.	LINEAMIENTOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS TRANSFORMADORAS.....	145
I.	<i>Condiciones laborales particulares de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera y las dimensiones de interrelación.....</i>	145
II.	<i>Tipos de medidas requeridas según espectro de injusticias y nivel de transformación.....</i>	146
III.	<i>Impacto de las políticas públicas en la vida de las mujeres.....</i>	147
	REFERENCIAS.....	148
	ANEXOS.....	1
A.	ESQUEMAS DE MARCO TEÓRICO.....	1
B.	GUÍA DE ENTREVISTA PARA TRABAJADORAS DE LA MANUFACTURA COSTARRICENSE.....	14
C.	MANIFESTACIONES PARA CADA CONDICIÓN LABORAL.....	36
D.	SÍNTESIS PARA LA EXPLORACIÓN DE CORRESPONDENCIA ENTRE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS APLICADAS Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES OCUPADAS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA COSTARRICENSE.....	37
E.	LEY DE RESPONSABILIDAD DE LAS ZONAS FRANCAS EN LOS CUIDADOS Y LA PROMOCIÓN DE LA INSERCIÓN Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.....	63

Índice de figuras

Figura 1 Trabajadoras según niveles de formación y grupos de edad.....	65
Figura 2 Costa Rica: Crecimiento interanual de la población dentro de la fuerza de trabajo, según sexo, de 2001 a 2009. Porcentajes.....	76
Figura 3 Costa Rica: Crecimiento interanual de la población dentro de la fuerza de trabajo, según sexo, de 2010 a 2019. Porcentajes.....	77
Figura 4 Costa Rica: Crecimiento de la ocupación en manufactura según sexo, de 2001 a 2019. Porcentajes.....	78
Figura 5 Costa Rica: Crecimiento anual del PIB total y del PIB de la industria manufacturera a precios de mercado, y Crecimiento anual de la ocupación femenina en la manufactura para el período 2001-2019. Porcentajes.....	80
Figura 6 Costa Rica: comparación entre ingresos promedios de operarias entrevistadas e ingresos promedios anuales de las mujeres en Costa Rica para cuatro trimestres de 2019 según categoría de ocupación. Miles de colones.....	83
Figura 7 Salarios ordinarios, salarios con extras e ingresos totales, según rangos y frecuencias. Miles de colones	83
Figura 8 Satisfacción de las trabajadoras según hechos relativos al trabajo, niveles de satisfacción y frecuencias	88

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz Metodológica	31
Tabla 2 Cronograma: Actividades relativas a la recolección de información, procesamiento de datos y desarrollo de objetivos según fechas y recursos.....	32
Tabla 3 Costa Rica: Actividades económicas según espectro de componente sexual mayoritario, de 2001 a 2019	35
Tabla 4 Costa Rica: Establecimientos con Infracciones en Salud Ocupacional, 2018	42
Tabla 5 Distribución de aportes al hogar según nivel de participación de las trabajadoras entrevistadas y componente sexual mayoritario. Frecuencias.....	61
Tabla 6 Tiempo promedio semanal dedicado a labores domésticas y de cuidados para trabajadoras que indicaron haber realizado esas labores según tipo de tareas.....	62
Tabla 7 Tiempo semanal destinado a labores domésticas respecto de la jornada individual y la jornada estándar de 48 horas. Porcentajes	64
Tabla 8 Tiempo semanal destinado a cuidados respecto de la jornada individual y la jornada estándar de 48 horas. Porcentajes.....	64
Tabla 9 Costa Rica: Máximos y mínimos de desempleo femenino según grupos de edad sobre el desempleo total, 2003 a 2019. Porcentajes.....	66
Tabla 10 Costa Rica: Desempleo femenino por niveles de formación en relación con desempleo total por niveles de formación y desempleo femenino total, 2019. Porcentajes medios.....	67
Tabla 11 Percepción de las participantes sobre la existencia de controles relativos a su productividad en el trabajo	69
Tabla 12 Utilidad explorada en millones de colones por trabajo individual semanal de entrevistadas	75
Tabla 13 Intervalos de los ingresos de las participantes frente a los ingresos totales del hogar según mención de la distribución del aporte entre las personas integrantes del hogar. Frecuencias.....	82
Tabla 14 Tiempo de permanencia en empresa que la contrató para el último puesto ocupado en manufactura. Frecuencias.....	86
Tabla 15 Conocimiento de las trabajadoras sobre situaciones de violencia en el espacio laboral según frecuencia.....	91
Tabla 16 Instancias a las que acuden las participantes para denunciar situaciones de violencia que ocurren en los espacios de trabajo según frecuencia	94

Tabla 17 Porcentajes de coincidencias entre 64 políticas y manifestaciones observadas para cada condición laboral de las mujeres ocupadas en manufactura	115
Tabla 18 Numeración de manifestaciones para cada condición laboral de las mujeres ocupadas en manufactura entre 2001 y 2019 según su posición en el espectro de injusticias socioeconómicas e ideológicas.....	116
Tabla 19 Porcentajes de medidas de reconocimiento, redistribución, o reconocimiento y redistribución, de las políticas estudiadas y clasificadas según su posición en el espectro de injusticias económicas o ideológicas	117
Tabla 20 Porcentajes de medidas afirmativas, transformadoras, o afirmativas y transformadoras, de las políticas estudiadas y clasificadas según su posición en el espectro de injusticias económicas o ideológicas.....	118

Listado de siglas y acrónimos

Banco Central de Costa Rica	BCCR
Caja Costarricense de Seguro Social.....	CCSS
Comisión Económica para América Latina y el Caribe.....	CEPAL
Consejo de la Persona Joven.....	CPJ
Consejo Nacional de Rectores	CONARE
Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado.....	CSTDNR
Encuesta Continua de Empleo.....	ECE
Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.....	EHPM
Encuesta Nacional de Hogares.....	ENAHO
Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.....	ENUT
Gran Área Metropolitana.....	GAM
Instituto de Desarrollo Rural.....	INDER
Instituto Mixto de Ayuda Social.....	IMAS
Instituto Nacional de Estadística y Censos	INEC
Instituto Nacional de las Mujeres.....	INAMU
Instituto Nacional de Seguros.....	INS
Ministerio de Cultura y Juventud de Costa Rica.....	MCJ
Ministerio de Economía Industria y Comercio.....	MEIC
Ministerio de Educación.....	MEP
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.....	MIDEPLAN
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	MTSS
Ministerio de Ciencia Tecnología y Telecomunicaciones.....	MICITT
Organización Internacional del Trabajo.....	OIT
Patronato Nacional de la Infancia.....	PANI
Producto Interno Bruto.....	PIB
Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica.....	PROCOMER
Sistema Costarricense de Información Jurídica.....	SCIJ
Sistema de Cuentas Nacionales.....	SCN
Sistema de Estadística Nacional.....	SEN
Tribunal Supremo de Elecciones.....	TSE
Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado.....	UCCAEP
Universidad Nacional de Costa Rica	UNA

Dedicatoria

A las niñas, esperando que esta investigación contribuya a construir un mundo libre de misoginia y violencia patriarcal. Que nadie las toque cuando no quieran, que nadie limite su autonomía e independencia, que no les impongan funciones ni maternidades, que nadie les apague la vida ni su potencial transformador y científico.

A mis amigas feministas y a todas las mujeres trabajadoras de la historia de la humanidad, quienes dejan cada vez más claro que nuestro lugar es el mundo y no el encierro, que sin nosotras las economías no funcionan, que al Patriarcado lo tiramos las que luchamos, las que peleamos, las que gritamos y resistimos por las que ya no pueden.

Que a las mujeres nadie les quite el mérito de jugar, aprender, investigar, trabajar, cuestionar, quemar, tirar y transformar.

Agradecimientos

A mis gates y a todas las personas que de alguna forma hayan contribuido con el desarrollo y revisión de este trabajo, infinitas gracias. Especialmente:

Catalina, Guido y Talía, por sus aportes, opiniones, contenciones, por acuerparme en mis inquietudes científicas y políticas.

Todas las mujeres que compartieron sus experiencias en el trabajo de la manufactura, enfrentándose al temor, la desconfianza y la falta de tiempo libre.

Profesoras, economistas, académicas, personas profesionales que revisaron y compartieron sus criterios sobre esta propuesta a lo largo de todo el proceso.

Todas las personas solidarias que aportaron contactos para ubicar trabajadoras que pudieran ser entrevistadas. Particularmente Fernanda, por su asistencia y apoyo en el proceso de recolección de datos.

Tía Lourdes y personas no violentas integrantes de mi familia biológica, por sus apoyos y soporte moral.

Introducción

La Economía Feminista toma del feminismo las pretensiones de erradicar las construcciones de género derivadas de la división sexual del trabajo y de reconocer la libertad de las mujeres de “ser y hacer en todos los órdenes, fuera de relaciones de dominación” (Esquivel, 2012); y toma, además, de la ciencia económica [hegemónica], sus herramientas, metodologías y objeto de estudio. En ese sentido, “se encuentra en el cruce fértil y a la vez complejo entre feminismo y economía” (Esquivel, 2012). Por lo tanto, hace de la autonomía económica femenina su más preciada pretensión, en el entendido de que, para conseguirla debe cavar profundo y transformarlo todo.

Es desde la Economía Feminista, como rama de la Economía Política, que la presente investigación pretende analizar las condiciones de trabajo de las mujeres ocupadas en la manufactura costarricense entre 2001 y 2019.

En correspondencia con sus objetivos específicos, este análisis consiste en: describir las categorías “encierro”, “descrédito”, “explotación”, “marginalismo” y “exclusión política”, como condiciones del trabajo femenino; determinar los aspectos sociales, económicos y políticos que explican la prevalencia de estas condiciones; explorar la correspondencia entre la situación observada para las mujeres trabajadoras y las políticas públicas aplicadas en Costa Rica; y proponer lineamientos dirigidos a transformar las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en dicho sector.

La pertinencia de este estudio radica en explicar y proponer caminos (lineamientos) para contrarrestar las condiciones de trabajo definidas y explicadas que evidencian la persistencia de un contenido patriarcal al limitar el desarrollo de la autonomía económica femenina y, consecuentemente, el desarrollo económico de la región latinoamericana.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) “la participación activa y el poder de decisión de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, es decir, el ejercicio pleno de su autonomía constituye una condición imprescindible para el desarrollo y su sostenibilidad” (2017, p. 7).

Debido a la falta de estudios similares pero la necesidad de propuestas políticas que solventen la situación económica de las trabajadoras de la industria manufacturera, se eligió la investigación de tipo explicativa que permite determinar aspectos sociales políticos y económicos para explicar y resolver las condiciones laborales de las mujeres en la industria manufacturera. Además, el enfoque es mixto con énfasis cualitativo y requiere de pruebas empíricas no experimentales, así como interrelaciones entre las interpretaciones y los hechos, permitiendo la revisión sistemática de los supuestos para generar resultados.

En ese sentido se desarrollaron entrevistas a mujeres ocupadas en la manufactura costarricense del Gran Área Metropolitana (GAM), en algún momento del periodo 2001-2019, y se utilizaron resultados de las encuestas nacionales presentadas por el Instituto Nacional de

Estadística y Censos (INEC) sobre la ocupación femenina en esa actividad económica; se sistematizaron las manifestaciones reveladas tanto por las entrevistas como a nivel país según las definiciones propuestas de las condiciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política.

Luego, se contrastó esa sistematización con objetivos, artículos y secciones, de las políticas públicas que figuraron en los marcos normativos nacionales de los Estados de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica y las Políticas de Equidad e Igualdad de Género (PIEGs) publicadas por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), así como las leyes que regulan la actividad manufacturera en el país. Esto con el objetivo de explorar la correspondencia entre las políticas y las condiciones del trabajo femenino en manufactura, el tipo de medidas y la profundidad de los cambios que requieren dichas condiciones, así como los sesgos de género, implícitos y explícitos. Lo anterior permitió la propuesta de lineamientos encaminados a la transformación de las condiciones descritas y explicadas.

El contenido se organiza en cinco capítulos. El primer capítulo contiene antecedentes, justificación y objetivos. El segundo capítulo corresponde al marco teórico, donde se explican conceptos relativos a la industria manufacturera e indicadores de la desigualdad sexual en el mercado laboral; herramientas teóricas derivadas de la literatura feminista; y las condiciones derivadas de la propuesta de Evelyne Sullerot en materia de trabajo femenino. En el tercer capítulo, metodología de la investigación, se presenta el enfoque mixto con énfasis cualitativo y el tipo explicativo de investigación, el alcance, universo, técnicas e instrumentos de investigación, la matriz metodológica y el cronograma de trabajo.

El análisis de resultados constituye el cuarto capítulo, donde se desarrollan los objetivos en cuatro apartados: *Las condiciones del trabajo femenino en la manufactura costarricense*, describe las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la manufactura en Costa Rica entre 2001 y 2019; *La economía de las mujeres: el porqué de las condiciones*, determina los aspectos sociales, económicos y políticos que explican la prevalencia de las condiciones descritas; *Las condiciones laborales de las mujeres en el marco normativo costarricense*, explora la correspondencia entre las condiciones explicadas y las políticas públicas que se han aplicado en Costa Rica, concernientes a la situación laboral de mujeres trabajadoras del sector; y *La alternativa es transformar*, propone lineamientos de políticas públicas dirigidos a transformar las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera en Costa Rica.

El quinto capítulo ordena las conclusiones y recomendaciones del análisis de resultados bajo el entendido de que para transformar una condición es necesario transformarlas todas, y que, para emprender esa tarea, la participación de las trabajadoras que enfrentan dichas condiciones es fundamental. Además, se incluyen cinco anexos que reúnen las interrelaciones conceptuales del marco teórico, los instrumentos para el análisis y recolección de datos, y el proyecto *Ley de responsabilidad de las Zonas Francas en los cuidados y la promoción de la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral*, el cual se fundamenta en esta investigación, así como las referencias bibliográficas utilizadas.

Capítulo 1

1.1. Antecedentes

Una serie de aportes teóricos e informes sirvieron como insumo para el desarrollo de este estudio. En especial, destacan las propuestas de teóricas feministas a nivel internacional y a lo largo de varias épocas, poco frecuentes en estudios económicos pero que explican la desigualdad presente en el trabajo femenino como fenómeno estructural y producto de dinámicas patriarcales persistentes a nivel social, económico y político.

A continuación, se presentan las fuentes que anteceden la temática de esta investigación.

Informe Estado de la Nación (CONARE, 2019)

Sistemáticamente los informes *Estado de la Nación* publicados por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) han venido analizado las brechas de género en el empleo. En especial, el último informe indica caídas en la ocupación en Costa Rica para los últimos 10 años en grupos de personas jóvenes, de menor calificación y mujeres (CONARE, 2019), conclusión que aporta al análisis sobre las desventajas que enfrentan las mujeres trabajadoras a las que se debe esta investigación así como las dinámicas del mercado de trabajo que afectan la situación de las mujeres en general.

Estados de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica 2001, 2015 y 2019 (INAMU)

A lo largo de los tres estados se plantean limitantes al disfrute de los derechos económicos de las mujeres en la medida que se condiciona el acceso a los recursos naturales, el trabajo remunerado y el capital. Además, de los marcos normativos presentados en estos documentos se extraen las políticas públicas analizadas en la investigación.

Por otro lado, en el tercer informe se introduce el elemento de la Economía Feminista en el análisis de la situación social y económica de las mujeres en el país en tanto enfoque que considera elementos como la división sexual del trabajo, el trabajo doméstico no remunerado, la corresponsabilidad social de los cuidados, entre otros (INAMU, 2019).

Inequidades socioeconómicas y laborales de género en Costa Rica en el periodo 2000-2013: diagnóstico y propuestas (Morales, 2014)

En su trabajo para obtener el grado de licenciatura de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), Roxana Morales realizó un estudio sobre las desigualdades socioeconómicas y laborales entre hombres y mujeres en Costa Rica, donde se demuestra que las situaciones de desventaja afectan de manera particular a las mujeres en tanto agentes económicos.

Las conclusiones de Morales resultan de especial importancia para la presente investigación, pues refuerzan la idea de que la división sexual del trabajo en las esferas pública y privada, se

traducen en una serie de desigualdades que definen al mercado de trabajo como un espacio androcéntrico y patriarcal, al mismo tiempo, desvalorizan la labor que realizan las mujeres en sus hogares sin retribución económica alguna. Para el caso de Costa Rica este esquema se evidencia en las brechas laboral y salarial, entre otras diferencias (Morales, 2014).

Economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región (ONU Mujeres, 2012)

Esta obra consiste en un compilado de artículos donde participan Amaia Pérez, Valeria Esquivel, Alison Vásconez, Alma Espino, Soledad Salvador, Gabriela Pedetti, Corina Rodríguez y Lucía Pérez; en una reflexión sobre los problemas económicos que enfrentan las mujeres en América Latina desde la mirada de la Economía Feminista.

Resultan de especial importancia las elaboraciones sobre el comportamiento volátil de la fuerza de trabajo femenina, la relación entre el desarrollo y la autonomía de las mujeres, los ahorros y rendimientos a partir del trabajo doméstico no remunerado, entre otras reflexiones económicas sobre la situación de las mujeres en Latinoamérica.

¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era «postsocialista» (Fraser, 2012)

La feminista y teórica política norteamericana, Nancy Fraser ha sostenido importantes debates contemporáneos sobre conceptos relativos a políticas del reconocimiento y la redistribución como extremos necesarios de un espectro de medidas que van de las reivindicaciones identitarias a la disolución de las diferencias, así como los niveles y el potencial transformador de distintos tipos de políticas.

En este debate se ubican una serie de conceptos que fueron fundamentales para explorar la correspondencia de las públicas y las condiciones de las trabajadoras, a fin de mejorar la situación laboral de las mujeres.

Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas (Lagarde, 2005)

La antropóloga Marcela Lagarde es una de las teóricas feministas latinoamericanas más destacadas del siglo XXI. Sus obras consideran elementos que son esenciales para el objeto y el contexto de esta investigación. Particularmente *Los cautiverios de las mujeres* constituye un punto de partida para comprender la necesidad de enmarcar y definir condiciones del trabajo femenino, además de explicar fenómenos como el encierro y la explotación que enmarcan la situación de las mujeres trabajadoras latinoamericanas.

Economía del género: El valor simbólico y económico de las mujeres (Flórez-Estrada, 2007)

Más allá de un estudio económico sobre la participación laboral de las mujeres en Costa Rica, *Economía del género*, constituye un insumo que permite explicar el hecho de que, en el seno de la producción, ocurran relaciones sociales jerárquicamente organizadas entre sexos y con objetivos económicos.

Tanto el control del cuerpo de las mujeres, como la asignación de roles sociales y tareas productivas bien definidas, intervienen como medidas y manifestaciones basadas en estereotipos de género de los fines capitalistas en la generación de valor que, por lo demás, es enajenable de quien lo produce (Flórez-Estrada, 2007).

Historia y sociología del trabajo femenino (Sullerot, 1988)

En su obra titulada *Historia y sociología del trabajo femenino*, Evelyne Sullerot destaca tres fuentes de subestimación del trabajo femenino comunes a distintos periodos de la historia del trabajo humano: La función natural de la mujer, el vínculo entre la mujer y la casa o entre la mujer y el encierro, y la sombra de la Prostitución (Sullerot, 1988).

En las fuentes de subestimación del trabajo femenino es posible identificar las razones materiales e ideológicas que alimentan una serie de condiciones, a las que se le llamarán condiciones generales del trabajo femenino. Algunas de estas condiciones, son descritas a lo largo del texto de Sullerot, otras son una síntesis de varios postulados desarrollados en él.

El segundo sexo (De Beauvoir, 1949)

La feminista Simone De Beauvoir es un referente histórico de la Filosofía del siglo XX. De su emblemática obra, *El segundo sexo*, se toman conceptos claves para esta investigación.

Específicamente se consideran las elaboraciones sobre la división sexual del trabajo, la separación entre el espacio público y el privado, la prisión social de las mujeres, el control económico de los cuerpos de las mujeres, sus reflexiones sobre el padecer del cuerpo femenino, la funcionalidad social de la feminización de las labores domésticas, entre otros postulados. Además, se considera la crítica a la insuficiencia del marxismo como explicación para la opresión sexual de las mujeres.

1.2. Justificación y planteamiento del problema

La manufactura costarricense es una industria intensiva en mano de obra poco calificada que presenta mayores volúmenes de contratación para los que se solicitan requisitos de escolaridad entre primaria y secundaria.

Según la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo (ENPT) el 64% de los establecimientos de la industria oferta empleos que tienen como requisito mínimo de contratación la primaria

completa, el 63% de establecimientos solicitan la secundaria completa, mientras que para grados de formación académica superiores los porcentajes oscilan entre el 42% y el 5,3% (INEC, 2019).

El papel de esta actividad económica en la empleabilidad se presenta acotada a su aporte y crecimiento desacelerado progresivamente para la economía nacional. La manufactura representa en Costa Rica, en promedio, un 10% del total de la ocupación según datos trimestrales entre 2010 y 2019 (INEC, 2019) y está compuesta por 1 670 establecimientos, de los cuales 1 353 se ubican en la región central del país (INEC, 2019).

Según el Banco Central de Costa Rica (BCCR), en el periodo 2001-2019 la manufactura representó uno de los 3 aportes más importantes al Producto Interno Bruto (PIB) junto a las “Actividades profesionales, científicas, técnicas, administrativas y servicios de apoyo”, y “Enseñanza y actividades de la salud humana y de asistencia social”¹ (2020). En el *Informe Mensual de Coyuntura Económica* para marzo 2020, se plantea que esta industria ha presentado importantes crecimientos debido a la mayor fabricación de implementos médicos y productos alimenticios por parte de las empresas ubicadas en los regímenes especiales (BCCR, 2020). Estos cambios en la configuración de la industria, así como para la economía costarricense en general, no se pueden desvincular de la participación femenina.

Entre el III trimestre de 2010 y el IV trimestre de 2019 las mujeres representaron, en promedio, el 38% de la población total ocupada en el país, mientras que para la manufactura en específico representaron un 31% del total de personas ocupadas en dicha actividad. Aunado a esto, el salario medio femenino en la industria manufacturera representó en promedio el 74% en relación con los hombres, mientras a nivel nacional se observó un promedio de ingresos femeninos cercano al 89% respecto de los masculinos (INEC, 2019).

Aunque se esperan impactos negativos, los próximos meses, en las cadenas de valor producto de la crisis sanitaria internacional (BCCR, 2020)² y la tasa de participación de las mujeres en Costa Rica es persistentemente menor que la de los hombres; la industria manufacturera presentó para 2019 un 31% de puestos vacantes (INEC, 2019), por lo que no se pueden descartar aumentos significativos en la contratación de mujeres como contingente de reserva barato y disponible en momentos de crisis económica.

Además, las diferencias en el ingreso y la participación laboral, entre hombres y mujeres, indican la persistencia de un contenido patriarcal en el desarrollo de los sistemas económicos

¹ Cabe destacar que estos sectores contienen subgrupos altamente feminizados y corresponden a tareas contempladas como parte de la economía de los cuidados (ONU Mujeres, 2012, p. 164).

² El brote epidémico del Covid-19 tuvo sus inicios en diciembre de 2019 y se ha propagado por el mundo provocando que los gobiernos tomen medidas de aislamiento y contención, lo cual ha generado impactos en la economía nacional e internacional y creando una crisis sanitaria:

Las perspectivas sobre la evolución de la actividad económica mundial y la confianza de los agentes económicos se han visto afectadas por la propagación del Covid-19, ante la expectativa de una contracción en el crecimiento mundial y mayores riesgos de una crisis crediticia y financiera, lo que provocó que los principales bancos centrales del mundo tomaran la decisión de reducir sus tasas de interés de referencia o inyectar liquidez en el sistema financiero para mitigar estos efectos. (BCCR, 2020, p. 78)

que provoca comportamientos diferenciados entre la población trabajadora según sexo, fenómeno que se traduce en componente estructural de la desventaja que enfrentan las mujeres en el espacio público, así como de la dinámica de los mercados. Esto a pesar de las políticas que han aplicado las instituciones con el objetivo de cerrar brechas de género.

En este sentido la Economía Feminista visibiliza el papel de la división sexual del trabajo como estructura social que ordena y jerarquiza el desarrollo de las economías, identificando puntos de apalancamiento que generen cambios estructurales hacia la búsqueda de la autonomía económica de las mujeres.

Es importante destacar que en Costa Rica existen esfuerzos, por parte del Sistema de Estadística Nacional (SEN), para sistematizar información según sexo, lo cual representa una ventaja a la hora de emprender estudios con enfoque de género, permitiendo la producción de investigaciones sobre el trabajo femenino en Costa Rica y el desarrollo de políticas afirmativas hacia esta población. Sin embargo, aún se carece de estudios que se dediquen, desde la perspectiva de la Economía Feminista, al esclarecimiento de las condiciones laborales de las mujeres como constitutivas de la estructura económica del país. Tampoco existen este tipo de estudios para el caso de la industria manufacturera.

Lo anterior deviene en la falta de efectividad en políticas que introduzcan cambios estructurales en la configuración de economías donde persiste mayor explotación y exclusión hacia las mujeres en el mercado laboral. Esta configuración estructural de la desigualdad se enfatiza en actividades donde la distribución sexual del trabajo permite comprender el origen de las diferencias en la asignación y acceso a los recursos entre hombres y mujeres.

Este es el caso de la industria manufacturera, la cual ha desempeñado un papel histórico como puerta de inserción femenina al trabajo remunerado, caracterizada por emplear mano de obra con bajos niveles de escolaridad y que ha sido objeto de cambios en su configuración y aporte económico al PIB.

La manufactura -entendida como actividad de producción manual de bienes para uso de la sociedad-, incluso antes de la primera revolución industrial, se ha desarrollado con la mano de obra femenina como componente vital. Al vincularse con trabajos poco meritorios, las sociedades masculinizadas han consentido que las mujeres desarrollen esas labores, por lo que se trata del área productiva en que se abrieron paso hacia el trabajo remunerado.

Flórez-Estrada, reconoce que el impulso del sector manufacturero en los países llamados en desarrollo no habría sido posible sin el uso del trabajo femenino abaratado y, a medida que se consolidó el comercio internacional, éste trabajo tendió a ser sustituido:

Esto se debería al estímulo inicial que determinados salarios reportan para las mujeres, y que las atraen al mercado de trabajo remunerado. Pero, al estabilizarse la actividad, y ante la abundante oferta de fuerza de trabajo principalmente femenina, los salarios tienden a bajar y el trabajo de mujeres

puede ser paulatinamente sustituido con trabajo de hombres –a precios ‘feminizados’– como está ocurriendo actualmente en la maquila textil mexicana. En parte, esto sería consecuencia de la fortaleza de instituciones como la división sexual del trabajo, cuya flexibilidad y maleabilidad tiene, por tanto, un límite, y en parte a que la expansión de la actividad manufacturera no puede ser infinita (2007, p. 28).

En esa sustitución y normalización (a la baja) de precios del trabajo, el sector manufacturero, que contiene labores que en algún momento fueron estrictamente feminizadas, presenta oleadas de inserción laboral femenina que responden a las dinámicas de un mercado masculinizado dirigidas por la división sexual del trabajo. Esta característica evidencia un papel regulador de precios para las mujeres en la economía, pero también sugiere la posibilidad de abstraer teóricamente las condiciones del trabajo femenino de bajos ingresos en Costa Rica, con objeto de estudiarlas y transformarlas.

En este sentido, caracterizada por altibajos, marcadas desigualdades entre sexos, incertidumbre e importante dependencia sobre la población femenina, en tanto contingente regulador de precios; la industria de la manufactura es relevante para la Economía Feminista porque enfatiza y está sujeta a las diferencias sexuales correspondientes a situaciones de desventaja que enfrentan las mujeres.

Por tanto, la presente investigación pretende, por medio del análisis que implica describir y explicar las condiciones que enmarcan estas diferencias sexuales en el sector manufacturero costarricense, proponer lineamientos de políticas que transformen las condiciones laborales para garantizar la autonomía económica de las mujeres. Y de esta forma, aportar insumos de políticas públicas para el desarrollo económico costarricense desde la perspectiva de la Economía Feminista.

1.2.1. Delimitación espaciotemporal

El periodo de estudio se delimitó entre 2001 y 2019 debido a la disposición de datos en formato digital³ para encuestas del INEC, lo cual garantiza el acceso a información estadística relevante sobre este sector, en el periodo más prolongado posible, con la opción de incluir las dos encuestas sobre usos del tiempo para 2004 y 2017.

Por otra parte, sin detrimento de la introducción de observaciones a nivel nacional, las entrevistas para esta investigación se redujeron a la subregión del GAM, debido a que concentra manufactura de alto y medio contenido tecnológico, incluyendo toda la producción de instrumentos médicos y dentales del país que aportan una quinta parte de la manufactura en esa zona, por lo que dicha región no solo concentra la actividad económica del país, sino que es el asiento de la industria más sofisticada (CONARE, 2019).

³ Es a partir del 2001 que se disponen datos en formato digital según se explica en el sitio web del INEC (INEC, 2020, párr 5)

Además, de las 63 692 mujeres ocupadas en manufactura, 51 109 trabajan en establecimientos ubicados en la región central, lo cual constituye un 80,2% de la ocupación femenina en la industria manufacturera y un 22,5% de la ocupación total de la actividad en cuestión (INEC, 2019).

1.2.2. Las preguntas de investigación

En la tarea de desarrollar la presente investigación se ha planteado un problema general y cuatro subproblemas, para el caso de la industria manufacturera en Costa Rica durante el periodo comprendido entre 2001 y 2019, como resultado del estudio general de las condiciones laborales de las mujeres y una lectura más específica de esta situación para el sector productivo en cuestión. A continuación, se enumeran:

Problema de investigación: ¿Cómo desentrañar, explicar, e incidir en la transformación, desde la perspectiva de la Economía Feminista, las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera en Costa Rica entre 2001 y 2019?

Sub problemas de investigación:

- a) ¿Qué condiciones laborales han enfrentado las mujeres ocupadas en la industria manufacturera en Costa Rica durante el período 2001- 2019, en términos de encierro, descrédito y explotación, marginalismo, y exclusión política?
- b) ¿Cuáles aspectos sociales, económicos y políticos explican esas condiciones laborales para las mujeres que trabajaron en el sector manufacturero en Costa Rica durante el periodo comprendido entre 2001 y 2019?
- c) ¿Qué correspondencia existe entre las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera y las políticas públicas aplicadas en Costa Rica para mejorar dichas condiciones?
- d) ¿Cómo transformar las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera costarricense?

De los anteriores problemas se desprenden una serie de objetivos que constituyen la guía para el desarrollo de la investigación.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera en Costa Rica desde la perspectiva de la Economía Feminista, para el periodo 2001 y 2019.

1.3.2. *Objetivos específicos*

- a) Describir las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera en Costa Rica durante el período 2001- 2019, en términos de encierro, descrédito, explotación, marginalismo, y exclusión política.
- b) Determinar los aspectos sociales, económicos y políticos que explican la prevalencia de las condiciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política, entre las mujeres ocupadas en la industria manufacturera en Costa Rica.
- c) Explorar la correspondencia entre las condiciones laborales de las mujeres en la industria manufacturera y las políticas públicas que se han aplicado en Costa Rica, para mejorar la situación laboral de mujeres trabajadoras del sector.
- d) Proponer lineamientos de políticas públicas dirigidos a transformar las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera en Costa Rica.

Capítulo 2: Marco Teórico⁴

Por “Economía Feminista”, se refiere a una rama de la Economía Política que, al retomar las demandas de los movimientos feministas nacionales e internacionales, pretende transformar la estructura desigual de la sociedad basada en la subordinación y explotación gratuita del trabajo doméstico y de cuidados realizado por mujeres, haciendo uso de herramientas científicas derivadas de las corrientes económicas y mejorándolas para que sean capaces de responder a las dinámicas de mercados sexualmente diferenciados que han sido subestimadas por las disciplinas económicas como constitutivas de los sistemas (Esquivel, 2012).

Esta investigación consiste en un análisis explicativo, desde la perspectiva de la Economía Feminista, de las condiciones que enfrentan las mujeres ocupadas en el sector manufacturero y cómo ello limita su desarrollo y “autonomía económica”, la cual constituye simultáneamente fin y medio, en tanto implica la erradicación de las desigualdades sexuales presentes en el mercado laboral y se define como “la incorporación de las mujeres al empleo, en condiciones apropiadas, y el control de los recursos monetarios y de tiempo en igualdad con los hombres” (CEPAL, 2017, p. 8).

Según Alma Espino, la falta de autonomía económica de las mujeres se vincula estrechamente con el menor desarrollo económico de la región, pues la desigualdad sexual, característica del mercado laboral, genera improductividad en el sistema económico (2012). Esto se debe a la distribución poco óptima de los recursos manifiesta en la relegación de las tareas domésticas y de cuidados a las mujeres, lo cual priva de importantes habilidades humanas a las industrias y de mejores ingresos a los hogares, impidiéndoles ejercer un consumo más dinámico que reactive el mercado interno.

Para ONU Mujeres “la región está inmersa en un proceso de replanteamiento (...) especialmente favorable para la introducción de una visión feminista sobre la economía y para asegurar la búsqueda de la igualdad de género como una dimensión central del desarrollo económico” (2012, p. 12).

La Economía Feminista plantea que la autonomía económica de las mujeres se alcanzaría presionando varios puntos de apalancamiento en un sistema que es estructuralmente desigual. Mercedes d’Alessandro lo expresa así: “es necesario estimular el pago igualitario, combatir los estereotipos y roles tradicionales, incentivar a las mujeres en sus aspiraciones, contribuir con sistemas de cuidado que permitan una mejor asignación del trabajo doméstico, entre tantas otras” (2016, p. 26).

Las condiciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política, definidas en el apartado *Condiciones laborales de las mujeres: condiciones generales, específicas y sus determinantes*, sintetizan los puntos de apalancamiento, revelados por la teoría feminista,

⁴ En el anexo A. *Esquemas de marco teórico* se incluyen esquemas que ordenan e interrelacionan los conceptos de este capítulo para facilitar el análisis.

que deben ser presionados y transformados por medio de políticas públicas para garantizar la autonomía económica de las mujeres.

A continuación, se presentan conceptos instrumentales sobre el espacio temporal e indicadores cuantitativos de las condiciones laborales de las mujeres, herramientas teóricas tomadas de la literatura feminista, y las condiciones laborales⁵ agrupadas por primera vez como derivación de la literatura feminista y resultado de las preguntas de investigación realizadas para el presente estudio.

a. Industria manufacturera en Costa Rica

Por industria manufacturera se entiende toda actividad que utilice maquinaria y mano de obra para la producción de bienes, implementos, y equipos. Para el presente estudio se utilizaron categorías tomadas del *Manual de Clasificación de Actividades Económicas en Costa Rica*, presentado por el SEN y el INEC, las cuales se componen, en gran medida, por empresas de capital extranjero (2011, p. 68). Se resaltan 14 categorías:

- Elaboración de productos alimenticios, bebidas y productos de tabaco.
- Fabricación de productos textiles, prendas de vestir, productos de cueros y productos conexos.
- Producción de madera, productos de madera, corcho, caucho, plástico, fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables.
- Fabricación de papel y de los productos de papel.
- Impresión y reproducción de grabaciones.
- Fabricación de coque y de productos de la refinación del petróleo.
- Fabricación de sustancias y productos químicos.
- Fabricación de productos farmacéuticos, implementos y equipos médicos y otros.
- Fabricación de otros productos minerales no metálicos.
- Fabricación de metales comunes.
- Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo.
- Fabricación de los productos informáticos, de electrónica y de ópticas.
- Fabricación de equipo eléctrico.
- Otras industrias manufactureras⁶.

Estas categorías se utilizaron para diferenciar los sectores de la industria donde se ocuparon las mujeres entrevistadas.

⁵ A pesar de que las 5 categorías se derivan de la literatura feminista, constituyen, al mismo tiempo, un resultado de la presente investigación, por cuanto agrupan reflexiones desde la Economía Feminista en torno al trabajo de las mujeres.

⁶ En esta categoría se incluye la fabricación de artículos para la pesca deportiva.

b. Jornadas laborales

Por “doble jornada” se entiende la cantidad de horas laborales correspondientes a la asignación, compuesta por una parte remunerada y otra no remunerada, de actividades productivas y reproductivas. Durante la jornada gratuita se realizan tareas domésticas y de cuidados, necesarias para la reproducción de la vida y de toda la fuerza de trabajo requerida para el funcionamiento de las economías; en la jornada remunerada, en cambio, las mujeres venden en el mercado laboral su propia fuerza de trabajo a cambio de una retribución monetaria o en especie:

En la medida en que las mujeres se encuentran incorporadas a la producción social, deben cumplir un doble trabajo: el productivo y el reproductivo. (...) Esta doble jornada se realiza en tiempos y en horarios distintos y separados. La primera, en locales destinados para tal efecto: fábricas, oficinas, cubículos, tiendas, bancos. (...) La segunda jornada de trabajo es discontinua, se inicia antes de ir a trabajar y continúa después de trabajar, en los días de descanso e inclusive durante las horas destinadas al sueño. (Lagarde, 2005, p. 107)

Estas jornadas demandan en las mujeres esfuerzos por armonizar labores que se contraponen por el espacio dónde se desarrollan, la casa y el ámbito público; los objetivos que cumplen, la producción o la reproducción; y el tiempo que requieren.

Por “jornada laboral remunerada” se entiende la parte de la doble jornada realizada por las mujeres a cambio de una retribución. Durante las horas que componen dicha jornada, para el caso que concierne a esta investigación, las trabajadoras se mantienen subordinadas por una o varias personas representantes de la empresa manufacturera que las contrató.

Según la legislación costarricense, la “jornada ordinaria” corresponde, al número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las que la persona trabajadora se encuentra sujeta a las órdenes de la patronal, mientras que las horas extra corresponden al número máximo de horas adicionales de trabajo que permitidas según jornada y tipo de empleo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943). El Código de Trabajo (1943), artículos 133 al 152 y 294, plantea un máximo por semana de 36 horas para jornada nocturna, 42 para jornada mixta y 48 para jornada diurna.

c. Brecha sexual salarial

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la brecha sexual salarial se calcula como la diferencia entre los ingresos medios de los hombres y las mujeres como porcentaje de los ingresos de los hombres (Oelz , Olney , y Tomei, 2013). Esta brecha expresa qué porcentaje de la renta masculina es el que dejan de percibir las mujeres por una misma labor. Es, por tanto, una medida del descrédito.

d. Participación laboral femenina

La participación laboral constituye el límite que se utiliza para clasificar la situación de actividad económica remunerada de las personas según hayan desempeñado o no una actividad a cambio de una retribución durante un periodo determinado. En lo concerniente a esta investigación se toman relaciones en la participación femenina respecto de la masculina, en la ocupación, el desempleo, entre otras.

Cuando las personas participan en el mercado laboral se dice que forman parte de la población dentro de la fuerza de trabajo, de lo contrario se les considera población fuera de la fuerza de trabajo (INEC, 2012). El INEC considera dentro de la fuerza de trabajo, las personas ocupadas y desocupadas (2012, p. 25).

En cuanto a las personas desocupadas se refiere a quienes durante la realización de la encuesta se encontraban “disponibles a participar de la producción de bienes y servicios económicos, buscaron trabajo pero no lo encontraron, aunque realizaron medidas concretas de búsqueda durante las últimas cuatro semanas” (INEC, 2012, p. 25); mientras que las personas ocupadas “son las personas en la fuerza de trabajo que participaron en la producción de bienes y servicios económicos (trabajaron) por lo menos una hora en la semana de referencia (...)” (INEC, 2012, p. 25).

e. Trabajo Doméstico No Remunerado

El INEC realizó para 2017 la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo (ENUT) para la cual definió el “trabajo no remunerado” de la siguiente forma:

Actividades que no son económicas pero si productivas para el desarrollo y bienestar de los hogares y familias, relacionadas con los servicios que realizan los miembros del hogar (...) que son indispensables para satisfacer las necesidades de las personas no solo en una dimensión económica, sino también afectiva por la carga emocional y física que implica la realización de este trabajo. (2017, p. 22)

Se toma la definición de INEC junto con las actividades que la componen según el informe de resultados generales de la ENUT: preparación de alimentos, limpieza y mantenimiento de la vivienda, construcción y reparaciones menores de la vivienda, limpieza de ropa y calzado, gerencia y administración del hogar, compras del hogar, cuidado y apoyo a integrantes del hogar, trabajo no remunerado de apoyo a otros hogares y a la comunidad (2017).

Sin embargo, desde la Economía Feminista este tipo de trabajos sí constituyen una actividad económica. Valeria Esquivel, referenciado a Antonella Picchio, describe la dinámica estructural de los cuidados para las economías donde las mujeres realizan un trabajo reproductivo del cual depende la cantidad y calidad de la fuerza de trabajo:

El trabajo reproductivo resulta así una suerte de “transferencia gratuita”, un subsidio de los hogares al sistema en su conjunto (...). Las esferas productiva y reproductiva se imbrican, y la “invisibilidad” del trabajo reproductivo –debida a que no se realizan pagos por su realización– no impide ver su valor. (2012, p. 146)

En ese sentido, el BCCR creó la Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado (CSTDNR) sobre la base de la ENUT (INEC, 2017):

El objetivo de la CSTDNR es cuantificar el valor económico del trabajo doméstico no remunerado; (...) corresponde a la producción de servicios para autoconsumo de los hogares, por ejemplo la elaboración de comidas, el cuidado, formación e instrucción de los niños, la limpieza y mantenimiento de la vivienda, entre otras actividades realizadas por miembros del hogar. (BCCR, 2017, p. 2) (BCCR, 2017)

La CSTDNR responde al cumplimiento de la ley N.º 325 que regula la medición de la economía del cuidado (BCCR, 2017).

f. División sexual del trabajo

A diferencia de Engels (2005) quien plantea que la división sexual del trabajo fue primeramente espontánea y que no implicó diferenciaciones que representaran mayor o menor reconocimiento para quien desempeñaba unas u otras labores, De Beauvoir demuestra que la falta de control de las mujeres sobre sus cuerpos, la alta fertilidad y las recurrentes maternidades significaron la exclusión de éstas en las actividades meritorias que requerían poner su propia vida en riesgo en expediciones y enfrentamientos (De Beauvoir, 2013).

En sentido ideológico Sullerot señala en el platonismo y en el aristotelismo, en tanto corrientes de pensamiento constitutivas del discurso patriarcal extendido en occidente y sus regiones dependientes, la reproducción y el alcance de argumentos naturalistas, que a la vez que separan las labores masculinas de las femeninas, le confieren menos importancia a las tareas que realizan las mujeres (1988).

Esta menor importancia relativa del trabajo femenino radica en una fuente de subestimación justificada como imposición natural: “su actividad al ser explicada por su naturaleza, no es ya una actividad libre, sino una función” (Sullerot, 1988, p. 28). Lo cual se manifiesta en el discurso que naturaliza el espacio doméstico, y las tareas que en él se realizan, para las mujeres.

Por lo tanto, la división sexual del trabajo constituye la primera forma de división del trabajo que ocurre en la historia de la humanidad y que, lejos de carecer de diferenciaciones respecto del valor simbólico que se otorga a cada participante por la actividad que le fue asignada, según sexo, determina quién accede al mérito y quién a la obligación natural; por tanto, define ventajas y desventajas, así como distintos niveles de reconocimiento para hombres y mujeres.

g. Mecanismos de desmoralización

Existe un vínculo estrecho entre los estereotipos, el sexismo cultural y la violencia de género con la negación del acceso de las mujeres a las oportunidades de desarrollo, lo cual compromete su participación laboral y autonomía en general. INAMU indica en la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género:

La persistencia de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación en los procesos de socialización y educación, constituyen la base de los mecanismos que reproducen la desigualdad y la violencia contra las mujeres. No tomar acciones para erradicar estos estereotipos y prácticas limita las oportunidades y capacidades de desarrollo de mujeres y hombres, contribuye a la segregación laboral (horizontal y vertical) y a las brechas de ingreso entre géneros. (2007, p. 71)

Por mecanismos de desmoralización se entienden todas las formas de violencia que tienen como resultado la limitación, el rechazo y la exclusión de las mujeres del ámbito público por medio de la reproducción de estereotipos que denigran o niegan su cuerpo, su trabajo y su contribución a la sociedad.

h. Modalidades del comportamiento de la fuerza de trabajo femenina y la feminización de las condiciones de trabajo

La Economía Feminista ha evidenciado una mayor sensibilidad de la participación de las mujeres en el mercado laboral, frente a una serie de cambios estructurales y coyunturales en las economías como las crisis, las guerras, los cambios técnicos, los sectores en expansión, entre otros. Estos comportamientos están sujetos a la cantidad de mujeres excluidas de la fuerza de trabajo (población fuera de la fuerza de trabajo), contingente del que dispone la industria según tres modalidades visibles para la región latinoamericana:

La feminización laboral permite identificar también tres modalidades de inserción. La primera, de tipo procíclico, en la que la mano de obra de las mujeres se comporta como un ejército de reserva flexible que se incrementa en crecimiento y disminuye en recesión. La segunda, segmentada, en que la entrada o salida de las mujeres depende de la composición de los sectores y ocupaciones que son afectados por los ciclos económicos: en este sentido, dependiendo de la racionalidad del ciclo económico, puede haber comportamientos procíclicos o contracíclicos. La tercera modalidad indica que la mano de obra femenina sustituye a la masculina en situaciones de crisis de desempleo. (Vásconez, 2012, p. 65)

El menor peso relativo de las mujeres en la fuerza de trabajo y la demanda de su participación en momentos de desacumulación económica, las hace susceptibles de aceptar condiciones

desfavorables en el ámbito laboral, dinámicas que se trasladan a toda la clase trabajadora por medio de un fenómeno llamado “feminización de las condiciones de trabajo”:

Malas condiciones de trabajo para las mujeres: precariedad, informalidad, bajos salarios, ausencia de sindicatos, bajo nivel educativo, entre otras. Esa asociación entre los puestos de trabajo y la calidad del empleo ha llevado a que aun cuando quienes ingresan a esos lugares son hombres, las condiciones de trabajo se mantienen. Por ello se habla de feminización de las condiciones de trabajo como un hecho que va más allá de la feminización de la mano de obra (ONU Mujeres, 2012, p. 449).

En este sentido la explotación de las mujeres también actúa como punto de apalancamiento que permite intensificar la explotación de toda la clase trabajadora de conjunto.

i. Políticas públicas

Las instituciones del Estado intervienen el mercado laboral, incluyendo el sector manufacturero, por medio de “políticas públicas”, con el objetivo de compensar una serie de fenómenos denominados “injusticias” así como identificar “sesgos de género” que pueda contener esta gestión de las instituciones en el plano económico, político y social. Por “políticas públicas”, se entienden las medidas implementadas, desde las instituciones, dirigidas a solventar un problema social o económico: “corresponden a soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos. (...) son un factor común de la política y de las decisiones del gobierno y de la oposición” (Lahera, 2004, p. 7).

Las políticas públicas no son competencia exclusiva del Estado (Lahera, 2004). No obstante, la ciudadanía suele tener un acceso limitado a los instrumentos para la elaboración de políticas o para la incidencia en su elaboración, lo cual implica una suerte de exclusión de los espacios de toma de decisiones.

Por lo demás, las políticas públicas que son implementadas mayormente por las instituciones del Estado, aglutinan todos aquellos esfuerzos visibles en instrumentos como reglamentos, leyes, convenciones colectivas, entre otros (2004), para compensar situaciones que se pueden categorizar como injusticias, ya sea por falta de acceso a los recursos o por falta de reconocimiento identitario.

j. Espectro de injusticias: redistribución, reconocimiento, afirmación y transformación

Fraser distingue entre dos tipos de injusticias, las cuales se encuentran a menudo “imbricadas hasta el punto de reforzarse dialécticamente la una a la otra” (2012): 1. la injusticia socioeconómica, consiste en la repartición desigual de los recursos disponibles y está arraigada en la estructura política y económica (2012); y 2. la injusticia ideológica cultural, que implica la

difamación identitaria de una población específica y se origina en los modelos de representación y comunicación (2012).

Para cada tipo de injusticia existen dos tipos de soluciones, políticas o medidas que vendrían a compensar o solventar injusticias según sean de tipo socioeconómico o ideológico: 1. la redistribución de los recursos que puede pasar por medidas compensatorias de transferencias monetarias o la transformación de estructuras de la economía; 2. el reconocimiento, compuesto de cambios culturales encaminados a la revalidación y dignificación de poblaciones históricamente difamadas como las personas afrodescendientes o sexualmente diversas (Fraser, 2012).

Fraser identifica también dos tipos de posturas políticas frente a fenómenos de desigualdad: afirmativas y transformadoras:

Por soluciones afirmativas a la injusticia entiendo aquellas que tratan de corregir los efectos injustos del orden social sin alterar el sistema subyacente que los genera. En cambio, por soluciones transformadoras entiendo las soluciones que aspiran a corregir los efectos injustos precisamente reestructurando el sistema subyacente que los genera. (2012, p. 48)

Que el Estado aplique políticas públicas sin cuestionar el sistema estructural que genera desigualdad en la distribución de los recursos o denigración identitaria de alguna población en específico, implica la persistencia de los resultados generados por dicha estructura de desigualdad.

k. Sesgos de género

Los sesgos de género devienen en un trato político y económico diferenciado hacia los hombres y las mujeres, estos pueden ser explícitos, cuando esa diferenciación es manifiesta, o implícitos, los cuales “se presentan cuando el impacto de las políticas es diferenciado para mujeres y hombres debido a los arreglos sociales y a los comportamientos y/o conductas culturales establecidas” (ONU Mujeres, 2012, p. 457).

Según Amaia Pérez se hace pertinente “la incorporación del análisis de las relaciones de poder como parte ineludible del análisis económico, entendiendo que las instituciones, regulaciones y políticas nunca son “neutrales” en términos de género” (2012, p. 29). Por tanto, de no considerarse el impacto de las políticas en la vida de las mujeres, probablemente se esté incurriendo en sesgos implícitos de género.

l. Condiciones laborales de las mujeres: condiciones generales, específicas y sus determinantes

Las condiciones son históricas y constitutivas de los sujetos sociales, por lo que no son naturales, es decir que se pueden transformar. Por lo cual es pertinente identificar

denominadores comunes de las mujeres, que sirvan de base para entender cómo se presenta la desigualdad sexual desde distintos ámbitos. En palabras de Marcela Lagarde:

En una abstracción de las condiciones de vida de las mujeres, he definido una condición de la mujer constituida por las características genéricas que teóricamente comparten todas las mujeres. La condición de la mujer es una creación histórica cuyo contenido es el conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que definen a la mujer como ser social y cultural genérico: ser de y para los otros. (2005, p. 33)

Las condiciones se presentan con independencia de la voluntad de quienes las padecen, pero son un elemento que permite modelar el comportamiento de los agentes bajo condicionamiento. Luego, se define como “condiciones” el conjunto de factores que determinan la forma en la que se presenta un fenómeno. Éstas se reflejan e impactan el objeto en estudio, pero antes provienen del entorno en el que este objeto se desenvuelve, para situarse luego en un marco de interrelación y construcción entre el objeto y el ambiente de este.

En materia de trabajo femenino se dirá que existen condiciones generales y condiciones particulares. Siendo las primeras “características genéricas que teóricamente comparten todas las mujeres” (Lagarde, 2005) inherentes al trabajo femenino en general y en todos los países; las segundas atienden a la forma en la que se manifiestan las condiciones generales para un caso, sector, industria, y época en particular.

En ese sentido, al analizar las experiencias de un grupo específico de mujeres en torno a una definición general de las condiciones, será posible encontrar manifestaciones que de forma agregada componen las condiciones particulares. Con base en la obra de Evelyne Sullerot, quien identifica una serie de fuentes de subestimación del trabajo femenino, se agrupan las condiciones generales en términos de “encierro”, “des crédito”, “explotación”, “marginalismo” y “exclusión política”.

I. Encierro o cautiverio

La categoría “dentro” o “interior” en Evelyne Sullerot (1988) se asemeja al “cautiverio” propuesto por Marcela Lagarde (2005) y se encuentra en términos de “privación” o padecer del cuerpo femenino en Simone De Beauvoir (2013). Estas categorías refieren a la falta de libertad y toma de decisiones en las mujeres que empiezan con el propio cuerpo, la autonomía en general.

Es la separación entre lo interior y lo exterior la que da pie a las diferenciaciones entre las actividades manuales y las que requieren uso de la fuerza, las cuales son constitutivas de la división sexual del trabajo. Sullerot demostró cómo esto se expresó en lo laboral mucho antes de la entrada en vigor del sistema capitalista, justificando, por ejemplo, que las mujeres esclavas a lo largo de siglos trabajaran en casas o en el interior, mientras que los esclavos varones fueran

explotados en el exterior, enfrentado cada quien inconvenientes relativos al espacio que le fue asignado (1988).

Los tipos de tareas se modificaron con el tiempo y con los cambios tecnológicos, pero la separación sexual de labores y oficios se mantuvo bajo la premisa de las labores domésticas como función social y no libre actividad de las mujeres. En ese sentido, el capitalismo estableció sus propias dinámicas de explotación del trabajo, por medio de la vinculación entre trabajos entendidos como femeninos y los espacios interiores o relativos al hogar.

La mujer, movida y obligada por la evolución de la economía a abandonar su hogar para irse a trabajar a la fábrica, hizo que la propia fábrica se transformase a su vez en un interior de lo más cerrado. El salir afuera sigue estando prohibido. Pero en nuestros días la idea de lo de “dentro” se ha ampliado. La mujer puede salir a trabajar fuera de su casa. Sin embargo, permanecerá lo menos posible ausente de ella y sobre todo, la extensión de su campo de acción no puede compararse con la del hombre. (Sullerot, 1988, p. 32)

El encierro consiste en la vinculación de los trabajos que realizan las mujeres con el espacio privado, a pesar de que estos ocurran en la esfera pública. En términos generales esta condición se expresa en la obligación sistemática de las mujeres a permanecer en el interior de los espacios y desplazarse poco.

II. Descrédito

Pese a la dependencia económica de los trabajos que le han sido impuestos a las mujeres, la ideología patriarcal se ha dedicado a subestimar reiterativamente las tareas domésticas de formas que no comprometan el hecho de que sigan siendo impuestas a las mujeres como función social.

En palabras de Sullerot “Llamamos descrédito al no reconocimiento de esos trabajos mediante los honores, los salarios, los títulos que, durante los mismos períodos históricos, recompensan unas tareas masculinas que no eran más útiles a la vida humana o social” (1988, p. 27).

Es importante destacar que la ciencia económica es responsable de implementar políticas que profundizan el descrédito, justificando la invisibilización y subestimación del trabajo femenino. En ese sentido Flórez-Estrada rescata que:

A finales del siglo XIX, el teórico de la escuela marginalista, Alfred Marshall, sugirió que en el cálculo del salario mínimo se incluyera un “salario familiar”, que se pagara a los hombres, y que fuera equivalente al costo de mantenimiento de la esposa y los hijos. Con esta y otras iniciativas Marshall buscó desalentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y fortalecer la relación de poder patriarcal en el seno de la familia. (2007, p. 26)

Estas justificaciones ideológicas, además del rechazo de la participación de las mujeres en el espacio laboral, resultaron perversamente funcionales, generando ahorros en términos de trabajos gratuitos, salarios más bajos, y niveles de dependencia que implican lealtades y menor exigibilidad de derechos por parte de las mujeres.

III. Explotación

Desde el punto de vista de la Economía Política Marxista, la clase trabajadora experimenta dos hechos en torno a la explotación:

1. Se ve obligada a “vender su fuerza de trabajo bajo un orden que autoriza a la clase capitalista a reapropiarse de un excedente de la producción para su propio beneficio” (Fraser, 2012, p. 36).
2. Quien compra y quien vende fuerza de trabajo en el mercado se presentan en igualdad jurídica, “es necesario, (...) que ambas personas se reconozcan como propietarios privados. Esta relación jurídica, que tiene por forma de expresión el contrato, es, hállese o no legalmente reglamentada, una relación de voluntad en que se refleja en la relación económica” (Marx, 1973, p. 51).

El contrato mediatiza así intereses contrapuestos entre las personas compradoras y vendedoras de fuerza de trabajo, estableciendo para unas la retribución a cambio de la fuerza de trabajo aplicada y para otras generando un excedente conocido o una ganancia. No obstante, frente al descrédito y encierro de los trabajos femeninos, se generan rendimientos y beneficios de los que se apropian otros agentes de la economía, por labores que no ocurren en igualdad, que no son resultado de la voluntad sino de la imposición de una función social, y que en parte no se retribuye del todo.

En ese sentido, género se convierte en criterio que intensifica la explotación: “El resultado es una estructura económico-política que genera modos de explotación, marginación y privación según el género. Esta estructura conforma el género como un tipo de diferenciación económico-política dotada de algunas de las características de la clase” (Fraser, 2012, p. 41). Las mujeres constituyen así un grupo dentro de la clase trabajadora que tiene especificidades económicas y que está sometida a una serie de condiciones comunes que las diferencian de su clase. En particular:

Ante los hombres, en el conjunto de la sociedad y en el Estado, las mujeres ocupan una posición de subordinación, dependencia y discriminación que se traduce en su sujeción al poder y que define las relaciones de opresión genérica que hacen cualitativamente más intensa la explotación a la que están sometidas como productoras subordinadas al capital y sujetas a los poderes patriarcales. (Lagarde, 2005, p. 107)

Luego, las mujeres invierten más esfuerzo proporcionando mayores ganancias y bienestar del que ellas reciben, incluso en comparación con la fuerza de trabajo masculina cuyo valor marginal es el mismo.

IV. Marginalismo

Cuando Evelyne Sullerot (1988) elabora sobre cambios técnicos que impactaron el papel económico de las mujeres como productoras dentro de la casa, utiliza el título de “mujer marginal” para referirse a aquellas que experimentaron una suerte de degradación y que “permaneciendo en su hogar ya no pueden llamarse productoras, y se han transformado en utilizadoras de productos manufacturados” (1988, p. 21). Además, referenciando a Robert Gubbels rescata:

Los bienes que antaño se producían directamente: vestidos, cerveza, candelas, etc..., se obtienen ahora indirectamente a través del marido y de su salario. La mujer en el hogar, de productora que era se ha vuelto consumidora. De manera que ya no se trata, ni tan siquiera para ella, al buscar trabajo, de incrementar su papel, sino sencillamente de evitar el devenir totalmente marginal. (1988, p. 21)

La expresión “marginalismo” también remite a la degradación del trabajo femenino emprendida por la escuela marginalista, en políticas que, como se vio, profundizaron la condición de descrédito del trabajo femenino. Esta degradación ideológica significó el paso de una importancia relativa, pero incipiente, de las mujeres como sujetos económicos, a la negación absoluta por la economía neoclásica. Según Alma Espino:

Los economistas clásicos (Adam Smith, Karl Marx) reconocieron la importancia de la actividad de las mujeres destinada al cuidado familiar y, en particular a la crianza y educación de los hijos, considerándola indispensable para que éstos se convirtieran en trabajadores productivos, y una contribución a la “riqueza de las naciones”. No obstante, a partir de la influencia de los desarrollos teóricos de Alfred Marshall y los marginalistas, el trabajo familiar doméstico quedó fuera del campo de las actividades económicas; “lo remunerado” fue asociado con “lo productivo” y “lo no-remunerado” con “lo no-productivo”. (2012, p. 192)

La categoría marginalismo se propone como una reconceptualización referida al efecto social, político y económico, para la vida y el trabajo de las mujeres, respecto de cambios en la economía y las políticas económicas. Se asocia con la definición matemática de cambio marginal como a aquella situación en la que pequeños cambios en una variable “explicativa” generan diferencias importantes en otra “explicada”.

V. Exclusión política

Garantizar la contención de la mitad de la clase trabajadora en las condiciones anteriormente descritas, requiere que esta población se mantenga excluida de espacios con potencial para

modificar estructuralmente dichas dinámicas. Esta contención responde a los mecanismos de desmoralización en tanto formas de violencia que limitan y rechazan la participación de las mujeres en el ámbito público. Para autoras como Lagarde la violencia contra las mujeres es un ejercicio de sometimiento al poder político del agresor:

La demostración y la aplicación de la violencia corresponden a una ritualización que pretende demostrar la existencia de la fuerza física, así como satisfacer la necesidad del hombre de usar en el acto, un poder que las mujeres no tienen. Así, la fuerza gira en torno al atemorizamiento y a la humillación de la víctima, recalca las diferencias jerárquicas entre los géneros, y simboliza el sometimiento de la mujer al poder (físico) político del hombre. (2005, p. 261)

Esta observación sobre la violencia se traslada al plano institucional y simbólico que igualmente pretende humillar y recalcar jerarquías y corresponde a una injusticia de tipo ideológico según las concepciones de Fraser (2012) en el propósito de denigrar identitariamente a las mujeres.

De lo anterior se desprende que, todas las formas de violencia que presencian las mujeres de la puerta de la casa hacia afuera tienen el objetivo de excluirla, de asustarla, de alejarla del espacio público, de recordarle que su lugar natural es el hogar; todas las formas de violencia que sufren de la puerta del hogar hacia adentro tienen como objetivo someterla a la obediencia y la continuidad de los trabajos domésticos y de cuidados, así como a la apropiación material de sus cuerpos.

La exclusión política tiene como vehículo los mecanismos de desmoralización y rechazo a la participación de las mujeres en la esfera pública, y se compone de todas las acciones u omisiones que limiten, a las mujeres, el acceso o las oportunidades de constituir y participar de espacios de organización política y de toma de decisiones para mejorar su situación laboral y compensar el resto de las condiciones anteriormente definidas.

Luego, la descripción y explicación del encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política como condiciones del trabajo femenino en el caso particular de la industria manufacturera costarricense, implica ubicar manifestaciones de lo anteriormente definido en la experiencia de las trabajadoras y las encuestas nacionales, vinculando esos hechos con las herramientas teóricas expuestas.

Dichas manifestaciones en conjunto constituyen los puntos de apalancamiento en los que deben enfocarse políticas con un paradigma de transformación, que busque la autonomía económica de las trabajadoras y le otorgue importancia a la desigualdad sexual como límite para el desarrollo económico del país y la región latinoamericana.

Capítulo 3: Metodología de la Investigación

3.1. Tipo de investigación y enfoque

Enfoque mixto con énfasis cualitativo

Según Hernández, Fernández y Baptista, mientras “la investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones” (2014, p. 9), la investigación mixta:

Representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (2014, p. 534).

Debido a la naturaleza compleja del problema -que busca mejorar las condiciones laborales de las mujeres en la manufactura costarricense-, tomando en cuenta la realidad de las trabajadoras y la injerencia que puedan tener instituciones y empresas en la participación laboral de las mismas, así como los indicadores de género de tipo cuantitativo que evidencian graves desventajas para esta población, entre otras manifestaciones, la investigación mixta, con énfasis cualitativo será el enfoque utilizado en este estudio.

En ese sentido, se establece un diálogo entre los hechos, los datos y la interpretación, ejercicio que ha sido necesario tanto en la formulación como en otros procesos de este trabajo. Dicha interrelación permite la revisión sistemática de los supuestos, lo que finalmente genera resultados.

La literatura, como fuente de ideas e información, alimenta una serie de fases que, en síntesis, van desde la definición del problema, la inmersión en el campo del problema, el diseño del estudio, la definición de la muestra, la recolección y el análisis de datos, y la elaboración de resultados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

En compatibilidad con las características que plantean Hernández, Fernández, y Baptista, la búsqueda de la conceptualización y caracterización de las condiciones laborales de las mujeres en manufactura resultó, inicialmente, indefinida. Lo que llamó la atención en primer lugar, fue el problema a la luz de los datos y, seguidamente, se ubicaron las corrientes teóricas que permitieron explicar su comportamiento. Por lo que, la situación inicial de indefinición mejoró con el acompañamiento de la teoría para la interpretación de variables.

Es decir, a partir de la manifestación de brechas sexuales de ocupación e ingreso, la historia de la manufactura como puerta de entrada a las mujeres al trabajo remunerado, y la propuesta de las condiciones derivadas de la literatura feminista, se plantearon una serie de preguntas que fueron contestadas desde el enfoque de Economía Feminista como guía para encausar el

análisis. Se retomó el comportamiento de los datos para ir corroborando la compatibilidad con la teoría propuesta, y en este proceso se elaboraron y comprobaron supuestos.

En este caso los datos no recibieron un tratamiento “estandarizado” y la preocupación se centró en las experiencias de las trabajadoras, pero se incluyó análisis estadístico a partir de encuestas presentadas por instituciones del Estado costarricense. Lo cual permitió describir cómo ocurren las condiciones laborales de estas mujeres y porqué. Este proceso constituyó un primer paso para la elaboración de propuestas que permitirán mejorar la situación general de las trabajadoras de la manufactura.

Tipo explicativo

El tipo explicativo responde por las causas de los fenómenos sociales y económicos, “su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Luego, plantear propuestas para solventar un problema requiere que éste sea explicado, lo cual implica otros niveles de alcance investigativo. Según Hernández, Fernández, y Baptista “las investigaciones explicativas son más estructuradas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de éstos” (2014, p. 98)

En este caso interesa describir y entender las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera costarricense, como fenómeno de investigación que responde a las demandas de los movimientos feministas en denuncia a la situación de desventaja que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo; determinar los aspectos sociales, económicos y políticos que explican dicha situación a la luz de la teoría feminista y económica; explorar correspondencias entre las condiciones y las políticas públicas encaminadas a mejorar la situación laboral de las mujeres; y proponer lineamientos para la transformación de sus condiciones laborales, el desarrollo de su autonomía económica y el desarrollo económico del sector y el país en general, sin olvidar la pertinente participación de las trabajadoras en la toma de decisiones.

En ese sentido, se conjugan los planteamientos del movimiento internacional de mujeres y la teoría económica, con la Economía Feminista como guía de análisis que introduce el valor del trabajo no remunerado feminizado, la división sexual del trabajo y las premisas que reproducen la subordinación e inferioridad femeninas. Así, la investigación avanza de la aproximación exploratoria y descriptiva a la explicación de un fenómeno que ha sido poco estudiado en Costa Rica desde este enfoque, y que impacta una población de mujeres trabajadoras.

Para lo cual se establecieron perfiles, edades, niveles educativos, puestos, y ramas de actividad en las que participaron las trabajadoras, y se identificaron variables e indicadores, a lo largo del período 2001-2019, tales como la ocupación femenina en la manufactura y sus distintas ramas, el ingreso medio de las operarias y otras trabajadoras, las horas que trabajan dentro y fuera de su casa, entre las más relevantes.

Lo anterior se combinó con lo observado en el sector y las experiencias de las trabajadoras, demostrando la persistencia de una sistema de condiciones con contenido patriarcal que se pueden explicar con ayuda las teorías planteadas por diversas autoras feministas a la hora de estudiar el trabajo de las mujeres como fenómeno económico. Esto hizo posible explicar las razones sociales, políticas y económicas de las condiciones descritas como encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política.

Además, se realizó una comparación entre las políticas aplicadas en Costa Rica, en torno al trabajo femenino y el sector manufacturero, con las condiciones explicadas. De esta forma, fue posible elaborar una propuesta de lineamiento de políticas públicas dirigidas a transformar las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en esta industria.

Luego, se pretende que esta investigación contribuya con el estudio de fenómenos como las oleadas de inserción laboral femenina y la efectividad y profundidad de resultados para las políticas públicas aplicadas en las últimas décadas.

3.2. Alcance

En congruencia con los objetivos, los alcances de esta investigación corresponden a la resolución de los problemas planteados en el capítulo 1, desde la Economía Feminista. Por un lado, la posibilidad de describir y explicar las condiciones del trabajo femenino para el periodo comprendido entre 2001 y 2019; por el otro, la identificación de correspondencia entre políticas públicas aplicadas en Costa Rica y las condiciones laborales, así como la propuesta de lineamientos que permitan transformar el fenómeno en cuestión. Estos alcances pueden enlistarse como sigue:

- Sistematización y descripción de las condiciones laborales de las mujeres en el sector manufacturero.
- Determinación de los aspectos sociales, políticos y económicos que explican dichas condiciones.
- Exploración sobre la correspondencia entre las condiciones laborales observadas y las políticas públicas.
- Propuesta de lineamientos de políticas públicas para transformar las condiciones laborales de las mujeres, en la manufactura costarricense.

3.3. Universo de la investigación

El universo de esta investigación está constituido por las mujeres trabajadoras de la manufactura en Costa Rica. Para estudiar esta población se eligió trabajar con una muestra de 20⁷ mujeres que ocuparon puestos en la manufactura, dentro del GAM, en algún momento del

⁷ Es importante aclarar que la elaboración de entrevistas fue una actividad especialmente compleja debido dos razones. Por un lado, el temor que tienen las trabajadoras de ver comprometidos sus puestos de trabajo al revelar información que las empresas podrían considerar sensible, incluso varias prefirieron dar un pseudónimo y no su nombre; y a las limitaciones relativas a la disponibilidad de tiempo que ellas enfrentan de manera cotidiana.

periodo 2001-2019, como fuente primaria y conjunto indicador del universo. Y para analizar el comportamiento país de la participación femenina en la manufactura costarricense, se utilizan datos presentados por INEC y BCCR, entre 2001 y 2019, como fuentes secundarias.

3.3.1. Sujetos y fuentes de información

Se distingue entre fuentes primarias y secundarias según la relación con la investigación: “Las referencias o fuentes primarias proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 61). Mientras que las fuentes secundarias son las que ya han cumplido esa función en otro estudio y del que se toma información.

Se definen como fuentes primarias las mujeres de la manufactura que participaron en entrevistas. Para lo cual se elaboró un instrumento titulado *Guía de entrevista para trabajadoras de la manufactura costarricense*, incluida en los anexos, la cual facilitó la sistematización de dicha información.

En cuanto a fuentes secundarias, las definiciones, delimitaciones y relaciones sobre el comportamiento de sector manufacturero se realizaron con ayuda de fragmentos y conclusiones derivadas de los documentos enlistados los antecedentes, el análisis de los resultados de encuestas donde figura el sector industrial, y los Informes del Estado de la Nación presentados por el CONARE y el INAMU.

También se usaron datos tomados de las encuestas publicadas por el INEC especialmente la EHPM (2009), la ENAHO (2019), la ENUT (2017), la ECE⁸ (2019), y la ENPT (2019). También se utilizaron datos del BCCR sobre el PIB por Actividad Económica (2020) y la Cuenta Satélite de Trabajo doméstico no remunerado (2017).

3.3.2. Muestra

La muestra no probabilística o dirigida es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Para este tipo de muestra el tamaño no se define a priori, sino que depende de la recolección y el acceso a los datos (2014), en este caso se consiguió un total de 20 entrevistas en medio de dificultades relativas a la desconfianza de las mujeres ocupadas en manufactura y a su falta de tiempo libre. La muestra no probabilística, en general, no aspira ser representativa de toda la población de mujeres trabajadoras.

⁸ En ocasiones se prefiere el uso de la ECE a la ENAHO, tomando en cuenta que ambas inician en 2010, debido a que la primera es una encuesta especializada en la medición del empleo, el desempleo y los ingresos por trabajo (INEC, 2012). Sin embargo, para efectos de comparación con el segmento que cubre la EHPM (de 2001 a 2009), cuyos datos son anuales, así como con los datos relativos al PIB a precios de mercado que también son anuales, se promedian los datos para cada año de la ECE lo cuales son presentados por INEC de manera trimestral.

En este caso, la unidad de muestreo se limitó a mujeres que laboraron en grandes, medianas y pequeñas empresas del GAM, en algún momento del período 2001-2019⁹, debido a que esta subregión concentra la mayor cantidad de establecimientos, el mayor dinamismo para el sector, los desarrollos de más alta tecnología y la mayor ocupación femenina para la actividad económica en cuestión.

El proceso de identificación de la muestra inició con el reconocimiento de una serie de problemas de investigación, descritos en el planteamiento del problema, a los que se les adhieren sujetos u organizaciones, así como la forma en la que se brinda una solución al problema investigativo.

Los objetos de estudio, para los objetivos a y b, que pretenden describir y explicar las condiciones de trabajo, son las mujeres ocupadas en manufactura, las horas de trabajo, sus ingresos, entre otros determinantes relativos a su percepción como trabajadoras. Para el objetivo c, que pretende contrastar dichas condiciones con las políticas públicas, los objetos son las políticas aplicadas en Costa Rica que se relacionan con los derechos de las mujeres trabajadoras o la regulación de la actividad manufacturera. Siempre tomando en cuenta que el objetivo de las políticas públicas son las mujeres y sus condiciones laborales.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

A continuación, se describen los instrumentos y técnicas utilizadas para el desarrollo de cada objetivo:

Guía de entrevista a trabajadoras del GAM

Se elaboró la *Guía de entrevista para trabajadoras de la manufactura costarricense*, la cual fue aplicada a 20 mujeres que trabajaron en la industria manufacturera durante el período de referencia en establecimientos localizados en GAM. La entrevista consistió en una reunión o conversación donde se dio un intercambio de información entre la persona entrevistadora y las personas entrevistadas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Se prefirió la semiestructuración de la entrevista que permite flexibilidad durante la conversación. Esta estructura tuvo como patrón fundamental los problemas planteados anteriormente y una lista de preguntas que respondieran a cada condición derivada de la teoría.

Las preguntas se relacionaron con la infraestructura; las horas laboradas dentro y fuera de la jornada acordada con la patronal; las tareas, herramientas, equipos; los beneficios, las oportunidades y los insumos o castigos; las formas de violencia experimentadas por las trabajadoras; la posibilidad de asociación u organización; la producción diaria; los ingresos, entre otras observaciones. Se consideraron adecuadas las preguntas generales, de opinión, y

⁹ A la fecha de la entrevista 4 trabajadoras habían dejado de trabajar para la empresa en cuestión, pero debido a su experiencia y disposición, no se desestimó su participación.

de conocimiento, con el objetivo de conocer las condiciones laborales a través de la experiencia de las participantes.

La información recopilada se ordenó según las manifestaciones que se hallaron para cada condición, se midieron frecuencias, prevalencias y relaciones, y se las alimentó con información proveniente de las encuestas nacionales para el período 2001-2019. Además, se seleccionaron algunas frases representativas que fueron transcritas en este documento bajo pseudónimos de cada participante, con el objetivo de resguardar sus identidades.

Tabla de manifestaciones para las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de la manufactura costarricense

A partir de las condiciones generales descritas en el marco teórico se distinguen las condiciones particulares, y se encuentran puntos de interrelación entre las condiciones de trabajo de las mujeres ocupadas en manufactura por medio de aspectos que explican su prevalencia en el plano social, económico y político.

De este análisis compuesto por la descripción y la explicación de las condiciones, se derivaron un serie de manifestaciones que expresan la forma particular en la que se presentan las condiciones para el caso de las trabajadoras de la manufactura costarricense, estas se sintetizan en el anexo C. *Manifestaciones para cada condición laboral*.

Síntesis de políticas públicas y su correspondencia con las condiciones laborales observadas

El instrumento anterior sirvió como insumo en el desarrollo de la *Síntesis para la exploración de correspondencia entre las políticas públicas aplicadas y las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera costarricense*, presentada en el anexo D. La cual consta de 64 políticas públicas tomadas de los marcos normativos nacionales del Primer, Segundo y Tercer Informe de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, y de las Políticas de Equidad e Igualdad de Género, publicadas por INAMU durante el período de referencia¹⁰.

Esta síntesis incluyó: La Constitución Política, 27 Leyes de la República y sus reformas (de las cuales tres regulan la actividad de manufactura en el país), ocho Políticas nacionales e institucionales, seis Resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y la Sala Constitucional, 10 Decretos del Poder Ejecutivo y 12 Programas, planes y estrategias nacionales e institucionales.

¹⁰ Algunas políticas orientadas, a la niñez y la adolescencia, contra la explotación y la trata, sobre derechos de la población LGBT, no se tomaron en cuenta para el análisis por no implicar impactos directos relativos a las condiciones y la población en cuestión, pero es importante aclarar que son políticas que impactan de manera indirecta en los derechos y garantías de la población bajo estudio, estableciendo un piso de libertades necesario para el ejercicio de otras.

Se identificó, en los objetivos y propósitos de las políticas, la prevalencia de las 23 manifestaciones para las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de la manufactura expuestas en el anexo C. *Manifestaciones para cada condición laboral*, los tipos de medidas de reconocimiento o redistribución, afirmativas o transformadoras, y se les hizo observaciones en relación con su clasificación y efectividad según informes institucionales y otros documentos de referencia.

A partir de dicho insumo, se exploró la correspondencia entre políticas públicas y condiciones laborales donde se contrastó:

- La prevalencia de las manifestaciones de las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en manufactura y las medidas compensatorias de las 64 políticas públicas.
- Las manifestaciones de las condiciones laborales, clasificadas en tres casos según su postura en el espectro entre las injusticias socioeconómicas e ideológicas de Fraser (2012), con el tipo de medidas que componen las políticas públicas estudiadas según sean de reconocimiento o redistribución. Los 3 casos consisten en:
 - Caso 1: Manifestaciones observadas para cada condición laboral de las mujeres ocupadas en manufactura entre 2001 y 2019 que se posicionan en medio del espectro entre injusticias de orden socioeconómico e ideológico.
 - Caso 2: Manifestaciones observadas para cada condición laboral de las mujeres ocupadas en manufactura entre 2001 y 2019 que se posicionan en el extremo de las injusticias de orden socioeconómico.
 - Caso 3: Manifestaciones observadas para cada condición laboral de las mujeres ocupadas en manufactura entre 2001 y 2019 que se posicionan en el extremo de las injusticias de orden ideológico.
- La prevalencia de medidas de tipo transformadoras y medidas de tipo afirmativas presentes en las políticas públicas y algunas consideraciones del insumo que sintetiza las políticas públicas respectivas.
- La presencia de sesgos implícitos y explícitos sobre el impacto de las políticas públicas para la vida de las mujeres trabajadoras.

3.5. Matriz Metodológica

Tabla 1
Matriz Metodológica

Variab les	Indicadores	Instituciones e instrumentos
Condición de encierro	<ul style="list-style-type: none"> • Participación femenina y otros indicadores laborales de empleo y desempleo. • Indicadores sobre uso del tiempo. • Valor monetario del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. INEC: <ul style="list-style-type: none"> • ECE (2019) • ENPT (2019) • ENAHO (2019) • EHPM (2009) • EHPM Módulo de uso del tiempo (2004) • ENUT (2017)
Condición de descrédito	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios mínimos, ingresos medios y otras retribuciones de las mujeres con hogares como empleadores, empleadas domésticas o cuidadoras. • Beneficios, derechos y oportunidades de desarrollo. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. BCCR: <ul style="list-style-type: none"> • PIB por actividad económica (2020) • Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado (2017)
Condición de explotación	<ul style="list-style-type: none"> • Precios y horas de jornada ordinaria y jornada extra. • Edades y niveles de educación de mujeres entrevistadas. • Requisitos para ocupar puestos en manufactura. • PIB y PIB por actividad manufacturera a precios de mercado. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. MTSS: Lista de salarios (2019)
Condición de marginalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de rotación en las empresas contratantes de las trabajadoras entrevistadas. • Antigüedad de las trabajadoras en las empresas. • Certificaciones brindadas por empresas. • Prevalencia de situaciones de violencia y discriminación en el lugar de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. CCSS: Histórico de Ingresos y Egresos de 1992-2019
Condición de exclusión política	<ul style="list-style-type: none"> • Instancias de denuncia y posibilidades de organización política en el lugar de trabajo. • Sindicalización en Costa Rica. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Elaboración propia: Entrevistas (2019)
Aspectos sociales, económicos y políticos	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de desmoralización. • Ahorros y rendimientos producto de los trabajos de las mujeres. • Relaciones de poder. • Miedo a la indiferencia y a la transformación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Literatura feminista presentada en antecedentes y otros apoyos.
Leyes, políticas, resoluciones, decretos, planes y programas	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de las políticas. • Consideraciones en las políticas sobre la actividad económica manufacturera respecto al impacto para las mujeres trabajadoras 	<ol style="list-style-type: none"> 1. INAMU: Marcos normativos de los Estados de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica e Informes de las PIEG. 2. Sistema Costarricense de Información Jurídica (SCIJ): Políticas públicas

Fuente: elaboración propia (2020).

3.6. Cronograma

Tabla 2

Cronograma: Actividades relativas a la recolección de información, procesamiento de datos y desarrollo de objetivos según fechas y recursos

Actividades	Fecha de inicio	Finalización	Recursos
Recolección de información	Diciembre 2018	Diciembre 2018	• Sitios Web y archivos
Caracterización de la población	Diciembre 2018	Diciembre 2018	• Bases de datos
Elaboración de Formulario	Diciembre 2018	Diciembre 2018	• Objetivos de la investigación
Realización de las entrevistas	Enero 2019	Noviembre 2019	• Formulario semiestructurado
Sistematización de los datos	Noviembre 2019	Diciembre 2019	• Entrevistas
Desarrollo de objetivos a y b	Diciembre 2019	Abril 2019	• Brechas y análisis teórico de los datos recolectados
Desarrollo de objetivo c	Abril 2020	Abril 2020	• Reglamentos, proyectos de gobierno.
Desarrollo de objetivo c	Abril 2020	Abril 2020	• Resultados de objetivos a y b.
Conclusiones	Abril 2020	Abril 2020	• Resultados de objetivo c y d.
Revisión y correcciones	Mayo 2020	Julio 2020	• Conclusiones
			• Documento final

Fuente: elaboración propia (2020)

Capítulo 4. Análisis de resultados

La autonomía económica femenina definida como el acceso de las mujeres a los recursos económicos y su incorporación en el mercado laboral en igualdad real con los hombres, constituye un objetivo clave del desarrollo económico de Costa Rica y la región latinoamericana. La distancia entre ese óptimo y la situación actual de las mujeres está dada por las formas particulares en las que se manifiestan las condiciones del trabajo femenino derivadas de la propuesta de Sullerot (1988) y basadas en la histórica división sexual del trabajo.

A lo largo de este análisis se describen las condiciones que diferencian el trabajo femenino del masculino para el sector manufacturero costarricense; se determinan los aspectos sociales, económicos y políticos que explican la persistencia de dichas condiciones; se explora la correspondencia entre las políticas públicas aplicadas en Costa Rica y las condiciones explicadas; y se proponen lineamientos de políticas públicas, considerando el análisis desarrollado, para transformar la situación de las mujeres y avanzar hacia la autonomía económica plena de esta población trabajadora y el desarrollo económico del país.

Para esos efectos, se toma como referencia las experiencias de 20 trabajadoras entrevistadas, entre los 21 y 55 años, que estuvieron ocupadas en establecimientos del sector manufacturero, ubicados en GAM, entre 2001 y 2019. En 15 casos las trabajadoras laboraron en empresas adscritas al régimen de Zonas Francas, y cuatro ya no estaban empleadas en manufactura al momento de la entrevista por diversas razones, entre las que figuraron despidos masivos recientes y rotación voluntaria hacia otros sectores productivos.

Según categorías del *Manual de Clasificación de Actividades Económicas en Costa Rica* (SEN e INEC, 2011), la mayoría de las participantes (12) estuvieron ocupadas en el área de “fabricación de productos farmacéuticos, implementos y equipos médicos y otros”, y el resto distribuidas en “elaboración de productos alimenticios, bebidas y productos de tabaco”, “fabricación de los productos informáticos, de electrónica y de ópticas”, “fabricación de productos textiles, prendas de vestir, productos de cueros y productos conexos”, “impresión y reproducción de grabaciones”, y otras industrias manufactureras, específicamente de “artículos para la pesca deportiva”.

Los resultados de las entrevistas se presentan de manera agregada para la muestra en general, y se transcriben algunas frases con el objetivo de apoyar las descripciones en cuestión, haciendo uso de pseudónimos en aras de resguardar la identidad de las participantes y honrar la confianza que han depositado al compartir sus experiencias.

En estos resultados se identificaron manifestaciones de la división sexual del trabajo y mecanismos por medio de los cuales esta estructuración ha sido impuesta en la vida de cada trabajadora, lo cual tiene como resultado el condicionamiento del trabajo femenino en términos de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política.

4.1. Las condiciones del trabajo femenino en la manufactura costarricense

En este apartado se hace una descripción de las categorías encierro, descrédito, explotación, marginalismo, y exclusión política, para las trabajadoras entrevistadas con el instrumento titulado Esquemas de marco teórico, incluido en los anexos.

Además se consideraron los datos presentados por el INEC en las encuestas EHPM (2009) y la ECE (2019) para los periodos 2001-2009 y 2010-2019 respectivamente, el Módulo de Uso del tiempo de la EHPM (2004), la ENUT (2017) y la ENPT (2019). Adicionalmente se utilizó la CSTDNR (2017) donde el BCCR calculó el aporte del trabajo doméstico en términos monetarios a partir de la ENUT (2017), y el PIB por Actividad Económica (BCCR, 2020) entre 2001 y 2019.

La descripción se ordena según las categorías que se elaboraron sobre la base de literatura descrita en los antecedentes, desde la perspectiva de la Economía Feminista, según cómo se manifiestan estas condiciones para el caso particular de la manufactura costarricense.

I. Encierro

El “encierro” corresponde a la vinculación de las mujeres al espacio del hogar, aun cuando desarrollan actividades en la esfera pública. Esta condición se expresa según el tipo de tareas asignadas, el lugar y la forma cómo se desarrollan estas actividades para las trabajadoras o el sector manufacturero a nivel nacional.

En este caso se observó repartición de tareas según sexo, la imposición de labores domésticas y de cuidados a las mujeres, y el desarrollo de trabajos en espacios interiores donde destacaron una serie de inconvenientes relativos a las infraestructuras. Sobre estos puntos se elabora a continuación, incorporando las experiencias de las trabajadoras entrevistadas y los datos arrojados por las encuestas nacionales.

A. Repartición de tareas según sexo. Existen diversas formas en las que se presentan diferenciaciones entre hombres y mujeres en el trabajo, unas más marcadas y otras más sutiles. Ya sea de manera agregada entre las actividades económicas, a lo interno de los mismos sectores entre áreas de producción, dentro de las empresas con diferentes puestos, y hasta para los roles que cumplen las personas trabajadoras en las mismas posiciones.

A.1. Niveles de participación femenina según actividades económicas en Costa Rica. Las actividades económicas para el país se clasificaron en un espectro de componente sexual mayoritario, el cual agrupa los niveles porcentuales de ocupación femenina sobre la ocupación total en las siguientes categorías: Hasta el 20%, “altamente masculinizada”; sobre el 20% y hasta 40%, “masculinizada”; entre el 40% y el 60%, “paritaria”; de 60% a 80%, “feminizada”; y por encima del 80%, “altamente feminizada”.

Entre 2001 y 2009, la EHPM (INEC, 2009) reveló participación masculinizada para el total de la ocupación, al igual que para el período comprendido entre el III trimestre de 2010 y el IV

trimestre de 2019, según la ECE (INEC, 2019). La distribución de las actividades económicas en relación con su participación femenina mayoritaria a lo largo de ambos períodos se muestra en la Tabla 3:

Tabla 3
Costa Rica: Actividades económicas según espectro de componente sexual mayoritario, de 2001 a 2019

Período	Altamente masculinizada	Masculinizada	Paritaria	Feminizada	Altamente feminizada
EHPM(INEC) entre 2001 y 2009	<ul style="list-style-type: none"> • Agricultura y ganadería. • Pesca. • Minas y canteras. • Construcción. • Transporte. • Almacenamiento y 35 comunicaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Industria manufacturera. • Comercio y reparación. • Actividades inmobiliarias y empresariales. • Administración pública. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoteles y restaurantes. • Servicios comunitarios y personales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hogares con servicio doméstico
ECE (INEC) entre el III trimestre de 2010 y el IV trimestre de 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Agricultura, ganadería y pesca. • Construcción. • Transporte y almacenamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Industria manufacturera. • Comercio y reparación. • Actividades profesionales y administrativas de apoyo. • Administración pública 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoteles y restaurantes. • Intermediación financiera y de seguros. • Comunicación y otros servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza y salud 	<ul style="list-style-type: none"> • Hogares como empleadores

Nota: el periodo 2001 a 2009 se analiza con base en datos anuales de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) y de 2010 a 2019 con base en datos trimestrales de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), realizadas por el INEC. En ambos casos se tomó la ocupación femenina sobre la ocupación total y se seleccionó el rango porcentual más frecuente, correspondiente al espectro de componente sexual mayoritario, a lo largo de ambos períodos.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la EHPM (INEC, 2009) y la ECE (INEC, 2019).

Ocurre una mayor concentración de actividades en el extremo de participación masculinizada, mientras el trabajo doméstico remunerado, la enseñanza y la salud se presentan como sectores feminizados, visibilizando la vinculación de los trabajos remunerados de las mujeres con actividades relativas a los cuidados y el trabajo doméstico. Es evidente que, en términos agregados, el mercado laboral costarricense presenta repartición del trabajo según sexo.

Por otro lado, manufactura forma parte de los sectores con participaciones masculinizadas, mostrando relaciones que van entre el 6% y el 11% de mujeres respecto del total de mujeres ocupadas. Sin embargo, presenta participaciones altas de mujeres si se considera una menor participación femenina en el mercado laboral.

A.2. Repartición sexual del trabajo en la manufactura costarricense. La muestra presentó, mayores niveles de participación femenina con algunas excepciones en “fabricación de artículos para pesca deportiva”, e “impresión y reproducción de grabaciones”; sin embargo, todas las entrevistas mostraron algún nivel de repartición sexual del trabajo, muchas veces vinculadas con el tamaño de la empresa.

En empresas pequeñas se encontró diferencias sexuales en relación con la formalidad del puesto: “las que llegan a trabajar por horas, por lo general son mujeres” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019). Según Evelynne, mientras estas mujeres no son reportadas como parte de la planilla, los hombres son empleados fijos, sin que por ello se pueda prescindir de la fuerza de trabajo femenina.

Llama la atención, en pequeñas empresas, que las labores de limpieza son recargadas a las operarias, y no a operarios, evidenciando un traslado de la feminización de labores domésticas a la esfera pública:

- “Hay una compañera que se encarga de la limpieza y es encuadernadora, entonces medio día limpia y el otro medio día hace lo que nosotras hacemos” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).
- “No hay en limpieza, nosotras somos las que limpiamos. (...) Al finalizar la jornada barremos, se lavan los baños, se hace de todo” (Carmen, Comunicación personal, enero 2019).
- “Ahí nos encargamos un día cada una, (...) cada día le toca a una compañera, nos turnamos, somos 15 mujeres. Los hombres no hacen limpieza” (Isabela, Comunicación personal, enero 2019).

Por otro lado, un total de 11 trabajadoras indicaron que las tareas de limpieza eran realizadas mayoritariamente por mujeres, y en 8 ocasiones plantearon que la ocupación en limpieza era paritaria. Sin embargo, en estos últimos casos también se rastrearon formas de división del trabajo:

Sí, a los hombres, sí los veo pasar a veces -palo de piso- digamos, o limpiar. Sin embargo, por la cantidad de desechos, por ser una empresa tan grande, hay mucho manejo de desechos, de reciclaje, entonces ellos sí se encargan de tareas más -conchillas-, ellas sí andan como más limpiando. Pero sí he visto varones limpiando, y muchachos jóvenes, ósea -chiquillos- muy -jovencitos-. (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019)

De lo anterior destacan dos criterios: 1. la fuerza, en tanto se cree que las mujeres no tienen la misma capacidad física que los hombres y los hombres jóvenes aún no presentan la musculatura que puede presentar un hombre mayor; 2. la jerarquía, en relación con la edad de los hombres y el género de las mujeres. Por lo que, de existir mujeres de cualquier edad u hombres jóvenes que tengan fuerza, este argumento será sólo una máscara para una

concepción estereotípica de las habilidades diferenciadas según sexo. Luego, la idea se repite en varias entrevistas tanto para grandes como pequeñas empresas:

- “Lo más pesado lo hacen los hombres y nosotras lo menos, aunque a veces también hacemos trabajo de hombres” (Carmen, Comunicación personal, enero 2019).
- “Porque hay bolsas que pesan mucho, las mujeres nos encargamos de los trabajos más livianos y los hombres de los más pesados” (Isabela, Comunicación personal, enero 2019).
- “En bodega, la mayoría son varones. Porque yo no voy a poner a una chiquilla ahí a estar alzando una caja, pero sí hay mujeres también” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019)

El criterio de la fuerza no parece ser sólido a la hora de explicar ¿por qué todas las mujeres sí limpian? y ¿por qué unos hombres limpian y otros no? De manera sistemática las trabajadoras acompañan los argumentos sobre la fuerza con “hay mujeres que también” o “también hacemos trabajo de hombres”.

En el caso de Evelyne, que trabaja en imprenta, debe subir materiales pesados de un primer a un tercer piso a pie: “Y a una no le da chance de decir -no quiero- o -no puedo-, porque hay un montón de personas que están esperando el campo que una tiene y que sí pueden hacerlo” (Comunicación personal, enero 2019).

Otros criterios apuntan a las capacidades de las trabajadoras para desarrollar actividades minuciosas y que requieren de atención:

- “Hay cosas que mi jefe de producción prefiere que lo hagan las mujeres (...)” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).
- “La de costura es, así como lo más difícil y es dónde va la gente que saca mejor nota en todas las demás pruebas de evaluación que se hace. (...) Específicamente la parte que yo trabajo son puras mujeres” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).

Las participantes indicaron conjunción entre estos criterios, y sospecha sobre su validez, e incluso disgusto en especial cuando se les limita la posibilidad de aprender a operar maquinaria y se les relega a labores manuales y de revisión:

Ahí donde estoy hay una máquina que hay que hacerle como un -arito- así [gesticula] a la parte de atrás de una cánula, porque es así larga, y como que no le querían enseñar a las mujeres a usar eso. Y yo decía - ¿Qué? - (...) Y yo un día lo fui a usar a ver si era muy duro a algo así, y nada que ver. Es todo normal, tiene como un taladro, y una nada más lo usa así [gesticula] y ya. O sea, no es como complicado. Yo pensaba que era muy duro cuando una le daba la vuelta. (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019)

Era muy diferenciado qué hacían hombres y qué hacían mujeres. (...) Todas las máquinas estas que requerían, no sé, más funciones, ellos siempre, siempre,

asignaban a hombres, ni siquiera era como una cuestión de que las mujeres no pudieran, solamente que ellos, no sé, tenían esa idea de que los hombres tenían que hacer eso porque ellos eran buenos en eso y las mujeres eran buenas en el microscopio o en las cosas minuciosas. Y eso no es verdad, porque habían -maes- que eran muy buenos en el microscopio y mujeres que eran demasiado buenas en las máquinas. Era muy raro, muy diferenciado. (Aurora, Comunicación personal, abril 2019)

Estas reflexiones evidencian que, al diferenciar el trabajo según sexo, se limitan posibilidades tanto a los hombres como a las mujeres. Sin embargo, y trayendo a colación el planteamiento de Sullerot, se reconoce que el conocimiento es asequible para las mujeres, por lo que no es de extrañar la ruptura de las diferencias cuando se trata de posiciones menos meritorias, y se marcan sus expectativas cuando de lo que se trata es de acceder a ocupaciones valoradas socialmente (1988). Esto se evidenció para puestos como “seguridad” y “material handler” (manejadora de material):

- “Soy la única -material handler-, como soy la primer mujer [sic] el resto son hombres” (Patria, comunicación personal, marzo 2019).
- “Tal vez por turno pueden [sic] haber unos diez oficiales, y de esos pueden [sic] haber unas siete mujeres, seis mujeres y cuatro hombres” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).

Frente a la apertura en tareas históricamente masculinizadas y la ruptura con estereotipos como la fuerza, los puestos de dirección, supervisión y la propiedad de las empresas sigue estando ocupada mayoritariamente por hombres. En esa línea Clara, ingeniera química, planteó: “Yo en mi empresa no lo siento tan marcado como que haya discriminación, lo que sí hay es más hombres en posiciones de liderazgo. Por ejemplo, directores, -managers- [gerentes], la mayoría son hombres, con respecto a la cantidad de mujeres” (Comunicación personal, septiembre 2019).

Para un total de 20 entrevistas:

- En nueve casos la propiedad fue reconocida y estuvo en manos de hombres, en los otros casos las trabajadoras no sabían de quién era la empresa.
- Para 10 casos las jefaturas fueron mayoritariamente masculinas, en dos femeninas y en ocho paritarias.
- Los puestos de supervisión productiva, para 12 entrevistas, estuvieron mayoritariamente en manos de hombres y siete veces la distribución fue paritaria.

Cuando se requiere acceso a los recursos económicos, como para el caso de la propiedad de las empresas, no se observó apertura a la participación femenina. No obstante, a pesar de que los hombres dominan las labores con personal a cargo, para puestos que requieren cierto nivel de formación profesional (jefaturas, administración, incluso seguridad que requiere

adiestramiento) existe una tendencia [en términos futuros] a que el componente sexual sea paritario.

Especialmente, para puestos donde se requiere menor calificación imperan los estereotipos ya mencionados: “En máquinas todos son hombres, hay vendedores, los mensajeros son hombres” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).

En ese sentido, los hombres ocupan mayoritariamente puestos que requieren uso de la fuerza y cierta movilidad, mientras a las mujeres se las ubica en puestos manuales, de atención al detalle, sedentarios y relativos a tareas domésticas y de cuidados, con la insuficiente justificación de que les son naturales ese tipo de labores.

B. Imposición de labores domésticas y de cuidados como función social. Las labores domésticas y de cuidados se presentan, según Sullerot (1988) como función social de las mujeres y no como libre actividad, lo cual implica la feminización de estos trabajos que se hace evidente al contrastar el peso de las labores no remuneradas en el tiempo social promedio¹¹ según sexo.

La ENUT (INEC, 2017) reveló que las mujeres dedicaron el 9,4% de su tiempo a realizar trabajos remunerados y el 21,43% a trabajos domésticos y de cuidados no remunerados, destinando en promedio 37 horas semanales a trabajos no remunerados y 16 a trabajos remunerados. La relación es similar en los resultados de la EHPM (INEC, 2004), donde el trabajo doméstico les representó 22% del tiempo y el trabajo remunerado un 8%¹².

Estas relaciones evidencian la exclusión femenina del mercado laboral, pues el hecho que las mujeres dediquen tanto tiempo a realizar tareas en el hogar indica que son capaces de desempeñar labores perfectamente comparables con otras existentes en el mercado y que son retribuidas, pero su vinculación con lo doméstico las separa del ámbito público donde podrían ser sujetos de mérito y retribución. Esto genera que, a pesar de trabajar intensamente, tienen también menos acceso a los recursos.

En esa línea, según los resultados de ENUT (INEC, 2017), las mujeres realizaron el 72% del tiempo social dedicado a labores domésticas y de cuidados, mientras los hombres el 28% de esos trabajos. Además, las mujeres disfrutaron un 47%, y los hombres un 53%, de actividades de tiempo libre. Por su parte, la EHPM (INEC, 2004) reveló que las mujeres realizaron 79% y los hombres 21% de las labores domésticas no remuneradas, las mujeres disfrutaron del 48% y los hombres 52%, de tiempo social dedicado al esparcimiento.

¹¹ Promedio de horas semanales dedicadas a determinada actividad por parte de toda la población (INEC, 2017).

¹² Considerando que el INEC, para este cálculo, toma en cuenta en su muestra a mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo, esta distribución puede revertirse relativamente para trabajadoras que están empleadas, según la cual dediquen mayor tiempo a trabajos remunerados sin dejar de destinar una parte importante de su tiempo a tareas no remuneradas.

Según estas encuestas, las mujeres no sólo dedican mayor cantidad de su tiempo a realizar labores domésticas, sino que, de manera agregada, cumplen la mayor cantidad de tiempo social destinado a estas tareas, además disfrutan de menos tiempo libre (INEC, 2017)

Otro elemento de la feminización de los cuidados se observó para el caso de los hogares de las participantes, donde en mayor medida las mujeres no delegan trabajos relativos a su propio bienestar, pero sí asumen los trabajos que garantizan el bienestar de otras personas. Por ejemplo: “Mi mamá sí le lava y le hace todo eso a mis hermanos, pero yo siempre me hago todo a parte” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).

Según la participación de las entrevistadas los trabajos domésticos fueron: responsabilidad de otra u otras personas donde no participó la persona entrevistada, en cuatro casos; una responsabilidad compartida donde participó la persona entrevistada, 10 veces; y responsabilidad exclusiva de la persona entrevistada, en seis ocasiones.

Por otro lado, según distribución por sexo las tareas domésticas fueron: en un caso, asumidas de manera paritaria; en otra ocasión el componente masculino fue mayoritario; y para 18 casos, las labores domésticas fueron asumidas mayoritariamente por mujeres ya sea por parte de las entrevistadas, o por parte de otras mujeres que conviven o no con ellas.

En estos hogares, el trabajo doméstico y de cuidados fue mayoritariamente compartido y feminizado. Por lo que, tanto la repartición de labores según sexo, como la imposición de trabajos domésticos y de cuidados requirieron, como se ha mencionado, que el hogar sea punto de referencia para las mujeres.

Esta asociación espacial con lo privado apunta hacia otro hecho señalado por Sullerot: “sus puestos son más sedentarios que los de los hombres. A veces, incluso cuando son calificadas, se las elimina de los trabajos que las obligaría a circular por los talleres. Generalmente, se evita que las mujeres se desplacen” (1988, p. 290). Lo cual indica que las mujeres enfrentan una serie de inconvenientes relativos al hecho de permanecer dentro de infraestructuras durante toda una jornada laboral.

C. Actividades del interior e inconvenientes relativos a la infraestructura. Para todas las entrevistas las labores de las trabajadoras ocurren en talleres, fábricas, almacenes. Por lo que interesa identificar inconvenientes relativos a estos espacios que describan cómo experimentan el encierro, en términos de infraestructura, las participantes.

Al respecto, es importante destacar que es deber de la patronal garantizar espacios adecuados para el desarrollo de cualquier actividad productiva. La Constitución Política establece en su artículo 66 que las patronales deberán adoptar las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo (Asamblea Nacional Constituyente, 1949). Por otro lado, el Código de Trabajo señala en su artículo 282:

Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943).

Según lo manifestado por las trabajadoras entrevistadas no se pudo identificar un cumplimiento absoluto de lo indicado en el párrafo anterior por parte de las empresas de manufactura, evidenciando inconvenientes relativos al sedentarismo, olores, polvo y temperaturas, comodidad, estrechez, salubridad, y gestión de riesgos.

C.1. Sedentarismo. A pesar de que 13 participantes plantearon el sedentarismo como una parte del trabajo, sólo en el caso de Estefanía R. y Luisa se percibió como elemento relativo a inconvenientes del espacio físico.

- “En realidad, lo que son las facilidades de la empresa son muy cómodas para lo que es el trabajo, la gente trabaja sentada, normalmente, o con tiempos mixtos que se puedan sentar y levantar” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).
- Caso contrario el de Luisa: “No les gusta ver a la gente pegando etiqueta sentada, yo no veo nada de malo en pegar etiqueta sentada, es muy cansado estar todo el día de pie” (Comunicación personal, enero 2019)

Para el caso de Luisa, en específico, se percibe que la empresa pone a las trabajadoras en segundo orden en términos de salud ocupacional.

C.2. Olores, polvo, temperaturas y salubridad. Este tipo de controles está relacionado con el nivel de sofisticación del producto, el proceso de elaboración y los equipos que se utilicen: “por ser una industria médica es muy controlado, todo lo que es el aire acondicionado, la humedad relativa, la temperatura, todo eso tiene que estar controlado” (Clara, Comunicación personal, septiembre 2019).

En general para las empresas pequeñas se ubicaron mayores inconvenientes que sugieren ahorros en términos de infraestructura:

- “Hay mucho polvo, pero es un lugar muy amplio, muy seguro” (Carmen, Comunicación personal, enero 2019).
- “Es una bodega y tiene el piso únicamente de concreto, entonces sí hay mucho polvo, insectos no porque a menudo fumigan. Pero es bastante caliente por ser una bodega sin cielo raso, simplemente las paredes y el techo” (Isabela, Comunicación personal, enero 2019)

El hecho de que las empresas sean pequeñas, no las exime de cumplir con las normas de infraestructura y seguridad. No obstante, este tipo de elementos también se pasan por alto en empresas grandes cuyos productos no requieren estricto control. Por ejemplo, en empresas de implementos médicos en fases iniciales¹³ y elaboración de equipos para pesca deportiva:

- “Están haciendo trabajos de construcción, construyeron una planta arriba y nosotras todas abajo. No respetaron nuestro espacio en el sentido de que nos llegan todos los olores de cuando -soldan- [sic] y todo eso” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).
- “Yo al principio los olía, pero a mí ya no me huele a nada [se ríe]. Y es que sólo en ciertas operaciones, que usted hace, usa el tapabocas, entonces yo creo que una se acostumbra a esos olores y no se da cuenta si está oliendo algo bueno o malo” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).
- “Ahí es médico, pero es como un taller, que no es así como tan estricto entonces sí hace -bastantillo- calor, ponen abanicos, pero no es como que a uno se le quite el calor con eso” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).
- “El calor es, sí es insoportable, sólo hay dos abanicos que están llenos de aceite y de polvo, y ya no sirven. Las máquinas son muy ruidosas porque es como un taller mecánico” (Cristina, Comunicación personal, abril 2019).

En relación con la salubridad de los establecimientos de trabajo, Evelyne expuso una problemática que suele ser común pero que resulta muy preocupante:

En ese segundo piso está el baño para los empleados de producción y trabajar ahí es un martirio porque no hay ventilación de nada, lo que hay es una ventana del tercer piso, -chiquitita-, eso es todo. Y el baño, eso es terrible, trabajar ahí es muy feo, porque hay gente que prácticamente pasa más ahí que en la casa entonces le toca ir al baño ahí. Las que trabajamos en esa área nos toca aguantarnos y ahí siempre hace calor. (Comunicación personal, enero 2019)

En este caso está ocurriendo una clara desatención de la empresa en relación con la higiene ambiental. En ese sentido, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en 2018, para el total de establecimientos de distintas ramas productivas, la Inspección de Salud Ocupacional del MTSS ejecutó infracciones según las categorías que se muestran en la Tabla 4:

Tabla 4
Costa Rica: Establecimientos con Infracciones en Salud Ocupacional, 2018

Categoría	Número de infracciones
Condiciones de higiene ambiental	717
Condiciones de seguridad	1 497
Gestión de la prevención	3 377
Instalaciones de bienestar de la persona trabajadora	4 452

¹³ Se preparan materiales para implementos que más adelante pasarán por procesos de esterilización.

Nota: la categoría de “instalaciones de bienestar de la persona trabajadora” se refiere a: los servicios de saneamiento, agua potable, dormitorios, comedores entre otros.

Fuente: elaboración propia con base en Estadísticas de Salud Ocupacional (MTSS, 2018)

La situación que describe Evelyne con los baños, está categorizada por la Inspección de Salud Ocupacional del MTSS como infracción de tipo “condiciones de higiene ambiental” que se ejecutó para 717 establecimientos, porque interfiere con la sanidad del espacio de trabajo. Pero también aplica la infracción de tipo “instalaciones de bienestar de la persona trabajadora” en tanto se vincula con el estado de espacios destinados a la higiene individual de las personas trabajadoras, y la cual resulta más común junto con la “gestión de la prevención” (MTSS, 2018). Es decir, en este caso se compromete la salud de la participante tanto en su ambiente laboral como en el acceso a instalaciones de bienestar salubres y adecuadas.

C.3. Comodidad y estrechez. De lo anterior se desprende que la comodidad y la salud de las trabajadoras pasa a un lugar secundario frente los objetivos de producción:

- “Están las mesas y las sillas, las sillas no son como tan cómodas. Sólo hay un cuarto limpio, pero para ser cuarto limpio no es tan frío” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019)
- “El espacio es muy reducido y encerrado, las máquinas y los lugares de trabajo están muy pegados. Pero, sí hay como aire acondicionado, por las máquinas, para que funcionen bien” (Eva, Comunicación personal, mayo 2019).
- “Es muy estrecho, uno se siente como encerrado. No hay áreas específicas, no hay divisiones. Es sólo un área que está dividida y cerrada” (Cristina, Comunicación personal, abril 2019).

Llama la atención que Eva y Cristina plantearon sentirse “encerradas” en tanto el espacio resulta estrecho o reducido, sin que se les propusiera la categoría que está siendo descrita. Por otro lado, Luisa señaló otro tipo de incomodidad espacial, relativa a la estrechez, como un elemento detonante de disputas entre las personas, lo cual también compromete el bienestar de las trabajadoras en el plano de las relaciones sociales:

Una a veces tiene roces con compañeros cuando una sale a almorzar, porque la gente se adueña del campo, no les importa, no se quieren correr, yo si tengo que comer estripada, yo como estripada, con tal que una persona no vaya y coma en una banca. Hay compañeros que se pelean por eso. (Luisa, Comunicación personal, enero 2019)

Lo anterior sugiere falta de correspondencia entre la capacidad de los espacios y la cantidad de personas trabajadoras, con impactos en el ambiente laboral y por tanto en la salud física y psicológica de las personas trabajadoras.

C.4. Gestión de riesgos. El Instituto Nacional de Seguros (INS) utiliza la categoría “siniestralidad” para referirse al costo por atención de Seguros de Riesgos del Trabajo. A mayor riesgo mayor siniestralidad:

Se refiere a la sumatoria de los costos que se hayan generado durante un período, por concepto de incapacidad temporal, incapacidad permanente, servicios médicos contratados, medicamentos, exámenes y servicios de salud otorgados directamente por el Instituto, en la atención y recuperación de los lesionados. (INS, 2020)

Según el MTSS, para 2018 la categoría “industria y fábricas”, donde figura la manufactura, mostró porcentajes de siniestralidad del 10% en relación con la población total asegurada (2018). Así mismo este sector fue el cuarto (de 22) con mayor cantidad de denuncias con más de un día de incapacidad, presentando un 12% de las denuncias respectivas (MTSS, 2018).

Estos porcentajes indican que las desatenciones en relación con la seguridad de las personas trabajadoras en el sector manufacturero sí tienen un impacto en la salud de las personas trabajadoras. En ese sentido Evelyne indicó:

Me desagrada tener que hacer fuerza, la semana pasada me salieron moretones en la columna, yo nunca había visto eso. Y fue porque pasé dos días alzando cosas que, o lo hacía yo, o lo hacía yo, porque mi compañero que sabe hacerlo estaba ocupado con otra cosa. La falta de consideración, no por ser mujer, sino en general. (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019)

En este caso la trabajadora debe subir material de un primer a un tercer piso, y el establecimiento no cuenta con ascensor, lo cual califica como infracción tipo “condiciones de seguridad” sancionado 1 497 veces para 2018, según la Tabla 4. Esto hace que aumente la posibilidad de que ocurran accidentes en el establecimiento.

En el caso de Luisa, quién produce implementos para la pesca deportiva, se reclamó que la ergonomía durante mucho tiempo no ha sido una preocupación para la patronal, en relación con el sedentarismo. No obstante, a lo largo de la entrevista, en preguntas relativas a otros temas, Luisa indicó una serie de elementos que sugieren también un alto riesgo para la vida y la salud de las personas:

Hay unas máquinas que les llamamos -panaderas-, una tiene que agacharse. Yo usaba esa máquina, pero me volé el pie, de estar todo el día metiendo y jalando los -botoncillos-. (...) el espacio es muy estrecho y hay un montón de cajas. Un temblor o algo y una no tiene por dónde salir. (...) Yo hice de todo, de hecho, las que hacen esto se despedazan las manos, porque se te hacen -cayos- y se te meten los anzuelos. Hay otras que ensamblan, meten el anzuelo con una pinza -chiquitita-, son cosas que duelen un montón. (...) Yo estoy en el área más suave porque yo me había -jodido- de la mano. (...) Las personas que hacen eso, que

meten esos anzuelos con unas pinzas, pues no están acostumbradas, se les hacen cayos y se rompen, es normal que te punces, ha habido personas que hasta se les mete un anzuelo en el cuello y tienen que correr, se les traspasa un dedo, pero si usted está haciendo un material así, usted tiene que tener los ojos encima, usted hace así para ver algo [mueve la cabeza] y ya corre peligro que usted se lo meta. (...) Te ponen a usar una máquina industrial gigante donde te podés quemar, una compañera se había quemado la mano, y ni siquiera te dicen -no podés hacer esto-, no, nada más -esto se usa así, así y así- y ya. (...) Hay un departamento de plomo, ese departamento que trabaja con plomo puro, puro, que tienen que derretirlo para sacar esos moldes. Ellos sí, usan una -gabachilla-, un delantal, unos zapatillos del mismo material del delantal. (...) De hecho, cada año nos hacen examen de sangre de plomo, porque hay gente que ha salido con el plomo alto. (Luisa, Comunicación personal, enero 2019)

Las afirmaciones de Luisa son muy relevantes porque al no existir preocupación y acciones por parte de las patronales para cuidar la salud de las personas trabajadoras, las mujeres se enfrentan a un deterioro en su condición física que podría incluso comprometer su vida y su empleabilidad a futuro. Todos estos elementos aumentan la siniestralidad de la empresa.

Cabe resaltar que, a modo de excepción, algunas trabajadoras ocupadas en el sector dedicado a la “fabricación de productos farmacéuticos, implementos y equipos médicos y otros”, cumplieron sus labores en ambientes adecuados, por lo que enfatizaron en la existencia de aire acondicionado y limpieza:

La parte de lo que son bichos y todo eso, es sumamente controlado, si salen cierta cantidad de bichos sale un CAPA, un CAPA es un tipo de remediación muy intensa, y muy profunda, para que no vuelva a suceder (...) Siempre con aire acondicionado, andamos con -sueta-. (Estefanía R., Comunicación personal, 2019)

Por tanto, dependiendo del nivel de sofisticación de los productos elaborados por las trabajadoras, las instalaciones serán más o menos amplias, más o menos cómodas. Sin embargo, en general el trabajo lo realizan en interiores y de manera sedentaria.

Luego, siguiendo la lógica que condiciona el espacio a la producción, lo anterior implica que la vinculación de las mujeres con los espacios internos y la extensión del cautiverio en el espacio público también responde a la forma en la que se constituye diferenciada la fuerza de trabajo femenina según los resultados esperados de su trabajo, incluyendo los cuidados, las labores domésticas, y los ahorros para la sociedad mediante jornadas no remuneradas y menores salarios. Es decir, en condición de descrédito.

II. Descrédito

El descrédito reside en la desvalorización, no retribución e invisibilización de los trabajos de las mujeres. Según Sullerot consiste en el no reconocimiento del trabajo en términos de “honorarios”, “salarios”, y “títulos” que recompensan otras tareas las cuales no son más útiles a la vida humana o social (1988).

Ésta dinámica, por su naturaleza en la remuneración nula, insuficiente o engañosa, de los trabajos que realizan las mujeres, representa ahorros para las empresas, las economías y la sociedad en general, expresándose en el trabajo doméstico y de cuidados y en el trabajo remunerado en términos monetarios, donde figuran las brechas sexuales salariales, así como en los derechos o beneficios a los que acceden las mujeres por el hecho de su trabajo.

A. Los trabajos domésticos y de cuidados. Como se ha visto, los trabajos domésticos y de cuidados constituyen una asignación a las mujeres en tanto función social y no como libre actividad. Por constituir un área del trabajo ampliamente feminizada, su descrédito pasa por el valor social y monetario que se reconoce, o no, por su realización.

En lo que concierne a esta investigación existen dos dimensiones del descrédito del trabajo doméstico y de cuidados por abordar: su nivel de reconocimiento en términos monetarios; y el reconocimiento del mérito, títulos, o valor social de la persona que desempeña este tipo de actividades que resultan necesarias para la economía.

A.1. Reconocimiento en términos monetarios. La CSTDNR mostró que las mujeres aportan al año lo equivalente a 6 billones de colones en trabajos domésticos no remunerados, de los cuales 1,4 billones corresponden a cuidados específicamente (BCCR, 2017). Cabe resaltar que dicha contribución es más importante, en términos monetarios, que el aporte al PIB de cualquier otro sector productivo en el país.

Pero el BCCR, con este cálculo, se limita a la medición del descrédito del trabajo doméstico no remunerado en términos salariales, a razón de causas materiales que hacen que el trabajo doméstico no remunerado no se incluya en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), y sea reconocido por completo, debido a que no presenta contrapartida en términos de remuneración: “el SCN delimita su frontera de producción y no los incluye porque no se venden en el mercado y no hay una contrapartida de remuneración por su proceso productivo (...)” (BCCR, 2017, p. 5). Además, BCCR indica que la inclusión de este tipo de trabajos al SCN y al PIB alteraría los cálculos sobre el empleo, debido a que las personas pasarían a ser “auto empleadas” (2017).

Estos argumentos son razonables desde el punto de vista matemático y estadístico. Sin embargo, arrastran la naturalización de una forma de trabajo que se brinda de manera gratuita y es fundamental para el funcionamiento de toda la economía. Lo que, a todas luces, constituye una forma de esclavitud doméstica, siendo impuesta a las mujeres por medio de la división sexual del trabajo, a la vez que las excluye del mercado laboral remunerado.

En promedio, entre el III trimestre de 2010 y el IV trimestre de 2019, las mujeres representaron el 50% de la población en edad de trabajar, pero menos del 40% de la fuerza de trabajo y apenas el 38% de la ocupación (INEC, 2019).

Tal como BCCR lo plantea, la exclusión de los trabajos domésticos no remunerados del SCN no implica negar sus aspectos de bienestar (2017), por lo cual la CSTDNR es un avance hacia el reconocimiento del aporte que estos esfuerzos generan para la economía. Sin embargo, cuantificar el valor en términos monetarios de este trabajo doméstico no implica pleno reconocimiento de ese valor en tanto no sea retribuido a quién lo está generando. Elemento que se traduce en una causa material desestimada por siglos de teoría económica: el trabajo en efecto se hace, el trabajo genera transferencias que se trasladan a la economía, el trabajo no se paga.

Un análisis desde la Economía Feminista debe contener imperativamente la crítica al trabajo no remunerado como forma de exclusión social y económica, así como otros costos que esta situación genera para el sistema económico en términos de productividad y gasto asistencial por parte del Estado ante las consecuencias de la exclusión laboral.

Finalmente “el trabajo reproductivo resulta así una suerte de “transferencia gratuita”, un subsidio de los hogares al sistema en su conjunto” (Esquivel, 2012, p. 146), por lo tanto, debe tener un costo, una contrapartida en términos de esfuerzo, y una desutilidad para algún sector de la población, las mujeres, por supuesto.

Luego, la desatención sobre las implicaciones económicas del trabajo doméstico por parte de las instituciones del Estado son un reflejo de la dinámica económica en sí, que también se traslada a la percepción de las trabajadoras entrevistadas.

Para ellas, no fue problema responder a las interrogantes sobre cuántas horas trabajaban, o cuanto ganaban por hora, pero les resultó especialmente complejo separar las horas que dedicaban a cuidados y a tareas domésticas de su tiempo libre, al punto que las participantes han otorgado poco valor al tiempo y esfuerzo, de otras mujeres y el propio, dedicado a realizar labores domésticas y de cuidados.

En general, todas las participantes indicaron no haber sido retribuidas económicamente por este tipo de labores realizadas por ellas en sus hogares o en otros. Y en algunas ocasiones otras mujeres de la familia asumieron cuidados a cambio de poca remuneración:

Lo que es limpieza y todo nos toca a nosotras, pero lo que es el cuidado del bebé, es por fuera. El bebé lo cuida la abuelita de ella [su pareja], y lo que le damos es si ella ocupa, ella nos pide. Hay semanas que no nos pide, pero son como 40 000 al mes. Lo del bebé lo aporta ella. (Patria, comunicación personal, marzo 2019)

Es importante destacar que, para el caso del hogar al que Patria pertenece, el aporte de cuidado por parte de la abuela de su pareja es fundamental. De manera similar este aporte se traslada a otras personas de la familia cuando las mujeres no pueden costear un servicio privado:

Me ha pasado que tengo compañeras que tienen una -chiquita- más grande y la -chiquita- hace todo y eso me molesta demasiado, y la ponen a cuidar a los -carajillos- más pequeños. Tenía una que me pedía el teléfono prestado, y le decía: -[Nombre], ¡Haga el arroz! ¿Qué está haciendo el chiquito? - y yo decía: -¡pero tiene 12 años!- (...). (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019)

La molestia de Estefanía R. responde al hecho de que cuando el cuidado se traslada a las niñas y adolescentes, al ser un trabajo que implica tiempo, riesgos y esfuerzo, compromete el desarrollo de otras habilidades, así como el acceso a la educación, y una serie de actividades de desenvolvimiento, como los juegos y la convivencia con otras personas de su edad, que son esenciales para el desarrollo humano y cuya exclusión determina el curso de la desigualdad social entre hombres y mujeres. En una reflexión sobre las diferencias impuestas a niñas y niños Simone De Beauvoir reconoce:

La irrita verse vejada por las normas de la decadencia, embarazada por sus ropas, esclavizada por los cuidados de la casa, detenida en todos sus impulsos; sobre este punto se han hecho multitud de encuestas; todas ellas han arrojado, poco más o menos, el mismo resultado: todos los chicos -como Platón en otro tiempo- declaran que les hubiera horrorizado ser niñas, y casi todas las niñas se muestran desoladas por no ser chicos¹⁴. (2013, p. 235)

Por otro lado, es importante destacar que relegar los cuidados a personas que podrían no contar con todas las herramientas para brindar este servicio, como es el caso de las niñas y a las adultas mayores, la calidad del cuidado desmejora (Esquivel, 2012) y ello limita el mismo desarrollo de las personas sujetas de cuidados. Por lo que el descrédito de este tipo de servicios también compromete la vida y la salud de las personas que los requieren.

En este sentido, tres participantes manifestaron retribuir económicamente a otra persona para desarrollar esas tareas dentro de sus hogares. En promedio esa retribución rondó los 5 000 colones por jornada laboral, coincidiendo con el promedio diario para los ingresos medios de mujeres que tuvieron hogares como empleadores durante el año 2019, específicamente 5 035 colones según la ECE (INEC, 2019).

Lo anterior es inferior a lo que estableció, para 2019, el MTSS en la categoría (expresada en femenino) “Empleada doméstica¹⁵” para la cual corresponde una retribución de 6 346 colones

¹⁴ Cabe resaltar que en esta reflexión no se toma en cuenta la disociación entre el sexo biológico y el género al que desea pertenecer la persona, es decir el dilema que enfrentan las niñas y los niños trans, tema que tiene una relevancia significativa y que también debe ser considerado por la Economía Feminista. La idea está vinculada, en cambio, con las libertades que les son negadas a las mujeres desde su infancia.

¹⁵ El hecho de que una institución como el MTSS publique reiterativamente listas de salarios mínimos donde esta categoría aparece en accidente gramatical femenino, implica un sesgo de género que reproduce la feminización de labores domésticas y

por jornada ordinaria. Además, todos estos rubros se mantuvieron muy por debajo de lo estimado en la CSTNR por trabajo doméstico, cuyo valor en términos monetarios, según promedio bruto de la hora y jornada laboral corresponde a 12 504 colones por jornada diaria (BCCR, 2017).

A.2. Reconocimiento de honores y títulos. En términos del aporte que realizan las mujeres por medio de su trabajo a los hogares, y si la lógica universal versara sobre el reconocimiento, lo adecuado sería que por lo menos las mujeres tuvieran un lugar social donde sea valorado ese esfuerzo.

Sin embargo, Sullerot revela, en su reflexión sobre las formas en las que se valora y se define el trabajo, que la lógica del mérito es patriarcal:

Ellas trabajan época tras época, se fatigan, producen, pero nunca reciben una verdadera consagración social por sus actividades (...) Cuantas veces las ideas respecto al trabajo evolucionan y ciertas actividades llegan a ser admiradas y honradas, parece como si las mujeres se hubiesen quedado en el apeadero. Ellas trabajan mucho en las épocas en que el trabajo no es un valor y cada vez menos en las épocas en que el trabajo abre las puertas de la existencia social. (1988, p. 22)

Con esto, lo que Sullerot indica no es cuanto las mujeres trabajaron en términos de esfuerzo y tiempo invertido, sino cuanto de ese esfuerzo fue reconocido o no como trabajo, partiendo del hecho de que las mujeres siempre han trabajado en sentido estricto.

Para lo concerniente a esta investigación, no se encontró que los trabajos domésticos gratuitos representaran mérito significativo ni siquiera en cuanto a la autoridad que ostentan las personas dentro del hogar bajo el título de “jefatura de hogar”. Retomando la definición de INEC: “la jefa o jefe de hogar es la persona considerada como tal por los demás miembros del hogar. (...) Para todos estos casos el jefe o jefa debe ser un(a) residente habitual de 15 años o más” (2011, p. 9).

Esta ambigüedad en la metodología del INEC, y su desconocimiento sobre las labores domésticas y de cuidados, responde a que el objetivo primordial, de la definición de jefatura, está sujeto a la identificación de la persona informante más adecuada y no a la identificación de las dinámicas de poder internas en los hogares y de los distintos aportes. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que con este rol se realizan estimaciones, las cuales pueden contener un sesgo de género al no introducir estos factores.

No obstante, entre las percepciones de las entrevistadas se ubicaron tres criterios a los que se puede asociar el título de “jefatura del hogar”: 1. por aporte monetario y relaciones de

de cuidados. Máxime que no pareciera hacerse el mismo uso con otras ocupaciones que están feminizadas pero que son mejor remuneradas. Una forma de evitarla reproducción de estos estereotipos es el uso de la palabra en abstracto, por ejemplo: trabajo doméstico, donde no se asocie la ocupación con un sexo determinado.

propiedad de la vivienda, 2. el ordenamiento de la convivencia o liderazgo, y 3. las labores domésticas y de cuidados.

En 11 casos, donde el factor económico resultó definitorio, las trabajadoras asociaron el aporte monetario sin considerar otros aportes como las labores domésticas, esto muy asociado a las necesidades familiares que son cubiertas a partir de recursos económicos:

- “El jefe del hogar es mi padrastro porque monetariamente hablando él es el que aporta más. Mi mamá aporta y todo, pero no tanto como él” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).
- “Lo haría mi papá, es la persona que más aporta, la que siempre está pendiente de las cosas de la casa, para mí es como el que lleva el mando” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).

También en términos monetarios, los esfuerzos de las madres “solas”¹⁶, se traducen en mérito a falta de una figura masculina que asuma ese rol: “Yo no tuve papá, entonces es como que mi mamá es mamá y papá” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).

Por otro lado, las jefaturas femeninas de las mujeres que deben asumir la dirección de un hogar, en ocasiones relacionan el ordenamiento de la convivencia, que ocurrió como criterio para 14 casos de las trabajadoras entrevistadas, con los trabajos domésticos y el aporte monetario: “mi mamá, por liderazgo o respeto. Mi mamá es la que pone las reglas. (...) Mi mamá es como la que más compra cosas. (...) Mi mamá sí le lava y le hace todo eso a mis hermanos” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).

Luego, aunque en la mayoría de las opiniones se visibilizó que la persona jefa de hogar, en caso de ser mujer, realiza la mayor cantidad de labores domésticas, éste no fue criterio único o principal, y tampoco el más frecuente. Por lo que se puede decir que las labores domésticas no otorgan autoridad a la persona que las realiza mayoritariamente, sin embargo, esto ocurre porque dichas labores son invisibilizadas y poco meritorias y no porque no sean características de las tareas desempeñadas por las jefas del hogar.

Por otro lado, en términos agregados, la jefatura no reconoce el aporte en labores domésticas y de cuidados. Los datos de ENUT revelaron que las mujeres jefas de hogar dedicaron en promedio 39,4 horas semanales a realizar tareas domésticas y de cuidados, mientras que las mujeres calificadas como “cónyuges” realizaron 45,7 horas semanales. Para el caso de los hombres, los jefes de hogar cumplieron con 15,29 horas semanales promedio en labores domésticas y de cuidados, y los “cónyuges” 16 horas (INEC, 2017).

Siendo que la persona “cónyuge”, quién no ostenta jefatura, cumple mayor tiempo de trabajo doméstico y de cuidados, este tipo de aportes no implica “título” u “honor” como lo plantea

¹⁶ Mujeres que han tenido que buscar los recursos para sostener a una familia a falta de aportes realizados por un padre o progenitor.

Sullerot (1988). Contrariamente, pareciera un elemento indicador del nivel de subordinación a lo interno de los hogares.

B. Las brechas sexuales del trabajo asalariado. El descrédito también ocurre cuando no se remunera de la misma forma a mujeres y hombres por el mismo trabajo, cuando los trabajos feminizados están valorados como menos meritorios y por ello se percibe retribución insuficiente, o cuando por la naturaleza de las dobles jornadas las mujeres se ven obligadas a prescindir de horas extra y tiempos mejor retribuidos:

- “Hay compañeros que hacen menos trabajo que lo que hace uno [refiriéndose a ella misma]¹⁷, y el salario es un poco mayor, y les exigen menos incluso. (...) cada vez que hay una responsabilidad nueva exigen como aumentos de salario” (Clara, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “En la noche no hacen nada, (...) y ahí sí son hombres. Entonces ganan más y no trabajan. A parte de la diferencia salarial, porque en la noche pagan más, no los vigilaban” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).

Por un lado, las empresas depositan más responsabilidades y obtienen más productos por un trabajo menos caro; por el otro, las mujeres tienen menos disponibilidad para asumir jornadas mejor remuneradas debido a su vinculación con el ámbito doméstico. A propósito del horario Silvia indicó: “las mujeres que tienen hijos, es muy accesible. Es más accesible que le cuiden a uno un hijo dos días que toda la semana” [van tres días a la semana, 12 horas] (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019)

Aunado a los estereotipos relacionados con la asignación de puestos de mando a los hombres, la experiencia de las mujeres también es poco valorada y recompensada:

Ahorita el que subió fue un operario [un hombre] (...) pero nunca se lo ofrecieron, yo tengo compañeros [refiriéndose a un grupo de personas compuesto mayoritariamente por mujeres]¹⁸ que tienen diez años de trabajar ahí, 15, digo yo: -manda huevo, ¿cómo no les van a ofrecer el cargo?-, ellos [ellas] conocen toda el área, se saben todos los procedimientos. (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019)

¹⁷ Como se puede observar en las entrevistas, muchas mujeres se refieren a ellas mismas en masculino, aunque no todas, incluso utilizan el masculino para referirse a grupos de mujeres donde existe una participación minoritaria o nula de hombres. Estas expresiones del lenguaje, que harán un poco pesada la lectura, también corresponden a formas de invisibilización del papel económico de las mujeres. Lo cual en las entrevistadas demuestra las raíces profundas de una cultura patriarcal, pero en documentos de las instituciones del Estado y en estadísticas nacionales son indicadores de la reproducción de sesgos de género en la ciencia económica y las políticas públicas, por lo cual no deben ser pasadas por alto.

¹⁸ En este caso llama la atención que la trabajadora, a la hora de referirse a un grupo compuesto mayoritariamente por mujeres, al responder una pregunta sobre las diferencias entre hombres y mujeres en la remuneración, y enfatizando que el que recibió el ascenso fue un hombre, también habla en código masculino, demostrando que la inclusión de las mujeres en el lenguaje es necesaria para comprender las dinámicas diferenciadoras por sexo en los espacios de trabajo pues en el habla también se invisibiliza la participación femenina.

Por otro lado, en términos agregados y desde el punto de vista del ingreso salarial, las brechas sexuales son una expresión cuantitativa y clara del descrédito, en tanto indican el porcentaje de la renta masculina que dejan de percibir las mujeres por una misma labor.

Entre el III trimestre del 2010 y el IV trimestre del 2019, la ECE (INEC, 2019), mostró en promedio una diferencia nacional en salarios mensuales medios entre hombres y mujeres de 48 515 colones más para los hombres. Para el caso de la manufactura ese promedio es de 106 762 colones en favor de los varones. A nivel nacional la brecha sexual salarial, para los trimestres de cada año, entre 2010 y 2019 osciló entre 6% y 17%, mientras que para el caso de la manufactura las brechas se mantuvieron entre 15% y 40%.

Lo cual plantea niveles mucho más importantes de desigualdad para el caso de esta industria, pero una persistencia de inequidad en los ingresos a nivel país que afrontan las mujeres en el mercado laboral en comparación con los hombres. Diferencia que puede complementarse con lo observado sobre el acceso a derechos y beneficios.

C. Retribución en especie: derechos y beneficios. Los beneficios y derechos otorgados a las mujeres pueden implicar diferencias en el tratamiento de las poblaciones trabajadoras y menores costos en términos de retribución o inversión en recurso humano. Se dividió el acceso a derechos y beneficios en seis categorías: 1. seguridad social, 2. medicina de empresa, 3. seguro médico privado, 4. apoyos de respiro, 5. esparcimiento y disfrute, 6. oportunidades de desarrollo.

C.1. Seguridad social. A excepción de un caso las trabajadoras entrevistadas dijeron tener acceso a los derechos de seguridad que establece la ley para la CCSS –como el Régimen de Invalidez Vejez y Muerte o el Seguro de Salud-, el Seguro de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros (INS), vacaciones, licencias de maternidad, entre otros.

Se compararon los aportes de las patronales, las personas trabajadoras, y el Estado, bajo concepto de “Seguro de Salud” con objeto de explorar el ahorro que implica este derecho para las empresas.

Según el inciso 1) del artículo 62 del reglamento N.º 082, *Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*, sobre las contribuciones al Seguro de Salud, se establece que los aportes en el sector asalariado, aplicados “tanto sobre el monto ordinario del salario como sobre las retribuciones extraordinarias o especiales incluidos el salario en especie” (1996) corresponderán a la siguiente distribución: “a. Trabajadores: 5.50% de sus salarios. b. Patronos: 9.25% de los salarios de sus trabajadores. c. Estado como tal: 0,25% de los salarios de todos los trabajadores del país” (1996).

Visto desde la Economía Feminista, y partiendo del hecho de que las patronales se benefician del bienestar de las personas trabajadoras, quienes llegan a laborar con una situación base de salud que les permite producir; las empresas ahorran los aportes de las personas trabajadoras

y el Estado (sin tomar en cuenta que el Estado también funge como patrón), en inversión de salud de la población asalariada.

Por otra parte, entre menores sean los salarios y exista más desigualdad interna sobre los ingresos en la organización de puestos, menor es el aporte de las patronales.

En cuanto a la exploración de ahorros, se tomaron datos sobre los ingresos y egresos en Seguro de Salud (CCSS, 2019) y, para simplificar las estimaciones, se supuso un aporte del Estado de 0,25% respecto del monto para el que las empresas aportan 9,25%, durante el periodo 2001-2019. Se encontró:

- Un ahorro promedio anual para las empresas que corre por cuenta de las personas trabajadoras de 380 000 millones de colones aproximadamente.
- Un ahorro de 16 000 millones de colones promedio anual para las empresas por cuenta del Estado.
- Para un ahorro promedio del 40% anual sobre el monto total por concepto de cuotas para el Seguro de Salud del trabajo asalariado.

Adicionalmente, la CCSS reportó egresos, por concepto de Seguro de Salud, un promedio anual de 1,16 billones de colones entre 2001 y 2019 (2019).

C.2. Medicina de empresa. Esta es una modalidad opcional para las compañías, donde la patronal proporciona las instalaciones y el personal de salud y la CCSS los medicamentos y exámenes clínicos (Herrero & Durán, 2001).

Constituye una forma de atención ambulatoria que se presentó accesible para 17 de las entrevistadas, quienes la describieron como el primer lugar donde acudían las personas trabajadoras en caso de presentar padecimientos de salud, se las medicaba para que continuaran laborando, o dónde la empresa pudo decidir si para un caso correspondía o no una incapacidad: “Tenemos tres citas al año. Si, un ejemplo, me siento mal, saco una cita, lo llegan a recoger a uno, lo valoran, y ahí ven si lo incapacitan o no” (Silvia, Comunicación personal, 2019).

En ese sentido, la medicina de empresa es generadora de ahorros para las patronales al permitirles participar de la gestión en salud de las personas trabajadoras, lo que en algunos casos implicó una desatención en la salud de las mujeres. Sobre todo, en lo que respecta a los padecimientos relativos al ciclo menstrual:

- “Con esto de las diferencias del período [menstrual] es -heavy- (...) Una tiene que aguantarse el dolor, no te mandan para la casa, no hay otra forma de que usted diga: -puedo pedir un permiso- o algo así” (Aurora, Comunicación personal, abril 2019).
- “Es injusto que eso no se tome en cuenta. Es muy injusto. Yo tengo que aguantar dolor de piernas de la menstruación, vómitos a veces. Es insoportable y no crea que me incapacitan por eso” (Cristina, Comunicación personal, abril de 2019).

Se observó que el ciclo menstrual suele constituir un elemento de desmoralización y humillación para las participantes: “yo le preguntaba a una compañera a ver si se me pasó [la sangre], porque vieras la vergüenza” (Aurora, Comunicación personal, abril 2019), que implica descrédito justificado por las particularidades el cuerpo femenino:

Desde una perspectiva de derechos humanos, existe una conexión inextricable entre la menstruación, la pobreza, la educación, la equidad de género, la salud, la justicia reproductiva y el desarrollo. En el caso de las mujeres, a lo largo de la historia la menstruación se ha utilizado como excusa para negar derechos sociales y económicos. El hecho de que un fenómeno fisiológico que concierne a la mitad de la población sea considerado, aún hoy en día, un tema tabú afecta de modo directo el desarrollo laboral, las promociones, los incentivos y las oportunidades de progreso económico de las mujeres y personas menstruantes. (Economía Femini(s)ta, 2019, p. 4)

Al no existir consideración por la necesidad de las mujeres de gestionar su ciclo menstrual, no existen compensaciones ante un hecho que puede implicar molestias, incomodidad, humillación, baja productividad, entre otras situaciones.

Además de falta de flexibilidad respecto de las necesidades de higiene en la gestión de la menstruación, las participantes plantearon molestia ante la desestimación médica de cuadros recurrentes de dismenorrea. Este padecimiento es definido como:

La presencia de dolores menstruales de origen uterino y representan una de las causas más comunes de dolor pélvico. Es la principal causa de morbilidad ginecológica en mujeres de edad reproductiva, sin importar la nacionalidad o estatus económico, y resulta en una importante pérdida de productividad y calidad de vida. (Urbina, Gutiérrez, & Arce, 2019, Introducción, párr. 1)

Urbina, Gutiérrez, y Arce señalan la distinción entre “dismenorrea primaria” y la “dismenorrea secundaria”. La primera no se asocia con patologías pélvicas y se acompaña de síntomas como “náuseas, vómitos, diarrea, fatiga e insomnio” (2019, Definiciones, párr. 1). En cuanto a la dismenorrea secundaria se asociada a: “Una patología orgánica o cualquier desorden que se pueda determinar como responsable de los síntomas de dolor, como [sic] por ejemplo, la endometriosis, la adenomiosis, fibromas o enfermedad inflamatoria pélvica” (2019, Definiciones, párr. 1).

Por tanto, esta desatención podría impactar la moral y la salud de las mujeres en términos de las limitantes para la gestión de la menstruación y los dolores que la acompaña, partiendo del hecho de que naturalizar los dolores menstruales no es un práctica adecuada por lo mencionado anteriormente. No obstante, esta falta de preocupación por las trabajadoras que padecen dismenorreas también podría implicar graves consecuencias para su vida y salud.

C.3. Seguro médico privado. Ha constituido una práctica recientemente extendida entre empresas, cual tiene formas administradas de diferenciación y procesos burocráticos de reclamo. Este beneficio se presentó para ocho entrevistadas, según las cuales, las aseguradoras venden a las empresas paquetes a los que acceden según tipos de puesto:

- “Los beneficios están divididos. (...) Lo que es el bono, el seguro médico, son para las personas administrativas [De mandos medios en adelante según jerarquía]” (Clara, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “(...) Trabajé en producción y no había seguro médico para operarios, solamente para grados más altos, y después cuando me pasé a la otra empresa tampoco tenía para los operarios, solo para otras posiciones” (Aurora, Comunicación personal, abril 2019).

Existen modalidades donde las gerencias y mandos medios tienen más posibilidad de cobertura que las personas trabajadoras de operaciones, y las operarias no suelen tener derecho de incluir personas beneficiarias en sus planes de aseguramiento:

- “A nosotros nos cubre más, lo de la maternidad, por ejemplo, a nosotros también nos cubre el plan dental para mí, para mi esposo, para mi hija, a ellos no les cubre. Y esas cosas, es como, ciertas diferencias (...)” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).
- “La cobertura era muy baja, el mío era muy sencillo. (...) pero para preexistencias [enfermedades previas a la toma del seguro] no aplican, ni nada estético, ni nada de eso” (Aurora, Comunicación personal, abril 2019).

Las restricciones dependen de los planes de seguros, pero suelen enfocarse en las enfermedades preexistentes y padecimientos crónicos. Según formularios de “Pan-American Life Insurance”, empresa aseguradora en los casos de Aurora y Estefanía R., para una modalidad de seguro familiar, se indica:

Enfermedad coronaria, enfermedad cerebro vascular, diabetes mellitus, cáncer o tumores malignos, VIH o SIDA, e insuficiencia respiratoria aguda.

En caso de estar o padecer alguna [sic] de las anteriores estados [sic] o enfermedades, no se podrá emitir esta modalidad de seguro” (Pan-American Life Insurance, 2020, p. 3).

Además, en el formulario *Seguro Colectivo prueba de asegurabilidad*, establece:

La cobertura por la cual estoy declarando, no provee beneficio durante período de preexistencia estipulada en la póliza colectiva por condiciones pre-existentes. (...) No obstante, una condición pre-existente que no sea declarada al completarse esta declaración, no será elegible de cobertura. (...) Condiciones pre-existentes: se define como condición o síntomas, lesión enfermedad, diagnosticada o no al momento de tomar el seguro, incluyendo embarazo de un asegurado. (Pan-America Life Insurance, 2020, p. 3)

Por tanto, las personas con enfermedades como VIH tienen una cobertura todavía menor o no aplican para ciertos planes de aseguramiento médico, y personas con ciertas enfermedades crónicas deben reportarlas y esperar un periodo definido para empezar a beneficiarse en consultas médicas y medicamentos relacionados con dicho padecimiento.

Esto deja a las trabajadoras con un beneficio del que disfrutaban en niveles poco significativos si pertenecen a puestos de producción directa o presentan algún padecimiento o enfermedad descrita con anterioridad.

C.4. Apoyos de respiro. Son beneficios tendientes a aliviar las cargas domésticas que recaen sobre las mujeres, representan un ahorro que podría verse como salario en especie, pero pueden ser decisivos para garantizar la permanencia de las mujeres en actividades de trabajo remunerado.

El transporte, con una frecuencia de ocho, y el comedor subsidiado parcial o totalmente para 14 participantes, fueron beneficios altamente valorados, pues proporcionaron una preocupación y un gasto fijo menor para la vida cotidiana de las participantes.

La entrevista de la supervisora Estefanía R. fue reveladora sobre la necesidad de subsidiar la alimentación, al describir una situación común en eventos donde se les entrega comida a las operarias como incentivo o reconocimiento: "(...) Ellas no comen por llevarse a los hijos, entonces, tal vez son cuatro pedazos de pizza por persona, y usted las ve envolviéndolas en la servilleta. (...) Es como algo que tal vez yo por ser mamá soy más empática. (Comunicación personal, febrero 2019)

Por otro lado, se evidenció la necesidad de que a las trabajadoras se les apoye con servicios de cuidados debido a que se les consultó si en su lugar de trabajo contaban con este tipo de facilidades y la respuesta fue negativa en todos los casos. Sin embargo, se rastreó un intento de constituir éste como un beneficio:

Se hizo un esfuerzo hace como tres años en hacer una guardería en la Zona Franca, en pro de que quedara más cómodo, pero fíjate que no funcionó mucho por el tema de que las empresas dan los transportes. Entonces, por ejemplo, donde yo trabajo el transporte es gratuito. Entonces imagínese usted entrar a las seis de la mañana, estar jalando a sus -chiquitos-, pero en el bus de la empresa no los puede subir, entonces tendría que ver cómo se viene con los -güilas- en un carro, en un bus, en un -uber-, como sea. Y luego entrar caminando, desde la entrada de la Zona Franca, como dos kilómetros y resto hasta donde queda la empresa. (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019)

Se asume, entonces, que es un beneficio que no se presenta para ningún caso, pero que podría tener un impacto en la permanencia de las trabajadoras en el mercado laboral o facilitar su desarrollo profesional, si se contempla, por supuesto, los servicios encadenados a los cuidados, incluyendo el transporte.

En varios casos las trabajadoras plantearon haber atravesado dificultades en su trabajo a razón de maternidades o depender de otras personas en quienes deben delegar responsabilidades de cuidados:

- “Ya voy para la U. Vieras cómo me ha costado, estudié séptimo desde los 26 años. Porque yo tengo una hija, y al principio era muy difícil” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).
- “Yo empecé a trabajar ahí cuando los chicos estaban pequeños y fue duro, hubo que buscar quien los cuidara, que los mayores cuidaran a los pequeños, pero gracias a Dios ya pasé todo y ya están grandes” (Isabela, Comunicación personal, enero 2019).
- “Yo no tengo con quién dejar al bebé, entonces yo le pido a ella que me lo cuide [a la Abuela]” (Teresa, Comunicación personal, febrero 2019).
- “A la gente le gusta bastante trabajar ahí, (...) realmente la gente que se va, en el caso de chicas, casi siempre es por cuidado de los hijos, situaciones de cuidado de los hijos” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019)

Por tanto, una vez más se evidencia que la asignación de los cuidados y labores domésticas, como una función de las mujeres genera exclusión femenina en el ámbito remunerado.

C.5. Esparcimiento. Al cruzar beneficios como regalías, fiestas, días libres, gimnasio, y áreas de esparcimiento, con el tiempo que dedican las trabajadoras a realizar actividades de entretenimiento, se encontró que, a pesar de tener información sobre estos beneficios, las mujeres encontraron pocas oportunidades de disfrute.

Por ejemplo, de las trabajadoras, ocho indicaron tener acceso a gimnasio dentro de la empresa en la que trabajaron. Sin embargo, cuatro de ellas dijeron no dedicar tiempo a realizar actividad física, por lo que se trata de un beneficio poco aprovechado.

Las trabajadoras que indicaron tener acceso a días libres, regalías y fiestas, presentaron menor prevalencia de otros beneficios. Y la mitad de las trabajadoras no identificó la existencia de ningún otro espacio además de la planta, oficinas, baños y un comedor. Específicamente no ubicaron lugares de esparcimiento, lo cual limita la convivencia, el desarrollo de un ambiente laboral sano, así como las posibilidades de organización política.

C.6. Oportunidades de desarrollo. Son expectativas que se les plantea a las trabajadoras sobre su crecimiento, permanencia y reconocimiento.

De las entrevistadas, 11 indicaron estar estudiando, y tres de ellas señalaron estar realizando bachillerato por madurez. Sin embargo, sólo ocho dijeron tener la posibilidad de disponer de tiempo libre para actividades de formación académica o apoyos de la empresa en ese sentido. Al respecto, y a pesar de que las prevalencias en “facilidades para continuar con los estudios” y “flexibilidad de horarios” fue alta, 15 y 12 respuestas afirmativas respectivamente, se expresaron dudas sobre la veracidad de estos beneficios:

- “Ellos me contrataron como con la expectativa de crecer yo ahí, pero no sé si lo irán a hacer después” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).
- “Flexibilidad de horarios cuesta mucho, hay que hablar con el supervisor para hacer el cambio” (Patria, comunicación personal, marzo 2019).
- “Cuando usted está en la entrevista ahí le dicen -que no, que le van a ayudar, que si usted está estudiando, que no sé qué-, y al final, cuando usted está adentro, cambia la cosa” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “Es increíble porque a veces hay gente que ocupan en la oficina, y no te digo que alguien profesional, pero que sí tenga bachillerato, y vieras que no le dan la oportunidad a una que tiene tantos años” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).

Mientras que para unas trabajadoras es aceptable que la flexibilidad sea sujeta a las posibilidades que la empresa dice tener, para otras constituye un beneficio engañoso. Por otro lado, la molestia expresada por Silvia y Luisa ocurre al no tener posibilidades de crecer y desarrollarse profesionalmente a lo interno de la empresa.

En otro caso, Carmen, que dice sentirse discriminada por su supervisor por el hecho de ser nicaragüense, evidencia una de degradación: “Yo era la supervisora antes, yo fui la supervisora durante 15 años, pero de un pronto el señor me dijo que iba a llevar un supervisor, pero tiene un mal genio, (...) Es un hombre. Machista es” (Comunicación personal, enero 2019)

Patria, por su parte consiguió un ascenso, pero comentó dificultades que tuvo en relación con sanciones que la misma empresa les impone a las trabajadoras:

Yo desde el principio empecé a concursar, tengo en eso cuatro años (...) entonces me sancionaron, para evitar que pudiera postularme, con solo que te dejen en seguimiento ya no podés concursar. A mí me pasó eso dos veces, y habían puestos, un montón para escoger, en ese entonces eso me lo impidió. Hasta lo último que ya pude, porque ya había salido de eso. Yo nunca las vi justas, pero hay que aceptarlo porque es parte de. Entonces si a vos te amonestaron, en seis meses no podés participar. (Patria, comunicación personal, marzo 2019)

El caso de Patria podría verse como un efecto embudo para limitar las posibilidades de desarrollo de las trabajadoras, luego de haber generado expectativas de crecimiento, especialmente al momento de la contratación, tal y como lo plantea Silvia.

En general, las empresas que ocuparon a las trabajadoras entrevistadas no cuentan con programas de carrera también denominados “career paths” o “development plan”, enfocados en el desarrollo profesional con objetivos de desempeño conocidos y a los que se les dé seguimiento con regularidad. Este tipo de estructuras se ubicaron para las trabajadoras de mandos medios. En el caso de Clara, como ingeniera:

La parte de crecimiento, yo empecé siendo practicante y ya voy como por ingeniera -senior-, entonces si siento que hay mucho para crecer. Todavía hay -

manager-, -manager 2-, director, entonces todavía hay mucho. O sea, no he llegado al tope. Y también que pagan los entrenamientos, o maestrías, cursos, bueno, dependiendo del rendimiento de uno. (Comunicación personal, septiembre 2019)

Para Estefanía R., por otro lado, la empresa ofrece muchas oportunidades de crecimiento, entre las que destacan certificaciones para su caso personal y para otras personas trabajadoras:

-Lean Manufacturing-, -Six steps problem solving-, son como cursos que da la empresa, -Manejo de SAP-, -Chronos-. Por lo menos lo que es la parte de manejo de Software como -SAP- y -Chronos- es muy común en empresas manufactureras, y por la parte de mi desarrollo laboral, es importante demostrar que yo tengo conocimiento en este tipo de técnicas. La parte de relación con la gente, cursos de -soft skills-. Pero más que todo es formación de experiencia para manejo de personal, cosas que no enseñan en la U. (...) La gente puede subir de grado, de -operario 1- a -operario 2-, -operario senior-, los concursos internos. Si vos estás estudiando, qué se yo, contabilidad, y sale un concurso interno, podés aplicar, pasás un proceso y te pueden escoger. Podés participar en plantas alrededor del mundo (...). Hay gente que participa en programas de intercambio. (...) Si vos demostrás que sos exitosa en eso, obviamente que te van a dar un buen puesto. Son como para gente que pasa como de pasante -student-, a trabajar en la empresa. Sí te piden requisitos, que ojalá hable otro idioma, usted no va a ir sólo a hablar español, así, o portugués, o cosas así. Pero es como a nivel mundial. (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019)

Luego, se observa una segmentación de los beneficios por tipos de puesto y jerarquías, que se traducen como elementos discriminatorios, en tanto las mujeres ocupan menos posiciones de liderazgos y se enfrentan a mayores dificultades para acceder o disfrutar de ellos.

Además, el hecho de que los cuidados sean asignados como función social a las mujeres también limitan su participación laboral, a lo que se le pueden añadir elementos de discriminación relativos a la gestión de la menstruación. Por lo que los beneficios, en tanto no son capaces de compensar las diferencias ya existentes en el mercado, no fungen como retribución o reconocimiento de los tiempos y esfuerzos que corren por cuenta de las mujeres.

En suma, estos hallazgos llaman la atención sobre la necesaria inclusión de la desmoralización respecto del cuerpo, el trabajo, y las oportunidades como manifestación de descrédito.

Por otra parte, se evidenció que una serie de derechos que se han planteado por años como un aporte de las empresas, específicamente lo relativo a seguro de salud y maternidad o riesgos del trabajo, en realidad son un subsidio de las personas trabajadoras y el Estado a las empresas. Porque es por medio de la estructura de bienestar costarricense que estas industrias acceden a población trabajadora con condiciones relativas de salud y en capacidad para producir.

Lo anterior, aunado a la retribución nula o insuficiente de los trabajos doméstico y las brechas salariales, indica que la otra cara de los ahorros de las empresas en salarios, cuidados y salud son los beneficios y la materialización de ganancias, producto de los esfuerzos desacreditados de la mitad de la población trabajadora del país, estén ocupadas o no en sus establecimientos, es decir, producto de una explotación más intensa contra las mujeres.

III. Explotación

Se ha definido explotación como aquella condición según la cual, sectores específicos de la sociedad obtienen niveles importantes de ganancia y rendimientos a partir del trabajo de las mujeres en condiciones de encierro y descrédito. Las dobles jornadas, las situaciones de desventaja en el mercado de trabajo, y la extracción de un mayor excedente por el trabajo de las mujeres determinan una explotación más intensa sobre esta fracción de la fuerza de trabajo.

A. Las dobles jornadas. Según Lagarde las mujeres trabajadoras desarrollan una jornada continua remunerada, y otra discontinua gratuita (2005). En relación con esta última señala:

Se inicia antes de ir a trabajar y continúa después de trabajar, en los días de descanso e inclusive durante las horas destinadas al sueño. Tiene lugar fundamentalmente en la casa. Las actividades que hacen salir a la mujer tienen como centro el hogar, son su extensión a los espacios de reproducción pública. (Lagarde, 2005, p. 107)

En esa línea, se refuerza la apreciación de que el trabajo femenino tiene como punto de referencia el espacio privado, el encierro. Además, el trabajo doméstico no remunerado presenta características según las cuales las mujeres cumplen con labores que son necesarias para la vida y la economía en situaciones que no se regulan más que por su demanda y obligación (y no por voluntad), sin necesidad de un contrato, generando recargas asumidas exclusivamente por una trabajadora o de manera compartida con otras mujeres.

Entre las entrevistadas la mayoría suele ver esta dinámica con naturalidad: “Vieras que yo siempre vengo y recojo, hasta paso la escoba. Me gusta ver todo bien ordenado entonces casi siempre vengo a ver qué hago” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019). Sin embargo, en algunos casos las trabajadoras identifican que estas tareas les han sido impuestas de manera diferenciada y presentan clara resistencia: “Me molestaba de pequeña que mi mamá me dijera: -[Nombre] barra-, yo tengo un hermano varón, y yo le decía: - ¿Y [Nombre] qué va a hacer? - Yo siempre fui -rebeldísima-” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).

Interesa comprender para el caso de las participantes la distribución estos trabajos en sus hogares, y las relaciones con las horas que cumplen las mujeres en su jornada laboral remunerada.

A.1. Labores domésticas y de cuidados no remuneradas. Estefanía R. indicó compartir labores domésticas y de cuidados con su esposo, lo cual es un caso atípico en tanto un miembro masculino del hogar participa de este tipo de tareas y la distribución entre ambas personas resulta paritaria. Pero también el caso es común, entre lo observado para otras entrevistas, en el sentido de que la responsabilidad es compartida y la trabajadora participa de ella.

Para conocer cómo se distribuyen distintos aportes en los hogares de las participantes, se indagó sobre la distribución de estos según la participación de las trabajadoras y componente sexual mayoritario (quiénes realizan los aportes según sexo) en: “ingreso principal”, “jefe del hogar” y “labores domésticas y de cuidados”. Estas relaciones se muestran en la Tabla 5:

Tabla 5
Distribución de aportes al hogar según nivel de participación de las trabajadoras entrevistadas y componente sexual mayoritario. Datos absolutos

	Tipo de aporte	Ingreso principal	Jefe del Hogar	Labores domésticas
Según participación de la trabajadora	Aporte mayoritario de la trabajadora entrevistada	2	5	6
	Aporte compartido donde participó la trabajadora entrevistada	13	7	10
	Aporte mayoritario realizado por otra persona dentro o fuera del hogar	5	8	4
Según componente sexual mayoritario	Aporte mayoritariamente femenino	8	13	18
	Aporte mayoritariamente masculino	6	2	1
	Aporte paritario	6	5	1

Nota: En el caso de las labores domésticas, el hecho de que la mayoría del trabajo doméstico fuera realizado por otra persona no eximió a ninguna trabajadora de realizar este tipo de tareas. Además, se toma como “aporte mayoritariamente femenino” aquellos hogares donde los aportes fueron efectuados mayoritariamente por mujeres, “aporte mayoritariamente masculino” cuando fueron realizados mayoritariamente por hombres, y “aporte paritario” cuando se determinó que participaban de igual manera hombres y mujeres.

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

En lo concerniente al ingreso principal y las labores domésticas, el aporte es mayoritariamente compartido, lo cual hace de estos hogares, donde la mitad (10) no corresponde con estructuras conyugales heteronormativas¹⁹, unidades de apoyo económico mutuo para la supervivencia de

¹⁹ Se entiende por “hogar conyugal” lo definido por INEC para el Censo 2011 y publicado en el informe *Principales indicadores sobre asentamientos informales*. También se distingue, el grupo de hogares no conyugales de los hogares conyugales con el calificativo “heteronormativos” debido a que para el período de referencia el país no reconocía las uniones entre personas del mismo sexo, incluyendo en ese grupo a hogares monoparentales y otras variantes.

las personas integrantes. En cuanto a “jefe del hogar” se observó una distribución de mayor aporte realizado por otras personas y de manera compartida. Por otro lado, en las tres categorías el aporte fue mayoritariamente femenino, aunque para “ingreso principal” también se observaron prevalencias mayoritariamente masculinas y paritarias importantes.

En términos generales se evidencia feminización de los aportes en los hogares de las personas entrevistadas y una participación importante de estas trabajadoras, aunque no fuese en el aporte principal, para las distintas categorías.

Respecto de este último punto se indagó sobre la dedicación al trabajo doméstico y de cuidados y se observó que estas responsabilidades se traslapan temporalmente entre sí e incluso con actividades de naturaleza lúdica:

Combinamos el cuidado del bebé con otras actividades, porque el bebé siempre está en la casa. Entonces digamos, en la mañana se hace el desayuno, desayunamos todos, nosotras hacemos los oficios, y después hacemos el almuerzo, almorzamos, y lo que quede de la hora que almorcemos o nos quede tiempo antes de irnos a trabajar, pero el bebé siempre está en la casa. Ahora que está en la escuela, con las tareas y cosas así, hay que estar con él, ayudarle, que se mude, que se bañe, que coma. (...) Pero también se puede decir que los sábados en el tiempo ese es entretenimiento. Porque una sale, entretiene al chiquito. (Patria, comunicación personal, marzo 2019)

Para efectos de contabilizar el tiempo de trabajo no remunerado, se agruparon las horas dedicadas semanalmente por las trabajadoras a: “labores domésticas y de cuidados realizadas para otros hogares”, donde se contabiliza el tiempo que aportan en estos trabajos para hogares de personas familiares; “total de cuidados no remunerados”, incluyendo los tiempos de cuidados no remunerados para sus hogares o para otros hogares; y “total de labores domésticas no remuneradas”, que contiene la dedicación a labores domésticas para su propio hogar y otros hogares. En la Tabla 6 se muestran las horas semanales promedio dedicadas por las trabajadoras a realizar labores no remuneradas según estas categorías.

Tabla 6
Tiempo promedio semanal dedicado a labores domésticas y de cuidados para trabajadoras que indicaron haber realizado esas labores según tipo de tareas

Labores domésticas y de cuidados para otros hogares		Total, cuidados no remunerados		Total, labores domésticas no remuneradas	
Tareas	Tiempo promedio	Tareas	Tiempo promedio	Tareas	Tiempo promedio
Trabajos domésticos	1,5 horas	A personas menores de edad	18 horas	Limpieza	8,3 horas
Cuidados	4,4 horas	A personas adultas mayores o con discapacidad	1,1 horas	Mantenimiento del hogar	0,4 horas
				Elaboración y preparación de alimentos	9 horas

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

Para las 4 trabajadoras que dijeron dedicar tiempos a labores no remuneradas en otros hogares de familiares, en promedio se observaron tiempos cortos, pero debe considerarse este trabajo como una recarga de la jornada ordinaria y la jornada doméstica en sus propios hogares.

Las 12 trabajadoras que indicaron brindar cuidados no remunerados presentaron mayor dedicación a cuidar personas menores de edad, y fueron las que dedicaron mayor tiempo a tareas no remuneradas; además, todas las participantes realizaron labores domésticas, entre las cuales las más importantes fueron limpieza y preparación de alimentos.

Luego, el hecho de que el tiempo dedicado a cuidar personas menores de edad y a la elaboración de alimentos sea mayor, es compatible con la necesidad de beneficios de respiro sobre los que se elaboró en descrédito, esto debido a que, según las relaciones entre el trabajo remunerado y el no remunerado, las responsabilidades domésticas y de cuidados comprometen la participación de las mujeres en el mercado laboral.

A.2. Relaciones entre jornada remunerada y jornada no remunerada. Retomando los datos de ENUT (INEC, 2017), esta encuesta reveló que a nivel nacional las mujeres dedicaron en promedio 37 horas semanales a trabajos no remunerados y 16 a trabajos remunerados, lo cual abre la posibilidad que esta relación se invierta para el caso de las trabajadoras de manufactura en tanto la muestra de INEC incluye mujeres que se mantienen fuera de la fuerza de trabajo.

Para comprobar ese escenario, se realizó un recuento de las horas ordinarias que trabajaron las entrevistadas con regularidad en actividades de manufactura y se encontró que 17 de ellas trabajó menos de 48 horas semanales y tres trabajaron más de esa cantidad de horas ordinarias.

Sin embargo, cuando se analizó el total de horas laboradas, incluyendo las horas extras, se encontró que 12 entrevistadas trabajaron en un rango que va de las 48 a las 72 horas por semana, mientras ocho se mantuvieron por debajo de las 48 horas. En uno de los casos la cantidad de horas ordinarias superó los rangos permitidos por ley.

Según las jornadas y horarios asignados en las respectivas actividades de manufactura, las entrevistadas trabajaron en promedio un total de 45,7 horas ordinarias a la semana, y 5,2 horas extraordinarias por semana. Para una media semanal total de 51 horas laborales. Superando los promedios de trabajo total a nivel nacional (la suma de la jornada remunerada y la no remunerada) (INEC, 2017).

Se comparó la jornada laboral semanal individual y una jornada estándar de 48 horas semanales con las horas dedicadas por cada trabajadora a realizar labores no remuneradas. En la Tabla 7 se presentan los valores relativos a labores domésticas en porcentajes.

Tabla 7

Tiempo semanal destinado a labores domésticas respecto de la jornada individual y la jornada estándar de 48 horas. Porcentajes

Porcentaje de la jornada individual	Prevalencia	Porcentaje de la jornada de 48 horas	Prevalencia
Entre 7% y 19%	4	Entre 8% y el 19%	3
Entre 20% y 38%	9	Entre 30% y el 38%	11
Entre 40% y 48%	4	Entre 47% y 58%	3
Entre 63% y 74%	2	Entre 63% y 73%	2
86%	1	90%	1

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

La razón por la que la comparación de la jornada de 48 horas exprese valores más altos que la jornada individual, tiene que ver con la cantidad de horas extra que hacen las participantes. En el segundo intervalo este detalle implica una diferencia de 10 puntos porcentuales, por lo que la reversión de las relaciones entre jornada laboral remunerada y no remunerada para el caso de las mujeres entrevistadas está asociado con mayor explotación directa, en términos de tiempo, por parte de las empresas. Lo cual no las exime de cumplir horas en labores no remuneradas como recarga de sus jornadas pagas.

Para el caso de las labores domésticas realizadas dentro y fuera del hogar, existe mayor prevalencia en intervalos que van entre el 20% y el 40% de las jornadas. En términos generales la mayoría de las participantes destinó más del 20% de sus jornadas al trabajo doméstico. También se calculó esta relación para las horas que dedican las entrevistadas a cuidados, cuyo comportamiento fue más simple y se expresa en la Tabla 8.

Tabla 8

Tiempo semanal destinado a cuidados respecto de la jornada individual y la jornada estándar de 48 horas. Porcentajes

Porcentaje de la jornada individual	Prevalencia	Porcentaje de la jornada de 48 horas	Prevalencia
Entre 5% y el 26%	7	Entre 4% y el 31%	7
Entre 63% y el 88%	5	Entre 63% y el 88%	5

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

Según la Tabla 8 las frecuencias se polarizaron para concentrarse en mayor medida en los intervalos que están por debajo del 40% de las jornadas de referencia. Es importante recordar que estos trabajos ocurren en conjunto con labores domésticas. Adicionalmente, se encontró que la mitad de las entrevistadas no alcanzó a dormir 7 horas en días laborales.

Luego, se demuestra que las trabajadoras sí cumplen con dobles jornadas, por lo general más intensivas en trabajo remunerado. En conjunto estas dos jornadas hacen del trabajo femenino una labor más explotada, elemento que se suma al hecho según el cual las mujeres se enfrentan al mercado laboral en situación de desventaja frente a otros agentes participantes.

B. Desventajas frente a otros agentes del mercado laboral. Se dijo que la presencia de las mujeres en la esfera pública se ve enfrentada ideológicamente con argumentos naturalistas, los cuales se traducen en una serie de desventajas que las posiciona en desigualdad jurídica y real frente a otros participantes del mercado laboral.

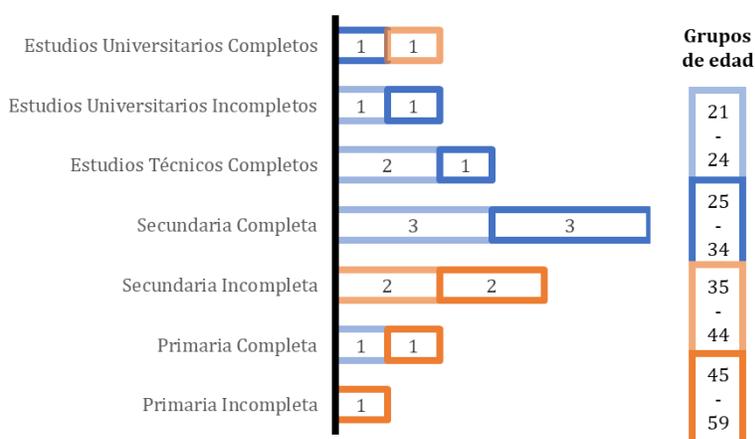
La forma más clara en la que se expresan estas desigualdades es en las relaciones diferenciadas de participación laboral, en especial en el desempleo. Sin embargo, también existen mecanismos control y desmoralización dirigidos contra las mujeres, lo cuales, a falta de estadísticas se pueden visibilizar en los relatos de las trabajadoras entrevistadas.

B.1. El desempleo en las mujeres. Según datos trimestrales de la ECE, entre el III trimestre de 2010 y el IV trimestre de 2019, mientras las mujeres experimentaron desempleos entre el 9% y el 17% respecto de la fuerza de trabajo femenina, para un promedio de 12%; los hombres enfrentaron tasas del 7% al 10% respecto de la fuerza de trabajo masculina, con un promedio del 8% (INEC, 2019).

Tomando en cuenta que la fuerza de trabajo femenina aún no representa más del 41% de la fuerza de trabajo total (INEC, 2019), la Economía Feminista apunta que, por el hecho de su género, las mujeres llegan al mercado laboral en grave desventaja.

Características como edad y nivel de escolaridad, según frecuencias, se presentan para el caso de las trabajadoras entrevistadas en la Figura 1. Se destacan cuatro grupos de edad para los intervalos 21-24, 25-34, 35-44, 45-59 años.

Figura 1
Trabajadoras según niveles de formación y grupos de edad



Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

Para este caso la muestra presentó menor prevalencia en edades mayores a los 35 años y mayor participación de trabajadoras menores de 34 años. En general, las participantes muestran menores niveles de formación conforme avanzan en edad, presentando las mayores

concentraciones en grupos de secundaria completa o incompleta en edades entre los 21 y los 34 años.

En relación con la edad, la EHPM (INEC, 2009), entre 2003 y 2009, y la ECE (INEC, 2019), entre el III trimestre de 2010 y el IV trimestre de 2019, revelaron niveles máximos y mínimos de desempleo femenino por edad en relación con el desempleo total según se expresa en la Tabla 9.

Tabla 9
Costa Rica: Máximos y mínimos de desempleo femenino según grupos de edad sobre el desempleo total, 2003 a 2019. Porcentajes

Grupos de edad	EHPM	Grupos de edad	ECE
15 a 24 años	28% - 21%	15 a 24 años	25% - 16%
25 a 29 años	9% - 6%	25 a 34 años	19% - 11%
30 a 39 años	11% - 8%	35 a 44 años	11% - 6%
40 a 59 años	10% - 6%	45 a 59 años	9% - 3%

Nota: el periodo 2003 a 2009 se analiza con base en datos anuales de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) y de 2010 a 2019 con base en datos trimestrales de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), realizadas por el INEC. En ambos casos se tomó el desempleo femenino por grupos de edad y de dividió entre el desempleo total para cada año o trimestre.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la EHPM (INEC, 2009) y la ECE (INEC, 2019).

El desempleo femenino por grupos de edad, respecto del desempleo total, ha presentado valores más importantes para mujeres más jóvenes. Entre los 15 y los 24 años las trabajadoras pasaron de representar entre el 28% y el 21% del desempleo total, para el período 2001-2009, a constituir entre el 25% y el 16% del desempleo total entre el III trimestre de 2010 y el IV trimestre del 2019.

No obstante, la combinación de este elemento con el nivel de calificación puede intensificar las desventajas que enfrenta la fuerza de trabajo femenina. Por lo cual se les consultó a las entrevistadas sobre los requisitos que les fueron solicitados para su contratación:

- “Ahí a usted la contratan por horas o fija después de un tiempito que hayan visto que usted puede hacer las cosas, porque hay gente que no tiene ni escuela” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).
- “Ahí lo único que piden es la primaria completa, y si usted tiene otro título es un extra” (Teresa, Comunicación personal, febrero 2019).
- “Lo único que piden es el curso de manipulación de alimentos y el certificado de primaria” (Carmen, Comunicación personal, enero 2019).
- “Para el puesto de operarias se pide mínimo título de escuela, eso es lo que yo pido como mínimo, para asegurarse que sepan cosas básicas, leer, escribir, sumar, restar. Luego se hacen pruebas de escogencia” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).
- “Me pidieron quinto, que es lo que piden en la empresa, y conocimiento básico del inglés. (...) Yo tengo un técnico en gestión administrativa” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).

- “Ahí lo que piden es noveno, pero a mí me contrataron, supuestamente, con la expectativa de crecer ahí, porque yo ya terminé la carrera, pero no he hecho la tesis, entonces no tengo el título en ingeniería industrial” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).

A un total de 11 entrevistadas se les solicitó primaria o secundaria, y para 5 casos no se les pidió ningún título, por lo que la mayoría de las personas ocupadas en empresas donde trabajaron las participantes tienen baja escolaridad. Los mayores requerimientos en niveles de educación básica son congruentes con los resultados de la ENPT, según los cuales el 64% de los establecimientos de manufactura solicitan como requisito la primaria y 63% oferta puestos que tienen como requisito la secundaria completa (INEC, 2019).

Sin embargo, las trabajadoras entrevistadas reconocieron que otras habilidades podían ser requeridas o les proporcionaban una ventaja frente a otras personas aspirantes al puesto, entre las que se observan destrezas manuales y conocimiento de otro idioma.

Por tanto, la escolaridad es un elemento que puede ser determinante a la hora de obtener un trabajo, incluso puede representar una ventaja frente a un grupo mayoritario de personas que cuentan con educación básica. En ese sentido, se identifican trabajadoras sobrecalificadas que deben aceptar puestos con requisitos de escolaridad bajos en relación con los conocimientos de los que disponen.

Al respecto, se contrastaron los niveles de escolaridad con la media de los porcentajes para los cuatro trimestres de 2019 del desempleo femenino frente al desempleo total según nivel de formación, y el desempleo femenino por nivel de formación frente al desempleo femenino total. Los resultados se presentan en la Tabla 10:

Tabla 10
Costa Rica: Desempleo femenino por niveles de formación en relación con desempleo total por niveles de formación y desempleo femenino total, 2019. Porcentajes medios

Niveles de formación	Promedio respecto desempleo total por nivel académico	Promedio respecto desempleo femenino total
Primaria incompleta o menos	51%	8%
Primaria completa	54%	17%
Secundaria incompleta	52%	31%
Secundaria completa	58%	21%
Universitaria sin título	58%	8%
Universitaria con título	58%	14%

Nota: se promediaron los porcentajes del desempleo femenino sobre el desempleo total según nivel de formación académica y el desempleo femenino según nivel de formación académica frente al desempleo femenino total para los cuatro trimestres de 2019, con datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) realizada por INEC.

Fuente: elaboración propia con base en ECE (INEC, 2019).

Durante 2019 las mujeres enfrentaron tasas de desempleo superiores al 50% en relación con su nivel de formación, representaron en promedio el 58% de las personas desempleadas con niveles entre la secundaria completa y la educación superior; mientras para niveles inferiores representaron entre el 51% y al 54% de las personas desempleadas.

Por otra parte, en relación con el desempleo femenino, las trabajadoras que cumplen con los requisitos de primaria completa, y secundaria, representaron entre el 17% y el 31% de las mujeres desempleadas; mientras que los extremos para las categorías de formación representaron menores tasas de desempleo durante los cuatro trimestres de 2019.

De lo anterior se desprende que, si bien la educación mejora las oportunidades de inserción en el mercado laboral, las trabajadoras enfrentan desempleo más elevado en relación con los hombres, independientemente de los niveles de formación incluyendo variables como la edad. Aunado a esto, a la hora de competir entre ellas, es probable que deban aceptar puestos de menor calificación de la que poseen. Luego, al ser el género la variable decisiva, las proporciones diferenciadas por sexo en el empleo son la expresión de desventajas producto de la reproducción de relaciones de subordinación y discriminación contra las mujeres.

B.2. El control sobre la productividad. Es importante abordar las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral desde el punto de vista de los controles sobre la productividad del trabajo, la cual se incrementa cuando aumenta la cantidad de productos por unidad de tiempo de trabajo socialmente necesario (Marx, 1973) y a la que se puede añadir requerimientos sobre la calidad de estos productos.

Pueden existir controles sobre la productividad por medio de mecanismos que, en apariencia, no sean discriminatorios y que se aplican a toda la población trabajadora, pero estos mecanismos pueden contener sesgos de género implícitos en tanto no se considere que las mujeres ingresan al mercado laboral en situación de desventaja frente a otros participantes. Por otro lado, las presiones sobre la productividad pueden ocurrir por medio de violencia y discriminación hacia las mujeres en tanto el tratamiento en relación con los hombres sea diferente, lo cual en sí constituye un sesgo explícito.

Por su parte, las penalizaciones y compensaciones son herramientas de las que disponen las patronales para demandar a las trabajadoras mejor calidad y cantidad por pieza o proceso, en el marco de dinámicas de mercado ya diferenciadas. Esto hace que, a la hora de aplicar iguales controles, tengan distintos impactos para hombres y mujeres.

Estos controles pueden presentar varios niveles de rigurosidad según las experiencias, expectativas, y nivel de exigencia de las patronales. Por lo que se les consultó a las participantes si conocían sobre los procesos que utilizaban las empresas para calcular su productividad, y se obtuvo los resultados de la Tabla 11.

Tabla 11
Percepción de las participantes sobre la existencia de controles relativos a su productividad en el trabajo

Conocimiento y tipo de procedimientos	Frecuencias
Se calcula la productividad y las trabajadoras reconocen sus métricas	9
Existen procedimiento, pero las trabajadoras desconocen su funcionamiento	2
No existen controles sobre la productividad	3
Las trabajadoras no sabían sobre controles relativos a la productividad	6

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

En 11 casos existieron controles según lo indicado por las participantes. Aunque para algunas trabajadoras no fue clara la forma en la que se le daba seguimiento a la calidad y cantidad de su producción. Además, se les consultó sobre la existencia de incentivos y castigos por razones de productividad.

También 11 trabajadoras indicaron que existían este tipo de medidas, de las cuales dos habían señalado no conocer procedimientos de control y dos que este tipo de controles no existían. Luego, para un grupo de cinco trabajadoras no se evidenció procesos para el control de la productividad.

Entre las que indicaron conocer métricas o controles se encontraron distintos niveles de rigurosidad. Los menos estrictos identificaron metas mensuales o diarias que consideran más las cantidades que la calidad del producto.

- “Se calcula por mes, lo que hacen es que lo dividen por piezas, entonces dicen ocupamos tanto, lo dividen por turno” (Teresa, Comunicación personal, febrero 2019).

En otros casos los controles son rigurosos y existen metodologías y sistemas de compensación para fomentar que las personas cumplan con las metas que se les exige:

- “Se usa -stand up work- que es una herramienta que te dice que tenés que pasar material cada hora y te va midiendo tus tiempos. (...) La empresa te da reconocimientos, y te ponen objetivos, uno de esos es tener 0 emergencias” (Patria, comunicación personal, marzo 2019).
- “Me calculan productividad y efectividad. (...) El tiempo que estuvo en proceso, el tiempo que estuvo buena [la máquina], y el tiempo que estuvo en producción a ver qué tan efectivo fue el operario y fue la máquina” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “Llegan en el área donde usted está y si usted está haciendo algo mal, o tiene alguna documentación mala o le hace falta algo, sí le ponen fallo, pero tiene que ser muy grave para que lo penalicen” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019)

En ocasiones las trabajadoras dijeron conocer cómo mejorar procesos de producción. Sin embargo, también manifestaron que sus opiniones suelen ser subestimadas:

- “Ahí no tienen estandarizados defectos. Entonces no se sabe cuándo algo realmente está bien. Una le pregunta como al líder y te dice: -esperá para ir a preguntarle al otro-, y así” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019)
- “Ahí hacen aproximados de lo que los viejos hacemos. Hay una compañera que hace 100 enrollando, -di- la mayoría hacen 50, pero enrolla -re mal-, ellos no ven eso, que ahí va mal la calidad” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).

Las participantes señalaron pocas formas de penalización, entre las cuales podían ocurrir amonestaciones, restricciones para hacer horas extra y suspensiones. Las empresas prefieren implementar incentivos, entre los que mencionaron bonos, comida y permisos para salir temprano:

- “Cuando una comete errores y a una como que se lo hacen saber y usted se lleva una amonestación o una suspensión, depende del tipo de error que haya cometido” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “Existe bono, y el aumento de salario se da conforme al rendimiento, y cuando cumplen las metas y esas cosas. (...) Y a los operarios, por ejemplo, les compran pizza, o les hacen como algún reconocimiento” (Clara, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “El bono dependiendo de la producción, este año dieron como 100 dólares porque como que no alcanzaron la meta, entonces lo disminuyeron” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).

En general, las participantes indicaron que las empresas despiden poco a las personas trabajadoras y no suelen hacerlo por motivos de productividad.

Para empresas grandes, en especial la industria médica y microcomponentes electrónicos, la calidad es importante pero las empresas disponen poco de sanciones, y prefieren los incentivos tipo bonos o comida. Para las pequeñas empresas, en cambio, los controles son difusos y no existe claridad sobre la forma en la que se mide la producción.

A propósito de esta particularidad, Alma Espino elabora sobre las formas en las que las empresas aplican la discriminación estadística para seleccionar personal y plantea que la razón por la cual discriminar no genera pérdida de beneficios en el largo plazo, para las patronales, es debido a que la productividad marginal es característica del puesto de trabajo y no de las personas (Espino, 2012). En ese sentido hombres y mujeres rinden igual, pero la fuerza de trabajo femenina es más barata a razón de argumentos, como la maternidad, que se aplican mediante discriminación estadística y se las excluye del mercado de trabajo. Esto explica la falta de controles, pero sugiere la persistencia de formas de violencia y discriminación que van más allá de los procesos de reclutamiento.

En esa línea, las experiencias en torno a la violencia en las relaciones laborales y las dinámicas a lo interno del espacio de trabajo presentaron, en cambio, legitimación y reproducción de formas de discriminación, subordinación y dependencia. Entre las trabajadoras entrevistadas 13 indicaron la existencia de diferenciaciones por sexo en la distribución de tareas, ocho plantearon diferencias en el trato y en dos casos señalaron que existe disparidad por sexo en la remuneración.

En general, existen justificaciones del trato diferenciado por sexo que tiene fundamento en las concepciones estereotípicas de las habilidades de las mujeres y los hombres, pero también existen formas de control y diferenciación que están estrechamente relacionadas con las particularidades de los cuerpos de las mujeres. Al respecto, seis trabajadoras señalaron inequidades relativas a embarazos o, tal como se indicó en “descrédito”, al ciclo menstrual:

Sí es un ambiente muy explotado, y evidentemente para las mujeres va a ser más complicado en todo sentido porque, también, como ellos son tan -maquila-, no les gusta el hecho de que las mujeres pueden quedar embarazadas, digamos. Por así decirlo. Entonces tener que pagar salario, sin que estén trabajando, y todo eso, entonces siempre, siempre, es como que sí se nota mucho esa diferencia, y preferencia, digamos, al género masculino sólo por esas situaciones. Porque inclusive yo considero que las mujeres son más responsables en muchos sentidos, entonces es meramente porque quieren evadir esas cosas. (Aurora, Comunicación personal, abril 2019)

Mientras Aurora dijo haber presenciado este tipo de discriminaciones hacia las mujeres en relación con la maternidad, Estefanía R. comentó haber experimentado diferencias en un empleo de manufactura anterior donde, el supervisor la calificó con “bajo rendimiento” por el hecho de cumplir con esta licencia:

Cuando me evaluaron de la maternidad, realmente fue algo que me marcó. Cuando yo me fui de ahí, renuncié para venirme para este trabajo. Yo traté de despedirme de toda la gente porque tenía diez años de trabajar ahí, entonces yo llegaba y decía: -gracias-. Cuando llegué donde mi jefe me dijo: - ¿y a mí qué me va a decir? -, entonces yo le dije: -gracias porque aprendí a no ser como usted-. Hasta me avergonzó ser mujer en ese momento. Me sentí mal, yo dije: -juepucha, el mae tiene como cinco güilas, y la que va a parir es la doña, él no falta, sólo falta un día y ya, ¿cómo me va a evaluar mal sólo porque estaba en maternidad? - (...) Y no estaba joven, tampoco es que yo era una -carajilla- pero sí me impresionó. Lo que me dijo fue: -dijay ¿qué le iba a poner si usted no estaba? - ¡Yo no estaba porque estaba trayendo un ser humano al mundo! (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019)

Estefanía R. plantea que se avergonzó de ser mujer, mientras Aurora identifica que esa discriminación se traduce en una preferencia hacia el género masculino, además había indicado

sobre los inconvenientes del período menstrual: “yo le preguntaba a una compañera a ver si se me pasó [la sangre], porque vieras la vergüenza” (Comunicación personal, abril 2019).

En relación con este punto, es importante destacar lo planteado en el marco teórico sobre los mecanismos de desmoralización y rechazo a propósito de los controles sobre la producción y los niveles de explotación:

De manera muy sintética puede afirmarse, entonces, que primero fue el control de las mujeres –más específicamente de sus cuerpos–, después el control de los productos de sus cuerpos –los hijos–, y de la tierra: esta enajenación/abstracción es la que dio origen al orden simbólico como pacto entre hombres (...) que transan mujeres (...) y a la noción económica –y casi metafísica– de capital. (Flórez-Estrada, 2007, p. 4)

La desmoralización de las mujeres relativa a las particularidades de sus cuerpos, específicamente su fertilidad, tiene claros objetivos en cuanto a lo que se les demanda en términos de producción. El jefe de Estefanía R. le recordaba que no estuvo presente por ser mamá, por tanto, no fue lo suficientemente productiva. Además, ya se ha planteado que las demandas de trabajo continúan a pesar de los dolores y de las dificultades en la gestión de la menstruación, así como las posibles humillaciones frente al hecho innegable de que la ropa manchada de sangre menstrual no es socialmente aceptada.

Estas situaciones de violencia que generan presiones en el desarrollo del trabajo femenino ya establecen dinámicas de explotación diferenciadas hacia las mujeres en la esfera pública, pero ocurren: “debido a los arreglos sociales y a los comportamientos y/o conductas culturales establecidas” (ONU Mujeres, 2012, p. 457). Es decir, de manera implícita.

Es importante resaltar que cualquier resultado de mayor extracción de excedente mediante los controles sobre la productividad será accesorio porque la exclusión laboral es un hecho previo que garantiza presiones sobre el trabajo individual, ello puede explicar por qué algunas empresas no se preocupan por medir el desempeño de las trabajadoras.

Por otro lado, en actividades como la manufactura, la extracción de rendimientos del trabajo puede responder a mayor trabajo y, por tanto, menor productividad:

- “Se dan premiaciones, eso no es tanto por productividad sino por constancia. Si vos trabajás más de -equis- cantidad de horas seguidas entonces te dan un día” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).
- “Una entra a las 6 de la mañana y sale a las 8 de la noche. Ahí lo que es el área de máquinas de impresión trabajan de domingo a domingo, entran a las 7 y salen a las 10” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).

En ocasiones se requiere que las personas trabajadoras permanezcan más tiempo en los establecimientos de manufactura, lo cual explica el hecho de que las mujeres reciban menores

ingresos por realizar menor cantidad de horas extra cuando deben compatibilizar ambas jornadas, esto constituye una penalización hacia las mujeres cuidadoras en mayor medida.

Finalmente, ya sea que se expresen al enfrentar el mercado laboral, o por medio de controles en la producción y mecanismos de diferenciación sexual, no se puede olvidar que el hecho concreto de la explotación finalmente tiene como objetivo la generación de rendimientos y beneficios, no importa los medios por los que ocurra.

C. Rendimientos y beneficios del trabajo femenino: mayores excedentes y ganancias para las empresas. Las diferenciaciones impuestas entre hombres y mujeres no impiden que el trabajo femenino sea un trabajo al menos igual, cuya calidad es tal que las empresas, aunque siguen reproduciendo sesgos de género, demandan fuerza de trabajo de las mujeres continuamente. Retomando a Sullerot:

Se opera una disociación entre el saber, que no hay más remedio que reconocer que es asequible a las mujeres, y el poder, con su doble significación de capacidad y poderío. En la medida en que una profesión aporta a la vez riqueza y prestigio, difícilmente le será concebida a las mujeres. Si dicha profesión se degrada, incluso si su ejercicio cotidiano se complica y si el bagaje de conocimientos requeridos para ejercerla no cesa de incrementarse, entonces se derrumban las barreras. (1988, p. 127)

Son las condiciones laborales y las visiones estereotípicas de lo que las mujeres pueden y no pueden hacer, las que establecen sus márgenes de acción y no su capacidad. En este sentido, el papel que cumplen las trabajadoras entrevistadas es ejemplo de la cantidad de labores que pueden (en la doble significación de Sullerot) realizar las mujeres.

En la muestra figuraron dos ingenieras, las cuales comentaron sobre sus funciones:

- “Soy ingeniera química, pero trabajo como ingeniera de calidad en el departamento de investigación y desarrollo en una empresa médica. Lo que hace el departamento es como toda la creación de nuevos productos” (Clara, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “Me enfoco en llegar a las métricas, seguimientos, buenas prácticas de manufactura, (...) Guiar al equipo a que se logren las metas de producción, creando estrategias, buscando soluciones, haciendo -cross training-” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).

En cuanto a las operarias, las participantes compartieron sobre sus tareas, en qué consistía su trabajo, qué maquinarias y equipos utilizaban y cómo se integró su trabajo al proceso productivo:

- “Usamos unas máquinas que se llaman laminadoras. Esas las usamos tres personas, otra señora, un muchacho y yo, que somos quienes sabemos usarlas. Pero nadie nos ha

enseñado, sino hemos aprendido empíricamente” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).

- “Yo pego esto [enseña el empaque del producto] que son las etiquetas. (...) Uso máquinas industriales de sellado. Estoy en la última línea” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).
- “Yo soy operaria de una maquina industrial que empaca confites. Una escoge y otra empaca, hay que revisar que vaya bien la fecha que vayan bien las unidades, que vaya bien la bolsa, y el sellado” (Carmen, Comunicación personal, enero 2019)
- “Ahí se hacen implementos médicos, la parte mía es revisar que todo salga bien. Se trabaja en línea entonces yo reviso como el final y ya ahí el producto va para otra parte. Se usan lupas para inspeccionar” (Teresa, Comunicación personal, febrero 2019).
- “Lo que se hace son cánulas, unas son para tejidos, otras para biopsias, todas varían, (...) Es súper manual, una lo hace a mano, y se lo revisan en microscopio” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).
- “Hacemos filtros de comunicaciones, hacemos unos aparatos -súper chiquititos-, y en el área donde yo trabajo es como la parte final de la empresa, se llama el -final test-, porque ahí se prueba la pieza en una máquina” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).

Se encontró que las entrevistadas manejaron maquinarias para soldar, sellar, coser, cortar, laminar, empacar, entre otros usos. Utilizaron gran variedad de herramientas e implementos, y los productos o procesos fueron revisados, por ellas o por otras personas, con ayuda de artefactos como lupas, microscopios o luz ultravioleta para fines de control de calidad, por lo que sus trabajos requirieron de mucha destreza y atención al detalle.

La perpetuación de las diferenciaciones entre hombres y mujeres no radica en distancias entre las habilidades masculinas y femeninas, que con bastedad se han demostrado como argumentos insuficientes, sino porque al disponer de una parte de la fuerza de trabajo abaratada, la economía puede obtener mayores rendimientos por el mismo trabajo.

Un total de 17 trabajadoras dijo conocer cuántas piezas o procesos realizaban por hora, pero sólo seis reconocieron manejar un precio de mercado aproximado para los procesos o piezas que ellas realizaban. Estos casos ocurrieron para el área de implementos médicos y complementos tecnológicos únicamente. Para ellos, se estimó una utilidad semanal por el trabajo de cada una de las entrevistadas multiplicando las horas que trabajaron, las piezas o procesos terminados por hora, y el precio estimado por las participantes.

Además, se hizo un supuesto de que el costo operativo por semana fue, en cada caso, equivalente al 50% de la ganancia semanal bruta producida por trabajadora. Esto, debido a la ausencia de los datos correspondientes a tal concepto.

Finalmente se restó del monto bruto el costo del 50% y el ingreso semanal de las operarias para identificar un estimado de utilidad neta. Se obtuvo los resultados de la Tabla 12, donde se

muestra el monto de la utilidad explorada en millones de colones y la cantidad de piezas o procesos realizados como producto del trabajo semanal individual de las entrevistadas.

Tabla 12
Utilidad explorada en millones de colones por trabajo individual semanal de entrevistadas

Monto de utilidad explorada	Piezas realizadas por semana
47	810
17	675
63	126 000
71	2 850
260 000	13 000
347 072	402 500

Nota: las diferencias entre las primeras cuatro observaciones de utilidad explorada y las últimas dos, responden fundamentalmente al tipo el producto y su nivel de sofisticación. Por otro lado, es importante destacar que, al no disponer de los costos operativos, estas cifras carecen de exactitud.

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

Adicionalmente, se dividió el ingreso semanal de cada trabajadora entre la utilidad neta semanal y en ninguno de los casos estos ingresos llegaron a superar siquiera el 0,4% de lo que obtiene la empresa por hora de cada participante.

Lo que de este ejercicio se puede concluir es que las entrevistadas, en su mayoría, desconocían el valor exacto de su trabajo en términos de mercado, o lo que percibió la empresa por cada hora que ellas laboraron. Sin embargo, para las que tuvieron una idea de ese valor, sus ingresos resultaron insignificantes en relación con lo que ganó la empresa.

Además, al contestar las preguntas relativas al precio de las piezas o procesos que ellas realizaron, resultó evidente que las trabajadoras son conscientes de esta desproporción:

(...) Para lo que se ganan con un rollo, yo digo: -yo entiendo el problema de todos los gastos, pero nosotros [incluyéndose a ella y otras mujeres] somos los que tenemos el salario más bajo-. Yo siempre critico eso, los operarios [en su mayoría operarias] son los que tienen el salario más bajo y son los que más producen. Los que dan la cara por todos porque si no existieran operarios ¿quién va a dirigir las máquinas? (...) Siempre he dicho que ganan demasiado, y es muy poco lo que le dan a uno. (Silvia, Comunicación personal, 2019)

La explotación como condición del trabajo en el Capitalismo, se presenta diferente para las mujeres debido a la conjunción con las condiciones de encierro y descrédito, las cuales garantizan mayor trabajo por parte de las mujeres, menor compensación para ellas y, por tanto, mayor extracción de excedente.

Luego, ese tratamiento diferenciado de la fuerza de trabajo femenina presenta volatilidad refleja en indicadores sobre su participación en el mercado laboral, lo cual tienen efectos sobre la economía y las vidas de las trabajadoras, generando como resultado mayores niveles de

lealtad y sometimiento por parte de las mujeres, a pesar de cumplir con trabajos enmarcados en una mayor explotación.

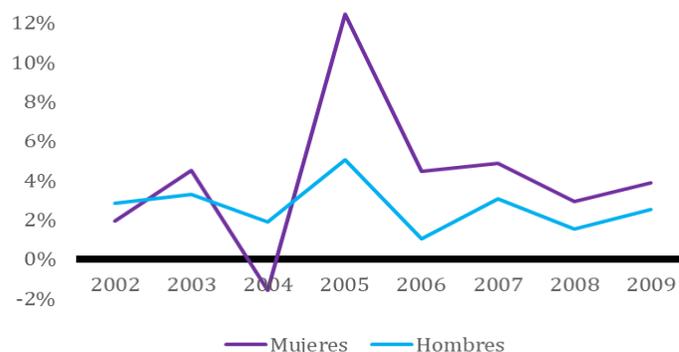
IV. Marginalismo

Evelyne Sullerot plantea la degradación del trabajo históricamente asignado a las mujeres como el “devenir marginal”, la literatura feminista registra la degradación del papel económico de las mujeres en los planteamientos teóricos y la política económica a razón de su contenido ideológico, y la Economía Feminista registra comportamientos más volátiles en la fuerza de trabajo femenina con resultados en la vida de las trabajadoras y su preferencia por mantenerse ocupadas. Por tanto, el marginalismo es una propensión al impacto significativo en términos sociales, políticos y económicos, para la vida y el trabajo de las mujeres, respecto de cambios estructurales o coyunturales que sufran las economías o los sectores productivos.

A. Oscilaciones abruptas de la participación femenina en el mercado laboral. Tanto la EHPM (INEC, 2009) como en la ECE (INEC, 2019), revelaron un comportamiento más volátil para la fuerza de trabajo femenina que para la masculina. La Figura 2 muestra el crecimiento interanual de la población dentro de la fuerza de trabajo femenina y masculina entre 2001 y 2009 según datos de la EHPM publicada por INEC.

Figura 2

Costa Rica: Crecimiento interanual de la población dentro de la fuerza de trabajo, según sexo, de 2001 a 2009. Porcentajes



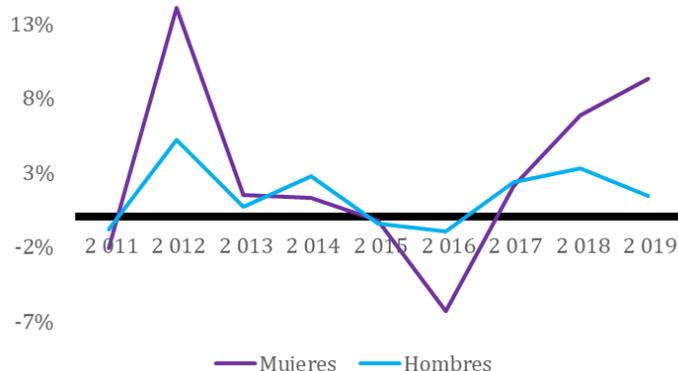
Fuente: elaboración propia con base en datos de la EHPM (INEC, 2019).

Entre 2001 y 2009, el crecimiento anual de la fuerza de trabajo femenina presentó una caída en 2004 del -2% y una recuperación del 12% en 2005. En el caso de la fuerza de trabajo masculina, el crecimiento fue más estable con un máximo en 2005 del 5% y un mínimo en 2006 del 1%.

Para efectos de comparación se promediaron las observaciones trimestrales de la ECE (INEC, 2019), y se estimó el crecimiento interanual para cada caso como lo muestra la Figura 3.

Figura 3

Costa Rica: Crecimiento interanual de la población dentro de la fuerza de trabajo, según sexo, de 2010 a 2019. Porcentajes.



Nota: se promedió para cada año las observaciones trimestres de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), publicada por INEC.
Fuente: elaboración propia con base en datos de la ECE (INEC, 2019).

En esta segunda parte del periodo, el crecimiento de la población femenina en la fuerza de trabajo mostró mayor volatilidad con un máximo de 14%, entre 2011 y 2012, y un mínimo de -6%, entre 2015 y 2016. El valor, entre 2018 y 2019, fue de 9%. La población masculina dentro de la fuerza de trabajo mostró un aumento del 5%, en 2012, y llegó a -1%, entre 2015 y 2016.

El comportamiento más volátil de la fuerza de trabajo de las mujeres está asociado con una mayor participación de estas en la población fuera de la fuerza de trabajo, mientras que los hombres participan más del mercado laboral y mantienen valores más bajos en la población fuera de la fuerza de trabajo.

Las mujeres encabezaron la población inactiva entre 2001 y 2009, según la EHPM (INEC, 2009), y la población fuera de la fuerza de trabajo entre 2010 y 2019, según la ECE (INEC, 2019); en ambos casos con valores cercanos al 70%. Para el primer intervalo, la población inactiva por motivos de responsabilidades domésticas fue femenina con valores del 99%. Y entre 2010 y 2019, la población inactiva desalentada femenina se mantuvo alrededor del 60% presentando relativos tendientes al 70% en los últimos dos años.

Lo anterior hace que los cambios en la participación laboral de las mujeres sean más significativos. Es decir, se evidencia un contingente de reserva de mujeres fuera de la fuerza de trabajo²⁰. En relación con este contingente de reserva, la Economía Feminista llama la atención ante comportamientos sustitutos de las fuerzas de trabajo femenina y masculina. La Figura 4 muestra esa dinámica para la industria manufacturera.

²⁰ Esto ocurre a pesar del sesgo metodológico que durante mucho tiempo alteró los datos de la actividad femenina al considerar inactivas a las mujeres que se dedicaban exclusivamente a realizar labores domésticas no remuneradas.

Figura 4²¹

**Costa Rica: Crecimiento de la ocupación en manufactura según sexo, de 2001 a 2019.
Porcentajes**



Nota: el periodo 2001 a 2009 se analiza con base en Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) y de 2010 a 2019 con base en el promedio anual, según la Encuesta Continua de Empleo (ECE), ambas realizadas por el INEC.

Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM (INEC, 2009) y ECE (INEC, 2019).

Las ocupaciones presentan momentos inversos: las caídas en la ocupación femenina entre 2003 y 2004, 2008 y 2009, y entre 2014 y 2015 se acompañaron de incrementos en la ocupación masculina. De 2002 a 2003, de 2004 a 2005, y de 2011 a 2012 ocurrieron incrementos en la ocupación femenina contrarios a la ocupación masculina.

Esta sustitución puede responder a la dinámica contracíclica más marcada para la fuerza de trabajo femenina, a que en momentos de desacumulación la contratación de mujeres a un precio más bajo representa un ahorro para las empresas, y a la segmentación en la ocupación sexual entre áreas de la manufactura, donde una crisis de sectores como el textil, genera despidos masivos en empresas con mayores ocupaciones femeninas.

A propósito de esto Vásconez indica una modalidad de comportamiento de la fuerza de trabajo “segmentada, en que la entrada o salida de las mujeres depende de la composición de los sectores y ocupaciones que son afectados por los ciclos económicos” (2012, p. 65).

Aunque la industria manufacturera presentó importantes recuperaciones en los últimos años debido al crecimiento de sectores dedicados a la fabricación de implementos médicos y productos alimenticios en empresas amparadas al régimen de Zonas Francas (BCCR, 2020), anteriormente había experimentado pérdidas en su aporte al PIB, a razón del auge en el sector servicios (BCCR, 2009) que, como se vio, atrae fuerza de trabajo femenina, y a cambios en la

²¹ El corte en la serie responde al uso de dos encuestas aplicadas por INEC en periodos de tiempo distintos: la ENHO de la que se toman datos de 2001 a 2009 y la ECE aplicada del 2010 al 2019. La ausencia de datos entre 2009 y 2011 responde a que el cálculo del crecimiento requiere de la observación para el año en cuestión y la observación para el año anterior, debido a que la ENAHO y la ECE son encuestas con metodologías distintas, no se consideró adecuado introducir un cálculo con la última observación de la ENAHO y la primera de la ECE.

configuración entre distintas áreas de la manufactura²². Específicamente en relación con la caída en la ocupación femenina previa a la crisis internacional de 2008²³ se observó:

Una importante reducción de los volúmenes exportados de productos electrónicos y textiles. En lo que se refiere a los productos electrónicos, la desaceleración fue resultado principalmente de la salida del país de una de las empresas líderes de la industria y también, según lo manifestado por los empresarios, por la incertidumbre en relación con el TLC. (BCCR, 2008, p.1)

En este punto resulta llamativo el ejemplo de Silvia, quien sobrevivió a una ola de despidos, producto de un período de desacumulación para la empresa donde trabaja como resultado de las políticas de bloqueo dirigidas por el presidente norteamericano Donald Trump contra la empresa china “Huawei”²⁴:

Las mujeres más que todo como operarias de manufactura (...) Hombres hay en jefaturas. Ahí se trabaja -24/7- y en todos los turnos hay supervisores y líderes, hasta ahorita, que -diay- porque la empresa estuvo en una crisis, como “Huawei” ya no le estuvo comprando por ese enredo que hubo con -Trump-, bajaron las ventas. Entonces despidieron a mi jefe que era uno de los salarios más altos, se fue él y nos pasaron a una jefa. En la vida había tenido yo una jefa. Vieras que yo siento muy extraño que todos los gerentes, (...) casi todos son hombres, si acaso hay como dos o tres mujeres. (...) Esta última vez que hubo despidos fue como hace mes y medio y fue por la situación, nosotros trabajamos en una empresa gringa y como hubo ese problema con -Donald Trump- a la empresa se le prohibió

²² De esta forma, en 1991 las áreas como “productos alimenticios”, “fabricación de sustancias químicas y de productos químicos derivados”, “pequeña industria manufacturera”, “textiles, prendas de vestir e industrias del cuero”, y “fabricación de papel y productos de papel, imprentas y editoriales”, mostraban mayor peso relativo. Hacia 2014, las actividades más importantes de la industria fueron: “fabricación de instrumentos y suministros médicos y dentales”, “elaboración y conservación de carne y embutidos”, “fabricación de componentes y tableros electrónicos”, “fabricación de equipo eléctrico y de maquinaria”, “elaboración de productos lácteos” y “fabricación de cemento, cal, yeso” (Monge & Picado)

²³ Detonada por la explosión de la burbuja especulativa en el sector inmobiliario en Estados Unidos:

La crisis económica mundial, que se manifestó en el 2008 y cuyos efectos más críticos se extendieron hasta mediados del siguiente año, provocó un clima de incertidumbre que propició una disminución en la actividad económica mundial y por tanto, en los niveles de comercio global. No obstante, a partir del segundo semestre del 2009, los principales indicadores económicos empezaron a mostrar signos de recuperación. (BCCR, 2009, p. 1)

²⁴ La situación descrita por Silvia responde al conflicto entre China y Estados Unidos en medio de la competencia por liderar el desarrollo de tecnologías “5g” donde la empresa china “Huawei”, en 2018 aventajó a la empresa norteamericana “Apple”, capturando el 15% del mercado global. Ante lo cual Donald Trump bloqueó los negocios de “Huawei” en Estados Unidos y dirigió esta política a los países aliados a quienes condicionó sus apoyos militares y comerciales por estas razones.

Sin embargo, la empresa china depende críticamente de insumos norteamericanos: de sus 92 principales proveedores, 33 son norteamericanos, sobre todo en semiconductores (entre ellos, los fabricantes de chips Intel, Qualcomm y Micron, y las firmas de *software* Microsoft y Oracle). Al mismo tiempo, dado que el sistema 5G facilita la acumulación masiva de información, el temor occidental es que pueda permitir a China el eventual acceso a datos confidenciales y la utilización de esa información con fines políticos o militares. (Rosales, 2020, p. 179)

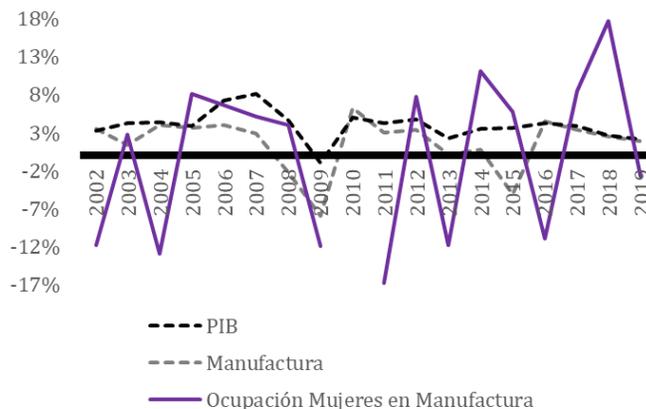
Esto hace que el conflicto afecte también a las empresas norteamericanas proveedoras, una de las cuales es en la que trabaja la participante en cuestión.

venderle a -Huawei-, que la empresa le vende a -Huawei-, -Apple-, y a todos los grandes de los celulares, -Samsung-, etcétera, pero uno de los contratos más importantes era con -Huawei-, nosotros le proveíamos el 25% del producto a -Huawei-. Eso fue una crisis terrible para la empresa (...). (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019)

Este ejemplo responde a otra de las modalidades expuestas por Vásconez sobre el comportamiento de la fuerza de trabajo femenina que sustituye a la mano de obra masculina en situaciones de crisis (2012). En este caso la empresa empezó a sustituir jefaturas masculinas por jefaturas femeninas, y de esta forma presindió de gastos más elevados en salarios, por fuerza de trabajo de igual valor pero menos cara, es decir, mujeres. Esto como parte de una serie de medidas, y olas de despidos, producto de un período de desacumulación por que que atravesó el establecimiento debido a que se les prohibió venderle productos a su principal cliente.

Lo más importante es el impacto que generó en términos de ocupación femenina una desición política específica, lo cual es reflejo de su comportamiento contracíclico. Es decir, cuando hay desacumulación, conflictos políticos, o crisis de desempleo, las mujeres se insertan en la fuerza de trabajo. En ese sentido, la Figura 5 presenta los cambios en ocupación femenina en contraste con los cambios en el PIB nacional y el PIB por actividad manufacturera, ambos a precios de mercado.

Figura 5
Costa Rica: Crecimiento anual del PIB total y del PIB de la industria manufacturera a precios de mercado, y Crecimiento anual de la ocupación femenina en la manufactura para el período 2001-2019. Porcentajes



Nota: el periodo 2001 a 2009 se analiza con base en Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) y de 2010 a 2019 con base en el promedio anual, según la Encuesta Continua de Empleo (ECE), ambas realizadas por el INEC. ²⁵

Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM (INEC, 2009), ECE (INEC, 2019) y Producto Interno Bruto por Actividad Económica (BCCR, 2020).

²⁵ El corte en la ocupación femenina en manufactura responde al uso de dos encuestas aplicadas por INEC en periodos de tiempo distintos: la ENHO de la que se toman datos de 2001 a 2009 y la ECE aplicada del 2010 al 2019. La ausencia de datos entre 2009 y 2011 responde a que el cálculo del crecimiento requiere de la observación para el año en

La ocupación de las mujeres en la industria manufacturera, en relación con la producción muestra comportamientos procíclicos entre 2005-2009, 2012-2013, y contracíclicos para los periodos 2003-2004, 2004-2005, 2011-2012, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2019. Lo anterior presenta coincidencias con los períodos de sustitución entre fuerza de trabajo masculina y femenina más visible para los períodos 2003-2004, 2004-2005, 2008-2009, 2011-2012, 2012-2013 y 2014-2015.

En línea con lo planteado por Vásconez (2012), en Costa Rica la fuerza de trabajo de las mujeres es mucho más volátil que la de los hombres. Además, es segmentada, con comportamientos procíclicos, contra cíclicos y sustitutivos donde cambios en la industria afectan en gran medida a las mujeres.

Esta sensibilidad en la participación laboral de las mujeres también se acompaña de niveles de dependencia, menores expectativas en el desarrollo profesional, preferencia por no mantenerse fuera de la fuerza de trabajo realizando labores no remuneradas exclusivamente. Todas estas manifestaciones están asociadas con el temor de las trabajadoras explicado por Sullerot: “ya no se trata, ni tan siquiera para ella, al buscar trabajo, de incrementar su papel, sino sencillamente de evitar el devenir totalmente marginal” (1988, p. 21).

B. Manifestaciones del marginalismo en la vida laboral de las trabajadoras entrevistadas. La volatilidad de la fuerza de trabajo femenina es un fenómeno instrumentalizado por las empresas para disfrutar de niveles importantes de lealtad y subordinación por parte de las trabajadoras sin que por ello implique altos niveles de rotación. Se parte del supuesto de que la rotación laboral es baja cuando las opciones de ocupación son limitadas.

Se destacan, como formas de rechazo al devenir marginal, los niveles de dependencia que enfrentan las mujeres y sus familias respecto de los ingresos producto del trabajo remunerado; las menores expectativas en las trabajadoras, sobre su participación en la esfera pública; así como satisfacción y apego en relación con el hecho de pertenecer a la población ocupada.

B.1. La dependencia de las mujeres, más allá de los ingresos. La dependencia económica que obliga a las mujeres a vender su fuerza de trabajo y someterse a formas de explotación más intensas, a la vez está vinculada con las razones por las cuales estas, a pesar cumplir con jornadas remuneradas, asumen o comparten responsabilidades domésticas y de cuidados: la dependencia de las familias (y de la sociedad) hacia los aportes feminizados.

Las relaciones entre las contribuciones económicas de las participantes frente a los ingresos familiares que, como se mostró en la Tabla 5, fueron mayoritariamente compartidos y feminizados, se pueden clasificar en los siguientes intervalos de la Tabla 13:

cuestión y la observación para el año anterior, debido a que la ENAHO y la ECE son encuestas con metodologías distintas, no se consideró adecuado introducir un cálculo con la última observación de la ENAHO y la primera de la ECE.

Tabla 13
Intervalos de los ingresos de las participantes frente a los ingresos totales del hogar según mención de la distribución del aporte entre las personas integrantes del hogar. Frecuencias

Ingreso de las trabajadoras frente a ingreso total del hogar	Aporte mayoritario de la entrevistada	Ingreso compartido	Aporte de otra persona
Menos del 40%		5	5
Entre el 40% y el 60%		5	
Entre el 60% y el 80%		3	
Entre en 80% y el 100%	2		

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

Estos datos evidencian que la importancia de los ingresos en los hogares es mayoritariamente compartida y que, entre las mujeres que más aportan económicamente no siempre existe el reconocimiento de que son las proveedoras principales. En este sentido, las trabajadoras valoran cada apoyo adicional a su salario bruto, por lo que dependen tanto de su ingreso como del de otras personas con las que conviven.

En esta línea, se puede plantear que, a menores ingresos mayor valoración respecto de otros aportes. Para lo cual se encontró que las operarias y “material handlers”, correspondientes al grupo de menores ingresos en las entrevistas (18 mujeres), mostraron dependencia de otros rubros a parte del salario ordinario para mejorar sus ingresos, entre ellos las horas extra.

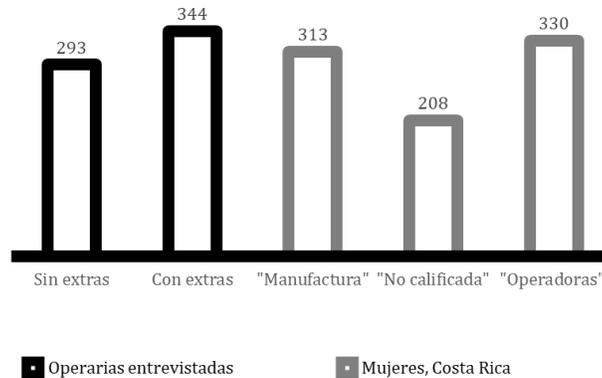
Para estas trabajadoras el promedio del precio de la hora ordinaria fue de 1 486 colones. El precio medio de la hora extra (para las mujeres que señalaron trabajar más allá de su jornada ordinaria) fue alrededor de 2 200 colones²⁶. Este grupo de participantes recibió en promedio, por jornada ordinaria, 293 267 colones mensuales, y entre horas ordinarias y horas extra un promedio de 344 324 colones de ingreso mensual²⁷. Se compararon estas cifras con los promedios de cuatro trimestres de 2019 de la ECE (INEC, 2019) para el caso del ingreso femenino en “Manufactura”, “Mano de obra no calificada” y “Operadoras²⁸”, tal como se muestra en la Figura 6.

²⁶ Las trabajadoras de mandos medios, que ostentaron puestos de confianza, manifestaron que sí hacían tiempos extra pero no recibían retribución por ello.

²⁷ El cálculo mensual se hizo sobre la base de 30 días.

²⁸ Al igual que otras categorías esta es presentada por INEC en masculino como “operadores de instalaciones y máquinas y ensambladoras”. En correspondencia con el reconocimiento de la participación femenina en este tipo de puestos y por respeto a las participantes, se prefiere el uso de la categoría en femenino. No sin antes reiterar que este tipo de sesgos del lenguaje en las estadísticas nacionales forman parte de los mecanismos ideológicos con los que invisibiliza el papel de las mujeres en el ámbito público, de la misma forma como la categoría “Empleada doméstica” utilizada por MTSS naturaliza la feminización de ocupaciones relativas a labores domésticas y de cuidados.

Figura 6
Costa Rica: comparación entre ingresos promedios de operarias entrevistadas e ingresos promedios anuales de las mujeres en Costa Rica para cuatro trimestres de 2019 según categoría de ocupación. Miles de colones



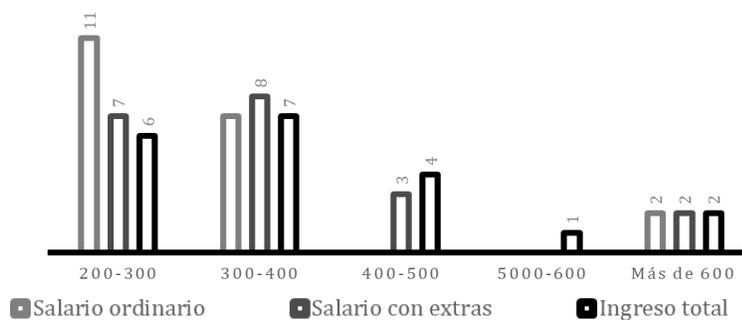
Nota: se promediaron los ingresos medios para cuatro trimestres del 2019 según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) en los rubros de ingreso para mujeres ocupadas en manufactura, mujeres ocupadas en puestos de “mano de obra no calificada”, mujeres en puestos de “operadoras de instalaciones y máquinas y ensambladoras”.

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019) y datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) (INEC, 2019).

Los datos estimados para las participantes de menores ingresos resultaron similares para el caso de la manufactura costarricense y de “operadoras de instalaciones y máquinas y ensambladoras” para 2019. Por lo que las horas extra resultan significativas para que las trabajadoras puedan acceder a mejores ingresos que las coloque más cerca o por encima del promedio de ingresos para las mujeres que trabajaron en operaciones de maquinaria a nivel nacional.

En ese sentido, conforme se agregaron horas extra y otros conceptos (pensiones alimentarias o ayudas familiares) al ingreso de las participantes, la distribución se fue modificando significativamente. En la Figura 7 se muestra una comparación de estos tres momentos.

Figura 7
Salarios ordinarios, salarios con extras e ingresos totales, según rangos y frecuencias. Miles de colones



Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

En dos casos las trabajadoras percibieron ingresos por concepto de pensión alimentaria, y el monto del ingreso mejoró 36% y 41%. Sólo en uno de estos casos la pensión era percibida por manutención de hijas o hijos de la trabajadora²⁹. Se presentó un solo caso en el que la trabajadora percibía otro ingreso, debido a su calidad de estudiante universitaria, este aporte mejoró el ingreso de la participante en un 42%.

Para las trabajadoras de mandos medios, quienes ostentaron salarios más elevados, el requerimiento de otros ingresos resultó nulo. Las cinco participantes que no realizaron horas extra, percibieron ingresos totales por debajo de los 300 000 colones mensuales. En los casos de cuatro trabajadoras las horas extra significaron pasar de un ingreso por debajo de los 300 000 colones a estar entre 300 000 y 400 000 colones mensuales. Para tres participantes implicó pasar del rango anterior a los ingresos entre 400 000 y 500 000 colones.

Con respecto al grado de mejora del ingreso bruto al ingreso con horas extra se encontró que:

- Para cuatro trabajadoras, que realizaron entre cuatro y 6 horas extra por semana, el cambio representó entre el 13% y el 20% de su salario bruto.
- En cinco casos la mejora se mantuvo entre el 21% y el 30%. Estas trabajadoras realizaron entre 5,5 y 10 horas extra semanales.
- Para dos participantes el cambio fue del 32% y el 33%, para 10 y 13 horas extra a la semana respectivamente.
- Para una trabajadora ese cambio implicó un 50% de mejora, ella realizó alrededor de 18 horas extra semanalmente.

Se comprobó que no sólo existe una corresponsabilidad en el aporte económico, sino una alta dependencia de los ingresos producto del trabajo remunerado, generando presiones para que las trabajadoras se mantengan en puestos similares, aportando a otro hecho relativo al devenir marginal en relación con la falta de oportunidades y el estancamiento profesional.

B.2. Menores expectativas en las trabajadoras: el estancamiento y la falta de oportunidades. La falta de oportunidades de desarrollo profesional afecta las posibilidades de las trabajadoras de mejorar sus ingresos, condiciones de vida, y de construir herramientas para enfrentarse de mejor forma al mercado laboral. Para la mayoría de las participantes se observó estancamiento y la falta de acceso a las oportunidades, en relación con empleos anteriores y con el puesto para el que fueron entrevistadas.

Un total de 17 participantes indicó haber tenido al menos un empleo anterior. Para lo cual 13 manifestaron haber ocupado otro puesto en manufactura en otra empresa, seis en comercio y servicios, y 11 en labores domésticas y de cuidados remuneradas. En general los empleos indicados corresponden a puestos que requieren bajos niveles de calificación y que presentan,

²⁹ Se hacían cargo de, al menos, una persona menor de 15 años sin convivir con el padre de la niña o el niño un total de cuatro participantes. En tres ocasiones se indicó que no recibían ingresos por pensión de manera regular.

como se ha visto, bajos ingresos medios. Lo cual indica que las trabajadoras se enfrentan a un estancamiento estructural.

Además, como se vio en descrédito, las oportunidades de desarrollo dentro de las empresas suelen ser un beneficio engañoso y poco disponible en los niveles de producción directa. Aunque algunas trabajadoras indicaron haber cambiado de puesto y mejorado sus ingresos, el grueso señaló no tener o tener pocas posibilidades de crecimiento dentro de la empresa:

- “Cuando una está trabajando como operaria es un poco más difícil, (...) tal vez te lleguen y te dicen: -sos muy buena, no queremos que te vayas-, entonces te tratan de dejar ahí como para no dejarte subir” (Patria, comunicación personal, marzo 2019).
- “Usted nunca va a crecer si usted no le habla a las personas que eligen a las personas. (...) Yo con el título de administrativo, yo pensaba por lo menos subir hasta cierto punto, y no, es terrible” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “Donde estoy, no hay ninguna posibilidad para superación, no me siento casi nada a gusto. Metí papeles para otra empresa y, aunque tenga que empezar de operaria, ahí sí puede crecer una” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).

En general tampoco se encontraron esfuerzos, por parte de las empresas, por transferir conocimientos a las trabajadoras de menores ingresos, por medio de capacitaciones y procesos de certificación. Únicamente cinco participantes manifestaron recibir este tipo de entrenamientos, donde destacan cursos sobre manipulación de alimentos y una certificación en electrónica.

Este fenómeno también ocurrió de manera diferenciada para el caso de las trabajadoras de mandos medios cuyas certificaciones se asocian con inversiones destinadas a su permanencia y desarrollo a lo interno, que a la larga suman como herramientas para enfrentarse eventualmente al mercado laboral.

Para el caso de Estefanía R. la empresa le costó certificados en “-Lean Manufacturing-, -Six steps problem solving-, -Manejo de SAP- y -Chronos-” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019). A Clara la empresa le ha costado una maestría y dos certificaciones: “-Black Belt- y la -CQE- que es la -Certified Quality Engineer-” (Comunicación personal, septiembre 2019). Como resultado estas trabajadoras plantearon deseos de permanencia y expectativas de crecimiento:

- “Todavía hay -manager-, -manager 2-, director, entonces todavía hay mucho. O sea, no he llegado al tope. Y también que pagan los entrenamientos, o maestrías, cursos, bueno, dependiendo del rendimiento de uno” (Clara, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “Me siento cómoda en el puesto que tengo, tengo retos y mucho que hacer todavía” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).

En el caso de otras trabajadoras la inversión en desarrollo es deficiente y muchas veces se reduce a un entrenamiento o una instrucción sobre el uso de los equipos:

- “Certificado no, nos dan sólo como una inducción” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).
- “Sí recibí entrenamiento, pero certificado no” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “Te leen el procedimiento, recibís un entrenamiento y nada más le dicen que estás certificada en la operación y ya puede como ejecutar. No, y no dan nada, sólo te dicen que estás certificada” (Teresa, Comunicación personal, febrero 2019).

Para otras experiencias, como se mencionó con Luisa, la falta de entrenamiento también puede implicar riesgos en el trabajo:

Entonces, vos sos nueva, llegás, te sentás y la compañera de la par tiene que ayudarte porque no tenés una persona que llegue, que te entrene (...) Te ponen a usar una máquina industrial gigante donde te podés quemar, una compañera se había quemado la mano, y ni siquiera te dicen -no podés hacer esto-, no, nada más -esto se usa así, así y así- y ya, capacitaciones absolutamente nada. (Luisa, Comunicación personal, enero 2019)

Así como se evidenció poca preocupación por controlar la productividad de las participantes, apostando por producción más intensiva en trabajo, las empresas mostraron poca inversión en el desarrollo de las trabajadoras con ingresos más bajos, lo cual indica que las empresas otorgan bajos niveles de importancia a la retención de talento. Y eso sugiere que no le dan importancia a los costos relativos a la rotación de personal, es decir, al tiempo que las personas trabajadoras permanecen en la empresa (Gualavisi & Oliveri, 2016).

Esto puede ocurrir debido a que los costos asociados a la rotación de personal sean muy bajos en comparación con las ganancias, o porque la permanencia de las personas en sus puestos de trabajo sea prolongada. Según las entrevistas la estancia de las participantes, en edades entre 21 y 55 años, ocurrió como se muestra en Tabla 14.

Tabla 14
Tiempo de permanencia en empresa que la contrató para el último puesto ocupado en manufactura. Frecuencias

Tiempo de permanencia	Frecuencias
Más de 10 años	3
Entre 5 y 10 años	4
De 3 a 5 años	6
Entre 1 y 3 años	5
Menos de 1 año	2

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

Superaron los tres años de trabajar en una misma empresa un total de 13 entrevistadas, lo cual sugiere un alto nivel de conformidad o dependencia de ellas hacia el puesto de trabajo. Por otro lado, se indagó sobre la percepción de las trabajadoras en relación con los niveles de rotación a lo interno de las respectivas empresas (cuánto tiempo permanece la mayoría de personas empleadas) para lo cual se determinó una escala con cinco niveles de rotación según el tiempo de permanencia percibido: “Muy Alta”, de 0 meses a 3 meses; “Alta”, de 3 meses a 6 meses; “Media”, de 6 meses a 1 año; “Baja”, de 1 a 3 años; y “Muy Baja”, más de 3 años.

De las respuestas, 14 señalaron una rotación muy baja, dos una rotación baja, tres presentaron rotación media, y una rotación alta. Estos niveles apoyan la idea del ahorro para las empresas en términos de capacitación y uso de recursos destinados a la retención de talento, así como el estancamiento relativo a la formación profesional de las trabajadoras.

Lo anterior debido a que, si bien los altos niveles de rotación pueden implicar inestabilidad laboral, también se puede presentar alta rotación en mercados con mayores oportunidades de empleo y desarrollo, especialmente cuando las empresas compiten por fuerza de trabajo ofreciendo mejores condiciones laborales.

Gualavisi y Oliveri indican que en la rotación también puede ser baja debido a menor oferta laboral, aunque pueden presentarse diferencias según grupos:

La estructura socio-demográfica influye en la antigüedad del empleo y la rotación laboral. La composición etaria de la fuerza laboral, la participación de la mujer en el mercado de trabajo y el alcance educativo de la población, influyen en el comportamiento de la antigüedad en el empleo debido a que las tasas de separación tienden a ser distintas en cada uno de estos grupos. (Gualavisi & Oliveri, 2016, p. 24)

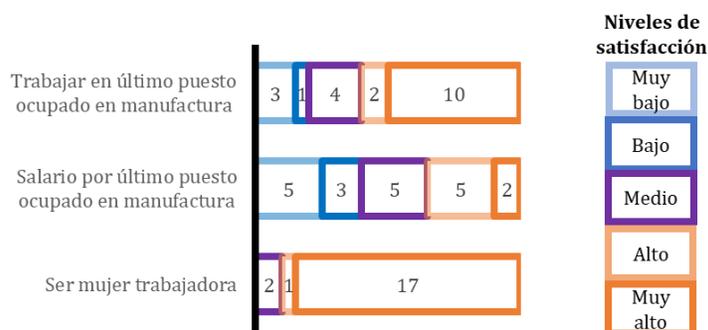
Para el caso de las trabajadoras entrevistadas se observó antigüedad en los respectivos puestos, lo cual sugiere la coexistencia entre una baja rotación y un contingente femenino fuera de la fuerza laboral representativo de los grupos observados. Es decir, que la condición de marginalismo presiona la permanencia al largo plazo de las trabajadoras en las mismas posiciones o posiciones similares.

Por lo tanto, existen pocas oportunidades de desarrollo y presiones de mercado para procurar la permanencia y lealtad de las trabajadoras, así como otras formas de apego hacia el hecho de trabajar de manera remunerada frente a la posibilidad de la exclusión de la fuerza de trabajo.

B.3. Apego y satisfacción respecto del hecho de trabajar de manera remunerada. Los niveles de dependencia hacia los puestos de trabajo y las menores expectativas de crecimiento y desarrollo en las participante se acompañan con sentimientos de moralización respecto de la participación laboral y la posibilidad de aportar a la sociedad y a sus familias como manifestación de rechazo al devenir marginal.

En esa línea se consultó a las trabajadoras sobre los niveles de satisfacción percibidos respecto de tres hechos: 1. ser mujer trabajadora independientemente del puesto que ocupe, 2. ser mujer trabajadora en el último puesto ocupado en manufactura, 3. el salario que percibió en el último puesto ocupado en manufactura. La distribución de las respuestas para las 20 entrevistadas resultó como lo muestra la Figura 8.

Figura 8
Satisfacción de las trabajadoras según hechos relativos al trabajo, niveles de satisfacción y frecuencias



Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

Mientras 17 trabajadoras indicaron tener un grado muy alto de satisfacción por el hecho de trabajar de manera remunerada, sólo 10 mostraron ese nivel de satisfacción respecto del último puesto que ocuparon en manufactura, y dos indicaron muy alto grado de satisfacción con el salario que percibieron por ese puesto. De las trabajadoras, ocho dijeron tener un grado de satisfacción entre muy bajo y bajo respecto del salario percibido.

Entre las que manifestaron tener grados altos o muy altos de satisfacción con el hecho de trabajar de manera remunerada, las razones se asociaron a la posibilidad de tener ingresos propios, la conquista de logros personales, el sentimiento de aporte a sus familias o la sociedad, y no depender de otras personas. Mientras que las que dijeron no sentirse satisfechas indicaron que el mercado laboral les presentaba más dificultades a las mujeres que a los hombres o que se sentían mal por el tiempo que dejaban de dedicar a las labores del hogar y al cuidado de otras personas.

Se les preguntó también sobre los elementos que les producían agrado y desagrado respecto el hecho de ser trabajadora remunerada. Entre los enunciados positivos se mencionaron la autonomía económica, la realización personal y la posibilidad de ayudar a otras personas.

Las entrevistadas que presentaron altos niveles de satisfacción con su último puesto ocupado en manufactura manifestaron agrado hacia las tareas que realizaban en dicho puesto, sentir que rompieron con estereotipos de género, y percepción de que eran buenas desarrollando esas tareas específicamente.

- “A mí me gusta trabajar, me gusta tener mi plata, siempre me ha gustado desde que estaba -chiquitita-, no me molesta levantarme temprano para ir a trabajar o hacer lo que hago” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).
- “El puesto me agrada, porque soy la única mujer, y estamos rompiendo con eso de que sólo hombres hacen ese trabajo. (...) me gustaría seguirme superando y rompiendo estereotipos, por eso estoy estudiando también” (Patria, comunicación personal, marzo 2019).
- “Es bonito trabajar, a mí me encanta trabajar, donde yo estoy le pongo 100%. (...) Me gusta sentirme segura de mí misma, me gusta que me digan que soy buena trabajadora, que me alaguen, porque a eso voy, a trabajar” (Carmen, Comunicación personal, enero 2019).
- “Sí es un salario bajo, pero es lo que tengo. (...) Me gusta ser independiente. (...) En tareas domésticas no me gustaría trabajar, y sería lo único que podría conseguir por mi edad, así que prefiero estar donde estoy” (Isabela, Comunicación personal, enero 2019)

La percepción de Isabela y de Carmen, en especial, muestran una combinación entre la conformidad y la satisfacción por el hecho de trabajar. Lo cual explica moralización de las mujeres frente al hecho masivo de que muchas otras no tengan independencia o méritos por su trabajo a pesar de invertir esfuerzos y tiempos para la satisfacción de otras personas, aunque sean como el caso de Carmen para quien es importante sentirse alagada por ser buena trabajadora.

Estas experiencias evidencian que las mujeres no se quedan estancadas por falta de esfuerzo, sino porque sus condiciones así lo determinan. Por lo que el sólo hecho de ser independientes económicamente ya les presenta una mejora radical frente a otras mujeres que se mantienen excluidas del mercado laboral. También la experiencia del Luisa en este sentido aporta:

A mí me gusta ser una mujer independiente, hay muchas mujeres que no se superan, no hacen nada, por estar dependiendo siempre de un hombre. Yo desde los 15 años que trabajaba en casas y ya a los 18 empecé a trabajar ahí un poco más estable y siempre me ha gustado superarme. Como te digo, empecé tarde a estudiar a los 26 años, para mí los 30 años son la mejor edad porque es cuando más cosas he logrado a pesar de que hice todo al revés porque primero tuve a mi hija, me casé, me divorcié, empecé a estudiar, todo como al revés. Pero vieras que yo me siento muy orgullosa. Y ojalá la mayoría de mujeres, ninguna tuviera que depender de un hombre, y salir a luchar por tener más oportunidades y a luchar por los sueños de una porque nunca es tarde. (Luisa, Comunicación personal, enero 2019)

En este orden, la permanencia en el mercado laboral constituye, por sí misma, una conquista individual de las mujeres, a la que se le pueden añadir otros niveles de moralización. A modo de ejemplo, la sensación de contribuir con la sociedad fue importante en la producción de implementos médicos:

Tal vez el pago no sólo es dinero, o un trabajo o estabilidad, sino saber que usted está salvando a una persona y yo me enfoco en que realmente mi grupo trabaje en pro de esto. (...) El hecho que te lleven a la empresa un bebé que vos salvaste y que te digan, bueno “Daniela” con esas manitas usted hizo la válvula que anda esta personita, es realmente muy satisfactorio. (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019)

Sin embargo, las participantes también manifestaron sentir desagrado sobre aspectos ya mencionados relativos a la desatención de la salud sexual femenina, especialmente respecto del periodo menstrual. También, se identificó insatisfacción respecto de elementos de discriminación o violencia sexista:

- “Me molesta el ambiente en el que trabajo. (...) Los hombres son unos mal hablados, unos machistas y hacen lo que les da la gana” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).
- “No me gusta que todavía está con la idea de la discriminación, todavía no es como que usted diga que ya somos 100% iguales en todas las condiciones” (Clara, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “Me desagrada que a veces piensen que la mujer no puede hacer alguna operación porque tal vez la ven complicada, (...) Pero, yo me siento bien porque yo lo puedo hacer todo” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).
- “Él, que no me esté jodiendo, se para detrás de una como un policía, una se siente como, dicen las compañeras: - ¡ahí viene el policía, ahí viene el guachimán! -. Se para muy cerca de una y se le queda viendo raro” (Carmen, Comunicación personal, enero 2019)

A lo largo de estas percepciones se visibiliza que los mecanismos de desmoralización impactan la forma en la que las trabajadoras se enfrentan al hecho de desarrollarse en un espacio que les es negado, mientras se aferran a ese ámbito como una mejor situación respecto de otras opciones. Ello constituye la esencia del devenir marginal.

Finalmente, se les consultó cuál sería su elección frente a las siguientes opciones hipotéticas: 1. seguir trabajando en el sector manufacturero y el último puesto, 2. seguir trabajando en manufactura con otro puesto, 3. trabajar en otro sector, 4. dedicarse exclusivamente a realizar tareas domésticas.

De las participantes seis prefirieron trabajar en otro sector, siete trabajar en otro puesto en manufactura y seis indicaron preferencia por mantenerse en el puesto de manufactura por el que fueron entrevistadas. De manera mayoritaria las participantes prefirieron mantenerse en el mercado laboral. Sólo una de ellas indicó preferir dedicarse de manera exclusiva a tareas domésticas.

Luego, el marginalismo, en tanto sensibilidad frente a impactos para la vida y el trabajo de las mujeres respecto de cambios en la dinámica económica, implica pasividad por parte de las

trabajadoras. El grado de pasividad que cada una de ellas experimente estará estrechamente relacionado con la forma en que les sean negados sus derechos políticos.

V. Exclusión política

La violencia contra las mujeres, las diferencias sexuales en el mercado laboral, y demás expresiones de las condiciones anteriormente descritas, tienen contenido ideológico que requiere la negación de las mujeres como sujetos sociales y económicos. Esto implica negarlas también como sujetos políticos, pues, entre menos posibilidades de organización tengan las trabajadoras, más probable es que ocurran situaciones de violencia y desigualdad sin que medien controles, sanciones o mecanismos de denuncia, y más legitimadas serán las diferencias sexuales en los espacios públicos.

En este sentido, se definió exclusión política como el conjunto de acciones u omisiones que limitan, a las mujeres, el acceso o las oportunidades de constituir y participar de espacios de organización política y de toma de decisiones para mejorar su situación laboral.

Esta condición se expresa en formas de violencia que tienen como objetivo la de desmoralización y el rechazo de la participación de las mujeres en la esfera pública se alimenta de la reproducción de estereotipos y expresiones denigrantes contra las trabajadoras, carencia de instancias donde acudir para denunciar situaciones de violencia o discriminación, el acceso limitado a posibilidades de organización para hacer cambios en sus condiciones laborales, resistencias a la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

A. Violencia en el lugar de trabajo. Como se indicó anteriormente la violencia que enfrentan las mujeres tiene como objetivo el rechazo de la participación femenina en dicho ámbito por medio la desmoralización de éstas respecto de su cuerpo, su trabajo y su contribución a la sociedad.

En cuanto al conocimiento de las trabajadoras entrevistadas sobre la prevalencia de situaciones de violencia y discriminación en sus espacios de trabajo, la Tabla 15 presenta lo indicado por las trabajadoras según frecuencia:

Tabla 15
Conocimiento de las trabajadoras sobre situaciones de violencia en el espacio laboral según frecuencia

Conocimiento sobre hechos de violencia	Frecuencia
Existencia de formas de violencia	9
Haber escuchado sobre situaciones de violencia contra las mujeres	8
Haber presenciado formas de violencia contra otra trabajadora	7
Haber experimentado formas de violencia	6

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

En general, las trabajadoras conocen sobre hechos de violencia porque los han vivido, pero también porque les ha ocurrido a compañeras de trabajo. Además, la mayoría de las manifestaciones de violencia se presentan, aunque no de forma exclusiva, contra las mujeres operarias por parte de operarios o supervisores hombres.

En este sentido la violencia puede combinar explícitas dinámicas propias del ambiente laboral y situaciones específicas entre personas que comparten un mismo espacio. En la medida en que las dinámicas del espacio laboral fomenten desprecio y rechazo hacia el género femenino, incluso si no se interpretan estas dinámicas como violencia contra las mujeres, se crea un ambiente propicio para la ocurrencia de hechos de violencia como acoso y hostigamiento sexual, otras formas de abusos sexuales, acoso laboral, entre muchas manifestaciones posibles.

Se les consultó a las trabajadoras sobre su ambiente laboral y las relaciones sociales en su espacio de trabajo y, en general, ninguna trabajadora señaló un ambiente laboral negativo sin acompañarlo de algún elemento positivo. Sin embargo, la violencia que experimentan sí es percibida como un elemento negativo que no se puede pasar por alto:

Con las mujeres siempre nos llevamos muy bien, porque son señoras y yo [22 años]. Por ejemplo, ayer y hoy trabajamos nosotras solas y todo bien. Pero cuando trabajamos con los hombres es caótico. Yo he estado intentando cambiar de trabajo por lo mismo porque a ellos como que no les importa que haya una mujer para hablar cualquier cosa, se les sale todo, cuentan de todo lo que hacen y, no, es fea, con los hombres sí es fea. Incluso un día estaban hablando algo y yo, obviamente opiné, entonces me dijeron “hay sí [Nombre], con usted no se puede hablar porque usted es feminista”, así me dijo. A las señoras hay una que la odian y la tratan mal, verbalmente le dicen cosas y no les gusta trabajar con ella. Podría animarme a decir que las mujeres van a decir esto mismo si les preguntan, la relación con los hombres no es buena. (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019)

Además, las participantes indicaron formas de discriminación sexista y fobias hacia personas sexualmente diversas o hacia personas migrantes.

- “Discriminan mucho la homosexualidad, el lesbianismo. Ahí se ve mucha lesbiana entonces las discriminan. Mucha burla” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).
- “El supervisor se burlaba de mí, (...), como yo soy nicaragüense, (...) le gustaba regañarme delante de la gente para que la gente se riera de mí. Entonces yo aguanté mucho (...) un día se burló cómo estaba yo vestida” (Carmen, Comunicación personal, enero 2019).

Otro elemento de desmoralización fueron las expresiones tendientes a subestimar las capacidades de las mujeres, sus conocimientos, su manejo del estrés y otras emociones:

Sólo a los hombres los dejan usar máquinas, que ahora pusieron a esas dos compañeras, pero porque las vieron “pochotonas” [ríe] y en el trato nos dicen: - ay, a las mujeres hay que hablarles como más delicadeza y que hay que tener mucho cuidado-, (...) -tenga mucho cuidado con las mujeres, como les habla, que después se resienten-. (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019)

Lo que no me gusta de mi puesto es la discriminación hacia la mujer. (...) Llegan y le dicen a uno [refiriéndose a ella misma], -hágalo así y así-, y uno se queda como analizando y uno dice como: -vea, el problema es que no lo puedo hacer así, por esto, esto, y esto-. Pero a él hay que traerle un técnico que se lo desglose para que él le crea a uno. Si no, en uno no cree. Él piensa que uno no lo quiere hacer o que uno se está haciendo el loco. (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019)

La subestimación de las capacidades que tienen las trabajadoras, y particularmente con Silvia y Emilia que tienen estudios universitarios, responde también a niveles de sobre calificación y descrédito del trabajo femenino.

Por otro lado, en la mayoría de los casos las trabajadoras han visto o sufrido acoso sexual, evaluaciones sesgadas, o sentido alguna disparidad relacionada con la autonomía sobre sus cuerpos, sin olvidar la desinformación en torno al ciclo menstrual o a la falta de atención médica frente a menstruaciones dolorosas o dismenorreas.

Al tratarse de contenidos afectivos muy pesados, se les consultó a las trabajadoras si deseaban compartir situaciones de violencia sexual. Entre las participantes que se encontraron en posibilidad de compartir estas experiencias destacaron formas de abuso y acoso sexual:

Hace unos meses atrás, en la máquina grande está el operario y un asistente, había una mujer de asistente y nunca había habido una mujer. Y en todo ese piso lo que hay son hombres, entonces siempre pasaban hablando de ella porque tenía como que acostarse y ya la estaban viendo, y cosas así. Entonces ella se fue. No sabemos si fue por eso, porque la acosaron o porque encontró otro trabajo. Pero es un trabajo que usualmente no lo hacen las mujeres. (...) En limpieza sólo han sido mujeres, algunas han durado un día o una semana, y nos hemos dado cuenta que el señor de mantenimiento las acosaba, entonces las señoras se iban, no decían nada, sólo se iban, desaparecían. Hay una señora que le pidió que fueran a una bodega y ella le dijo que no, entonces él como por una semana la agredía verbalmente, psicológicamente, y se habló con el señor y todo, y nadie hizo nada. Y ella tampoco lo denunció, él sí la acosó. A veces ella está arrecostada en la hora de descanso y el señor le agarra los pies o le dice cosas, y la señora no le dice nada porque le da miedo. Y con todas las muchachas que llegan es igual. Es un viejo verde todo asqueroso. (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019)

Una vez, me empezaron a dejar usar esas máquinas fue porque yo trabajaba en la noche, de dos a 10, y un jefe me -echaba el cuento-, típico ¿verdad?, y entonces el -mae-, para según él ir ganándome, me dejaba usar esas máquinas ¿podés

creerlo?, incluso no era porque creyese que yo tuviera la capacidad, era porque el -mae- quería sacar ventaja de eso, que no lo logró porque de hecho él me -echó el cuento- y yo le dije que yo no quería nada, y el mae después tomó acciones muy evidentes de comportamientos no apropiados sólo porque yo lo rechacé. Vieras que feo, por eso yo me cambié de turno y todo. Porque sí se dan esas situaciones de jefes -echándole el cuento- a las trabajadoras. Utilizan esos cargos, ni siquiera son puestos altos, pero esos cargos de -disque- poder para aprovecharse digamos, no está nada bien, pero es demasiado presente [común], en la industria médica demasiado presente. (Aurora, Comunicación personal, abril 2019)

Todas estas situaciones combinan formas de violencia sexual con descrédito y tienen una consecuencia sistemática muy evidente: el rechazo de la participación de las trabajadoras en el ámbito laboral. En cada uno de estos ejemplos una o varias trabajadoras desistieron de seguir compartiendo el espacio con sus agresores. Y en caso de no contar con esta alternativa se evidencia una desmoralización constante ante los abusos y la impunidad. Elementos que se intensifican al no existir mecanismos o instancias de denuncia.

B. Instancias de denuncia y posibilidades de organización laboral. Este tipo de recursos son una herramienta necesaria para enfrentar la exclusión política, pero su acceso es limitado. 16 participantes indicaron una o varias opciones como se muestra en la Tabla 16:

Tabla 16
Instancias a las que acuden las participantes para denunciar situaciones de violencia que ocurren en los espacios de trabajo según frecuencia

Instancias o recursos de denuncia	Frecuencia
Jefatura directa	6
Recursos humanos	8
Proceso escalonado	3
MTSS	2
No sabe o no hay a quién acudir	4

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019).

De las opciones anteriores la que se presenta como más indicada, aunque insuficiente, es el departamento de recursos humanos, debido a que constituye la instancia que debe validar reglamentos y procesos para atender situaciones de violencia sancionadas o reguladas por la ley, como es el caso del acoso y hostigamiento sexual.

En el caso de los procesos escalonados y las jefaturas directas se presentan como las formas menos adecuadas para denunciar debido a que estas personas no necesariamente están capacitadas o cuentan con la sensibilidad para atender violencia o discriminación:

Si mi jefe desde la primera vez que ocurriera esto hubiera dicho algo o lo hubiera sancionado, tal vez no se estaría dando todavía. Sería diferente pero no le dijeron nada. Y ella está deprimida porque lo que le dice es muy feo. Ella antes almorzaba a la 1 y como él empezó a almorzar a la 1 decidió almorzar después, quedándose con hambre para no verlo. Igual otras personas hicieron eso para no tener que escuchar lo que él dice de ella. (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019)

Además, este recurso pasa por alto que la violencia involucra relaciones de poder donde las jerarquías juegan un papel importante. Por otro lado, el hecho de que las trabajadoras mencionaran que debían acudir al MTSS, se relaciona con la ineficiencia de los mecanismos anteriores, pero lo realmente grave es que para 4 casos las trabajadoras no identificaran una instancia en la que puedan depositar confianza para denunciar situaciones de violencia, lo cual implica estados de impunidad que aportan a la desmoralización.

En cuanto a las formas de organización gremial, la respuesta fue negativa para la existencia de ese tipo de instancias, por lo que no fungen como recurso contra la violencia. No obstante, se les consultó sobre otras formas de organización laboral, para lo cual 15 trabajadoras dijeron contar con Asociación Solidarista y con cooperativismo.

En 10 de los casos anteriores existían trabajadoras o trabajadores, con personal a su cargo, que contaban con algún puesto en la junta directiva de la Asociación Solidarista, por lo que se trata de instancias que no pueden considerarse como espacios de organización laboral ni para enfrentar la violencia ni para mejorar las condiciones de trabajo.

Cabe resaltar que, Costa Rica presentó una tasa de sindicalización del 14,2% para 2018 con una afiliación de 308 282 personas agrupadas en 306 sindicatos, concentrados principalmente en el sector público (MTSS, 2019). Luego, el sindicalismo es raro en el sector privado costarricense y aún más para sectores feminizados. Al mismo tiempo, lo son otras posibilidades de organización que les permitiese a las trabajadoras hacer reclamos cuando reciben un trato inadecuado o cuando se les violente algún derecho.

C. La resistencia de la participación femenina, más allá del ámbito laboral. Los mecanismos de exclusión política accionan contra la autonomía de las mujeres en todo sentido, apelando a la desmoralización y a la idea de insuficiencia frente a responsabilidades y derechos que han sido históricamente masculinizados. Hacer sentir a las trabajadoras que no tienen propiedad para reclamar, fuera de su lugar natural, o poco representativas, las hace menos propensas a aspirar a liderazgos.

Un total de ocho participantes dijeron haber sido desmotivadas en su participación laboral o desarrollo profesional, en algunos casos por personas ajenas a su núcleo familiar como compañeros de trabajo o supervisores, y en otras ocasiones por parte de sus parejas o exparejas. En siete de las respuestas la persona señalada fue un hombre. Las justificaciones más comunes fueron apelaciones hacia las labores domésticas no remuneradas como funciones naturales de las mujeres y desvalorización de las habilidades de la mujer participante.

Es pertinente destacar que las formas de violencia patriarcal a lo interno de los hogares refuerzan la idea de la subordinación femenina y casa como lugar natural. Situación que empieza, con la apropiación ajena de los cuerpos de las mujeres, por lo cual estas formas de violencia tienen claras manifestaciones sexuales. Estefanía R., en calidad de supervisora, compartió una experiencia de este tipo que le ocurrió a una compañera suya:

Una muchacha venía entrando de la maternidad, resulta que en los baños pegaron papeles de lo que es violencia intrafamiliar, más que todo enfocado, los varones también la sufren, pero más que todo a las mujeres, la parte aguda ¿verdad?: -él te grita-, -él te pega-, -te pide perdón-, -te da flores-. Todo mundo se queda viéndolos y los leen. Entonces yo llego y me llama la líder mía y me dice que hay una -fulanita- que está llorando en el baño, y yo -ay, ¿ahora qué le pasó? -, entonces ya me voy y me comenta que fue a un baño diferente y que se dio cuenta que el esposo la violaba. Entonces, yo me asombro, porque yo no puedo creer que en este tiempo alguien no se dé cuenta de eso, yo le pregunto, yo no soy psicóloga, pero está confiando en mí, yo le pregunto que porqué, que cómo se dio cuenta. Entonces me dice que leyendo lo del baño, me lo enseña y me dice que después de que salió de su embarazo ella no tiene como mucho deseo sexual, entonces que el esposo la agarra a la fuerza, y que ella le comentó a la mamá, y al pastor de su iglesia y que le dijeron que era su responsabilidad. Yo la llevé a un teléfono, ella lloraba, avergonzada de que ella no supiera eso, hasta que me pongo triste, porque yo tengo una hija, -pucha- ¿cómo puede una mujer vivir eso? Llamamos, yo haciéndome la fuerte. ¿Qué hago? Es una persona que lleva trabajando conmigo cuatro años, es normal de sus hormonas, no sé, ella no quiere en este momento, está viviendo su maternidad, y él va y la agarra. Ya la trataron de emergencia, ella obviamente ama a su esposo, entonces al chavalito le van a dar terapia. (...) Ella es una -chiquilla-, tiene como 24 años. ¿Qué crianza ha tenido? ¿Qué clase de madre le dice que es normal? Y tras de eso ella busca ayuda donde el pastor, perdón, pero en mi cabeza no me cabe, por eso lo detesto. (...) Yo le dije que yo la apoyo, lloró como media hora, -tranquila, vamos a salir adelante, usted no está sola, usted me tiene a mí y su mamá, tal vez un día, va a entender que está en un error, pero gracias a Dios usted se dio cuenta, para no cometer el mismo error con su hija.- -Es que yo amo a mi esposo, yo no lo voy a acusar- [parafraseando a la compañera], -no lo tiene que acusar, nada más él tiene que aprender que no es no, y que en este momento usted no quiere eso-. (Estefanía R., Comunicación personal, 2019)

Anteriormente la trabajadora también había compartido su experiencia en otra empresa donde se le había calificado con bajo rendimiento por encontrarse en licencia de maternidad. En este sentido se plantea que las mujeres muchas veces se encuentran a merced del apoyo que puedan encontrar en compañeras o supervisoras, justamente porque comparten experiencias similares de violencia y exclusión. Concretamente porque comparten condiciones de trabajo.

Frente a la carencia de instancias para la denuncia, y la persistencia de violencia que desmoraliza a la participantes, llama la atención el sentido de apoyo entre mujeres que surgió en varias respuestas como paliativo ante situaciones incómodas o violentas de la cotidianidad laboral, elemento muy similar a los planteamientos de la investigación de Sullerot.

- “Yo creo que una tiene que edificarse entre mujeres, que puede haber una que le caiga mal, sí, pero tenemos que cuidarnos. Es algo que realmente creo” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).
- “Uno ve tanta injusticia a veces, que uno quisiera como defender a las mujeres en ciertas cosas, pero a veces el trabajo no lo permite. O, sinceramente, uno ocupa demasiado el trabajo, y no lo puede hacer (...)” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019)

Este tipo de posturas requieren el reconocimiento de la existencia de condiciones laborales comunes entre las mujeres y es congruente con las redes de apoyo para la supervivencia a lo interno de familias que, como se planteó con anterioridad, no se ajustan a las estructuras monogámicas heteronormativas. Elementos que apuntan a la existencia de capacidades organizativas entre las trabajadoras, pero pocas oportunidades para el desarrollo de potenciales liderazgos.

En ese sentido, cabe resaltar, el caso particular de Luisa, a quién el director de recursos humanos le solicitó prepararse para exponer sobre el acoso sexual en su lugar de trabajo, demostrando una capacidad de liderazgo claramente visible para las jefaturas:

El de recursos humanos llegó y me preguntó si yo quería y yo le dije que sí. Yo investigué, él me dijo que la hiciera como yo quisiera. Él de hecho ni me acompañó, sólo al primer cuarto, yo hablé lo que hablé, mi compañero [quien habló sobre la discriminación por orientación sexual] también y me dijo que podíamos seguir solos. Y como todo igual, había gente que se burlaba. Yo siento que hay gente mediocre, no encuentro otra palabra. A mí me gustó, sólo que me enredaba, decía una cosa en un cuarto y en otro cuarto otra, porque la gente como que sí se motivaban un poquito más que todo las mujeres, los hombres sí hacían mala cara, porque yo iba en son de defender a las mujeres, pero también hay hombres que son acosados. Las muchachas nuevas, les dicen algo y se quedan calladas, entonces les da miedo que llegar a informar y que las despidan, entonces era más que todo que no tuvieran miedo al hablar, que en la empresa se les iba a apoyar fuera lo que fuera. Yo me orienté entonces antes de hacer las charlas, él nos llamó para ver qué íbamos a decir, nos preparamos, le dimos la presentación a él y él nos dijo que le parecía bien. Dice que es que yo me desenvuelvo bien hablando con la gente. Dice tantas cosas que yo pienso - ¿y por qué no me mete en la oficina? - pero no. (Luisa, Comunicación personal, enero 2019)

Más allá del hecho innegable de que este director de recursos humanos relegó en la trabajadora un responsabilidad que le concierne a este departamento sin que se tradujera en una retribución adecuada para ella, el hecho es que Luisa mostró la habilidad política de informarse,

constituir un criterio con base en argumentos legales, elaborar y apropiarse de un discurso y enfrentarse a la crítica de personas, que ejercen y padecen las formas de violencia contra las que ella construyó una línea argumentativa.

Que lo anterior haya sido posible sin que la participante tuviera acceso a la formación política o la organización, revela un potencial transformador muy poderoso y ante el cual pueden existir temores y niveles de resistencia, enfocados en el hecho de que ese potencial político se oriente hacia la transformación de las condiciones de las trabajadoras.

El mismo caso resulta en particular significativo en tanto la participante aportó elementos de especial relevancia en relación con los inconvenientes propios del espacio interior y la gestión de riesgos laborales, partiendo de su experiencia de varias lesiones que le han costado una serie de habilidades para desarrollar su trabajo: “voy a estudiar salud ocupacional, me identifico con eso por todo lo que he pasado en el trabajo. Entonces yo quiero ayudar a otras personas a que no pasen las mismas cosas que una ha pasado” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).

El desarrollo de políticas por el mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras no tiene sentido si ellas no participan de estos procesos. Como se ha demostrado, la exclusión política de las mujeres es eslabón de cierre en el encadenamiento de las condiciones de encierro, descrédito, explotación y marginalismo, y se sustenta en el temor a la transformación de dichas condiciones.

Pero las mujeres trabajadoras están preparadas para la política y para desarrollar herramientas que les permitan cambiar sus condiciones. Por lo tanto, deben considerarse como manifestaciones de la exclusión política la consideración insuficiente de los efectos de las políticas en la vida de las mujeres, además de las resistencias y temor al cambio hacia la inserción, total y en igualdad de condiciones, de las mujeres en el mercado laboral. Sobre estos puntos se elabora en el apartado correspondiente a las políticas públicas.

Manifestaciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política

Hasta aquí se han descrito las condiciones particulares de las trabajadoras del sector manufacturero en Costa Rica haciendo uso de estadísticas nacionales para el período comprendido entre 2001 y 2019 y entrevistas realizadas a trabajadoras del GAM ocupadas en este sector, la mayoría por más de 3 años, durante el período de referencia.

Se ha demostrado cómo funciona la vinculación de las mujeres con el ámbito doméstico incluso en la esfera pública al hacer del trabajo femenino una prolongación del encierro privado. Se observó que para el sector existe:

- Repartición de tareas según sexo.
- Asignación de labores domésticas como función social y no como libre actividad.
- Vinculación de las mujeres con espacios interiores y tareas sedentarias.

- Otras manifestaciones de la división sexual del trabajo basadas en estereotipos sobre las capacidades de las mujeres para desempeñar labores livianas, manuales, que requieren agilidad, que son subordinadas y que se asocian a labores domésticas y de cuidados, aunque sean desarrolladas en la esfera pública.

En ese sentido se mostró que el encierro remite sistemáticamente las mujeres a espacios relativos a lo privado, tomando como punto de referencia el hogar, y delimitando los márgenes de acción que estas pueden tener en el ámbito público, con el objetivo de perpetuar la asignación gratuita de labores domésticas y de cuidados, sin prescindir de la participación femenina en el mercado laboral.

A partir de la función doméstica impuesta a las mujeres, se desvalorizan las labores asignadas como femeninas por medio de la división sexual del trabajo, desacreditando de conjunto tanto los esfuerzos remunerados de las trabajadoras como los no remunerados. Para el caso de las trabajadoras de manufactura se encontró descrédito manifiesto en los siguientes elementos:

- No remuneración o reconocimiento insuficiente de labores domésticas y de cuidados.
- Brechas sexuales salariales.
- Ahorros en términos de bienestar a partir del trabajo poco reconocido de las mujeres, dónde la CSTDNR funge como importante aproximación de ese valor en términos monetarios.

Además, analizando otras formas de retribución y reconocimientos del trabajo de las participantes, en términos de beneficios o derechos, se observó que el descrédito pasa también por la desatención de las particularidades de los cuerpos de las mujeres, específicamente en lo relativo a su fertilidad. Por lo que se consideran manifestaciones de esta condición:

- Desmoralización respecto del cuerpo, el trabajo, y las oportunidades como manifestación de descrédito.
- Poca o nula preocupación por temas relativos a la salud sexual de las mujeres, incluyendo temas como la maternidad y las dismenorreas.
- Poca o nula información y apoyos para la gestión de la menstruación.

En ese sentido, existen formas, más o menos claras, de desacreditar los esfuerzos que realizan las mujeres tanto en lo privado como en lo público. Sin embargo, los trabajos históricamente asignados a las mujeres son indispensables para el desarrollo de la vida, y las economías como hoy las conocemos.

El tratamiento diferenciado entre hombres y mujeres en el mercado laboral, genera que la explotación femenina sea mucho más intensa y trascienda el ámbito remunerado. Se observó que las mujeres se enfrentan al mercado laboral de manera distinta a los hombres debido a las siguientes manifestaciones:

- Cumplen con dobles jornadas, una remunerada y continua otra gratuita y discontinua.

- Enfrentan desventajas en el mercado laboral, a razón de su género, que las presionan para aceptar menores salarios y puestos en situación de sobre calificación.
- Generan mayores rendimientos producto de una mayor explotación.

Por el hecho de explotar un trabajo estructuralmente desacreditado pero que en términos reales es de igual valor, las instituciones y las empresas obtienen mayores rendimientos. Además, las diferenciaciones sexuales en el ámbito laboral generan un impacto mayor para la población femenina dentro de la fuerza de trabajo ante cambios coyunturales y en la composición de las actividades económicas.

En este sentido las mujeres se enfrentan a la condición de marginalismo que atenta sistemáticamente contra su participación en el mercado de trabajo sirviéndose de, y reproduciendo, las siguientes dinámicas:

- Oscilaciones abruptas de la participación femenina en el mercado laboral.
- Carencia de alternativas y oportunidades de desarrollo.
- Niveles de dependencia de las mujeres y sus familias hacia los ingresos que perciben por sus puestos de trabajo y otros ingresos que les permitan mejorar su situación económica.
- La existencia de un contingente de reserva de mujeres que permanece fuera de la fuerza de trabajo por razones de exclusión.

Ante la constante amenaza del devenir marginal, las mujeres muestran lealtades y satisfacción respecto del hecho de pertenecer a la población ocupada. Sin embargo, también muestran resistencia producto de una serie de hechos de violencia que reciben de manera cotidiana tanto en el ámbito privado como en el ámbito público. Se observó que las trabajadoras enfrentaron:

- Manifestaciones de violencia por el hecho de ser mujeres, entre las que destacan la violencia sexual.
- Pocas posibilidades de denunciar la violencia.
- Pocas oportunidades de organización política que les permita desarrollar liderazgos y agruparse para plantear conjuntamente la transformación de las condiciones de encierro, descrédito, explotación, y marginalismo.
- Omisión o consideración insuficiente de los efectos que puedan tener las políticas públicas sobre las vidas de las mujeres.
- Resistencia al cambio hacia la inserción, total y en igualdad de condiciones, de las mujeres en el mercado laboral.

Por medio de la exclusión política de las mujeres el sistema contiene un potencial transformador evidente en las capacidades de las trabajadoras. Por lo que funge como eslabón de cierre entre una serie de condiciones que se han visto encadenadas, siendo un punto de apalancamiento esencial para emprender la búsqueda de la autonomía económica de las mujeres en Costa Rica.

En el siguiente apartado se elabora sobre aspectos sociales, económicos y políticos que explican la prevalencia de las condiciones anteriormente mencionadas, ampliando la forma en la que ocurren para el caso particular de las mujeres ocupadas en la manufactura costarricense.

4.2. La economía de las mujeres: el porqué de las condiciones

El sistema de las condiciones laborales de las mujeres posee dimensiones de interrelación donde se conjugan las formas particulares en las que se manifiestan las condiciones, con el objetivo de limitar el desarrollo de la autonomía femenina. Esta dinámica responde a intereses contrapuestos, en relaciones sociales, económicas, y políticas que rara vez son simétricas, y a menudo parecen injustas.

En un sentido amplio, las condiciones observadas para el caso de las trabajadoras de la manufactura costarricense pueden agruparse según el espectro de injusticias planteado por Fraser (2012) en tres posiciones: en el extremo de las injusticias económicas, que consisten en la repartición desigual de los recursos disponibles; en el extremo de las injusticias ideológicas, que implican difamación y denigración identitaria hacia una población en específico; o en un punto medio que conjuga injusticias que contienen elementos ideológicos y económicos al mismo tiempo.

Incorporando lo observado para los casos de las trabajadoras se puede suponer que desde el punto de vista económico las mujeres son víctimas de una distribución desigual de recursos como el tiempo, trabajo e ingresos, a la vez que su participación se asocia con dinámicas del mercado de trabajo por las que perciben un mayor impacto.

En un plano ideológico se observaron mecanismos de desmoralización que difaman y degradan la identidad femenina con objetivos de exclusión que se pueden asociar a la dimensión política del sistema.

Y, en medio de esos extremos también se identificó distribución desigual en tareas, lugares y formas en las que éstas se desarrollan, límites de acceso a otros recursos relativos a la salud y la justicia, y planteamientos provenientes de la teoría económica que niegan el papel de las mujeres como sujetos, delimitando su lugar en un plano social.

Este ordenamiento se realiza para fines de análisis e interpretación bajo el entendido de que los planos social, económico y político conjugan manifestaciones de las condiciones observadas en una dinámica de interrelación compleja. Por otro lado, los aspectos que explican la prevalencia de las condiciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política, para el caso del trabajo femenino en la manufactura costarricense, constituyen productos, mecanismos, funciones, y, reglas que, lejos de ser accesorias son estructurales.

I. Plano social

En este plano se identifica un ordenamiento social estratificado y basado en la división sexual del trabajo, donde a las mujeres les son asignadas tareas y espacios, así como niveles de acceso al mérito basadas en la fisionomía femenina.

La mujer está definida por sus funciones, y sus funciones sociales se definen como naturales (...) Su actividad al ser explicada por su naturaleza, no es ya una actividad libre, sino una función. No se las tiene más consideración que la que se pueda tener por un árbol que produce frutas. Se tiene apego al árbol, se mantiene en buen estado, pero nunca se le imputan a él mismo sus éxitos. (Sullerot, 1988, p. 28)

Como ya se ha planteado, la división sexual del trabajo es la primera forma de estratificación que estructura la sociedad, asigna responsabilidades, define márgenes de acción, de libertad y establece quien tienen acceso al mérito y quién no. En ese sentido, la asignación de cuidados como función social de las mujeres se impone como regla en el ordenamiento conformando economías basadas en la explotación gratuita de los cuidados y del trabajo doméstico donde la condición de encierro remite el papel de las mujeres al espacio privado.

De esta forma se niega a las mujeres como sujetos económicos en tanto los esfuerzos que realizan en condición de descrédito responden a su naturaleza y no al desarrollo de actividades libres que impliquen voluntad y reconocimiento de méritos. Esto conlleva la negación de acceso a recursos relativos a la salud sexual o la justicia, que les permita tomar decisiones sobre el propio cuerpo y sobre sus vidas, demandar un trato no discriminatorio y el desarrollo de actividades en espacios libres de violencia, entre otras manifestaciones de la exclusión política.

A partir de la función doméstica como norma social se les asigna a las mujeres un papel que por lo que se ha demostrado tiene dos caras de valor: 1. Es fundamental y punto inicial en toda la producción de bienes y servicios, 2. Es inferior, invisibilizado, incluso negado. Esta contradicción implica una violencia explícita por la siguiente premisa: “una norma se vuelve intangible, norma que explica todos esos cambios y mutaciones: la mujer es y debe seguir siendo inferior” (Sullerot, 1988, p. 103).

En ese sentido la sociedad despliega mecanismos de desmoralización dirigidos contra el cuerpo y el trabajo de las mujeres, sobre los que se elabora a continuación, los cuales se componen de formas de violencia que tienen como resultado el rechazo a la participación de las mujeres en el ámbito público, mientras estas se aferran a la ocupación por necesidad y por evitar el devenir marginal.

Primero fue el control de las mujeres, después el control de los productos de sus cuerpos. Tal como se observó, las maternidades y los inconvenientes del ciclo menstrual constituyen factores de desigualdad que, al no ser controlables por las mujeres, y ante la

carencia de apoyos para su gestión, generan frustración, riesgo a la salud y desmoralización en la vida laboral.

La menstruación es un hecho por el que la mayoría de las trabajadoras tiene que atravesar cada mes, sin que puedan controlarlo, detenerlo o posponerlo. Más allá de los posibles impactos en la salud de las mujeres ante la desatención de las menstruaciones dolorosas, la gestión de la menstruación, y la falta de consideración de las empresas hacia las trabajadoras, constituye una forma de rechazo y desmoralización.

Por otro lado, entre las participantes se observó que la maternidad implica dificultades para el desarrollo, el reconocimiento, o la búsqueda de alternativas laborales, debido a que las mujeres suelen enfrentar la maternidad con pocos o nulos apoyos, y porque en términos de la configuración social del sistema patriarcal, constituye una función y no una libertad.

La Economía Feminista ha denunciado como argumento de la exclusión laboral femenina la maternidad, especialmente cuando se implementan prácticas de discriminación estadística en los procesos de reclutamiento. Según Alma Espino: “Bajo el supuesto de que las mujeres son más propensas que los hombres de abandonar un trabajo para realizar tareas asociadas con el cuidado de los niños [y niñas], tienen menos posibilidades de ser contratadas” (2012, p. 202). Este tipo de violencia responde a la función doméstica como norma social.

Cabe destacar el hecho de que en Costa Rica las mujeres no tienen derecho a interrumpir un embarazo³⁰. Sin embargo, según *la Segunda encuesta de salud sexual y salud reproductiva*, con respecto al último embarazo el 49,8% de las mujeres no lo deseó, de las cuales el 36,1% definitivamente no quería estar embarazada y el 13,7% no lo deseaba en ese momento de su vida; además el número de hijas deseadas o hijos deseados suele ser menor para las mujeres que para los hombres (Ministerio de Salud, 2015).

Por otra parte, ante la persecución moral y legal contra el derecho de las mujeres a decidir sobre sus cuerpos, el Estado tampoco funge como garante para evitar que la obligatoriedad de los cuidados sea un argumento de exclusión laboral:

Como que sí hay muchos problemas con este tema del IMAS [Instituto Mixto de Ayuda Social] para dar la red de cuidado, porque creo que ayudan a la gente que está en pobreza extrema -paupérrima-, pero digamos, una mujer -luchona- que realmente necesita una ayuda porque ocupa trabajar y que le cuiden a sus hijos, no califica. A mí me ha pasado que me piden constancias de salario, yo lo tramito con el área de planillas, y cuando llegan, llegan tristes, porque hicieron una -mera- fila, perdieron un día de trabajo, y cuando llegaron le dijeron -ah no es que

³⁰ Con excepción de lo establecido en el artículo 121 del Código Penal sobre aborto no punible (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1970) que para el período de estudio de la presente investigación carece de aplicabilidad. La Norma Técnica para el Aborto Terapéutico, N.º42113-S fue finalmente publicada por el Poder Ejecutivo el 12 de diciembre de 2019. Sin embargo, la aplicabilidad del 121 sigue siendo incierta para casos de incompatibilidad con la vida extrauterina, niñas, entre otros.

como usted vive arriba de su mamá en cuatro latas y no pagás alquiler-, pero sólo es el salario de ella con tres -chiquitos-, -no aplicás-. Entonces no pueden seguir trabajando, en lugar de motivar la red de cuidado de esas personas y que ellas puedan mejorar su calidad de vida. (Estefanía R., Comunicación personal, 2019)

Lo anterior explica que el elemento determinante en relación con la maternidad y la exclusión laboral es el sometimiento sistemático a la violencia y rechazo por el hecho de pertenecer al sexo biológico que tiene la capacidad de gestar, mientras se les demanda a las mujeres que asuman su función social de ser madres.

Nuevamente se presentan dos caras de valor en la función doméstica de las mujeres, resulta especialmente aguda la sentencia de Flórez-Estrada: “de manera muy sintética puede afirmarse, entonces, que primero fue el control de las mujeres -más específicamente de sus cuerpos-, después el control de los productos de sus cuerpos -los hijos-” (2007, p. 4).

Además, entre las entrevistadas se observó prevalencia de violencia sexual tanto en el espacio laboral como en el ámbito doméstico, lo cual indica una cultura de la violación que es estructural en la medida que ocurre especialmente contra las mujeres con objetivos de contención y exclusión.

Lo que de común tienen la violencia sexual contra las mujeres, donde se incluye la obligatoriedad de la maternidad, es justamente el hecho que apunta Flórez-Estrada de que otros (especialmente los hombres y las instituciones) deciden sobre los cuerpos de las mujeres. Retomando algunas expresiones de las trabajadoras:

- “En limpieza sólo han sido mujeres, algunas han durado un día o una semana, y nos hemos dado cuenta que el señor de mantenimiento las acosaba, entonces las señoras se iban, no decían nada, sólo se iban, desaparecían” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).
- “Ella no tiene como mucho deseo sexual, entonces que el esposo la agarra a la fuerza, y que ella le comentó a la mamá, y al pastor de su iglesia y que le dijeron que era su responsabilidad” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).
- “Yo le dije que yo no quería nada, y el mae después tomó acciones muy evidentes de comportamientos no apropiados sólo porque yo lo rechacé. Vieras que feo, por eso yo me cambié de turno y todo” (Aurora, Comunicación personal, abril 2019).

En ese sentido el agresor reclama el derecho de ver, de decir, de tocar, de poseer de distintas formas los cuerpos de las mujeres, sin importar marco normativo alguno porque la norma que sigue versando es, como lo plantea Sullerot, que “la mujer es y debe seguir siendo inferior” (Sullerot, 1988, p. 103). Al respecto De Beauvoir destaca la apropiación privada de las mujeres (de sus cuerpos y sus vidas) como medios de producción:

En el régimen patriarcal, el hombre se ha convertido en amo de la mujer, y las mismas virtudes que espantaban en las bestias o en los elementos no domados,

se convierten en preciosas cualidades para el propietario que ha sabido domesticarlas. De la fogosidad del caballo salvaje, de la violencia del rayo y las cataratas, el hombre ha hecho los instrumentos de su prosperidad. (...) (2013, p. 65)

Por lo tanto, estas dimensiones de la desmoralización también presentan un contenido económico perversamente funcional, descrito en los ahorros y los rendimientos que generan los trabajos de esos cuerpos sujetos de apropiación, la renovación de fuerza de trabajo que implica la imposición de la maternidad, entre otras formas de explotación.

Descrédito, subestimación y descalificación. Han existido tareas que un día sí y el otro no son femeninas, pero que cuando lo son deben ser desarrolladas exclusiva o mayoritariamente por el sexo correspondiente según sea su valor social. Sullerot explica así que para un mismo momento en Estados Unidos la medicina fuese una tarea exclusivamente masculina, pero en la Unión Soviética el 76% de profesionales en esa área fuesen mujeres:

En la medida en que una profesión aporta a la vez riqueza y prestigio, difícilmente le será concebida a las mujeres. Si dicha profesión se degrada, incluso si su ejercicio cotidiano se complica y si el bagaje de conocimientos requeridos para ejercerla no cesa de incrementarse, entonces se derrumban las barreras. (1988, p. 127)

La división sexual del trabajo implica la asignación de valor social por el desempeño de labores, donde el sexo biológico es un criterio, pero cuya asignación genérica tiene implicaciones mucho más profundas que la simple repartición de tareas. En esa asignación de roles, se repite la premisa de la subordinación femenina. En esa línea, las trabajadoras entrevistadas plantearon estar sobrecalificadas, ver subestimadas sus habilidades o sentirse poco valoradas:

- “Yo ya terminé la carrera, pero no he hecho la tesis, entonces no tengo el título en ingeniería industrial (...) Ellos me contrataron como con la expectativa de crecer yo ahí, pero no sé si lo irán a hacer después” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019).
- “Yo con el título de administrativo, yo pensaba por lo menos subir hasta cierto punto, y no, es terrible” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).
- “Sí me gustaría un trabajo en lo que estoy estudiando, pero he estado buscando demasiado y no encuentro” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019).
- “Sí es un salario bajo, pero es lo que tengo y es lo que siempre he tenido” (Isabela, Comunicación personal, enero 2019).
- “El salario era muy bajo, de hecho, yo no sé cómo hacía la gente que tenía familia para vivir con eso” (Aurora, Comunicación personal, abril 2019).
- “Pero yo siento que no merezco estar ahí. Como seres humanos merecemos un mejor trato, digamos el ambiente yo lo siento tan pesado” (Luisa, Comunicación personal, enero 2019).

Las trabajadoras experimentaron descalificación tanto en sus espacios de trabajo como en los procesos de reclutamiento a los que, como se explicó en explotación, se enfrentan en situación de desventaja. En ese sentido, las empresas se forman visiones estereotipadas de las mujeres como justificación para seguir las diferenciando de la fuerza de trabajo masculina, y para excluirlas mediante discriminación estadística. Flórez-Estrada reflexiona, en esa línea, sobre el discurso de un coordinador:

Las mujeres tienen un conjunto de características estereotipadas del género femenino: atención para los detalles, delicadeza, sumisión ante la autoridad masculina y docilidad, que él considera convenientes para su trabajo como coordinador, pues hace que las mujeres bajo su responsabilidad sean una fuerza de trabajo más proclive a ser dirigida que la compuesta por los hombres. Igualmente estereotipada es su percepción en cuanto a los modos femenino y masculino de lidiar con un estrés sostenido en el tiempo: afirma que las mujeres aceptan dócilmente las correcciones, mientras no sean muchas, pero que cuando su nivel de error parecería poner en cuestión su competencia ante los ojos de la autoridad masculina, explotan de una manera que podría describirse como 'histérica'. Las reacciones defensivas de los hombres, por otro lado, ocurrirían únicamente con la primera llamada de atención, esto es, cuando dos hombres –el coordinador y el subalterno– competirían para 'marcar el territorio', pero una vez resuelto esto, sus reacciones posteriores son interpretadas como más ecuanímes que las de las mujeres. (2007, p. 161)

Este tipo de discursos contiene elementos de denigración identitaria, están orientados a sostener la norma de inferioridad a la que se refiere Sullerot. En el caso de las participantes se ubicaron expresiones y tratamientos sexistas similares:

- “Sí pasé por la época de -ay ya cálese, usted está loca-, o -anda regluda-, o -ay ya va a llorar-. (...) Sí había comentarios más sexistas” (Estefanía R., Comunicación personal, febrero 2019).
- “Siempre, siempre, asignaban a hombres, ni siquiera era como una cuestión de que las mujeres no pudieran, solamente que ellos, no sé, tenían esa idea de que los hombres tenían que hacer eso porque ellos eran buenos en eso” (Aurora, Comunicación personal, abril 2019).
- “Sólo a los hombres los dejan usar máquinas (...) nos dicen: -ay, a las mujeres hay que hablarles como más delicadeza y que hay que tener mucho cuidado-, (...) -tenga mucho cuidado con las mujeres, como les habla, que después se resienten-” (Emilia, Comunicación personal, marzo 2019)
- “Yo estaba trabajando a la par de él, y llega y dice -uy debe ser la malparida de [Nombre] otra vez- él se refiere así hacia ella y nadie dice nada” (Evelyne, Comunicación personal, enero 2019)
- “En el trabajo no hay -chismes-, no ve que son puros hombres” (Patria, comunicación personal, marzo 2019)

En este tipo de comentarios reaparecen alusiones al cuerpo de las mujeres como elemento suficiente para cuestionar su trabajo y oportunidades de desarrollo, desacreditando sus capacidades por medio de estereotipos que incluso se reproducen entre las mimas participantes.

Luego, el sometimiento de la mayoría de la población femenina a formas de delimitación y exclusión laboral por medio de los mecanismos de desmoralización, responden a la necesidad que tiene la sociedad de conjunto hacia esos trabajos no meritorios y poco reconocidos que realizan las mujeres debido a los ahorros y rendimientos que generan para sectores que no se ocupan de realizarlos.

II. Plano económico

En esta dimensión, se interrelacionan de las condiciones que limitan el acceso de las mujeres a recursos económicos, les demanda mayor dedicación de tiempo y esfuerzo, y las instrumentaliza en tanto contingente disponible como mecanismo regulador de precios y del volumen de fuerza de trabajo. En este sentido se observan los beneficios, las ganancias, ahorros y niveles de bienestar, como aspectos económicos que explican las condiciones de crédito, explotación y marginalismo.

En relación con el comportamiento diferenciado de la fuerza de trabajo femenina, Alison Vásconez retoma una serie de supuestos útiles para seguir el comportamiento contracíclico de la participación laboral femenina en momentos de crisis o de desacumulación, constitutivo del marginalismo como condición laboral:

- Se asume que la fuerza de trabajo femenina es contracíclica (aumenta en las crisis) y que la feminización de la fuerza de trabajo y el trabajo doméstico se mueven juntos.
- La feminización laboral incentiva por un lado un mayor consumo (porque hay más población asalariada) y por otro mayor inversión con menores costos.
- La capacidad de ahorro de las familias se incrementa gracias a la intensidad del trabajo doméstico que produce bienes que ya no se compran en el mercado.
- En tasas bajas de crecimiento, la feminización crece. Pero ésta estimula la inversión. La feminización trae también mayor intensidad de trabajo doméstico que impacta en los ahorros familiares y de la economía. La combinación de estos dos efectos tiene incidencia directa en el equilibrio económico y el nivel de crecimiento. (2012, p. 64)

Esto significa que, en momentos en los que el mercado demanda mayor inserción laboral femenina por razones de ahorro y menores salarios, las mujeres deben asumir con mayor intensidad labores domésticas que también significan un ahorro a lo interno de los hogares. Al insertarse de manera desventajosa y al mismo tiempo asumir más trabajo gratuito (por ellas mismas o por asistencia de otras mujeres) el valor de su trabajo disminuye.

Al bajar el precio del trabajo aumenta la capacidad de contratación y el volumen de personas empleadas. Pero como se trata finalmente de trabajo, ocurre una transferencia que se expresa en términos de producto, ventas, ganancia, y bienestar por parte de las economías. Se ahorran las empresas en salarios y el Estado en cuidados y salud.

Las mujeres terminan transfiriendo bienestar a la economía de conjunto. Pero esta dinámica no ocurre porque sean ellas una fuente inagotable de energía, sino porque de su trabajo dependen otras personas o porque su ingreso complementa un aporte conjunto que resulta indispensable para las familias.

El marginalismo, genera rendimientos producto de una mayor explotación dirigida a las mujeres, y provoca un efecto regulador de precios sobre la fuerza de trabajo, feminizando las condiciones laborales. Según Flórez Estrada:

Si el crecimiento económico ocurrió gracias a un incremento de la fuerza de trabajo, y la obtención de una mayor plusvalía ocurrió por una mayor explotación de la fuerza de trabajo –y no por un aumento en la productividad–, y ambos ocurrieron en un contexto de feminización del factor trabajo, es coherente plantear que entre 1997 y 2004 la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado –en la doble acepción planteada por Standing: esto es, tanto por la mayor incorporación numérica de las mujeres a la fuerza de trabajo, como por el recurso a formas de contratación ‘típicamente femeninas’, es decir, flexibles, informales y con crecimiento de los tiempos parciales–, contribuyó a bajar los costos laborales para las empresas en la economía. Dicho de otra forma, el género –de las mujeres– contribuyó, también en Costa Rica, a abaratar la fuerza de trabajo. (2007, p. 235)

En este sentido, se ubica una manifestación más de la condición de marginalismo que a la vez funge como aspecto económico que explica la prevalencia de las condiciones, está sujeto al propósito del contingente de reserva, compuesto fundamentalmente por mujeres, como regulador de precios de los salarios:

- La feminización de las condiciones de trabajo.

De esta forma, al disponer de un contingente de fuerza de trabajo que, en relación con su vinculación genérica es desacreditado y sistemáticamente asociado con otros roles que les son asignados en la esfera privada, la economía dispone de recursos suficientes para acelerar o recomponer sectores de la producción según demanda.

Luego, en relación con los procesos de ajuste, constitutivos de la estructura vigente, Flórez-Estrada señala que el modelo aperturista-exportador en países en vías de desarrollo como Costa Rica generó aumentos considerables relativos a los requerimientos en la disponibilidad de mano de obra barata:

La puesta en efecto del nuevo modelo aperturista y exportador, y de la reducción del gasto y la inversión públicas, a partir del cálculo racional capitalista de buscar bajos salarios en las actividades intensivas en el uso de fuerza de trabajo, se buscó crear las condiciones para abaratar costos salariales y aumentar la estancada rentabilidad o tasa de ganancia del capital, a través de producir el efecto del “trabajador añadido”, mayoritariamente constituido por mujeres, las que por disposiciones aprendidas o hábitos de género y por su menor experiencia en el mercado de trabajo, terminan por aceptar salarios inferiores a los de los hombres. (2007, p. 28)

El descrédito y la explotación son la expresión de injusticias socioeconómicas planteadas por Fraser (2012), debido a que impacta de manera directa la forma en la que las mujeres acceden a recursos en contraste con lo que ellas aportan en términos de tiempo y esfuerzo y por lo cual otros agentes obtienen beneficios, que constituyen, como ya se ha indicado, aspecto económico suficiente para explicar la dinámica económica sexualmente diferenciada.

Pero todos estos elementos ocurren también gracias a la imposición de las labores domésticas y de cuidados como función social de las mujeres. De no existir esta vinculación, de no plantearse el criterio de la maternidad obligatoria impuesto como elemento del plano social, la división del trabajo no dispondría de criterio para la asignación de recursos.

Por lo tanto, un aspecto fundamental que explica las condiciones laborales de las mujeres y los beneficios que obtiene la sociedad a partir de una estructura del trabajo sexualmente diferenciada, es el hecho de que la economía se basa en la explotación gratuita de los cuidados:

El trabajo reproductivo resulta así una suerte de “transferencia gratuita”, un subsidio de los hogares al sistema en su conjunto (...). Las esferas productiva y reproductiva se imbrican, y la “invisibilidad” del trabajo reproductivo –debida a que no se realizan pagos por su realización– no impide ver su valor. (Esquivel, 2012, p. 146)

Si se entendiesen las relaciones económicas como un acuerdo entre un sector en ventaja y otro en desventaja, se puede decir que una parte derrotada acepta ciertas condiciones que pueden no favorecerle del todo, no importa si es por medio del gusto ignorante, la resignación o la protesta, con tal que la otra le permita existir, consumir, intercambiar, desarrollarse. No obstante, una parte dominante no pondría a disposición toda su maquinaria material e ideológica para perpetuar, a lo largo de siglos, un acuerdo, si no dependiese desesperadamente de esas condiciones desiguales.

Se dice, entonces, que la economía es de las mujeres, no como una aspiración, sino como una afirmación que ha sido negada. Pues, aunque las condiciones del trabajo femenino son impuestas a quienes han perdido la batalla histórica de la subordinación sexual, no ha existido sistema económico que se haya desarrollado sin esos trabajos en condición de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política.

Se entiende por tanto que existen razones suficientes, provenientes del sector aventajado, de perpetuar las condiciones descritas. Lo cual en términos políticos se resume en las relaciones de poder que permitan contener todas esas voluntades que pretenden transformar la realidad.

III. Plano político

En este plano se presenta el efecto de los mecanismos de desmoralización sobre el poder de negociación de las mujeres, los cuales son estructurales, difaman y degradan la identidad femenina con el objetivo de excluir y rechazar su participación en el ámbito público; además se elabora sobre el miedo a la indiferenciación y a la transformación, como un temor proveniente de los sectores que se han beneficiado de las condiciones laborales desventajosas para las mujeres.

En este punto se entiende que la exclusión política ejerce contención de voluntades transformadores en las mujeres, debido a que, como ya se ha mencionado, las condiciones son históricas, no naturales, por tanto, son sujetas de transformación.

Poderes de negociación. Los mecanismos de desmoralización tienen la capacidad de debilitar en las mujeres su poder de negociación y su capacidad para demandar, exigir y cuestionar. Todo esto está relacionado particularmente con la exclusión política que, al contener las voluntades transformadoras de las mujeres, permite la persistencia de las condiciones de encierro, descrédito, explotación, y marginalismo. Para Sullerot, la exclusión de la organización gremial fue determinante en la consolidación de desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral:

Por el hecho de su trabajo, las mujeres jamás conquistaron el derecho de ciudadanía. Cuando cumplían solas unos trabajos que más tarde pasaron a manos de hombres y que permitieron a éstos transformarse lentamente en trabajadores libres y en “burgueses” que hablaban recio ante los nobles que no producían ni trabajaban, los realizaban encerradas y aisladas en sus casas, con muy pocas posibilidades de presionar sobre la vida pública ni tampoco sobre las condiciones de trabajo. Esta ha continuado siendo la debilidad más grande de las mujeres en el trabajo: haberse vuelto de espaldas al sindicalismo por varias razones (...) pero también por hábito de aislamiento más que por individualismo. (Sullerot, 1988, p. 33)

Entre los elementos que han favorecido la exclusión de las mujeres trabajadoras de instancias donde se toman decisiones, como es el caso de los sindicatos, se ubica el encierro como condición, en tanto provocaba un aislamiento con otras mujeres. También es por esta razón que De Beauvoir plantea como crítica al Feminismo post sufragista que las mujeres “no son solidarias como sexo: ante todo están ligadas a su clase” (De Beauvoir, 2013, p. 116).

El hecho de compartir materialmente el espacio laboral fomenta elementos de solidaridad entre las trabajadoras debido a que pueden identificar que comparten condiciones comunes

por el hecho de ser mujeres. Pero este potencial se ve condicionado ante el aislamiento que provoca la falta de instancias de organización entre mujeres trabajadoras y el temor a represalias: “Uno ve tanta injusticia a veces, que uno quisiera como defender a las mujeres en ciertas cosas, pero a veces el trabajo no lo permite. O, sinceramente, uno ocupa demasiado el trabajo, y no lo puede hacer (...)” (Silvia, Comunicación personal, septiembre 2019).

En caso de la manufactura costarricense, todas las entrevistadas indicaron no tener posibilidades de organización política, situación que no es atípica en la región. Según Vásquez, las economías latinoamericanas, en general, “se caracterizan por tener una muy débil institucionalidad sindical y gremial y muy poca participación de las mujeres en ella, con lo cual las brechas salariales tienden a mantenerse” (2012, p. 121).

En Costa Rica, donde la concentración de sindicatos se da principalmente en las instituciones del Estado, las mujeres reconocen límites propios de la estructura patriarcal a nivel social y dentro de los sindicatos:

El sistema patriarcal instaaura prácticas antidemocráticas, discriminatorias y excluyentes en la sociedad en general, a las cuales los sindicatos no son ajenos. Las mujeres están sub-representadas en los órganos de decisión; se desvaloriza o minimizan tanto sus aportes como el trabajo que realizan; experimentan exclusión; se les omite abierta y deliberadamente; se les considera un objeto pasivo y de subordinación; el poder que se les da es el poder delegado por los hombres que dicen representarlas. (Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2017, p. 9)

En ese sentido, la Economía Feminista señala las relaciones desiguales de poder en detrimento de las mujeres como producto de la situación persistente de desventaja y desmoralización a la que se enfrentan de manera cotidiana:

Los menores salarios femeninos, las reglas en general no escritas que condicionan el acceso a ciertos puestos, la normativa relacionada con licencias o permisos para el cuidado de los hijos dirigida a las mujeres debilitan su poder de negociación (Espino, 2012, pág. 205)

En este orden se identifica una suerte de encadenamiento entre las condiciones laborales donde el descrédito es un elemento que debilita el poder de negociación de las mujeres, al igual que el encierro las aísla de la esfera política, al tiempo que todos estos aspectos se entrelazan con la regla general planteada por Sullerot que demanda la inferioridad de las mujeres al tiempo que les son relegadas tareas fundamentales para el funcionamiento de las economías.

Por lo cual se retoma la idea de que estas condiciones desfavorables para las mujeres son desesperadamente necesarias para el sostenimiento de la economía como hoy la conocemos. Por tanto, la exclusión política responde a la vez a un temor a la indiferenciación y al potencial transformador de las mujeres.

El miedo a la indiferencia y a la transformación. La inserción de las mujeres en el mercado laboral siempre ha estado vinculada, sin quererlo, con profundos cambios; así mismo, se ha demostrado que las condiciones que enmarcan el trabajo femenino son coherentes con la supervivencia de sistemas productivos frente a crisis de sistema y conflictos sociales:

En su gran mayoría hostiles a las guerras, las mujeres hallarán no obstante durante los periodos de los conflictos mundiales su más grande posibilidad de mutación, su mejor oportunidad de demostrar sus aptitudes. Son pruebas que toda sociedad desea olvidar pronto. (Sullerot, 1988, pág. 41)

Estos cambios han generado resistencias ante la creciente pero inestable presencia de mujeres en la esfera pública. A menudo se las culpó de las crisis económicas y, en algunos países, se les prohibió trabajar remuneradamente, si estaban casadas (Sullerot, 1988). Además, se les ha adjudicado responsabilidad sobre del desempleo masculino, han sido tildadas de “esquiroles”, “rompehuelgas”, aliadas de la patronal, y se les ha negado papel político en el ambiente laboral (Sullerot, 1988).

En ese sentido, la resistencia ante los cambios sociales que acompañan la inserción laboral femenina, es producto del temor más importante que ha caracterizado a las sociedades humanas: el miedo a la indiferenciación.

Lo diferente asusta al hombre, ciertamente, pero sin duda menos que la impugnación de las diferencias. (...) El miedo a la indiferenciación es más fuerte que el miedo a lo diferente. (...) El hecho de minimizar las características secundarias, las diferencias, los rasgos específicos, de concebir a cada ser como un potencial similar, amplía a buen seguro el campo mental, pero también constituye en cierto sentido, una amenaza de autodestrucción. (Sullerot, 1988, p. 24)

Según este planteamiento, no sólo la mujer se constituye genéricamente en contraste con el “otro” superior como la plantea De Beauvoir (2013), sino que la división sexual del trabajo y las aspiraciones por perpetuar los rendimientos económicos producto de esa subordinación y difamación identitaria contra las mujeres, han producido identidades superiores que dependen de esas diferenciaciones. Que, de no existir diferencias entre hombres y mujeres en el mercado, deberá ser reestructurada la economía, y redistribuidas las funciones sociales.

Luego, al transformar el encierro, el descrédito, la explotación, el marginalismo y la exclusión política, la sociedad costarricense masculinizada se enfrenta al temor del reconocimiento de las mujeres como sujetos sociales, políticos y económicos, que no por ser diferentes al sexo masculino son menos importantes. Ese temor consiste en el costo que compense la distribución desigual producto de siglos de no retribución al aporte de las mujeres.

Ciertamente distribuir de manera equitativa el tiempo implicaría, para los que hoy disfrutan del ocio, asumir responsabilidades que les han sido ajenas socialmente; retribuir todos los

trabajos domésticos y de cuidados significaría el término de ahorros y beneficios producto de la esclavitud doméstica de las mujeres, así como la apertura de un nuevo mercado de cuidados y apoyos que no esté feminizado.

Finalmente, los aspectos sociales, económicos y políticos que explican la prevalencia de las condiciones analizadas, se sintetizan en el hecho de que los antagonismos generados por el aprovechamiento desigual del intercambio económico, o el reconocimiento indebido de las identidades que participan de dicho intercambio, crean voluntades contrapuestas: unas movidas por mantener al sistema funcionado tal cual, con la disposición de aplicar medidas afirmativas; otras que pretenden cambiar la estructura del sistema y garantizar la autonomía económica plena por medio de políticas transformadoras.

Por otra parte, un ejercicio político encaminado al reconocimiento y la redistribución de las desigualdades de género contenidas en las condiciones analizadas demanda también la consideración de sesgos tanto implícitos como explícitos en políticas que afectan la vida y el trabajo de las mujeres.

Hasta este punto del análisis de resultados se han identificado manifestaciones de cómo se expresan particularmente las condiciones laborales de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política para el caso de las trabajadoras ocupadas en la industria manufacturera costarricense, las cuales han sido sintetizadas en el anexo *C. Manifestaciones para cada condición laboral*.

En el siguiente apartado se ubican niveles de correspondencia entre estas manifestaciones y las políticas públicas aplicadas en Costa Rica, considerando que el tipo de medidas sea el adecuado según las injusticias representadas en las respectivas manifestaciones, así como la presencia de sesgos de género tanto explícitos como implícitos.

4.3. Las condiciones laborales de las mujeres en el marco normativo costarricense

En relación con el espectro entre las injusticias de orden ideológico y las de orden económico planteadas por Nancy Fraser, las manifestaciones de las condiciones laborales de las mujeres pueden estar en cualquiera de los dos extremos o en medio de ellos. Y, en cualquier caso, estas se encuentran “imbricadas hasta el punto de reforzarse dialécticamente la una a la otra” (Fraser, 2012, p. 26). Esto se debe a que las mujeres constituyen una población bivalente:

Las comunidades bivalentes pueden ser víctimas tanto de una distribución socioeconómica desventajosa como de un reconocimiento cultural inadecuado, de forma que ninguna de estas injusticias es una consecuencia directa de la otra, sino que ambas son fundamentales y equivalentes en cuanto a sus causas. En este caso, ni las soluciones redistributivas por sí mismas, ni las soluciones de

reconocimiento por separado serán suficientes: las comunidades bivalentes precisan de ambas (Fraser, 2012, p. 40).

El cambio de las condiciones laborales de las mujeres consistirá en la consideración respecto de las condiciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política dentro de las políticas públicas aplicadas por las instituciones, en instrumentos adecuados según el tipo de injusticias manifiesto.

Debe entenderse, además, que las medidas transformadoras son necesarias porque de no comprometer la estructura generadora de desigualdades, no se estarían corrigiendo las injusticias identificadas. Esto sin descartar las medidas afirmativas de carácter transicional acompañadas de cambios más profundos.

Para el desarrollo de este apartado, el cual pretende explorar la correspondencia entre las condiciones descritas y explicadas y las políticas públicas aplicadas en Costa Rica en relación con la vida y el trabajo de las mujeres ocupadas en el sector manufacturero, se realizó una búsqueda en los marcos normativos de las Políticas Nacionales para la Igualdad y Equidad de Género de 2007 y 2018, así como los Estados de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica para 2011, 2015 y 2019, donde se seleccionaron 64 políticas que agrupan leyes, decretos, planes, entre otros instrumentos.

Este grupo de políticas se compone de la Constitución Política, 27 Leyes de la República y sus reformas (de las cuales tres regulan la actividad de manufactura en el país), ocho Políticas nacionales e institucionales, seis Resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y la Sala Constitucional, 10 Decretos del Poder Ejecutivo y 12 Programas, planes y estrategias nacionales e institucionales.

Entre los objetivos y apartados de estas políticas se emprendió una búsqueda de las manifestaciones agrupadas en la anexo *C. Manifestaciones para cada condición laboral* para ubicar correspondencia en la intención de compensar, por medio de estos instrumentos, las condiciones laborales de las trabajadoras. Además, se identificó en los objetivos de cada política la prevalencia de medidas redistributivas, de reconocimiento, afirmativas o transformadoras.

Este análisis tuvo como resultado el insumo titulado *Síntesis para la exploración de correspondencia entre las políticas públicas aplicadas y las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera costarricense*, donde, además de la respectiva asociación, se indicaron observaciones atinentes a la situación de las trabajadoras expuestas en informes institucionales y algunas conclusiones derivadas de esta investigación. Dicho insumo se incluye en los anexos.

En este apartado se expone el análisis derivado de la búsqueda de correspondencia entre los objetivos de las políticas públicas y las manifestaciones de las condiciones explicadas, en términos de mención de las temáticas atinentes a las manifestaciones, la adecuada implementación de los tipos de medidas requeridas y el nivel de consideración del impacto de

las políticas relativas a la actividad económica manufacturera, para identificar la posibilidad de sesgos implícitos de género. A continuación, los resultados de este análisis.

I. Manifestaciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política para las mujeres ocupadas en manufactura y las medidas compensatorias de las políticas públicas

Para cada política estudiada se identificaron objetivos o formulaciones tendientes a compensar las manifestaciones expresadas en el anexo C. *Manifestaciones para cada condición laboral*. En cada caso se sumaron las coincidencias y se encontró que para las diferentes políticas existen coincidencias totales, parciales, únicas (en caso de que sólo abarcaran una manifestación de la condición respectiva), o nulas, según se muestra en la Tabla 17.

Tabla 17
Porcentajes de coincidencias entre 64 políticas y manifestaciones observadas para cada condición laboral de las mujeres ocupadas en manufactura

Nivel de coincidencia	Total	Parcial	Única	Nula
Encierro	42%	6%	30%	22%
Descrédito	0%	59%	30%	11%
Explotación	3%	38%	23%	36%
Marginalismo	16%	22%	6%	56%
Exclusión Política	11%	28%	27%	34%

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas y Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019).

Existen valores bajos para niveles de coincidencia total, a excepción de encierro, cuyas manifestaciones más frecuentes fueron las formas de división sexual del trabajo que asocian a las mujeres con labores livianas, manuales, subordinadas, etc. (manifestación 4) y la repartición de tareas según sexo (manifestación 1).

Descrédito y explotación presentaron valores altos en coincidencia parcial. En el primer caso, existe un énfasis de las políticas en enfrentar la desmoralización hacia las mujeres por temas relativos a su cuerpo, su trabajo y las oportunidades a las que tienen acceso (manifestación 8), la no remuneración o el reconocimiento insuficiente de las labores domésticas y de cuidados (manifestación 5), y la poca o nula preocupación por temas relativos a la salud sexual de las mujeres (manifestación 9). Mientras explotación reveló mayor preocupación por las dobles jornadas (manifestación 11).

Se halló altos valores de coincidencia nula en exclusión política, cuya medida más frecuente es la resistencia al cambio hacia la inserción de las mujeres en el mercado laboral (manifestación 23) desde el punto de vista afirmativo. Pareciera, en este punto, que las instituciones están más preocupadas por trabajar la resistencia a la participación femenina que por procurarla. Por lo

que se presenta un sesgo en las políticas producto del rechazo sistemático y estructural de las mujeres como sujetos políticos y económicos.

Marginalismo presentó valores aún más altos de coincidencia nula. En este caso la preocupación más recurrente en las políticas públicas fue la carencia de alternativas y oportunidades (manifestación 16), mientras la disponibilidad de contingentes de mano de obra barata (manifestación 18) fue el tema que se atacó con menos frecuencia.

Con excepción de marginalismo, las condiciones presentan valores medios en las coincidencias únicas. Lo cual es alentador pues indica que, en la mayoría de los casos, al menos se encontró una coincidencia con las manifestaciones de las condiciones laborales.

Cabe resaltar que las manifestaciones menos frecuentes en las políticas públicas analizadas fueron la poca o nula información y apoyos para la gestión de la menstruación (manifestación 10), la feminización de las condiciones de trabajo (manifestación 14), asignación de las labores domésticas y de cuidados como función social y no como libre actividad (manifestación 2), y mayor extracción de beneficios y ganancias (manifestación 13).

En términos generales se puede decir que existe una correspondencia relativa pero insuficiente entre las políticas públicas aplicadas y las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en manufactura.

II. *Medidas de reconocimiento o redistribución*

En la Tabla 18, se presentan tres casos según postura en el espectro de injusticias de orden socioeconómico o ideológico para manifestación de condición laboral y criterio utilizado al categorizar las respectivas manifestaciones.

Tabla 18
Numeración de manifestaciones para cada condición laboral de las mujeres ocupadas en manufactura entre 2001 y 2019 según su posición en el espectro de injusticias socioeconómicas e ideológicas

Posición en el espectro de injusticias	Condición y Manifestaciones	Observaciones
Caso 1: Posición en medio del espectro entre injusticias de orden socioeconómico e ideológico	Encierro: 1, 2, 3 y 4 Descrédito: 9 y 10	Distribución de las tareas, los lugares y las formas en las que éstas se desarrollan, basada en la fisionomía de las mujeres y las funciones que le son asignadas. Límites de acceso a recursos relativos a la salud y la información necesaria para tomar decisiones sobre la vida y el cuerpo en tanto biológicamente femenino.
	Exclusión política: 20	Negación del acceso al recurso de la justicia, permitiendo el desarrollo cultural que fomenta y reproduce ofensas y acciones desmoralizantes contra las mujeres.

	Exclusión política: 22 y 23 Descrédito: 5, 6 y 7	Posturas ideológicas que niegan el papel de las mujeres como agentes económicos, así como el impacto que tienen las políticas públicas en sus vidas y viceversa.
Caso 2: Posición en el extremo de las injusticias de orden socioeconómico	Explotación: 11 Marginalismo: 18 Explotación: 12, 13 y 14 Marginalismo: 15, 16 y 17	Distribución desigual de recursos tiempo, trabajo e ingresos como funcionamiento de la estructura económica basada en la explotación gratuita del trabajo doméstico y de cuidados. Dinámicas del mercado de trabajo, para las mujeres y las economías, derivadas de la subvaloración femenina y el acceso diferenciado a las oportunidades.
Caso 3: Posición en el extremo de las injusticias de orden ideológico	Descrédito: 8 Exclusión política: 19 y 21	Mecanismos estructurales que tienen como objeto difamar y degradar la identidad femenina y negarla como sujeto.

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas y Políticas públicas (SCIJ, 2020).

En el primer caso se requeriría medidas que mezclen reconocimiento con redistribución. Un ejemplo sería el interés científico (aquel que descarta los supuestos morales y religiosos) por la vida y la salud sexual de las mujeres, que se desarrolle con el protagonismo y la participación de éstas en la producción y reproducción de dicho conocimiento.

En el segundo caso, se requerirá de soluciones de redistribución para las injusticias de tipo económicas, cuyos objetivos podrían resumirse en la compensación de acceso a recursos como el trabajo, el tiempo, la remuneración y las oportunidades de desarrollo.

Para el tercer caso las medidas pertinentes estarían asociadas al reconocimiento del derecho de las mujeres a decidir sobre sus cuerpos, reconocerlas como sujetos políticos, económicos y sociales. Lo que, en un sentido transicional afirmativo y encaminado a la erradicación, implicaría que todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres sean duramente condenadas penal e ideológicamente, incorporando la exclusión política y profesional de los agresores para todas las formas de violencia.

Para identificar las correspondencias según caso, se calculó el porcentaje del tipo de medidas encontradas en las 64 políticas estudiadas, ya fueran de reconocimiento, de redistribución o ambas. Estas relaciones se presentan en la Tabla 19.

Tabla 19
Porcentajes de medidas de reconocimiento, redistribución, o reconocimiento y redistribución, de las políticas estudiadas y clasificadas según su posición en el espectro de injusticias económicas o ideológicas

Conjunto de manifestaciones	Reconocimiento y Redistribución	Reconocimiento	Redistribución
Caso 1: Posición en medio del espectro entre injusticias de orden socioeconómico e ideológico	10%	78%	13%

Caso 2: Posición en el extremo de las injusticias de orden socioeconómico	13%	59%	29%
Caso 3: Posición en el extremo de las injusticias de orden ideológico	13%	68%	20%

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas y Políticas públicas (SCIJ, 2020).

El primer caso debería presentar un mayor peso de las medidas conjuntas de reconocimiento y redistribución, el segundo caso mayor porcentaje de medidas de redistribución, y el tercer caso mayor peso en medidas de reconocimiento. No obstante, existe una inclinación pronunciada hacia las medidas de reconocimiento para los tres casos, con relaciones más bajas en las medidas que combinan reconocimiento y redistribución. Por tanto, se muestra una no-correspondencia profunda para el primer y segundo caso, y una correspondencia insuficiente en el tercero.

III. Medidas transformadoras y medidas afirmativas presentes en las políticas públicas

Se realizó el mismo ejercicio para los tres casos respecto de la relación entre las medidas afirmativas, transformadoras o combinadas, y el total de políticas según postura en el espectro de injusticias. Para lo cual se obtuvo los resultados expuestos en la Tabla 20.

Tabla 20
Porcentajes de medidas afirmativas, transformadoras, o afirmativas y transformadoras, de las políticas estudiadas y clasificadas según su posición en el espectro de injusticias económicas o ideológicas

Conjunto de manifestaciones	Afirmativas y transformadoras	Afirmativas	Transformadoras
Caso 1: Posición en medio del espectro entre injusticias de orden socioeconómico e ideológico	7%	80%	13%
Caso 2: Posición en el extremo de las injusticias de orden socioeconómico	8%	60%	32%
Caso 3: Posición en el extremo de las injusticias de orden ideológico	8%	83%	8%

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas y Políticas públicas (SCIJ, 2020).

En todos los casos hay un importante sesgo hacia las medidas que no comprometen la estructura del sistema que genera las condiciones del trabajo femenino, por lo que no podría esperarse, en esta exploración, que las políticas estudiadas resuelvan la situación de las mujeres trabajadoras de la manufactura costarricense.

No puede dejar de plantearse que las políticas exploradas constituyen un avance sustancial respecto del escenario en que no se aplicaran, a pesar de que se determinen como medidas afirmativas que no transformen la estructura basada en la explotación gratuita del trabajo de las mujeres.

Para comprender por qué es importante que las políticas tengan enfoque transformador, se elaboró sobre las intenciones de cambio de diferentes temáticas encontradas en las políticas estudiadas, entre las que figuran igualdad real; punitivismo y violencia; la paridad y derechos políticos; salud, cuidados y reproducción; y derechos económicos; y se las contrastó con lo observado para las mujeres entrevistadas.

A. La igualdad real y los patrones culturales. La pretensión de la igualdad real es un principio constitucional, por lo que se encontraron políticas que contienen esta temática entre 1949 hasta 2018. Entre ellas:

- Constitución política (1949).
- Ley N.º7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990).
- Ley N.º7801, la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (1998).
- Ley N.º8107, Incorporación de un nuevo Título Undécimo al Código de Trabajo (2001).
- Ley N.º9343, Reforma Procesal Laboral (2016).
- Las políticas: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) para 2007–2017 y PIEG 2018-2030.
- Política Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032).

Los principios constitucionales permiten reconocer el papel de las mujeres en la sociedad en igualdad de condiciones con los hombres, incluyendo el derecho al trabajo y las garantías que de él se derivan.

Por otra parte, las políticas que incorporan el reconocimiento de la igualdad, como herramienta educativa dirigida a derribar los patrones culturales machistas, tienen la intención de contrarrestar la resistencia social ante la participación femenina en el ámbito laboral, por medio de la formación de generaciones más progresistas. Entre ellas:

- Capítulo V de la Ley N.º7142.
- Programa Escuelas para el Cambio (2009).
- Objetivo III de la PIEG 2007-2017.

Sin embargo, estas políticas, aunque constituyan un avance en materia de igualdad y equidad de género, por ser afirmativas no comprometen la estructura social y económica basada en la explotación gratuita de los cuidados feminizados, por lo que no modifican de manera sustancial los elementos relativos a las condiciones laborales.

Por otro lado, la Ley N.º7801, Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres, de 1998, sí mostró elementos potenciales de transformación. En tanto las mujeres sigan constituyendo un sector en desventaja, subordinado y cuyo trabajo es explotado de manera gratuita, es necesario disponer de una institución que se encargue de elaborar y vigilar la ejecución de políticas promotoras de igualdad. Por sí solo, el INAMU como institución, no compromete la estructura social y económica basada en la explotación gratuita de los cuidados. Sin embargo, podría

potencialmente convertirse en una instancia de transición y transformación social si orienta políticas de esta índole.

B. Punitivismo y derecho a la no violencia. El tratamiento que se le ha dado a la violencia contra las mujeres en esta investigación es de mecanismo estructural que tiene como objeto difamar, degradar la identidad femenina y negar a las mujeres como sujetos. Es una expresión del rechazo social hacia la participación de éstas en la esfera pública. Constituye una injusticia de tipo ideológica en la mayoría de los casos, aunque no de manera exclusiva, y por ser estructural requiere de medidas transformadoras. También se ha dicho que las medidas afirmativas pueden aplicarse de manera transicional, siempre que su objetivo sea la erradicación de todas las formas de violencia que enfrentan las mujeres.

Se parte de que la violencia está encadenada y que lejos de contar con grados cuenta con etapas. En este sentido, una forma de acosos sexual es, potencialmente, una forma de abuso, así como la asignación de roles de género en los juegos y las prendas de vestir se ha traducido, durante miles de años, en la negación de oportunidades para que las mujeres sean aventureras y científicas. Se encontró menciones sobre esta temática en:

- Ley N.º7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (1995).
- Ley N.º7532, Adición del Título VII al Código de Familia para regular la Unión de Hecho (1995),
- Ley N.º7586, Ley contra la Violencia Doméstica (1996).
- Ley N.º8589, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (2007).
- Ley N.º8688, Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar (2008).

De igual forma se trata el tema de la violencia contra las mujeres en planes y decretos:

- Decreto N.º26664-C-J-PLAN-MTSS-MIVAH-S-MEP-SP, Reglamento del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia Familiar (1998).
- Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las relaciones de pareja y familiares como por hostigamiento sexual y violación (PLANOVI-MUJER 2010-2015).
- Decreto Ejecutivo N°39208-MP-MCM, Reglamento a la Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar (2015).
- Política Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032) (INAMU, 2017).

Lamentablemente, estas políticas se limitan al reconocimiento afirmativo. En ese sentido, aunque las acciones punitivas ofrecen un marco jurídico de protección a las mujeres, no erradican la violencia como mecanismo de rechazo de la participación femenina.

Prueba de ello es que, según el tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres, existen niveles de incertidumbre respecto de las dimensiones en que se presenta la violencia contra las mujeres, debido a la falta de investigaciones y encuestas específicas. Sin embargo, una serie de indicadores revelan la persistencia de múltiples formas de violencia patriarcal, lo cual demuestra la insuficiencia de las políticas existentes (INAMU, 2019), además de la preocupante desatención por medir la situación estructural de la violencia patriarcal en Costa Rica.

En lo relativo al acoso y el hostigamiento sexual, por ejemplo, las sanciones y procesos de denuncia no garantizan la exclusión definitiva de las personas que ejercen estas formas de violencia de los espacios de trabajo y la docencia, lo que permite la recurrencia de este tipo de prácticas y el temor por parte de las denunciadas al verse en procesos improductivos, revictimizantes y desmoralizantes. Además, el marco normativo costarricense aún carece de sanciones contra el acoso y hostigamiento sexual en la política y el acoso sexual callejero, por lo que existen ámbitos de franca impunidad respecto de ofensas sexuales contra las mujeres.

C. Derechos políticos y paridad. Se identificó tratamiento de los derechos políticos en las leyes, políticas y resoluciones:

- Ley N.º7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990).
- Ley N.º7653, Ley de Reforma a los artículos 58 y 60 del Código Electoral (1996).
- Ley N.º8765, Reforma al Código Electoral (2009).
- Ley N.º8901, Ley sobre el Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones de Desarrollo, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas (2010).
- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007–2017) en sus objetivos IV y V.
- Resolución N.º2837 (1999).
- Resolución N.º804-E-2000 (2000).
- Resolución N.º2096-E-2005 (2005).
- Resolución N.º3671-E8-2010 (2010).
- Resolución N.º2037-E8-2011 (2011).
- Resolución N.º3603-E8-2016 Constitucional (2016).

En términos de correspondencia con las manifestaciones de las condiciones laborales de mujeres ocupadas en manufactura, estas políticas combinan elementos del primer y tercer caso, por lo que requieren de medidas de reconocimiento y redistribución. Un ejemplo son las cuotas de paridad en los puestos de representación.

Sin embargo, por tratarse también de elementos estructurales se requieren medidas transformadoras. Y aunque algunas medidas alcanzan a cuestionar las estructuras políticas partidarias basadas en la subordinación femenina, no cuestionan la permanencia de dirigencias patriarcales (entendidas como aquellas que ejercen violencia sexista, que dirigen políticas en detrimento de los derechos de las mujeres u orientan dinámicas de exclusión contra alguna mujer), lo cual compromete el fin transformador de las políticas de paridad.

En cuanto a las cuotas mínimas, éstas han demostrado mejoras muy lentas en términos de efectividad real desde las elecciones de 1998. En la práctica existe cumplimiento parcial pues surgen inconsistencias que impiden la representación efectiva de las mujeres, resultando en menores posibilidades reales de quedar electas (INAMU, 2011).

Pese a que la representación femenina de 2018 en el parlamento fue históricamente más amplia que las anteriores (46%), las elecciones municipales de 2020 presentaron una elección femenina en puestos mayores de representación insignificante frente a la representación masculina, nueve alcaldesas entre un total de 82 alcaldías, con una elección de presidencias femeninas en los Concejos Municipales de apenas el 24% a nivel nacional (INAMU, 2020). Esto es especialmente llamativo porque el Objetivo V de la PIEG 2007-2017 planteaba que al finalizar el periodo se esperaba “contar con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales” (INAMU, 2007, p. 75).

Por tanto, hay un incumplimiento generalizado de las normas sobre paridad electoral que revela un rechazo sistemático de las mujeres como sujetos en los espacios políticos. Como ya se demostró, este tipo de dinámicas ocurren como producto de la violencia contra las mujeres, lo cual refuerza la urgencia en la aprobación de una ley que sancione la violencia contra las mujeres en la política, que permita, incluso, negar el ejercicio político a los agresores.

Además, no existen actualmente mecanismos que permitan a los partidos excluir de la papeleta a candidatos que sean cuestionados por violencia de género. Luego, mientras sigan existiendo dirigencias patriarcales, la participación femenina en términos nominales y reales seguirá estando comprometida y condicionada, pues estas dirigencias se caracterizan por reproducir mecanismos de rechazo.

Luego, la ausencia de paridad en puestos de representación, también se traduce al ámbito laboral, con el agravante de que en el sector privado la sindicalización es casi nula. Para las políticas públicas analizadas no se encontró articulación de esfuerzos por promover la organización laboral de las mujeres en la manufactura ni el resto del sector privado; tampoco se encontraron esfuerzos por accesibilizar información, en relación con derechos laborales y políticos, para las mujeres que ocupan puestos en la industria manufacturera o que forman parte de la ocupación de baja calificación.

D. Salud, cuidados y reproducción. La feminización de los cuidados, mediante la asignación de labores relativas al hogar como función social y no como libre actividad, la gratuidad de las labores domésticas y de cuidados, dobles jornadas, entre otras manifestaciones, demandan medidas de redistribución transicionales y transformadoras. En ese sentido el Estado costarricense ha implementado una serie de políticas públicas dedicadas a la corresponsabilidad de los cuidados.

Al respecto se ubican medidas en las leyes y políticas:

- Ley N.º7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990).
- Ley N.º7210, Ley de Régimen de Zonas Francas (1990).
- Ley N.º7491, Reforma al Artículo 95 del Código de Trabajo (1995).
- Ley N.º7654, Ley de Pensiones Alimentarias (1996).
- Ley N.º8101, Ley de Paternidad Responsable (2001).
- Ley N.º9220, Ley Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (2014).
- Ley N.º9325, Ley de Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica (2015).
- Ley N.º9608, Ley de Aprobación del Convenio sobre Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156) (2018).
- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007–2017) (INAMU, 2007).
- Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) (INAMU, 2018).

En relación con la red de cuidado, en tanto no sea extendida y generalizada e incorpore la responsabilidad de las empresas privadas, la medida no compromete la estructura de la división sexual del trabajo y la relegación de los cuidados gratuitos al ámbito doméstico. Por ejemplo, en el caso de la Ley de Régimen de Zonas Francas, el artículo cuatro asigna a La Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER) la posibilidad de:

i) Comprobar que las empresas administradoras de las Zonas Francas construyan los centros infantiles necesarios dentro del parque industrial respectivo, para los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre cero y los cinco años. Los administradores del parque arrendarán este servicio a las empresas instaladas en él (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1990).

Sin embargo, este artículo no se corresponde con obligaciones por parte de las empresas o las administradoras, lo que explica la ausencia de este derecho en los casos de las trabajadoras entrevistadas. De aplicarse se trataría de una política de redistribución transformadora en tanto traslade las responsabilidades gratuitas de cuidados a las empresas empleadoras. En aras de modificar esta inconsistencia de esta investigación se desprende una propuesta concreta incluida en los anexos.

En relación con los derechos relativos a la maternidad, el Estado asume una parte de la remuneración durante la licencia y las empresas otra. Sin embargo, en el caso de las trabajadoras entrevistadas, se encontraron impactos en los ingresos y formas de exclusión por razones de maternidad. Además, el hecho que no exista licencia de paternidad no contribuye ni con la corresponsabilidad de los cuidados, ni con la erradicación de formas de discriminación durante los reclutamientos.

Y, a propósito de las responsabilidades relativas a la paternidad, cabe resaltar que para las mujeres entrevistadas se encontró casos en los que las trabajadoras asumían la totalidad de la

manutención de sus hijos e hijas menores de edad sin apoyos del progenitor, lo que sugiere la existencia de sesgos en el acceso a la justicia relativas a las pensiones alimentarias.

Otro grupo de políticas asociadas a manifestaciones como la gratuidad o la remuneración insuficiente de las labores domésticas y de cuidados se ubicaron en:

- Ley N.º9325, Ley de Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica (2015).
- Ley N.º8726, Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo Ley del Trabajo Doméstico Remunerado (2009).
- Decreto N.º36410-PLAN, Declara de Interés Público y Nacional la "Primera Encuesta sobre el Uso del Tiempo en la Gran Área Metropolitana de Costa Rica (EUT-GAM) (2011).
- Reglamento N.º8914, Reglamento de la Caja Costarricense de Seguro Social para la Inscripción de Patronos y Aseguramiento Contributivo de las Trabajadoras Domésticas (2017).

En ellas se plantean avances en el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados como actividad remunerada. Sin embargo, el empleo doméstico sigue siendo de los trabajos peor remunerados o gratuitos y el que está feminizado en mayor medida. Luego, en relación con la contabilidad del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado debe ser claro que, si se dirige a la realización de políticas públicas redistributivas, esta medida tiene potencial transformador, debido a que compromete la estructura económica basada en la explotación gratuita de estas formas de trabajo.

En materia de derechos sexuales y reproductivos se revelaron mecanismos viciosos en las siguientes políticas:

- Ley N.º7735, Ley General de Protección a la Madre Adolescente (1997).
- Ley N.º7739, Código de la Niñez y la Adolescencia (1998).
- Ley N.º8589, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (2007).
- Decreto N.º26664-C-J-PLAN-MTSS-MIVAH-S-MEP-SP, Reglamento del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia Familiar (1998).
- Decreto N.º27913-S sobre Creación de la Comisión Interinstitucional sobre salud y derechos reproductivos y sexuales (Esterilizaciones) (1999).
- Política Nacional de Sexualidad 2010-2021 (Ministerio de Salud, 2010).
- Programa de Afectividad y Sexualidad Integral en el MEP (2012).
- Política Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032) (INAMU, 2017).
- Programa de estudios de educación para la afectividad y sexualidad integral para el ciclo de Educación Diversificada (2018).
- Programa Gestación (Ministerio de Educación, 2018).

Se dice que estas políticas son viciosas en el sentido que consisten en medidas afirmativas que intentan compensar la desigualdad en las oportunidades generada por las relaciones impropias y los embarazos adolescentes, a la vez que se intentan sancionar la violencia sexual contra las niñas y las adolescentes. Pero, factores como la insuficiencia de información y acceso a métodos anticonceptivos, la tolerancia en las familias ante el abuso infantil, y la carencia de métodos y derechos de las mujeres para decidir sobre sus cuerpos, incluyendo la ilegalidad del aborto, son los elementos generadores de desigualdad, los cuales no se están transformando con este tipo de medidas.

Incluso en políticas relativas a la salud sexual de las mujeres, como la Política Nacional de Sexualidad 2010-2021 (Ministerio de Salud, 2010), no se encuentra mención alguna, siquiera a la aspiración o expectativa, de que las mujeres disfruten del derecho a decidir sobre sus cuerpos. Este tipo de falencias sugieren poca voluntad y nula sensibilidad por parte de los agentes que componen el Estado, en reconocer a las mujeres autonomía sobre sus cuerpos y, por ende, en el plano económico. Esta desatención deposita en agrupaciones feministas y otros movimientos sociales la tarea de transformar y constituir³¹ dichas voluntades políticas.

Prueba de ello es que luego de años de batalla pública, a pesar de que el aborto impune está garantizado por el artículo 121 del Código Penal (1970), La Norma Técnica para el Aborto Terapéutico, N.º42113-S fue finalmente publicada por el Poder Ejecutivo el 12 de diciembre de 2019.

Finalmente, en relación con otros aspectos de la salud femenina se revisó:

- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007–2017) (INAMU, 2007).
- Plan Estratégico Nacional (PEN) en VIH y SIDA 2016-2021.
- Programa “Llegar a tiempo”, impulsado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) (2017).
- Decreto Ejecutivo N.º41080 MTSS-S, Decreto Ejecutivo Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo (2018).
- Estrategia para la prevención del cáncer de mama (2018).

En ninguno de los casos anteriores se ubicó preocupaciones sobre la dismenorrea, la gestión de la menstruación y otros temas relativos al ciclo menstrual. Elementos que, constituyen factores de desigualdad en términos de atención médica, consideración de las empresas sobre la salud de las mujeres y formas de desmoralización y humillación de las mujeres en relación con sus cuerpos.

E. Derechos económicos. Las medidas de redistribución en torno a esta temática son la norma, por lo que la correspondencia en cuanto al tipo de injusticia es acertada. Sin embargo, persiste la preferencia por medidas afirmativas antes que las transformadoras, lo cual implica,

³¹ Específicamente tomando parte en lugares de representación política.

al largo plazo un gasto para el Estado, que no resuelve la participación estructural de las mujeres en indicadores de pobreza.

Las siguientes políticas tienen en común la pretensión de garantizar el acceso de las mujeres al empleo, el combate a las formas de exclusión económica, el mejoramiento del acceso a los recursos financieros, y otros derechos económicos relacionados:

- Ley N.º7769, Ley de Atención de las Mujeres en Condición de Pobreza (1998).
- Ley N.º8589, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (2007).
- Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial Costarricense (PEDRT 2015-2030).
- Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) (INAMU, 2018).

No obstante, la gran apuesta que ha realizado el Estado costarricense en materia de empleabilidad femenina son los emprendimientos. Para muestra un volumen considerable de políticas:

- Ley N.º7769, Ley de Atención de las Mujeres en Condición de Pobreza (1998).
- Ley N.º8589, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (2007).
- Ley N.º9274, Reforma Integral de la Ley 8634, Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo (2015).
- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007–2017) (INAMU, 2007).
- Estrategia de empresariedad institucional (INAMU) (2012).
- Proyecto Emprende: Fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres para potenciar su autonomía económica (INAMU, 2012).
- Decreto N.º37783-MP, Creación del Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES) (2013).
- Política Nacional de Fomento al Emprendimiento en Costa Rica (2014-2018) (MEIC, 2014).
- Decreto Ejecutivo N.º39208-MP-MCM, Reglamento a la Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar (2015).
- Estrategia Nacional para la transición de la economía informal a la economía formal, acuerdo tripartito entre el Gobierno de la República, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) y las Centrales Sindicales (2017).

Estas medidas pretenden brindar apoyos para que las mujeres generen ingresos propios. Sin embargo, no resuelve la división sexual del trabajo, la explotación gratuita del trabajo doméstico y de cuidados, ni la doble jornada como factores que comprometen el desempeño, la productividad y el éxito de los emprendimientos. Este tipo de medidas parten del supuesto de

que las mujeres tienen pocas posibilidades de acceder a fuentes de ingresos por acceso limitado a los recursos, pero no incluyen en ese nivel de acceso el recurso del tiempo que es consumido en las labores no remuneradas.

Otro elemento que pareciera no considerar la inversión social del Estado en este tipo de apoyos es que los emprendimientos en Costa Rica presentan una alta mortalidad y poco crecimiento relativo. Según MEIC: “esto tiene su raíz en múltiples causas, entre las cuales se puede mencionar elementos de deficiente coordinación entre actores del ecosistema PYME; difícil acceso a productos o recursos financieros, visiones de corto plazo, entre otras” (MEIC, 2015, p. 48).

Por su parte, Política Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos en la ciencia, la tecnología, las telecomunicaciones y la Innovación (2018-2027) (MICITT, 2018) cuestiona la estructura de la división sexual del trabajo. Esta política es transformadora y debe ser profundizada debido a su poder de apalancamiento en el largo plazo.

IV. Consideraciones del impacto de las políticas públicas sobre la vida de las mujeres trabajadoras del sector manufacturero

Cuando las políticas no mencionan las condiciones de las mujeres, pero tienen impactos diferenciados entre mujeres y hombres debido a los arreglos sociales y a los comportamientos y conductas culturales establecidas, contienen sesgos de género implícitos (ONU Mujeres, 2012).

Existen ciertas políticas para las cuales no se encontró menciones sobre las manifestaciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política; las cuales pretenden cambios en los sectores productivos donde se ocupan las mujeres y por tanto implican cambios en el trabajo de estas.

Luego, para medir el impacto de los sesgos implícitos se requieren estudios de género en los procesos de evaluación, pero lo que en esta investigación interesa es si existió consideración respecto de ese impacto en la elaboración de políticas relativas a la industria manufacturera.

En este caso se analizaron las leyes:

- Ley N.º7210, Ley de Régimen de Zonas Francas (1990).
- Ley N.º2426, Ley de Protección y Desarrollo Industrial (1995).
- Ley N.º8622, Tratado de Libre Comercio República Dominicana - Centroamérica - Estados Unidos (TLC) (2007).

Para ninguna de estas leyes se encontró consideraciones relativas al impacto que pudieran tener sobre las mujeres trabajadoras, en general, o las mujeres ocupadas en manufactura, en

particular; a excepción de TLC que fue consultado al INAMU, no como consulta obligatoria sino adicional, pero no fue contestada por la institución.

En síntesis, se han visibilizado tanto sesgos implícitos como explícitos, relativos a la falta de correspondencia entre las políticas aplicadas entre 2001 y 2019, y la realidad de las mujeres ocupadas en manufactura durante ese período. Por otra parte, se destacó una inclinación hacia políticas de reconocimiento y afirmativas antes que redistributivas y transformadoras, lo que demuestra la pertinencia de estudios en Economía Feminista que permitan orientar y dirigir cambios estructurales en las dinámicas económicas y de mercado para garantizar la autonomía económica de las mujeres.

4.4. La alternativa es transformar

Se define como “lineamientos” las corrientes o políticas direccionadas para entender y solventar fenómenos, problemas o necesidades de un sector particular. Incluyendo una serie de consideraciones pertinentes y opciones de políticas públicas fundamentadas en el análisis científico de dicho sector. En este apartado se proponen una serie de lineamientos de políticas públicas, dirigidos a orientar transformación estructural que, al compensar las condiciones de las mujeres ocupadas en la manufactura costarricense, establezcan la autonomía económica femenina como una prioridad en la agenda por el desarrollo económico del país.

Esta propuesta se ordena en tres grupos de lineamientos: I. Según las condiciones laborales particulares de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera y los aspectos sociales, económicos y políticos que las explican; II. Las medidas requeridas redistributivas, de reconocimiento, transformación, afirmativas; y III. Consideraciones en relación con el impacto de las políticas públicas en la vida de las mujeres, y su necesaria participación en los procesos de cambio requeridos.

I. Lineamientos compensatorios: transformar una implica transformarlas todas

Como se indicó en el apartado anterior, existe una correspondencia insuficiente entre las políticas públicas y las manifestaciones de las condiciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política, lo que hace necesaria la aplicación de lineamientos encaminados a contrarrestar cada condición. Sumando a esta premisa los aspectos sociales, económicos y políticos, que explican la prevalencia de dichas condiciones y su encadenamiento; se plantea como primer grupo de lineamientos la transformación de las condiciones en su totalidad.

Las condiciones. El encierro demanda la ruptura del hogar y sus responsabilidades como punto de referencia, mientras que el descrédito debe compensarse con la retribución de los esfuerzos de las mujeres. Por tanto, los trabajos domésticos y de cuidados deben ser

remunerados, lo que en términos de mercado implica un proceso para sacar los cuidados del espacio privado.

Por otro lado, la explotación requiere la homogenización de las oportunidades para enfrentarse al mercado laboral, así como la abolición de las dobles jornadas y la inclusión de las mujeres en oficios históricamente masculinizados independientemente del “prestigio” que ostenten. De manera similar, la compensación del marginalismo implicaría un camino hacia la estabilidad y acceso universal al empleo que contenga oportunidades de desarrollo.

Además, el marginalismo debe trabajarse mediante la inversión estatal en nuevas fuentes de empleo que, en concordancia con los niveles educativos a nivel nacional, ofrezcan alternativas de contratación y dispongan del contingente de trabajo femenino en desuso a la vez que se les garantice a las mujeres el acceso universal a servicios de cuidados.

De la exclusión política es necesario dirigirse a la inclusión y el reconocimiento de las mujeres como sujetos políticos. Por tanto, para transformar las condiciones descritas, es preciso desbloquear el potencial transformador de las mujeres ocupadas en manufactura.

En relación con los aspectos que explican las condiciones laborales, debe notarse que oscilan entre rendimientos y ahorros que generan los trabajos de las mujeres para la manufactura en particular y la sociedad en general, y las justificaciones ideológicas destinadas a desmoralizar de las mujeres en relación con sus cuerpos y sus aportes.

Plano Social. Se requiere contrarrestar el ordenamiento y estratificación sexual de la sociedad donde se combinan las condiciones para componer la estructura basada en la explotación gratuita de los cuidados. Para lo cual se proponen medidas que comprometan la regla de la asignación del trabajo doméstico como función social de las mujeres y no como libre actividad:

- Reconocimiento del derecho de las mujeres a decidir sobre sus cuerpos y sus vidas donde la maternidad sea una decisión y no una obligación. Que cuando las mujeres no quieran ejercer la maternidad dispongan de las herramientas de información, anticoncepción e interrupción del embarazo; pero cuando deseen ser madres se les proporcionen los apoyos necesarios para desarrollar la maternidad a plenitud.
- Desarrollo de investigación científica especializada en la salud de las mujeres en especial sobre su salud sexual. Que contemple no sólo la investigación y atención médica y psicológica, sino las áreas económicas, demográficas, sociales, entre otras. Estos desarrollos deben contemplar elementos como la gestión de la menstruación como factor de desigualdad y el seguimiento, alivio y tratamiento adecuados y oportunos de los cuadros de dismenorrea que no naturalice el padecimiento de dolores durante el ciclo menstrual.
- El traslado de los cuidados al ámbito público mediante la redistribución de las responsabilidades entre todos los agentes de la economía, incluyendo a las empresas y el Estado. Garantizando los servicios de cuidados de personas menores de edad,

personas con discapacidad y personas adultas mayores, en distintas modalidades, con el objetivo de que las mujeres dispongan de tiempo suficiente para trabajar, descansar y desarrollarse profesionalmente.

- A razón de que la maternidad es un elemento de discriminación en el mercado laboral, deben implementarse licencias de paternidad, las cuales plantean redistribución del cuidado entre hombres y mujeres, y tienen la cualidad de desestabilizar elementos que actualmente se usan para discriminar a las mujeres por el hecho de pertenecer al género asociado con la potencialidad biológica del embarazo.

En relación con el traslado de los cuidados al ámbito público, se elaboró la propuesta *Ley de responsabilidad de las Zonas Francas en los cuidados y la promoción de la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral*, que consiste en una reforma la Ley N.º7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, de 23 de noviembre de 1990, para la inclusión de la prestación de servicios de cuidado a las personas que trabajan en los establecimientos y que están a cargo de personas menores de edad, como una obligación de las empresas adscritas a este régimen, las cuales disfrutaban de importantes exenciones fiscales. Esta propuesta se incluye como anexo.

Plano económico. Debe orientarse el reconocimiento de la autonomía económica de las mujeres al contrarrestar las condiciones de encierro, descrédito, explotación y marginalismo, como componentes de la economía basada en la explotación gratuita de los cuidados, y cuyos productos son las dinámicas del mercado laboral, las dobles jornadas, la feminización de las condiciones de trabajo y la disponibilidad de mano de obra a bajo costo. Se propone:

- Incorporar al trabajo procesos de capacitación y certificación, costeados de manera obligatoria por las empresas, que permita a las trabajadoras disponer de alternativas y oportunidades de desarrollo encaminadas a compensar los niveles de dependencia hacia sus puestos de trabajo y patronales.
- Redirigir recursos estatales con bajos niveles de rendimiento en la generación de ingresos o asistencialismo económico para las mujeres, hacia la creación de oportunidades de empleo masivo que les proporcionen un ingreso estable y combine la producción de alta tecnología, implementos médicos, farmacéutica, química, entre otras áreas de la manufactura, con los desarrollos investigativos que ya realizan las universidades y otras instituciones de formación profesional. Fomentando la participación y formación de mujeres en campos de la ciencia de productos y materiales, y facilitando la formación en estas áreas de mujeres operarias que así lo deseen.
- Convertir los beneficios de respiro, formación, transporte, alimentación, espacios de recreación, guardería, gimnasio, entre otros, en derechos de acceso universal que no formen parte del salario en especie ni puedan usarse como incentivos discrecionales para la producción.

Estos lineamientos, junto con la repartición de las responsabilidades del cuidado entre todos los agentes que participan en la economía, se formulan en orden de garantizar una inserción real de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres, por lo

que son requeridos para contrarrestar manifestaciones como la disponibilidad de un contingente de mano de obra barato, la feminización de las condiciones de trabajo, y la mayor extracción de ganancias producto del trabajo de las mujeres, entre otras, que destacaron por ser poco tratadas en las políticas públicas.

Plano político. Las condiciones laborales analizadas reproducen la violencia estructural y los mecanismos de desmoralización que responden al rechazo hacia la participación de las mujeres en la esfera pública. Se propone:

- Espacios en locaciones y horarios accesibles donde las mujeres puedan reunirse para intercambiar inquietudes, tomar decisiones y recibir capacitaciones y asesorías.
- Capacitaciones y asesorías legales sobre derechos laborales, económicos, políticos, sexuales y reproductivos, educativos, entre otros; así como información y apoyo procedimental y tramitológico para la gestión de demandas dirigidas a las patronales, divorcios, división de bienes gananciales, pensiones alimenticias, denuncias por violencia o discriminación, conformación de agrupaciones gremiales o participación en puestos de elección popular.
- Reformas punitivas de sanción a todas las formas de violencia contra las mujeres, en todos los espacios (incluyendo el acoso callejero, el acoso y hostigamiento sexual en la política y los crímenes de odio contra la población LGBT), incorporando la exclusión a las personas victimarias del ejercicio profesional y político donde sus acciones puedan afectar la vida y la salud de las mujeres que participan de dichos espacios.
- Programas de educación, en todos los niveles, que rechacen y problematicen todas las formas de violencia contra las mujeres en todas sus etapas: desde las formas de exclusión y división sexual del trabajo, la feminización de los cuidados y labores domésticas, hasta la reproducción del “amor romántico” y su papel en situaciones como el feminicidio.

II. Correspondencia entre las condiciones laborales y las políticas públicas

Un segundo grupo de lineamientos debe orientarse a contrarrestar la no-correspondencia presente según el tipo de compensación requerida en términos de redistribución o de reconocimiento, las medidas afirmativas o transformadoras, y el nivel de consideración respecto a su impacto para la vida de las mujeres. Por lo que se demanda un cambio de paradigma a la hora de hacer políticas públicas que priorice los puntos de apalancamiento identificados en estos tres niveles de correspondencia.

Según el espectro de injusticias económicas e ideológicas se plantean medidas de redistribución o reconocimiento. En medio del espectro entre injusticias ideológicas y socioeconómicas, se requieren medidas de reconocimiento y redistribución; en el extremo de las injusticias económicas se demandan medidas de redistribución de recursos tiempo, trabajo, ingresos y oportunidades; y en el extremo de las injusticias ideológicas se necesitan compensaciones de reconocimiento en todos los ámbitos de la educación y el trabajo del papel

de las mujeres en la economía nacional e internacional. En esa línea las medidas deben dirigirse hacia:

- Ruptura con las justificaciones de la división sexual del trabajo basadas en la fisonomía de las mujeres.
- Redistribución de los recursos como la salud y la justicia en simultaneidad con la ruptura del desarrollo cultural que fomenta y reproduce ofensas y acciones desmoralizantes contra las mujeres.
- Orientar nuevas dinámicas de mercado basadas en la valoración del trabajo de las mujeres y el acceso universal a las oportunidades.

Según medidas de tipo afirmativas o transformadoras. Respecto de factores estructurales como la violencia, la asignación de labores domésticas y de cuidados como función social y los mecanismos de mercado reguladores del precio, volumen y ordenamiento de la fuerza de trabajo se demostró la pertinencia de medidas de tipo transformadoras, sin descartar la posibilidad de acompañar con medidas afirmativas transicionales.

III. “Nada sobre nosotras sin nosotras”³², impacto de las políticas públicas sobre la vida y el trabajo de las mujeres

Como tercer grupo de lineamientos, se plantea la necesidad de superar los sesgos implícitos y explícitos de género en las políticas públicas por medio de estrategias que permitan identificar posibles impactos para la vida y el trabajo de las mujeres.

Consideraciones científicas sobre los impactos. Una de estas estrategias consiste en el desarrollo de estudios con enfoque de género en la formulación, aplicación y evaluación de las políticas públicas. En ese sentido se requieren inversiones y articulación de distintas instituciones enfocadas en estudios de género y Economía Feminista. Para lo cual se propone concretamente:

- Desarrollar estudios de impacto de las políticas que regulan las actividades económicas para la vida, la salud y la economía de las mujeres.
- Asignar a todas las instituciones hacedoras de políticas públicas la obligatoriedad del desarrollo de estudios de impacto de género para la elaboración, tramitación y aprobación de cualquier política.
- Conformar una unidad interinstitucional de encuestas de género que refuerce las encuestas ya disponibles y produzca datos suficientes en materia de salud, economía de los cuidados, violencia, participación política, entre otras temáticas, que permitan tomar

³² El movimiento nacional e internacional de personas con discapacidad ha adoptado esta consigna en lo que se refiere al derecho a la participación de estas poblaciones en la formulación de políticas públicas que se relacionen con asuntos que les compete como población, frase que resulta oportuna y adecuada para el caso de la participación de las mujeres en los procesos concernientes a la transformación de sus propias condiciones.

decisiones encaminadas a la erradicación de la estructura económica basada en la explotación del trabajo gratuito de las mujeres.

El papel de las trabajadoras en la transformación de sus propias condiciones.

Como se ha demostrado, la industria manufacturera cumple un rol importante en la empleabilidad femenina en Costa Rica contratando mujeres que han tenido poco acceso a recursos y oportunidades, quienes por lo general cuentan con baja calificación.

Entendiendo que la autonomía económica consiste en la incorporación de las mujeres en la esfera pública con acceso a los recursos en términos monetarios, de bienestar y de tiempo, en igualdad de condiciones con los hombres; para garantizarla se requiere de posturas y voluntades transformadoras dispuestas a intervenir el sistema que actualmente se sustenta en la explotación gratuita de los cuidados.

De estas voluntades, las de las trabajadoras, aunque no únicas, se valoran como las que tienen mayor poder de apalancamiento. Para la manufactura en específico, se plantean amplias posibilidades de encadenamiento que, incluso, favorezcan la inserción de otras trabajadoras al ámbito público.

Lo anterior implica un cambio de paradigma a la hora de hacer políticas públicas. Mientras las políticas estudiadas en esta investigación mostraron preferencia por el reconocimiento afirmativo y por hacer políticamente digerible la participación de las mujeres en la esfera pública, la Economía Feminista, en respuesta a las demandas del movimiento internacional de mujeres, demuestra la pertinencia de acciones transformadoras que cuestionen y desestabilicen las dinámicas estructurales de desigualdad, violencia patriarcal, subordinación femenina y negación de la participación de las trabajadoras como agentes de cambio.

Otro cambio de paradigma que requiere la aplicación de estos lineamientos es la participación necesaria de las trabajadoras en estos procesos transformadores, así como de los movimientos feministas cuyo papel ha sido fundamental para disponer del marco normativo que actualmente funge como base para el desarrollo de otras garantías.

Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones

En este capítulo se ordenan las conclusiones de esta investigación según los apartados que se han desarrollado en el análisis de resultados.

En primer lugar, se plantean los hallazgos de la descripción de las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en manufactura entre 2001 y 2019 en Costa Rica; en segundo lugar, los aspectos que explican dichas condiciones; en seguida se presentan los resultados del análisis de correspondencia entre las políticas públicas y las manifestaciones de las condiciones laborales; y finalmente se presenta una síntesis de las propuestas de lineamientos de políticas públicas dirigidos a la transformación de la situación de las trabajadoras.

5.1. Condiciones laborales y dinámicas del mercado: mejorar es transformar

Las condiciones del trabajo femenino constituyen el conjunto de factores que determinan la forma en la que se presenta el trabajo de las mujeres como fenómeno económico. Éstas provienen del mercado como entorno en el que las trabajadoras se desenvuelven y se convierten en punto de partida de una interrelación compleja donde el mercado define el trabajo femenino y éste define, a su vez, las dinámicas del mercado.

Así, la diferenciación de la fuerza de trabajo femenina como resultado de la división sexual del trabajo establece y regula: precios de la oferta laboral, por medio de fenómenos como la feminización de las condiciones de trabajo; volumen y la distribución de esa oferta ordenada según la división sexual del trabajo; ahorros de los que dispone la sociedad en términos de bienestar que se derivan la asignación de los cuidados como función social; mecanismos compensatorios en periodos de desacumulación mediante modalidades del comportamiento de la fuerza de trabajo femenina como contingente de reserva; así como los mecanismos de contención ante las voluntades dispuestas a transformar la explotación gratuita de los cuidados como base del ordenamiento económico vigente.

En ese sentido encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política, constituye un sistema que establece márgenes de acción de las mujeres en el ámbito laboral, pero a la vez dichas condiciones intervienen en los espacios que ocupa el mercado limitando el desarrollo económico del país. A continuación, se ordenan las conclusiones para cada condición en particular.

I. Encierro

El *encierro* tiene dimensión material en los espacios físicos del trabajo y en la casa como punto de referencia al que se remite e las mujeres, mediante la prevalencia de la repartición de tareas según sexo, especialmente en ocupaciones de baja calificación, la feminización de labores domésticas y de cuidados, y el desarrollo de trabajos generalmente sedentarios y en espacios interiores.

En cuanto a la repartición de tareas dentro de las empresas donde trabajaron las participantes entrevistadas, a las mujeres se las excluye del uso de ciertas máquinas y del desempeño de labores que requieren desplazamiento o ejercicio de liderazgos.

Además, se observó un desempeño compartido y feminizado en la asignación de labores domésticas y de cuidados a lo interno de los hogares, así como una extensión de tareas de limpieza al ámbito laboral.

También destacaron una serie de inconvenientes relativos a las infraestructuras, donde los niveles de comodidad, seguridad, e higiene dependen más de la etapa y la sofisticación de los productos que de las necesidades de las trabajadoras.

Todas estas formas de diferenciación se justifican ideológicamente por medio de estereotipos relativos a la naturaleza de los cuerpos femeninos y sus capacidades, los cuales se demuestran carentes de contenido al contrastar las habilidades de las trabajadoras, sus conocimientos y aspiraciones laborales. Uno de los argumentos más frecuentes fue que las mujeres tienen menos fuerza que los hombres, pero a la vez fue el que más se vio contrastado con el hecho de que las mujeres asumieran tareas que demandaron el uso de la fuerza.

En términos de la dinámica de mercado, el encierro modela en el mercado la distribución de la mano de obra ocupada y ordena el tiempo social según niveles de reconocimiento.

II. Descrédito

Esta condición consiste en la desvalorización y la remuneración nula, insuficiente, o engañosa de los trabajos que realizan las mujeres, generando ahorros para las empresas, las economías y la sociedad en general.

En relación con las labores domésticas y de cuidados se manifiesta descrédito en la baja remuneración, gratuidad y en la falta de reconocimiento de autoridad dentro de los hogares por el desempeño de estas tareas. A nivel país la distribución de trabajos no remunerados dentro en las familias sugieren una mayor asociación de estas labores con niveles de subordinación que con el reconocimiento del rol de jefatura.

En el ámbito remunerado el descrédito se manifiesta en brechas salariales y ahorros por medio de los derechos, beneficios y oportunidades con que se retribuyen los esfuerzos de las trabajadoras, para los cuales se observa una compensación engañosa e insuficiente.

Las empresas mostraron poca preocupación por la salud de las mujeres, con implicaciones de desmoralización en relación con las particularidades de sus cuerpos, específicamente en lo atinente al ciclo menstrual y su gestión. Además, el hecho de que los cuidados sean asignados como función social a las mujeres e implique limitantes para su participación laboral, demuestra que los beneficios, en tanto no son capaces de compensar las diferencias ya

existentes en el mercado, no fungen como retribución o reconocimiento de los tiempos y esfuerzos que corren por cuenta de las mujeres.

Por otra parte, una serie de derechos que se han planteado por años como un aporte de las empresas, específicamente en lo relativo a seguro de salud y maternidad o riesgos del trabajo, en realidad son un subsidio de las personas trabajadoras y el Estado a las empresas. Porque es por medio de la estructura de bienestar costarricense que estas industrias acceden a población trabajadora con condiciones relativas de salud y en capacidad para producir.

Luego, en relación con las dinámicas de mercado, el descrédito define y regula los precios del trabajo por medio de la diferenciación sexual en la retribución.

III. Explotación

Las dobles jornadas, las situaciones de desventaja en el mercado de trabajo, y la extracción de un mayor excedente por el trabajo de las mujeres determinan una explotación más intensa sobre esta fracción de la fuerza de trabajo. En términos estructurales el género interviene como criterio decisivo entre padecer y ejercer distintos niveles de explotación según las formas del excedente sujeto de apropiación.

En lo relativo a la imposición del trabajo no remunerado las mujeres cumplen con labores necesarias en situaciones que no se regulan más que por su demanda y obligación (y no por voluntad), sin necesidad de un contrato, generando recargas asumidas exclusivamente por una trabajadora o de manera compartida con otras mujeres. Esta distribución del trabajo y de la remuneración constituye la explotación gratuita de los cuidados y es estructural.

Para el caso de las trabajadoras entrevistadas, las mujeres cumplen con dobles jornadas, por lo general más intensivas en trabajo remunerado. Además, enfrentan desventajas en el mercado laboral que se expresan en relaciones diferenciadas de participación laboral, con tasas de desempleo más elevadas en relación con los niveles de formación. A la hora de competir entre ellas, las mujeres son más propensas a aceptar puestos de menor calificación de la que poseen.

También se observó desmoralización de las mujeres relativa a las particularidades de sus cuerpos, específicamente su fertilidad. En ese sentido, la exclusión laboral garantiza presiones sobre el trabajo individual sin necesidad de la implementación de mecanismos rigurosos de control sobre la productividad.

La perpetuación de las diferenciaciones entre hombres y mujeres no radica en distancias entre las habilidades masculinas y femeninas, que con bastedad se han demostrado como argumentos insuficientes, sino porque al disponer de una parte de la fuerza de trabajo abaratada, la economía puede obtener mayores rendimientos por el mismo trabajo.

La explotación como condición del trabajo en el Capitalismo, se presenta diferente para las mujeres debido a la conjunción con las condiciones de encierro y descrédito, las cuales

garantizan mayor trabajo por parte de las mujeres, menor compensación para ellas y, por tanto, mayor extracción de excedente

IV. Marginalismo

El marginalismo como condición laboral es una propensión al impacto significativo en términos sociales, políticos y económicos, para la vida y el trabajo de las mujeres, respecto de cambios estructurales o coyunturales que sufran las economías o los sectores productivos.

Dichos impactos implican inestabilidad en términos agregados para las mujeres que se expresa en la volatilidad de la participación femenina en el mercado laboral y las manifestaciones de dependencia hacia el trabajo remunerado acompañadas del temor o resistencia al devenir marginal como resultado de un proceso histórico de pérdida del valor social e ideológico otorgado a las labores desempeñadas por las mujeres.

En cuanto a las dinámicas de mercado, el marginalismo se sustenta en la composición de contingentes de reserva feminizados disponibles. En Costa Rica, las mujeres llenan las filas de la población fuera de la fuerza de trabajo mientras se dedican a desempeñar labores de manera no remunerada. Mientras tanto, la fuerza de trabajo de las mujeres muestra comportamientos segmentados, sustitutivos y contracíclicos, fungiendo como mecanismo regulador del volumen de la mano de obra.

En relación con la dependencia de las mujeres hacia los ingresos percibidos por su ocupación en la industria manufacturera, se comprobó que no sólo existe una corresponsabilidad en el aporte económico, sino una alta dependencia de los ingresos producto del trabajo remunerado, generando presiones para que las trabajadoras se mantengan en los mismos puestos o similares.

Las trabajadoras se enfrentan a un estancamiento estructural. La mayoría de ellas habían trabajado en otras empresas de manufactura y la mitad indicó haber trabajado en labores domésticas y de cuidados remuneradas. En general los empleos anteriores de las participantes corresponden a puestos que requieren bajos niveles de calificación y que presentan, como se ha visto, bajos ingresos medios.

El estancamiento también se evidencia en que las empresas mostraron poca preocupación por invertir en el desarrollo y la retención de talento de las trabajadoras con menores ingresos, además de bajos niveles de rotación según la antigüedad y la percepción de las participantes respecto de la permanencia de otras personas ocupadas en los mismos establecimientos. Por lo que la condición de marginalismo presiona la permanencia al largo plazo de las trabajadoras y el desarrollo de lealtades hacia las empresas.

Luego, las mujeres no se quedan estancadas por falta de esfuerzo, sino porque sus condiciones así lo determinan. La permanencia en el mercado laboral constituye, por sí misma, una conquista individual de las participantes ante los mecanismos de desmoralización que

impactan la forma en la que las trabajadoras se enfrentan al hecho de desarrollarse en un espacio que les es negado constantemente, mientras se aferran a ese ámbito como una mejor situación respecto al trabajo doméstico no remunerado.

V. Exclusión política

La exclusión política se compone de acciones u omisiones que limitan, a las mujeres, el acceso o las oportunidades de constituir y participar de espacios de organización política y de toma de decisiones para mejorar su situación laboral. Es un mecanismo de contención que garantiza la continuidad estructural de las dinámicas de mercado antes descritas.

La violencia que enfrentan las mujeres tiene como objetivo el rechazo de la participación femenina en el espacio público y utiliza como vehículo los mecanismos de desmoralización respecto de su cuerpo, su trabajo y su contribución a la sociedad.

En los casos de las participantes se identificaron expresiones tendientes a descalificar las capacidades de las mujeres, sus conocimientos, su manejo del estrés y otras emociones, acoso sexual, evaluaciones y tratamientos sesgados donde las particularidades de los cuerpos de las mujeres, la maternidad y el ciclo menstrual, fungen como excusa para la desatención y la discriminación.

Según las experiencias de violencia que compartieron las participantes, algunas trabajadoras desisten de seguir compartiendo el espacio con sus agresores y dejaron sus puestos de trabajo, en caso de no contar con esta alternativa se observó impactos en la salud de las trabajadoras ante los abusos e impunidad, elementos que se intensifican al no existir mecanismos o instancias de denuncia.

Entre las escasas opciones con las que cuentan las participantes para denunciar la violencia, las jefaturas directas se presentan como las formas menos adecuadas debido a que estas personas no necesariamente están capacitadas o cuentan con la sensibilidad requerida para atender violencia o discriminación. Además, este recurso pasa por alto que la violencia involucra relaciones de poder donde las jerarquías juegan un papel importante.

Por otro lado, las formas de violencia patriarcal a lo interno de los hogares refuerzan la idea de la subordinación femenina y la casa como lugar natural. Situación que empieza, con la apropiación ajena de los cuerpos de las mujeres, por lo cual estas formas de violencia tienen claras manifestaciones de abuso sexual.

También se observó que las mujeres muchas veces se encuentran a merced del apoyo que puedan encontrar en compañeras o supervisoras, justamente porque comparten experiencias similares de violencia y exclusión. Concretamente porque comparten condiciones de trabajo. Sin embargo, este reflejo solidario también es contenido por la dependencia económica hacia sus puestos de trabajo, las lealtades hacia las patronales y la ausencia de instancias de organización gremial.

Los mecanismos que hacen sentir a las trabajadoras que no tienen propiedad para reclamar, fuera de su lugar natural, o poco representativas, las hace menos propensas a aspirar a liderazgos. No obstante, se observó que las mujeres trabajadoras están preparadas para la política y para desarrollar herramientas que les permitan cambiar sus condiciones.

Luego, la exclusión política de las mujeres es eslabón de cierre en el encadenamiento de las condiciones de encierro, descrédito, explotación y marginalismo, y se sustenta en el temor a la transformación de la estructura que reproduce desigualdades.

Por tanto, el desarrollo de políticas por la transformación de las condiciones laborales de las trabajadoras no tiene sentido si ellas no participan de estos procesos, debido a que se corre el riesgo de no considerar los efectos de las políticas en las vidas de las trabajadoras, y de no comprometer una estructura que se sirve de la exclusión para perpetuar los mecanismos de diferenciación sexual en el mercado laboral.

5.2. Aspectos sociales, económicos y políticos que explican las condiciones laborales

El sistema de las condiciones laborales de las mujeres posee dimensiones de interrelación donde se conjugan las formas particulares en las que se manifiestan las condiciones, con el objetivo de limitar el desarrollo de la autonomía femenina. Esta dinámica responde a intereses contrapuestos, en relaciones sociales, económicas, y políticas que rara vez son simétricas, y a menudo parecen injustas.

Se ordenaron los aspectos que explican la prevalencia de las condiciones según posicionamiento de estas con el espectro de injusticias planteadas por Fraser entendiendo que:

- Desde el punto de vista económico las mujeres son víctimas de una distribución desigual de recursos y padecen un impacto mayor por las dinámicas diferenciadas del mercado de trabajo.
- En un plano ideológico se observaron mecanismos de desmoralización que difaman y degradan la identidad femenina con objetivos de exclusión que se pueden asociar a la dimensión política del sistema.
- En medio de esos extremos también se identificó distribución desigual en tareas, lugares y formas en las que éstas se desarrollan, límites de acceso a otros recursos relativos a la salud y la justicia, y planteamientos provenientes de la teoría económica que niegan el papel de las mujeres como sujetos, delimitando su lugar en un plano social.

I. Plano social

La división sexual del trabajo estructura la sociedad, asigna responsabilidades, define márgenes de acción, de libertad y establece quien tienen acceso al mérito y quién no. En ese sentido, la asignación de cuidados como función social de las mujeres se impone como regla en el ordenamiento conformando economías basadas en la explotación gratuita de los cuidados y

del trabajo doméstico donde la condición de encierro remite el papel de las mujeres al espacio privado.

A partir de la función doméstica como norma social se les asigna a las mujeres un papel que por lo que se ha demostrado tiene dos caras de valor: 1. Es fundamental y punto inicial en toda la producción de bienes y servicios, 2. Es inferior, invisibilizado, incluso negado. Esta contradicción implica una violencia explícita por la siguiente premisa: “una norma se vuelve intangible, norma que explica todos esos cambios y mutaciones: la mujer es y debe seguir siendo inferior” (Sullerot, 1988, p. 103).

En ese sentido la sociedad despliega mecanismos de desmoralización dirigidos contra el cuerpo y el trabajo de las mujeres, los cuales se componen de formas de violencia que tienen como resultado la participación condicionada de las mujeres en el ámbito público, mientras estas se aferran a la ocupación por necesidad y por evitar el devenir marginal.

II. Plano económico

Los beneficios, las ganancias, ahorros y niveles de bienestar de cada sector participante del sistema explican en gran medida las condiciones laborales definitorias de las dinámicas de intercambio que tienen lugar en el mercado y de las ventajas o desventajas propias de cada agente. Así mismo, los elementos regulatorios en términos del volumen de la fuerza de trabajo, el precio de los salarios y la contención de crisis, explican por qué se moldean las condiciones laborales de las mujeres según fueron descritas.

Específicamente en lo relativo al comportamiento contracíclico de la fuerza de trabajo femenina como expresión del marginalismo, se evidenció que, en momentos de mayor inserción laboral femenina, las mujeres deben asumir con mayor intensidad labores domésticas, y al insertarse de manera desventajosa el valor de su trabajo disminuye. Por lo tanto, bajan los precios del trabajo y aumenta la capacidad de contratación y el volumen de personas empleadas.

Por otro lado, el descrédito y la explotación son la expresión de injusticias socioeconómicas debido a que impacta de manera directa la forma en la que las mujeres acceden a recursos en contraste con lo que ellas aportan en términos de tiempo y esfuerzo y por lo cual otros agentes obtienen beneficios, que constituyen, como ya se ha indicado, aspecto económico suficiente para explicar la dinámica económica sexualmente diferenciada.

Pero todos estos elementos ocurren también gracias a la imposición de las labores domésticas y de cuidados como función social de las mujeres. De no existir esta vinculación, de no plantearse la maternidad como obligatoria sino como libre para todas las mujeres, la división del trabajo no dispondría de criterio para la asignación de recursos. Por lo tanto, un aspecto fundamental que explica las condiciones laborales de las mujeres y los beneficios que obtiene la sociedad a partir de una estructura del trabajo sexualmente diferenciada, es el hecho de que la economía se basa en la explotación gratuita de los cuidados.

III. Plano político

En este plano se presentó el efecto de los mecanismos de desmoralización sobre el poder de negociación de las mujeres, los cuales son estructurales, difaman y degradan la identidad femenina con el objetivo de excluir y rechazar su participación en el ámbito público.

Se destaca el miedo a la indiferenciación y a la transformación, como un temor proveniente de los sectores que se han beneficiado de las condiciones laborales desventajosas para las mujeres.

En este punto se entiende que la exclusión política ejerce contención de voluntades transformadores en las mujeres, debido a que, como ya se ha mencionado, las condiciones son históricas, no naturales, por tanto, son sujetas de transformación.

5.3. Correspondencias entre políticas públicas y las condiciones laborales de las mujeres

Se exploraron varios niveles de correspondencia. En primer lugar, en lo que respecta a la coincidencia entre las temáticas tratadas en los objetivos de políticas públicas y las manifestaciones de las condiciones laborales. En segundo lugar, la relación entre el tipo de medidas que componen las políticas estudiadas y los tipos que se requieren para compensar las condiciones laborales según el espectro de injusticias y su nivel de transformación. Finalmente, para las políticas que regulan la actividad del sector manufacturero, se explora la existencia de sesgos implícitos al no considerar un posible impacto en la vida de las trabajadoras.

I. Manifestaciones de las condiciones laborales

Entre las políticas analizadas con frecuencia no se encontraron coincidencias con las manifestaciones de exclusión política y marginalismo. Para exclusión política la medida más frecuente fue la resistencia al cambio hacia la inserción de las mujeres en el mercado laboral, pero desde el punto de vista afirmativo, lo que indica mayor preocupación por trabajar la resistencia a la participación femenina que por procurarla; para marginalismo la preocupación más frecuente es el acceso a las oportunidades, pero no existe preocupación por la persistencia de un contingente de fuerza de trabajo feminizado.

Las manifestaciones menos frecuentes fueron la poca o nula información y apoyos para la gestión de la menstruación, la feminización de las condiciones de trabajo, la asignación de las labores domésticas y de cuidados como función social y no como libre actividad, y mayor extracción de beneficios y ganancias por el trabajo de las mujeres.

En la mayoría de los casos, al menos se encontró una coincidencia con las manifestaciones de las condiciones laborales. Por tanto, existe una correspondencia relativa pero insuficiente entre las políticas públicas aplicadas y las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en manufactura.

II. Políticas según espectro de injusticias

Las mujeres son víctimas tanto de distribuciones desventajosas como de difamación identitaria. Por ello, las condiciones laborales requieren tanto de soluciones de reconocimiento como de redistribución.

Pese a esto, existe una inclinación pronunciada hacia las medidas de reconocimiento para grupos de manifestaciones que requieren de medidas de reconocimiento, de redistribución o ambas. Además, se encontró baja coincidencia en medidas que combinan reconocimiento y redistribución.

Se observa una no-correspondencia profunda para injusticias económicas e intermedias, y una correspondencia insuficiente para injusticias de tipo ideológicas.

III. Medidas afirmativas y de transformación

En cuanto a las medidas transformadoras, éstas son necesarias porque de no comprometer la estructura generadora de desigualdades, no estarían corrigiendo las injusticias correspondientes. Esto sin descartar las medidas afirmativas de carácter transicional acompañadas de cambios más profundos.

En todos los casos hay un importante sesgo hacia las medidas que no comprometen la estructura del sistema que genera las condiciones del trabajo femenino, afirmativas, por lo que no se espera que las políticas estudiadas resuelvan la situación de las mujeres trabajadoras de la manufactura costarricense. Este análisis se ordenó según temáticas de las políticas estudiadas.

Igualdad real y patrones culturales. Específicamente las políticas en materia de igualdad de género, aunque constituyen un avance en derechos humanos, por ser afirmativas no comprometen la estructura social y económica basada en la explotación gratuita de los cuidados feminizados.

Por otro lado, en relación con la ley de creación del INAMU, dicha institución no compromete la estructura social y económica. Sin embargo, podría potencialmente convertirse en una instancia de transición y transformación social si orienta políticas transformadoras.

Derecho a la no violencia. Las políticas contra la violencia también se limitan al reconocimiento afirmativo. En ese sentido, aunque las acciones punitivas ofrecen un marco jurídico de protección a las mujeres, no erradican la violencia como mecanismo de rechazo de la participación femenina. Actualmente una serie de indicadores revelan la persistencia de múltiples formas de violencia patriarcal, lo cual demuestra la insuficiencia de las políticas existentes.

En lo relativo al acoso y el hostigamiento sexual, las sanciones y procesos de denuncia no garantizan la exclusión definitiva de las personas que ejercen estos mecanismos de desmoralización y rechazo de los espacios de trabajo y educación, lo que permite la recurrencia de este tipo de prácticas y el temor por parte de las denunciantes al verse en procesos improductivos, revictimizantes y desmoralizantes. Además, el marco normativo costarricense aún carece de sanciones contra el acoso y hostigamiento sexual en la política y el acoso callejero, por lo que existen ámbitos de franca impunidad respecto de ofensas sexuales contra las mujeres.

Derechos políticos. Algunas medidas pro-paridad alcanzan a cuestionar las estructuras políticas partidarias basadas en la subordinación femenina, pero no cuestionan la permanencia de dirigencias patriarcales que ejercen esa subordinación, lo cual compromete el fin transformador de las políticas de paridad. En cuanto a las cuotas mínimas, éstas han demostrado mejoras muy lentas en la política nacional y no existen mecanismos que permitan a los partidos excluir a candidatas que sean cuestionadas por violencia de género. Luego, mientras sigan existiendo dirigencias patriarcales que reproducen mecanismos de exclusión contra las mujeres, la participación femenina en términos nominales y reales seguirá estando comprometida y condicionada.

Para las políticas públicas analizadas no se encontró articulación de esfuerzos por promover la organización laboral de las mujeres en la manufactura ni el resto del sector privado; tampoco se encontraron esfuerzos por accesibilizar información, en relación con derechos laborales y políticos, para las mujeres que ocupan puestos en la industria manufacturera o que forman parte de la ocupación de baja calificación.

Salud, cuidados y reproducción. La red de cuidado no es extendida, generalizada, aunque en la legislación se establece que debe ser universal, tampoco incorpora la responsabilidad de las empresas privadas en los cuidados.

Además, en la ley que regula el régimen de Zonas Francas, PROCOMER tiene la potestad de comprobar que las empresas construyan centros de cuidados en los parques industriales, pero esa potestad no se corresponde con una obligación por parte de las empresas. Por lo que no se compromete la estructura de la división sexual del trabajo y la relegación de los cuidados gratuitos al ámbito doméstico. Al respecto, se incluye una propuesta de reforma en los anexos para que este servicio sea garantizado por las empresas y no constituya un elemento de exclusión laboral.

En el caso de las trabajadoras entrevistadas, se encontraron impactos en los ingresos y formas de exclusión por razones de maternidad. Por otro lado, el hecho que no exista licencia de paternidad no contribuye ni con la corresponsabilidad de los cuidados, ni con la erradicación de formas de discriminación durante los reclutamientos.

En relación con el reconcomiendo de las labores domésticas y de cuidados no remuneradas, es importante resaltar que la contabilización del valor del trabajo doméstico y de cuidados no

remunerado tiene potencial transformador si se dirige a la realización de políticas públicas redistributivas.

Factores como la insuficiencia de información y acceso a métodos anticonceptivos, la tolerancia en las familias ante el abuso infantil, y la carencia de métodos para decidir, incluyendo la ilegalidad del aborto, son elementos generadores de desigualdad. Incluso en políticas relativas a la salud sexual de las mujeres, no se encuentra mención alguna, siquiera a la aspiración o expectativa, de que las mujeres disfruten del derecho a decidir sobre sus cuerpos. Este tipo de falencias sugieren poca voluntad por parte de los agentes que componen el Estado, en reconocer a las mujeres autonomía sobre sus cuerpos y, por ende, en el plano económico. Esta desatención deposita en agrupaciones feministas y otros movimientos sociales la tarea de transformar y constituir esas voluntades políticas.

En ninguno de los casos anteriores se ubicó preocupaciones sobre la dismenorrea, la gestión de la menstruación y otros temas relativos al ciclo menstrual. Elementos que, constituyen factores de desigualdad en términos de atención médica, consideración de las empresas sobre la salud femenina y formas de desmoralización y humillación de las mujeres en relación con sus cuerpos.

Derechos económicos. Se analizaron medidas que pretenden brindar apoyos para que las mujeres generen ingresos propios por medio de emprendimientos. Sin embargo, las políticas analizadas no resuelven la división sexual del trabajo, la explotación gratuita del trabajo doméstico y de cuidados, ni la doble jornada como factores que comprometen el desempeño, la productividad y el éxito de los emprendimientos. Este tipo de medidas parten del supuesto de que las mujeres tienen pocas posibilidades de acceder a fuentes de ingresos por acceso limitado a los recursos, pero no incluyen en ese nivel de acceso el recurso del tiempo que es consumido en las labores no remuneradas.

Otro elemento que pareciese no considerar la inversión social del Estado en este tipo de apoyos es que los emprendimientos en Costa Rica presentan una alta mortalidad y poco crecimiento relativo.

Finalmente, la Política Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos en la ciencia, la tecnología, las telecomunicaciones y la Innovación (2018-2027) (MICITT, 2018) sí cuestiona la estructura de la división sexual del trabajo. Esta política es transformadora y debe ser profundizada debido a su poder de apalancamiento en el largo plazo.

IV. Sesgos implícitos de género

Se analizaron las leyes que regulan la actividad manufacturera en Costa Rica debido a que tienen implicaciones en la vida y el trabajo de las mujeres ocupadas en esta industria. Para ninguna de estas leyes se encontró consideraciones relativas al impacto que pudieran tener sobre las mujeres trabajadoras, en general, o las mujeres ocupadas en manufactura, en

particular; a excepción de TLC que fue consultado al INAMU, no como consulta obligatoria sino adicional, pero no fue contestada por la institución.

5.4. Lineamientos de políticas públicas transformadoras

Se propusieron una serie de lineamientos de políticas públicas, dirigidos a orientar transformación estructural que, al compensar las condiciones de las mujeres ocupadas en la manufactura costarricense, establezcan la autonomía económica femenina como una prioridad en la agenda por el desarrollo económico del país.

Esta propuesta se ordena en tres grupos de lineamientos: I. Según las condiciones laborales particulares de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera y los aspectos sociales, económicos y políticos que las explican; II. Las medidas requeridas redistributivas, de reconocimiento, transformación, afirmativas; y III. Consideraciones en relación con el impacto de las políticas públicas en la vida de las mujeres, y su necesaria participación en los procesos de cambio requeridos.

I. Condiciones laborales particulares de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera y las dimensiones de interrelación

El primer grupo de lineamientos plantea que las políticas públicas deben contrarrestar las manifestaciones de cada condición y sus formas de interrelación. En tanto las condiciones están encadenadas y presentan aspectos sociales, económicos y políticos comunes que las explican, transformar una condición requiere transformarlas todas.

Lineamientos para compensar las condiciones laborales. El encierro demanda la ruptura del hogar y sus responsabilidades como punto de referencia para las mujeres, mientras que el descrédito debe compensarse con la retribución de los esfuerzos de las mujeres. Por tanto, los trabajos domésticos y de cuidados deben ser remunerados, lo que en términos de mercado implica sacar los cuidados del espacio privado.

Por otro lado, la explotación requiere la homogenización de las oportunidades para enfrentarse al mercado laboral, así como la abolición de las dobles jornadas y la inclusión de las mujeres en oficios históricamente masculinizados independientemente del “prestigio” que ostenten. De manera similar, la compensación del marginalismo implicaría un camino hacia la estabilidad y acceso universal al empleo que contenga oportunidades de desarrollo.

Además, el marginalismo debe trabajarse mediante la inversión estatal en nuevas fuentes de empleo que, en concordancia con los niveles educativos a nivel nacional, ofrezcan alternativas de contratación y dispongan del contingente de trabajo femenino en desuso a la vez que se les garantice a las mujeres el acceso universal a servicios de cuidados.

De la exclusión política es necesario dirigirse a la inclusión y el reconocimiento de las mujeres como sujetos políticos. Por lo cual es necesario, para transformar las condiciones descritas, desbloquear el potencial transformador de las mujeres ocupadas en manufactura.

Plano social. En esta dimensión se requiere contrarrestar el ordenamiento y estratificación social donde se combinan las condiciones para componer la estructura basada en la división sexual del trabajo. Para lo cual se proponen medidas que comprometan la regla de la asignación del trabajo doméstico como función social de las mujeres y no como libre actividad.

En relación con el traslado de los cuidados al ámbito público, se elaboró la propuesta *Ley de responsabilidad de las Zonas Francas en los cuidados y la promoción de la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral*, que consiste en una reforma a la Ley N.º 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, de 23 de noviembre de 1990, para la inclusión de la prestación de servicios de cuidado a las personas que trabajan en los establecimientos de estas empresas y que están a cargo de personas menores de edad, como una obligación de las empresas adscritas a este régimen, las cuales disfrutaban de importantes exenciones fiscales.

Plano económico. Se plantea el necesario reconocimiento de la autonomía económica de las mujeres al contrarrestar las condiciones de encierro, descrédito, explotación y marginalismo, como componentes de la economía basada en la explotación gratuita de los cuidados, y cuyos productos son las dinámicas del mercado laboral, las dobles jornadas, la feminización de las condiciones de trabajo y la disponibilidad de mano de obra a bajo costo.

Estos lineamientos, junto con la repartición de las responsabilidades del cuidado entre todos los agentes que participan en la economía, se formulan en orden de garantizar una inserción real de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres.

Plano político. Las condiciones laborales analizadas reproducen la violencia estructural y los mecanismos de desmoralización que rechazan la participación de las mujeres en la esfera pública. Se requieren políticas tendientes a garantizar las herramientas necesarias para la participación política de las mujeres incluyendo lugares de reunión, asesorías y capacitación y un enfoque más integral de rechazo a la violencia patriarcal en todas sus manifestaciones.

II. Tipos de medidas requeridas según espectro de injusticias y nivel de transformación

Un segundo grupo de lineamientos se orienta a la priorización de los puntos de apalancamiento identificados en los extremos y punto medio del espectro de injusticias; así como el enfoque transformador de las estructuras que generan las desigualdades expresadas en las condiciones del trabajo femenino.

En medio del espectro entre injusticias ideológicas y socioeconómicas, se requieren medidas de reconocimiento y redistribución; en el extremo de las injusticias económicas se demandan medidas de redistribución de recursos tiempo, trabajo, ingresos y oportunidades; y en el extremo de las injusticias ideológicas se necesitan compensaciones de reconocimiento en todos los ámbitos de la educación y el trabajo del papel de las mujeres en la economía nacional e internacional.

Por otro lado, mientras las políticas estudiadas en esta investigación mostraron preferencia por el reconocimiento afirmativo y por hacer políticamente digerible la participación de las mujeres en la esfera pública, la Economía Feminista, en respuesta a las demandas del movimiento internacional de mujeres, demuestra la pertinencia de acciones transformadoras que cuestionen y desestabilicen las dinámicas estructurales de desigualdad, violencia patriarcal, subordinación femenina y negación de la participación de las trabajadoras como agentes de cambio.

III. Impacto de las políticas públicas en la vida de las mujeres

Como tercer grupo de lineamientos, se plantea la necesidad de superar los sesgos implícitos y explícitos de género en las políticas públicas por medio de estrategias que permitan identificar posibles impactos para la vida y el trabajo de las mujeres.

Una de estas estrategias consiste en el desarrollo de estudios con enfoque de género en la formulación, aplicación y evaluación de las políticas públicas. En ese sentido se requieren inversiones y articulación de distintas instituciones enfocadas en estudios de género y Economía Feminista.

Otro cambio de paradigma que requiere la aplicación es estos lineamientos es la participación necesaria de las trabajadoras en estos procesos transformadores, así como de los movimientos feministas cuyo papel ha sido fundamental para disponer del marco normativo que actualmente funge como base para el desarrollo de otras garantías.

De los lineamientos planteados, como resultado del análisis de las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en manufactura, se espera el cambio de la situación de las mujeres trabajadoras a las que se debió esta investigación, por medio de la transformación estructural económica que les adeuda ahorros, ganancias y bienestar, autonomía económica plena, condicionando el desarrollo económico del país.

La Economía Feminista demuestra que debe ocupar un lugar prioritario como corriente económica y política en la agenda de transformación y desarrollo regional, mientras la participación de las mujeres trabajadoras en un proceso de toma de decisiones será indispensable, pionera y revolucionaria.

Esta investigación se pone a disposición del movimiento de mujeres y de todas las trabajadoras en Costa Rica, para emprender esa tarea histórica de cambio estructural.

Referencias

- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (23 de Noviembre de 1990). Ley N.º7210, Ley de Régimen de Zonas Francas. San José, Costa Rica. Recuperado el 20 de Abril de 2020, de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=11593&nValor3=117527&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (27 de agosto de 1943). Código de Trabajo. Recuperado el febrero de 2020, de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (4 de Mayo de 1970). Código Penal. *Ley de la República*. San José, Costa Rica. Recuperado el 27 de Abril de 2020, de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=5027&nValor3=118139&nValor5=23901&strTipM=FA
- Asamblea Nacional Constituyente. (7 de Noviembre de 1949). Constitución Política de la República de Costa Rica. San José, Costa Rica. Recuperado el 16 de Abril de 2020, de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=TC
- Aurora. (15 de abril de 2019). Comunicación personal. Alajuela.
- Banco Central de Costa Rica. (2008). *Informe mensual de la situación económica de Costa Rica marzo 2008*. Banco Central de Costa Rica, División Económica, San José. Obtenido de <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Documentos/Informe%20mensual/Informe%20Mensual%20Marzo%2008.pdf>
- Banco Central de Costa Rica. (2009). *Memoria anual 2009*. San José. Obtenido de https://activos.bccr.fi.cr/sitios/bccr/publicaciones/DocMemoriaAnual/Memoria_Anual_2009.pdf
- Banco Central de Costa Rica. (2017). *Cuenta Satélite de Trabajo doméstico no remunerado, Aspectos metodológicos y principales resultados*. San José, Costa Rica: División Económica.
- Banco Central de Costa Rica. (2020). *Informe Mensual de Coyuntura Económica, Marzo 2020*. San José, Costa Rica: BCCR. Obtenido de <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Documentos/Informe%20Mensual/2020/Informe%20Mensual%20de%20Coyuntura%20Econ%C3%B3mica%20marzo%202020.pdf>
- Banco Central de Costa Rica. (2020). *Producto Interno Bruto por Actividad Económica*. San José, Costa Rica: BCCR. Recuperado el Abril de 2020, de <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/frmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=%202986>
- Carmen. (19 de enero de 2019). Comunicación personal. San José.
- Caja Costarricense de Seguro Social. (1996). Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social. Recuperado el febrero de 2020, de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43463&strTipM=TC

- Caja Costarricense de Seguro Social. (2019). Histórico de Ingresos y Egresos de 1992-2019. Recuperado el febrero de 2020, de <https://www.ccss.sa.cr/presupuesto>
- Comisión Económica para América Latina. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo* (1a ed.). Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Clara. (20 de septiembre de 2019). Comunicación personal. Heredia.
- Consejo Nacional de Rectores. (2019). *Informe Estado de la Nación 2019*. San José, Costa Rica: Programa Estado de la Nación.
- Cristina. (16 de abril de 2019). Comunicación personal. Heredia.
- D'Alessandro, M. (2016). *Economía Feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.
- De Beauvoir, S. (2013). *El segundo sexo*. México: Penguin Rondon House Grupo Editorial.
- Economía Femini(s)ta. (2019). *Hablar de menstruación en el aula, un desafío para la educación sexual integral*. Buenos Aires: Economía Femini(s)ta.
- Emilia. (31 de marzo de 2019). Comunicación personal. Heredia.
- Engels, F. (2005). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del estado*. Madrid, España: Mestas.
- Espino, A. (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano. En ONU Mujeres, *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (págs. 190-246). Santiago, Chile: ONU Mujeres.
- Esquivel, V. (2012). Cuidado, economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la "organización social del cuidado" en América Latina. En ONU Mujeres, *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (págs. 141-189). Santo Domingo, República Dominicana: ONU Mujeres.
- Esquivel, V. (2012). Introducción: Hacer Economía Feminista desde América Latina. En ONU Mujeres, *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (págs. 24-41). Santo Domingo, República Dominicana: ONU Mujeres.
- Estado de la Nación. (2016). *Vigésimosegundo Informe del Estado de la Nación*. San José, Costa Rica.
- Estefanía R. (9 de febrero de 2019). Comunicación personal. Heredia.
- Eva. (7 de mayo de 2019). Comunicación personal. Heredia.
- Evelyne. (22 de enero de 2019). Comunicación personal. San José.
- Flórez-Estrada, M. (2007). *Economía del género: El valor simbólico y económico de las mujeres* (2a ed.). San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Fraser, N. (2012). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era «postsocialista». En J. Butler, & N. Fraser, *¿Reconocimiento o redistribución? un debate entre marxismo y feminismo* (págs. 23-66). Madrid: Editorial traficantes de sueños.

- Fundación Friedrich Ebert Stiftung. (2017). *Mesa sindical de mujeres Costa Rica: Agenda y plan de acción*. San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Gualavisi, M., & Oliveri, M. (2016). *Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). México, DF: Interamericana Editores.
- Herrero, F., & Durán, F. (2001). *El sector privado en el sistema de salud de Costa Rica*. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de http://www.infoagro.go.cr/Documents/PIEG_2007-2017.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2011). *Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Segundo Estado de los Derechos Humanos de las mujeres en Costa Rica*. INAMU. San José, Costa Rica: EUNED.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2019). *Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2020). <https://www.inamu.go.cr>. Obtenido de <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/indicadores-elecciones-y-nombramientos>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2004). *Módulo de Uso del tiempo de la EHPM*. San Pedro, Montes de Oca.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2009). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2011). *Censo 2001, Principales indicadores sobre asentamientos informales*. Montes de Oca, Costa Rica: INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). *Encuesta Continua de Empleo: métodos y procedimientos*. San Pedro, Montes de Oca: INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo*. San Pedro, Montes de Oca: INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Resultados Encuesta Nacional de Uso del Tiempo*. Montes de Oca, Costa Rica: INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). *Encuesta Continua de Empleo*. San Pedro, Montes de Oca: INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). *Encuesta Nacional de Hogares*. San Pedro, Montes de Oca: INEC.

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). *Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo*. Montes de Oca, Costa Rica: INEC.
- Instituto Nacional de Seguros. (10 de Junio de 2020). <https://sevins.ins-cr.com/>. Obtenido de <https://sevins.ins-cr.com/SIEL/VerArchivo.aspx?ID=9028>
- Isabela. (21 de enero de 2019). Comunicación personal. San José.
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Nacional de México.
- Lahera, E. (2004). *Política y políticas públicas*. CEPAL. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- Luisa. (12 de enero de 2019). Comunicación personal. Cartago.
- Marx, K. (1973). *Crítica a la Economía Política: El Capital* (1a ed.). La Habana, Habana, Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.
- Ministerio de Economía Industria y Comercio. (2015). *Diagnóstico del Ecosistema PYME en Costa Rica*. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Salud. (2010). Política Nacional de Sexualidad 2010-2021 I Parte. Ministerio de Salud. Obtenido de <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos/sobre-el-ministerio/politicas-y-planos-en-salud/politicas-en-salud/1038-politica-nacional-de-sexualidad-2010-2021-parte-i/file>
- Ministerio de Salud. (2015). *II Encuesta de salud sexual y salud reproductiva*. San José, Costa Rica.
- Monge, D., & Picado, F. (s.f.). *La industria manufacturera costarricense en el marco de referencia de las cuentas nacionales 2012*. Banco Central de Costa Rica, Departamento de Estadística Macroeconómica, San José. Obtenido de https://activos.bccr.fi.cr/sitios/bccr/proyectocambioannyobase/DocProyectoCambioAnnyoBase/documentoscnaadocpresentaciones/Laindustriamanufacturera_cr_cuentasnacionales2012.pdf
- Morales, R. (2014). *Inequidades socioeconómicas y laborales de género en Costa Rica en el periodo 2000-2013: diagnóstico y propuestas*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018). *Estadísticas de Salud Ocupacional*. San José, Costa Rica: MTSS.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2019). *Salarios Mínimos*. Recuperado el febrero de 2020, de http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/lista_salarios_2019.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2019). Sindicatos activos, afiliados. Recuperado el febrero de 2020, de http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/datos_abiertos/estadisticas/Datos%20Estadisticos.html
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Igualdad Salarial: Guía Introductoria*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- ONU Mujeres. (2012). *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. Santo Domingo, República Dominicana: ONU Mujeres.
- Pan-America Life Insurance. (23 de junio de 2020). <https://www.palig.com>. Obtenido de <https://www.palig.com/es/costa-rica/home/forms-and-financial-statements>
- Pan-American Life Insurance. (23 de junio de 2020). <https://www.sugese.fi.cr>. Obtenido de https://www.sugese.fi.cr/seccion-polizas-registradas/VersionesAnterioresSegPersonales/P14-26-A06-379_Seguro_Autoexpedible_Familia_Segura.pdf
- Patria. (3 de marzo de 2019). Comunicación personal. Heredia.
- Rosales, O. (2020). *El sueño chino*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Sistema de Estadística Nacional e Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2011). *Manual de clasificación de actividades económicas en Costa Rica*. San José.
- Silvia. (30 de septiembre de 2019). Comunicación personal. Heredia.
- Sullerot, E. (1988). *Historia y sociología del trabajo femenino* (3a ed.). Barcelona: Éditions Gronthier.
- Teresa. (3 de febrero de 2019). Comunicación personal. San José.
- Urbina, V. G., Gutiérrez, M. T., & Arce, V. R. (noviembre de 2019). Dismenorrea primaria en las adolescentes: manejo en la atención primaria. *Revista Médica Sinergia*, 4(11). doi:<https://doi.org/10.31434/rms.v4i11.296>
- Vásconez, A. (2012). Mujeres, hombres y las economías latinoamericanas: un análisis de dimensiones y políticas. En ONU Mujeres, *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (págs. 42-97). Santo Domingo, República Dominicana: ONU Mujeres.
- Vásconez, A. (2012). Reflexiones sobre economía feminista, enfoques de análisis y metodologías: aplicaciones relevantes para América Latina. En ONU Mujeres, *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (págs. 98-140). Santo Domingo, República Dominicana: ONU Mujeres.

Anexos

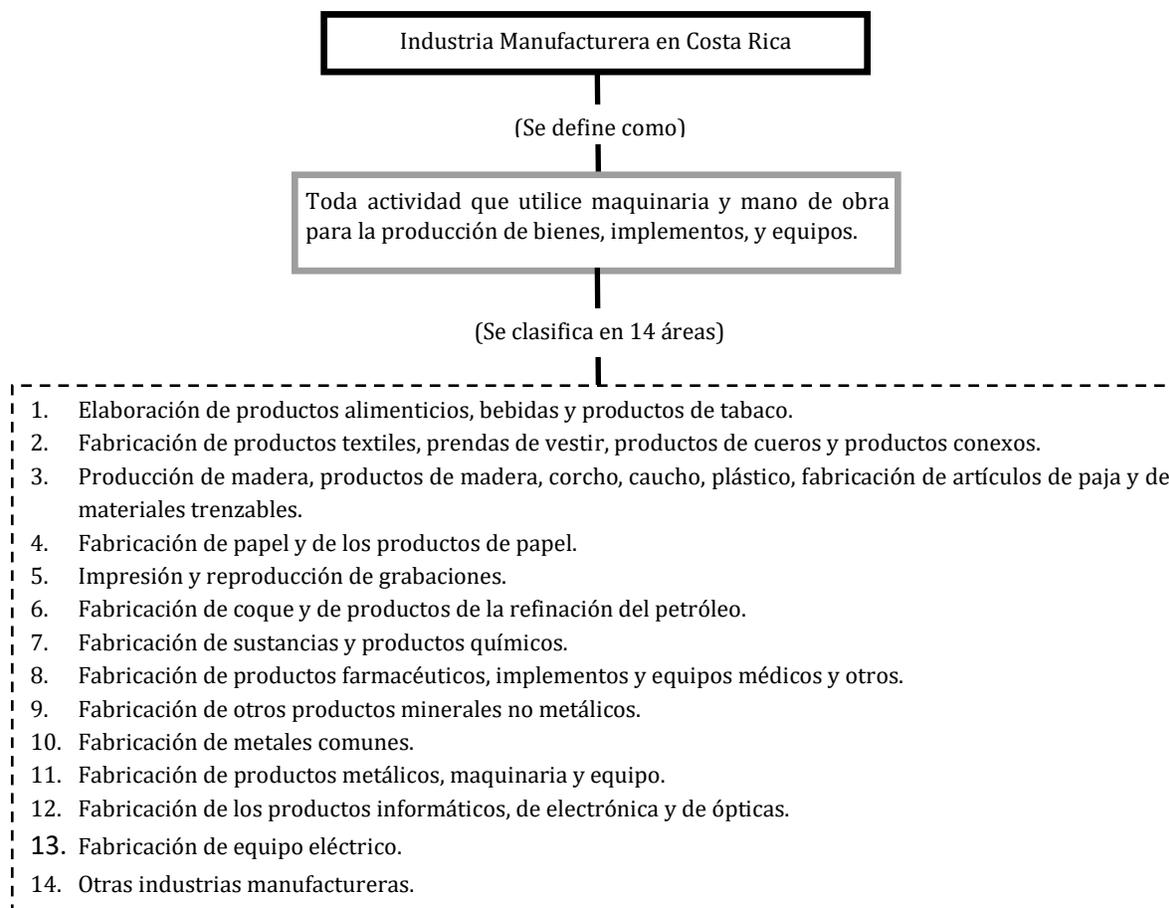
A. Esquemas de marco teórico

Este documento presenta, de manera esquemática, los conceptos definidos en el marco teórico, con el objetivo de facilitar la comprensión de las distintas categorías y su interrelación. Se ordenan esquemas según la numeración utilizada en el Capítulo 2 y se retoman en una matriz final donde se ordenan las condiciones laborales de las mujeres.

En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se define la categoría “industria manufacturera” según lo planteado en el Manual de Clasificación de Actividades Económicas (SEN e INEC, 2011) junto con una síntesis de las áreas de producción que contempla dicha actividad.

Figura 9

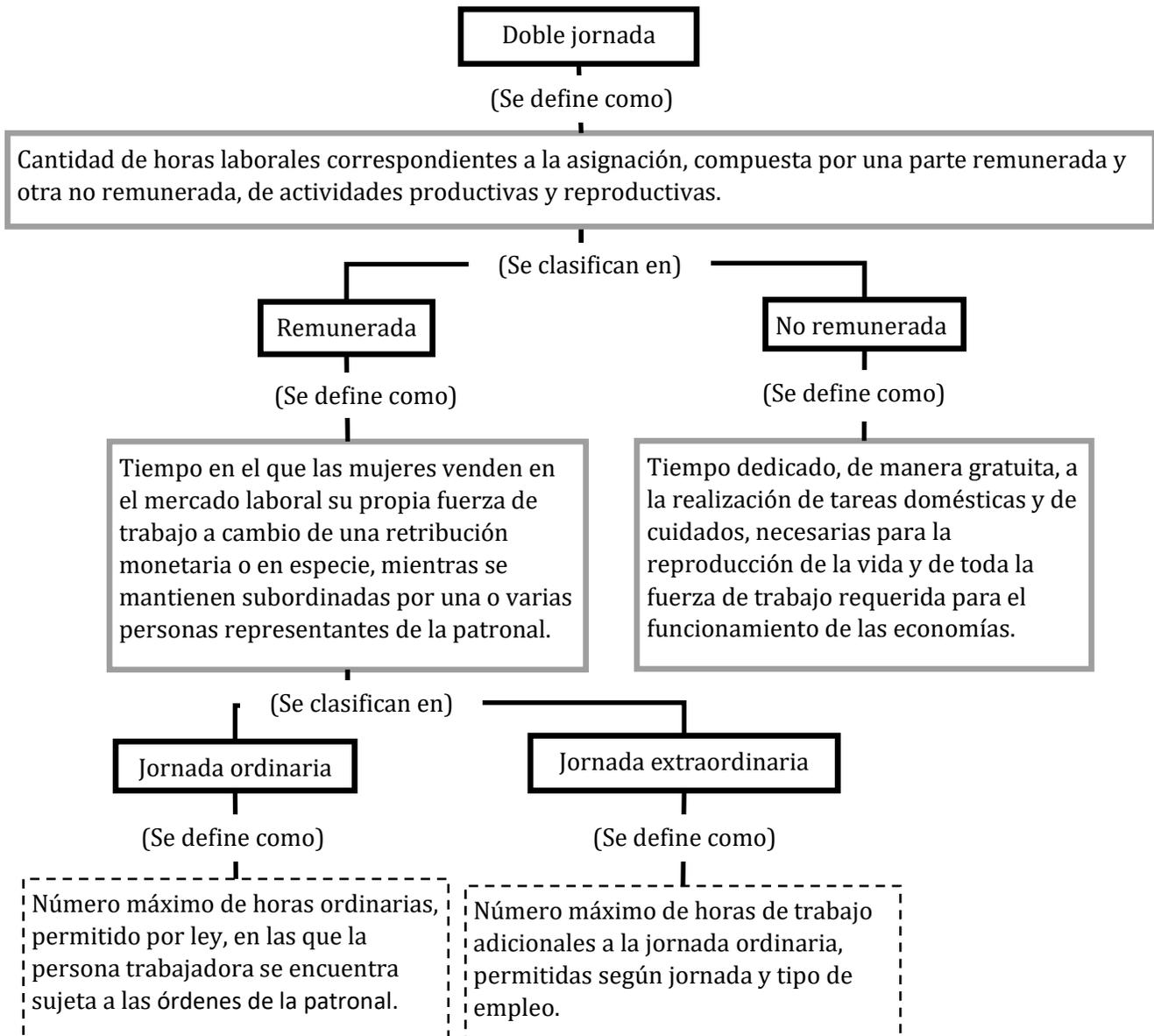
a. Industria Manufacturera en Costa Rica



Fuente: elaboración propia con base en categorías del Manual de Clasificación de Actividades Económicas en Costa Rica (SEN e INEC, 2011).

La Figura 10 define y clasifica la doble jornada, según componente remunerado y no remunerado, explicada por la feminista Marcela Lagarde e incorporando el concepto de jornada ordinaria y extraordinaria planteado por la legislación costarricense.

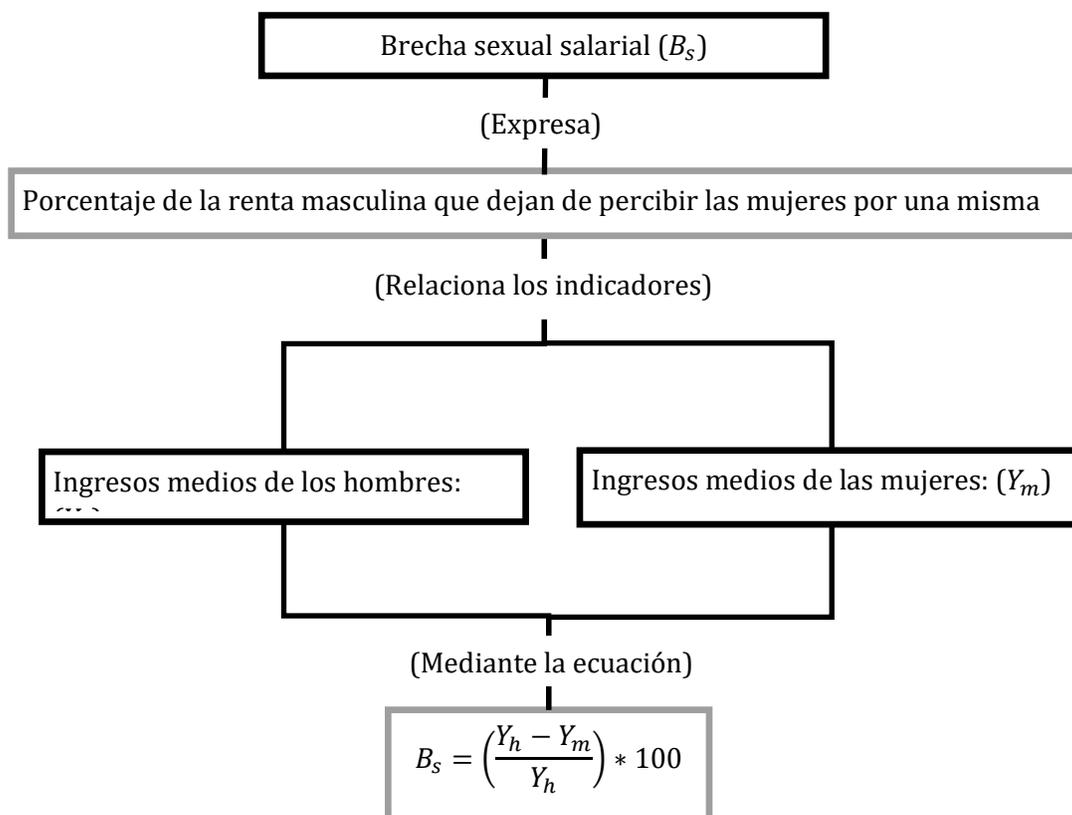
Figura 10
b. Doble jornada



Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Lagarde (2005), y Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943).

La brecha sexual salarial se define a partir de la fórmula implementada por OIT, como medida del descrédito del trabajo femenino, y se expresa a modo de ecuación en la Figura 11.

Figura 11
c. Brecha sexual salarial

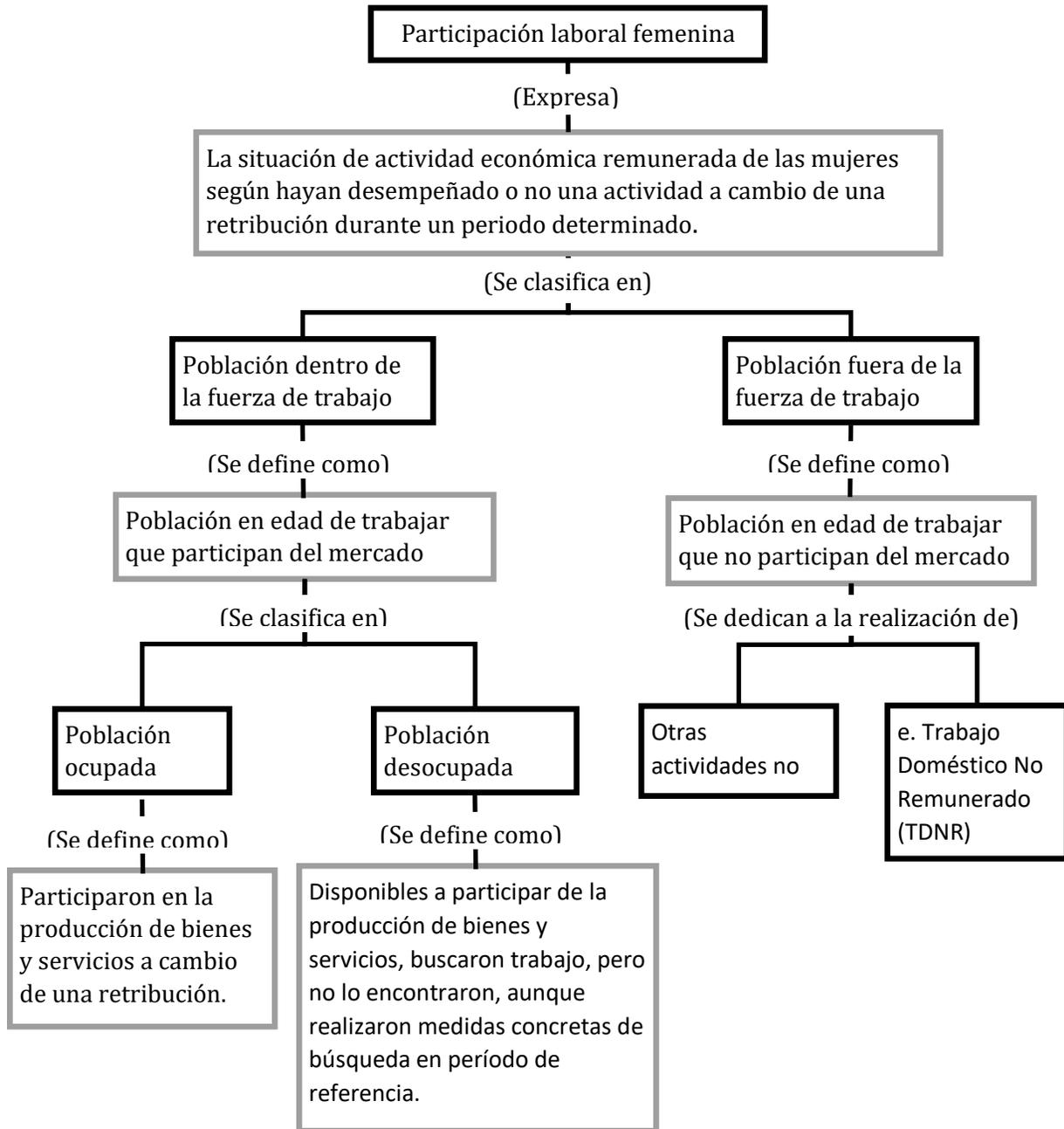


Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Oelz, Olney, y Tomei (OIT, 2013).

Cabe destacar que a lo largo de la investigación esta brecha se calcula tanto para el caso nacional, como para el sector manufacturero. Para lo cual se tomaron datos derivados de las encuestas realizadas por INEC, Encuesta Continua de Empleo (2019) y Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (2009).

En la figura siguiente se clasifican las definiciones relacionadas con la participación laboral y los conceptos utilizados por INEC para diferenciar a la población dentro de la fuerza de trabajo como a la que se encuentra fuera de la fuerza de trabajo.

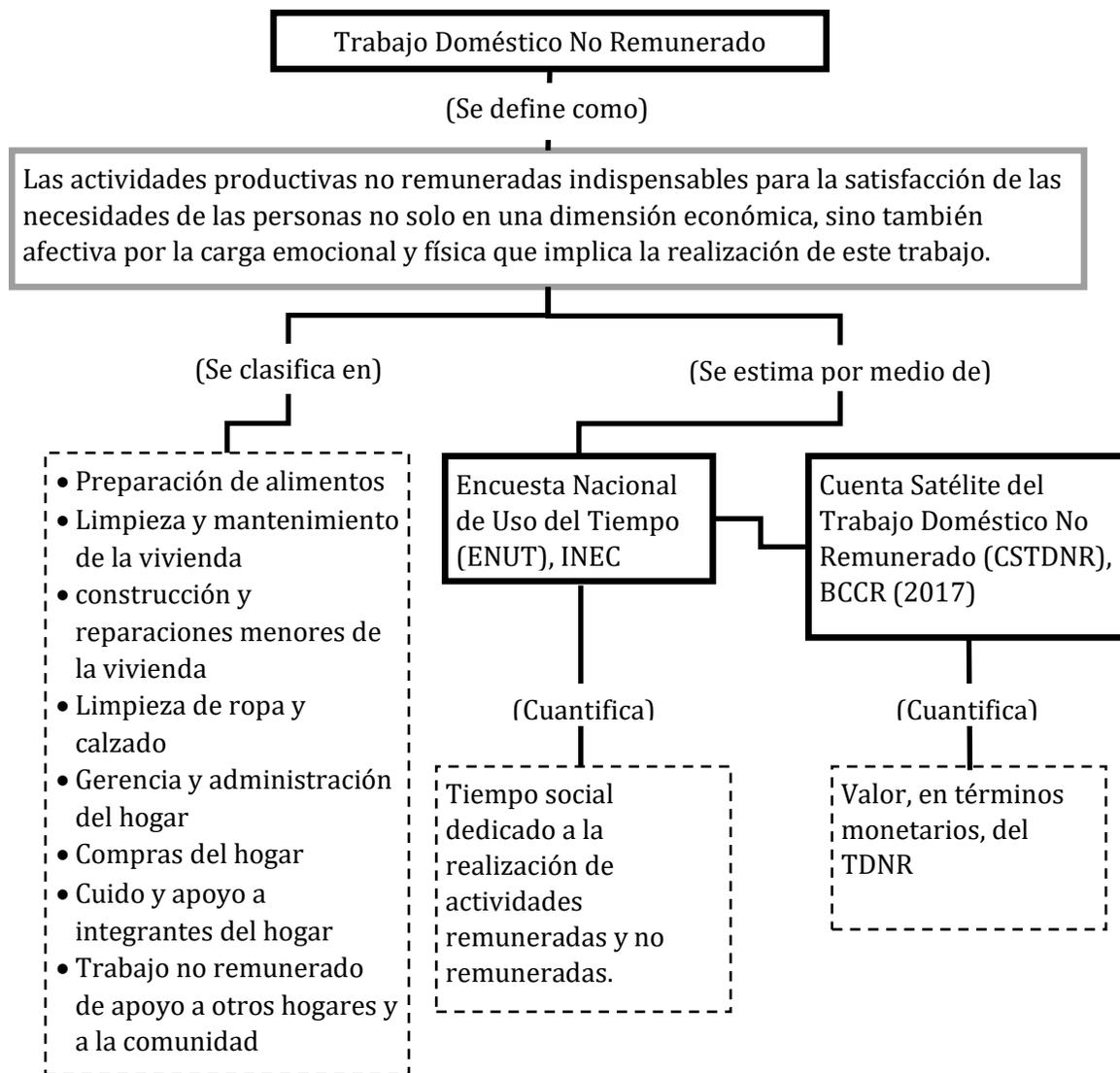
Figura 12
d. Participación laboral femenina



Nota: La mayor participación de las mujeres en la población fuera de la fuerza de trabajo por razones de género evidencia la existencia de un contingente de reserva a la espera de inserción en el mercado laboral, mientras se dedican a las labores no remuneradas dentro de los hogares.
 Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Encuesta Continua de Empleo: métodos y procedimientos (INEC, 2012).

La exclusión de las mujeres del mercado laboral se refleja en un contingente de reserva constituido que se dedica al desarrollo de labores domésticas y de cuidados no remuneradas pero que eventualmente pueden insertarse en el mercado laboral si su trabajo es requerido por la industria o por sus familias. En la Figura 13 se enlistan las tareas que componen dicha actividad carente de retribución.

Figura 13
e. Trabajo Doméstico No Remunerado



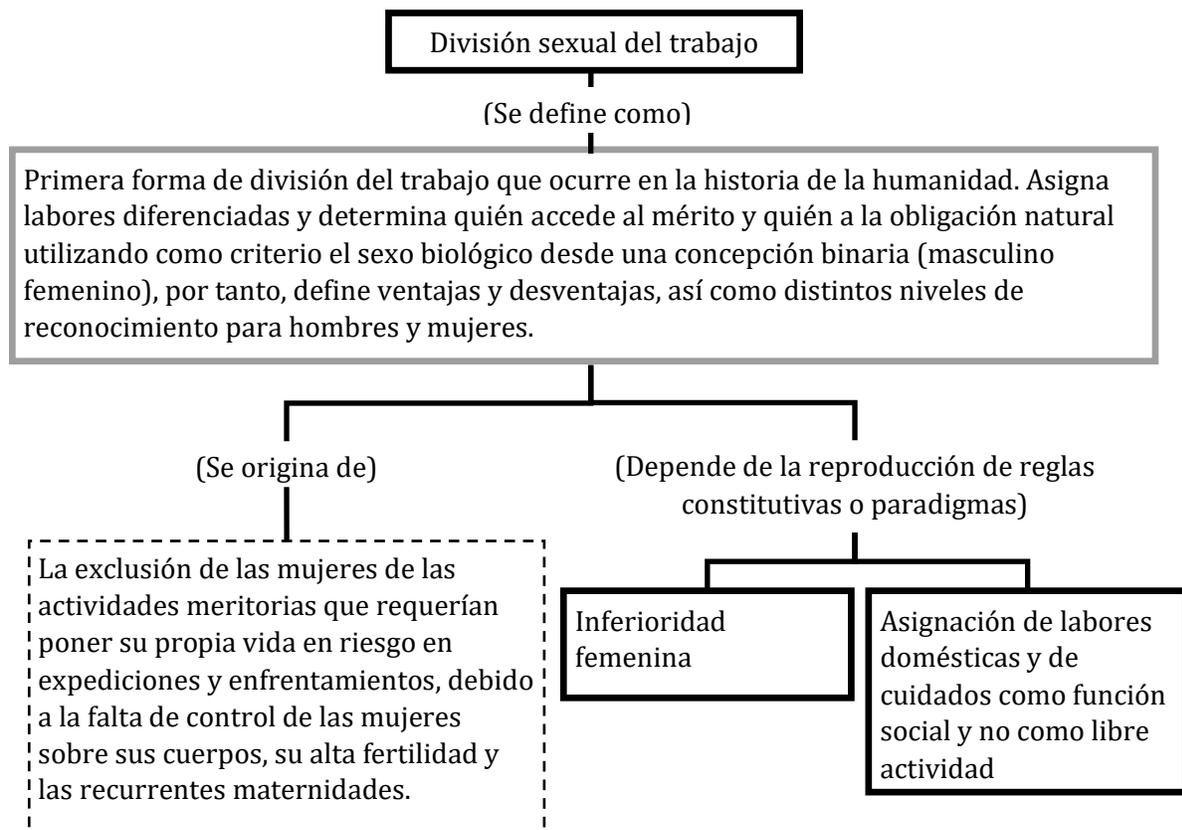
Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Esquivel (2012), ENUT (INEC, 2017), y Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado: aspectos metodológicos y principales resultados (BCCR, 2017).

Se entiende el trabajo doméstico como una actividad económica y productiva además de reproductiva, cuya gratuidad no impide ver su valor, el cual ha sido estimado gracias a la Encuesta de Uso del Tiempo de INEC y la Cuenta Satélite calculada por el BCCR. Además,

Esquivel (2012) plantea que el TDNR constituyen una “transferencia gratuita” o subsidio de quienes lo realizan al sistema de conjunto.

La feminización de este tipo de actividades poco meritorias pero fundamentales está asociada a las reglas de inferioridad femenina y la función doméstica de las mujeres como constitutivas de las economías ordenadas según la división sexual del trabajo. La Figura 14 muestra la composición histórica e ideológica de esta estructura social.

Figura 14
f. División sexual del trabajo



Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de De Beauvoir (2013) y Sullerot (1988).

De Beauvoir señala que las recurrentes maternidades alejaron a las mujeres de actividades riesgosas y meritorias que resultaban más valoradas y ello implicó una derrota histórica para el sexo femenino:

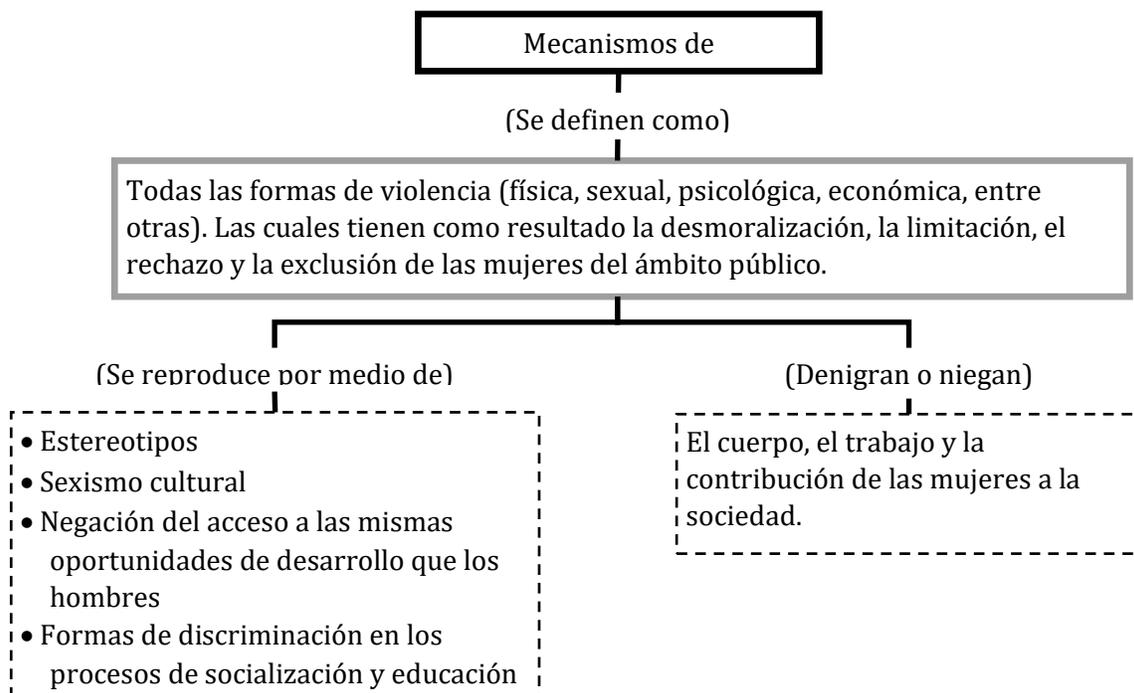
La peor maldición que pesa sobre la mujer es hallarse excluida de esas expediciones guerreras; no es dando la vida, sino arriesgando la propia, como el hombre se eleva sobre el animal; por ello en la Humanidad se acuerda la superioridad, no al sexo que engendra, sino al que mata. (2013, p. 66)

Esta exclusión del mérito se constituyó luego en reglas que Sullerot expresa como “la inferioridad femenina” y la “asignación de labores domésticas como función social y no como libre actividad”. Respecto a la primera señala: “una norma se vuelve intangible, norma que explica todos esos cambios y mutaciones: la mujer es y debe seguir siendo inferior” (1988, p. 103). Además:

La mujer está definida por sus funciones, y sus funciones sociales se definen como naturales (...) Su actividad al ser explicada por su naturaleza, no es ya una actividad libre, sino una función. No se las tiene más consideración que la que se pueda tener por un árbol que produce frutas. Se tiene apego al árbol, se mantiene en buen estado, pero nunca se le imputan a él mismo sus éxitos. (Sullerot, 1988, p. 28)

Estos paradigmas refuerzan la subordinación femenina y son reproducidos por medio de la desmoralización a las mujeres respecto de su cuerpo, su participación laboral y aporte social, reproduciendo la división sexual del trabajo más allá de la repartición de tareas según sexo. En la Figura 15 se estructuran los mecanismos de desmoralización como formas de violencia que tienen el objetivo de excluir a las mujeres del mercado laboral.

Figura 15
g. Mecanismos de desmoralización

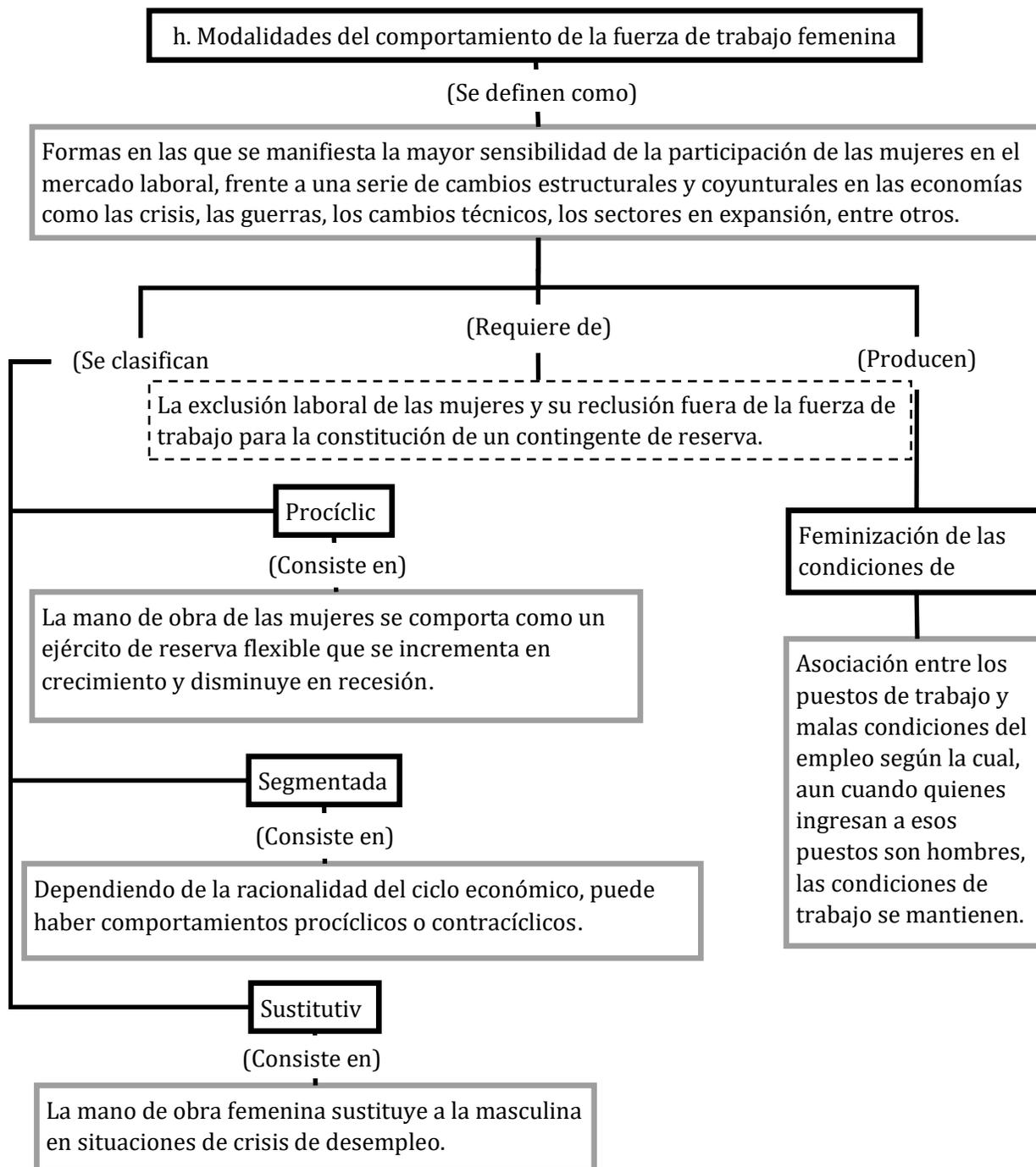


Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de INAMU (2007).

Cabe destacar que la denigración identitaria hacia las mujeres se esquematiza en la Figura 18 como injusticia de orden ideológico cultural.

Por otro lado, el comportamiento más volátil de la fuerza de trabajo femenina es explicado por Vásconez en tres modalidades que se esquematizan en la Figura 16.

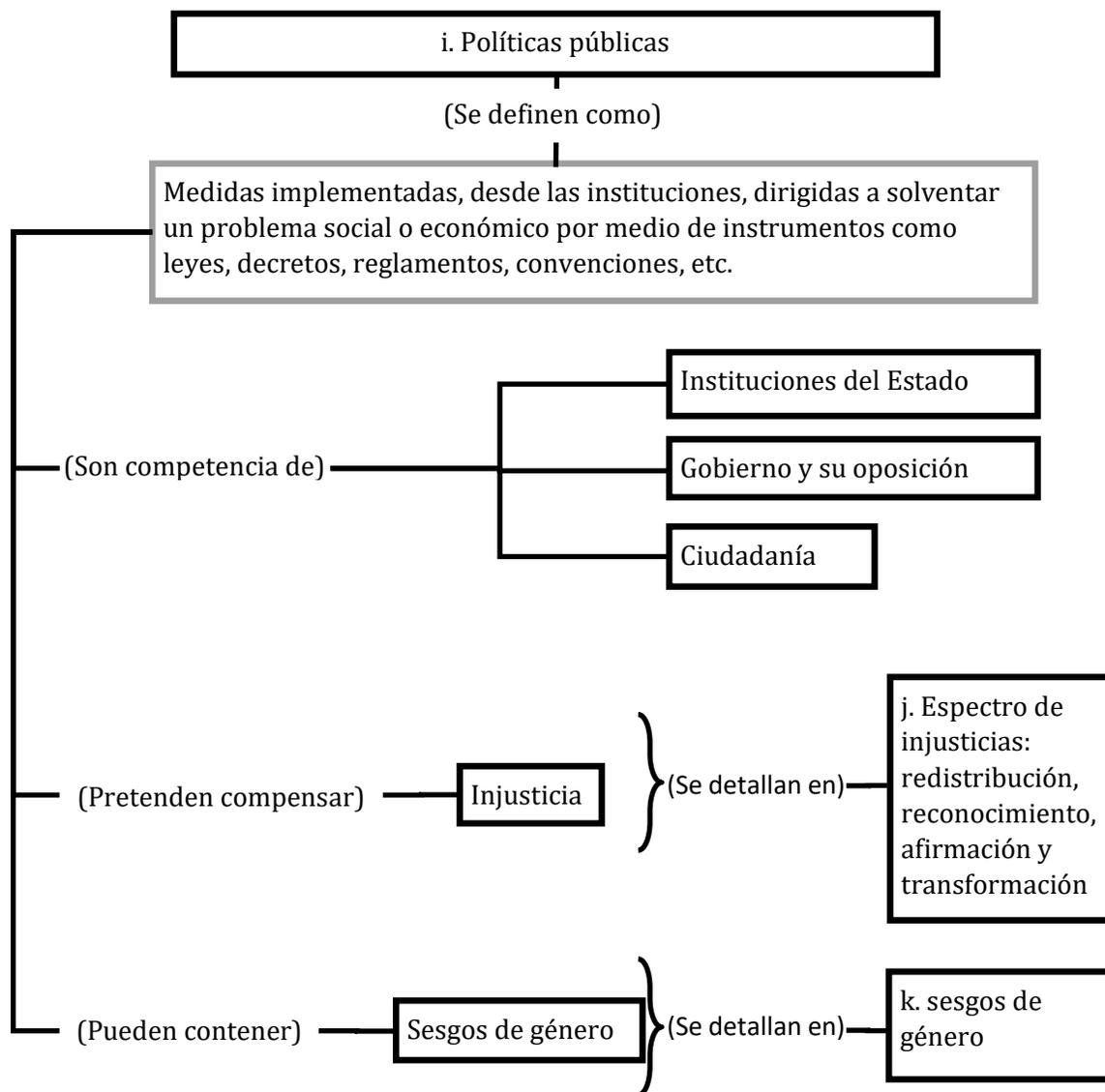
Figura 16
h. Modalidades del comportamiento de la fuerza de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Vásconez (ONU Mujeres, 2012).

El comportamiento diferenciado de las poblaciones masculina y femenina en el mercado laboral, y la exclusión sistemática de las mujeres del ámbito público, requiere la intervención del Estado por medio de las políticas públicas. La Figura 17 muestra la interrelación de categorías asociadas a esta temática.

Figura 17
i. Políticas públicas



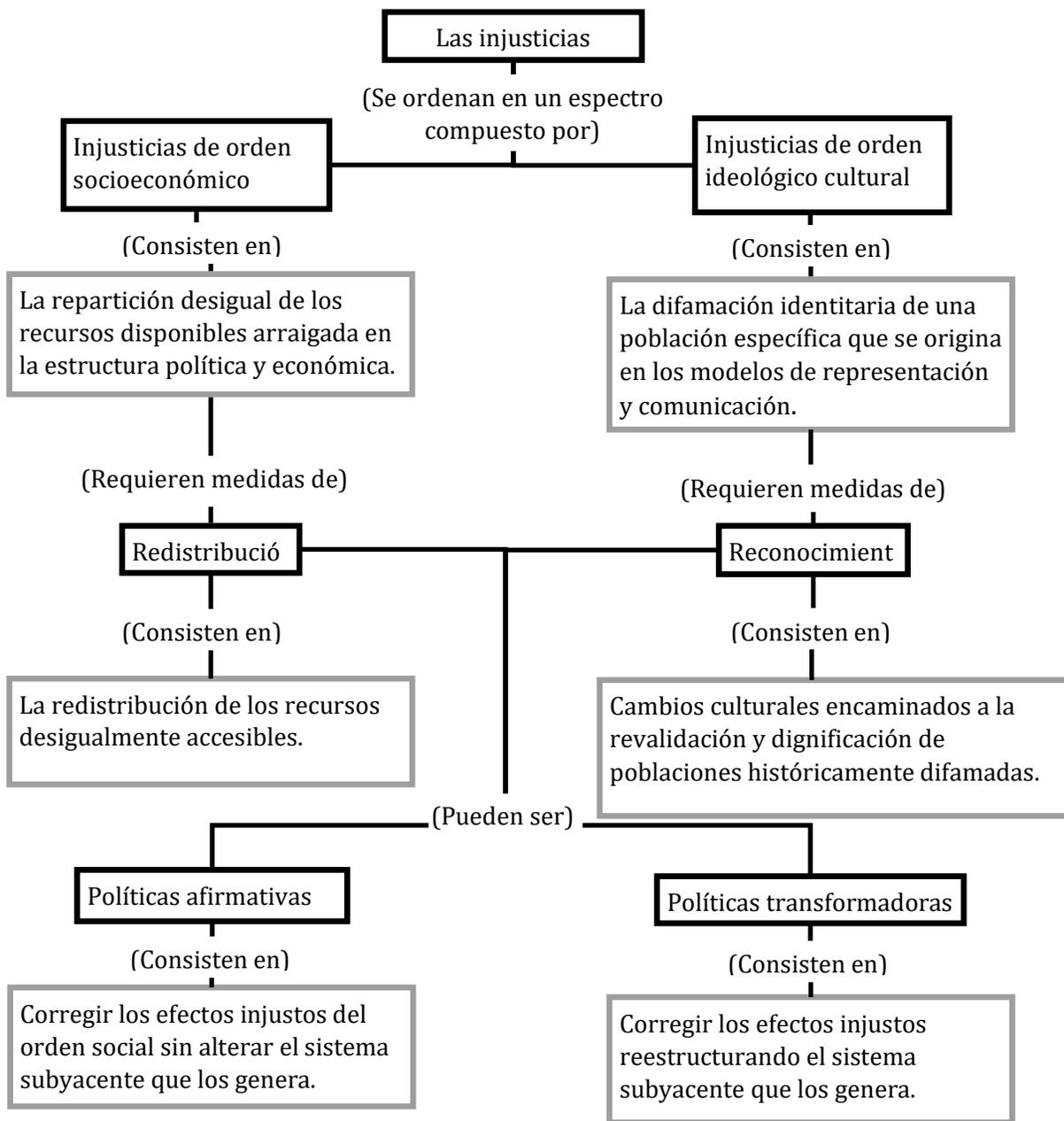
Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Lahera (2004) y Fraser (2012).

Lahera aclara que las políticas públicas no son de competencia exclusiva del Estado, aunque es claro que ha existido un rechazo sistemático de las mujeres de la toma de decisiones en la que puedan participar en calidad de ciudadanas. Este fenómeno limita la posibilidad de las

trabajadoras para modificar una serie de injusticias que se analizan a la luz de las propuestas de Nancy Fraser esquematizada en la Figura 18.

Figura 18

j. Espectro de injusticias: redistribución, reconocimiento, afirmación y transformación



Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Fraser (2012).

Mientras las injusticias de tipo ideológico son la mejor expresión del resultado de denigración identitaria asociada con los mecanismos de desmoralización, las injusticias de tipo económicas reflejan el nivel de alejamiento respecto de la “autonomía económica

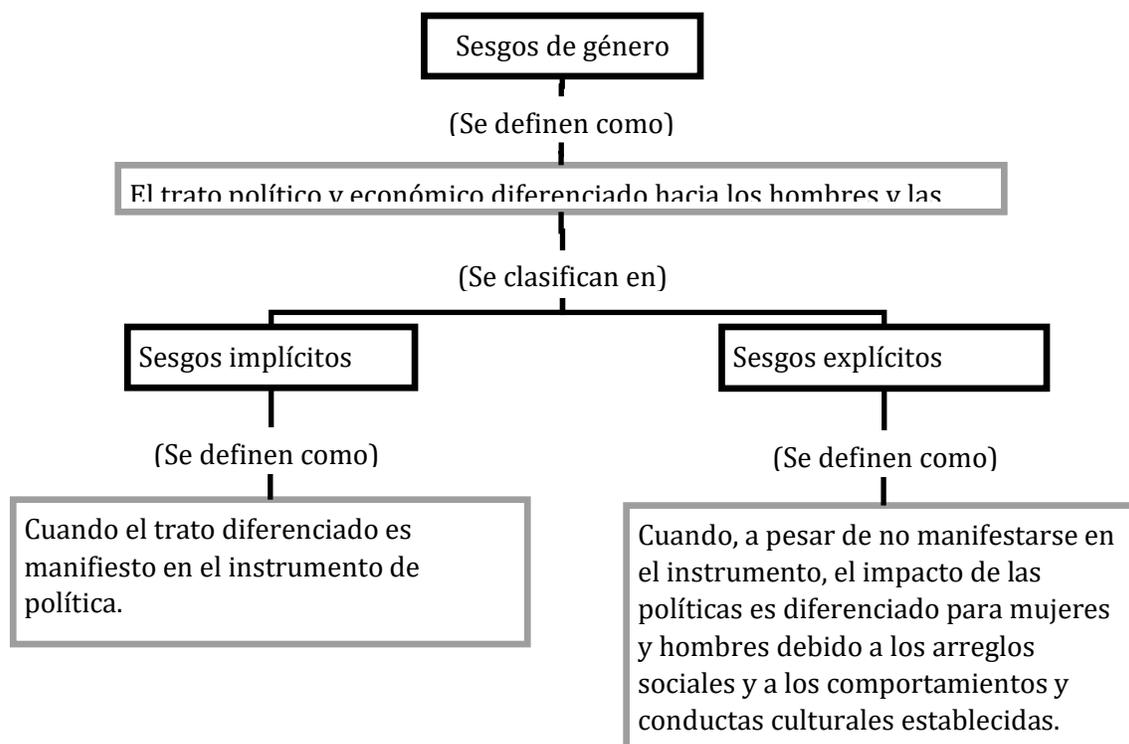
femenina”, como meta de desarrollo económico para la región latinoamericana, entendida como “la incorporación de las mujeres al empleo, en condiciones apropiadas, y el control de los recursos monetarios y de tiempo en igualdad con los hombres” (CEPAL, 2017, p. 8).

Por otro lado, para este espectro de injusticias se plantean tipos de medidas según su posición, pero en general todas estas situaciones de desigualdad y denigración requieren la aplicación de políticas transformadoras que cuestionen, más allá del resultado de desigualdad, la estructura que deviene en diferenciaciones en el acceso a los recursos y las oportunidades.

En la

Figura 19 se esbozan el tipo de sesgos que pueden contener las políticas de no considerar variables de género en sus estudios o las injusticias que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.

Figura 19
k. Sesgos de género



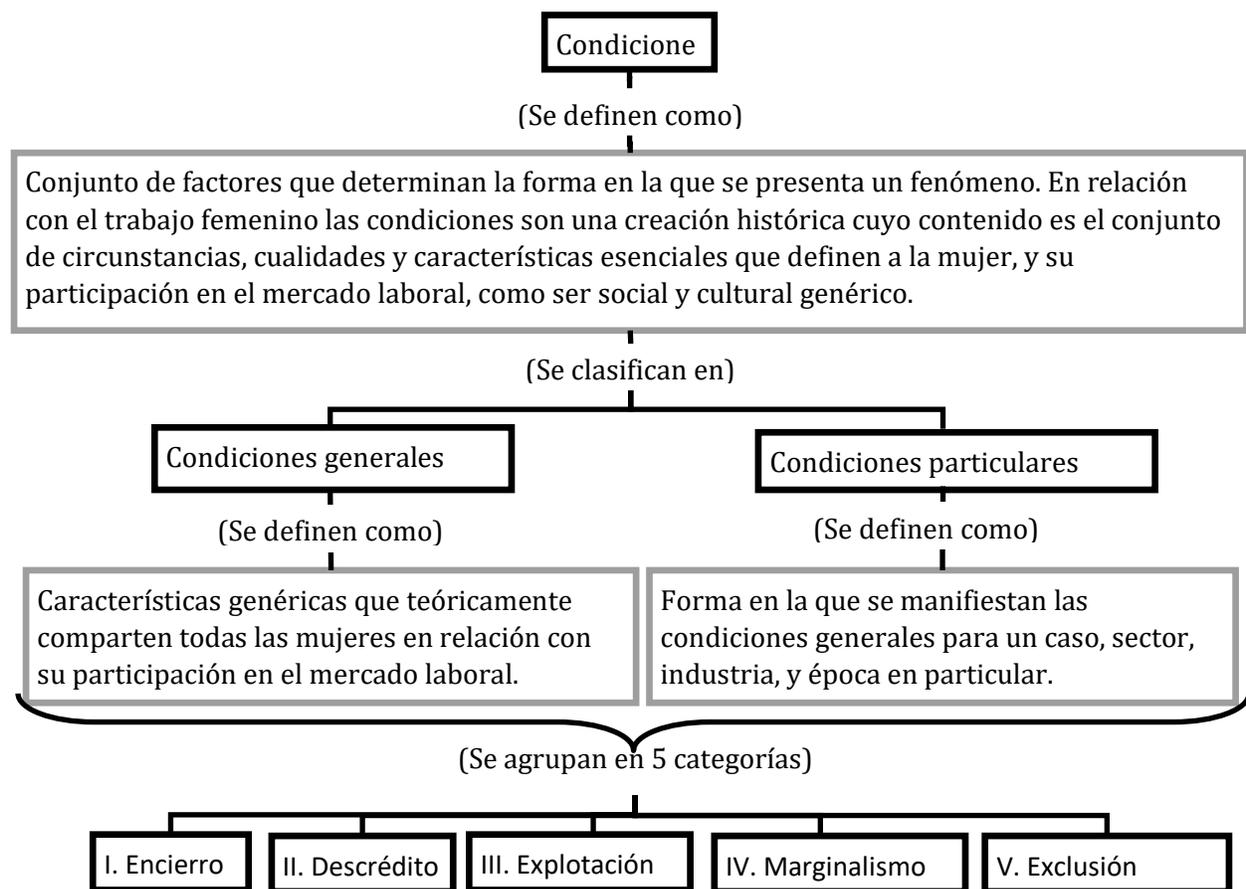
Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Pérez (ONU Mujeres, 2012).

La conjunción y asociación de los conceptos anteriormente expuestos y su inclusión en un estudio de tipo económico responde al enfoque feminista que orienta el desarrollo de esta investigación. En ese sentido, la “Economía Feminista”, como rama de la Economía Política, retoma las demandas de los movimientos feministas nacionales e internacionales, con la

intención de transformar la estructura desigual de la sociedad basada en la subordinación y explotación gratuita del trabajo doméstico y de cuidados realizado por mujeres, haciendo uso de herramientas científicas derivadas de las corrientes económicas y mejorándolas para que sean capaces de responder a las dinámicas de mercados sexualmente diferenciados que han sido subestimadas por las corrientes hegemónicas de la economía como constitutivas de los sistemas económicos (Esquivel, 2012).

Esta investigación consiste en un análisis explicativo, desde la perspectiva de la Economía Feminista, de las condiciones que enfrentan las mujeres ocupadas en el sector manufacturero y cómo ello limita su desarrollo y “autonomía económica”. En la Figura 20 se define el concepto de condiciones y su derivación instrumental con el objetivo de estudiar la situación de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera.

Figura 20
I. Condiciones laborales de las mujeres



Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Sullerot (1988), Lagarde (2005), Fraser (2012), Espino (ONU Mujeres, 2012), y De Beauvoir (2013).

Finalmente, las condiciones de encierro, descrédito, explotación, marginalismo y exclusión política sintetizan los puntos de apalancamiento, revelados por la teoría feminista, que deben ser presionados y transformados por medio de políticas públicas para garantizar la

autonomía económica de las mujeres. En la Tabla 21 se define cada condición y se asocia con los conceptos, según su numeración, esquematizados anteriormente según sean reglas, mecanismos o indicadores de dichas condiciones.

Tabla 21
Matriz de interrelación conceptual y definición de condiciones laborales

Condiciones	Definición	Reglas o mecanismos	Indicadores asociados
I. Encierro	Vinculación de los trabajos que realizan las mujeres con el espacio privado, a pesar de que estos ocurran en la esfera pública. En términos generales esta condición se expresa en la obligación sistemática de las mujeres a permanecer en el interior de los espacios y desplazarse poco.	f.	e.
II. Descrédito	No reconocimiento de trabajos mediante los honores, los salarios, los títulos que recompensan unas tareas masculinas que no eran más útiles a la vida humana o social.	g.	c.
III. Explotación	Apropiación de un excedente o ganancia de la clase capitalista por la aplicación de fuerza de trabajo ajena adquirida por medio del intercambio voluntario en el mercado laboral al que se presentan las personas vendedoras en igualdad jurídica con las compradoras y bajo la mediatización de un contrato. Ocurre con mayor intensidad para las mujeres debido al descrédito y encierro de los trabajos que realizan, generando mayores rendimientos por relaciones laborales que no ocurren en igualdad con las personas compradoras de fuerza de trabajo ni con los hombres trabajadores, que no son resultado de la voluntad sino de la imposición de una función social, y que en parte no se retribuye del todo.	I. II.	b. c. e.
IV. Marginalismo	Propensión al mayor impacto social, político y económico, para la vida y el trabajo de las mujeres, respecto de cambios en la economía y las políticas económicas, remitida específicamente a la degradación del trabajo femenino en términos históricos e ideológicos.	d. h.	h.
V. Exclusión política	Todas las acciones u omisiones que limiten, a las mujeres, el acceso o las oportunidades de constituir y participar de espacios de organización política y de toma de decisiones para mejorar su situación laboral.	g.	

Fuente: elaboración propia con base en categorías y definiciones de Sullerot (1988), Lagarde (2005), Fraser (2012), Espino (ONU Mujeres, 2012), y De Beauvoir (2013).

B. Guía de entrevista para trabajadoras de la manufactura costarricense

Primera parte

La siguiente entrevista tiene como objetivo identificar y conocer las condiciones laborales que han enfrentado las mujeres ocupadas en la industria Manufacturera del Gran Área Metropolitana entre 2001 y 2019. Esta será orientada por la presente guía, y tendrá una duración aproximada de 45 minutos, además contiene tanto preguntas cerradas como abiertas.

La información recopilada tendrá un tratamiento estrictamente confidencial y los datos serán publicados de manera agregada sin revelar la identidad de la persona entrevistada.

I. Datos sobre la entrevista

1. *Fecha de la entrevista*

2. *Lugar de la entrevista*

3. *Nombre o seudónimo de la persona entrevistada*

II. Datos sobre la persona entrevistada

4. **Edad de la persona entrevistada**

5. **Medio de contacto**

6. **¿Tiene alguna pareja con la que convive?**

Sí
No

7. **¿Tiene usted hijas/hijos?**

	Hijas	Hijos
Sí <input type="checkbox"/> ¿Cuántas hijas/hijos menores de 15 años tiene?		
<input type="checkbox"/> ¿Cuántas hijas/hijos de 15 años o más tiene?		
No <input type="checkbox"/>		

8. **Describa cómo está compuesto su hogar³³**

9. **¿Cuál es el último puesto que ha ocupado en manufactura?**

10. **¿Cuántos empleos ha tenido anterior al último puesto que ocupó en manufactura?**

Sólo el actual (Pase a la pregunta 12)

³³ Personas con las que convive y con las que comparte un vínculo de dependencia monetaria y de cuidados.

Varios empleos

11. ¿En qué áreas ha trabajado anteriormente?

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Agricultura, ganadería y pesca (Sector Primario) |
| <input type="checkbox"/> | 2. Industria manufacturera (Sector Secundario) |
| <input type="checkbox"/> | 3. Construcción (Sector Secundario) |
| <input type="checkbox"/> | 4. Otros del sector secundario (Minas y canteras, suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, suministros de agua, etc.) |
| <input type="checkbox"/> | 5. Comercio y reparación (Sector comercio y servicios) |
| <input type="checkbox"/> | 6. Transporte y almacenamiento (Sector comercio y servicios) |
| <input type="checkbox"/> | 7. Hoteles y restaurantes (Sector comercio y servicios) |
| <input type="checkbox"/> | 8. Intermediación financiera y de seguros (Sector comercio y servicios) |
| <input type="checkbox"/> | 9. Actividades profesionales y administrativas de apoyo (Sector comercio y servicios) |
| <input type="checkbox"/> | 10. Administración pública (Sector comercio y servicios) |
| <input type="checkbox"/> | 11. Enseñanza y salud (Sector comercio y servicios) |
| <input type="checkbox"/> | 12. Comunicación y otros servicios (Información y comunicaciones, actividades inmobiliarias, actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, etc.) |
| <input type="checkbox"/> | 13. Hogares como empleadores |
| <input type="checkbox"/> | 14. No especificado |

III. Datos sobre el último puesto, de la persona entrevistada, ocupado en manufactura

12. ¿A qué área de manufactura corresponde el puesto?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Elaboración de productos alimenticios, bebidas y productos de tabaco |
| <input type="checkbox"/> | 2. Fabricación de productos textiles, prendas de vestir, productos de cueros y productos conexos |
| <input type="checkbox"/> | 3. Producción de madera, productos de madera, corcho, caucho, plástico, fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables |
| <input type="checkbox"/> | 4. Fabricación de papel y de los productos de papel |
| <input type="checkbox"/> | 5. Impresión y reproducción de grabaciones |
| <input type="checkbox"/> | 6. Fabricación de coque y de productos de la refinación del petróleo |
| <input type="checkbox"/> | 7. Fabricación de sustancias y productos químicos |
| <input type="checkbox"/> | 8. Fabricación de productos farmacéuticos, implementos y equipos médicos y otros |
| <input type="checkbox"/> | 9. Fabricación de otros productos minerales no metálicos |
| <input type="checkbox"/> | 10. Fabricación de metales comunes |
| <input type="checkbox"/> | 11. Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo |
| <input type="checkbox"/> | 12. Fabricación de los productos informáticos, de electrónica y de ópticas |
| <input type="checkbox"/> | 13. Fabricación de equipo eléctrico |
| <input type="checkbox"/> | 14. Otras industrias manufactureras |

13. ¿Dónde se ubica el lugar de trabajo correspondiente al puesto?

<i>Provincia</i>	<i>Cantón</i>	<i>Distrito</i>

14. ¿Pertenece la empresa correspondiente al Régimen de Zona Franca?

Sí	<input type="checkbox"/>	¿En cuál Zona Franca se ubica?	<input type="text"/>
No	<input type="checkbox"/>		
No sabe	<input type="checkbox"/>		

15. ¿En qué consiste el puesto? ¿Cómo se integran sus tareas en el proceso productivo de la empresa? ¿Qué implementos, equipos, máquinas debe utilizar?

(¿Qué hace? ¿Cómo lo hace? ¿Para qué lo hace?)

16. Requisitos de formación para ocupar último puesto de manufactura:

<input type="checkbox"/>	1. No le pidieron ningún tipo de certificado	
<input type="checkbox"/>	2. Le pidieron certificado de Primaria Completa	
<input type="checkbox"/>	3. Le pidieron certificado de Secundaria Completa	
<input type="checkbox"/>	4. Le pidieron certificado de Estudios Técnicos	¿Cuál? <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	5. Le pidieron algún otro certificado o curso	¿Cuál? <input type="text"/>

IV. Datos sobre la formación de la persona entrevistada

17. ¿Cuál es su último nivel de formación?

<input type="checkbox"/>	1. Ninguno		
<input type="checkbox"/>	2. Primaria Incompleta		
<input type="checkbox"/>	3. Primaria Completa		
<input type="checkbox"/>	4. Secundaria Incompleta		
<input type="checkbox"/>	5. Secundaria Completa		
<input type="checkbox"/>	6. Estudios técnicos Incompletos	¿En qué área?	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	7. Estudios técnicos Completos	¿En qué área?	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	8. Estudios universitarios Incompletos	¿En qué área?	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	9. Estudios universitarios Completos	¿En qué área?	<input type="text"/>

18. Actualmente ¿Se está formando en algún área o le está dando continuidad a sus estudios?

Sí	<input type="checkbox"/>	¿En qué nivel, área, carrera u oficio?	<input type="text"/>
No	<input type="checkbox"/>		

19. Para el desarrollo del último puesto de manufactura que ocupó ¿Tuvo que cumplir con procesos de entrenamiento o capacitaciones donde recibiera algún certificado?

Sí	<input type="checkbox"/>	¿Qué tipo de certificación?	<input type="text"/>
No	<input type="checkbox"/>		

V. Disposición y manejo de recursos técnicos y humanos en la empresa correspondiente al último puesto ocupado en manufactura

20. *Describa físicamente el lugar de trabajo, los equipos, las máquinas, la distribución espacial de estos elementos, el ambiente en términos de temperatura, olores, humedad, insectos, etc.*

--

21. *¿Qué tareas realizan las mujeres en la empresa?*

--

22. *¿Qué tareas realizan los hombres en la empresa?*

--

23. *¿Considera que hay una repartición del trabajo según sexo?*

Sí	<input type="checkbox"/>	¿Por qué razones cree que se da esa repartición?	<input type="text"/>
No	<input type="checkbox"/>		
No sabe	<input type="checkbox"/>		

24. *Aproximadamente ¿Qué cantidad de hombres y mujeres realizan labores correspondientes a servicios asistenciales³⁴?*

	Hombres	Mujeres
Limpieza	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mantenimiento	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Seguridad	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Otros	<input type="text"/>	<input type="text"/>

³⁴ Realizan servicios asistenciales todas las personas trabajadoras encargadas de la limpieza, mantenimiento, seguridad, entre otros. Ya sean contratadas directa o indirectamente por la empresa.

25. Aproximadamente ¿Qué cantidad de hombres y mujeres ocupan los siguientes cargos?

	Hombres	Mujeres
Operaciones ³⁵		
Administración ³⁶		
Supervisión productiva ³⁷		
Jefaturas y dirección ³⁸		
Propiedad de la empresa ³⁹		

26. En relación con las contrataciones, despidos y renuncias ¿Cuántos meses considera que permanecen en la empresa la mayoría de las personas trabajadoras?

]0-3]	
]3-6]	
]6-12]	
]12-36]	
Más de 36	

27. ¿Por qué considera que se da la rotación de esa manera? ¿Cuáles serían las razones principales por las que las personas trabajadoras dejan la empresa?

--

³⁵ Todas las personas trabajadoras que actúan como productoras directas.

³⁶ Todas las personas trabajadoras que son responsables de labores administrativas que tienen que ver con la logística de la empresa y que no tienen gente bajo su cargo (secretariado o reclutamiento, por ejemplo).

³⁷ Tienen a su cargo a las personas que realizan producción directa. Entrenan, miden controles y vigilan que la producción cumpla con estándares de tiempo, cantidad y calidad.

³⁸ Deciden sobre todas las áreas anteriores y tienen personal a su cargo en dichas áreas.

³⁹ Patronal.

28. ¿Cuántos meses ha trabajado en esa empresa?

--

29. ¿Qué beneficios, derechos o facilidades les otorga la empresa a las trabajadoras y trabajadores en general?

	Sí	No	No sabe
Guardería			
Comedor			
Transporte			
Gimnasio			
Áreas de esparcimiento			
Flexibilidad de horarios			
Facilidades para continuar con estudios			
Seguro médico privado			
Médico de empresa			
Transporte			
Otros			

30. ¿Son estos beneficios, derechos o facilidades para toda la población trabajadora, o sólo para una parte? ¿Quiénes pueden hacer y hacen uso de estos beneficios, derechos o facilidades?

--

VI. Tiempos de trabajo, productividad y compensación de la trabajadora en el último puesto ocupado en manufactura

31. Indique su horario, días de la semana y jornada laboral

--

32. Indique cantidad de días y horas extraordinarias que realiza semanalmente

--

33. Indique el precio de las horas laborales:

Hora ordinaria	Hora extraordinaria

34. Indique la cantidad de piezas o procesos realizados por usted cada hora

Cantidad de piezas o procesos	Unidad de medida

35. ¿Sabe cuánto gana⁴⁰ la empresa por pieza o proceso terminado?

Sí	<input type="checkbox"/>	Monto	<input type="text"/>
No	<input type="checkbox"/>		

36. ¿Qué conocimiento tiene sobre los procedimientos, métodos, o rangos, con el que sea calculada la productividad de las personas trabajadoras?

<input type="checkbox"/>	Sí sabe sobre un cálculo, pero desconoce cómo (Pase a la pregunta 38)
<input type="checkbox"/>	Sí la calculan y reconoce sus métricas
<input type="checkbox"/>	No sabe (Pase a la pregunta 38)
<input type="checkbox"/>	No hay controles sobre la productividad (Pase a la pregunta 38)

⁴⁰ Precio de mercado.

37. ¿Cómo se llevan esos controles y qué métricas maneja sobre su propia productividad?

--

38. ¿Existen incentivos o penalizaciones por razones de productividad?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No (Pase a la pregunta 40)
<input type="checkbox"/>	No sabe (Pase a la pregunta 40)

39. ¿Cuáles incentivos o penalizaciones se aplican? ¿Cuáles le han sido aplicados a usted?

--

40. ¿Existen oportunidades de desarrollo⁴¹ para las personas trabajadoras?

<input type="checkbox"/>	Sí	¿Cuáles?	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	No (Pase a la pregunta 42)		
<input type="checkbox"/>	No sabe (Pase a la pregunta 42)		

41. ¿Ha sido beneficiaria de alguna de estas oportunidades de desarrollo?

<input type="checkbox"/>	Sí	¿De cuál o cuáles?	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	No		

⁴¹ Ascensos, aumentos, promociones, certificaciones, entre otras.

VII. Ingresos de la persona entrevistada durante el último puesto ocupado en manufactura

42. Indique los ingresos y montos percibidos en los siguientes rubros

	Monto mensual en colones	
Pensión alimenticia ⁴²		
Salario neto mensual ⁴³		
Otro concepto		¿Cuál?

43. ¿Destinó alguna parte de su ingreso para usted misma?

<input type="checkbox"/>	Sí	¿Qué porcentaje?	
<input type="checkbox"/>	No	(Pase a la pregunta 45)	

44. ¿En cuáles de los siguientes rubros destina esa parte de su ingreso?

<input type="checkbox"/>	1. Entretenimiento
<input type="checkbox"/>	2. Educación
<input type="checkbox"/>	3. Paseos
<input type="checkbox"/>	4. Salud
<input type="checkbox"/>	5. Cuidado personal
<input type="checkbox"/>	6. Ejercicio físico
<input type="checkbox"/>	7. Otros

⁴² Para la cobertura de las necesidades propias o de personas bajo su cuidado.

⁴³ Incluye horas ordinarias y extraordinarias.

Segunda Parte

VIII. Aporte económico y labores domésticas en el hogar durante la ocupación del último puesto en manufactura

45. ¿Quién/quienes⁴⁴ aportan el ingreso principal en su hogar?

La respuesta corresponde a:

1. La persona entrevistada.

2. Otra u otras personas.

3. Una responsabilidad compartida donde la persona entrevistada participa.

46. ¿Cuál es el porcentaje de participación de su ingreso dentro del total de ingresos en su hogar?

47. ¿Cómo entiende usted el concepto de "Jefatura del hogar" y quién⁴⁵ juega ese papel en el suyo?

⁴⁴ ¿Cuál es la relación de parentesco que tiene esa persona con usted?

⁴⁵ ¿Cuál es la relación de parentesco que tiene esa persona con usted?

48. ¿Quién/quienes realizan mayoritariamente las labores domésticas y de cuidados en su hogar?

La respuesta corresponde a:

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. La persona entrevistada. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Otra u otras personas. |
| <input type="checkbox"/> | 3. Una responsabilidad compartida donde la persona entrevistada participa. |

49. ¿Esa/esas personas reciben alguna remuneración⁴⁶ mensual por ese trabajo?

<input type="checkbox"/>	Sí	¿Cuál es el monto en términos monetarios ⁴⁷ ?	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	No	(Pase a la pregunta 51)	

50. ¿Quién aporta esa remuneración:

La respuesta corresponde a:

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. La persona entrevistada. |
| <input type="checkbox"/> | 2. Otra u otras personas. |
| <input type="checkbox"/> | 3. Alguna entidad (Estado, Iglesia, Organizaciones, etc.). |

51. Aproximadamente ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a realizar las siguientes labores dentro de su hogar?

1. Limpieza

2. Mantenimiento

⁴⁶ Monetaria o en especie.

⁴⁷ Si la remuneración es en especie se calcula cuánto pudo haber costado ese bien o servicio.

3. Elaboración y preparación de alimentos
4. Cuidado de personas menores de edad
5. Cuidado de personas con discapacidad o personas adultas mayores
6. Otras

52. Aproximadamente ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a realizar las siguientes labores para otro hogar?

1. Limpieza
2. Mantenimiento
3. Elaboración y reparación de alimentos
4. Cuidado de personas menores de edad
5. Cuidado de personas con discapacidad o personas adultas mayores
6. Otras

53. ¿Recibió alguna remuneración⁴⁸ mensual por ese trabajo?

	Sí	¿Qué monto recibió en términos monetarios ⁴⁹ ??	
	No		

⁴⁸ Monetaria o en especie.

⁴⁹ Si la remuneración es en especie se calcula cuánto pudo haber costado ese bien o servicio.

54. Aproximadamente ¿Cuántas horas libres⁵⁰ le quedan a la semana?

--

55. Aproximadamente ¿Cuántas horas por semana destina a las siguientes actividades?

1. Entretenimiento	
2. Educación propia	
3. Paseos	
4. Salud	
5. Cuidado personal	
6. Actividad física	
7. Otras	

56. ¿Cuántas horas duerme según el día?

Días laborales	Días no laborales

⁵⁰ Horas libres de trabajos remunerados y no remunerados: se incluyen trabajos productivos, domésticos, de mantenimiento, cuidado, y otros, sean o no remunerados. Se excluyen horas de sueño.

IX. Organización laboral y relaciones sociales en el espacio productivo correspondiente a la empresa que la empleó en el último puesto ocupado en manufactura

57. *Respecto del ambiente laboral: describa la relación entre compañeras y compañeros*

58. *Respecto del ambiente laboral: comente situaciones en las relaciones sociales que le llaman la atención ¿Por qué?*

59. *¿A cuáles recursos⁵¹ acuden las personas trabajadoras en caso de no estar completamente conformes con sus condiciones laborales?*

60. *¿Con cuál de los siguientes espacios cuentan las personas trabajadoras?*

<input type="checkbox"/>	1. Sindicato	
<input type="checkbox"/>	2. Asociación Solidarista	
<input type="checkbox"/>	3. Cooperativa	
<input type="checkbox"/>	4. Otro ¿Cuál?	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	5. Ninguno	(Pase a la pregunta 63)

61. *¿Qué rol juegan usted y sus compañeras en ese espacio?*

⁵¹ Entidades, personas, departamentos, agrupaciones o procedimientos.

62. Las personas trabajadoras que tienen personal a su cargo o las que son dueñas de la empresa ¿Juegan algún rol en este tipo de organizaciones? Explique

--

63. Provenientes de las jefaturas o la patronal ¿Existe diferenciación entre hombres y mujeres en alguno de los siguientes rubros?

	Sí	No		
Trato				
Distribución de tareas				
Remuneración e incentivos				
Otro			¿Cuál? <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 150px; height: 20px;"></td></tr></table>	

64. ¿Cómo ocurren estas diferenciaciones? ¿Por qué considera que ocurren o que no ocurren?

Trato	
Distribución de tareas	
Remuneración e incentivos	
Otro	

65. ¿Ocurren situaciones de violencia o discriminación?

	Sí
	No (Pase a la pregunta 71)
	No sabe (Pase a la pregunta 71)

66. Sabe de este tipo de situaciones porque:

	1. Las ha escuchado
--	---------------------

- | | |
|--|---|
| | 2. Las ha presenciado cuando le ocurren a alguien más |
| | 3. Las ha experimentado |

67. Estas situaciones ocurren contra

- | | |
|--|---|
| | 1. Las mujeres y los hombres |
| | 2. Sólo contra las mujeres |
| | 3. Sólo contra los hombres |
| | 4. Contra una población en particular ¿Cuál? |

68. Estas situaciones provienen y ocurren contra personas en las siguientes categorías según puesto y sexo:

	Provenientes de:		Contra:	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Operaciones				
Servicios asistenciales				
Administración				
Supervisión				
Jefaturas				
Patronal				

69. Si lo desea, comente alguna o algunas de estas situaciones

70. ¿Por qué razones considera que se dan este tipo de situaciones de violencia o discriminación?

X. Percepción de independencia, autonomía económica y oportunidades de desarrollo de la trabajadora

71. En una escala del uno al cinco, donde uno representa el grado más bajo y cinco el más alto, ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto hechos relativos al trabajo remunerado?

	1	2	3	4	5	¿Porqué?
Ser mujer trabajadora independientemente del puesto que ocupe						
Ser mujer trabajadora en el último puesto ocupado en manufactura						
El salario que percibió en el último puesto ocupado en manufactura						

72. ¿Qué cosas le agradan y le desagradan de ser mujer trabajadora?

--

73. ¿Si tuviera que escoger una de las siguientes opciones cuál sería su decisión?

	¿Porqué?
<input type="checkbox"/> 1. Seguir trabajando en este sector manufacturero en el último puesto ocupado	
<input type="checkbox"/> 2. Seguir trabajando en este sector con otro puesto	
<input type="checkbox"/> 3. Trabajar en otro sector	
<input type="checkbox"/> 4. Dedicarse exclusivamente a realizar tareas domésticas	

74. ¿Alguna persona la ha desmotivado o impedido su participación laboral, estudios o desarrollo en general?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No (Pase a la pregunta 76)

75. *¿Quién es esa persona?*⁵² *Y ¿Qué argumentos ha utilizado?*

76. *¿Existe alguna experiencia que quiera compartir? ¿Hay alguna pregunta que le gustaría que le haga o que quiera hacerme?*

⁵² ¿Cuál es la relación que ha tenido usted con esa persona?

C. Manifestaciones para cada condición laboral

Tabla 22

Manifestaciones para cada condición laboral de las mujeres ocupadas en manufactura entre 2001 y 2019

Encierro	Descrédito	Explotación	Marginalismo	Exclusión política
<p>1. Repartición de tareas según sexo</p> <p>2. Asignación de labores domésticas y de cuidados como función social y no como libre actividad</p> <p>3. Vinculación de labores remuneradas de las mujeres con tareas que se realizan en el interior y de manera sedentaria</p> <p>4. Otras manifestaciones de la división sexual del trabajo (asociación de las mujeres con labores livianas, manuales, que requieren agilidad, de subordinación, o relativas a labores domésticas y de cuidados en el espacio público)</p>	<p>5. La no remuneración o el reconocimiento insuficiente de las labores domésticas y de cuidados</p> <p>6. Brechas sexuales salariales</p> <p>7. Ahorros monetarios y en términos de bienestar a raíz del trabajo poco reconocido de las mujeres</p> <p>8. Desmoralización hacia las mujeres por temas relativos a su cuerpo, su trabajo y las oportunidades a las que tienen acceso.</p> <p>9. Poca o nula preocupación por temas relativos a la salud sexual de las mujeres</p> <p>10. Poca o nula información y apoyos para la gestión de la menstruación</p>	<p>11. Dobles jornadas</p> <p>12. Desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral</p> <p>13. Mayor extracción de beneficios y ganancias.</p> <p>14. Feminización de las condiciones de trabajo</p>	<p>15. Oscilaciones abruptas de la participación femenina en el mercado laboral</p> <p>16. Carencia de alternativas y oportunidades de desarrollo</p> <p>17. Niveles de dependencia de las mujeres y sus familias</p> <p>18. Disponibilidad de contingente de mano de obra barata</p>	<p>19. Manifestaciones de violencia contra las mujeres</p> <p>20. Pocas posibilidades de denunciar la violencia contra las mujeres</p> <p>21. Pocas oportunidades de organización política</p> <p>22. Omisión o consideración insuficiente de los efectos que puedan tener las políticas públicas sobre las vidas de las mujeres</p> <p>23. Resistencias al cambio hacia la inserción, total y en igualdad de condiciones, de las mujeres en el mercado laboral.</p>

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas (2019) y datos del Módulo de usos del tiempo de la EHPM (INEC, 2004), EHPM (INEC, 2009), ENAHO (INEC, 2019), ECE Métodos y procedimientos (INEC, 2012), ENUT (INEC, 2017), ECE (INEC, 2019), ENPT (INEC, 2019) y PIB por Actividad Económica (BCCR, 2020).

D. Síntesis para la exploración de correspondencia entre las políticas públicas aplicadas y las condiciones laborales de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera costarricense

1. Constitucional

Tabla 23 Constitución Política de la República de Costa Rica (1949)

Secciones	Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc ⁵³ ; A o T ⁵⁴	Observaciones
Artículo 33	Principio de igualdad	Establece que todas las personas son iguales ante la ley y quedan prohibidas las prácticas discriminatorias que atenten contra la dignidad humana (INAMU, 2019, pág. 9).	Rc; A; 4, 5, 6,8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22.	Se entienden las manifestaciones de la división sexual del trabajo como formas de desigualdad y trato denigrante, sobre todo en la contradicción observada entre el no reconocimiento del trabajo de las mujeres, que les genera desmoralización, mientras la sociedad obtiene beneficios de ese trabajo.
Artículo 40	Derecho a la no violencia	Establece la prohibición de la tortura y otros crueles y degradantes.	Rc; A; 2,3, 4, 8, 9, 10, 11, 14, 17, 19, 20.	Los principios constitucionales permiten reconocer el papel de las mujeres en la sociedad en igualdad de condiciones con los hombres, incluyendo el derecho al trabajo y las garantías que de él se derivan. Sin embargo, el que estos derechos sean reconocidos, aunque constituyen un avance en materia de igualdad y equidad de género, por ser afirmativos no comprometen la estructura social y económica basada en la explotación gratuita de los cuidados por parte de las mujeres, por lo que no modifican de manera sustancial los elementos relativos a las condiciones laborales observadas.
Capítulo V Derechos y Garantías Sociales	Derechos económicos	El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad; asimismo, que el Estado debe procurar que todas las personas tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, se establecen regulaciones al salario mínimo, a la jornada ordinaria de ocho horas diarias y 48 horas semanales, derecho al día de descanso y a vacaciones anuales pagadas, el derecho a la organización y participación sindical, al paro y a la huelga, a la indemnización por despido sin causa justa. (INAMU, 2011, pág. 101)	Rc, Rd; A; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 14, 16, 18, 21.	Para el caso de las garantías sociales relativas al derecho al trabajo y el seguro por maternidad, se encuentran elementos de redistribución y reconocimiento.
Artículo 73	Derechos económicos	Establece el seguro social a favor de la maternidad (INAMU, 2011, pág. 101)	Rd; A; 4,5,8,9,11,13,23.	

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019

⁵³ Redistribución o Reconocimiento.

⁵⁴ Afirmativas o Transformadoras.

2. Leyes de la República

Tabla 24 Ley N.º7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990)

Secciones y temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Principio de igualdad	Define la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (INAMU, 2019, pág. 9).	Rc; A; 4, 5, 6,8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22.	
Principio de igualdad	Especifica la obligación de los poderes e instituciones de velar porque la mujer no sufra discriminación en ningún campo y estipula la prohibición de despido a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, salvo causa justificada originada por motivos graves (INAMU, 2011, pág. 101)	Rc, Rd; A; 4, 5, 6,8, 9, 11,12, 13, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23.	
Capítulo V Derecho a la educación	Establece parámetros que buscan el ejercicio efectivo del derecho a la educación de las mujeres. Se centra en la eliminación de patrones socioculturales machistas y su reproducción a través de la educación en contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos. (INAMU, 2019, pág. 40).	Rc; A; 1, 2, 4, 6, 8, 11, 12, 16.	
Capítulo II Derechos políticos	Compromete al Estado a tomar las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades en favor de las mujeres, con el fin de eliminar la discriminación de estas en el ejercicio de los cargos públicos (Artículo 4). Sienta las bases de los deberes que tienen los partidos políticos para garantizar la participación efectiva de las mujeres (Artículo 5). Asegurar la elegibilidad de las mujeres para cargos mayores (Artículo 5). Contempla la obligación de los partidos políticos de destinar un 30% de su presupuesto a procesos de formación para las mujeres que integren el partido (Artículo 6) (INAMU, 2019, pág. 126).	Rc; A; 1, 2, 3, 4, 5, 21.	Estas medidas alcanzan a cuestionar las estructuras políticas partidarias basadas en la subordinación femenina. Sin embargo, la permanencia de dirigencias patriarcales compromete el fin transformador de la política.
Capítulo III Derechos económicos	Define el derecho de las mujeres a la igualdad salarial por un mismo trabajo (Artículo 14). Obliga al MTSS y al INAMU, elaborar y ejecutar políticas de género en el trabajo (Artículo 16).	Rc; A; 6, 8, 12, 14.	La desigualdad salarial es expresión de descrédito basada en la desvalorización del trabajo femenino. La pretensión de su igualdad sin reconocer el trabajo no remunerado es muestra de que lo que se compromete no es el fondo sino la forma.
Título III Derechos económicos	Reforma el artículo 87 del código de trabajo, donde se prohíbe la contratación de mujeres para el desempeño de labores insalubres, pesadas o peligrosas, y el 94 del mismo código que prohíbe el despido de mujeres embarazadas o en periodos de lactancia (Artículo 35).	Rd; A; 5, 6, 9, 14, 18.	Esta medida podría considerarse afirmativa contra la tendencia de disponer del contingente de mano de obra barato para el desarrollo de labores insalubres y peligrosas.
Transitorio Derechos económicos	Establece responsabilidades para la integración de los centros de educación y nutrición (CEN) y los centros infantiles de atención integral (CINAI), para constituirlos en los (CEN-CINAI).	Rd; A; 1, 2, 3, 4, 11, 12, 15, 17.	El Estado asume parte de la responsabilidad de los cuidados, aunque no de manera extendida y generalizada. No compromete la estructura de la división sexual del trabajo y la relegación de los cuidados gratuitos al ámbito doméstico.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 25 Ley N°7491, Reforma al Artículo 95 del Código de Trabajo (1995)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos sexuales y reproductivos	Establece las responsabilidades de la CCSS y de la patronal a cancelar la totalidad del salario mensual de la trabajadora durante los meses que se encuentre en licencia de maternidad.	Rd; A; 4,5,8,9,11,13,23.	Es una medida redistributiva puesto que reconoce el aporte que realizan las mujeres en las responsabilidades relativas a la maternidad, esta compensación requiere del aporte del Estado y las empresas. Sin embargo, contiene un sesgo en la medida que reproduce las labores de cuidados como función social. En Costa Rica aún se carece de licencias de paternidad.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 26 Ley N.°7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (1995)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Principio de igualdad	Reconoce la obligación del Estado de cumplir con los mandatos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (INAMU, 2011, pág. 138). Basada en los principios constitucionales de respeto por la libertad y la vida humana, derecho al trabajo y principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por sexo (INAMU, 2011, pág. 138).	Rc; A; 4, 5, 6,8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22.	Si bien las acciones punitivas ofrecen un marco jurídico de protección a las mujeres, no erradica la violencia como mecanismo de rechazo de la participación femenina en el espacio público. Por otra parte, las sanciones y procesos de denuncia no garantizan la exclusión definitiva de las personas que ejercen estas formas de violencia de los espacios de trabajo y la docencia, lo que permite la recurrencia de este tipo de prácticas y el temor por parte de las denunciantes a verse en procesos improductivos, revictimizantes y desmoralizantes.
Derecho a la no violencia	Prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual en tanto, práctica discriminatoria por razón de sexo, en las relaciones laborales y en la docencia (INAMU, 2011, pág. 101). Entiende el hostigamiento sexual como una forma de discriminación por sexo en contra de la dignidad personal (INAMU, 2011, pág. 138). No solo comprende acciones represivas en caso de hostigamiento, sino también preventivas en centros laborales y de estudio (INAMU, 2011, pág. 138).	Rc; A; 8, 9, 12, 19, 20, 23.	

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 27 Ley N.º7586, Ley contra la Violencia Doméstica (1996)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derecho a la no violencia	Regula la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica, especialmente a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja y en las que exista abuso sexual incestuoso (INAMU, 2011, pág. 139). Reconoce cuatro formas de violencia doméstica: psicológica, física, sexual y patrimonial (INAMU, 2011, pág. 139).	Rc; A; 6 ,8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23.	Según el tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres existen niveles de incertidumbre respecto de las dimensiones en que se presenta la violencia contra las mujeres, debido a la falta de investigaciones y encuestas específicas. Sin embargo, existen una serie de indicadores que revelan la persistencia de múltiples formas de violencia patriarcal, lo cual demuestra la insuficiencia de las políticas existentes. (INAMU, 2019, pág. 213)

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 28 Ley N.º7653, Ley de Reforma a los artículos 58 y 60 del Código Electoral (1996)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos políticos	Obligación a los partidos políticos de explicitar en sus estatutos el mecanismo que asegure la participación de las mujeres en un 40% (Artículo 60), en la estructura partidaria, papeletas para los puestos de elección popular, delegaciones de las asambleas distritales, cantonales y provinciales, bajo el entendido de que el sistema de cuotas es una medida afirmativa de carácter temporal hasta que se logren eliminar aquellas barreras que obstaculizan el acceso a mujeres a la política (INAMU, 2019, pág. 126).	Rc; A; 1, 2, 3, 4, 5, 21.	Las cuotas mínimas mostraron en la práctica un cumplimiento parcial pues surgieron una serie de inconsistencias que impidieron la representación efectiva de las mujeres y resultando en menores posibilidades reales de resultar electas, como quedó demostrado en las elecciones de 1998 (INAMU, 2011, pág. 201).

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 29 Ley N.º7654, Ley de Pensiones Alimentarias (1996)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos económicos	Regula lo concerniente a la prestación alimentaria derivada de las relaciones familiares, así como el procedimiento para aplicarla e interpretarla (1996).	Rd; A; 2, 4, 7, 8, 17, 20.	Fue Derogada por la Ley N.º9747, Código Procesal de Familia, del 23 de octubre del 2019. Constituye política redistributiva en tanto establece el mecanismo de solventar la ausencia del aporte económico por parte de una de las personas progenitoras (por lo general el padre) de la persona menor de edad o en situación de dependencia. Es, además, afirmativa porque no resuelve la desigualdad en la carga de los cuidados entre hombres y mujeres. Cabe resaltar que para las mujeres entrevistadas se encontró casos en los que las trabajadoras asumían la totalidad de la manutención de sus hijos e hijas sin apoyo del padre.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 30 Ley N.º7735, Ley General de Protección a la Madre Adolescente (1997)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derecho a la educación	Regula las becas educativas a las adolescentes embarazadas y a las adolescentes madres, promoviendo y garantizando como derecho fundamental de esta población el acceso a todos los niveles del sistema educativo. Por medio de dicha Ley, se busca proteger y garantizar la permanencia de las adolescentes madres en la educación formal costarricense (INAMU, 2019, pág. 41).	Rc; A; 1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 16.	Se categoriza como medida afirmativa que intenta compensar la desigualdad en las oportunidades producto de los embarazos adolescentes. Pero, la prevalencia de la violencia sexual contra las niñas y adolescentes y la insuficiencia de información y métodos para decidir, incluyendo la ilegalidad del aborto, son los elementos estructurales que no se están transformando con esta medida.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 31 Ley N.º7739, Código de la Niñez y la Adolescencia (1998)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derecho a la educación	Establece la prohibición de prácticas correctivas o sanciones disciplinarias impuestas por causa de embarazo (INAMU, 2019, pág. 41).	Rc; A; 1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 16.	[Ver observaciones de Tabla 30]

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 32 Ley N.º7769, Ley de Atención de las Mujeres en Condición de Pobreza (1998)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos económicos	El mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda, al menos, lo siguiente: capacitación en formación humana, capacitación técnico-laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación (1998),	Rd, A; 12, 16.	No cuestiona la división sexual del trabajo. Constituyen medidas redistributivas afirmativas.
Derechos económicos	Por medio de la Ley N.º8184, Ley para la Adición de un Nuevo Artículo 9 a la Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza (2001) se autoriza al Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) para que suscriba un contrato de fideicomiso a fin de establecer mecanismos de apoyo a las actividades e iniciativas microempresariales que beneficien a las mujeres y las familias en condiciones de pobreza, como un medio para lograr la inserción laboral y productiva y mejorar la calidad de vida de las personas beneficiarias. (2001)	Rd; A; 4, 8, 12, 15, 16, 17, 18.	Esta medida pretende ser redistributiva al brindar apoyos para que las mujeres generen ingresos para sus familias. Sin embargo, no resuelve la división sexual del trabajo ni la doble jornada como elemento que compromete el desempeño, la productividad y el éxito de los emprendimientos. Este tipo de medidas parten del supuesto de que las mujeres tienen pocas posibilidades de acceder a fuentes de ingresos por acceso limitado a los recursos, pero no incluyen en ese nivel de acceso el recurso del tiempo que es consumido en las labores no remuneradas.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 33 Ley N.º8107, Incorporación de un nuevo Título Undécimo al Código de Trabajo (2001)

Secciones y temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Título Octavo Principio de igualdad	Reconoce que las personas que realizan los mismos trabajos tienen los mismos derechos, sin discriminación alguna. Así mismo, reconoce que las personas tienen las mismas oportunidades para conseguir un empleo, y prohíbe el despido por razones de discriminación (INAMU, 2015, pág. 35).	Rc; A; 4, 5, 6,8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22.	Se entiende que el reconocimiento de la igualdad y la no discriminación es condición necesaria pero no suficiente para erradicar las desigualdades sexuales en la sociedad. Se ubican como medidas de reconocimiento afirmativas.
Título Octavo Derechos económicos	Incorpora al Código de Trabajo el Título Undécimo ⁵⁵ sobre Prohibición de discriminar. Tiene como objetivo prohibir toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión (INAMU, 2011, pág. 101).		

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

⁵⁵ El cual fue trasladado al Título Octavo mediante la Reforma Procesal Laboral, ley N.º9343 del 25 de enero de 2016.

Tabla 34 Ley N.º8589, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (2007)⁵⁶

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derecho a la no violencia	Tiene como fin proteger los derechos de las víctimas de violencia y sancionar las formas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial como práctica discriminatoria por razón de género (INAMU, 2011, pág. 139). Tipifica las formas de violencia contra las mujeres como delitos penales de acción pública. Dentro de los delitos que contempla se encuentran: femicidio, restricción de la libertad de tránsito, restricción a la autodeterminación, amenazas contra una mujer, violación, conductas sexuales abusivas, explotación sexual de una mujer... (INAMU, 2011, pág. 139).	Rc; A; 4, 5, 6,8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23.	Responde al cumplimiento de la Ley N.º7499, Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belem Do Pará" (1995). Sanciona la violencia contra las mujeres sin comprometer la estructura que les niega como sujetos sociales, económicos y políticos.
Derechos sexuales y reproductivos	Protege a las mujeres mayores de 18 años en relaciones de matrimonio o en unión de hecho, declarada o no, o a aquellas entre 15 y 18 años siempre que no se trate de una relación derivada del ejercicio de autoridad parental (INAMU, 2011, pág. 139).	Rc; A; 4, 5, 6,8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23.	Prevalcen las formas de violencia sexual contra mujeres jóvenes que se suma a la insuficiencia de información y métodos para decidir, incluyendo la ilegalidad del aborto, como elementos estructurales de la desigualdad sexual a los cuales no se pretende impactar con esta medida. Por tanto, es afirmativa de reconocimiento.
Derechos económicos	Dentro de los delitos que contempla se encuentran: (...) sustracción patrimonial, daño patrimonial, limitación al ejercicio del derecho de propiedad, fraude de simulación sobre bienes susceptibles de ser gananciales ⁵⁷ , distracción de las utilidades de las actividades económicas familiares, explotación económica de la mujer (INAMU, 2011, pág. 139).	Rc; A; 5, 7, 8, 9, 19, 20.	Combate las formas de exclusión económica de las mujeres y la violencia patrimonial sin cuestionar la estructura que permite estas formas de violencia.
Derechos políticos	Dentro de los delitos que contempla se encuentran: (...) obstaculización del acceso a la justicia, incumplimiento de deberes agravado e incumplimiento de una medida de protección (INAMU, 2011, pág. 139).	Rc; A; 8, 20.	

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

⁵⁶ Mediante la resolución de la Sala Constitucional N°15447 del 15 de octubre de 2008 se eliminaron los delitos de maltrato y violencia psicológica, lo que ha dejado en desprotección a un gran número de mujeres. Vale la pena resaltar que durante el periodo en el que estuvieron en vigencia representaron el mayor número de denuncias presentadas bajo esta ley (INAMU, 2011, pág. 139). En el año 2011, mediante la aprobación de la Ley N.º8929 de 14 de febrero de ese año, se restituyó el delito de violencia física denominándolo "maltrato" y se penalizó un conjunto de actos de violencia psicológica en el delito denominado "ofensas a la dignidad" (INAMU, 2015, pág. 122).

⁵⁷ Mediante la Ley N.º9374, Reforma a la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (2016) se incorpora la protección de los bienes adquiridos dentro de una relación de matrimonio o de unión de hecho (declarada o no), y tipifica como delito el fraude de simulación de venta de bienes gananciales (INAMU, 2019, pág. 210).

Tabla 35 Ley N.º8688, Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar (2008)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derecho a la no violencia	<p>Crea una instancia de deliberación, concertación, coordinación y evaluación entre el INAMU, los ministerios, las instituciones descentralizadas del Estado y las organizaciones relacionadas con materia de violencia contra las mujeres (INAMU, 2019, pág. 211).</p> <p>Tiene como propósitos fundamentales: la promoción y creación de políticas públicas, nacionales, locales y sectoriales, que garanticen el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres; y el fortalecimiento y articulación de las instancias de prestación de servicios, públicos o privados, especializados en la atención integral de las mujeres víctimas de violencia y sus familias (INAMU, 2019, pág. 211).</p>	Rc; A; 4, 5, 6, 8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23.	Se valoran como políticas afirmativas de reconocimiento que no cuestionan la estructura social jerarquizada según sexo que permite y reproduce la violencia contra las mujeres.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 36 Ley N.º8726, Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo Ley del Trabajo Doméstico Remunerado (2009)

Secciones y temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
<p>Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo</p> <p>Derechos económicos</p>	<p>Define y delimita el concepto de trabajadoras domésticas, las condiciones laborales y derechos, la jornada ordinaria efectiva de ocho horas en jornada diurna y establece condiciones específicas para las jóvenes trabajadoras domésticas de 15 a 19 años, entre otros (INAMU, 2011, pág. 101).</p>	Rc; A; 5, 7, 8, 9, 12, 20.	Constituye un avance en el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados remunerado. El empleo doméstico sigue siendo de los trabajos peor remunerados y el más feminizado.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 37 Ley N.º8765, Reforma al Código Electoral (2009)

Secciones y temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Artículo 2 Derechos políticos	Establece que la participación política debe ser regida por el principio de paridad en todas las delegaciones, nóminas y demás órganos pares (INAMU, 2019, pág. 127).	Rc; A; 1,2, 3, 4, 5, 21, 23.	No se contempla la violencia política como mecanismo de rechazo a la participación de las mujeres que pueda frustrar los mecanismos de paridad y alternancia.
Artículo 52 Derechos políticos	que los partidos políticos lleven a cabo capacitaciones para promover el conocimiento de los derechos humanos, la igualdad de género, incentivar los liderazgos, la participación política, el empoderamiento, la postulación y el ejercicio de puestos de decisión, entre otros aspectos (INAMU, 2019, pág. 127).		

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 38 Ley N.º8901, Ley sobre el Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones de Desarrollo, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas (2010)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos políticos	Amplía la puesta en práctica del principio de la paridad a otras formas de organización para la toma de decisiones, que no corresponden a la política electoral. Esta ley obliga a las juntas directivas de asociaciones de desarrollo comunal y de sindicatos a integrarse de forma paritaria (INAMU, 2019, pág. 127).	Rc; A; 1,2, 3, 4, 5, 21, 23.	En este caso se trata de derechos que por ser formalmente universales no lo son en la práctica. Es importante retomar que las trabajadoras entrevistadas no tenían acceso a instancias de organización laboral.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 39 Ley N.º9220, Ley Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (2014)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos económicos	Establecer un sistema nacional de cuidado y desarrollo infantil que sea de acceso público, universal y de financiamiento solidario, que permita ampliar y fortalecer las alternativas de atención infantil. A través de esta Ley, se pretende promover la corresponsabilidad del cuidado de distintos sectores de la sociedad, de manera tal que las mujeres tengan mayores posibilidades de insertarse en los ámbitos educativo y laboral (INAMU, 2015, pág. 86).	Rd; T; 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 23.	En lo hechos la red no es de acceso universal. Su misión radica en que se aplique de manera extendida y generalizada, pues constituye un elemento que sí cuestionaría la estructura económica basada en la explotación gratuita de los cuidados por parte de las mujeres en la esfera privada.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 40 Ley N.º9274, Reforma Integral de la Ley 8634, Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo (2015)

Secciones	Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Artículo 7	Derechos económicos	Diseñará las políticas para brindar tratamiento prioritario a los proyectos impulsados por mujeres, adultos mayores, minorías étnicas, personas con discapacidad, jóvenes emprendedores, asociaciones de desarrollo, cooperativas, los microcréditos atendidos por medio de microfinancieras, así como los proyectos que se ajusten a los parámetros de esta ley, promovidos en zonas de menor desarrollo relativo, definidas por el índice de desarrollo social calculado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). Estas políticas de financiamiento y apoyo no financiero posibilitarán un acceso equitativo de estos grupos a créditos, avales, garantías, condiciones y servicios no financieros y de desarrollo empresarial (2015).	Rd; A; 4, 8, 12, 15, 16, 17, 18.	[Ver observaciones de Tabla 32]

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019; MIDEPLAN 2015.

Tabla 41 Ley N.º9325, Ley de Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica (2015)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos económicos	Medir la economía del cuidado conformada por el trabajo doméstico no remunerado de acuerdo con lo que establece el Sistema de Cuentas Nacionales, de forma que brinde una visión integral de las actividades emprendidas por las mujeres y otras personas integrantes de los hogares al desarrollo económico y social del país (INAMU, 2018, pág. 13)	Rc; T; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 23.	Si se dirige a la realización de políticas públicas esta medida tiene potencial transformador, pues visibiliza el valor que en estos momentos es gratuito.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2018.

Tabla 42 Ley N.º9343, Reforma Procesal Laboral (2016)

Sección y temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
	El espíritu de esta Reforma es la modernización de los procesos laborales en el país, a fin de garantizar de manera pronta y cumplida los derechos de las personas trabajadoras (INAMU, 2019, pág. 84).		Sigue existiendo una brecha en el acceso a información de las trabajadoras sobre sus derechos laborales y procesos de los que pueden disponer para denunciar la violencia
Título Octavo Sobre la Prohibición de discriminar Derechos económicos	Se reconoce expresamente como causal de discriminación el sexo de la persona trabajadora, de modo que las mujeres estarán más protegidas en los procesos de selección, reclutamiento y despido. Aunado a ello, se establece que “todas las personas trabajadoras que se desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas en un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna” (art. 405), lo que resulta fundamental para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres (INAMU, 2019, pág. 84).	Rc; A; 4, 5, 6,8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22.	[Ver observaciones de Tabla 33]

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 43 Ley N.º9608, Ley de Aprobación del Convenio sobre Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156) (2018)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos económicos	Se busca promover la igualdad efectiva entre las personas trabajadoras a fin de evitar situaciones de discriminación en el empleo, y el conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (INAMU, 2019, pág. 84).	Rc, Rd; A; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11,12, 15, 16, 19, 20, 21, 22.	Cuestiona la división sexual del trabajo como elemento de desigualdad, pero no pretende transformar la estructura económica basada en la explotación gratuita del trabajo.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 44 Ley N.º5395, Ley General de Salud (1973)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derecho a la salud	Establece que la salud de la población es un bien de interés público tutelado por el Estado. Señala el derecho de toda persona a obtener de los funcionarios competentes la debida información y las instrucciones adecuadas en relación con asuntos, acciones y prácticas conducentes a la promoción y conservación de su salud personal y de la de los miembros de su hogar, particularmente en cuanto a higiene, dieta adecuada, orientación psicológica, higiene mental, educación sexual, enfermedades transmisibles, planificación familiar, diagnóstico precoz de enfermedades y prácticas y uso de elementos técnicos especiales (INAMU, 2011, pág. 170).	Rc; A; 8, 20.	Las únicas menciones específicas hacia las mujeres tienen que ver con el embarazo, correspondientes a una reforma realizada en 2020 contra la violencia obstétrica por medio de la ley N.º9824. no existe preocupación sobre la menstruación, sus dolencias y su gestión como elementos de desigualdad. Se intentó reformar con el expediente N.º16.887 para incluir un capítulo sobre salud sexual y reproductiva, pero fue archivado (2020).

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 45 Ley N.º7532, Adición del Título VII al Código de Familia para regular la Unión de Hecho (1995)

Sección	Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Artículo 229	Derechos sexuales y reproductivos	Reconoce los derechos del matrimonio a la unión de hecho pública, notoria, única y estable, por más de tres años, entre un hombre y una mujer que posean aptitud legal para contraer matrimonio	Rc; A; 8, 20, 22.	Reconoce derechos en relación con la convivencia lo cual facilita la posibilidad de denunciar abusos y malos tratos.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 46 Ley N.º7801, Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (1998)

Sección y temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Artículo 3 Fines Principio de igualdad, derechos y temas de género	a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales. b) Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer. c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género. d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.	Rc; A; T; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 19, 20.	En tanto las mujeres sigan constituyendo un sector en desventaja, subordinado y cuyo trabajo es explotado de manera gratuita, es necesario disponer de una institución que se encargue de elaborar y vigilar la ejecución de políticas promotoras de igualdad. Por sí mismo, el INAMU como institución no compromete la estructura social y económica basada en la explotación gratuita de los cuidados. Sin embargo, podría potencialmente convertirse en una instancia de transición y transformación social.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 47 Ley N.º8101, Ley de Paternidad Responsable (2001)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos sexuales y reproductivos	Establece responsabilidades del padre, así como mecanismos para que los tribunales establezcan montos de compensación para el bienestar de la madre y las personas descendientes.	Rd; A; 1, 2, 3, 4, 5.	[Ver observaciones de Tabla 29]

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 48 Ley N.º7210, Ley de Régimen de Zonas Francas (1990)

Secciones y temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Artículo 1	Regula el conjunto de incentivos y beneficios que el Estado otorga a las empresas que realicen inversiones nuevas en el país, siempre y cuando cumplan los demás requisitos correspondientes. Las empresas beneficiadas con este Régimen se dedicarán a la manipulación, el procesamiento, la manufactura, la producción, la reparación y el mantenimiento de bienes y la prestación de servicios destinados a la exportación o reexportación.		Este tipo de políticas se analizan sobre la base de la consideración que se ha tenido respecto del impacto directo e indirecto en la vida de las trabajadoras. En este caso el impacto es poco considerado.
Artículo 4 Derechos económicos	Asigna a PROCOMER la responsabilidad de: i) Comprobar que las empresas administradoras de las Zonas Francas construyan los centros infantiles necesarios dentro del parque industrial respectivo, para los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre cero y los cinco años. Los administradores del parque arrendarán este servicio a las empresas instaladas en él.	Rd; T; 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 16, 17, 22, 23.	El artículo no se corresponde con obligaciones por parte de las empresas o las administradoras, lo que explica las observaciones en las entrevistas a las trabajadoras. De aplicarse se trataría de una política de redistribución transformadora pues traslada las responsabilidades gratuitas de cuidados a las empresas empleadoras.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 49 Ley N.º2426, Ley de Protección y Desarrollo Industrial (1995)

Secciones	Objetivos	Observaciones
Artículo 1	Contribuir, mediante el desarrollo de las industrias manufactureras y de servicios, a la diversificación y fortalecimiento de las actividades económicas del país, procurando canalizar el ahorro nacional y atraer inversiones procedentes del exterior, para crear nuevas fuentes de ocupación mejor remuneradas como un medio esencial de obtener el bienestar general del pueblo.	No se encontraron consideraciones relativas al impacto de la política en la vida de las mujeres trabajadoras.
Artículo 19	Establece que el Estado brinde facilidades para la construcción de fábricas y viviendas a personas trabajadoras.	

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 50 Ley N.º8622, Tratado de Libre Comercio República Dominicana - Centroamérica - Estados Unidos (TLC) (2007)

Sección	Objetivos	Observaciones
	Plantea haber realizado consulta al INAMU sobre el proyecto y No haber recibido respuesta.	No se encontraron consideraciones relativas al impacto de la política en la vida de las mujeres trabajadoras.
Resultado de la negociación 8.16	Costa Rica se compromete a hacer cumplir la legislación laboral nacional y los compromisos internacionales. Esta obligación se relaciona con los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular el derecho de asociación, el derecho a organizarse y negociar colectivamente, salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad, y salud ocupacional, entre otros.	

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

3. Políticas Nacionales e institucionales

Tabla 51 Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007–2017) (INAMU, 2007)

Descripción general: Contiene los compromisos del Estado costarricense durante diez años (2007-2017) destinados a avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres. (INAMU, 2011, pág. 202)

Objetivos para 2017	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
<p>Objetivo I Que toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con, al menos, una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico (INAMU, 2007, pág. 67).</p>	Rd; T; 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 23.	Es claro que estos servicios no han sido universalizables, preocupa que el enfoque siga siendo asistencial y no se entienda como un punto de apalancamiento para impulsar la economía y liberar a un contingente de mano de obra de responsabilidades no remuneradas.
<p>Objetivo II Haber removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país (INAMU, 2007, pág. 69).</p>	Rd, Rc; T; 6, 7, 8.	El Estado falló en la creación de nuevas fuentes de empleo y se enfocó en los emprendimientos de subsistencia que requieren de mucha inversión social frente a los rendimientos que logra generar.
<p>Objetivo III Que la totalidad de niñas, niños y adolescentes a partir de edades tempranas, haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres. (INAMU, 2007, pág. 71).</p>	Rc; A; 1, 2, 3, 4, 8, 12.	Facilita la implementación de políticas transformadoras ante la formación de generaciones más progresistas. Este tipo de medidas han sido rechazadas por grupos conservadores bajo la consigna “a mis hijos los educo yo”, lo cual significa que se han removido elementos en las estructuras tradicionales de familia.
<p>Objetivo IV Haber fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia (INAMU, 2007, pág. 73).</p>	Rc; A; 19, 20.	No se encontró articulación de esfuerzos por procurar la organización política de las mujeres.
<p>Objetivo V Contar con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales (INAMU, 2007, pág. 75).</p>	Rc; A; 1, 2, 3, 4, 5, 21, 23.	Existe un incumplimiento generalizado de las normas sobre paridad electoral, revelando urgencia en la aprobación de una ley que sancione la violencia contra las mujeres en la política, que permita negar el ejercicio político a los agresores. No existen mecanismos que permitan a los partidos excluir de la papeleta a candidatos a que sean cuestionados por violencia de género. Mientras sigan existiendo dirigencias patriarcales, la participación

		femenina en términos nominales y reales seguirá siendo mínima.
Objetivo VI Contar con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional (INAMU, 2007, pág. 75).	Rc; A; 20, 23.	

Síntesis: La poca efectividad de esta política se revela en lo planteado para la PIEG 2018-2032 como “Nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica”:

1. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio.
2. División sexual del trabajo e injusta distribución del cuidado. 3. Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente. 4. Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público (INAMU, 2018).

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 52 Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) (INAMU, 2018)

Descripción general: Busca redoblar esfuerzos para socavar los nudos estructurales que continúan discriminando a las mujeres, entre los que destaca la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza, de modo que se puedan cerrar las brechas que afectan a las mujeres en los ámbitos público y privado, a fin de garantizar una justa y equitativa distribución de la riqueza (INAMU, 2018, pág. 86)

Secciones	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Eje 1	Cultura de los derechos para la igualdad		
Objetivo 1	Promover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en las todas las regiones y zonas del país. (INAMU, 2018, pág. 69)	Rc; A; 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 19, 20, 21, 22.	Una de las desatenciones que se pueden derivar de esta política se explica en la sustitución y confusión entre medidas de reconocimiento y redistribución, afirmativas y transformadoras. En palabras de INAMU: “Si bien esta política no incluye acciones que contribuyan directamente con la persecución y erradicación de la
Objetivo 2	Fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado. (INAMU, 2018, pág. 70)		violencia contra las mujeres y la atención oportuna y diligente de sus víctimas, queda claro que el trabajo comprometido del Estado de cara a un cambio cultural más garante y respetuoso
Eje 2	Distribución del tiempo		
Objetivo	Promover la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia y del trabajo doméstico no remunerado, que posibilite oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres. (INAMU, 2018, pág. 73)	Rd; T; 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 17, 23.	
Eje 3	Distribución de la riqueza		
Objetivo	Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas. (INAMU, 2018, pág. 81)	Rd; T; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 16, 17, 23.	

Eje 4	Distribución del poder		de los derechos humanos de las mujeres apunta a esa misma dirección.” (2019, pág. 212)
Objetivo	Fortalecer a las mujeres en su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo, el autocuidado y su bienestar para la ciudadanía plena y el logro de la igualdad efectiva. (INAMU, 2018, pág. 84)	Rc; A; 9, 21, 23.	

Debe advertirse que los objetivos planteados en esta política son más modestos y podrán ser evaluados más adelante, en el transcurso del periodo que contempla.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 53 Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial Costarricense (PEDRT 2015-2030)

Sección	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Objetivo general	Fomentar el desarrollo inclusivo de los territorios rurales, reconociendo y respetando sus características propias y la identidad cultural de su población, por medio de un sistema de articulación públicoprivado, que reduzca las desigualdades e inequidades económicas, sociales, culturales, ambientales y político-institucionales, mediante el desarrollo de capacidades y oportunidades para sus habitantes. (Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria, 2015, pág. 13)	Rd; A; 12, 16, 17.	No se plantea la transformación estructural sino la reducción de las desigualdades. Es una política Afirmativa.
Resultados Esperados	Atender las necesidades de las mujeres rurales, y aspira entre sus resultados a que las mujeres y las personas jóvenes puedan ser incorporadas a los procesos de desarrollo y control de los recursos (INAMU, 2019, pág. 85)		Plantea una redistribución de recursos.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019; Ministerio de Agricultura y Ganadería, 2015.

Tabla 54 Política Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032) (INAMU, 2017)

Ejes	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T
Eje uno: Promoción de una cultura no machista	Propiciar en la población de Costa Rica percepciones no estereotipadas de las mujeres y los hombres basadas en principios de igualdad, relaciones igualitarias, respeto al cuerpo de las mujeres, dignidad y reconocimiento y valoración de las diferencias (INAMU, 2017, pág. 53)	Rc; A; 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 19, 20, 21, 22.
Eje dos: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia	Impulsar en niños, hombres adolescentes y hombres jóvenes, el desarrollo de competencias para el ejercicio de masculinidades para la igualdad y la no violencia hacia las mujeres en cantones priorizados (INAMU, 2017, pág. 59)	Rc; A; 19, 23.
Eje tres: Articulación de iniciativas de desarrollo social para	Aumentar el acceso de las mujeres afectadas por la violencia en condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión, a programas de desarrollo económico y social articulados,	Rd; A; 12, 16, 17.

desvincular pobreza multi- dimensional, exclusión y violencia contra las mujeres.	continuos y de largo plazo que coadyuven al logro de su autonomía económica, con especial énfasis en mujeres adolescentes, madres por primera vez y madres con niños y niñas menores de 5 años (INAMU, 2017, pág. 64).	
Eje cuatro: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no re-victimización	Aumentar el acceso de las mujeres usuarias afectadas por la violencia a servicios públicos que les garantice: protección efectiva, debida diligencia, sanción y no re-victimización (INAMU, 2017, pág. 73).	Rc; A; 20, 22.
Eje cinco: Prevención, atención integral y no-revictimización frente a la violencia sexual	Aumentar el acceso de las mujeres especialmente niñas, adolescentes y mujeres jóvenes afectadas por diversas formas de violencia sexual a servicios especializados (INAMU, 2017, pág. 84).	Rc; A; 20, 22.
Eje seis: Prevención del femicidio	Aumentar el acceso de las mujeres en riesgo de femicidio a recursos y servicios institucionales y comunitarios de apoyo y protección (INAMU, 2017, pág. 89).	Rc; A; 20, 22.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 55 Política Nacional de Fomento al Emprendimiento en Costa Rica (2014-2018) (MEIC, 2014)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos económicos	Mejorar las condiciones para el desarrollo exitoso de emprendimientos liderados por mujeres, y la construcción de un escenario favorable para garantizar el acceso a los recursos productivos y no productivos, disfrutar de un acceso real al crédito, en condiciones de igualdad, asesoramiento técnico y servicios de desarrollo para la comercialización y consecuentemente mejorar e incrementar los ingresos familiares. Todo esto contribuirá a la promoción de la autonomía económica de la mujer (MEIC, 2014, pág. 21)	Rd; A; 4, 8, 12, 15, 16, 17, 18.	A pesar de los múltiples esfuerzos realizado para impulsar la empresariedad, es conocido que los emprendimientos en Costa Rica presentan una alta mortalidad y poco crecimiento relativo. Según MEIC: “esto tiene su raíz en múltiples causas, entre las cuales se puede mencionar elementos de deficiente coordinación entre actores del ecosistema PYME; difícil acceso a productos o recursos financieros, visiones de corto plazo, entre otras” (MEIC, 2015, pág. 48)

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 56 Política de Equidad e Igualdad de Género y su plan de acción (MEP, 2017)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derecho a la educación	Establece compromisos del MEP para trabajar desde una perspectiva de género 5 objetivos estratégicos vinculados a la realización de acciones para la promoción de la igualdad en todo el sistema educativo, incluyendo el ambiente laboral y las políticas. Este esfuerzo resulta importante, pues busca la incorporación del enfoque de género en los contenidos curriculares y co-curriculares (INAMU, 2019, pág. 42).	Rc; A; 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 23.	No se encontró el texto de la política para 2014, por lo que el análisis se basa en la política para 2017.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 57 Política Nacional de Sexualidad 2010-2021 (Ministerio de Salud, 2010)

Temática	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
Derechos sexuales y reproductivos	Que el Estado costarricense garantice y respete el acceso y ejercicio al derecho a una sexualidad segura, informada, corresponsable para todas las personas que habitan este país, como parte integral del derecho humano a la salud (Ministerio de Salud, 2010, pág. 20)	Rc; A; 9; 19.	No se encontraron menciones al derecho de las mujeres a decidir sobre sus cuerpos.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

Tabla 58 Política Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos en la ciencia, la tecnología, las telecomunicaciones y la Innovación (2018-2027) (MICITT, 2018)

Ejes	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T	Observaciones
1	Atracción de las mujeres a la Ciencia, la Tecnología e Innovación (MICITT, 2018, pág. 79).	Rd, Rc; T; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 12, 22, 23.	Promover la inserción de las mujeres en carreras de ciencia y tecnología en los hechos cuestiona la estructura social estratificada en tanto estas áreas no se vean desvaloradas para permitir dicho cambio.
2	Formación y permanencia de las mujeres en carreras de Ciencia, Tecnología e Innovación (MICITT, 2018, pág. 79).		
3	Fomento de la investigación y el empleo de las mujeres en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (MICITT, 2018, pág. 79).		
4	Apropiación social de la ciencia con perspectiva de género (MICITT, 2018, pág. 79).		
5	Sostenibilidad y seguimiento (MICITT, 2018, pág. 79).		

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019; MICITT, 2018.

4. Resoluciones sobre derechos políticos

Tabla 59 Resoluciones sobre derechos políticos

Resoluciones	Objetivos	Correspondencia Rd o Rc; A o T
Resolución N.º2837 (1999)	TSE estableció que para las papeletas diputadiles es obligación de los partidos políticos considerar que el porcentaje del 40% es un mínimo que puede incrementarse, pero no disminuirse (INAMU, 2019, pág. 127).	Rc; A; 1,2, 3, 4, 5, 21, 23.
Resolución N.º804-E-2000 (2000)	TSE indica que el 40% de participación de las mujeres en los partidos políticos debía reflejarse en los puestos de candidaturas de síndicas y regidoras, tanto propietarias como suplentes y reitera que en la papeleta para elegir la Presidencia y Vicepresidencia de la República debe figurar al menos una mujer (INAMU, 2019, pág. 127).	Rc; A; 1,2, 3, 4, 5, 21, 23.
Resolución N.º2096-E-2005 (2005)	La aplicación de las cuotas debió ser sujeta de interpretación del TSE nuevamente cuando éstas fueron interpretadas por el Registro Civil para denegar la inscripción del Partido Nueva Liga Feminista, por no tener la cuota mínima de género masculino; sin embargo, la Resolución N.º2096-E-2005 del TSE revoca la resolución del Registro Civil haciendo referencia a la CEDAW y a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, para determinar que la cuota de género debe entenderse como un mecanismo de acción afirmativa en favor de las mujeres (INAMU, 2019, pág. 127).	Rc; A; 1,2, 3, 4, 5, 21, 23.
Resolución N.º3671-E8-2010 (2010)	Dicha resolución indica además que para el caso de la papeleta para alcaldía se puede postular una persona de cualquier sexo, mientras la candidatura a primer vice alcaldía sea ocupada por alguien del sexo opuesto y el puesto a la segunda vice alcaldía pueda ser ocupada por una persona de cualquier sexo. De igual manera, esta resolución clarifica que la nómina de las papeletas de sindicaturas e intendencias puede ser encabezada por una persona de cualquier sexo, pero la persona suplente debe ser del sexo opuesto (INAMU, 2019, pág. 128).	Rc; A; 1,2, 3, 4, 5, 21, 23.
Resolución N.º2037-E8-2011 (2011)	La plena participación política de las mujeres también ha intentado ser mermada restando y minimizando las funciones que se le asignan a las mujeres electas, por lo que se requirió otro pronunciamiento del TSE en la Resolución N.º2037-E8-2011, en la cual aclara las funciones de la persona electa en la segunda vice alcaldía e impide que la persona titular de la alcaldía le asigne funciones operativas o administrativas (INAMU, 2019, pág. 128).	Rc; A; 1,2, 3, 4, 5, 21, 23.
Resolución N.º3603-E8-2016 Constitucional (2016)	No solo obliga a las nóminas de candidatura y diputadiles que integren en cada lista provincial un 50% de cada sexo en forma alterna, sino que también establece que dicha proporción sea respetada en los encabezamientos de las listas provinciales que cada partido postule (INAMU, 2019, pág. 128).	Rc; A; 1,2, 3, 4, 5, 21, 23.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

5. Decretos Ejecutivos
Tabla 60 Decretos Ejecutivos

Decretos	Observaciones	Correspondencia Rd o Rc; A o T
Decreto N.º26664-C-J-PLAN-MTSS-MIVAH-S-MEP-SP, Reglamento del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia Familiar (1998)	Reglamenta la Creación del Sistema Nacional Para la atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar cuyos objetivos son: a) La detección de la violencia intrafamiliar y el abuso sexual extrafamiliar, la atención oportuna para detener las agresiones y brindar a la persona afectada la intervención que necesite para posibilitar su recuperación y la construcción de su nuevo proyecto de vida. b) Promover acciones que incidan y busquen cambiar los patrones socioculturales que justifican y alientan las conductas violentas, para propiciar un estilo de relaciones humanas no violentas, basadas en el respeto a la individualidad y la diferencia. (Poder Ejecutivo, 1998)	Rc; A; 19, 20.
Decreto N.º27913-S sobre Creación de la Comisión Interinstitucional sobre salud y derechos reproductivos y sexuales (Esterilizaciones) (1999)	Tiene como objetivo conformar instancias que permitan tomar decisiones conjuntas entre las instituciones del Estado y la sociedad civil y de rendición de cuentas vinculadas con la defensa y garantía del derecho a una sexualidad segura, informada y corresponsable.	Rc; A; 1, 2, 3, 4, 8, 9, 12.
Decreto N.º36410-PLAN, Declara de Interés Público y Nacional la "Primera Encuesta sobre el Uso del Tiempo en la Gran Área Metropolitana de Costa Rica (EUT-GAM) (2011)	Fortalece el proceso de investigación y divulgación iniciado a principios de la década del 2000 con miras a incluir el trabajo doméstico no remunerado en las cuentas satélite estatales (INAMU, 2018, pág. 13).	Rc; T; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 23.
Decreto N.º37783-MP, Creación del Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES) (2013)	Fondo productivo no reembolsable que tiene los siguientes objetivos: 1. Promover la autonomía económica de las mujeres, impulsando la ejecución y la sostenibilidad de actividades productivas de las mujeres. 2. Fomentar las iniciativas de las mujeres dirigidas a la organización y asociatividad en beneficio de sus derechos (2013).	Rd; A; 4, 8, 12, 15, 16, 17, 18.
Decreto Ejecutivo N.º39210-MP-S, Autorización para la realización de la técnica de reproducción asistida de Fecundación In Vitro y transferencia embrionaria (2015)	Autoriza la realización de la técnica de reproducción asistida de fecundación in vitro y, ante la falta de beligerancia en su aplicación, la CIDH emitió una resolución de Supervisión de cumplimiento de sentencia el 26 de febrero del 2016, la cual cita: la prohibición de la FIV no puede producir efectos jurídicos en Costa Rica ni constituir un impedimento al ejercicio del derecho a decidir sobre si tener hijos biológicos a través del acceso a dicha técnica de reproducción asistida. En consecuencia, debe entenderse que la FIV está autorizada en Costa Rica y, de forma inmediata, se debe permitir el ejercicio de dicho derecho tanto a nivel privado como público. (párrafo 3) (INAMU, 2019, pág. 169).	Rc; A; 1, 2, 3, 4, 8, 9, 12.
Decreto Ejecutivo N.º39208-MP-MCM, Reglamento a la Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y	Amplía los objetivos de esta instancia, incorporando su deber de vigilar que las instancias responsables brinden a las víctimas servicios especializados de atención a la violencia, así como de promover la asignación eficiente y	Rc; A; 19, 20.

Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar (2015)	eficaz de recursos económicos que garanticen el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N.º8688. Además, este reglamento norma el accionar de los cinco órganos constituyentes del Sistema Nacional, destacando su conformación, deberes y funciones de cara a la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en el país (INAMU, 2019, pág. 211).	
Decreto Ejecutivo N.º40212, Estímulo a la empresariedad para el fortalecimiento social y económico de las mujeres (2017)	Fue creado con el objetivo de “articular los instrumentos técnicos, empresariales y financieros que las diferentes instituciones brindan a emprendimientos y empresas liderados por mujeres, con el fin de apoyarlos hacia su consolidación, incorporando el enfoque de género e inclusión social” (art. 1) (INAMU, 2019, pág. 84).	Rd; A; 4, 8, 12, 15, 16, 17, 18.
Reglamento N.º8914, Reglamento de la Caja Costarricense de Seguro Social para la Inscripción de Patronos y Aseguramiento Contributivo de las Trabajadoras Domésticas (2017)	Permite aumentar la cobertura de seguro de salud, prestaciones económicas, pensión complementaria obligatoria, el Fondo de Capitalización Laboral y cesantía de las trabajadoras domésticas. (INAMU, 2019, pág. 84)	Rc; A; 5, 7, 8, 9, 12, 20.
Decreto Ejecutivo N.º41080 MTSS-S, Decreto Ejecutivo Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo (2018)	Obliga a todas las personas empleadoras que alberguen en sus centros de trabajo a más de 30 mujeres, a contar con una sala de lactancia con condiciones mínimas para amamantar a sus hijos e hijas, o para extraer o almacenar la leche (<i>sic</i>) materna sin riesgo de contaminación. Bajo este Decreto, las personas empleadoras también están en la obligación de otorgar los intervalos necesarios para que la madre lactante pueda disponer de la sala durante su jornada laboral (INAMU, 2019, pág. 84).	Rd; A; 4,5,8,9,11,13,23.
Norma Técnica para el Procedimiento Médico Vinculado con el artículo 121 del Código Penal, N.º42113-S (2019)	<p>El Comité de los Derechos del Niño en 2011 (CRC/C/CRI/CO/4), el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2016 (CCPR/C/CRI/6), y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 2017 (CEDAW/C/CRI/7), coincidieron en sus observaciones finales acerca de su preocupación por la ausencia de protocolos o directrices técnicas que determinen cuándo procede la realización de un aborto terapéutico, lo que pone en riesgo el bienestar de las mujeres al negárseles la posibilidad de acceder a este procedimiento (INAMU, 2019, pág. 169).</p> <p>La Norma Técnica para el Procedimiento Médico Vinculado con el artículo 121 del Código Penal, N.º42113-S fue finalmente publicada por el Poder Ejecutivo el 12 de diciembre de 2019.</p>	Rc; A; 1, 2, 3, 4, 8, 9, 12.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

6. Programas, planes, y estrategias nacionales e institucionales

Tabla 61 Programas, planes, y estrategias nacionales e institucionales

Decretos	Objetivos	Observaciones	Correspondencia Rd o Rc; A o T
Programa Escuelas para el Cambio (2009)	Derecho a La educación	Presenta nuevos contenidos con perspectiva de género, promueve la capacitación docente y el desarrollo de acciones y prácticas que promuevan la igualdad y equidad de género entre la población estudiantil. También se propone una erradicación de conductas y acciones que impliquen una diferenciación social de la población estudiantil a razón del género (INAMU, 2019, pág. 42).	Rc; A; 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 23.
Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las relaciones de pareja y familiares como por hostigamiento sexual y violación (PLANOVI-MUJER 2010-2015)	Derecho a La educación	Concertar respuestas coherentes y articuladas, a nivel interinstitucional e intersectorial, sustentadas en los Enfoques de Derechos Humanos y de Género, para la promoción de los Derechos Humanos y la Equidad de Género, la prevención de la violencia contra las mujeres y la atención oportuna, integral y de calidad a las mujeres en situaciones de violencia en relaciones familiares y de pareja, así como en casos de hostigamiento sexual y violación. (INAMU, 2012, p. 81) género (INAMU, 2019, pág. 211).	Rc; A; 4, 6, 8, 9, 19, 20.
Plan Nacional de Salud 2010-2021	Derechos Sexuales y Reproductivos	Brinda lineamientos para disminuir las brechas e inequidades de género en la salud y los cuidados a través de un conjunto de acciones estratégicas para contribuir a la protección y al mejoramiento del estado de salud de la población (INAMU, 2019, pág. 170).	Rd; T; 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11.
Estrategia de empresariedad institucional (INAMU) (2012)	Derechos económicos	Contar con una oferta específica para impulsar la autonomía económica de las mujeres generadoras de ingresos propios, a través de la articulación interinstitucional de los servicios financieros y empresariales; el fortalecimiento de sus capacidades productivas y asociativas; y la incidencia técnica y política para la incorporación del enfoque de género en las políticas y servicios del ecosistema empresarial (INAMU, 2019, pág. 86).	Rd; A; 4, 8, 12, 15, 16, 17, 18.
Proyecto Emprende: Fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres para	Derechos económicos	Convenio con la Comunidad Económica Europea dirigido a promover y fortalecer los	Rd; A; 4, 8, 12, 15, 16, 17, 18.

potenciar su autonomía económica (INAMU, 2012)		emprendimientos y empresas de las mujeres.	
Programa de Afectividad y Sexualidad Integral en el MEP (2012)	Derecho a la educación	Pretende una erradicación de las desigualdades de género. Dentro del programa se propone una vivencia de la sexualidad y la afectividad de manera integral, respetando los derechos humanos y promoviendo proyectos de vida responsables y sanos. Los contenidos buscan una transformación a favor de la igualdad, equidad y desarrollo humano integral, siendo uno de los enfoques principales para lograrlo, el género (INAMU, 2019, pág. 43).	Rc; A; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 23.
Plan Estratégico Nacional (PEN) en VIH y SIDA 2016-2021	Derechos Sexuales y Reproductivos	Tiene como misión la sostenibilidad para la atención integral del VIH por medio de la articulación interinstitucional (INAMU, 2019, pág. 171).	Rc; A; 8, 9.
Programa "Llegar a tiempo", impulsado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) (2017)	Derechos Sexuales y Reproductivos	Promueve la prevención y detección oportuna del cáncer por medio de chequeos rutinarios (INAMU, 2019, pág. 171).	Rc; A; 8, 9.
Estrategia Nacional para la transición de la economía informal a la economía formal, acuerdo tripartito entre el Gobierno de la República, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) y las Centrales Sindicales (2017)	Derechos económicos	Facilitar la transición de personas que trabajan en la economía informal a la economía formal y el trabajo decente (INAMU, 2019, pág. 86)	Rd; A; 4, 8, 12, 15, 16, 17, 18.
Programa de estudios de educación para la afectividad y sexualidad integral para el ciclo de Educación Diversificada (2018)	Derechos Sexuales y Reproductivos	Aborda temáticas sobre afectividad y sexualidad desde una perspectiva de inclusividad (INAMU, 2019, pág. 171).	Rc; A; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 23.
Programa Gestión (Ministerio de Educación, 2018)	Derechos Sexuales y Reproductivos	Respuesta institucional a niñas y adolescentes en estado de embarazo, que incluya su permanencia el sistema educativo en un ambiente seguro, de calidad y libre de toda discriminación (INAMU, 2019, pág. 171).	Rc; A; 1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 16.
Estrategia para la prevención del cáncer de mama (2018)	Derechos Sexuales y Reproductivos	La estrategia implementa acciones como la creación de clínicas de mamas, la formación de especialistas, medicamentos y un programa de tamizaje, etc. (INAMU, 2019, pág. 171).	Rc; A; 8, 9.

Fuente: elaboración propia. Datos: Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2020; INAMU, 2011 y 2019.

E. Ley de responsabilidad de las Zonas Francas en los cuidados y la promoción de la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral

I Exposición de motivos

Costa Rica, al igual que otros países de la región Latinoamericana, presenta profunda inestabilidad en la participación laboral femenina debido a cambios permanentes y coyunturales en la configuración de la estructura productiva, no relacionados con factores como la jubilación o la salud.

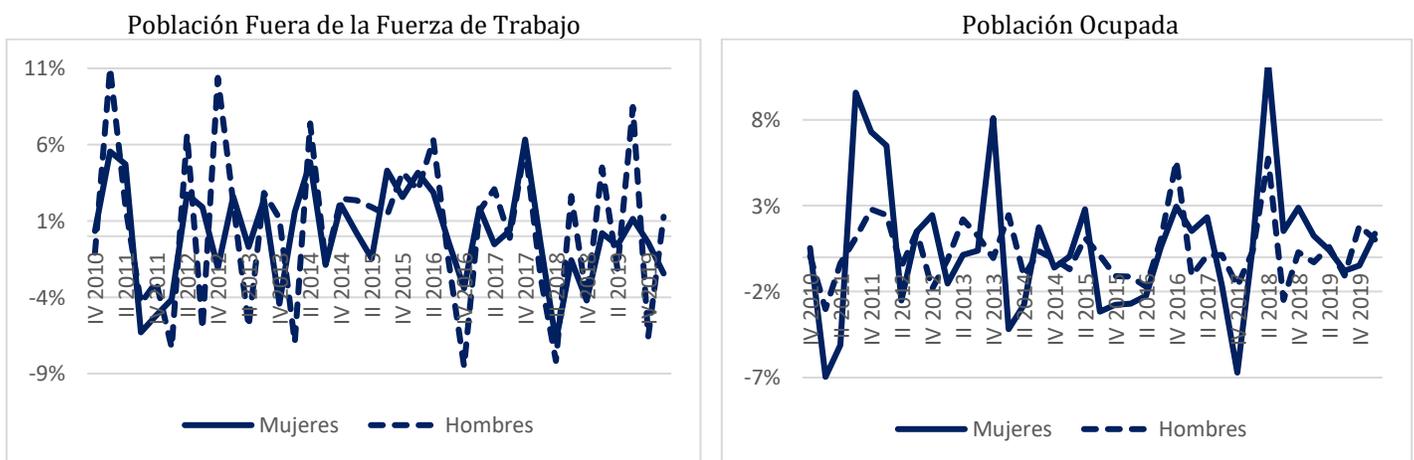
Sin embargo, las mujeres llenan las filas de la población Fuera de la Fuerza de Trabajo (que no se contabiliza en el desempleo pero que puede estar en condiciones y con deseos de trabajar) conformando un contingente de mano de obra disponible al que accede la industria en momentos de desacumulación o expansión según necesidad. Este grupo de mano de obra presenta graves desventajas a la hora de buscar trabajo por motivos de experiencia, edad, obligaciones domésticas y de cuidados, lo cual profundiza la falta de reconocimiento generalizado por sus esfuerzos y trabajos.

Según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) (2020) publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), mientras la población femenina Fuera de la Fuerza de Trabajo, entre el III trimestre de 2010 y el I trimestre de 2020, osciló entre el 70% y el 65% de la población Fuera de la Fuerza de Trabajo total; la ocupación de las mujeres se mantuvo entre el 35% y el 40% de la ocupación total.

Además, el crecimiento trimestral de la participación femenina, en comparación con la población masculina, se muestra más estable para la población Fuera de la Fuerza de Trabajo, y más oscilante en la ocupación tal como se muestra en la *Tabla 62*.

Tabla 62

Costa Rica: Comparación entre los crecimientos trimestrales de la población Fuera de la Fuerza de Trabajo y la Ocupación para hombres y mujeres, entre el III trimestre de 2010 y el I trimestre de 2020.



Fuente: Encuesta Continua de Empleo (INEC, 2020).

Esta dinámica del mercado laboral se explica por la distribución desigual entre los recursos tiempo, trabajo y retribución, producto de la histórica división sexual del trabajo.

Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) (INEC, 2017), las mujeres realizan el 72% del tiempo social promedio dedicado al trabajo doméstico no remunerado, lo cual representa alrededor de 36 horas semanales por persona; por otro lado, las mujeres realizan el 30% (los hombres el 70%) de las actividades remuneradas, para un promedio de 16 horas semanales per cápita.

En términos monetarios, y de conformidad con la *Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado* (BCCR, 2017) las mujeres aportaron, un total de 6 billones de colones en trabajos no remunerados, de los cuales 1,4 billones corresponden a cuidados. Dicho cálculo es mayor, en términos monetarios, que el aporte de cualquier otro sector productivo en el país.

Esto demuestra que la división sexual del trabajo y la economía centrada en la explotación gratuita de los cuidados y labores domésticas, genera que las mujeres inviertan más tiempo en trabajo total (remunerado y no remunerado), pero una mayor parte de ese tiempo no es retribuida, además de que las actividades remuneradas de las mujeres presentan precios más bajos en el mercado con respecto a las que realizan los hombres (INEC, 2020).

Ante esto, los cuidados y el trabajo doméstico son condiciones indispensables de todas las cadenas de valor, es decir, ninguna persona puede presentarse a laborar, vender bienes o servicios, sin haber recibido una serie de apoyos relativos al bienestar, garantizados generalmente por mujeres, por medio de la preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, limpieza del hogar, entre otras labores. Por lo tanto, las empresas generan ganancias a partir del mantenimiento de la Fuerza de Trabajo ocupada que se presenta a sus puestos de trabajo con unas condiciones de relativa salud y bienestar, producto de ese trabajo no remunerado realizado en su mayoría por mujeres.

Sin embargo, en la estructura tributaria del país persisten exenciones fiscales a empresas que producen limitadas transferencias en capital y conocimiento, fundamentalmente las que pertenecen al Régimen de Zonas Francas, generando un Gasto Tributario (Ingresos no percibidos por la Hacienda Pública) que para 2018 alcanzó los 349 857,53 millones de colones, lo cual representa un 1,01% del Producto Interno Bruto (Ministerio de Hacienda, 2018).

Las Empresas bajo la modalidad de Zonas Francas se beneficiaron durante 2015, del trabajo directo de 82 000 personas y del trabajo indirecto de 43 168 personas, según datos de PROCOMER. Esto tomando en cuenta el ahorro que les genera a estas empresas la contratación de personal con mayores niveles de preparación técnica y profesional, así como el acceso universal a la salud, a un costo más bajo en comparación con otras economías.

Por otro lado, es fundamental para el desarrollo y la reactivación económica del país, frente a la crisis sanitaria internacional que ha venido profundizando la inestabilidad ocupacional, la creación de nuevos mercados que generen transferencias monetarias como producto del intercambio de servicios pagos, y que las mujeres tengan acceso a más oportunidades de inserción laboral.

En ese sentido los cuidados, por ser gratuitos, fundamentales para el valor agregado de todas las cadenas productivas, y producidos en su mayoría por mujeres, deben ser redistribuidos entre los agentes que componen la sociedad y no deben seguir siendo un mecanismo de exclusión laboral para las mujeres, principalmente madres y jefas de hogar.

Para el IV trimestre de 2019 solo el 50% de las mujeres con hijas e hijos, formaron parte de la Fuerza de Trabajo (INEC, 2019). Muchas de ellas con necesidad y expectativa de poder desempeñarse laboralmente y de esta manera mejorar la situación socioeconómica del hogar; por lo cual requieren

del apoyo fundamental para el cuidado de personas menores de edad a su cargo, tanto a lo largo de la jornada laboral, como en el tiempo necesario para ampliar o completar su formación profesional.

Actualmente, los cuidados de personas menores de edad, a cargo de mujeres trabajadoras, en muchos casos quedan en manos de familiares u otras personas de la comunidad, reproduciendo la retribución insuficiente o nula de este tipo de servicios, sin que necesariamente dispongan de las herramientas técnicas y materiales para garantizar la calidad de los cuidados que recibe la persona menor de edad, lo cual violenta el principio del interés superior de este grupo etario el cual establece que “toda acción pública o privada concerniente a una persona menor de dieciocho años, deberá considerar su interés superior, el cual le garantiza el respeto de sus derechos en un ambiente físico y mentalmente sano, en procura del pleno desarrollo personal” (Artículo 5 de la Ley 7739, Código de la niñez y la adolescencia, del 6 de enero de 1998).

Lo anterior conlleva un círculo vicioso que profundiza las condiciones de pobreza de las mujeres, así como la exclusión social por la falta de oportunidades en la formación profesional y el empleo, dejando a las personas cuidadoras a merced de transferencias monetarias y otros apoyos asistenciales que aumentan el gasto al Estado sin que por ello se impacte, de manera positiva y estructural, los ingresos medios de las mujeres en el largo plazo.

Solo en 2019 el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) destinó, por concepto de “Protección y promoción social”, un total de 201 399,47 millones de colones para atender a 339 241 familias con alguna situación de vulnerabilidad. En particular estos montos contemplan la atención de 196 334 familias en situación de pobreza extrema que en promedio reciben alrededor de 53 000 colones mensuales; mientras que un total de 215 373 hogares jefeados por mujeres, fueron beneficiarios de un monto mensual similar (IMAS, 2020, pág. 18). Estos montos resultan insuficientes para garantizar que las personas salgan de manera ágil y sostenida de la pobreza.

De ahí la necesidad de garantizar servicios de cuidados universales, de forma paralela y simultánea a las oportunidades laborales, que les permitan a las mujeres cuidadoras liberar su capacidad productiva, en procura del bienestar propio y familiar, sin que deban asumir el costo total de esos servicios, y en su defecto, tales costos sean asumidos por la empresa privada y el Estado, de manera articulada y corresponsable.

Al respecto, la Ley N.º7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, del 23 de noviembre de 1990, faculta a la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER), en su artículo 4 para “comprobar que las empresas administradoras de las Zonas Francas construyan los centros infantiles necesarios dentro del parque industrial respectivo, para los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre cero y los cinco años. Los administradores del parque arrendarán este servicio a las empresas instaladas en él”.

Lo anterior supone la obligación de las empresas, amparadas al Régimen de Zonas Francas, de garantizar servicios de cuidados a las personas trabajadoras que los requieran, y de parte de PROCOMER, la vigilancia del cumplimiento de esta responsabilidad. Sin embargo, se hace necesario especificar aún más esta obligación en el capítulo correspondiente, para darle mayor coherencia y aplicabilidad al artículo 4 indicado; considerando este tipo de servicios de vital importancia para el desarrollo económico del país, en general, y la estabilidad laboral y económica de las personas trabajadoras, en particular.

Sobre este asunto, en el marco del derecho internacional de las personas trabajadoras, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Costa Rica mediante ley 9608 publicada el 5 de diciembre de 2018, denominado *Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares*, establece responsabilidades para el Estado en materia de cuidados. Este instrumento de reciente adopción fortalece el marco regulador al indicar en su artículo 1:

El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. (OIT, 2018)

Así mismo en el artículo 5 establece que los Estados Parte deberán adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar (OIT, 2018). Y en el artículo 8 se indica que “la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo” (OIT, 2018).

Por lo motivos expuestos, con este proyecto de ley se pretende corregir un vacío en el artículo 19 de la Ley N.º7210, para que sea coherente con el artículo 4 de esta norma, de conformidad con compromisos internacionales en materia laboral asumidos por el Estado costarricense, con el propósito de promover y asegurar la inserción y estabilidad laboral de personas trabajadoras, principalmente mujeres, que tienen a su cargo personas menores de edad; ofreciéndoles servicios de cuidados infantiles accesibles y de calidad.

De esta forma se pretende contribuir con la transición de los cuidados de la esfera privada no remunerada al mercado, introduciendo cambios en la configuración de la estructura económica que rompan con la histórica división sexual del trabajo y la feminización de los cuidados, mediante la corresponsabilidad y el compromiso de sectores del empresariado que disfrutaban de importantes exenciones fiscales, pero que también se beneficiarán de la diversificación de la fuerza de trabajo, producto de la inclusión laboral de muchas mujeres, condición necesaria para incrementar los niveles de productividad en las diversas actividades económicas.

1. Población objetivo, garantía de atención de calidad y oportunidades de desarrollo

Artículo 1 La población objetivo de esta ley está conformada por personas trabajadoras de empresas amparadas al Régimen de Zonas Francas, que por falta de acceso a servicios de cuidados infantiles experimentan inestabilidad laboral y enfrentan el riesgo de ser excluidas de la Fuerza de Trabajo.

Artículo 2 Los servicios de cuidados, regulados por esta ley, serán brindados a personas menores de edad, cuyos cuidados están a cargo de personas trabajadoras en el Régimen de Zonas Francas; esta población estará comprendida por personas con y sin discapacidad entre los 0 y los 12 años, así como personas mayores de 12 años pero menores de 18 años, cuando por discapacidad enfrenten situación de dependencia.

Artículo 3 El Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), El Patronato Nacional de la Infancia (PANI), y el Ministerio de Educación Pública (MEP) deberán velar porque se garantice la calidad de los cuidados que brinden los servicios infantiles, a cargo de las empresas, a las personas menores de edad, incluyendo la estimulación temprana, el desarrollo de habilidades socioeducativas, salud, alimentación y transporte, entre otros.

Artículo 4 El IMAS, en coordinación con el MEP, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las Universidades Públicas y otras instituciones competentes, deberán garantizar el acceso de la población objetivo que lo desee, oportunidades de desarrollo incluyendo conclusión de estudios de enseñanza obligatoria, formación para el trabajo en niveles técnico o profesional.

Artículo 5 Las empresas amparadas al Régimen de Zonas Francas bajo la Ley N.º7210, deberán aportar los recursos necesarios para que las personas trabajadoras que lo requieran accedan a servicios de cuidados descritos en el Artículo 3 de esta ley, de manera gratuita y con el objetivo de garantizar su estabilidad y permanencia en el puesto de trabajo.

Para cumplir con este artículo las empresas podrán contratar los servicios existentes en las comunidades aledañas, organizar *clusters* de cuidados en conjunto con otras empresas pertenecientes al mismo parque industrial, o instalar su propio centro infantil.

Artículo 6 Queda prohibido a las empresas discriminar, en sus procesos de contratación o durante la relación laboral a personas trabajadoras por su condición de cuidadoras o beneficiarias de los servicios regulados por la presente ley.

Artículo 7 Los establecimientos, horarios, personal e insumos para el funcionamiento de los servicios de cuidados regulados por esta ley deberán ser suficientes para atender la demanda actual y potencial de éstos.

Artículo 8 Si por diferentes circunstancias la persona trabajadora, que recibe el beneficio de los cuidados, y la empresa para la cual trabaja suspenden la relación laboral, esta empresa continuará brindando el servicio de cuidados por un período no mayor a un mes calendario, permitiendo que la persona menor de edad no quede desprovista del servicio de cuidado, y la persona trabajadora se incorpore a otra actividad laboral.

2. Reformas

Artículo 9 Refórmese el inciso i) y el primer párrafo del artículo 4 de la Ley N.º7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, de 23 de noviembre de 1990, que se leerán de la siguiente forma:

ARTÍCULO 4.- La Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) deberá:

(...)

i) Vigilar que las empresas administradoras y empresas de Zonas Francas construyan los centros infantiles necesarios dentro o fuera del parque industrial respectivo o establezcan y contraten las modalidades de servicios de cuidados, así como el transporte de calidad en cumplimiento de los permisos establecidos por las instituciones competentes, para las personas menores de edad a cargo de las personas trabajadoras, en edades comprendidas entre los tres meses y los doce años con o sin discapacidad, y mayores de doce años pero menores de dieciocho años cuando por discapacidad la persona menor de edad enfrente situación de dependencia. Los administradores del parque podrán arrendar este servicio a las empresas instaladas en él.

Asimismo, vigilarán la construcción de zonas de recreo en cada parque para uso de las personas trabajadoras.

(...)

Artículo 10 Refórmese el artículo 404 de la Ley N.º9343, Reforma Procesal Laboral, del 25 de enero de 2016, para que en adelante se lea:

Artículo 404

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo a las personas por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, condición de cuidadora, o cualquier otra forma análoga de discriminación.

3. Adiciones

Artículo 11 Adiciones un inciso i), y un inciso j) al artículo 19 de la Ley N.º7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, de 23 de noviembre de 1990, que se leerá de la siguiente forma:

(...)

i) Garantizar los recursos necesarios para el funcionamiento de los servicios de cuidados infantiles a las personas menores de edad, con o sin discapacidad, a cargo de las personas trabajadoras de su respectiva empresa, en edades comprendidas entre los tres meses y los doce años, y mayores de doce años pero menores de dieciocho años cuando por discapacidad la persona menor de edad enfrente situación de dependencia.

Dentro de los servicios se incluye la estimulación temprana, el desarrollo de habilidades socioeducativas, salud, alimentación y transporte, entre otros; con el objetivo de garantizar el acceso a los cuidados en los horarios que les permita a las personas trabajadoras ejercer sus respectivas labores o realizar actividades de formación profesional.

Este servicio será proporcionado de manera gratuita a las personas trabajadoras, costado por las empresas adscritas a este régimen de manera individual o asociada con otras empresas del parque industrial respectivo.

j) Garantizar la construcción y el mantenimiento de zonas de recreo en cada parque industrial para uso de las personas trabajadoras.

(...)

Transitorios

Transitorio I: En un plazo máximo de hasta 3 meses, a partir de la publicación de esta ley, las empresas obligadas deberán presentar a PROCOMER las modalidades bajo las que brindará el servicio de cuidado infantil.

Transitorio II: En un plazo máximo de hasta 6 meses, a partir de la publicación de esta ley, las empresas obligadas deberán iniciar la prestación de los servicios de cuidados infantiles.