

COSTA RICA

Trabajo decente y corresponsabilidad social en el cuidado

Retos en el camino
hacia la igualdad

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Trabajo decente y corresponsabilidad social en el cuidado: Retos en el camino hacia la igualdad

San José, Organización Internacional del Trabajo, 2010

978-92-2-323805-6 (Print)

978-92-2-323806-3 (Web PDF)

02.09

Responsabilidades familiares, trabajo decente, familia, trabajadoras, trabajo doméstico, personas de edad avanzada, persona con discapacidad, buenas prácticas, Costa Rica.

Datos de catalogación de la OIT

Nota

Esta publicación ha sido elaborada por Larraitz Lexartza Artza. El Capítulo III fue elaborado por Isabel Román del Programa Estado de la Nación de Costa Rica. La edición de esta publicación fue realizada por María José Chamorro y Sary Montero.

Agradecimientos:

Agradecemos los aportes recibidos de Manuela Tomei y Laura Addati, del Departamento de Condiciones de Trabajo de la OIT, y de María Elena Valenzuela, Especialista Regional en género y empleo de la OIT.

Un agradecimiento muy especial a todas las mujeres y hombres que, viniendo de diferentes sectores de la sociedad costarricense, participaron en el taller de validación de esta investigación, y cuyo valioso aporte contribuyó a enriquecer los hallazgos y propuestas contenidas en este libro.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns



Contenido

Introducción	I
Presentación	3
Capítulo I	7
Marco Conceptual	7
Capítulo II	13
Marco legal para el trabajo decente y responsabilidades familiares:	
Avances y desafíos	13
Normativa internacional	13
Normativa nacional	16
Legislación relativa a la familia	16
Aspectos relativos a la conciliación en el derecho laboral	17
• Protección a la maternidad	17
• Trabajo Doméstico Remunerado (TDR)	19
• Legislación específica enfocada en el cuidado de niñas y niños	20
• Derechos de las personas adultas mayores y las personas con discapacidad	21
• Seguridad Social	23
Capítulo III	25
Transformaciones en el mercado laboral y en los hogares costarricenses en los últimos 20 años	25
Principales transformaciones del mercado laboral en Costa Rica	25
• Crece la participación femenina en el mercado laboral	25
• La fuerza laboral femenina es más dinámica y se ubica en sectores estratégicos	26



• Mayor educación no siempre genera empleos decentes para las mujeres	28
• Importantes brechas en materia de ingresos, jornadas laborales y seguridad social	29
• Alta dispersión en horas trabajadas entre hombres y mujeres: Un factor que favorece la desigualdad	32
• Aseguramiento indirecto predomina en las mujeres	34
• El Trabajo Doméstico Remunerado: Tendencias de los últimos años	36
• Crisis económica y empleo femenino: Si a la economía le va mal a las mujeres les va peor	37
Cambios y nuevos desafíos para las familias costarricenses	40
• Evolución de la estructura de los hogares en el período 1990-2008	41
• Presencia de niños y niñas en los hogares: Demanda potencial de cuido	42
• Incidencia de la pobreza varía según el tipo de hogar	44
Capítulo IV	49
Conciliación trabajo-familia y corresponsabilidad en la agenda pública y política ...	49
Iniciativas del Estado: PIEG y PND	49
La Red Nacional de Cuido	51
Principales políticas universales y selectivas de apoyo indirecto	52
• La educación pre-escolar	53
• La Seguridad Social	53
• Programas focalizados	55
Principales iniciativas para el cuido de niños y niñas	57
• Iniciativas del Estado	57
• Iniciativas en instituciones públicas	61
• Iniciativas de las asociaciones solidaristas	64
• Iniciativas desde el gobierno local: Municipalidad de Belén	64
• Programa Segunda Casa del MEP	66



Servicios de atención a personas adultas mayores	67
• Hogares de Ancianos	67
• Centros diurnos	68
Iniciativas desde las organizaciones de trabajadores	70
Las convenciones colectivas	71
Las Iniciativas desde el sector empresarial	75
• Buenas prácticas de las empresas en apoyo a la conciliación trabajo-familia-vida personal	76
Capítulo V	85
Conclusiones y recomendaciones	85
Desafíos urgentes para la conciliación trabajo y vida familiar y personal	85
• En el mercado laboral	85
• En el marco legal	86
• Medidas públicas, privadas y mixtas para la conciliación	88
• Recomendaciones	90
• Acciones concretas a realizar en el corto plazo	92
• Acciones sostenidas en el mediano y largo plazo hacia la universalización	94
• Acciones sostenidas en el mediano y largo plazo para coadyuvar a la universalización	95
• Acciones sostenidas en el largo plazo para promover la igualdad de género	97
Bibliografía	99

Introducción

Las transformaciones que han caracterizado a las sociedades latinoamericanas en las últimas décadas del siglo veinte han colocado la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como la corresponsabilidad social del cuidado de las personas dependientes y el derecho de la niñez a desarrollarse en ambientes seguros, en el centro de los debates de los albores del siglo veintiuno.

Costa Rica es un buen exponente de cómo esas transformaciones demográficas y socio-económicas, que han acompañado la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, han tenido eco en la agenda política y la vida pública. La demanda, muy sentida por la mayoría de las mujeres y muchos hombres costarricenses, de un Estado más proactivo en el diseño de políticas públicas que garanticen el derecho a cuidar y ser cuidado, viene teniendo su respuesta durante la Administración de la primera Presidenta en la historia costarricense. Una de las primeras acciones de la Sra. Laura Chinchilla fue la firma de un Decreto Ejecutivo que declaraba de interés público la conformación y desarrollo de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil y la creación del Despacho del Ministro de Bienestar Social y Familia, a cargo de la implementación de la Red.

Con el presente informe, el Ministerio de Bienestar Social y Familia (MBSF), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) analizan la realidad de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de Costa Rica, y hacen recomendaciones de políticas, basadas en un riguroso análisis técnico, que puedan contribuir a enriquecer el diseño de una estrategia pública que convierta el derecho al cuidado en otro de los pilares básicos del Estado de Derecho costarricense.

Los aportes de esta investigación se hacen desde el mundo del trabajo, analizando de forma exhaustiva el impacto que la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha tenido para ellas, para los hombres, para las familias y para la sociedad en general. Se han utilizado como paradigmas de investigación el trabajo decente y la corresponsabilidad.

Corresponsabilidad que, tal y como ya habían destacado estudios anteriores de la OIT y PNUD, tiene que ser compartida entre el Estado, cuyo liderazgo es indiscutible, las empresas, las personas trabajadoras, y la sociedad. Para lograrla, este informe destaca la necesidad de incorporar nuevos actores (como las municipalidades, las empresas de la economía social y las universidades) y fórmulas de gestión innovadoras que permitan aumentar la oferta de servicios de cuidado de calidad para todas aquellas personas que lo requieran.



Las propuestas que se hacen se basan en lo que ya existe, que es mucho. De hecho, Costa Rica es uno de los países con mayor producción académica sobre este tema, y es pionero en Centroamérica al ser el único país que incluye “la corresponsabilidad social en el cuidado” como uno de los objetivos de su Política para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG) aprobada en el 2007. De la misma forma, es el primer país de la región cuyo Ministerio de Trabajo cuenta con una política institucional de igualdad de género con un eje estratégico centrado en la conciliación entre trabajo y vida familiar.

Finalmente, este informe destaca la importancia de crear un entorno que facilite la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, en igualdad con los hombres, como parte de las estrategias para combatir la pobreza y la inequidad. De hecho, los datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (2008) demuestran que los hogares biparentales donde hombre y mujer trabajan tienen niveles de pobreza inferiores al 10%, mientras que los hogares biparentales donde sólo el hombre trabaja y los hogares monoparentales con jefatura femenina tienen niveles de pobreza superiores al 20%. Por tanto, si queremos que Costa Rica siga siendo uno de los países con menores índices de pobreza y desigualdad de América Latina, tenemos que potenciar las medidas que permitan avanzar hacia una igualdad real entre hombres y mujeres, para lo cual hay que promover una mayor participación de los hombres en las responsabilidades familiares y la incorporación plena de las mujeres al mundo productivo. Eso sólo se logrará si todos y cada uno de los y las costarricenses, desde el lugar que ocupen en la esfera pública o privada, realizan una contribución sustantiva y solidaria al desarrollo del país.

Entregamos hoy esta investigación a la sociedad costarricense, esperando que contribuya a diseñar políticas y llevar adelante acciones que respondan a sus necesidades y a la impostergable mejora de las condiciones de vida de todos(as) y cada uno/a de sus miembros.

Sandra Pisk

Ministra de Trabajo y Seguridad Social

Fernando Marín

Ministro de Bienestar Social y Familia

Virgilio Levaggi

Director de la OIT para Centroamérica,
Haití, Panamá y República Dominicana



La igualdad
de género es
un objetivo
transversal
y un área
específica de
intervención
de la Agenda
Hemisférica de
la OIT

Presentación

La superación de todas las formas de desigualdad y la promoción de estilos de crecimiento que incentiven el desarrollo humano y generen trabajo decente¹ para las mujeres, representa un objetivo transversal para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que ha sido recogido en el informe del Director General “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015” (AHTD), aprobado tripartitamente en la XVI Reunión Regional Americana realizada en mayo de 2006 e incorporado activamente como marco de acción de la OIT para la región.

La Agenda Hemisférica ha identificado los principales desafíos que enfrenta la región para generar trabajo decente y entre éstos ha reconocido la igualdad de género como un objetivo transversal, y al mismo tiempo, un área específica de intervención a través de políticas articuladas que permitan aumentar la participación laboral y la ocupación de las mujeres, disminuir la brecha de ingresos y de informalidad por sexo. El logro de estas metas está directamente relacionado con la posibilidad de resolver las barreras, que todavía enfrentan las mujeres para insertarse y permanecer en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades y trato, que se originan por la sobrecarga de trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, las cuales a su vez, afectan en mayor medida a las mujeres provenientes de hogares de menores ingresos. Las características que adquieren dichas barreras varían de país a país en función de las particularidades que asume su desarrollo histórico y social.

En Costa Rica, dos tendencias singulares e históricas se consolidaron en el último decenio del siglo XX y la primera década del siglo XXI, que permiten comprender mejor los desafíos que tiene el país para atender esas barreras. En primer lugar, en un contexto de transición demográfica avanzada, baja de la fecundidad y aumento de la esperanza de vida, las familias se redujeron en tamaño, al mismo tiempo que se hicieron más diversas. Se trata de un hecho inédito con el cual la familia tradicional, caracterizada por el hombre proveedor y la mujer ama de casa perdió centralidad frente a nuevos tipos de familias. En segundo lugar, se consolidó la tendencia al crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo cual abrió nuevas y mejores oportunidades de mejorar la competitividad de la economía del país. Esto último ha sido factible siempre y cuando dicha inserción se haya dado en condiciones de calidad y con cambios sustanciales en los roles asignados, cultural y tradicionalmente, a hombres y mujeres al interior de las familias.

1. Se entiende por este un objetivo amplio de que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad (OIT, 1999).



El ingreso masivo de mujeres al mercado laboral sin apoyo de servicios de cuidado por parte del Estado y del mercado, así como sin corresponsabilidad de los hombres al interior de los hogares, resta oportunidades a las mujeres.

Transformaciones que implican una mayor redistribución de las tareas en el hogar, especialmente las de cuidado de los niños y las niñas, adultos y adultas mayores y personas con discapacidad, de tal manera que el trabajo asalariado no signifique para ellas un incremento de sus jornadas de trabajo, como ha ocurrido hasta ahora.²

El ingreso masivo de mujeres al mercado laboral sin apoyo de servicios de cuidado por parte del Estado y del mercado, así como sin corresponsabilidad de los hombres al interior de los hogares, resta oportunidades a las mujeres, les provoca stress, aumenta su riesgo de caer en la pobreza, promueve un vínculo precario con el mercado laboral, e incrementa la vulnerabilidad de los niños y niñas, lo cual ha sido señalado en un estudio reciente de OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (OIT-PNUD, 2009). Igualmente, genera nuevos riesgos sociales que obliga a que las mujeres y sus familias hagan arreglos privados para poder cumplir con las responsabilidades familiares y laborales; que como ha señalado la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), suelen ser diferenciados y estratificados por nivel de ingresos y afianzan la desigualdad en la región latinoamericana. Las clases altas compran los servicios privados y ajustan la fecundidad, mientras que las intermedias se valen de formas intergeneracionales de apoyo, ajustan la fecundidad o se retiran parcialmente del mercado laboral. En cambio, las clases bajas buscan el acceso a opciones de cuidado por parte del Estado, el retiro del mercado laboral o los arreglos intergeneracionales (CEPAL, 2009).

Esas diferencias podrían reducirse sustancialmente si se asume el cuidado como una responsabilidad social, es decir, como un asunto que compete no solo a las familias, sino también al Estado y al mercado; lo que a la postre beneficia a las mujeres, pero también a los niños y niñas que son el futuro de la sociedad, y a las empresas y a sus trabajadores en materia de productividad.

El contexto actual de la crisis financiera obliga, además, a considerar otros aspectos importantes. En este sentido, el Pacto Mundial para el Empleo, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en junio de 2009, llama la atención sobre la necesidad que tienen los países de diseñar un conjunto de medidas que permitan hacer frente a los efectos nocivos que ha generado la crisis financiera y económica mundial en materia social y de empleo (OIT, 2009). Como parte de las medidas sugeridas destacan, entre otras, la necesidad de mantener el empleo a las mujeres y a los hombres tanto como sea posible, así como proteger a las personas y familias más afectadas, especialmente las más vulnerables (OIT, 2009).

2. De acuerdo con el Módulo de Uso del Tiempo aplicado en la Encuesta de Hogares del 2004, la carga global de trabajo semanal para las personas ocupadas difiere por género, pues la carga de las mujeres es casi 9 horas superior a los hombres. El tiempo efectivo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado es casi tres veces al que dedican los hombres, mientras que las diferencias en el trabajo remunerado no son tan amplias (alrededor de 9 horas a la semana, un 23%) (INEC, 2008).



Ante coyunturas particulares, ya sean de crecimiento o decrecimiento de la economía, no a todas las personas les va igual y esto depende de una serie de factores que condicionan y caracterizan su inserción en los mercados laborales.

Este llamado es especialmente importante porque reconoce que ante coyunturas particulares, ya sean de crecimiento o decrecimiento de la economía, no a todas las personas les va igual y que esto depende de una serie de factores que condicionan y caracterizan su inserción en los mercados laborales.

El estudio que se presenta analiza las principales aristas relacionadas con el problema de la conciliación entre trabajo y familia, los aportes desde la investigación y la academia y cómo lo visualizan diferentes actores costarricenses: el Estado desde la normativa existente, las políticas públicas y los programas sociales específicos; el sector sindical, desde el posicionamiento paulatino en sus agendas reivindicativas y en los espacios de negociación colectiva; el sector empresarial, desde las medidas para mejorar la gestión del recurso humano; y algunas buenas prácticas en ambos sectores.

El documento está organizado en 5 capítulos. El primero hace referencia a los principales enfoques y teorías desarrolladas en Europa, América Latina y Costa Rica, que han permitido generar pensamiento y promover una agenda propositiva para avanzar en la conciliación entre la vida laboral y familiar. Igualmente, destaca el rol que la OIT y sus instrumentos normativos han jugado en la promoción de condiciones de trabajo igualitarias para hombres y mujeres, con y sin responsabilidades familiares.

En el segundo capítulo se analizan los avances y ausencias de la normativa internacional y nacional en materia de derechos laborales de las mujeres y protección social, además de hacer un énfasis especial en aquellas que directa o indirectamente pueden incidir en la conciliación entre trabajo y vida familiar.

El tercer apartado hace un recorrido por las tendencias más recientes y relevantes en materia de mercado laboral y modelos de familia en Costa Rica, se centra en los cambios que se han producido en ambas esferas y las consecuencias que han tenido para la conciliación.

El capítulo cuarto explora la agenda pública y política, los principales programas existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como las percepciones de los sectores sindical y empresarial, además señala algunas buenas prácticas que permiten visualizar soluciones innovadoras basadas en la corresponsabilidad social.

En el último capítulo se precisan los desafíos más urgentes que el país tiene de cara a lograr que la conciliación entre trabajo y vida familiar deje de ser un obstáculo para la generación de trabajo decente para las mujeres. Igualmente se señalan algunas recomendaciones para los actores involucrados, que parten de la premisa de que esta es una responsabilidad compartida entre el Estado, el mercado y la sociedad.



A partir de la década de los 70, las mujeres ingresaron cada vez en mayor número al mercado laboral con vocación de permanencia (Astelarra, 2005).

Capítulo I

Marco Conceptual

La conciliación entre la vida laboral y la familiar o personal, se ha convertido en los últimos años en una preocupación cada vez más presente en el debate social y político de América Latina; que pretende dar respuesta a un viejo conflicto entre las responsabilidades familiares, el trabajo y el tiempo.

Desde los años 70, los estudios que desde la teoría de género, la feminista u otras disciplinas hacen referencia a este conflicto son muy numerosos. Así, los enfoques teóricos de autoras como James y Dalla Costa (1973), Rubin (1986), Folbre y Hartmann (1989) o Pateman (1996) hacían referencia a la división sexual del trabajo, a la invisibilización del trabajo de las mujeres y su exclusión del ámbito público de la vida.

Sin embargo, la tradicional división sexual del trabajo, que reservaba a los hombres el quehacer productivo y asignaba a las mujeres el reproductivo, estaba sufriendo importantes transformaciones. Estos cambios se debieron principalmente a que, a partir de la década de los 70, las mujeres ingresaron cada vez en mayor número al mercado laboral con vocación de permanencia (Astelarra, 2005).

Pero el acceso al trabajo productivo no estuvo acompañado de una descarga de las responsabilidades domésticas y familiares. Las mujeres compartieron con los hombres el trabajo remunerado, sin que se diera paralelamente una redistribución del trabajo doméstico. La cultura patriarcal que rige aún el orden social sigue adjudicando a las mujeres la exclusividad sobre estas tareas, de manera que la suma del tiempo dedicado a ambos trabajos obligaba, y obliga, a que las mujeres enfrenten dobles jornadas.

Las primeras discusiones alrededor de esta temática se iniciaron en Europa, donde ya se disponía de algunos estudios que habían puesto en evidencia que el principal obstáculo para que las mujeres accedieran al mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres eran sus responsabilidades en el ámbito doméstico. Por esta razón, surgió la necesidad de diseñar otro tipo de políticas de género que abordaran de manera comprehensiva tanto el mundo del trabajo como la esfera doméstica. Se elaboraron los primeros estudios que calcularon el valor del trabajo doméstico no remunerado, con base en ellos se empezó a cuantificar el aporte de las mujeres a las cuentas nacionales. Además, se incorporaron en el diseño de las políticas de género, diferentes tipos de medidas que consideraban la familia y el cuidado como un área relevante y que vinculaban el trabajo doméstico con el remunerado. De esta manera surgió la denominación de políticas de conciliación entre la vida laboral y la familiar.



La adopción del Convenio núm. 156 de la OIT supone un hito porque su objetivo es garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares participen en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad con aquellos que no las tienen.

Las políticas de conciliación impulsadas en Europa proponían dos tipos de medidas: los permisos de maternidad/paternidad y la provisión de servicios de cuidado. Las licencias ya existían en muchos países europeos, lo novedoso fue que los hombres también podían solicitar estas licencias, o sea, que el cambio buscaba romper con los roles tradicionales de género en el hogar.

Para dimensionar la carga de trabajo que recae sobre las mujeres y la tensión entre el trabajo y la familia, hay que considerar, además de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, otros dos procesos de cambio en la estructura social que han ocurrido de manera simultánea: el envejecimiento de la población y las transformaciones familiares (CEPAL, 2009). La disminución de la tasa de natalidad, el aumento de la esperanza de vida, la disminución de los hogares biparentales a favor de los hogares monoparentales con jefatura femenina y los hogares unipersonales, dibujan un nuevo esquema de una sociedad con menor capacidad para el cuidado de las personas dependientes (CEPAL, 2009). En los hogares biparentales con doble proveedor también disminuye el tiempo para cuidado, ya que ninguno de los dos dispone de todo su tiempo para atender las necesidades de la familia, como sucede en los escenarios anteriores.

En el plano formal también se registran avances importantes. El marco legal internacional ha ofrecido una excelente plataforma para comprometer a los Estados y promover la discusión sobre el tema. Concretamente, la adopción en 1981 del Convenio núm. 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, supone un hito importante porque establece una norma internacional cuyo objetivo es garantizar que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares se integren al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con aquellos que no tienen esas responsabilidades.

Este Convenio realiza aportes novedosos porque enfoca el conflicto entre responsabilidades familiares y trabajo desde el ámbito de la discriminación contra la mujer, al desarrollar y precisar un principio fundamental del Convenio N° III de la OIT sobre: “eliminar cualquier discriminación en el empleo y la ocupación”. Igualmente, amplía el concepto de “responsabilidades familiares”, no sólo a hijos e hijas, sino a “otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén”, de esta forma amplía el ámbito de cobertura de las medidas conciliatorias propuestas. Finalmente, reconoce que las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen un papel fundamental en el establecimiento de estas medidas, al anticipar el concepto de corresponsabilidad entre actores, que todavía tiene plena vigencia.

Este mismo concepto lo desarrolla OIT/PNUD (2009) en su informe sobre *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, al argumentar y documentar que es necesario avanzar hacia la conciliación de ambas esferas con



El costo de no contar con políticas de conciliación se manifiesta en las dificultades para la inserción laboral, la falta de oportunidades, menores ingresos o la mayor informalidad.

corresponsabilidad, tanto a lo interno de las familias, entre hombres y mujeres; como entre familias, Estado, mercado y sociedad en general. Igualmente, sostiene que la conciliación entre responsabilidades familiares y laborales es imprescindible para materializar el trabajo decente, los derechos humanos y la igualdad de género.

Este mismo informe muestra que el costo de no contar con políticas de conciliación o estrategias de corresponsabilidad social, que apunten a resolver esta situación, es alto para las mujeres, que son las que todavía tienen esta responsabilidad, y se manifiesta en las dificultades para la inserción laboral, la falta de oportunidades derivadas de la segregación laboral, los menores ingresos o la mayor informalidad, entre otros (OIT/PNUD, 2009). Como se verá más adelante, los costos también son altos para las familias y para toda la sociedad.

En América Latina, las iniciativas para la promoción de la conciliación son aún incipientes y apenas existen en el continente medidas que han sido implementadas específicamente con el fin de promoverla. La mayoría de las políticas que de alguna manera contribuyen a conciliar son medidas diseñadas para atender otras necesidades, que en la práctica contribuyen al fin conciliatorio. Muchas de ellas están vinculadas a dos ámbitos distintos: la seguridad social y el combate a la pobreza (Camacho y Martínez, 2005).

Esta carencia de políticas es reflejo del escaso peso que ha tenido este tema en el debate público y en la agenda política. Sin embargo, cada vez son más los sectores que desde la sociedad civil, las instituciones estatales o los organismos internacionales, se suman al esfuerzo por impulsar y concretar propuestas viables y eficaces.

Desde el punto de vista conceptual, Costa Rica es el único país de la región centroamericana donde, desde finales de la década de los 90, se empieza a debatir el tema y se realizan investigaciones y estudios, que han contribuido a posicionar esta temática en la agenda nacional, con mayor fuerza que en otros países de la región.

Es así como, en el año 2004, se implementó un Módulo de Uso del Tiempo (MUT) en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), cuyo objetivo fue mostrar el uso diferenciado del tiempo que hacen mujeres y hombres, para visibilizar el tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico no remunerado. Se trató de una experiencia pionera en el país que generó un documento cuyo título, *El trabajo que hacen mujeres y hombres en Costa Rica no se cuenta igual*, es fiel reflejo del interés por visibilizar el aporte del trabajo doméstico al desarrollo nacional (INAMU/INEC, 2008).

Otros trabajos añadieron nuevos elementos al debate sobre este tema, como el realizado por Martínez y Castro sobre el financiamiento del embarazo en el trabajo, que planteó



La corresponsabilidad debe ser entendida como un concepto amplio que incluye la participación activa e indispensable de los Estados, los mercados y la sociedad (OIT/PNUD, 2009).

de forma clara la “redistribución de recursos entre hombres y mujeres para financiar las tareas de gestación, parto y cuidado que, siendo desempeñadas por mujeres, sirven a toda la sociedad”. Igualmente, Monge y González (2005) en un estudio sobre el caso costarricense, realizan un repaso de las políticas existentes en el país y concluyen “que la sociedad costarricense no está organizada para que hombres y mujeres participen en igualdad de oportunidades en el trabajo productivo y reproductivo. Al contrario, está organizada para que las mujeres se concentren en la vida privada y para que, si desean acceder al mundo de lo público, lo hagan en condiciones desventajosas y sin abandonar las obligaciones domésticas”.

Fruto de todo este debate, la Política para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG), presentada por el Estado en el año 2007, incluye por primera vez un objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social (Objetivo I). En el marco del seguimiento de las acciones correspondientes a este objetivo, el INAMU realizó dos importantes investigaciones en el año 2009: una de ellas explora la demanda potencial de cuidado, y la otra evalúa la oferta de infraestructura de cuidado para niños y niñas existente en el país, además propone alternativas para mejorar la cobertura y la calidad.

A pesar de esta proliferación de estudios, la implementación de políticas específicamente conciliatorias sigue siendo una deuda (Camacho y Martínez, 2005). La legislación laboral también debe ser readecuada de manera que desde el propio marco legal se articule una oferta de cuidados desde el Estado, el mercado y la familia (CEPAL, 2009). Las futuras medidas a implementarse deben incorporar nuevos elementos, como la universalidad de la cobertura, si aspiran a aportar soluciones reales (Camacho y Martínez, 2005 y CEPAL, 2009).

Por otro lado, es necesario incluir en los diseños de las políticas nuevos planteamientos sobre el propio concepto de la conciliación. Desde la OIT se apuesta por incorporar el componente de la corresponsabilidad social a la conciliación, de manera que se facilite el desarrollo de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad social sobre las tareas de cuidado. En este sentido, la corresponsabilidad debe ser entendida como un concepto amplio que incluye la participación activa e indispensable de los Estados, los mercados y la sociedad (OIT/PNUD, 2009).

Específicamente, la OIT llama la atención sobre la necesidad de involucrar a los actores del mundo del trabajo en la búsqueda de soluciones consensuadas. En este sentido, en la región se aprecia un interés muy incipiente en algunas empresas por incluir algunas medidas para promover la conciliación en las estrategias de gestión de recursos humanos. Situación similar se presenta con las organizaciones sindicales, que han venido posicionando los temas de género en las agendas, pero se han centrado sobre todo



en medidas dirigidas a proteger la maternidad y combatir la discriminación, con poca presencia todavía de medidas conciliatorias.

Un mecanismo de diálogo entre empresas y trabajadores, que tiene un enorme potencial para avanzar en este ámbito, es el de la negociación colectiva, sin embargo, solo algunos de los escasos convenios firmados incluyen cláusulas relativas a la protección de la maternidad y la paternidad e incluso la creación de infraestructura de cuidado.

En conclusión, nos encontramos ante el gran reto de impulsar una conciliación con corresponsabilidad social que debe “garantizar el derecho de tanto hombres como mujeres a un trabajo remunerado sin tener que renunciar por ello a una vida familiar” (OIT/PNUD, 2009).

**Un mecanismo
de diálogo
entre
empresas y
trabajadores,
que tiene
un enorme
potencial para
avanzar en
este ámbito,
es el de la
negociación
colectiva.**



A futuro,
el reto es
construir
un marco
más sólido e
integral con
respecto a la
conciliación
entre el
trabajo y la
vida familiar.

Capítulo II

Marco legal para el trabajo decente y responsabilidades familiares: Avances y desafíos

La legislación y la normativa que regula los derechos laborales, los de las mujeres y la protección social definen gran parte de las políticas y medidas vinculadas con la protección a la maternidad o los derechos de las personas con responsabilidades familiares. Costa Rica ha incorporado en las dos últimas décadas reformas legales y nuevos instrumentos que han ampliado las garantías en este sentido.

Por ejemplo, las reformas al Código de Trabajo han permitido ampliar la cobertura de los derechos relativos a la maternidad; igualmente nuevas leyes han fomentado la creación de programas de cuidado para niñas y niños.

Estos cambios han implicado, sin duda, la posibilidad de acceder al mercado laboral en mejores condiciones para muchas mujeres. Sin embargo, como se verá más adelante, hay una enorme brecha de cumplimiento y aún restan vacíos que, a futuro, presentan el reto de construir un marco más sólido e integral con respecto a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Normativa internacional

Costa Rica cuenta con una marcada tradición en la ratificación de instrumentos internacionales para la defensa de los derechos humanos, de las mujeres, de la niñez y los laborales.

Con respecto a la promoción de los derechos de las mujeres, se destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que sentó un precedente en el reconocimiento de los derechos de las mujeres e impulsó la creación de legislación específica en los ámbitos nacionales. En su artículo II, además se plantean medidas concretas sobre el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para las mujeres y la protección a la maternidad.

Particularmente, en relación con el impulso de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, la comunidad internacional se ha dotado de un amplio cuerpo normativo, compuesto por una serie de Convenios y Recomendaciones, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.



El país tiene una gran deuda: la ratificación de los Convenios de OIT núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares y núm. 183 sobre protección a la maternidad.

De todos estos Convenios, cuatro son los que están más directamente relacionados con el combate a la discriminación, la protección a la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. Costa Rica sólo ha ratificado el Convenio núm. 100 de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor; y el Convenio núm. 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. El país tiene aún una gran deuda en cuanto a la ratificación de los Convenios vinculados a la conciliación de manera más directa: el Convenio núm. 156 de la OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio núm. 183 de la OIT, sobre la protección a la maternidad. Por su importancia para la conciliación, a continuación se resumen sus principales objetivos.

Cuadro 1. La protección de la maternidad y la conciliación trabajo-familia en las normas internacionales del trabajo.

Las normas internacionales del trabajo relativas a cuestiones específicas de género tienen una larga historia, han evolucionado en respuesta a los cambios sociales, y sobre todo, a los roles cambiantes de mujeres y hombres en la sociedad. De esta manera, desde su fundación en 1919 y hasta la primera mitad de ese siglo, la normativa adoptada por la OIT privilegió el concepto de protección de las mujeres. A partir de 1950, se produce una evolución de las normas relativas al trabajo de las mujeres: dejan de ser únicamente protectoras y apuntan a promover la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres y más recientemente a reconocer que la igualdad implica que hombres y mujeres compartan las responsabilidades familiares.

De hecho, el tercer Convenio aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) fue el Convenio núm. 3 sobre protección de la maternidad. Para responder a esos cambios en la visión de la mujer y su rol en la sociedad, y ante la masiva incorporación de la mujer a los mercados de trabajo de los últimos tiempos, este Convenio se ha revisado dos veces, la primera en 1952 (Convenio núm. 103) y la segunda en el año 2000 (Convenio núm. 183). En ambos casos las modificaciones han ampliado tanto la cobertura como los elementos de la protección.

En materia de conciliación, en 1965 se aprobó la Recomendación 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, con el objetivo de promover medidas que permitieran a las mujeres cumplir con sus diferentes responsabilidades familiares y profesionales, pero sin cuestionar la desigual división del trabajo que había detrás. *“A partir de entonces, fue ganando terreno la convicción de que todo cambio en la función tradicional de las mujeres debía ir acompañado por un cambio en la función atribuida a los hombres, reflejando una mayor participación de los hombres en las tareas familiares y domésticas...”* (OIT, 2003).

De esta manera, en 1981 se aprobó un Convenio específico sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio núm. 156, que promueve la igualdad efectiva de oportunidades y trato para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares y que establece la obligación de los Estados de incluir en sus políticas públicas, las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de este derecho. A partir de los años 90, en que la OIT propone el concepto de trabajo decente, la igualdad de género se reconoce como un eje central para alcanzar el trabajo decente para todos y todas. En el año 2008, la OIT lanza la campaña *“La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”* con el objetivo de informar a sus constituyentes y a la sociedad en general.

Fuente: Elaborado a partir de ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, OIT, 2003.



La ratificación del Convenio núm 156, aún no ratificado por Costa Rica, implicaría un amplio reconocimiento sobre los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Convenio núm. 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares

El objetivo de este Convenio es instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. Abarca todas las ramas de actividad económica tanto en el sector público como en el privado. Asimismo, considera todas las categorías de trabajadores con independencia del carácter del contrato.

Por otro lado, en la Recomendación 165 se especifican medidas concretas para garantizar el acceso y la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

La ratificación de este Convenio, aún no ratificado por Costa Rica, implicaría un amplio reconocimiento sobre los derechos de una gran parte de las trabajadoras y los trabajadores. De la misma forma, contribuiría a establecer un concepto amplio de las responsabilidades familiares desde el marco normativo, al considerar a cualquier persona de la familia que requiera algún grado de atención (personas adultas mayores, con discapacidad, enfermas), además de las niñas y los niños.

Convenio núm. 183 sobre la protección a la maternidad

Plantea el reconocimiento de la responsabilidad social sobre la maternidad, mediante dos objetivos: defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y, al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres. De esta forma, se busca garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores.

Según este Convenio, la licencia por maternidad debe tener una duración mínima de 14 semanas, de las cuales al menos 6 deberán disfrutarse después del parto. Asimismo, protecciones adicionales como la prohibición del despido de la trabajadora durante su embarazo y la provisión de prestaciones pecuniarias y médicas. Además, se aplica a todas las mujeres trabajadoras, incluidas quienes desempeñan formas atípicas de trabajo independiente.

Costa Rica tampoco ha ratificado este Convenio. Sin embargo, su legislación costarricense cumple con los parámetros mínimos establecidos en él, en cuanto a la duración y remuneración de la licencia. En cualquier caso, la aprobación de este instrumento es de gran importancia; por una parte, establecería el compromiso para la ampliación de la cobertura a trabajadoras que ahora se encuentran desprotegidas, como las del sector informal, por otro lado, su carácter internacional es una garantía de que los derechos hoy reconocidos no serán eliminados por futuras reformas del Código de Trabajo.



La ratificación de instrumentos internacionales ha facilitado la eliminación de elementos discriminatorios, que fomentaban la separación de roles entre mujeres y hombres.

Normativa nacional

La ratificación de instrumentos internacionales ha facilitado la eliminación de elementos discriminatorios, que fomentaban la separación de roles entre mujeres y hombres en textos legales, por ejemplo en el Código de Familia.

También ha servido como plataforma para impulsar la creación de un nuevo marco normativo enfocado en promover la igualdad entre mujeres y hombres. Con respecto al derecho al trabajo de las mujeres con responsabilidades familiares, se encuentran elementos favorables en legislación variada y de diversos ámbitos. Cabe mencionar la legislación vinculada a la familia, la protección a la maternidad en el derecho laboral, el cuidado de niñas y niños en la legislación sobre derechos de las mujeres o derechos de la niñez, o la seguridad social.

Legislación relativa a la familia

Costa Rica cuenta con un amplio marco legal con respecto a la familia. En cuanto a la legislación que contribuye a la conciliación, destacan la Ley de Pensiones Alimentarias (1996) y la Ley de Paternidad Responsable (2001), las cuales apuntan a promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres sobre la crianza de hijas e hijos. La primera garantiza el aporte económico para gastos de alimentación, educación, entre otros, y la segunda facilita la obtención del reconocimiento de la paternidad.

La Ley de Paternidad responsable ha tenido una efectiva aplicación y un impacto notable. Los nacimientos con padre no declarado se redujeron, pasaron del 29.3% en 2001 al 7.1% en el año 2008 (INEC, 2009). Sin embargo, la Ley de Pensiones ha encontrado mayores obstáculos, sobre todo en lo que respecta a la fijación de los montos de la pensión y a las dificultades para hacer efectivos los cobros (CEFEMINA, 2008).

Finalmente, hay que mencionar la Ley General de Protección a la Madre Adolescente (1997), que plantea medidas para evitar la deserción del sistema educativo de las adolescentes embarazadas y madres.



Aspectos relativos a la conciliación en el derecho laboral

Protección a la maternidad

La legislación referente a las licencias por maternidad y a los períodos de lactancia se establece a través del Código de Trabajo, en los artículos que van del 94 al 100 del capítulo séptimo. En las últimas décadas se han realizado diversas modificaciones con el objeto de ampliar la cobertura y ofrecer mayores garantías a las mujeres.

En efecto, estas reformas han contribuido con la ampliación de los derechos de las trabajadoras madres. El texto actual establece una licencia por maternidad de 30 días previos al parto y 90 días posteriores. Durante este período se recibe el 100% del salario, del cual la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) cubre el 50% y el patrón o patrona el otro 50%. Además, durante los 4 meses no se interrumpe la cotización a la CCSS y se consideran las previsiones para aguinaldo, vacaciones u otras prestaciones. Por otro lado, el fuero de protección a la maternidad prohíbe el despido durante el embarazo o el período de lactancia.

Sin embargo, aún existen limitaciones para garantizar este derecho. En primer lugar, las disposiciones de la ley solo son accesibles para aquellas mujeres asalariadas que cotizan al Seguro Social. Por lo tanto, las que trabajan de manera independiente, en la economía informal o las trabajadoras domésticas quedan excluidas en su gran mayoría.

Por otro lado, la legislación es a menudo violentada, ya que a muchas mujeres las despiden durante el embarazo. Si bien no existen cifras que puedan dar cuenta de la magnitud real de este hecho, en el año 2005 ésta fue la denuncia más numerosa en la inspección del trabajo: 68% de todos los casos reportados en la categoría de casos especiales³. En este mismo sentido, un sondeo realizado por la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) determinó que muchas mujeres “no pueden disfrutar de la totalidad de la licencia de maternidad por recibir amenazas de despido por parte de sus empleadores”, “no pueden disfrutar del período de lactancia” o “son despedidas cuando regresan de su licencia de maternidad para que no disfruten del período de lactancia” (Unidad de Género del MTSS, 2009).

Esto da cuenta de las limitaciones existentes. Además, la inspección laboral no consigue dar respuesta a todas las demandas que se presentan y los procesos legales se dilatan al punto que inhiben a muchas mujeres de seguir con los procesos legales y los infractores quedan impunes.

Las disposiciones de la ley solo son accesibles para aquellas mujeres asalariadas que cotizan al Seguro Social, las que trabajan en la economía informal o las trabajadoras domésticas quedan excluidas en su gran mayoría.

3. En la categoría de casos especiales se incluyen casos de trabajador adolescente, persecución sindical, hostigamiento laboral, hostigamiento sexual, discriminación por género, discriminación por otra causa y suspensión temporal del contrato laboral.



Para dar respuesta a algunos de estos problemas, desde el año 2007 han surgido varias iniciativas legislativas que plantean modificaciones a la legislación protectora de la maternidad. Dos de estas propuestas de ley⁴ sugieren el traslado del 100% del pago de las licencias a la CCSS. Otra se enfoca en la ampliación del período de licencia en casos especiales⁵ o la ampliación del período para todas las mujeres⁶. Por otro lado, existen otros dos proyectos de ley para reconocer la licencia por paternidad⁷ que establecen períodos de 3 y 45 días respectivamente.

Actualmente, la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes lidera un proceso que trata de consensuar una reforma que garantice la respuesta a las necesidades de las mujeres y que recoja los mejores aspectos de las propuestas anteriormente mencionadas. En este proceso participan Instituciones como el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el MTSS y organizaciones sociales como el Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA) o la Mesa Sindical de Mujeres.

Cuadro 2. Proyecto de reforma legal: Propuestas para nuevos avances. Defensoría de los Habitantes.

Este nuevo proyecto plantea, entre otros aspectos:

- La ampliación de la cobertura a trabajadoras independientes y la ampliación del período de licencia para madres con partos múltiples, prematuros o con bebés con necesidades especiales.
- La exoneración del pago de la parte patronal de la licencia, para las micro y pequeñas empresas y para empleadoras y empleadores de trabajadoras domésticas, y trabajadoras independientes con tope de ingresos.
- La licencia por paternidad de 10 días, como medida para impulsar la corresponsabilidad de mujeres y hombres sobre las responsabilidades familiares.
- El fortalecimiento del fuero de protección a la maternidad, mediante la dotación a la Inspección del Trabajo de la potestad para la reinstalación inmediata de las trabajadoras despedidas durante el embarazo.
- La corresponsabilidad sobre el cuidado de niñas y niños entre Estado, sector empresarial y trabajadoras y trabajadores.
- La obligación de los patronos que empleen a más de treinta trabajadores o trabajadoras a contribuir con el cuidado de sus hijos e hijas en edades comprendidas entre los tres meses a seis años, a través de medidas que incluyan, entre otras, facilitar infraestructura apropiada, adecuación horaria para el personal que lo requiera, provisión de subsidios.

Fuente: Foro “Hacia una reforma integral de los derechos de las mujeres trabajadoras, en licencias de maternidad y corresponsabilidad del cuidado”. Defensoría de los Habitantes-FES, marzo de 2010.

4. Expediente n° 16.733. Ley para disminuir la discriminación contra el trabajo femenino (Archivado en agosto de 2008) Expediente n° 16.754. Reforma al Artículo 95 del Código de Trabajo (a octubre de 2009 se encuentra en la Comisión de asuntos sociales).

5. Expediente n° 17.105, Reforma de los artículos 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo, ley n° 2.

6. Expediente n° 16.794, Reforma al artículo 95 de Código de Trabajo.

7. Expediente n° 16.614, Reforma del artículo 95 del Código de Trabajo, ley n° 2, del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para la creación de la licencia remunerada por paternidad. Expediente n° 16563. reforma de los artículos 95 y 152 del Código de Trabajo, ley n° 2.



Las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas inciden en alguna medida en los servicios que prestan y son un reflejo de la valoración social del trabajo que realizan.

Trabajo Doméstico Remunerado (TDR)

Debido a la falta de suficientes opciones de cuidado públicas, privadas o mixtas, que sean accesibles para las mujeres y hombres trabajadores, el trabajo doméstico remunerado se constituye en un recurso muy valioso para garantizar el cuidado de las hijas e hijos durante el horario laboral.

Las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, reguladas a partir del Capítulo VIII del Código de Trabajo, no solo determinan la situación laboral de estas trabajadoras, sino que a su vez inciden en alguna medida en los servicios que prestan y, además, son un reflejo de la valoración social del trabajo que realizan.

La propia legislación laboral ha sido reflejo de la desvalorización del trabajo de estas mujeres. Desde su primera formulación establecía medidas diferenciadas como por ejemplo extensas jornadas (ordinarias de hasta 12 horas), baja remuneración o insuficientes períodos de descanso; lo que institucionalizó la desigualdad que viven estas trabajadoras respecto al resto de trabajadores.

Algunos de estos elementos discriminatorios han sido subsanados en los últimos años, en buena medida gracias al trabajo de incidencia de las propias trabajadoras domésticas organizadas en favor de sus derechos. Concretamente, se han logrado reformas que implican mejorías sustantivas.

Es así como en marzo de 2007, la Sala Constitucional reconoció a las trabajadoras domésticas un día libre a la semana, en lugar del medio día que les correspondía hasta ese momento; además de la jornada completa de descanso en los días feriados, en lugar del medio día del que disponían anteriormente. Pero el logro más importante obtenido hasta el momento, fue sin duda la aprobación en 2009 de una reforma legal impulsada por la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), que disminuyó su jornada de 12 a 8 horas diarias y la equiparó con la del resto de trabajadoras y trabajadores.

Otro avance importante para las niñas y adolescentes trabajadoras es la aprobación, en junio de 2010, de una regulación sobre las relaciones de trabajo de las personas menores de edad entre los quince y dieciocho años. Esta regulación modificó el artículo 97 del Código de la Niñez y la Adolescencia y adicionó al mismo Código el artículo 94 bis, que prohíbe el trabajo adolescente doméstico, entre otras circunstancias: "Cuando consista en el cuidado de niños o niñas, personas adultas mayores o personas con discapacidad".

Sin embargo, hay brechas que aún persisten. Por ejemplo, las trabajadoras domésticas cuentan con el salario más bajo de la escala salarial costarricense. Según la tabla salarial del MTSS, el salario mínimo para una trabajadora doméstica en el segundo semestre



Ley General de Centros de Atención Integral (LGCAI) sigue siendo el instrumento más importante en materia de cuidado.

de 2009 era de 117.744 colones, mientras que los trabajadores no calificados (peón de construcción, peón agrícola) que ocupan el siguiente puesto en la escala, recibían 196.233 colones.

Legislación específica enfocada en el cuidado de niñas y niños

A partir de la década de los noventa, la preocupación por la ausencia de programas estatales para el cuidado de niñas y niños se vio por primera vez reflejada en textos legales como la Ley de Promoción Social de la Mujer (LPSM) de 1990 o el Código de la Niñez y la Adolescencia (CNA) de 1996.

El enfoque de la LPSM partía del reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres y planteaba medidas concretas con respecto a la creación de servicios estatales, que brindaran el acompañamiento necesario para facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral. Para ello, se asignó al Ministerio de Salud (MS) la responsabilidad sobre las potestades de apertura, fiscalización y supervisión de los centros infantiles. Asimismo, se establecieron las fuentes de financiamiento a partir del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), el MTSS, madres y padres usuarios y presupuesto ordinario y extraordinario de la República.

En 1996, el CNA adjudicó nuevas responsabilidades sobre el cuidado de las niñas y los niños al Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS); instituciones que quedaron a cargo de garantizar el acceso de las madres trabajadoras “a programas de atención integral para el cuidado de sus hijos durante la niñez” (CNA, capítulo 3).

Si bien a partir de ambas leyes se designaron responsabilidades, no se concretaron los mecanismos para su operacionalización, lo cual dificultó su implementación. Por otro lado, la proveniencia de los fondos asignados limitaba cualquier aspiración hacia la universalización del servicio, ya que provenían en su mayoría de FODESAF y por ello solo pueden ser destinados a atender a población en condiciones de pobreza.

Con la intención de fortalecer los programas para la atención y el cuidado de niñas y niños, en el año 2000 fue aprobada la Ley General de Centros de Atención Integral (LGCAI), que hasta el momento sigue siendo el instrumento más importante en materia de cuidado y el que sostiene el programa con mayor cobertura en el país.

La LGCAI nace con el objetivo de promover “(...) la creación, el desarrollo y el funcionamiento adecuado de los centros de atención integral públicos, privados y mixtos para personas hasta de doce años de edad” (LGCAI, Art. 1). El carácter integral que se imprime a los centros trata de alejarse de las concepciones más reducidas sobre el



La legislación para la protección de los derechos de las personas adultas mayores y las personas con discapacidad es incipiente y los componentes vinculados a la conciliación son escasos.

cuido. De esta manera, se pretende que estos centros puedan estimular el desarrollo de las personas menores de edad, facilitar su recreación y desarrollo psicosocial y velar por sus necesidades primarias de salud y nutrición.

La aprobación del reglamento de la Ley en 2001 permitió establecer con mayor precisión las condiciones para el funcionamiento de los centros y las responsabilidades de las diferentes instituciones. Le adjudicó al MS y al PANI la responsabilidad de autorizar el funcionamiento de los centros y al IMAS la financiación y administración de los subsidios a las familias.

En este sentido, cabe destacar que una de las limitantes más importantes de esta Ley radica una vez más en su carácter focalizado, ya que al ser el IMAS la institución responsable de su financiamiento solo atenderá a población en condiciones de pobreza.

Como se verá en el capítulo IV, dedicado al análisis de la oferta de cuidado, la cobertura lograda por el programa es aún muy reducida y se ha deteriorado en los últimos años, de manera que gran parte de la demanda queda descubierta. Además, existen problemas de filtraciones de población no meta que acceden al servicio.

Por otro parte, la coordinación entre las diferentes instituciones y los procedimientos internos de cada una de ellas, dificultan, y a veces impiden, la realización de mejoras en los servicios existentes o la creación de nuevos centros.

En los últimos meses se han promovido algunas reformas, que si bien no plantean cambios estructurales, apuntan a subsanar algunas de las limitaciones operativas existentes. En este sentido, en abril de 2010, fue aprobada la Ley 8809 para la creación de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, que nace adscrita al Ministerio de Salud. Según el texto legal gozará de relativa autonomía, de manera que estará a cargo de la contratación de bienes y servicios, así como la planificación, manejo y control de los recursos financieros. Con esta ley se promueve una mayor flexibilidad y capacidad de ejecución de una Dirección estratégica. En cualquier caso, a la fecha de finalización de este informe aún no había sido reglamentada.

Derechos de las personas adultas mayores y las personas con discapacidad

La legislación para la protección de los derechos de las personas adultas mayores y las personas con discapacidad es incipiente y los componentes vinculados a la conciliación son escasos.



Con respecto a la población adulta mayor, a partir de 1950 se han formulado algunas medidas⁸, que de forma marginal han tenido algún nivel de influencia en las necesidades de atención y cuidado. Estas medidas han estado específicamente enfocadas al financiamiento de hogares para personas adultas mayores en condiciones de pobreza.

La primera ley específica concebida desde el reconocimiento de los derechos de esta población, la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, fue aprobada en 1999; en ella se establece la creación del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), como ente rector en materia de envejecimiento y vejez.

Esta instancia tiene entre sus funciones varios ámbitos de acción que apuntan a un abordaje de atención a la vejez desde la corresponsabilidad. Por ello, debe dinamizar la participación conjunta de la comunidad, la familia y la persona adulta mayor en el impulso de acciones para su desarrollo. También es el ente responsable de promover iniciativas desde instituciones públicas y privadas para la atención de esta población y de garantizar que los fondos y sistemas de pensiones y jubilaciones sean suficientes para cubrir las necesidades básicas de sus beneficiarios.

Como se analizará en el capítulo IV, a pesar de que la Ley apunta a impulsar programas de atención para los adultos mayores, los servicios existentes resultan absolutamente insuficientes. Por otro lado, una vez más el carácter focalizado en los sectores en condiciones de pobreza, si bien prioriza el empleo de los recursos existentes en la población más vulnerable, elimina cualquier aspiración hacia la universalidad, al menos desde el marco actual.

En cuanto a las personas con discapacidad, la primera ley específica dirigida a promover la igualdad de oportunidades para esta población fue aprobada en 1996⁹. En ella se establece el derecho de las personas con discapacidad a participar en sociedad en igualdad de condiciones y acceder a la educación, la salud, el trabajo o los transportes públicos.

Al igual que muchas otras leyes dirigidas a la población menor de edad o a los adultos mayores, no incorpora ningún reconocimiento sobre el trabajo que realizan las familias, normalmente las mujeres, en el cuidado y la atención de estas personas. Tampoco incluye ninguna medida que promueva programas públicos o privados para el cuidado de esta población.

8. Medidas incluidas en la Ley General de Distribución de la Lotería Nacional, Ley 1152 (1950) o Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Ley n° 5662 (1974).

9. Ley para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, ley n° 7600 de 1996.



Contar con un sistema de salud que se haga cargo de las personas enfermas de la familia contribuye a reducir el peso del trabajo de cuidado.

Seguridad Social

Las prestaciones vinculadas a la Seguridad Social son un factor de considerable importancia a la hora de amortiguar la tensión entre el trabajo y la familia. En primera instancia, estas medidas benefician a mujeres trabajadoras remuneradas del sector formal, en su mayoría asalariadas y cotizantes a algún sistema de protección de riesgos como enfermedad y vejez (Martínez y Camacho, 2005).

Sin embargo, el sistema costarricense incluye opciones de aseguramiento también para las personas trabajadoras no asalariadas y para las personas sin capacidad contributiva. Por lo tanto, cubre a un sector muy amplio de la población. Entre las principales prestaciones que contribuyen a la conciliación, destacan las vinculadas al embarazo, el parto y la lactancia, ya mencionadas en este capítulo. Estas medidas se incluyen mediante el Código de Trabajo, pero se hacen efectivas a través de la Seguridad Social.

Por otro lado, tanto los seguros de salud como las pensiones ejercen un papel fundamental para las mujeres. El contar con un sistema de salud que se haga cargo de las personas enfermas de la familia contribuye a reducir el peso del trabajo de cuidado y atención requeridos por estas personas. Particularmente, en el caso de personas con dolencias crónicas, con alguna discapacidad o personas adultas mayores, este servicio cobra mayor relevancia.

El sistema de seguridad social costarricense fue creado en 1941 a través de la Ley Constitutiva de la CCSS, Ley n°. 17. El sistema inicial contemplaba un seguro de Salud por Enfermedad y Maternidad (SEM) y un sistema de pensiones para atender los riesgos de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM). Estas dos modalidades se han mantenido hasta hoy.

Por otra parte, el acceso al sistema se concretaba bajo dos modalidades: una contributiva para los asalariados y una no contributiva para familiares (esposa o hijas e hijos) del asegurado directo. Particularmente a partir de los años setenta, el sistema de seguridad social ha sufrido varias reformas¹⁰ que han promovido su ampliación; con las cuales se ha pretendido avanzar hacia la universalización del sistema, mediante el establecimiento de mecanismos para favorecer la afiliación de la población no asalariada (Martínez, 2006).

Gracias a estas reformas se creó el régimen especial no contributivo (RNC), con el objetivo de hacer posible la afiliación de las personas en condiciones de pobreza. Asimismo, se promovió el aseguramiento de las personas trabajadoras independientes, con la participación compensatoria del Estado, en aras de suplir la ausencia de patrón. Finalmente, las reformas también instauraron la posibilidad del aseguramiento voluntario para aquellas personas que no cuentan con un trabajo remunerado (Cuadro 3).

10. Por ejemplo: Creación del aseguramiento a cuenta del Estado mediante la Ley de Universalización del Seguro de Enfermedad y Maternidad, n. 5349 de 1973.



Muchas mujeres mantienen el seguro familiar en vez de ser aseguradas directas, lo cual supone la pérdida de prestaciones económicas como la pensión o el disfrute de la licencia por maternidad.

Cuadro 3. Modalidades de afiliación al Sistema de Seguridad Social Costarricense.

Régimen contributivo Remunerado	Asalariado	Régimen no contributivo Familiar
	Independiente	
No remunerado	Voluntario	Seguro por cuenta del Estado (salud) Régimen No Contributivo (RNC) (pensiones)

Fuente: Elaboración propia a partir de Martínez (2006).

Se puede concluir que el Sistema de Seguridad Social aspira a la universalidad. De esta forma, la amplia cobertura del SEM, las pensiones IVM o el RNC, contribuyen a reducir en buena medida la presión sobre el cuidado de las personas dependientes o las enfermas. Como se apreciará en el capítulo IV, tanto el monto de las pensiones como la cobertura del RNC ha aumentado de manera significativa en los últimos 4 años.

Sin embargo, la seguridad social costarricense aún enfrenta retos importantes. El fortalecimiento del sistema solidario requiere de algunos reajustes; entre ellos fortalecer el régimen contributivo. Por ejemplo, una gran parte del 12,4% de la población no afiliada al SEM pertenece al sector de altos ingresos (rentistas). Su cotización, que en este momento no es de carácter obligatorio, podría reportar importantes recursos a la CCSS (Mesa-Lago, 2009).

Por otro lado, la falta de precisión de los instrumentos para acceder al RNC propicia las filtraciones. En este sentido, es necesario rediseñar dichos instrumentos para garantizar el acceso de la población meta a esta prestación (Mesa-Lago, 2009).

También se requiere mayor presupuesto para mejorar la calidad de los servicios, el refuerzo de la atención primaria o la reducción de las listas de espera (Mesa-Lago, 2009).

Finalmente, se necesitan ajustes que promuevan el aseguramiento directo para las mujeres. El modelo actual en muchos casos es un desincentivo, ya que muchas mujeres con ingresos propios prefieren mantener el seguro familiar; con el que pueden hacer uso de los servicios de la salud atendiendo la necesidad más inmediata para ellas y sus hijas e hijos, sin cotizar (Martínez, 2006). No obstante, la renuncia al aseguramiento directo implica la pérdida de prestaciones económicas importantes, como la pensión, o el disfrute de la licencia por maternidad (Martínez, 2006).

Capítulo III

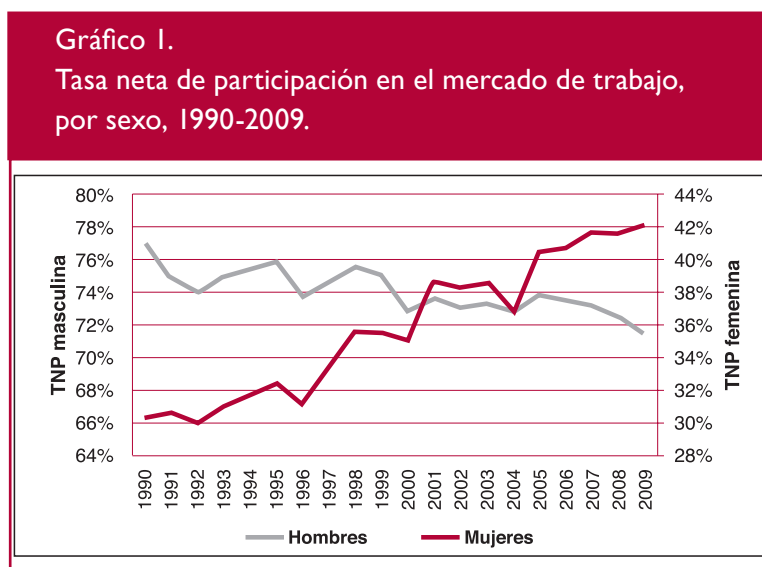
Transformaciones en el mercado laboral y en los hogares costarricenses en los últimos 20 años¹¹

Principales transformaciones del mercado laboral en Costa Rica

Crece la participación femenina en el mercado laboral

En la década de los setenta la participación femenina en el mercado laboral costarricense era menor al 20% de las mujeres en edad de trabajar, situación que se ha modificado de manera sustancial, pues en 1990 su participación alcanzaba un 30.3%, en el 2000 aumentó al 35% y alcanzó su máximo hasta el momento en el 2009 con un 42.1% (Gráfico I). Por el contrario, la tasa neta de participación masculina ha mantenido una relativa estabilidad en torno al 74% en los últimos veinte años, aunque en el período reciente ha disminuido, hasta alcanzar un 71.5% en el 2008. Esta creciente participación femenina va en consonancia con una tendencia similar en América Latina, tal y como lo ha señalado la CEPAL (CEPAL, 2008).

A pesar del alto crecimiento en la participación, la oferta laboral femenina constituye solo el 38% de la oferta total. En el 2008, las mujeres, que constituían una proporción



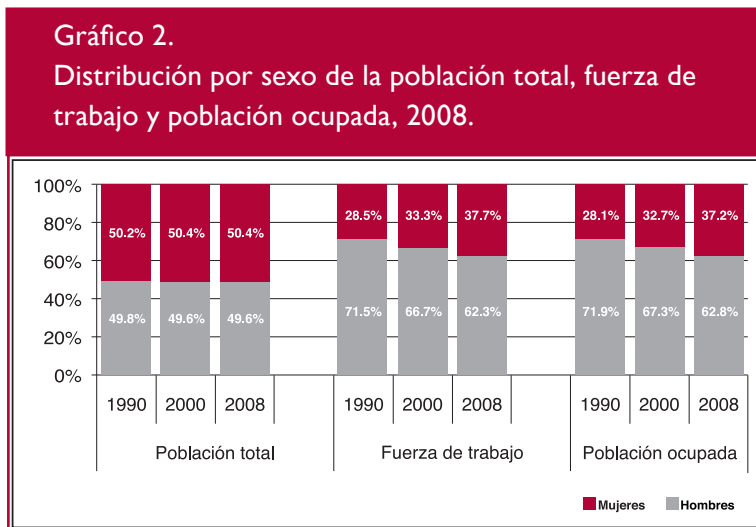
Fuente: Román y Morales, 2009, con datos de las EHPM del INEC.

11. La redacción de este capítulo estuvo a cargo de Isabel Román a partir de investigaciones más amplias sobre estos temas realizadas por la autora en el marco del Programa Estado de la Nación de Costa Rica en coordinación con el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU). Al respecto véase Román y Morales (2009) y Román y Morales (2010) en la bibliografía.



Un rasgo relevante de la fuerza de trabajo femenina es el gran dinamismo que ha mostrado frente a la masculina.

ligeramente mayor de la población (50.4%), representaban solamente el 37.7% de la fuerza de trabajo y el 37.2% de los ocupados (Gráfico 2). No obstante, es relevante el avance que se observa al comparar estas tasas con las de 1990, pues hace 19 años las mujeres eran solamente el 28% de la PEA y de la población ocupada.



Fuente: Román y Morales, 2009, con datos de las EHPM del INEC.

La fuerza laboral femenina es más dinámica y se ubica en sectores estratégicos

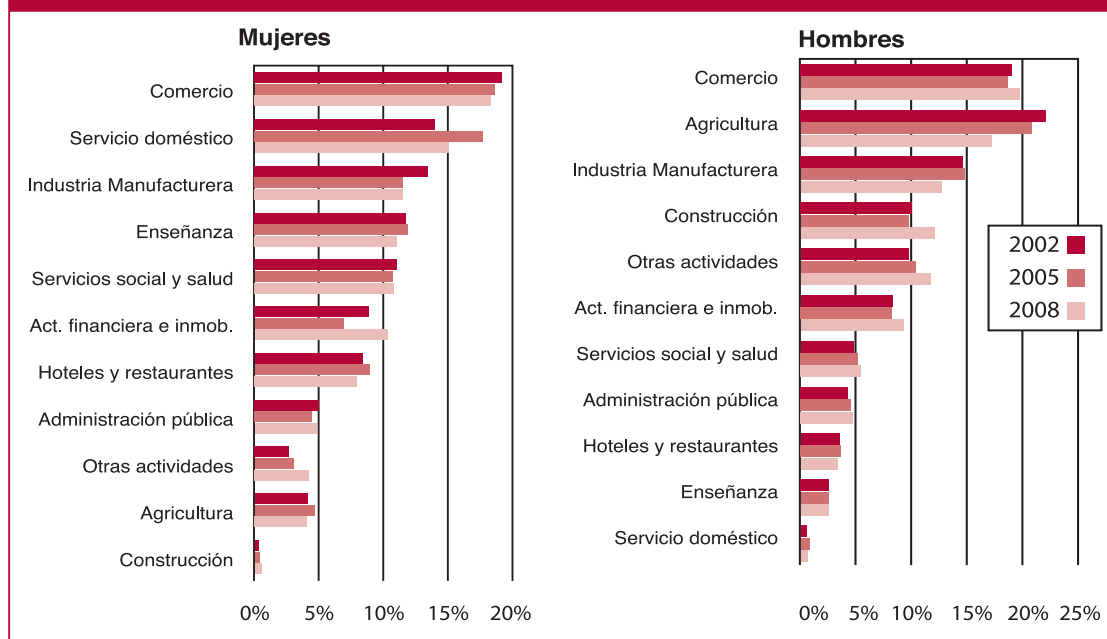
Un rasgo relevante de la fuerza de trabajo femenina es el gran dinamismo que ha mostrado frente a la masculina. En los últimos diez años el crecimiento anual de la fuerza de trabajo femenina fue mayor que la masculina (5.9% versus 3.6%). En el 2009 había 726.908 mujeres ocupadas en el mercado laboral costarricense y 1.228.599 hombres. Las mujeres ocupadas se concentraban en el sector terciario (83.6%), especialmente en comercio, servicio doméstico, industria manufacturera y enseñanza; mientras que los hombres se distribuían en los tres sectores de actividad (casi dos tercios en el terciario y un tercio en el primario y secundario).

Por ocupaciones, las no calificadas son las más importantes, tanto en los hombres como en las mujeres. De 1990 al 2008 se crearon en promedio 52.000 empleos por año, de los cuales el 46% correspondieron a mujeres.

Por ramas de actividad para el período 2002-2008, los nuevos puestos de trabajo para las mujeres fueron principalmente en servicio doméstico, comercio, enseñanza, intermediación financiera, transporte y comunicaciones, y hoteles y restaurantes. Por ocupaciones, los mayores aumentos se dieron en el nivel técnico y profesional medio, seguido por las ocupaciones no calificadas, las de ventas, las profesionales y el apoyo administrativo, respectivamente (Gráfico 3).

Gráfico 3.

Distribución de la población ocupada por rama de actividad, por año y según sexo, 2002, 2005 y 2008.



Fuente: Román y Morales, 2009, con datos de las EHPM del INEC.

Diversos estudios han documentado que la presencia de mujeres en la categoría de trabajadores por cuenta propia y en los trabajos no remunerados refleja una precaria inserción laboral, pues estas categorías de empleo son altamente vulnerables y corresponden a sectores de baja productividad, en los que predomina la economía de subsistencia (Trejos, 2000 y 2003). Un estudio sobre informalidad advertía que mientras en el ámbito nacional las mujeres constituían cerca del 35% de la población ocupada, en las actividades no agrícolas representaban un 40% y en los micronegocios un 38% (Trejos, 2003).

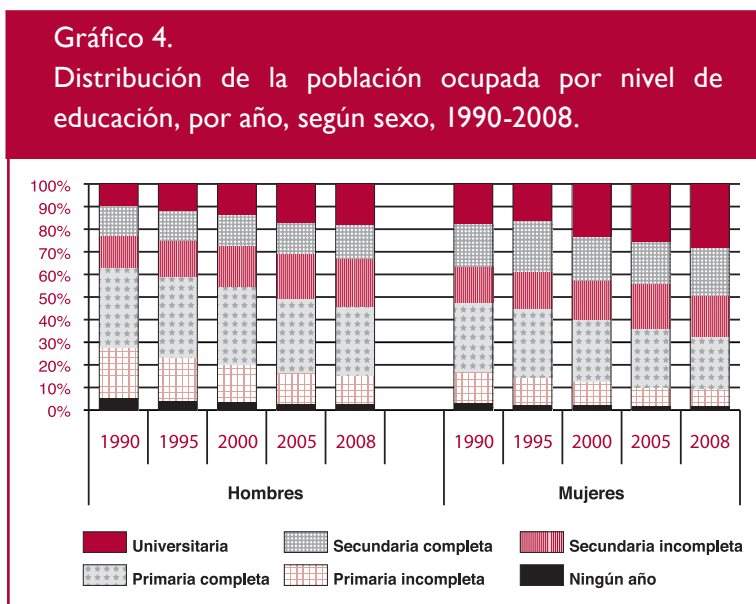
Dentro de estos últimos el peso de las mujeres aumenta, especialmente en el autoempleo y su participación crece conforme menos productivo sea el establecimiento. Estas características de inserción sugieren que el mercado de trabajo impone restricciones de acceso a las mujeres, particularmente a las de mayor edad y menor calificación o que solo pueden incorporarse de manera parcial, para quienes el trabajo independiente se torna casi en la única opción de generar ingresos para sobrevivir (Trejos, 2003).



Las mujeres que se insertan en el mercado de trabajo tienen en promedio más educación formal que los hombres.

Mayor educación no siempre genera empleos decentes para las mujeres

Una característica relevante del mercado de trabajo costarricense es que las mujeres que se insertan tienen en promedio más educación formal que los hombres, tal y como se observa en el Gráfico 4. Al 2008, la mitad de las mujeres ocupadas tenían secundaria completa o más, mientras que sólo un tercio de los hombres ocupados alcanzaban estos niveles de educación. La escolaridad promedio de la población costarricense es baja y esto se manifiesta también en las personas ocupadas. En el 2008 los años de escolaridad promedio de las mujeres ocupadas alcanzaba los 9.9 años, mientras que en los hombres era de 8.5 años¹².



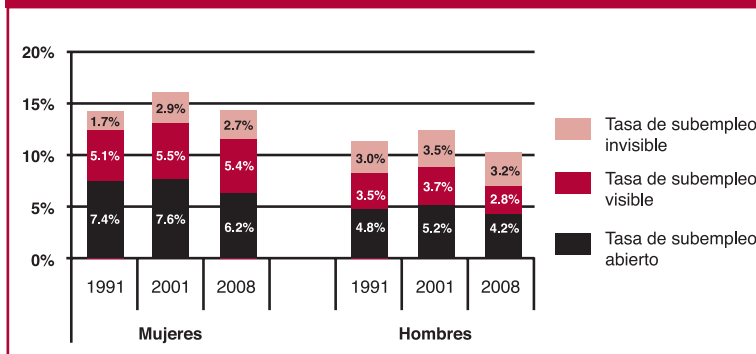
Fuente: Román y Morales, 2009, con datos de las EHPM del INEC.

Aunque las mujeres gozan de mayores niveles de escolaridad, esto no necesariamente se ha traducido en mayores y mejores oportunidades de empleo. Por el contrario, la mayor inserción laboral femenina ha conllevado un incremento de sus niveles de desempleo y subempleo, más que un aumento en el porcentaje de ocupadas plenas. Como se observa en el Gráfico 5, las mujeres son las más afectadas por los problemas de empleo, con una tendencia creciente en la tasa de subutilización total femenina durante el período 1990-2008, lo mismo que en la tasa de desempleo abierto y el subempleo visible. Es importante señalar la reducción observada en dichas tasas en el último trienio (2006-2008), aunque como se verá más adelante, los datos del 2009 mostraron cambios importantes respecto a esta tendencia.

12. Las cifras de los últimos veinte años muestran que tienen que transcurrir más de diez años para que la escolaridad promedio de los costarricenses se incremente en un año.

Gráfico 5.

Tasa de desempleo abierto, tasa de subempleo visible y tasa de subempleo invisible, por sexo, 1991, 2001 y 2008.



Fuente: Román y Morales, 2009, con datos de las EHPM del INEC.

Importantes brechas en materia de ingresos, jornadas laborales y seguridad social

Una mayor escolaridad tampoco ha significado para las mujeres acceder a ingresos similares a los hombres, Costa Rica todavía tiene un importante camino por recorrer para alcanzar la igualdad salarial. La brecha¹³ de ingresos entre mujeres y hombres ha oscilado alrededor del 20% en los últimos veinte años, sin que se haya observado una tendencia a la reducción. Por el contrario, en el quinquenio 2004-2009 la tendencia fue creciente, pues pasó del 17% en 2004 al 25% en 2009. Los resultados del 2009 muestran que, para todos los ocupados, en promedio los ingresos de los hombres son superiores en un 20% a los de las mujeres, lo cual se explica por ser un año de contracción económica, en el que generalmente las mujeres son las más perjudicadas en términos de empleo. Al desagregar los ingresos medios por jornada de trabajo, la brecha se reduce conforme aumentan las horas trabajadas: pasa del 27% entre las personas que trabajan menos de 30 horas a un 9% en las que laboran 47 horas o más.

El Cuadro 4 muestra la brecha de ingresos para las principales ramas de actividad en las que se insertaron las mujeres en el 2009. En promedio, las brechas más altas se dan en industria manufacturera, donde los hombres perciben ingresos superiores en un 39% en comparación con los de las mujeres; le siguen comercio con 34% y servicio doméstico con 31%, aunque en esta última rama la inserción masculina es baja. La brecha en enseñanza alcanzó un 18%.

La información de ingresos también se desagregó por jornada de trabajo para cada una de las ramas de actividad estudiadas (Cuadro 4). Para las actividades de enseñanza, hoteles y restaurantes e industria manufacturera se observa un

Una mayor escolaridad tampoco ha significado para las mujeres acceder a ingresos similares a los hombres.

13. La brecha se calcula como la unidad menos el cociente de los ingresos de las mujeres sobre los ingresos de los hombres. Entre mayor sea el porcentaje de la brecha, mayor es la diferencia entre los ingresos, y las mujeres están en desventaja.

Cuadro 4. Ingreso promedio de las personas ocupadas por horas trabajadas semanalmente, según sexo y rama de actividad, 2009.

	Horas trabajadas por semana				Total
	Menos de 30 horas	30 a 39 horas	40 a 46 horas	47 o más horas	
Todas las ramas					
Hombres	163.906,1	275.305,7	437.148,2	361.550,5	348.973,3
Mujeres	119.356,5	232.431,9	390.018,7	330.475,5	280.188,8
Brecha ^{a/}	27%	16%	11%	9%	20%
Rama de comercio					
Hombres	141.452,8	236.002,6	296.343,4	338.959,2	316.784,0
Mujeres	98.937,8	199.012,0	338.431,8	254.735,1	210.239,7
Brecha ^{a/}	30%	16%	-14%	25%	34%
Rama de servicio doméstico					
Hombres	73.800,0	119.537,5*	155.619,2*	166.114,0	124.110,5
Mujeres	55.590,0	98.380,2	109.355,7	116.481,1	85.155,9
Brecha ^{a/}	25%	18%	30%	30%	31%
Rama de industria manufacturera					
Hombres	149.076,3	357.139,9	451.918,7	340.419,0	342.309,7
Mujeres	88.686,6	113.197,4	256.892,6	256.402,3	209.407,1
Brecha ^{a/}	41%	68%	43%	25%	39%
Rama de enseñanza					
Hombres	196.604,6	578.469,7*	552.169,8	555.044,5	500.787,5
Mujeres	306.473,1	409.973,7	419.586,9	460.051,3	410.771,0
Brecha ^{a/}	-56%	29%	24%	17%	18%
Rama de hoteles y restaurantes					
Hombres	254.670,9	229.111,2*	213.185,1*	291.618,3	278.136,5
Mujeres	103.669,8	123.780,4	211.871,4*	242.954,7	199.053,3
Brecha ^{a/}	59%	46%	1%	17%	28%

* Estimación poco confiable estadísticamente, pues hay pocas observaciones.

a/ La brecha se calcula como la unidad menos el cociente de los ingresos de las mujeres sobre los ingresos de los hombres.

Fuente: Román y Morales con datos de la EHPM 2009 del INEC.

comportamiento similar al del promedio de todos los ocupados (con algunas excepciones), en el sentido de que la brecha se reduce conforme aumenta el número de horas trabajadas. En servicio doméstico la situación es inversa, pues conforme aumenta la jornada, mayor es la brecha de ingresos observada.

En comercio, la brecha más alta se da en las jornadas de menos de 30 horas (30%), seguida por la brecha en las personas que trabajan 47 horas o más (25%), que son las jornadas que concentran el mayor número de personas ocupadas, mientras que se reduce en la jornada de 30 a 39 horas (16%) y se torna a favor de las mujeres en las que trabajan de 40 a 46 horas, donde las mujeres ganan un 14% más que los hombres.



En el sector privado se castiga más el rol que tiene la mujer en la sociedad, debido a sus obligaciones familiares (matrimonio y cuidado) y el rol reproductivo (por las licencias de maternidad).

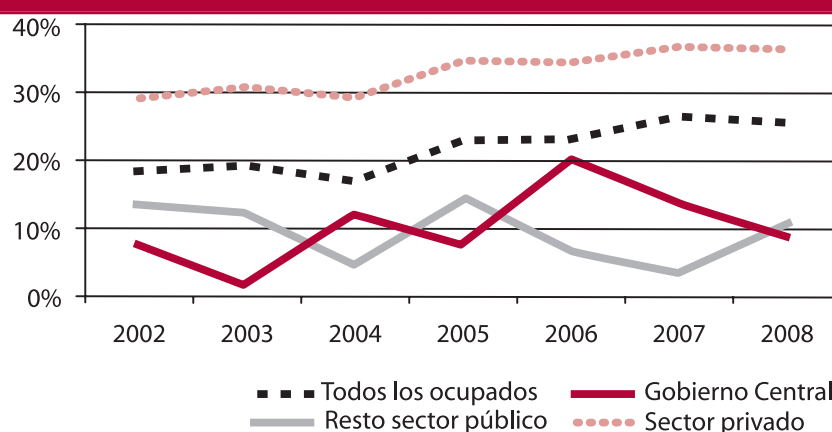
Por grupo ocupacional, las brechas de género más altas se dan entre las ocupaciones de producción artesanal “calificadas” (54% en promedio) y en las agropecuarias “calificadas” (49%), seguidas por ventas (37%). Las ocupaciones de montaje y operación de máquinas, las profesionales y científicas y las no calificadas tienen brechas de alrededor del 30%, mientras que las diferencias más bajas están en las ocupaciones de apoyo administrativo (10% en promedio).

Por categoría ocupacional, la brecha en los ingresos es baja entre las personas que trabajan como asalariadas (13% en promedio), mientras que en las que laboran por cuenta propia ha crecido de un 34% en 2002 a un 49% en 2008; los patronos tienen un comportamiento muy variable, con un promedio del 23%.

Por sector institucional, la brecha es alta en los trabajadores del sector privado (33% en promedio), con una tendencia creciente desde el año 2002, muy similar a la del total de ocupados, como era de esperar, pues más del 80% de los ocupados están en este sector (Gráfico 6). En el sector público la brecha es menor (12% en promedio) y se observan diferencias al separar el Gobierno Central con el resto del sector público (cada grupo absorbe la mitad del empleo público).

Gráfico 6.

Brecha de ingresos entre mujeres y hombres, considerando los ingresos promedio por mes en la ocupación principal, según sector institucional (excluye a los trabajadores no remunerados y con ingreso ignorado), 2002-2008.



a/ La brecha se calcula como la unidad menos el cociente de los ingresos de las mujeres sobre los ingresos de los hombres.

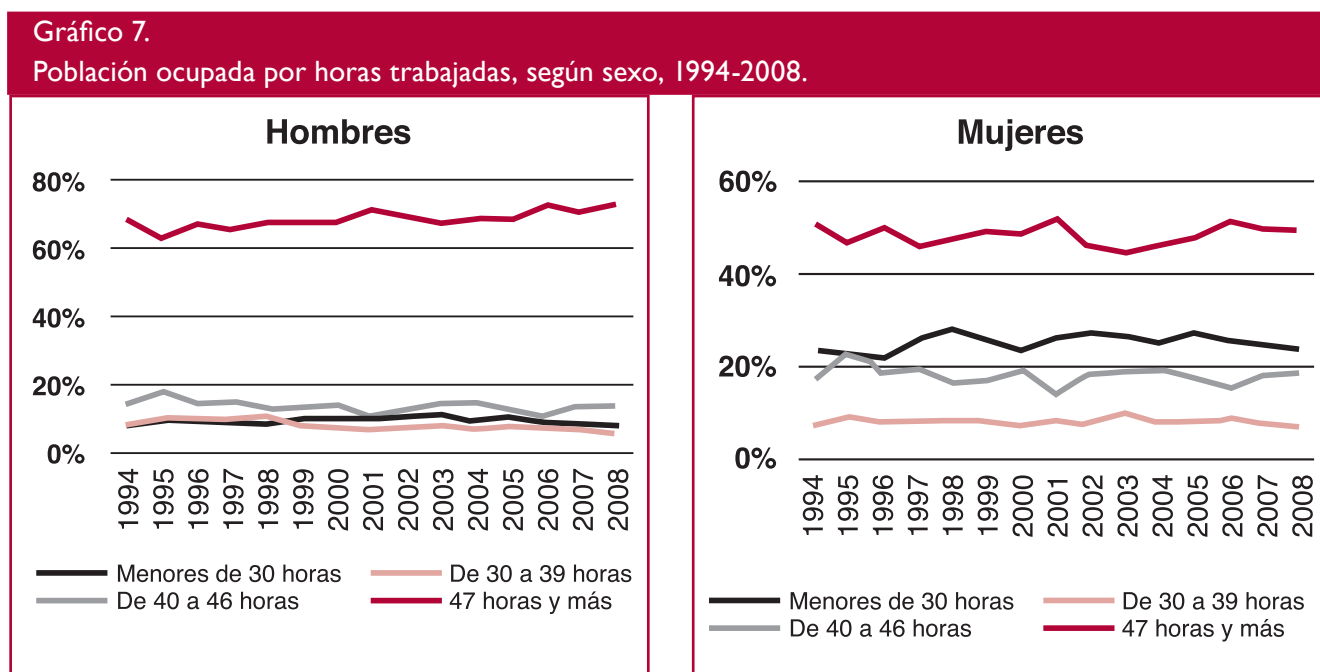
Fuente: Román y Morales, 2009, con datos de las EHPM del INEC.

Esto demuestra que en el sector privado se castiga más el rol de género que tiene la mujer en la sociedad, debido a sus obligaciones familiares (matrimonio y el cuidado) y el rol reproductivo (por las licencias de maternidad), que las hace abandonar temporalmente el mercado laboral e implican mayor demanda de

empleos de tiempos parciales con ingresos más bajos. Además, en el sector privado se reflejan los mayores problemas de inserción laboral de las mujeres: en empleos informales, de baja productividad, con precariedad laboral, sin seguridad social y sin el cumplimiento de la legislación laboral.

Alta dispersión en horas trabajadas entre hombres y mujeres: Un factor que favorece la desigualdad

Las brechas entre hombres y mujeres también se observan por jornada laboral: las mujeres trabajan remuneradamente jornadas parciales en mayor proporción que los hombres. Una cuarta parte de las mujeres ocupadas trabajaban menos de 30 horas semanales, un 18% tenía jornadas de 40 a 46 horas y la mitad trabajaban 47 horas o más. En los hombres ocupados, el 72.4% trabaja jornadas completas (47 horas o más), mientras que solo el 13.7% trabaja menos de 40 horas semanales (Gráfico 7).



Fuente: Román y Morales, 2009 con datos de las EHPM del INEC.

El Cuadro 5 muestra la distribución de la población ocupada según las horas trabajadas y la rama de actividad a la que pertenece. Las actividades con las cifras más altas de mujeres ocupadas en jornadas de menos de 30 horas fueron servicio doméstico (con 49.419), comercio (44.312) e industria manufacturera (16.521). En términos relativos, otras actividades de servicios y agricultura tienen porcentajes mayores al promedio en esta jornada. En contraste, las actividades con mayor participación de mujeres en jornadas de 47 horas o más fueron salud y atención social, hoteles y restaurantes e

Cuadro 5. Población ocupada por horas trabajadas semanalmente, según sexo y rama de actividad, 2009.

	Horas trabajadas por semana					Total
	Menos de 30 horas	30 a 39 horas	40 a 46 horas	47 o más horas	Ignorado	
Mujeres						
Agricultura y ganadería	27.1	6.8	4.9	60.1	1.1	100.0
Industria manufacturera	22.3	7.4	15.1	55.0	0.3	100.0
Comercio y reparación	30.3	7.0	8.6	53.2	1.0	100.0
Hoteles y restaurantes	23.6	7.5	6.9	61.7	0.3	100.0
Transporte , almacenamiento y comunicaciones	15.3	7.1	26.7	48.0	2.9	100.0
Intermediación financiera	2.4	4.5	32.4	60.7	0.0	100.0
Actividades inmobiliarias y empresariales	24.8	5.8	17.9	50.5	1.0	100.0
Administración pública	4.7	3.6	44.2	47.5	0.0	100.0
Enseñanza	18.4	13.2	33.7	34.5	0.2	100.0
Salud y atención social	9.8	1.8	24.9	63.6	0.0	100.0
Otras actividades de servicios	40.0	10.6	10.5	38.4	0.5	100.0
Hogares con servicio doméstico	46.4	10.7	14.1	28.6	0.3	100.0
Otras ramas	7.0	7.9	24.6	60.2	0.3	100.0
Total	25.3	7.8	18.1	48.2	0.6	100.0
Hombres						
Agricultura y ganadería	13.6	16.6	10.0	59.5	0.3	100.0
Industria manufacturera	5.1	4.2	9.5	80.6	0.5	100.0
Construcción	6.2	4.0	8.4	81.3	0.1	100.0
Comercio y reparación	7.2	4.0	10.6	77.7	0.5	100.0
Hoteles y restaurantes	9.3	5.3	8.9	76.2	0.3	100.0
Transporte , almacenamiento y comunicaciones	9.4	4.7	12.3	73.2	0.5	100.0
Intermediación financiera	0.0	1.7	27.4	70.9	0.0	100.0
Actividades inmobiliarias y empresariales	6.9	5.9	13.8	73.0	0.4	100.0
Administración pública	1.6	2.7	27.7	67.8	0.3	100.0
Enseñanza	15.3	11.2	28.3	44.0	1.3	100.0
Salud y atención social	8.6	2.2	21.4	67.8	0.0	100.0
Otras actividades de servicios	21.5	7.4	14.3	56.3	0.5	100.0
Hogares con servicio doméstico	36.2	10.6	12.4	37.4	3.4	100.0
Otras ramas	2.9	3.3	14.6	75.9	3.4	100.0
Total	8.7	6.6	12.8	71.5	0.5	100.0

Fuente: Román y Morales, 2009 con datos de las EHPM del INEC.



Este tema de la alta dispersión de horas trabajadas entre hombres y mujeres es uno de los factores que contribuyen al incremento de la desigualdad en Costa Rica.

intermediación financiera. En otras actividades como enseñanza y administración pública, que tienen un número significativo de mujeres ocupadas, son importantes las jornadas de 40 a 46 horas.

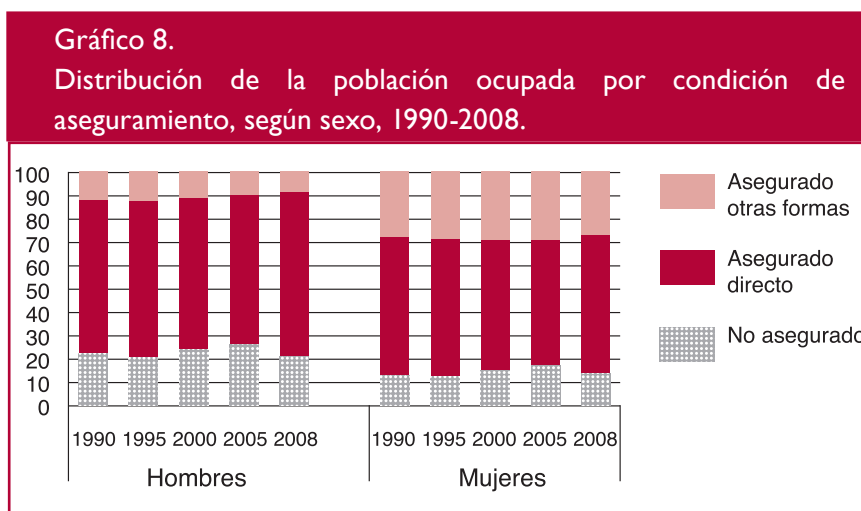
Esta dispersión de horas trabajadas entre hombres y mujeres esta asociada, en buena parte de los casos, con los problemas de conciliación entre la esfera familiar y la laboral que enfrentan las mujeres. Las estadísticas del MTSS muestran que solo 30 hombres por cada 100 mujeres aducen razones familiares para no trabajar o ampliar sus jornadas laborales. Según el Módulo de Uso del Tiempo aplicado en la Encuesta de Hogares de 2004, la carga global de trabajo semanal para las personas ocupadas difiere por género, pues la carga de las mujeres es casi 9 horas superior a la de los hombres. El tiempo efectivo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado es casi tres veces el que dedican los hombres, mientras que las diferencias en el trabajo remunerado no son tan amplias, alrededor de 9 horas a la semana (23%).

Este tema de la alta dispersión de horas trabajadas entre hombres y mujeres es relevante para el país porque ha sido identificado en otros estudios (Gindling y Trejos, 2006) como uno de los factores que contribuyen al incremento de la desigualdad en Costa Rica, una tendencia que se ha consolidado en los últimos 20 años.

Sin embargo, se necesitan estudios específicos que permitan conocer otras condiciones relativas a las jornadas, como los diferentes tipos (continua, fraccionada), los sectores donde es mayoritario el trabajo por turnos, los períodos de descanso atípicos, entre otros. Un conocimiento más detallado de estos temas permitirá adecuar mejor la oferta de servicios de cuidado a las necesidades reales de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Aseguramiento indirecto predomina en las mujeres

El acceso de las mujeres a la seguridad social evidencia que las aseguradas representan una proporción mayor a la de los hombres, lo que se explica porque la mayoría son aseguradas familiares o por otras formas. En el 2008, mientras que el 70.6% de los hombres ocupados eran asegurados directos al seguro de salud de la CCSS, en las mujeres este grupo representaba solamente el 59.6%. El problema es que las aseguradas familiares no cotizan para una pensión y además, no tienen derecho a las prestaciones monetarias por enfermedad y maternidad (Gráfico 8).



Fuente: Román y Morales, 2009, con datos de las EHPM del INEC.

Por otra parte, el porcentaje de ocupadas que son aseguradas directas decreció en los noventa y se mantuvo estancado hasta el año 2005, cuando empezó a aumentar. Si se compara con los hombres la tendencia es similar, pero en ellos el aseguramiento directo empezó a crecer desde el 2003 y del 2005 al 2008 aumentó del 64.5% al 70.6%, mientras que en las mujeres pasó del 53.9% al 59.6%. Por su parte, las personas ocupadas no aseguradas en ambos sexos tienen un comportamiento oscilante en los noventa, con aumentos y disminuciones de un año a otro, sin que coincidan con el ciclo económico. A partir del año 2000, el porcentaje de mujeres no aseguradas se mantuvo prácticamente estancado hasta el 2006 y tuvo disminuciones importantes en el 2007 y 2008; en cambio, en los hombres este porcentaje aumentó entre 1999 y el 2003; a partir de ahí empezó a decrecer de manera importante. En el último quinquenio (2003-2008) el porcentaje de hombres ocupados no asegurados se redujo en 5.2 puntos, mientras que en las mujeres la reducción fue de 3.0 puntos.

El cierre de brechas en los aspectos señalados en este apartado resulta fundamental para que el país resguarde el derecho al trabajo decente, especialmente en lo que se refiere a la generación de empleos en condiciones de equidad y sin discriminación, así como en condiciones de protección social y dignidad.

El cierre de brechas resulta fundamental para que el país resguarde el derecho al trabajo decente.



Las trabajadoras domésticas asumen una buena parte de las necesidades de cuido de las familias costarricenses.

El Trabajo Doméstico Remunerado: Tendencias de los últimos años

En Costa Rica el trabajo doméstico representa un alto porcentaje de la ocupación femenina, casi 2 de cada 10 mujeres ocupadas trabajan en esta actividad (Martínez et al., 2010). Además, “más de 8 de cada 10 de estas mujeres tienen demandas de cuidados de menores de 12 años y más de 6 de cada 10 podrían requerir apoyo para cuidar a personas adultas mayores” (Martínez et al., 2010). Estas cifras reflejan que las trabajadoras domésticas asumen una buena parte de las necesidades de cuido de las familias costarricenses.

El peso del TDR en la ocupación de las mujeres ha sufrido algunas variaciones bruscas: en los años 2001 y 2003 representaba alrededor del 12% del total de las mujeres ocupadas; sin embargo, en 2005 se registró un 18%. Estas oscilaciones podrían estar vinculadas a las dificultades para registrar a las personas migrantes (Martínez et al., 2010).

En este sentido, según los datos de la ENIG, solo 17 de cada 100 personas ocupadas en el TDR son de origen nicaragüense. No obstante, se estima que existe un importante subregistro de trabajadoras en situación migratoria irregular. Martínez et al. (2010), afirman que “aunque el subregistro fuera del 100% (y por lo tanto, las trabajadoras nicaragüenses fueran el 34% del total) se constata que la gran mayoría de las trabajadoras domésticas son costarricenses, en contra de las percepciones sociales más comunes”.

Con respecto al trabajo doméstico que realizan las mujeres migrantes se estima que existe una sobre representación en la modalidad “cama adentro”. Esto podría deberse al hecho de que las mujeres migrantes priorizan los empleos que brinden alojamiento y alimentación, de manera que no tengan que emplear parte del reducido salario que reciben en el pago de alquiler, lo que les permite enviar mayores remesas a sus familias en Nicaragua (MTSS, 2008; citado por Martínez et al., 2010).

En cuanto a las tensiones conciliatorias que enfrentan las propias trabajadoras domésticas, se espera que la citada modificación del Código de Trabajo, que reduce la jornada laboral de las trabajadoras domésticas de 12 a 8 horas, esté teniendo un importante impacto positivo para aquellas que no duermen en la casa del empleador. Las trabajadoras domésticas migrantes que han dejado a sus hijos e hijas en sus países de origen, seguirán dependiendo de los arreglos que hayan podido realizar antes de su partida, arreglos que, normalmente, dependen de otras mujeres de la familia.

Otro de los aspectos a considerar es la magnitud del trabajo infantil doméstico. En este sentido, las estadísticas más recientes (EHPM, 2002) señalan la existencia de cerca de 6.659 niños, niñas y adolescentes que realizan trabajo doméstico en hogares de terceros, la mayoría (80%) entre 15 y 17 años. Sin embargo, el restante 20% se encuentra por



A pesar de la caída en el crecimiento económico, la tasa neta de participación femenina continuó en aumento y alcanzó el 42.1% en 2009.

debajo de la edad mínima de admisión al empleo, que son los 15 años. Del total de niños, niñas y adolescentes trabajadores domésticos, solamente la mitad (50%) asiste a la escuela.

Crisis económica y empleo femenino: Si a la economía le va mal a las mujeres les va peor

Los datos de los últimos veinte años en Costa Rica muestran que en las épocas de crecimiento económico se reduce el desempleo para ambos sexos, aunque el cierre de la brecha de género sigue siendo lento y aumenta la brecha de ingresos a favor de los hombres, es decir, se incrementa la discriminación de género en materia de retribuciones por trabajo remunerado. Los hombres obtienen los mayores beneficios en estas épocas, aunque las mujeres también mejoran (Román y Morales, 2009). Los logros en épocas de bonanza pueden, sin embargo, ocultar la necesidad de avanzar en el cierre de las brechas de género.

En las épocas de bajo crecimiento económico, por el contrario, se reafirman las desigualdades de género y se pueden revertir los logros alcanzados. Es cuando aumentan los problemas de empleo para ambos sexos (especialmente el desempleo); las mujeres en especial sufren la pérdida neta de empleo, o no generación de puestos de trabajo; el servicio doméstico, una de las actividades en las que más se insertan las mujeres, es de las más afectadas; y se intensifican los problemas de precariedad laboral, jornadas parciales, inestabilidad, no aseguramiento y bajas retribuciones (Román y Morales, 2009).

La economía costarricense experimentó una fuerte desaceleración durante el 2008-2009: la tasa de crecimiento real del PIB en el 2008 fue del 2.8%, muy por debajo del 7.9% del 2007 y del 6.6% promedio de los cinco años anteriores. En el 2009 la economía costarricense decreció en 1.3%, con una recesión desde octubre del 2008 a agosto del 2009, que impactó el mercado de trabajo durante ese último año y generó un fuerte aumento en las tasas de desempleo, tanto masculinas como femeninas¹⁴. Los sectores más afectados fueron la industria, la construcción, el comercio y el turismo.

A pesar de la caída en el crecimiento económico, la tasa neta de participación femenina continuó en aumento y alcanzó el 42.1% en 2009. A pesar de ello, la tasa de ocupación disminuyó en 1.8 puntos porcentuales, con una caída mayor en la tasa de ocupación masculina (del 69.5% al 66.8%), aunque las mujeres también se vieron afectadas de manera importante, al pasar del 39.1% al 37.9%. La brecha de género en este indicador

14. La fuente oficial para monitorear el empleo en Costa Rica son las Encuestas de Hogares, que se aplican una vez al año en el mes de julio. Por tanto, no es posible analizar el impacto que tuvieron los meses de recesión sobre la estructura del empleo. El análisis de esta sección comprende el empleo en el mes de julio de cada año.



se mantuvo prácticamente igual en el 2008, por lo que se estancó la tendencia a la baja que se traía desde el año 2004.

En el 2009 no se generaron nuevos empleos, sino que más bien se redujo el número de personas ocupadas. Las más afectadas fueron las mujeres, que tuvieron una pérdida de 1.261 empleos, mientras que en los hombres la pérdida fue de 940. Estos datos contrastan con los resultados del período 2005-2007, época de alto crecimiento económico, en el cual se crearon en promedio 90.000 empleos, de los cuales el 53% fueron ocupados por mujeres. En el 2008 se generaron apenas 32.000 puestos de trabajo, de los cuales el 78% fueron mujeres.

La generación (o pérdida) de empleos femeninos en el 2009 por ramas de actividad se muestra en el Cuadro 6. Los resultados revelan que las mayores pérdidas netas se dieron en industria (10.000 ocupadas), agricultura (5.500) y servicio doméstico (4.000). En contraste, las actividades que absorbieron parte del empleo fueron comercio (11.000 ocupadas adicionales), administración pública (7.500) y servicios de salud (6.000). Otras actividades con pérdidas de empleo femenino fueron intermediación financiera y actividades inmobiliarias y empresariales.

El comportamiento de la actividad agrícola se inscribe en una tendencia de reducción en el mediano plazo, tanto en la generación de empleos como en la producción, aunque el porcentaje de empleo femenino es muy bajo. En contraste, las otras dos actividades con pérdidas de empleo en el 2009 absorben una cantidad importante de las mujeres ocupadas. La industria manufacturera es de las actividades en las que el empleo tiene mayor vinculación con el comportamiento del PIB, junto con el sector construcción, por lo que generó un número importante de empleos femeninos en el período de crecimiento económico (2005-2007), pero es de los más perjudicados en las desaceleraciones. El servicio doméstico mostraba pérdidas de empleo femenino desde el año 2007 y es de los primeros perjudicados en las épocas de recesión económica.

Una estrategia que ayudó a amortiguar el impacto de la recesión en el 2009 fue el crecimiento del empleo público, que se refleja en el aumento de las ocupadas en administración pública y en servicios de salud. Comercio, que es la actividad que capta más mujeres, continúa generando puestos de trabajo, sin embargo, se caracterizan por ser empleos informales y de mala calidad (que no respetan jornadas, salarios mínimos ni aseguramiento).

Por ocupaciones, las pérdidas de puestos de trabajo en las mujeres se dieron en las ocupaciones de operación de máquinas (9.000 ocupadas) y en las ocupaciones técnicas

Cuadro 6. Personas ocupadas en el mercado de trabajo, según categoría ocupacional y ramas de actividad, 2008-2009.

	Hombres			Mujeres		
	Ocupados en 2009	Variación absoluta		Ocupadas en 2009	Variación absoluta	
		2007 - 2008	2008 - 2009		2007 - 2008	2008 - 2009
Total de ocupados	1.228.599	6.942	-940	726.908	25.114	-1.261
Patrono	126.269	4.565	10.729	38.205	2.919	7.038
Cuenta propia	210.219	662	-14.978	128.048	8.595	-791
Asalariados	877.601	6.068	107	543.700	13.910	-5.381
No remunerados	14.510	-4.353	3.202	16.955	-310	-2.127
Por ramas de actividad						
Agricultura, ganadería, caza	206.722	-7.500	-4.544	24.870	-5.466	-5.496
Industria Manufacturera	158.721	-15.298	3.463	74.197	3.267	-10.083
Construcción	123.958	1.795	-24.373	4.428	-1.138	314
Comercio mayor y menor	243.691	5.485	866	146.441	5.612	11.658
Hoteles y restaurantes	47.647	-2.560	5.911	58.091	-5.402	-482
Transporte y comunicaciones	122.213	10.715	2.649	26.519	6.606	3.038
Intermediación financiera	25.733	490	-546	23.307	3.377	-3.753
Actividades inmobiliarias	85.348	4.407	-3.393	44.930	11.556	-3.910
Administración pública	69.927	3.992	11.319	42.817	1.086	7.663
Enseñanza	35.288	-3.279	4.262	79.340	5.090	-2.186
Servicios sociales y salud	25.163	-236	2.072	47.903	894	6.323
Otras actividades de servicio	37.821	7.548	-5.672	37.963	888	324
Hogares con servicio doméstico	16.621	-5.754	8.243	106.546	-3.851	-4.032
Otras actividades	29.746	7.137	-1.197	9.556	2.595	-639

Fuente: Román y Morales, 2009 con datos de las EHPM del INEC.



(7.000). En contraste, las ocupaciones con aumentos en el empleo fueron las de profesionales y en las “calificadas” de producción artesanal.

Por categoría ocupacional, las asalariadas tuvieron una pérdida de 5.000 empleos, aunque las patronas aumentaron considerablemente (7.000 mujeres). Este aumento en los patrones también se dio en los hombres y resultó significativo, lo cual es un tema que debe profundizarse porque podría indicar un aumento de empleos informales en el marco de la crisis.

Por sectores, la pérdida de empleo en el privado fue de 12.500 mujeres, pero se contrarrestó en buena medida con el aumento en el empleo público (en 11.000 mujeres).

Los indicadores de problemas de empleo reflejan también el impacto de la recesión en el 2009, pues aumentaron todas las tasas. La de desempleo abierto se incrementó en 2.9 puntos porcentuales, al pasar de 4.9% a 7.8%, la cifra más alta en los últimos veinte años. La tasa de desempleo masculino alcanzó 6.6% (2.4 puntos porcentuales más) y la femenina 9.9% (3.3 puntos adicionales). El desempleo femenino del 2009 superó el máximo alcanzado en el 2005 (9.6%). La tasa de subutilización total también aumentó: en los hombres pasó del 10.2% al 13.6% y en las mujeres del 14.3% al 19%. La tasa de subempleo visible en las mujeres, es decir, las que desean trabajar más horas a la semana pero no consiguen trabajo, también aumentó respecto al 2008 (del 5.4% al 6.6%), aunque se mantuvo por debajo de los niveles del 2003-2006.

Por otra parte, las mayores tasas de desempleo del 2009 se observaron en las mujeres que residen en las regiones Brunca y Chorotega, con niveles superiores al 10%, aunque en el resto también se dieron aumentos significativos. La brecha de género en el desempleo, que había aumentado en el 2005-2007 a pesar de la reducción en las tasas femeninas, disminuyó notablemente en el 2008 y se mantuvo en el 2009, pero a costa de un desmejoramiento para ambos sexos. En conclusión, en las épocas de crecimiento económico el empleo masculino se beneficia más, aunque las mujeres también mejoran, por lo que las brechas de género crecen; en contraste con las épocas de recesión, en las que ambos se afectan y las brechas se reducen o se mantienen, pero a costa de mayores problemas de empleo para ambos sexos.

Cambios y nuevos desafíos para las familias costarricenses

La estructura familiar en Costa Rica cambia. Si en el siglo pasado la familia nuclear caracterizada por un hombre jefe de hogar y proveedor y una mujer cónyuge encargada de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos e hijas era el modelo tradicional de



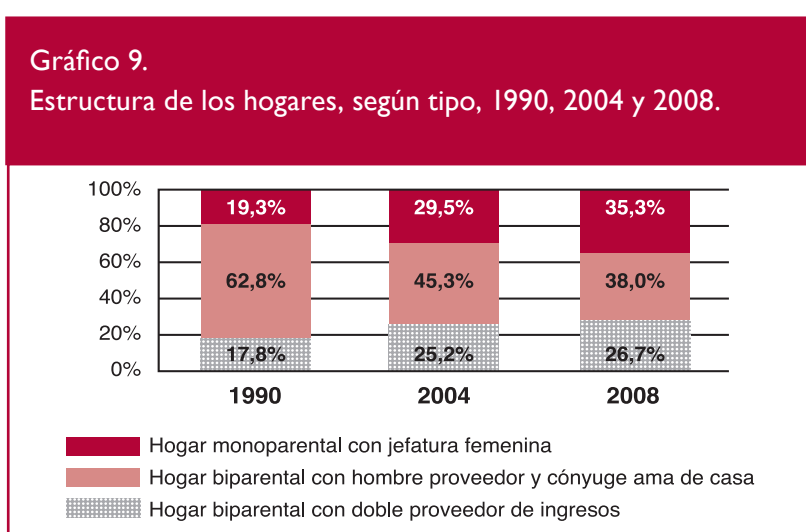
La estructura familiar en Costa Rica cambia. En la actualidad, junto al modelo tradicional de familia formado por hombre proveedor y cónyuge ama de casa, conviven otros tipos de familias como las monoparentales o aquellas donde ambos cónyuges trabajan.

familia, hoy esto se ha modificado. En la actualidad existe mayor diversidad de situaciones y en un contexto de transición demográfica avanzada, han tomado importancia otros tipos de familias como las monoparentales, las familias sin hijos o las familias donde ambos cónyuges trabajan remuneradamente. Se trata de un nuevo contexto en el que afloran nuevas tensiones y también nuevos desafíos para las políticas sociales y económicas. A continuación se documentan en detalle los principales cambios y características de los hogares costarricenses con hijos e hijas.

Evolución de la estructura de los hogares en el período 1990-2008

Al combinar la variable de relación de parentesco, la jefatura del hogar, el aporte de ingresos al hogar y la presencia de hijos e hijas, es posible identificar en Costa Rica tres tipos de hogares: los monoparentales con jefatura femenina (MPJF), los biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa (BPHP) y los hogares biparentales con dos proveedores de ingresos (BPDP).

Como se observa en el Gráfico 9, los hogares biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa fueron el grupo más importante en el 2008, aunque le siguen de cerca los biparentales con doble proveedor de ingresos y los monoparentales con jefatura femenina. Si se compara esta estructura con la que existía en 1990, se constata que los hogares costarricenses han cambiado considerablemente en los últimos veinte años, pues los biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa constituían el 63% de los hogares en 1990 y disminuyeron al 38% en el 2008; mientras que los biparentales con doble proveedor aumentaron del 19% al 35% y los monoparentales con jefatura femenina pasaron del 18% al 27% en ese período.



Fuente: Román y Morales, 2010, con datos de las EHPM del INEC.

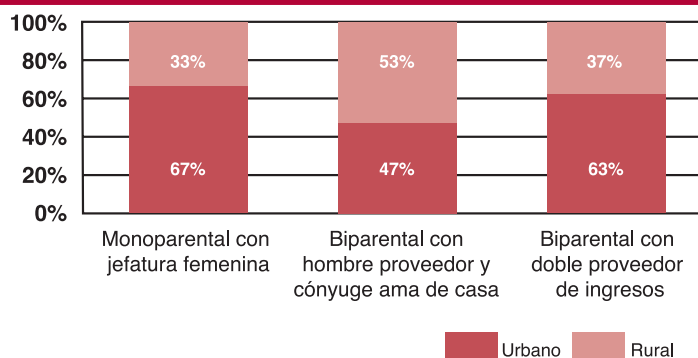


En Costa Rica se desconocen las cifras de demanda real actual por los servicios de cuidado de niños y niñas.

El aumento de los hogares monoparentales femeninos se puede relacionar desde una perspectiva demográfica con el aumento de la soltería, de las separaciones y divorcios, de las migraciones y de la esperanza de vida. Desde un enfoque socioeconómico, obedece a la creciente participación laboral de las mujeres que les permite mayor independencia económica y la autonomía para constituir o continuar en hogares sin parejas (Arriagada, 2007).

Dos de cada tres hogares monoparentales con jefatura femenina reside en la zona urbana, que también es importante entre los biparentales con doble proveedor (63%) y que muestran una distribución similar al promedio nacional, en cambio los hogares biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa (BPHP) se distribuyen casi mitad y mitad (Gráfico 10).

Gráfico 10.
Estructura de los hogares, según zona de residencia, 2008.



Fuente: Román y Morales, 2008 con datos de las EHPM del INEC.

Presencia de niños y niñas en los hogares: Demanda potencial de cuidado

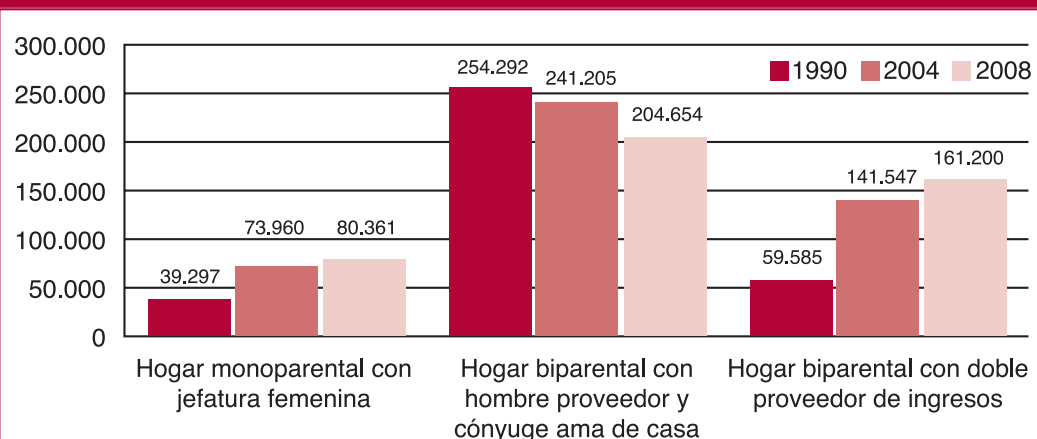
Un tema primordial para determinar las necesidades de cuidado de una sociedad es su cuantificación, es decir, aproximar una medida concreta de la demanda real, que es la cantidad de personas que desean adquirir o utilizar los servicios de cuidado. Aunque esta es la medida ideal, en Costa Rica se desconocen las cifras de demanda real actual por los servicios de cuidado de niños y niñas, pues no se ha realizado hasta el momento una encuesta o censo especializado en este tema. Tampoco se conoce cuánta es la demanda satisfecha de cuidado, entendida como aquella que está cubierta por las familias, el Estado o el mercado.

Ante los vacíos anteriores, una forma de aproximar la demanda es mediante lo que se denomina “demanda potencial”, entendida como el máximo grupo posible que podría requerir el servicio de cuidado infantil en la sociedad costarricense. Dicha demanda, aunque parte del supuesto muy poco probable de que la totalidad de las personas consideradas adquirirán y/o utilizarán el servicio, sí permite dar una idea de su dimensión.

En 1990 la distribución de los niños y niñas de 6 años o menos por tipo de hogar era la siguiente: el 72% pertenecía a hogares biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa, un 17% a hogares biparentales con doble proveedor y el restante 11% a hogares monoparentales con jefatura femenina (Gráfico II). Al comparar esos resultados con el 2008 se observa un importante crecimiento de los niños y niñas en los hogares biparentales con doble proveedor (más del doble), pues pasaron de 59.582 en 1990 a 161.200 en el 2008. Estos hogares agrupaban el 36% de los niños y niñas. Los hogares biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa siguen concentrando la mayor cantidad de niños (204.654), pero muestran una importante disminución con respecto a 1990 (del 72% al 46%). El restante 18% de los niños y niñas pertenecen a hogares monoparentales con jefatura femenina (80.361), y también tuvieron un crecimiento significativo ya que se duplicaron respecto a 1990.

Gráfico II.

Niños y niñas de 6 años o menos, según tipo de hogar, 1990, 2004 y 2008.



Fuente: Román y Morales, 2010 con datos de las EHPM del INEC.

Del total de niños y niñas de 6 años o menos, cerca de la mitad (48%) reside en la zona urbana y el resto en la rural, por lo que no debe descuidarse este criterio al planificar dónde es necesario incrementar la infraestructura de cuidado. No obstante, la distribución de la zona por tipología de hogar difiere entre ellos. Casi dos tercios de los niños y niñas de los hogares monoparentales con una mujer jefa residen en la zona urbana,



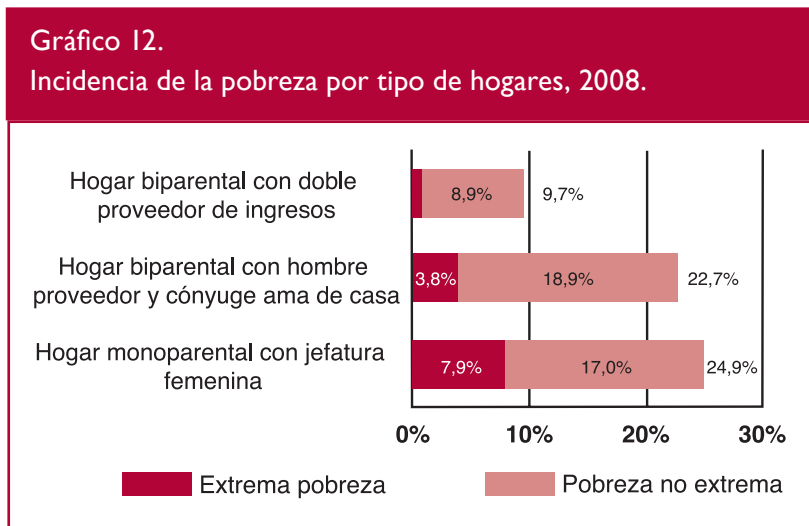
Los hogares biparentales con doble proveedor presentan índices de pobreza inferiores al 10%, frente a índices superiores al 20% en el caso de los biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa y los monoparentales con jefatura femenina.

en contraste con el 57.5% de los niños y niñas de hogares biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa, que habitan en la zona rural. Los niños y niñas que pertenecen a hogares biparentales con doble proveedor de ingresos se distribuyen de forma similar al promedio nacional: 58% en la urbana y 42% en la rural.

La demanda potencial de cuidado, aproximada, para las mujeres que desean trabajar o que no trabajan más horas por atender obligaciones familiares asciende a 143.815 mujeres; de las cuales 12.436 (8.3%) pertenecen a hogares monoparentales con jefatura femenina y las restantes 136.513 (91.7%) a hogares biparentales con doble proveedor.

Incidencia de la pobreza varía según el tipo de hogar

La pobreza afecta a los tipos de hogares de la siguiente manera: en los hogares monoparentales con jefatura femenina (MPJF) un 24.9% es pobre y un 22.7% lo es en los biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa (BPHP). La pobreza se reduce en más de la mitad en los hogares biparentales con doble proveedor de ingresos (BPDP), con un 9.7%. La pobreza extrema afecta más a los MPJF (7.9%) y a los BPHP (3.8%), mientras que en los BPDP es menor al 1% (Gráfico 12).



Fuente: Román y Morales, 2008 con datos de las EHPM del INEC.

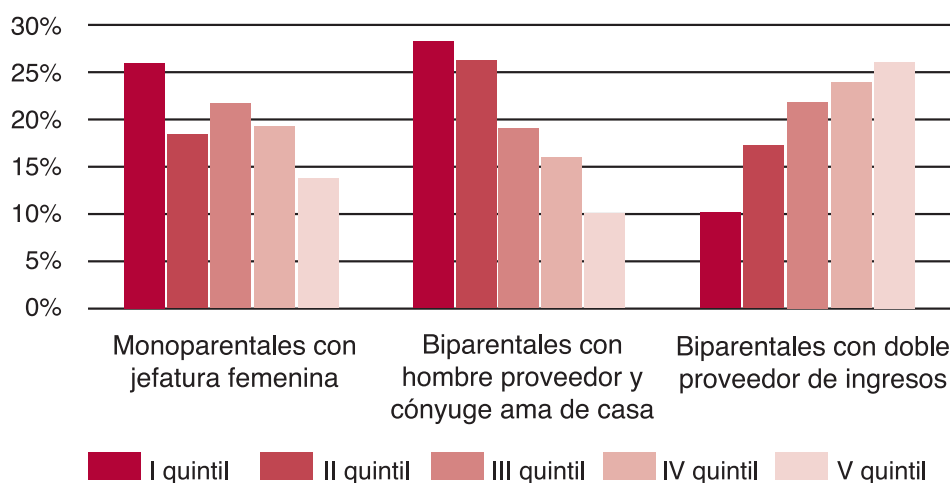
El ingreso promedio del hogar biparental con doble proveedor es el más alto (783.658 colones en promedio, US\$1.460), mientras que el más bajo está en los MPJF (432.442 colones, US\$800). Los BPHP tienen ingresos promedio de 470.623 colones (US\$880).

Por quintiles de ingreso, se reitera que los hogares con doble proveedor mejoran su situación económica, pues están sobrerrepresentados en los quintiles más ricos, en

Diversas investigaciones han documentado que en América Latina el ingreso laboral de las mujeres reduce la pobreza considerablemente.

contraste con los hogares en los que solo el hombre percibe ingreso, pues tienen un peso mayor en los quintiles más pobres. En los hogares monoparentales con jefatura femenina los quintiles intermedios son importantes, aunque el primer quintil también absorbe un porcentaje considerable (Gráfico 13).

Gráfico 13.
Distribución de los hogares por quintil de ingreso per cápita, según tipo de hogar, 2008.



Fuente: Román y Morales, 2008 con datos de las EHPM del INEC.

Un 55% de los hogares biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa pertenecen a los quintiles I y II (el 40% más pobre de los hogares), en los monoparentales con jefatura femenina alcanza un 45%, mientras que solo el 27.5% de los biparentales con doble proveedor están en este grupo. En contraste, la mitad de los hogares BPDP pertenecen a los quintiles IV y V (el 40% más rico), un tercio de los hogares MPJF se ubican en dichos quintiles y solamente uno de cada cinco de los BPHP (Cuadro 7).

Diversas investigaciones han documentado que en América Latina el ingreso laboral de las mujeres reduce la pobreza considerablemente. Los hogares en los que la cónyuge no percibe ingresos, tienen mayor incidencia de la pobreza que los hogares con doble proveedor de ingresos. Estimaciones de la CEPAL indican que si se resta el aporte de las cónyuges al ingreso familiar, la pobreza urbana aumentaría en 10 puntos porcentuales y la pobreza rural en 7 (CEPAL, 2009 y PNUD y OIT, 2009).

Un ejercicio similar aplicado para Costa Rica con los datos del 2008 muestra que la incidencia de la pobreza total del país aumentaría en 2.6 puntos porcentuales si a los hogares con doble proveedor les quitamos el ingreso en la ocupación principal de las mujeres, pues pasaría del 17.7% al 20.2%.

Cuadro 7. Características de los hogares por tipo, 2008.

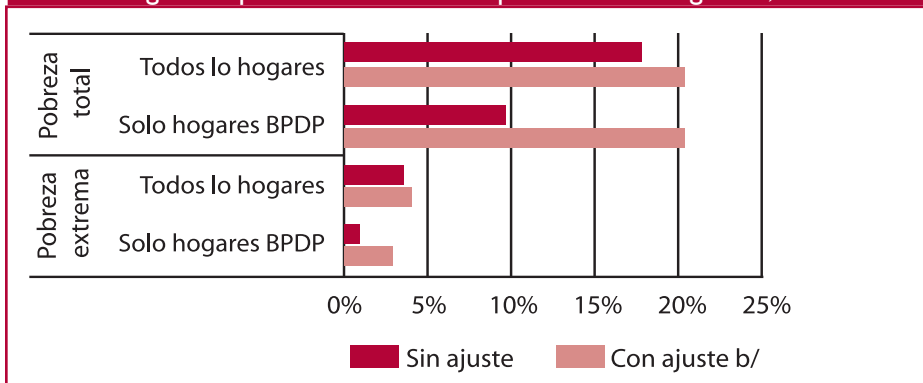
Monoparental con jefatura femenina (MPJF)	Biparental con hombre proveedor y cónyuge ama de casa (BPHP)	Biparental con doble proveedor de ingresos (BPDP)
199.032 hogares (27%)	283.780 hogares (38%)	263.067 hogares (35%)
Urbano (67%)	Rural (53%)	Urbano (63%)
Pobres: 24.9%	Pobres: 22.7%	Pobres: 9.7%
Edad promedio: 46 años	Edad promedio: 40 años	Edad promedio: 40 años
Ingreso promedio del hogar: 432.442 colones ó 800 dólares	Ingreso promedio del hogar: 470.623 colones ó 880 dólares	Ingreso promedio del hogar: 783.658 colones ó 1.460 dólares
Quintiles bajos (I y II): 45%	Quintiles bajos (I y II): 55%	Quintiles bajos (I y II): 28%
Quintiles altos (IV y V): 34%	Quintiles altos (IV y V): 26%	Quintiles altos (IV y V): 50%
Condición de actividad de las jefas: ocupadas 58%; inactivas 40%; desocupadas 2%		

Fuente: Román y Morales, 2010 con datos de las EHPM del INEC.

Si se considera el efecto del ingreso de las mujeres, pero solo en los hogares con doble proveedor, el impacto es mayor. La pobreza total se duplica al pasar de un 9.7% a un 20.4% de esos hogares, es decir, aumentaría en 10.7 puntos porcentuales como se observa en el Gráfico 14.

Gráfico 14.

Escenarios de pobreza si se excluye el ingreso que reciben las mujeres en los hogares biparentales con doble proveedor de ingresos, 2008.



a/ Sólo se considera el ingreso de las mujeres en la ocupación principal. No incluye otros ingresos.

b/ Corresponde al nivel de pobreza total estimado cuando se elimina el ingreso en la ocupación principal de las mujeres en hogares biparentales con doble proveedor (BPDP).

Fuente: Román y Morales, 2010, con datos de las EHPM del INEC.

Mejorar la oferta de cuidado no es solo un asunto que favorece a las mujeres, también es importante porque aleja a la niñez de la pobreza y le permite acceder a mayores oportunidades de educación.

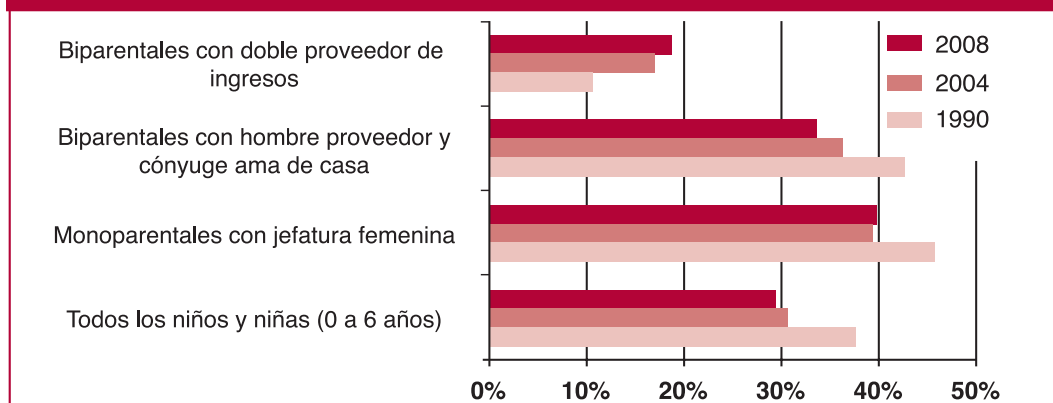
Esta evidencia documenta por primera vez para Costa Rica el carácter estratégico que resulta para los gobiernos generar una oferta de cuidado para los hogares, que les permita a las mujeres mantener sus empleos.

Mejorar la oferta de cuidado no es solo un asunto que favorece a las mujeres, también es importante porque favorece a la niñez, la aleja de la pobreza y le permite acceder a mayores oportunidades de educación. En Costa Rica cerca de uno de cada tres niños y niñas es pobre, lo que representa un 29.4% (131.144 niños o niñas); de los cuales el 53% pertenece a hogares biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa, el 24% a los monoparentales con jefatura femenina y el restante 23% a hogares biparentales con doble proveedor. Si se compara esa distribución con el total de niños y niñas, los hogares monoparentales con jefatura femenina y los biparentales con hombre proveedor tienen porcentajes más altos de niños y niñas pobres.

La mayor incidencia de pobreza en los niños y niñas se da en los hogares monoparentales con jefatura femenina (39.9%), seguidos por los biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa (33.7%) y los biparentales con doble proveedor (18.7%). Las estrategias de atención deben tomar en cuenta estas diferencias, de tal manera que se ajusten lo mejor posible a las necesidades particulares de los distintos tipos de hogares (Gráfico 15).

Gráfico 15.

Incidencia de la pobreza en los niños y niñas de 6 años o menos, por tipo de hogar, 1990, 2004 y 2008.



Fuente: Román y Morales, 2010, con datos de las EHPM del INEC.



Costa Rica
ha sido
pionera en la
generación de
investigaciones
y pensamiento
en materia
de corres-
ponsabilidad.

Capítulo IV

Conciliación trabajo-familia y corresponsabilidad en la agenda pública y política

Iniciativas del Estado: PIEG y PND

El conjunto de políticas y programas sociales existentes en Costa Rica dirigidos al combate a la pobreza, a la atención integral de niños y niñas, a la atención de la población adulta mayor, al aumento de la cobertura de educación preescolar, entre otros, han contribuido a la conciliación trabajo–familia desde hace muchos años.

Como se mencionó en el marco conceptual, Costa Rica ha sido pionera en la generación de investigaciones y pensamiento en materia de corresponsabilidad. Entidades como el INAMU, la Defensoría de los Habitantes y la academia, desde hace algunos años, hacen énfasis en la necesidad de introducir políticas que permitan avanzar en este tema. Todos estos esfuerzos propiciaron que, la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), aprobada para el conjunto del Estado en el año 2007, incluyera dos objetivos estratégicos referidos al “cuido como responsabilidad social” y al “trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos”; además de colocar el tema de un mayor y mejor reparto de las tareas de cuido y el trabajo doméstico en un lugar prioritario de la agenda política y pública, así como el cierre de las principales brechas que afectan el empleo de las mujeres en el país. El Cuadro 8 detalla los contenidos de la PIEG sobre este tema.

Para la ejecución de los primeros 5 años de la PIEG se aprobó el Plan de Acción 2008-2012 que involucra a diferentes instituciones del Estado y señala un conjunto de acciones para diferentes actores (Plan de Acción 2008-2012: 27-29).

Cuadro 8. PIEG: Objetivos estratégicos relativos a cuido y empleo.

Primer Objetivo Estratégico: Cuido como responsabilidad social

“Que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuido de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuido pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuido y la valoración del trabajo doméstico” (PIEG, 2008: 62).

Mediante:

- Creación de infraestructura social de cuido.
- Promoción de cambios culturales en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.



Segundo Objetivo Estratégico: Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos

“Que en el 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre hombres y mujeres; desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país” (PIEG, 2008:69).

Fuente: PIEG, 2007.

Mediante:

- Promoción de la calidad del empleo femenino.
- Creación de nuevas fuentes de ingreso para las mujeres, con énfasis en zonas con mayores desventajas.

El concepto de cuidado como responsabilidad social en Costa Rica ha comenzado a posicionarse en la agenda nacional y programática.

Pese a que aún es pronto para evaluar las fortalezas y debilidades derivadas de la implementación de la PIEG, en la primera reunión nacional de Rendición de Cuentas sobre su avance, convocada por el INAMU en diciembre de 2009, se mencionó la creación de infraestructura de cuidado, como una de las áreas con menor nivel de avance (Flores, 2009).

Otra de las políticas nacionales que incorpora medidas que contribuyen a la corresponsabilidad es el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2006-2010, que propuso la construcción y/o reparación de los Centros Integrales de Nutrición y Atención Integral (CEN-CINAI), como una de las medidas para combatir la pobreza, con el fin de dar atención a 34.712 niños y niñas en el período. Esta responsabilidad recayó en el Ministerio de Salud y para ello se le asignó un presupuesto de 7.472,9 millones de colones (MIDEPLAN, 2006). Aunque la propuesta no se enfocó específicamente como una medida de corresponsabilidad, sino de combate a la pobreza, es indudable que reflejó una preocupación y un interés específico por parte del Estado de ampliar la cobertura de los servicios de cuidado y atención para la niñez costarricense. Lamentablemente, como se analizará más adelante, el cumplimiento de esta acción mostró muy pocos avances.

Pese a ello, se puede afirmar que el concepto de cuidado como responsabilidad social en Costa Rica ha comenzado a posicionarse en la agenda nacional y programática y su avance se relaciona con un cambio cultural en la concepción del cuidado, además de la ampliación de la oferta y la calidad de los servicios: “Este debe pasar de ser un asunto femenino a ser un asunto también masculino, y de ser un asunto privado familiar, a ser un asunto público, estatal y empresarial” (PIEG, 2007). Sin duda, la Encuesta de Uso del Tiempo, que se aplicará en el gran área metropolitana en el 2011 (Cuadro 9), contribuirá de forma importante a este objetivo.

Cuadro 9. Encuesta de uso del tiempo en el gran área metropolitana de Costa Rica, 2011.

En el año 2011, el INAMU, en conjunto con la Comisión Técnica Interinstitucional de Contabilización del Trabajo Femenino, tienen programada la realización de una Encuesta de Uso del Tiempo, la cual estará a cargo del Instituto de Estudios de Población (IDESPO) de la Universidad Nacional.

El objetivo de esta encuesta es “brindar información detallada que permita conocer la contribución económica de mujeres y hombres por la vía del trabajo no remunerado, para formular políticas públicas particularmente para la igualdad de género y contribuir a la valoración social y económica del trabajo doméstico no remunerado”. Entre los objetivos específicos se encuentran dos que tienen que ver con la medición del “tiempo de cuidado destinado a los menores y personas discapacitadas miembros del hogar, y su impacto en la vida de hombres y mujeres, analizando las distintas estrategias que se utilizan para cubrir estas necesidades”. Los resultados de esta encuesta serán cruciales para tener un conocimiento más profundo sobre el tiempo que dedican hombres y mujeres a los cuidados y, por tanto, “sobre la carga social que implican los cuidados de niños/as, discapacitados y adultos mayores dependientes en la vida cotidiana de los y las costarricenses”.

Fuente: Propuesta metodológica para un estudio de uso del tiempo. Pedrero, Mercedes.

La Red Nacional de Cuido

Una de las primeras acciones del actual gobierno ha sido la firma del Decreto Ejecutivo N° 360-MP, del 8 de mayo de 2010 (Gaceta Oficial N° 88), mediante el cual se declara de interés público la conformación y desarrollo de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, conformada por los Centros de Atención Integral para niños y niñas, por los diferentes actores sociales, públicos y privados, que tienen un mandato legal o un interés legítimo en materia de atención integral, protección y desarrollo infantil, incluidos los propios niños y niñas; las organizaciones de padres y madres o encargados; el personal, los directores y supervisores de los servicios de cuidado; grupos profesionales de diferentes disciplinas; entidades gubernamentales y no gubernamentales.

El desarrollo e implementación de dicha Red estará a cargo de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), para lo cual se le otorgó el rango de Ministerio de Bienestar Social y Familia, mediante el Decreto Ejecutivo N° 006-P (Gaceta Oficial N° 88). El artículo N° 3 autoriza a las Instituciones del Estado para que, dentro de su ámbito de competencia y de acuerdo con sus posibilidades, colaboren activamente y aporten recursos humanos, físicos y económicos para el desarrollo de las actividades conducentes a la conformación y desarrollo de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.



En América Latina la mayoría de las políticas que de alguna manera contribuyen a la conciliación no fueron diseñadas con este objetivo.

La firma de estos dos decretos visualiza la voluntad política del nuevo gobierno por avanzar en la creación de mecanismos concretos en apoyo al bienestar de los niños y niñas costarricenses y en la conciliación entre trabajo y familia. En esta última dirección, es importante resaltar los “considerandos” 5 y 6 del Decreto de Creación de la Red de Cuido. El primero hace mención al cumplimiento por parte de Costa Rica de los compromisos de la CEDAW, mediante “el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública”. El segundo se refiere a los compromisos derivados de la aprobación de la Ley de Promoción Social de la Mujer, que “...imponen al Estado la obligación de promover las condiciones necesarias para el pleno desarrollo de la población femenina y de establecer las medidas necesarias para garantizar el disfrute de sus derechos, incluido el de trabajar, en condiciones de igualdad con los hombres”.

Principales políticas universales y selectivas de apoyo indirecto

Como ya se ha señalado, en América Latina la mayoría de las políticas que de alguna manera contribuyen a la conciliación no fueron diseñadas con este objetivo. Este es el caso de políticas universales, como la de educación y seguridad social, o de algunos programas focalizados, como aquellos que se dirigen al combate a la pobreza. Estas políticas contribuyen de manera indirecta a la inserción laboral de las mujeres, al aliviar algunas de las tareas de cuidado que tienen que atender y mediante el acceso a diferentes servicios sociales públicos que contribuyen a disminuir las tensiones trabajo-familia.

Por ello, cuentan con un alto potencial en tanto que políticas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar (OIT/PNUD, 2009). Sin embargo, estudios recientes plantean que si bien promueven una afirmación positiva en el acceso de las mujeres a la política social, especialmente mediante los programas de transferencias monetarias, aún es deficitaria una mayor articulación entre políticas sociales, mercado laboral y familias que considere a las mujeres como trabajadoras, genere condiciones para su acceso al mercado laboral y promueva la reorganización de roles en el ámbito doméstico (Martínez y Voorend).

En cualquier caso, Costa Rica cuenta con un amplio menú de políticas sociales que abordan diversas áreas como la vivienda, la capacitación, la salud, la alimentación, etc. Para efectos de este estudio se destacan la política educativa para la población preescolar, políticas del sistema de seguridad social, como las pensiones del Régimen No Contributivo (RNC) y el seguro de salud y programas selectivos como los vinculados al cuidado de niñas y niños, las becas escolares y la atención a los adultos mayores.



La mayoría de niñas y niños que asisten al pre-escolar en las instituciones públicas provienen de los sectores más pobres de la sociedad.

La educación pre-escolar

La legislación costarricense reconoce el carácter universal de la educación, que se traduce en una cobertura universal de primaria y una cobertura del 71.2% (2007) para secundaria, según el Estado de la Educación del 2008 (PEN, 2008). La situación de la educación pre-escolar, que es la que más afecta a la conciliación entre trabajo y vida familiar, se ha caracterizado en los últimos años por una expansión importante, que ha permitido pasar de niveles de cobertura del 37% en el 2004 en el nivel interactivo II¹⁵ a un 56% en el 2009 (Román, 2010). Igualmente, se ha producido un aumento en la cobertura del ciclo de transición¹⁶, que alcanzó un 92.3% de la población en el año 2006.

Es importante destacar que la mayoría de niñas y niños que asisten al pre-escolar en las instituciones públicas provienen de los sectores más pobres de la sociedad (Román, 2010).

El incremento de la cobertura de pre-escolar puede aportar beneficios considerables. Por un lado, implica la “ampliación de la mejor y más importante oferta de atención integral y cuidado que en la actualidad ofrece el Estado costarricense” (Román, 2010). Por otra parte, genera un mayor acceso a la educación para sectores en desventaja social. Finalmente, estos programas pueden contribuir de manera notable a la equiparación de las oportunidades.

La Seguridad Social

Como ya se ha señalado, el sistema de seguridad social en Costa Rica es universal y obligatorio; su cobertura incluye, además de las personas trabajadoras del sector formal, a trabajadores independientes y de la economía informal, así como a personas sin empleo remunerado.

Es el país de la región con la mayor cobertura en salud mediante el Seguro de Salud por Enfermedad y Maternidad (SEM), con un 88.8% de la población total en el año 2008 (Mesa-Lago 2008). Esta situación favorece el trabajo de cuidado, al contar con posibilidades de atender a las personas enfermas que de otra manera tendrían que ser atendidas por las familias. Una característica solidaria del SEM es que el servicio se otorga por igual a las personas contribuyentes, así como a aquellas que no pueden pagar, en cuyo caso el Estado las asegura.

Además, los menores de 18 años tienen cobertura gratuita aunque los padres no estén asegurados. El enfoque implícito es que el aseguramiento es un derecho de las personas, independientemente de los ingresos que puedan generar, enfoque que valora aportes no monetarios como el cuidado de la familia y de los hijos/as.

15. El nivel interactivo II cubre a niños de 4 a 5 años.

16. El nivel de transición atiende a niños de 5 a 6 años.



Un alto porcentaje de las mujeres son aseguradas indirectas, lo que les permite recibir atención en salud pero no cuentan con prestaciones en dinero en caso de enfermedad y maternidad.

A pesar de estos esfuerzos, 376.291 personas no contaban con seguro de salud en el 2006, de las cuales 119.915 eran no asalariadas (Martínez, 2006). Entre las causas de la ausencia de cobertura a esta población se menciona la falta de información sobre los derechos asociados al aseguramiento e inadecuados mecanismos institucionales para incorporar a la población con poca capacidad contributiva.

En relación con las brechas de género asociadas al SEM, como revelaron las cifras del capítulo III, un alto porcentaje de las mujeres son aseguradas indirectas, protegidas por el seguro de sus cónyuges; lo que les permite recibir atención en salud pero no cuentan con prestaciones en dinero en caso de enfermedad y maternidad. Finalmente, muchas mujeres se incorporan al mercado laboral en jornadas parciales, pero para asegurarse deben pagar la cuota sobre el salario completo y al no poder hacerlo quedan excluidas de la seguridad social (PEN, 2009).

Las principales debilidades del sistema de salud se relacionan con temas como calidad de los servicios, eficiencia administrativa, cierre de brechas entre la población asegurada y sostenibilidad del sistema en un contexto de transición demográfica (PEN, 2008).

Una consecuencia de estos problemas son los indicios de segmentación en el sistema de salud. Se identifica un crecimiento acelerado de los servicios de consulta médica privados dirigidos a las personas de ingresos superiores (Rodríguez-Herrera y Castillo, 2008). Igualmente, frente a un acceso mayoritario a la consulta de medicina general brindada en los EBAIS (Rodríguez-Herrera y Castillo, 2008) se constatan problemas importantes en el acceso a la consulta especializada. Algunos tienen que ver con la dificultad para la obtención de las citas y con la inversión de tiempo que hay que hacer para, una vez obtenida la cita, ser atendido/a (Rodríguez-Herrera y Castillo, 2008). Por tanto, quienes cuentan con recursos económicos suficientes prefieren acudir a los servicios privados y quienes no pueden hacerlo deben lidiar con las limitaciones del sistema.

El Régimen No Contributivo (RNC) permite la protección de la Seguridad Social a la población en condiciones de pobreza. El RNC brinda cuidados, atención y recursos económicos a una parte importante de la población, que de no ser beneficiaria de este régimen requeriría ser cuidada, en mayor medida, por sus familias.

La cobertura de los regímenes de seguro para la vejez es un factor que contribuye a aliviar las tensiones familiares derivadas de la atención de los adultos mayores. En el caso de los que se encuentran en situación de pobreza, su cuidado está a cargo del régimen de pensiones no contributivas de la CCSS, financiadas por el FODESAF. El programa surgió en 1975 y les da a los beneficiarios la pensión y la cobertura en salud. Su población meta son los adultos mayores de 64 años en situación de pobreza y sin



El único programa que supera la atención del 50% de su población meta es el de comedores escolares. Los demás llegan a menos del 30% de sus beneficiarios potenciales.

cobertura contributiva por parte de la seguridad social. Aunque también atiende a viudas, indigentes, huérfanos y personas con parálisis cerebral severa, la proporción de los adultos mayores de 64 años entre los beneficiarios se ha mantenido en torno al 70% y llegó al 73% en el 2008 (Trejos, 2008). Hasta el año 2007 el subsidio era marginal, pero en la pasada administración (2006-2010) se le transfirieron recursos importantes mediante el Ministerio de Hacienda, dirigidos básicamente a mejorar el subsidio mensual otorgado. De esta forma, el monto percibido por las personas beneficiarias pasó de 33.018 colones en 2007 a 66.125 en 2009.

Este crecimiento redujo de manera notable la diferencia entre la pensión no contributiva y la mínima contributiva, de manera que la primera pasó de representar el 44.5% de la segunda, a ser del 66% en tan solo dos años. Si bien el aumento de las pensiones es siempre una buena noticia, el desbalance entre el régimen contributivo y el no contributivo podría desincentivar la afiliación (Mesa-Lago, 2008) poniendo en riesgo la solidez y la sostenibilidad del sistema universal y solidario.

Programas focalizados

Con respecto al cuidado de niñas y niños, la principal iniciativa implementada hasta el momento es el programa CEN-CINAI, orientado a ofrecer servicios de cuidado y atención integral a niñas y niños provenientes de familias en condición de pobreza. El servicio contribuye, además, a promover la inserción laboral de las mujeres. En el siguiente subtítulo de este capítulo se realiza un análisis exhaustivo de este programa.

Por otra parte, se destacan prestaciones y servicios destinados a atender a la población estudiantil y a frenar la deserción escolar; las cuales se concretan a través del programa de comedores escolares (DANEA), las becas del Fondo Nacional de Becas (FONABE) o las transferencias monetarias del Programa Avancemos. Los comedores atienden las necesidades nutricionales de escolares y estudiantes de colegio; mientras que las becas y el Programa Avancemos, proveen ayudas económicas a estudiantes de familias en condiciones de pobreza. Si bien estas iniciativas pretenden contribuir a frenar la deserción escolar y a mejorar las condiciones de estudio de niñas, niños y jóvenes; aún no reconocen de manera explícita el valor y el costo del trabajo no remunerado que deben realizar las familias, especialmente las mujeres, para garantizar que sus hijas e hijos permanezcan en el sistema educativo.

En términos generales, cabe señalar que todos estos programas han jugado un papel importante como políticas de combate a la pobreza. Asimismo han contribuido a la promoción de algún nivel de corresponsabilidad del Estado sobre el trabajo no



remunerado. No obstante, aún se identifican debilidades como la limitada cobertura de las prestaciones y los servicios ofrecidos (Cuadro 10). En este sentido, el único programa que supera la atención del 50% de su población meta es el de comedores escolares. Los demás llegan a menos del 30% de sus beneficiarios potenciales. Esta situación evidencia la exclusión de los sectores más pobres de la población (Trejos, 2009).

Cuadro 10. Medidas para la conciliación vinculadas a los principales programas de combate a la pobreza, 2008.

Programa	Fecha inicio	Objetivo	Institución responsable	Cobertura efectiva de la población meta (1)	
				20% más pobre (2)	40% más pobre (3)
Comedores escolares – DANEA	1988	Contribuir a mejorar el estado nutricional de la población estudiantil	MEP	63.10%	58.10%
CEN-CINAI	2000	Garantizar el derecho de las personas menores de edad a participar en programas de atención integral cuando sus padres, madres o representantes legales lo requieran y cumplan con los requisitos que se establecen en los respectivos reglamentos para cada una de las modalidades de atención. Ampliar las posibilidades de atención integral, que permitan el desarrollo de las potencialidades de personas menores de edad. Proveer a los padres, las madres y los encargados de las personas menores de edad de alternativas de atención integral adecuadas y seguras.	Ministerio de Salud	21.60%	18.30%
Fonabe Avancemos	1998 2006	Promover la permanencia de niñas, niños y adolescentes en el sistema educativo.	MEP IMAS	20.80%	20.20%
RNC	1974	Proteger las personas de escasos recursos que se encuentran en necesidad de amparo económico inmediato y no califican en alguno de los regímenes contributivos o no contributivos existentes.	CCSS	27.00%	36.70%

Fuente: Elaboración propia a partir de Trejos, Juan Diego. 2009. Programas selectivos y de gasto social: situación durante 2008, evolución reciente y perspectivas futuras. XV Informe del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación, San José, Costa Rica e información de instituciones responsables.

(1) Beneficiarios en la población meta como porcentaje de la población meta.

(2) Población meta definida como el 20% más pobre.

(3) Población meta definida como el 40% más pobre.



Se necesita implementar medidas que apunten a la ampliación de la cobertura efectiva de estos programas y que permitan una adecuada focalización a la población meta definida.

Aún así, se han identificado altos porcentajes de filtraciones de población que no se encuentra en situación de pobreza. Por ejemplo, el 30.2% de las personas beneficiarias del RNC no pertenecen al 40% más pobre de la población. Este porcentaje aumenta al 72.1% si se considera el 20% más pobre de la población. En este mismo sentido, programas como Avancemos y becas de estudio experimentan filtraciones de 59.1% y los CEN-CINAI de un 40.7% (Trejos, 2009).

En conclusión, se identifica la necesidad de implementar medidas que apunten a la ampliación de la cobertura efectiva de estos programas y que permitan una adecuada focalización a la población meta definida. Por otro lado, es necesario promocionar los elementos conciliatorios que conllevan estas políticas. Fomentar los aspectos favorables a la conciliación puede contribuir, además, a la consecución de los objetivos generales de reducción de la pobreza que fundamentan este tipo de programas (Martínez, 2005).

Principales iniciativas para el cuido de niños y niñas

Iniciativas del Estado

Centros Infantiles de Nutrición y Atención Integral (CEN-CINAI)

El programa CEN-CINAI es un servicio de la Dirección de Centros de Educación y Nutrición y de Centros infantiles de atención integral del Ministerio de Salud, dirigido a niños y niñas mayores de seis meses y menores de 7 años, que brinda diferentes tipos de ayudas: comidas servidas, distribución de leche, cuido y atención integral y distribución de alimentos a familias.

Para acceder al programa se consideran diferentes aspectos como un ingreso familiar per cápita por debajo de la línea de pobreza, que el padre o la madre trabajen o vivan en el área, la existencia de problemas de nutrición y desarrollo, las situaciones de riesgo social y que las madres requieran del servicio para poder trabajar.

Los horarios que brinda difieren dependiendo de la modalidad del servicio. Así, los Centros de Educación y Nutrición (CEN), funcionan durante 8 horas diarias divididas en dos turnos de 7:00 a.m. a 11:00 a.m. y de 11:00 a.m. a 3:00 p.m. Los Centros de Educación y Nutrición Escolar con Comedor (CENCE), además del servicio ofrecido en los CEN, tienen servicio de almuerzo y merienda para niñas y niños de escuelas cercanas. Los Centros Infantiles de Nutrición y Atención Integral (CINAI) funcionan diariamente de 6 a.m. a 6 p.m.



Cerca de 143.815 mujeres desearían trabajar remuneradamente más horas a la semana, pero no lo hacen por tener que atender obligaciones familiares.

Fortalezas y debilidades del programa

El programa CEN-CINAI es la principal política impulsada desde el Estado costarricense con respecto a la atención, el cuidado y la alimentación de las niñas y los niños, así como para la promoción de la incorporación de las madres y los padres al mercado de trabajo en mejores condiciones.

Una de las fortalezas es que mediante las diversas modalidades de atención, CEN, CENCE y CEN –CINAI, en el 2005 se atendió a 13.186 niños/as en atención integral intramuros y 10.478 extramuros (PIEG, 2007).

Sin embargo, una de las principales limitaciones es la baja cobertura de los CINAI, que es la única modalidad que ofrece opciones reales a las mujeres trabajadoras por su amplio horario de atención. Según datos de agosto de 2008, existían 52 CINAI distribuidos en todo el país, en los que se atienden 3.359 niñas y niños menores de siete años¹⁷ (Carcedo et.al., 2010).

Por otra parte, aunque existe un condicionamiento sobre el uso de los recursos financieros por parte de FODESAF, entidad que provee el financiamiento a este programa, al focalizarlo en la población más empobrecida, el 40% de los beneficiarios no pertenece al 20% más pobre de la población (Estado de la Nación, 2008). Esta situación da cuenta de la demanda potencial no satisfecha y evidencia la ausencia de alternativas para familias que están por encima de la línea de pobreza. Como se mencionó en el capítulo III, cerca de 143.815 mujeres desearían trabajar remuneradamente más horas a la semana, pero no lo hacen por tener que atender obligaciones familiares. De éstas, 7.302 (5%) pertenecen a hogares monoparentales con jefatura femenina y las restantes 136.513 (95%) a hogares biparentales con doble proveedor.

En los últimos años, las políticas estatales impulsadas en este sentido han apostado por el modelo CEN-CINAI. Sin embargo, las iniciativas que han buscado ampliar en alguna medida la cobertura del programa no han tenido los resultados esperados. El Ministerio de Salud estableció como parte del Plan Nacional de Desarrollo (PND) el compromiso de realizar 66 construcciones, 149 ampliaciones y 396 reparaciones de CEN-CINAI entre 2007 y 2010, para atender a más de 29.000 niños y niñas de 2 a 7 años (más del doble que en la actualidad), a 5.000 niños y niñas de entre 7 y 12 años y a 480 niños de entre 3 meses y 2 años, estos últimos dos grupos no son atendidos en la actualidad (PND, 2006-2010). Pese a ello, no fue posible cumplir con ese compromiso y se registra una subejecución crítica para el cumplimiento de la meta (MS, 2008).

17. Información suministrada por la Unidad de Información de la Dirección de Nutrición y Desarrollo Infantil, para efectos de este estudio.

Las causas de este incumplimiento son diversas, pero entre las más notorias se señalan “numerosas trabas de tipo administrativo y legal”¹⁸. Por ello “va a ser muy difícil que se cumplan las acciones planteadas para los CEN-CINAI”¹⁹ en la PIEG, ya que existen problemas para la tramitación de los desembolsos, las licitaciones para la construcción; además la ley de enriquecimiento ilícito complica en gran medida ofertar para proyectos estatales que requieren fondos previos e imponen muchas cláusulas contractuales.

Como se deduce, apenas se han obtenido avances con respeto a las metas señaladas para el fortalecimiento y la ampliación del programa CEN-CINAI, aun cuando se cuenta con los recursos necesarios para hacerlo, situación que profundiza el rezago que tiene el país en relación con la disponibilidad de alternativas reales de cuidado.

Hogares Comunitarios

El programa de Microempresas para la Atención Infantil, conocido como “Hogares Comunitarios” fue creado en 1992 con el objetivo de promover la creación de microempresas especializadas en cuidado infantil, constituidas por madres de familia que brindaran el servicio a un número reducido de niños o niñas en sus respectivas casas de habitación; de manera que facilitaran la inserción laboral de mujeres de escasos recursos económicos. Funciona en comunidades vulnerables donde hay condiciones de demanda, mujeres trabajadoras que requieren que sus hijos e hijas sean atendidos mientras trabajan, y condiciones de oferta, mujeres dispuestas a hacerse cargo del servicio.

El diseño inicial del Programa contemplaba alimentos, materiales educativos y una asignación en efectivo por niña o niño atendido; además de subsidios para el mejoramiento de las instalaciones en las viviendas de las madres comunitarias, a través del IMAS. La forma de ejecución del programa se ha modificado a lo largo del tiempo y ha eliminado gran parte de los componentes de apoyo.

Los hogares comunitarios pueden recibir un máximo de 10 niñas y niños menores de 7 años. Los criterios de selección determinan que solo las familias en condición de pobreza, que califiquen según los rangos establecidos en el Sistema de Información de la Población Objetivo (SIPO), pueden optar por el servicio. Los horarios de atención se acuerdan entre la familia y la madre comunitaria, aunque en principio son de 6 a.m. a 6 p.m.

Una directriz del IMAS del año 2008, determinó que solo podrán ser beneficiados por el Programa dos niñas o niños por familia. En caso de que una familia tenga

18. Flores, Lorena. Coordinadora de PIEG, INAMU, entrevista (septiembre de 2009).

19. dem.



La concepción del hogar comunitario como micro-empresa es ambigua, ya que no tiene opciones de generar y mucho menos de multiplicar su capital.

más de 2 niñas o niños que requieren del servicio, deberá cancelar el mismo monto que el IMAS paga por la atención de cada niña y niño (Nación, 2008, citado por Carcedo et. Al., 2008: 122). El Presidente Ejecutivo de esta institución señaló al momento de girar la directriz que la medida era necesaria para “no hacer atractivo el tema de ser pobre” (Nación, 2008 citado por Carcedo et. Al., 2010).

Por otra parte, desde el 2008 el IMAS ha implementado una directriz a partir de la cual el dinero de los subsidios se entrega directamente a las familias.

A partir del 2009, las madres comunitarias reciben entre 35.000 y 45.000 colones por niño o niña (Sauma, 2009). Con este dinero deben cubrir las tres comidas diarias, realizar las inversiones necesarias para darle mantenimiento a las instalaciones y comprar materiales didácticos, de manera que el ingreso restante, que es para las madres comunitarias, es muy limitado (Carcedo et. al, 2010).

En el primer semestre del año 2008 se encontraban operando 238 Hogares Comunitarios que ofrecían atención a 1.811 niñas y niños en todo el país (IMAS, 2008 citado por Carcedo et. al., 2010).

En su gran mayoría, los hogares comunitarios son supervisados por organizaciones privadas, a las cuales el IMAS les paga una cuota mensual cercana a un dólar por cada niño y niña supervisado. No obstante, no queda claro cuáles son esas organizaciones, ni los resultados de la supervisión que realizan. En términos generales, se desconocen aspectos relevantes sobre el servicio prestado, los horarios en que efectivamente se ofrece, la calidad del mismo (personal, instalaciones, alimentación, etc.), entre otros (Sauma, 2009).

Fortalezas y debilidades del programa

Si bien puede ser un recurso valioso para las madres trabajadoras, el programa Hogares Comunitarios tiene problemas de viabilidad económica desde su propuesta: “ya que desde sus inicios (...) fueron concebidos como microempresas sin sostenibilidad” (Carcedo et. al, 2010). Los gastos que se generan de la actividad y el dinero que reciben evidencian que es deficitaria, que no puede ser considerada como una fuente de generación de ingreso para las madres comunitarias.

Por tanto, es necesario revisar el carácter mismo del programa, ya que microempresas que solo aspiran a la subsistencia no pueden considerarse “una alternativa para las mujeres sino la única posibilidad ante la falta de opciones” (Carcedo y Pereira, 2003).



El programa de Hogares Comunitarios no ha logrado generar condiciones de trabajo decente para las madres comunitarias ni tampoco una cobertura importante como alternativa de cuidado para las familias.

La concepción del hogar comunitario como microempresa es ambigua, ya que no tiene opciones de generar y mucho menos de multiplicar su capital. Las madres comunitarias solo tienen la opción de administrar los recursos que el IMAS les traslada (o en algunos casos aportan las familias de las niñas y los niños) y con ello garantizar que se cubren todas las necesidades del Hogar Comunitario.

Por otra parte, las madres comunitarias no cuentan con ningún tipo de seguro, ya que el IMAS no reconoce ningún vínculo laboral con ellas, a pesar de que aporta el 100% de los recursos para el financiamiento.

Retomando las cifras del año 2008, si se considera que un Hogar Comunitario recibe el cupo máximo permitido de 10 niñas y niños, la Madre Comunitaria estaría percibiendo cerca de 300.000 colones. Según cifras del INEC el costo de la Canasta Básica Alimentaria per cápita mensual, para agosto de ese año, era de 29.888 colones. Solo para cubrir los gastos derivados de la alimentación de las niñas y los niños deben emplearse 298.888 colones, de manera que quedan escasos 1.112 colones para cubrir el resto de gastos como pago de servicios públicos, materiales didácticos, mantenimiento de la infraestructura y el salario de la Madre Comunitaria. Es decir, el ingreso percibido es insuficiente para cubrir los gastos de la actividad del Hogar Comunitario y para remunerar el trabajo de la Madre Comunitaria (Carcedo et, al.: 2010).

Otra debilidad a subrayar es que se carece de evaluaciones del impacto del programa en aspectos como el crecimiento y desarrollo de los niños y niñas, el aprendizaje y la nutrición de la población meta.

En conclusión, cabe señalar que el programa no ha logrado generar condiciones de trabajo decente para las madres comunitarias ni tampoco una cobertura importante como alternativa de cuidado para las familias.

Iniciativas en instituciones públicas²⁰

Algunas instituciones estatales como el Instituto Nacional de Seguros (INS), el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), la Universidad de Costa Rica (UCR), el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) o el Poder Judicial cuentan con servicios de cuidado, dirigidos prioritariamente a hijas e hijos de los funcionarios, aunque en algunos casos también atienden a familiares de funcionarios y otros miembros de la comunidad. Otras instituciones como la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE) tuvieron un Centro Infantil en el pasado.

20. Información obtenida a partir de Sauma, Pablo (2009) Propuestas de promoción de aumento de infraestructura de cuidado de niñas y niños con la participación de sectores alternativos, facilitado por UNFPA e INAMU.



Estos centros atienden a niñas y niños menores de 6 años y los cupos varían en cada uno de ellos. Así, el centro del INS atiende a 71 niñas y niños, el del ICE a 100 y el del Poder Judicial a 96.

El modo de financiamiento del servicio difiere en cada centro, pero en todos la institución asume una parte de los costos y las madres y los padres otra. En el INS, el aporte de madres y padres cubre el 10% de los costos fijos y el 100% de los variables como agua, electricidad, alimentación, etc. La institución asume el 90% restante de los costos fijos como salarios, cargas sociales, mobiliario, equipo, etc.

En el caso del ICE, el aporte de la institución es el transporte, el edificio, el pago de agua, electricidad y mantenimiento de las instalaciones. El resto de gastos son asumidos por los padres y madres en su totalidad. El costo asciende a 94.000 colones mensuales, que incluyen el pago de la alimentación y un seguro médico para emergencias. Además, se paga una matrícula de 80.000 colones a inicio de año.

Finalmente, en el caso del Poder Judicial la institución financia el alquiler del inmueble y su mantenimiento, el equipo y el mobiliario, las plazas de directora conserje y oficial de seguridad. Las madres y los padres asumen el resto de gastos. La cuota mensual es de 56.000 colones para hijos e hijas de funcionarios, 60.000 colones para familiares de funcionarios y 70.000 colones para particulares.

Centro de cuidado del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR)

El Taller Infantil Psicopedagógico del ITCR es administrado por la Asociación de funcionarios y funcionarias. Tiene tres fuentes de financiamiento: aporte de los trabajadores y las trabajadoras, ingresos por matrícula y aportes del ITCR. Este último se da en tres sentidos: pone las instalaciones y el terrero, ya que está en el campus del ITCR; ofrece los materiales para la alimentación de los niños y las niñas; otorga becas a las estudiantes madres y los estudiantes padres para que tengan sus hijos e hijas en el Taller; las cuales cubren no solo la matrícula sino también una ayuda para los materiales.

La prioridad son los hijos e hijas del personal y estudiantes del ITCR y cuando queda cupo se abre a la comunidad.



Universidad de Costa Rica/Centro Infantil Laboratorio (CIL)

La experiencia de la UCR es una de las mejor evaluadas por su enfoque de atención integral en cuido, que podría servir como modelo a otras entidades de educación del país.

Los Centros Infantiles Laboratorio son unidades de servicio adscritas a la Vicerrectoría de Acción Social. Iniciaron sus funciones en 1984 con el objetivo de “contribuir al desarrollo integral (emocional, intelectual, físico, espiritual y social), de niños y niñas en edad preescolar, mediante una atención interdisciplinaria que oriente sus acciones desde una concepción humanística hacia una formación para la paz, la tolerancia y la solidaridad, que contemple la educación ambiental, la promoción de la salud, la perspectiva de género, la valoración cultural de lo cotidiano, la retroalimentación, la evaluación sistemática y la proyección de su quehacer” (UCR, 2009).

Actualmente, la Universidad de Costa Rica cuenta con seis centros infantiles: el Centro Infantil Laboratorio, de la Sede Rodrigo Facio; el Centro Infantil Laboratorio Ermelinda Mora, de la Sede de Occidente; el Centro de Práctica de Turrialba, de la Sede del Atlántico y el Centro Infantil de la Sede de Guanacaste, adscritos a la Vicerrectoría de Acción Social; y las Casas Infantiles Universitarias, de la Sede Rodrigo Facio y de la Sede de Occidente.

Los CIL ofrecen sus servicios a la comunidad universitaria y comunidades aledañas. La población beneficiaria está conformada en un 70% por hijos e hijas de funcionarios y funcionarias universitarios, un 20% de descendientes de estudiantes y un 10% de miembros de la comunidad. La UCR cubre un 60% de los gastos y las familias un 40%.

Se atienden niñas y niños entre 18 meses y 6 años. Sin embargo, existe una mayor demanda de niños y niñas entre un año y 3 años y medio. El horario de atención es de 7:30 a.m. a 4:30 p.m.

Esta es una de las experiencias mejor evaluadas por su enfoque de atención integral en cuido, para estratos medios, aunque el grueso de su cobertura se dirige a cubrir las necesidades de las familias de funcionarios y estudiantes de la UCR. Es probable que sus posibilidades de expansión estén determinadas por el contenido presupuestario disponible por parte de la UCR. Sin embargo, es un esfuerzo importante y de calidad promovido por la universidad estatal más grande del país, que eventualmente podría servir como modelo a otras entidades de educación del país.



Iniciativas de las asociaciones solidaristas

Asociación Solidarista de Empleados de La Nación²¹

Hay que señalar que muchas asociaciones solidaristas cuentan con convenios con guarderías privadas que facilitan descuentos para las personas asociadas. Sin embargo, la Asociación Solidarista de Empleados de la Nación (ASENACSA) cuenta con un centro educativo propio (Sauma, 2009), que inició sus actividades en 1994 con el servicio de guardería.

En 1997 este servicio se amplió y se enfocó a un proceso educativo de estimulación y refuerzo en diversas áreas de aprendizaje. Actualmente, brinda servicios de sala cuna, maternal y prekinder, kinder y preparatoria que atienden niñas y niños desde los 3 meses hasta los 6 años y medio.

Los horarios son de 7:00 a.m. a 12:00 m.d. para sala cuna, maternal y prekinder; de 7:00 a.m. a 2:30 p.m. kinder y preparatoria; además existe una modalidad de horario ampliado de 7:00 a.m. a 6:30 p.m. para todos los niveles.

Este servicio no es exclusivo para las personas afiliadas a ASENACSA, pero quienes no pertenecen a la Asociación deben pagar la tarifa completa, mientras que las personas asociadas reciben un descuento.

En 2009 se matricularon 34 niñas y niños, de los cuales la mitad eran hijas e hijos de afiliados. En ese mismo año, el costo del servicio en horario ampliado era de 138.996 colones mensuales para sala cuna y maternal y de 145.800 colones mensuales para prekinder, kinder y preparatoria. Las personas afiliadas a ASENACSA reciben un 50% de descuento en sala cuna y maternal y 47% prekinder, kinder y preparatoria (Sauma, 2009).

Iniciativas desde el gobierno local: Municipalidad de Belén²²

Este municipio inició en 2004 un proyecto para la creación de un centro infantil con el apoyo de la cooperación japonesa JICA, con el fin de ofrecer una alternativa de cuidado local y así contribuir con la incorporación de las madres al mercado laboral y mejorar las condiciones de las que ya estaban trabajando.

21. Información a partir de <http://asenacsa.com/>, <http://www.generacionnorte.com/> e informe de consultoría. Sauma, Pablo (2009) Propuestas de promoción de aumento de infraestructura de cuidado de niñas y niños con la participación de sectores alternativos, facilitado por UNFPA e INAMU.

22. Informe de consultoría. Ayales Cruz, Ivannia (2008). Desarrollo de una propuesta para el seguimiento al tema de infraestructura de cuidado en el cantón de Belén, facilitada por UNFPA-INAMU.



La experiencia de la Municipalidad de Belén destaca porque apuesta a sinergias entre la cooperación internacional, el sector privado local y las familias.

El proyecto original pretendía beneficiar a niñas y niños de escasos recursos entre 1 y 12 años, mediante diferentes modalidades de servicio según la edad. Para niñas y niños entre 1 y 6 años, que no estaban insertos en el sistema educativo formal, se planteaba un horario flexible de 13 horas diarias. Para niñas y niños entre 7 y 12 años se contemplaban servicios para antes o después del horario escolar, en función del turno en el que les correspondía asistir. Asimismo se esperaba dar cobertura a 50 personas más, entre mujeres en período de lactancia y niñas y niños entre 6 meses y 7 años, quienes recibirían atención del servicio de comidas.

La capacidad del centro estaba prevista para 120 niñas y niños. Si bien JICA financió la construcción de la infraestructura, se dieron limitaciones para la puesta en marcha. En un primer momento, la iniciativa surgió a partir de un acuerdo entre JICA y la dirección de los CEN-CINAI; sin embargo, este programa tenía impedimento por ley para recibir los recursos. Por este motivo, se pensó trasladar el dinero a la municipalidad de Belén, por ser una comunidad idónea para poner en marcha este tipo de proyecto.

De esta forma, el proyecto sería costeadado por JICA, la construcción coordinada por el municipio y posteriormente sería operada por el programa CEN-CINAI, que asumiría los costos. No obstante, las dificultades para la coordinación y el entendimiento interinstitucional provocaron serios problemas que llevaron a que el programa CEN-CINAI se distanciara del proyecto.

Actualmente, la construcción del centro está terminada en su mayoría y las empresas Intel y Kimberly Clark han financiado buena parte del equipamiento. La Municipalidad de Belén tiene previsto iniciar la apertura del centro en el mes de agosto de 2010, con la atención de 50 niños y niñas de 0 a 6 años, en horario de 7 a.m. a 6 p.m. El modelo de ejecución contempla que el municipio asumirá el 75% de los costos de operación y los padres de familia el 25%. Dada la diversidad de familias que han solicitado el servicio, entre las que se encuentran familias de bajos recursos económicos pero también personal del municipio y profesionales residentes en la zona, se contempla un sistema de cobro diferenciado de acuerdo con los ingresos de cada familia. La municipalidad ha contratado una administradora para el Centro, encargada de la puesta en marcha²³.

Esta es una iniciativa que destaca como ejemplo de creación de nuevos servicios de cuidado liderados desde el gobierno local, que apuestan a sinergias entre la cooperación internacional, el sector privado local y las familias. De concretarse su puesta en marcha y su sistema de costos de operación, se puede convertir en una primera experiencia de articulación territorial a nivel de cantón, que acerca los servicios de cuidado a los lugares

23. Entrevista a Dylana Oviedo, Administradora del centro de la Municipalidad de Belén. Abril de 2010.



Destaca la importancia de promover la participación de diferentes actores en las modalidades de cuidado que se planteen en el futuro.

de residencia y de trabajo y promueve una opción para mujeres y familias de distintos niveles socioeconómicos.

Programa Segunda Casa del MEP

Este programa nació como experiencia piloto en el Ministerio de Educación Pública (MEP) en el 2004, con el objetivo de brindar atención y cuidado en horas no lectivas a las y los estudiantes de los centros educativos con edades entre 5 y 12 años en situación de vulnerabilidad.

El MEP asumía el pago del salario de las personas docentes a través de la ampliación del contrato, mediante la figura del recargo de funciones, con un 50% sobre el salario base de una profesora o profesor de Enseñanza General Básica I (Sauma, 2009).

El horario de atención se estableció de manera opuesta al horario lectivo: para estudiantes en turno de la tarde el horario de atención era de 7:00 a.m. a 12:30 p.m. y para estudiantes en el turno de la mañana de 12:30 p.m. a 5:40 p.m.

Desde el inicio tuvo una buena acogida y una alta demanda. Empezó con un grupo de 30 estudiantes y amplió rápidamente la cobertura a tres grupos más de 27 estudiantes cada uno (Sauma, 2009).

Para el 2007, el programa se había extendido a otros cuatro centros educativos y atendía a 150 estudiantes. En una sola escuela se recibían alrededor de 500 niños y niñas.

Lamentablemente, la mayoría de las escuelas optaron por cancelar el servicio debido a la falta de apoyo y recursos. En 2009 solo un centro educativo continuó con el servicio. El MEP clausuró el programa al final del curso lectivo 2009 (Nación, 2009), con el argumento de que no se adecuaba al marco normativo y las funciones de la institución y que tampoco cuenta con recursos específicos e infraestructura adecuada (MEP, 2009 citado por Sauma, 2009).

Sin embargo, durante el desarrollo de esta experiencia una escuela logró conseguir financiamiento externo proveniente de diferentes organizaciones comunales, de los padres y madres de familia y fondos estatales a través de la División de Alimentación y Nutrición del Escolar y Adolescente (DANEA); con lo que logró una cobertura de hasta 500 niños y niñas.

Este antecedente evidencia, por una parte, el alto potencial de la demanda y por otra, la importancia de promover la participación de diferentes actores en las modalidades de cuidado que se planteen en el futuro.



Servicios de atención a personas adultas mayores

En la actualidad existen tres modalidades de servicios dirigidos a la atención de personas adultas mayores que cuentan con financiamiento del Estado: los hogares de ancianos, los albergues y los centros diurnos. Esta asistencia se gestiona a partir de Instituciones de Bienestar Social (IBS) mediante financiamiento y supervisión del IMAS, a través del Departamento de Administración y Servicios de Bienestar Social.

Hogares de ancianos

Son de carácter privado, pero sin fines de lucro. Las personas adultas mayores viven en los hogares de forma permanente y los requisitos para el ingreso son ser mayor de sesenta años, presentar problemas de indigencia, no contar con recursos familiares, no poseer enfermedades infectocontagiosas y en algunos casos residir en la comunidad donde se ubica el hogar.

Cuentan con diferentes opciones como: servicios médicos, de rehabilitación en las áreas física y ocupacional, trabajo social, alimentación balanceada, estimulación mental, personal capacitado, adecuación de la planta física, actividades recreativas, ocupacionales y culturales, apoyo espiritual y lavandería (CONAPAM, 2009).

Actualmente existen 79 hogares de ancianos en todo el país que atienden, con apoyo del Estado, a personas de línea de pobreza y sin familiares.

Una variante del modelo de hogar de ancianos es la de los albergues, en ellos la comunidad se hace cargo de la tutela del albergue, mediante dos modalidades: el albergue colectivo y el albergue individual. El primero es una vivienda en la que conviven grupos inferiores a 20 personas. En el otro caso, las personas adultas mayores viven solas, de manera independiente. También pueden trabajar si lo desean y son financiados por el Estado. Algunos operan mediante IBS y otros mediante organizaciones comunales, que además hacen diversas aportaciones en especie y en tiempo de personal voluntario para la atención y seguimiento a las y los usuarios.



Las alternativas de atención para adultos mayores son muy limitadas y tienden a concentrarse en el Valle Central.

Centros diurnos

Los centros diurnos son organizados por la comunidad y reciben apoyo institucional, con el objetivo de atender durante el día a personas mayores de sesenta años.

Los requisitos de ingreso incluyen el buen estado de salud, contar con escasos recursos económicos o estar en riesgo social, movilidad independiente, diagnóstico médico o epicrisis, sin problemas emocionales, estudio socio-económico y otros criterios que la organización disponga (CONAPAM, 2009).

Los servicios básicos que brinda son: nutrición, terapia recreativa, integración al medio social productivo, psicología, trabajo social, medicina general, personal de planta capacitado y adaptaciones necesarias y distribución adecuada de planta física (CONAPAM, 2009). Según datos de CONAPAM hay 50 centros diurnos en todo el país.

Financiamiento

Estos servicios reciben financiamiento del Estado según lo establecido en la Ley N° 7972, de impuestos a Licores y Cigarrillos y en la Ley N° 5662, de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.

La cantidad de recursos que recibe cada organización de bienestar social se relaciona con la fuente de financiamiento. Según la Ley N° 7972, una persona adulta mayor en un hogar recibirá un monto mensual de ₡43.529,98 colones y en un centro diurno ₡17.411,99. De acuerdo con la Ley N° 5662, para el año 2007 el subsidio mensual para una persona adulta mayor que no utiliza pañales es de ₡34.106,39 (CONAPAM).

Cuadro II. Hogares por provincia.

	Guanacaste	Puntarenas	Limón	Heredia	San José	Cartago	Alajuela
Hogares	7	13	5	6	29	5	14
Centros Diurnos	2	3	1	7	19	8	10

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CONAPAM.

Por otro lado, hay que señalar que muchas organizaciones de bienestar social reciben recursos de otras fuentes para cubrir los costos de atención. En el Cuadro II se señala el número de centros por provincia.

Como se puede deducir de las alternativas de atención para adultos mayores analizadas, la oferta de centros de cuidado en el país para esta población, además de dispersa y poco organizada, es muy limitada y tiende a concentrarse en el Valle Central. Los recursos financieros asignados a los diferentes programas de cuidado son escasos en relación con las necesidades especializadas que requieren atención.

La opción generalizada, en su mayoría, continúa siendo la que brinda la familia de origen, tradicionalmente adjudicada dentro del núcleo familiar a las mujeres (hijas, madres, nietas), con el consecuente aumento de la carga de trabajo que ya de por sí asumen.

Si bien el Estado ha realizado un esfuerzo importante mediante el aumento de las pensiones no contributivas y el acceso a la salud para esta población, hay que contemplar que el porcentaje de personas de 65 años y más, que en el 2007 era de 6%, alcanzará el 22% en el 2030 (Estado de la Nación, 2008). Lo que implica que será un sector que, de no atenderse adecuadamente en el futuro cercano, aumentará significativamente las tensiones ya existentes entre el ámbito laboral y familiar.

Por otro lado, hay que mencionar que en 2006 se aprobó el Plan Estratégico Nacional para la atención de la persona adulta mayor 2006–2012²⁴, que prioriza las siguientes líneas estratégicas para el período mencionado:

- Ingreso, con énfasis en las diferentes modalidades de pensiones (IVM, RNC y otros regímenes).
- Creación de oportunidades de trabajo y subsidios (ayudas económicas permanentes).
- Maltrato (físico, psicológico, sexual, patrimonial, abandono, negligencia).
- Participación social e integración intergeneracional (familia, comunidad y grupos organizados).
- Consolidación de derechos (transporte, vivienda, atención preferencial, descuentos, educación).
- Salud integral (promoción, prevención, atención especializada accesible (geriatría, rehabilitación, oftalmología, odontología, audiología, nutrición, gerontología)).

Para ejecutar este plan estratégico, el CONAPAM impulsa y coordina diversas acciones con el apoyo de diferentes instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil.

24. <http://www.conapam.go.cr/pdf/PEN2006-2012.pdf>



La Mesa Sindical de Mujeres ha participado de manera muy activa en el debate nacional en torno al financiamiento de las licencias de maternidad y en la elaboración de nuevas propuestas.

Iniciativas desde las organizaciones de trabajadores

Desde el sector sindical, el interés por la promoción de la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar es creciente; particularmente, las mujeres sindicalistas han colocado en los últimos años el tema en sus agendas.

La importancia de contar tanto con medidas de protección a la maternidad como con las licencias pre y post parto y con infraestructura de cuidado que permita a las mujeres incorporarse al mercado laboral es clara. Por ejemplo, se considera que existe una estrecha relación entre el desempleo de las mujeres, las limitaciones para el acceso al mercado laboral y la precariedad del trabajo. Asimismo, se estima que la ausencia de medidas y políticas conciliatorias se convierte en una barrera para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

A pesar de que se considera que la corresponsabilidad es un eje fundamental a la hora de garantizar la igualdad de las mujeres en el plano laboral, las medidas concretas adoptadas desde el sector sindical para promover la corresponsabilidad no son muy numerosas. Una excepción la constituye la Central del Movimiento de los Trabajadores Costarricenses (CMTC), que cuenta con una experiencia pionera en la promoción de infraestructura de cuidado para sus afiliadas, la guardería Solidaridad, tal y como se explica en el Cuadro 12.

Cuadro 12. Guardería Solidaridad (CMTC).

La CMTC contó durante 3 años con la Guardería Solidaridad para la atención de hijas e hijos de trabajadoras del sector informal. Fue fundada en 2002 por iniciativa de la CMTC en asociación con su rama de trabajadores informales, la Federación Costarricense de Trabajadores Autónomos (FECOTRA), en el marco de una política encaminada a suplir las necesidades de las y los trabajadores de la economía informal.

Este centro que tuvo capacidad para 68 niños entre 0 y 13 años, estaba situado cerca del Mercado Central de San José, próximo al lugar de trabajo de las madres. Ofrecía educación pre-escolar, nutrición, cuidado y controles regulares de salud y vacunación. El horario de atención era de 6:00 a.m. a 7 p.m.

El Centro cerró en 2005 cuando dejó de recibir apoyo de organizaciones nacionales e internacionales. La CMTC destacó la importancia de un apoyo más consistente por parte del Estado y de otras entidades nacionales, a fin de garantizar la permanencia del servicio.

En los últimos años la mayor parte de las acciones concretas realizadas han sido acciones de incidencia para la defensa y la ampliación de derechos ya conseguidos, como las licencias por maternidad. En este sentido, espacios colectivos como la Mesa Sindical de Mujeres han participado de manera muy activa en el debate nacional, en torno al financiamiento de dichas licencias y en la elaboración de nuevas propuestas.

Las iniciativas vinculadas a la necesidad de contar con opciones de cuidado han sido más escasas. Sin embargo, como se dijo anteriormente este es un tema que ya está en la agenda de las mujeres sindicalistas y que ha tomado mayor fuerza. Cabe destacar que este es uno de los ejes de trabajo de la Mesa de Mujeres de la Coordinadora de Unidad Sindical y Magisterial (CUSIMA). Debido a que la conformación de este espacio es bastante reciente, aún no ha habido tiempo para implementar acciones concretas.

Por otro lado, en el marco del debate en torno a los impactos de la crisis y las opciones a implementar, un grupo de sindicatos presentó al Gobierno de la República una propuesta para enfrentar la situación: “10 medidas para enfrentar la crisis con inclusión social y productiva” (ANEP, 2009). La cuarta medida planteada en esta iniciativa se refiere a la “Corresponsabilidad social y trabajo decente mediante infraestructura social de cuidados” y plantea: “Frente a una propuesta de gobierno exclusivamente compensatoria en materia de inversión social, la generación de empleo y superación de barreras para el acceso de las mujeres al mercado laboral, mediante la ampliación y la creación de una infraestructura social de cuidados que aumente el ingreso de los hogares y evite la deserción escolar” (ANEP, 2009).

Se considera que uno de los principales aportes y tareas del sector sindical con respecto a la corresponsabilidad social se vincula al compromiso de incluir el tema e incidir en los espacios de negociación colectiva, como se explica de forma extensa en el siguiente acápite.

Las convenciones colectivas

Tal y como señalan Abramo y Rancel (2005): “La negociación colectiva es un instrumento fundamental para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. A través de ella se pueden asegurar algunas condiciones básicas para la igualdad, tales como la adopción e implementación de planes y procedimientos que contribuyan a hacer efectivo el principio de la remuneración igual para trabajo de igual valor; la igualdad de oportunidades de acceso a puestos de trabajo mejores y más calificados; la eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción, y la garantía y



Las convenciones colectivas también han incorporado licencias con goce salarial que buscan facilitar la conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo.

la ampliación de la protección legal a la maternidad, así como de otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad, y la elaboración e implementación de planes de igualdad de oportunidades, al interior de las empresas”.

Las convenciones colectivas han promovido la ampliación de derechos para todos los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, si como señalan las autoras citadas “la incorporación de los temas de género a la negociación colectiva es un proceso aún incipiente en América Latina”, todavía lo es más la inclusión de cláusulas referidas a los temas de conciliación entre trabajo y vida familiar. A pesar de ello, en Costa Rica se encuentran algunas cláusulas de convenciones colectivas que constituyen buenas prácticas, las cuales se resaltan a continuación.

Infraestructura de cuido: La guardería que se hace cargo de las hijas y los hijos de las personas trabajadoras del Instituto Nacional de Seguros fue creada y ha sido consolidada a partir de la convención colectiva de esta institución. El funcionamiento del Jardín Infantil se regula en el capítulo XXI de la convención (Convención Colectiva, INS 2006-208).

Ampliación de la protección a la maternidad y al disfrute de las licencias:

La convención de la Universidad de Costa Rica incluye medidas como la ampliación de la licencia postparto a 4 meses cuando los nacimientos son prematuros, de manera que las mujeres no pierdan el mes destinado por ley al preparto. Asimismo, se reconoce una licencia de 2 meses a las mujeres que sufran una interrupción del embarazo después de los 5 meses (Convención Colectiva UCR, art. 38).

Por su parte, la Convención Colectiva de la Municipalidad de San José amplía un mes la licencia por maternidad cuando se trate de partos múltiples (Convención Colectiva MSJ, art. 37) y la de la Junta de Protección Social de San José dos semanas en todos los casos (Convención Colectiva, JPSS, art. 27).

Licencia por lactancia: La Convención Colectiva de la Municipalidad de San José amplía a dos el número de horas al día que puede disponer la madre trabajadora para amamantar a su bebé y no limita el tiempo de esa licencia, sino que establece que se otorgará por el tiempo que prescriba el médico (Convención Colectiva MSJ, art 37). Asimismo, establece la prohibición para la municipalidad de discriminar a una trabajadora en estas condiciones (que disfrute de la licencia para lactancia) a la hora de realizar un nombramiento en una plaza vacante.

Las convenciones colectivas de las municipalidades de Garabito (Convención Colectiva Municipalidad Garabito, art. 71) y Turrialba (Convención Colectiva Municipalidad Turrialba, art. 34) y la del INAMU (Convención Colectiva INAMU, art. 35) establecen una hora diaria para lactancia y en la última, hasta un plazo de dos años.

Licencia por paternidad: Las licencias para los trabajadores padres, con motivo de nacimiento o adopción de un hijo o hija, se han incorporado en muchas convenciones colectivas. En el Banco Nacional de Costa Rica se reconocen tres días (Convención Colectiva BNCR, art.50), en la Municipalidad de Garabito y en la Junta de Protección Social de San José 5 días (Convención Colectiva Municipalidad Garabito, art. 70; Convención Colectiva JPSSJ, art. 29); en la Municipalidad de San José cuatro días (Convención Colectiva MSJ, art. 37); en la Municipalidad de Nicoya quince días (Convención Colectiva Municipalidad de Nicoya, art. 72); en la Imprenta Nacional e INAMU diez días (Convención Colectiva Imprenta Nacional, art. 41; Convención Colectiva INAMU, art. 34).

Licencias con goce salarial, que reconocen la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con la familia: Las convenciones colectivas también han incorporado licencias con goce salarial que buscan facilitar la conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo.

En la Municipalidad de San José, a las madres “jefas de casa” que deban acompañar a sus hijos e hijas menores de edad o con discapacidad al médico, se les concede el tiempo requerido para esa actividad sin deducción de salario (Convención Colectiva MSJ, art. 37).

En las Municipalidades de Garabito y Turrialba, en la Imprenta Nacional y en el INAMU también se concede licencia con goce salarial de un día a las personas trabajadoras (madres o padres) que tengan que acompañar a un hijo o hija menor o con discapacidad a una cita médica, un día para trámites de matrícula y medio día para trámites personales (Convención Colectiva Municipalidad Garabito, artículo 70; Convención Colectiva Municipalidad Turrialba, art. 34; Convención Colectiva Imprenta Nacional, art.41; Convención Colectiva INAMU, art. 34).

En la Municipalidad de Nicoya, se establece un día como máximo para la madre o el padre que deba llevar a su hija(o) menor de edad, o discapacitada(o) a cumplir con una cita médica; un día para atender citas médicas de sus hijos(as), personas adultas mayores a su cuidado, o personas con discapacidad a su cargo; los cuales se otorgarán tantas veces como sean necesarias a criterio de la CCSS o entidad competente. Además se otorga el tiempo prudencial para realizar los trámites de matrícula de la funcionaria(o)



o de sus hijas(os) menores en centros educativos, y un día para atender citas escolares o colegiales de sus hijos(as); los cuales se otorgarán tantas veces como sean necesarias a criterio de la institución educativa correspondiente. También se da un día por motivo de graduaciones educativas de los parientes (Convención Colectiva Municipalidad Nicoya, art. 72).

En la Municipalidad de Turrialba se estableció la posibilidad de que la persona trabajadora solicite una licencia sin goce salarial hasta por un año, para cuidar a un hijo(a) y hasta por seis meses para cuidar a un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o no desempeñe una actividad remunerada. Esta licencia computa, a efectos de antigüedad, cotizaciones y asistencia a cursos de formación. El reingreso está garantizado en el puesto que ocupaba (Convención Colectiva Municipalidad Turrialba, art. 35).

Es importante mencionar que, a criterio del sector sindical (entrevista a Susan Quirós, ANEP, 2010), el papel que ha jugado el MTSS en cuanto a los contenidos de las convenciones colectivas ha sido muy restrictivo, puesto que *“Durante el proceso de homologación, y con criterios que van más allá de los vicios de forma o de si existe violación o no de políticas económicas o sociales de interés general, tanto la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, como el Departamento de Relaciones Laborales imponen el deber de ajustarse a las disposiciones del Código de Trabajo, el Estatuto del Servicio Civil o a las disposiciones de reglamentos internos de las instituciones o empresas; con ello se olvidan del objetivo esencial de las convenciones colectivas que es mejorar el contenido mínimo de derechos establecidos en las leyes ordinarias. De esta forma, las autoridades administrativas reducen el papel de la negociación colectiva a una simple reproducción de lo que dice la ley laboral ordinaria, en detrimento de la autonomía colectiva y del principio de libertad de negociación; lo cual impide regular, de manera más amplia, temas novedosos como el de corresponsabilidad del cuidado”*.

Sin embargo, el MTSS, consultado sobre este tema, ha señalado (información facilitada por el Sr. Eugenio Solano, Director Nacional de Asuntos Laborales) que *“La Dirección de Asuntos Laborales, a través del Departamento de Relaciones de Trabajo tiene como una de sus principales competencias la homologación de las Convenciones Colectivas, función establecida en el artículo 57 del Código de Trabajo, misma que se limita a verificar el cumplimiento de los mínimos laborales que el Código establece a través de la revisión de las cláusulas convencionales negociadas por ambas partes, además del cumplimiento de los aspectos de forma legalmente establecidos en ese mismo cuerpo normativo. En este sentido y en absoluto respeto a la autonomía de la voluntad colectiva, el Ministerio de Trabajo considera necesario promover procesos de negociación como expresión de diálogo social. Sin*



Las medidas de apoyo a la conciliación del trabajo con la vida familiar han comenzado a integrarse en las estrategias empresariales de manera muy incipiente.

embargo en lo que atañe a las competencias del Departamento de Relaciones de Trabajo en materia de homologación de convenciones colectivas, no existe normativa que le autorice a tener una injerencia directa que sustituya los acuerdos negociados por las partes, salvo que transgredan los mínimos supra mencionados, tema en el que tiene absoluta claridad y respeto hacia los representantes patronales y de los trabajadores, los cuales en definitiva, deben velar porque sean los que más benefician a sus representados en el contexto de cada circunstancia, sin perjuicio de los esfuerzos por parte de la institución por lograr que los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores mejoren día con día su condición laboral”.

Las iniciativas desde el sector empresarial

Las medidas de apoyo a la conciliación del trabajo con la vida familiar han comenzado a integrarse en las estrategias empresariales de manera muy incipiente. La hipótesis de que traen ganancias mutuas para las empresas y sus trabajadores, al promover un mayor bienestar para el personal y mejorar la gestión del recurso humano y, por tanto, la eficiencia de la empresa, no ha calado todavía lo suficiente en el sector empresarial de Centroamérica.

Por el contrario, según un sondeo de opinión realizado por OIT entre marzo y mayo de 2009 a mujeres empresarias de toda la región, una de las justificaciones para la poca participación de las mujeres en los puestos de gerencia es su presunto desinterés, pues se asume que ellas “no se quieren arriesgar” en puestos de alta demanda e incertidumbre y prefieren mantenerse en puestos medios y operativos, con rutinas y horarios predecibles que resultan más compatibles con “sus intereses personales y familiares”.

En este mismo estudio se señala, al respecto de las posibles medidas que las empresas podrían tomar con respecto a la conciliación entre trabajo y vida familiar, que: “Las empresas no están dispuestas a invertir en áreas que no están directamente relacionadas con su esencia. Una guardería o servicios médicos serían un costo más de producción que tienen dificultades de asumir”. Dada esta situación, las propias mujeres proponen “para las grandes empresas, guarderías financiadas con un aporte tripartito (Estado, trabajadores/as y empresa), mientras que para las PYMES consideran que pueden agruparse geográficamente para compartir las instalaciones y costos de operación”.

Frente a los temores por los costos que estas medidas pueden significar, la OIT (2009) destaca los beneficios que pueden tener para las empresas, tales como: mejoras en la capacidad de la empresa para atraer y retener al mejor personal mejor cualificado; reducción de la rotación; reducción del ausentismo y de llegadas tardías; mejor desempeño y motivación del personal y mayor productividad.



El análisis de buenas prácticas de las empresas muestra que el tema de la conciliación es incipiente en Costa Rica.

Además, estas medidas pueden tener un efecto importante al disminuir la interrupción de las carreras laborales, especialmente en las mujeres. También pueden permitir que los hombres se involucren más activamente en la vida familiar, y así facilitar una distribución más equitativa de las responsabilidades.

Entre los beneficios para el personal se mencionan el descenso del nivel de estrés, la mejora en el ambiente y satisfacción laboral, lo que se traduce en un aumento del compromiso, lealtad, productividad e innovación por parte del personal.

Buenas prácticas de las empresas en apoyo a la conciliación trabajo-familia-vida personal

El análisis de buenas prácticas de las empresas muestra que el tema de la conciliación es incipiente en Costa Rica y son aún escasas las experiencias a las que se puede hacer referencia. A continuación se rescatan las más destacadas.

Divulgación y promoción de derechos laborales de las mujeres del MTSS:

Este proyecto, que se desarrolló en el año 2002, publicó una Guía de Buenas Prácticas laborales para la equidad de género (MTSS: 2002), con el objetivo de “motivar al sector empresarial sobre el impacto positivo para la empresa, de invertir tiempo y recursos en la gente que hace posible su accionar, motivarlo hacia una visión sobre el valor social agregado como una ventaja competitiva fundamental”. A pesar de que es una experiencia que tiene ya 8 años, se considera importante rescatar aquellas buenas prácticas que en aquel momento incluían la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Como se verá más adelante, si se compara con la situación actual se podrá confirmar que no ha habido mayores avances en este ámbito en estos 8 años.

La Guía incluyó empresas que habían implementado acciones en cuatro áreas: medidas de trato, de oportunidad, de ambiente y organización, y de bienestar general. Las acciones tendientes a favorecer la conciliación entre trabajo y vida familiar se incluyen en el apartado “Medidas de trato”, y se definen como: “Medidas aplicadas, principalmente para las mujeres, en lo concerniente a: horarios parciales, trabajo desde casa, creación o subsidio de lugares para el cuidado de la infancia, facilidades para acudir al médico con sus hijos e hijas sin menoscabo de sus ingresos, permiso por paternidad. Estaríamos contribuyendo, a la equidad entre los géneros porque no se recargarían las responsabilidades familiares solo en las mujeres y los hombres ejercerían una paternidad responsable”.

Como se puede apreciar en el Cuadro 13, al momento de publicar esta Guía ya había empresas que incluían en sus políticas algunas medidas dirigidas a los trabajadores y

Cuadro 13. Buenas prácticas seleccionadas.

Empresa	Política o beneficio	Buena práctica
Grupo Numar	Salud sexual y reproductiva	Control prenatal para sus trabajadoras extensivo para esposas de empleados.
Manufacturera Barry	Salud laboral	A partir de los tres meses de embarazo las trabajadoras salen 5 minutos antes a sus horas de descanso y final de la jornada de trabajo.
AT&T	Flexibilidad de localización para el trabajo	Posibilidad de trabajar parte de la jornada semanal desde la casa, porque el tipo de trabajo y tecnología que utilizan lo permite, en tiempos de gestación maternal.
Merrimack	Lactancia materna	La hora diaria de lactancia que les corresponde por ley se acumula al principio o final de la jornada o al final de la semana, según lo elija la trabajadora.
El Ángel	Salud mental y unión familiar	Transporte para paseos de fines de semana con la familia. Se utiliza el autobús que los transporta entre semana al trabajo, sin costo alguno.
	Bienestar de la infancia	Habilitación de una propiedad para atención de las hijas e hijos de los trabajadores. Tiene una biblioteca, sala de estudio y de juegos, para que una persona designada por la empresa se encargue del cuidado mientras sus madres y padres trabajan.
Ticofrut	Permiso por paternidad	Se brindan tres días de asueto a los hombres cuyas esposas tengan un hijo, con el propósito de brindarle apoyo y fortalecer lazos familiares.
Lucent Technologies	Tiempo para asuntos personales	Gozan de 8 días extra de vacaciones que pueden utilizar para asuntos personales.

Fuente: Guía de buenas prácticas laborales para la equidad de género, MTSS, 2002.

trabajadoras con responsabilidades familiares, como: permisos de paternidad, teletrabajo, tiempo extra para asuntos personales e incluso una empresa había habilitado un centro infantil.



Sistema de Gestión Laboral en Igualdad y Equidad de Género (SIGEG) del

INAMU: A finales del 2003, el Instituto Nacional de las Mujeres inició el proceso de creación y desarrollo del SIGEG, el cual comenzó sus acciones piloto en el 2006. Es un instrumento de gestión organizacional que pretende que el ejercicio laboral de las mujeres se dé en un ambiente que potencie su desarrollo laboral y personal, y por ende su calidad de vida; que además permita aumentar la productividad de las mujeres y la competitividad de las empresas. Se trata de un sistema de certificación laboral que promueve acciones novedosas en materia de empleo, dirigidas a promover y fortalecer los derechos laborales de las mujeres y que busca un cambio de actitud y de gestión en las empresas y organizaciones privadas y públicas, con el fin de fortalecer la inversión en el capital humano y social del país, en condiciones de igualdad y equidad de género (INAMU, SIGEG, 2009)²⁵.

El proceso de certificación constituye un importante esfuerzo desde el INAMU, que aspira a promover y potenciar el desarrollo de iniciativas públicas y privadas a favor de la equidad de género. El apartado 7.1.5 de la Norma del SIGEG es el de corresponsabilidad familiar y laboral, que señala: “La organización debe garantizar por medio de procedimientos y acciones concretas la promoción de la corresponsabilidad familiar y laboral, considerando los centros de cuidado infantil, permisos de paternidad, permisos a la madre o al padre para la atención de asuntos familiares y personales, licencias de maternidad, lactancia”. Hasta el momento, solo la Planta de Concentrados de la Coca Cola de Costa Rica ha sido certificada y cinco empresas más se encuentran en el proceso (Cuadro 14). La única empresa hasta ahora certificada no reporta logros relacionados con la conciliación entre trabajo y vida familiar. Tampoco el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, que inició el proceso de auditoría, reportó medidas en esta línea. En cambio, Scotiabank se destaca como una buena práctica (Cuadro 15).

Cuadro 14. Empresas certificadas o en proceso de certificación, por el SIGEG.

Nombre de la organización	Etapas en la que se encuentra la organización
Coca Cola Industrias (CR)	Certificada en 2007, no se sometió a la auditoría de seguimiento, que es obligatoria el primer año después de la certificación.
Scotiabank	Diagnóstico elaborado para pasar a la segunda etapa.
Banco Popular y de Desarrollo Comunal -BPDC	En proceso de auditoría.
BN Fondos del Banco Nacional	Ha finalizado el proceso de capacitación (primera fase en la implementación del Sistema). Continuarán con la segunda fase del diagnóstico.
Pfizer de Costa Rica	Inició el proceso
Travel Excellence	Inició el proceso

25. (www.inamu.go.cr/documentos, SIGEG versión 2009).

Cuadro 15. Scotiabank, una experiencia pionera para el impulso de la corresponsabilidad desde el sector empresarial.

Entre las escasas iniciativas impulsadas desde el sector empresarial, destaca la experiencia desarrollada por la empresa transnacional del sector financiero Scotiabank. En su nivel internacional, esta empresa cuenta con un programa llamado “Avance para las mujeres, Diversidad e Inclusión (WIN)”, cuyo principal objetivo es propiciar que hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades para el ascenso y la promoción laboral.

Análisis realizados en años anteriores evidenciaron, que a pesar de que la empresa cuenta con porcentajes paritarios en cuanto a la participación, en los puestos directivos la brecha entre mujeres y hombres se dispara. Para esta empresa el fomento de la diversidad, el trabajo en equipo y las sinergias son fundamentales, ya que equipos más diversos permiten obtener mejores resultados. Por ello, se consideró necesario impulsar medidas para detectar los obstáculos que enfrentan las mujeres y para fomentar su liderazgo.

A partir de este marco general que brinda la empresa, en Costa Rica se han desarrollado diversas acciones concretas. En primer lugar, se han adoptado algunas medidas en aras de facilitar el “balance trabajo-familia”. Todos los empleados y empleadas cuentan con tres días al año para dedicar a responsabilidades personales. Por otro lado, cumple con la ley, pues se ha adecuado un espacio destinado a la lactancia para garantizar que las mujeres cuenten con las condiciones necesarias para la extracción de la leche.

Asimismo, se han realizado actividades de sensibilización entre el personal a través de capacitaciones, charlas y difusión de boletines internos. En estas actividades se trabajan diferentes temáticas como la diferenciación social de roles para mujeres y hombres, brechas de género, violencia intrafamiliar, corresponsabilidad familiar o liderazgo de las mujeres.

Concretamente, con respecto a la corresponsabilidad se ha creado un equipo que trabaja en el diseño de acciones a futuro. En este momento se está realizando una encuesta para identificar las necesidades y las demandas de las trabajadoras y los trabajadores. De esta manera, se pretende dimensionar el volumen de personas que requiere de servicios de cuidado.

Este equipo ya ha empezado a perfilar algunas posibles acciones para atender las necesidades de cuidado. No se contempla la posibilidad de crear guarderías en los centros de trabajo. Sin embargo, se valoran opciones creativas que permitan el acceso a servicios de cuidado sin que la empresa deba incurrir en gastos adicionales. Se analiza la posibilidad de realizar convenios con guarderías cercanas a los centros, de manera que pueda negociarse un “precio de grupo” que abarate los costos. También se realizarían donaciones en especie (como papel reciclado, computadoras, equipo deportivo, etc.) que pueda favorecer la obtención de mejores precios.

En este mismo sentido, se considera la posibilidad de gestionar servicios que ofrezcan actividades recreativas (deportivas, culturales, artísticas, etc.) para niños y niñas durante los períodos vacacionales. Los gastos correrían por cuenta de las familias, pero la empresa asumiría toda la gestión logística para la contratación del servicio.

Scotiabank también ha contribuido, desde su programa de responsabilidad social, en la mejora de infraestructura de algunos CEN-CINAI, como el de Jacó.

Fuente: Entrevista con Scotiabank, 2010



Las personas informantes, en su mayoría mujeres que ocupan puestos en el área de recursos humanos, afirman que en más de la mitad de las empresas encuestadas (66.6%) se conoce el nuevo paradigma empresarial de balance trabajo-familia.

Resultados de la encuesta sobre medidas de conciliación en las empresas

costarricenses: Para obtener información sobre la opinión del sector empresarial costarricense en materia de políticas de conciliación trabajo–familia y conocer algunas de las medidas que se aplican en las empresas, se distribuyó un breve cuestionario mediante correo electrónico, que fue respondido por 24 empresas. El envío de este instrumento se hizo con el apoyo de la Unión de Cámaras de la Empresa Privada (UCCAEP), la Asociación de Empresarios para el Desarrollo (AED) y la Asociación Costarricense de Gestores de Recursos Humanos (ACGRH).

Aunque la información recopilada no es representativa, permite tener un acercamiento a la visión de los empresarios a este tema. Las empresas que contestaron se ubicaban principalmente en los sectores de servicios (33%), comercio (17%) e industria (17%).

Las personas informantes, en su mayoría mujeres que ocupan puestos en el área de recursos humanos, afirman que en más de la mitad de las empresas encuestadas (66.6%) se conoce el nuevo paradigma empresarial de balance trabajo-familia. Sin embargo, el 75% no han oído hablar del Convenio núm. 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, lo que está muy relacionado con el hecho de que Costa Rica no ha ratificado todavía este instrumento internacional.

Las empresas interrogadas empiezan a identificar que la falta de medidas conciliatorias tiene consecuencias importantes en su personal. Por ejemplo, el 50% de las entrevistadas señala que tiene efectos sobre la entrada tardía al trabajo; el 46% destaca efectos sobre las ausencias; mientras el 38% menciona aumentos de la tensión psicológica, irritación frecuente y estrés laboral en las madres trabajadoras por esta causa. Otros posibles impactos señalados incluyen insatisfacción laboral y bajo compromiso con la empresa, mal ambiente laboral, aumento de la rotación, motivación decreciente, disminución del sentido de pertenencia e insatisfacción.

La mitad de las empresas consultadas mencionan que ya implementan algunas medidas para promover la conciliación y el 83% estarían dispuestas a implementarlas. Un 45.8% de las personas informantes dicen conocer empresas que implementan medidas conciliatorias.

Entre los obstáculos para no implementar medidas de conciliación se mencionan: el costo, no estar incluida como una prioridad, no haber sido solicitadas por el personal, temor a que puedan dar lugar a abusos, desconocimiento del tema, la existencia de una cultura todavía muy reacia a la implementación de este tipo de medidas; y paradigmas en la cultura para implementarlas. Lo anterior sugiere la necesidad de reforzar acciones de incidencia para informar sobre alternativas viables y beneficios derivados de este



enfoque para la calidad de vida de las personas trabajadoras y el aumento de la productividad de las empresas.

Tal y como se señala en el Cuadro 16, entre las medidas que más se están implementando están las licencias por emergencia familiar, por enfermedad o muerte, los permisos de maternidad/paternidad por parto o adopción, el permiso de lactancia y la capacitación durante la jornada laboral. Entre las medidas que las empresas estarían dispuestas a implementar, las más mencionadas son la ejecución de campañas para estimular a sus empleados hombres a realizar tareas domésticas en el hogar, aspecto importante de considerar por su posible impacto en el cambio cultural.

Cuadro 16. Medidas seleccionadas y grado de ocurrencia.

Medidas más frecuentes	Medidas escasamente aplicadas	Medidas inexistentes
Flexibilidad de horarios y vacaciones.	Teletrabajo	Instalaciones para el cuidado infantil.
Licencias por emergencia familiar (enfermedad o muerte).	Espacios físicos para lactancia.	Centros para la realización de tareas escolares de los hijos/as de los empleados.
Permisos de maternidad/paternidad por parto, adopción o lactancia.	Oferta de servicios para empleados/as (comedores económicos, lavanderías, etc.).	
Jornadas de capacitación dentro de la jornada laboral.	Campañas para estimular a sus empleados masculinos a realizar tareas domésticas en su hogar.	
Préstamos para necesidades o emergencias familiares.	Programas de esparcimiento o deportivos para la familia.	
Permisos dos veces al año para asistir a actos escolares de hijos/as.	Reconocimiento a la excelencia académica de los/as hijos/as de los/as empleados/as.	
Establecer días extras de vacaciones como premio e incentivo.	Programa de verano para los hijos/as de empleados/as quienes desempeñan sus labores en compañía de sus hijos/as.	
Prohibir el examen de embarazo.	Apoyo a los empleados/as relacionado con los servicios para el cuidado de los hijos durante período de vacaciones escolares.	
No indagar sobre el estado matrimonial o el número de hijos/as en el proceso de selección de personal.		

Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de la encuesta.



Entre las medidas que las empresas estarían dispuestas a implementar están la ejecución de campañas para estimular a sus empleados hombres a realizar tareas domésticas en el hogar.

Sin embargo, más de la mitad de las empresas no prohíben el examen de embarazo y el 25% no implementan los permisos de maternidad/paternidad por parto, adopción o lactancia, ni tampoco estarían dispuestas a hacerlo, situación que viola la normativa legal del país sobre la protección de la maternidad y que viene a reforzar la tesis del Ministerio de Trabajo, expresada en este documento, sobre los incumplimientos frecuentes en esta materia a la normativa vigente.

A pesar de que el aumento de la infraestructura de cuidado es una de las medidas esenciales para conciliar los espacios laborales y familiares, ninguna de las empresas consultadas ejecuta medidas para generar instalaciones para el cuidado infantil y solamente una empresa menciona estar dispuesta a implementarlas. Probablemente esta situación está relacionada con los costos derivados y la necesidad de incentivos por parte del Estado para promover el interés del sector empresarial.

Del análisis se puede concluir que existe una visión positiva y una aplicación inicial importante por parte de las empresas en materia de conciliación. También se observa una disposición a incrementar el tipo de medidas en el futuro, la cual es probable que se concrete en la medida en que se cuente con un mayor conocimiento sobre los beneficios de este enfoque, tanto para el personal como para la empresa; así como con la interacción y el involucramiento de otros actores, entre ellos el Estado y los mismos trabajadores. En el Cuadro 17 se destaca la buena práctica de una de las empresas que respondió el cuestionario y que envió información sobre su política relacionada con este particular.

Cuadro 17. Política de flexibilidad en Procter & Gamble Costa Rica.

El compromiso de Procter & Gamble Costa Rica, con la efectividad de sus colaboradores en el ámbito profesional y personal, se fundamenta en un modelo de interacción entre cuatro aspectos básicos: las responsabilidades, la energía, la flexibilidad y el consejo experto. Para cada uno de ellos la empresa desarrolla herramientas y programas para crear habilidades en los colaboradores que faciliten el manejo de las diferentes dimensiones de su vida de forma exitosa y de acuerdo con sus necesidades e intereses particulares.

En el contexto de la flexibilidad, la empresa ha hecho avances importantes que han sido reconocidos en el ámbito local y regional. Procter & Gamble vive una cultura de flexibilidad a través de diversos beneficios y programas entre los cuales se destacan: días para uso personal ganados por antigüedad, permisos especiales por matrimonio y defunción de familiares, licencia de paternidad para empleados varones, hora de lactancia y cuarto de lactancia. Desde el 2005 se ofrece a la población laboral varios arreglos de trabajo flexible que actualmente disfruta un porcentaje considerable de los empleados. Los usuarios de arreglos de flexibilidad en Procter & Gamble reportan beneficios tales como: más tiempo personal y para la familia, menos estrés generado por el tráfico, más ahorro de combustible, mejor aprovechamiento del tiempo, más productividad y mayor balance en general.

Esta cultura de flexibilidad se sostiene desde los niveles más altos de la organización por medio de la sensibilización de los líderes en el tema de flexibilidad, basada en principios y de la revisión de las medidas en la encuesta anual de clima organizacional.

El trabajo en esta área a lo largo de la última década ha rendido beneficios directos para la operación de Procter & Gamble en Costa Rica. Algunos de los más evidentes son índices de rotación consistentemente bajos, un alto grado de compromiso e identificación de la fuerza laboral y excelentes resultados de negocio. Procter & Gamble cree que, en el contexto actual de cambios constantes y acelerados en la sociedad y en el que fácilmente se confunden las líneas que separan la dimensión laboral de la personal, las empresas que quieran sostenerse o posicionarse como empleadores competitivos deben sin duda hacer contribuciones en ambas dimensiones.

Fuente: Elaboración por Ceci Alvarez, Employee Relations and Diversity, Procter & Gamble.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

Desafíos urgentes para la conciliación trabajo y vida familiar y personal

En el mercado laboral

La situación de las mujeres en el mercado laboral costarricense muestra un escenario lleno de claroscuros. Por un lado, se ha producido un aumento importante en la participación laboral de las mujeres, una mejoría sustantiva de sus niveles educativos incluso con una mejor formación en comparación con los hombres y un comportamiento más dinámico de la fuerza laboral femenina, frente a la masculina. Pero por otro lado, el déficit de trabajo decente sigue siendo notablemente mayor para las mujeres y las brechas de género se perpetúan. Los mayores niveles de desempleo y subempleo femenino, la brecha salarial de 20% en contra de las mujeres y la mayor prevalencia del seguro indirecto dan cuenta de ello.

Uno de los factores que cimienta estas brechas laborales es la limitación que implica la carga de las responsabilidades familiares para las mujeres. Las jornadas laborales son un ejemplo claro de esa diferencia sustantiva: mientras las mujeres trabajan en promedio 39 horas semanales, los hombres lo hacen 48 horas. Las razones se explican a través de los datos que tiene el Ministerio de Trabajo, según los cuales 100 mujeres por cada 30 hombres aducen razones familiares para no trabajar o ampliar sus jornadas laborales.

A lo señalado hasta el momento, se le suman dificultades adicionales derivadas de los retos pendientes en materia de conciliación y corresponsabilidad trabajo-familia, que se plantean debido a los cambios que han experimentado las familias costarricenses. El modelo tradicional de hombre proveedor y mujer ama de casa todavía es el más frecuente, pero ha cedido campo de forma acelerada a otras opciones como familias biparentales donde ambos cónyuges trabajan u hogares monoparentales jefeados por mujeres. Además, como se dijo anteriormente, en un contexto de transición demográfica avanzada, el marcado descenso de la natalidad augura un envejecimiento de la población en las próximas décadas.

Si se compara la estructura de hogares con los niveles de pobreza, se evidencia de manera incuestionable la importancia del trabajo de las mujeres en la reducción de la pobreza de los hogares. Precisamente, los hogares biparentales con doble proveedor son los que presentan índices de pobreza inferiores al 10%, frente a índices superiores

El déficit de trabajo decente sigue siendo notablemente mayor para las mujeres y las brechas de género se perpetúan.



Si se compara la estructura de hogares con los niveles de pobreza, se evidencia de manera incuestionable la importancia del trabajo de las mujeres en la reducción de la pobreza de los hogares.

al 20% en el caso de los biparentales con el hombre proveedor y los monoparentales con jefatura femenina. De hecho, si se hace un ejercicio similar al que realizó la CEPAL para toda América Latina sobre este particular, el resultado con los datos del 2008 sería que la incidencia de la pobreza total del país aumentaría en 2.6 puntos porcentuales si a los hogares con doble proveedor se les quita el ingreso de la ocupación principal de las mujeres, pues pasaría del 17.7% al 20.2%.

Además, mejorar la oferta de cuidado no solo favorece a las mujeres, que son las que actualmente se responsabilizan de las tareas de cuidado, sino también a los niños y niñas, al permitirles acceder a mayores oportunidades de educación y, en general, a todos los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

En este contexto, estimar la demanda potencial de cuidado se torna crucial. Los datos muestran que la demanda aproximada de las mujeres que desean trabajar o que no trabajan más horas por atender obligaciones familiares asciende a 143.815 mujeres. De éstas, 12.436 (8.3%) pertenecen a hogares monoparentales con jefatura femenina y las restantes 136.513 (91.7%) a hogares biparentales con doble proveedor. Del total de niños y niñas de 6 años o menos, cerca de la mitad (48%) reside en la zona urbana y el resto en la rural, criterio importante al planificar dónde es necesario incrementar la infraestructura de cuidado.

En el marco legal

Las reformas legislativas impulsadas en las últimas décadas han ayudado, de manera notable, a eliminar brechas y elementos discriminatorios, para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y a consolidar un marco legal que apunta a propiciar la corresponsabilidad sobre las responsabilidades familiares.

Particularmente, a partir de la aprobación de la Ley de Igualdad Social de la Mujer se consolidó una base que ha permitido formular y desarrollar propuestas más ambiciosas y plantear medidas concretas.

Alguna de la legislación vinculada a familia, como la Ley de Paternidad Responsable o la Ley de Pensiones, han contribuido a la corresponsabilidad familiar ya que pretenden evitar la elusión de las responsabilidades familiares en aspectos básicos como el reconocimiento de la paternidad o el aporte económico para garantizar el sustento de hijas e hijos u otros familiares.

Las reformas al Código de Trabajo, por su parte, han permitido mejoras con respecto a la protección a la maternidad o los derechos de las trabajadoras domésticas. Específicamente sobre el primer punto, las modificaciones han permitido evitar la pérdida de cotizaciones durante el período de licencia o adaptar el derecho a la lactancia a la realidad de las mujeres.



El marco legal presenta debilidades que dificultan el reconocimiento integral de los derechos de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

Asimismo, se ha creado legislación dirigida a fomentar y regular los servicios de cuidado. Sin embargo, a pesar de los notables avances obtenidos, el marco legal presenta debilidades que dificultan el reconocimiento integral de los derechos de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares o el acceso de éstas a los derechos ya reconocidos.

Concretamente, en relación con la legislación vinculada a la creación de ofertas de cuidado, el planteamiento focalizado del principal instrumento legal disponible, la Ley General de Centros de Atención Integral (LGCAI), excluye a gran parte de la población que requiere de servicios de cuidado públicos que se hagan cargo de sus hijas e hijos. Muchas trabajadoras y trabajadores no cumplen los requisitos de admisibilidad por no encontrarse por debajo de la línea de pobreza, pero tampoco cuentan con recursos económicos suficientes para costear los servicios privados. Es así como desde el propio texto legal se limita una eventual universalización de los servicios de cuidado en el futuro.

Otro de los elementos que obstaculiza el buen desempeño de la legislación está vinculado con aspectos de procedimiento. Los trámites legales para habilitar nuevos centros pueden llegar a demorarse hasta dos años, lo que dificulta la creación de nuevas opciones de manera notable.

Con respecto a la Seguridad Social, el innegable éxito en los niveles de cobertura adolece de medidas que fomenten la afiliación directa de las mujeres. Los indicadores revelan que aún persisten importantes brechas en el aseguramiento, que deberían ser atendidas mediante políticas de acción afirmativa.

En cuanto a las licencias por maternidad, aún persisten grandes vacíos. El Código de Trabajo reconoce el derecho a la licencia durante el embarazo y el postparto, pero lo hace mediante el establecimiento de un acceso restringido dirigido a las trabajadoras aseguradas; lo que implica que muchas de ellas quedan excluidas, como es el caso de las del sector informal, las cuentapropistas o las trabajadoras domésticas. Además, la legislación vigente se incumple frecuentemente, al punto que los despidos durante el embarazo son una de las denuncias más comúnmente recibidas en el MTSS. La falta de controles y la larga duración de los procesos propician que esta violación de derechos quede impune.

Por otro lado, la no ratificación del Convenio núm. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad profundiza los vacíos existentes, ya que su aprobación contribuiría sin duda a dotar de solidez al marco legal y a fundamentar las reformas necesarias para avanzar hacia la universalización de las prestaciones y visibilizar el embarazo como una responsabilidad de toda la sociedad.



Según el Estado de la Nación, se estima que en zonas de alta concentración de pobreza existe un 23% de demanda potencial no cubierta por los CEN-CINAI.

Finalmente, entre las limitaciones generadas desde lo formal destaca la ausencia del reconocimiento del derecho al cuidado en la legislación relativa a los derechos de las personas adultas mayores y las personas con discapacidad. Esta ausencia está estrechamente ligada a la escasez de servicios desarrollados en el país en este sentido. Esta situación debe ser una preocupación de primer orden a la luz de los cambios poblacionales proyectados para las próximas décadas, que como se mencionó anteriormente auguran un marcado envejecimiento de la población.

Medidas públicas, privadas y mixtas para la conciliación

Según se ha señalado, en los últimos años se han diseñado algunas políticas que desde diferentes ámbitos han logrado favorecer medidas conciliatorias, tanto directa como indirectamente. Este eje de trabajo, fundamental para garantizar la inserción laboral de las mujeres, ha logrado un mayor posicionamiento a partir de la presentación en 2007 de la PIEG; a pesar de haber estado ausente de la agenda política y nacional durante décadas.

Lo anterior se ha reforzado con la llegada de la nueva administración de la Presidenta Chinchilla (2010-2014). Una de sus primeras acciones fue la firma de un decreto ejecutivo, mediante el cual se declara de interés público la conformación y desarrollo de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, bajo la coordinación del nuevo Ministerio de Bienestar Social y Familia.

En cuanto a valoración sobre los servicios y la infraestructura de cuidado en términos concretos, se destaca la creación en las últimas décadas de programas para el cuidado como el CEN-CINAI o el de los Hogares Comunitarios, que hoy son una opción real para muchas mujeres.

Lamentablemente estas iniciativas no han logrado consolidar un sistema de calidad y su cobertura es muy reducida. El programa CEN-CINAI, que ha demostrado la capacidad para brindar un servicio de calidad para las personas de bajos ingresos, no ha logrado ampliar la cobertura de estos centros, que ni siquiera han conseguido responder a la demanda de servicios del sector de la población al que están dirigidos. Según el Estado de la Nación, se estima que en zonas de alta concentración de pobreza existe un 23% de demanda potencial no cubierta. Además, tanto el programa como sus infraestructuras se han deteriorado, a pesar de que en la última administración, por ejemplo, se contaba con recursos económicos para revitalizar el programa y responder a las metas fijadas en la PIEG y el PND.



**La familia,
el Estado y
el mercado
constituyen
los tres
pilares sobre
los que debe
descansar
el cuidado de
las personas
dependientes.**

En cuanto a los Hogares Comunitarios, tampoco se ha consolidado como una opción viable. Por una parte, las características del programa no permiten que las madres comunitarias se desempeñen laboralmente en condiciones de trabajo decente. Por otro lado, la cobertura se ha reducido sistemáticamente en los últimos años. La disminución de los recursos asignados por el IMAS y el cambio en las modalidades de pago a las madres comunitarias dificultan el cobro efectivo por los servicios que realizan, al punto que se pone en alto riesgo la pervivencia de los servicios incluso en un futuro cercano. Un eventual rescate de este programa requeriría de una reconceptualización y reestructuración integral destinada a volver al espíritu de la ley de creación de esta iniciativa, que fue, impulsar el emprendedurismo.

Hay que destacar iniciativas puntuales desarrolladas en algunas instituciones públicas como el INS, el Poder Judicial, la UCR, el ITCR o el ICE, valoradas de manera muy positiva y que pueden considerarse como buenas prácticas a replicar.

Los esfuerzos que quedaron en el camino, como la guardería gestionada por la central sindical CMTC o la experiencia Segunda Casa del MEP, también nos dejan importantes lecciones aprendidas. Por una parte, la iniciativa sindical tuvo un buen funcionamiento y desarrolló una alta demanda. Sin embargo, los problemas de sostenibilidad económica impidieron su consolidación. Por otro lado, el Programa Segunda Casa tuvo una alta potencialidad al combinar elementos como el óptimo aprovechamiento de las infraestructuras públicas, la respuesta a las necesidades concretas de la población meta, el complemento al currículo educativo de niñas y niños y la incorporación de nuevos actores. Una vez más los problemas de sostenibilidad fueron un escollo.

Todas estas experiencias nos remiten a la discusión de quiénes son los actores sociales e institucionales que deben garantizar la corresponsabilidad en el cuidado, si el objetivo es lograr la universalización de los servicios, y qué modelos de gestión se podrían utilizar para la operacionalización de este principio de universalidad.

La promoción de un enfoque universal en materia de cuidado requiere que se avance en el reconocimiento de la dependencia como una necesidad o contingencia social, igual a las pensiones o la invalidez, y por tanto, como un nuevo componente del bienestar social en el marco del sistema de seguridad social. Esto implica, asimismo, reconocer el cuidado como un nuevo derecho para cuyo ejercicio se ponen en funcionamiento un conjunto de servicios costeados, en parte por el Estado mediante esquemas tripartitos de solidaridad social, en el que participen Estado, empleadores y trabajadores.

La forma como se atienda la universalidad no es exclusiva del Estado, ni niega que pueda promoverse la ampliación de redes de cuidado a otras iniciativas y estrategias en las que



El país se encuentra en un momento histórico que ofrece la oportunidad de avanzar en el camino hacia el reconocimiento del cuidado como una responsabilidad social.

el sector privado, las organizaciones de trabajadores y los gobiernos locales puedan participar. La familia, el Estado y el mercado constituyen los tres pilares sobre los que debe descansar el cuidado de las personas dependientes, lo cual solo es posible a partir de muy diversas combinaciones de los roles que cada uno de ellos pueden asumir.

En este sentido, iniciativas recientes, desarrolladas por empresas como Scotiabank o la Municipalidad de Belén, evidencian que la incorporación de nuevos actores puede favorecer la incursión en modelos de acción hasta ahora desconocidos. Tanto estas experiencias, como las iniciativas exitosas de instituciones públicas señaladas antes, tienen en común modelos de gestión basados en la cofinanciación entre diferentes actores, normalmente el Estado, la empresa y los padres y madres de familia. Esto confirma la necesidad de ampliar la infraestructura de cuidado más allá de los programas dirigidos a la población en pobreza, ya que existe una amplia demanda insatisfecha para grupos sociales con cierta capacidad de pago, que estarían dispuestos a sufragar parte de los costos para acceder a servicios de calidad, siempre que haya un aporte similar por parte de otras instituciones como el Estado o la empresa privada.

En este sentido, sobresale el modelo solidario instaurado en la Municipalidad de Belén, donde se contempla un sistema de cobro diferenciado de acuerdo con los ingresos de cada familia, debido a la diversidad de familias que han solicitado el servicio.

A pesar de las importantes limitaciones de la oferta de servicios de cuidado, los vacíos más profundos que se identifican, están en la oferta de servicios dirigidos a la población adulta mayor y las personas con discapacidad. No obstante, las proyecciones demográficas señalan de manera contundente la fuerte disminución de personas dependientes menores de edad y el notable aumento de personas adultas mayores en los próximos años. Sin embargo, las políticas orientadas al fortalecimiento de la infraestructura de cuidado no están considerando las necesidades específicas de esta población. Es presumible además, que el costo de atención de las personas mayores sea más elevado que el de las niñas y niños, ya que en muchos casos se requiere atención médica especializada, medicamentos, mayor número de profesionales, entre otros.

Recomendaciones

El país se encuentra en un momento histórico que ofrece la oportunidad de avanzar en el camino hacia el reconocimiento del cuidado como una responsabilidad social.

Los cambios sociales de las últimas décadas no tienen vuelta atrás. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y los cambios en la estructuras de las familias, hacen



Al Estado le corresponde el rol protagonista en esta tarea. El resto de actores (municipalidades, empresas, sindicatos, cooperativas, comunidades, etc.) deberán contribuir desde sus diferentes ámbitos de acción.

urgente la transformación de la organización social de los cuidados y las responsabilidades familiares. El reconocimiento del cuidado como un aspecto fundamental que se debe resolver es un primer avance para reafirmar el derecho a cuidar y ser cuidado como un nuevo pilar del bienestar de la sociedad costarricense.

Los logros en este sentido tendrán un alto impacto en el bienestar social general. Particularmente, se impulsará la igualdad de género y los derechos de las mujeres, se ampliarán las oportunidades de desarrollo de las niñas y los niños, se contribuirá a disminuir la discriminación en el empleo de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y aumentará de manera importante la efectividad de las empresas y la competitividad nacional, entre otros.

En este contexto, tanto la definición de las estrategias adecuadas como la asignación de responsabilidades a cada sector, según el rol social que cada uno puede jugar, se torna fundamental.

La estrategia que se plantee debe comprender acciones y metas a corto, mediano y largo plazo. Todas las medidas adoptadas deben tener el objetivo de coadyuvar a la universalización del derecho al cuidado en un futuro. Es decir, el camino a seguir hacia la construcción de una política universal debe estar trazado desde el inicio.

Sin duda, al Estado le corresponde el rol protagonista en esta tarea. El resto de actores (municipalidades, empresas, sindicatos, cooperativas, comunidades, etc.) deberán contribuir desde sus diferentes ámbitos de acción.

A continuación recogemos una serie de medidas agrupadas en cuatro bloques. El primero plantea disposiciones que se deben realizar en el corto plazo, relacionadas con la necesidad de profundizar algunas áreas de investigación y de eliminar obstáculos legales y que son un requisito para garantizar la buena implementación de las siguientes.

El segundo bloque propone opciones dirigidas a la mejora y la ampliación de los servicios de cuidado. Algunas de ellas tienen un carácter más puntual, pero todas apuntan a la universalización del derecho al cuidado. También en este bloque se incorporan las acciones relativas a los derechos de las personas dedicadas al cuidado de manera remunerada.

En el tercer grupo se recogen las acciones que deben asumirse desde sectores sociales ajenos al Estado, para garantizar la corresponsabilidad en el cuidado.

Finalmente, en el cuarto bloque se agrupan las acciones que a largo plazo pretenden contribuir con el cambio de patrones culturales y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.



Acciones concretas a realizar en el corto plazo

Propuesta de agenda de investigación

Definir la ruta para fortalecer, ampliar y universalizar los servicios de cuidado, requiere de un conocimiento exhaustivo de su organización actual, del desempeño de las iniciativas implementadas hasta el momento, de las necesidades concretas de las mujeres, entre otros factores. En este sentido, se propone una agenda de investigación que incluye:

- Aplicar una encuesta sobre necesidades de cuidado que recoja información detallada sobre el peso de cada uno de los grupos poblacionales que requieren de cuidados (niños/as, personas adultas mayores, personas con discapacidad, enfermos crónicos) y los tipos de cuidado que necesitan, así como el perfil de los cuidadores y cuidadoras actuales.
- Elaborar, con base en la información existente sobre la demanda potencial de cuidado, un mapa nacional acerca de las necesidades en este campo y los niveles de pobreza, de forma que puedan tomarse decisiones respecto al tipo de servicio que se debe proponer ya sea público, privado, mixto, entre otros.
- Llevar a buen término la Encuesta de Uso del Tiempo en la gran área metropolitana, correspondiente al 2011.
- Implementar la versión rediseñada de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, que incluye un replanteamiento en sus aspectos temáticos, de muestra y operativos, que mejora y amplía la oferta de información sobre los hogares y el mercado de trabajo.
- Realizar estudios específicos sobre las jornadas laborales de las mujeres y adecuar, en consecuencia, los horarios escolares y los servicios de cuidado de manera que respondan a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Realizar investigaciones sobre los nuevos tipos de trabajo: “outsourcing”, ventas por catálogo, entre otros, de manera que se puedan identificar algunas características de la demanda como horarios, ubicación ideal de los centros, etc.



Impulsar la
ratificación de
los Convenios
de la OIT:
num. 156 sobre
trabajadores
con
responsabili-
dades familiares
y num.
183 sobre
protección de
la maternidad.

Mejorar la legislación

Como se menciona en las conclusiones de esta investigación, la legislación ha permitido crear los programas existentes hasta el momento. Sin embargo, a su vez dificulta las posibilidades de ampliación de estos servicios y limita la optimización de los recursos. En este sentido, a partir de las lecciones aprendidas se plantean las siguientes medidas:

- Reformar la LGCAI para que amplíe su cobertura a toda la población y se convierta en un instrumento legal que regule la acreditación de servicios de cuidado de calidad por parte del Estado y aclare la función específica que va a desempeñar cada institución involucrada.
- Establecer un sistema de acreditación único de los servicios de cuidado, mediante nueva regulación que simplifique y agilice los trámites administrativos existentes para la creación de nuevos centros. Este sistema deberá garantizar unos parámetros de calidad estándar para todos los servicios de cuidado, públicos y privados.
- Revisar el marco legal con el objetivo de asignar responsabilidades claras a los diferentes entes territoriales y definir modelos de financiamiento, que específicamente incorporen a las municipalidades y entes locales como provisosores de servicios de cuidado.
- Ratificar los Convenios de la OIT: num. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares y num. 183 sobre protección de la maternidad.
- Agilizar la aprobación de la modificación legislativa de los artículos del Código de Trabajo que van del 95 al 100, que es promovida por la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, particularmente en lo relativo a:
 - La ampliación de la cobertura de la protección de la maternidad a las trabajadoras independientes, según lo solicita el Convenio núm. 183 de la OIT.
 - La corresponsabilidad de los patronos que empleen a más de 30 trabajadores o trabajadoras para contribuir con el cuidado de sus hijos e hijas; en conjunto con los trabajadores, trabajadoras y el Estado.



Garantizar que quienes trabajan en los servicios de cuidado gocen de todos los derechos laborales; de manera que se convierta en una fuente de trabajo decente para las mujeres y los hombres.

Acciones sostenidas en el mediano y largo plazo hacia la universalización

Ampliar la cobertura y promover nuevos modelos de gestión

Como se ha señalado, la cobertura actual de los servicios de cuidado que existen es insuficiente. Por esta razón, y en aras de apuntar hacia la creación de una política universal, se proponen las siguientes disposiciones:

- Promover una mayor incorporación de las empresas privadas y sectores de la economía social a la gestión de infraestructura de cuidado, para crear empresas rentables y sostenibles en este sector.
- Realizar un análisis sobre la cadena de valor asociada al cuidado de personas dependientes, tanto niños y niñas como personas adultas mayores y enfermas, y diseñar e implementar una propuesta piloto de intervención en alguna de las comunidades seleccionadas dentro del Programa de Comunidades Saludables, Seguras y Solidarias del Gobierno de la República.
- Elaborar una propuesta que vincule la Red Nacional de Cuido con los programas de empleo gubernamentales, para facilitar la inserción de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad con los hombres, así como promover el trabajo decente en la nueva infraestructura que se llegue a crear.
- Promover la descentralización de los servicios de cuidado existentes, en el marco del Programa Comunidades Saludables, Seguras y Solidarias, y favorecer la articulación comunitaria y cantonal; con el fin de atender las distintas necesidades de las personas a lo largo de su ciclo de vida.
- Promover nuevos servicios a partir de sinergias entre actores: gobiernos locales, sector empresarial, sector sindical y otros de la sociedad civil.
- Elaborar una política nacional para la atención y el cuidado de la población adulta mayor y las personas con discapacidad.

Impulsar la creación de trabajo decente en el área de cuidado

Cuando nos referimos al derecho al cuidado, además de considerar los de las personas cuidadas, es fundamental tomar en cuenta los de las personas cuidadoras. Concretamente, con respecto a los derechos de quienes cuidan de manera remunerada, es necesario adoptar medidas que garanticen el respeto de los derechos laborales de estas trabajadoras y trabajadores, lo cual redundará en la escala salarial de estas ocupaciones.



**Impulsar
medidas para
promover la
participación
de los
hombres en la
provisión de
servicios de
cuido.**

Algunas recomendaciones en esta línea son:

- Promover, a través del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), formación y capacitación con diseños curriculares pertinentes para el cuidado, de manera que se cuente con personal capacitado con las competencias suficientes y adecuadas para brindar servicios de calidad en el ámbito nacional.
- Incluir, en las políticas y planes de empleo, la creación de trabajo decente en el área de cuidado como un nicho importante para mujeres y hombres.
- Rescatar, en el marco de las medidas anticrisis, las acciones propuestas por los sectores sociales dirigidas a crear empleo en el área de cuidado.
- Evaluar y reestructurar el programa de Hogares Comunitarios, para que responda a los criterios de eficiencia económica de cualquier empresa y de trabajo decente para las personas cuidadoras.
- Garantizar que quienes trabajan en los servicios de cuidado gocen de todos los derechos laborales; de manera que se convierta en una fuente de trabajo decente para las mujeres y los hombres.
- Realizar estudios sobre demanda de servicios de cuidado para adultos mayores y personas con enfermedades crónicas, así como dimensionar la oferta de trabajo y tipos de calificación necesarios para atender a esta población.
- Promover, tal y como está contenido en la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, “que PRONAMYPE y PRONAE financien encadenamientos productivos asociados con el cuidado de personas en condición de dependencia”.
- Aumentar los subsidios del IMAS para cubrir total o parcialmente el pago de servicios de cuidado y agilizar el sistema para acceder a dicho subsidio.
- Impulsar medidas para promover la participación de los hombres en la provisión de servicios de cuidado.

Acciones sostenidas en el mediano y largo plazo para coadyuvar a la universalización

En el nuevo escenario de la reorganización social del cuidado, aparecen nuevos actores que deben incorporarse de manera activa a la construcción de este eje del bienestar social. Entre ellos destacan el sector empresarial y el sindical. A continuación se presentan algunas medidas que podrían ser implementadas por estos dos grupos.



Impulsar la ratificación de los Convenios de la OIT núm. 183 sobre protección de la maternidad y núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

Sector empresarial

- Elaborar, en consulta con este sector, propuestas para su involucramiento en la cofinanciación de alternativas de cuidado para los hijos e hijas de sus trabajadores y trabajadoras.
- Difundir las buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial existentes en el país, particularmente en el área de conciliación de trabajo y vida familiar.
- Sistematizar la información con la que se cuenta en el ámbito internacional, sobre los costos para las empresas de no contar con políticas conciliatorias y los beneficios que trae tenerlas, que se reflejan en una mejor gestión del recurso humano y la eficiencia económica, con el fin de aplicarlas en el ámbito nacional.
- Fomentar la creación de servicios de cuidado compartidos por varias empresas en los parques industriales.

Sector sindical

- Vigilar e involucrarse en el proceso de implementación de la PIEG y exigir la rendición de cuentas a las autoridades respectivas, a través de los espacios intersindicales de mujeres y del Consejo Superior de Trabajo, debido al impacto que tiene la falta de políticas conciliatorias en la inserción laboral de las mujeres.
- Incluir el tema de la conciliación y de la corresponsabilidad en la agenda sindical y posicionarla en espacios de negociación tripartita.
- Impulsar la ratificación de los Convenios de la OIT núm. 183 sobre protección de la maternidad y núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.
- Involucrarse y participar en la iniciativa de reforma a la protección a la maternidad liderada por la Defensoría de los Habitantes.
- Promover una discusión interna sobre el rol del sector sindical en la corresponsabilidad, con la participación de los hombres y definir acciones concretas en este sentido.
- Incorporar cláusulas en las negociaciones colectivas relativas a la protección a la maternidad y al cuidado de personas dependientes.



Impulsar procesos educativos con niños y niñas para promover nuevos modelos de socialización basados en la corresponsabilidad.

Acciones sostenidas en el largo plazo para promover la igualdad de género

Combatir las brechas de género en el mundo del trabajo y la discriminación de la mujer, sobre todo la relacionada con las responsabilidades familiares

La recarga de responsabilidades familiares sobre las mujeres es uno de los factores que perpetúa su discriminación en el mercado de trabajo. Es urgente adoptar medidas que apunten a eliminar las brechas laborales entre mujeres y hombres, tales como:

- Implementar de manera eficiente y evaluar sistemáticamente el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y la Política de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Impulsar, tal y como se consigna en la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, “las acciones necesarias para la promoción de programas de cuidado y atención de la niñez, en todos los ámbitos de inserción laboral de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y en coordinación con organizaciones sociales, empresas privadas e instituciones públicas”.
- Establecer mecanismos de diálogo tripartito para promover una cultura de respeto de los derechos laborales y de creación de oportunidades para el trabajo decente para hombres y mujeres.

Promover cambios culturales en relación con la corresponsabilidad en el cuidado

Una nueva organización social de cuidado que reconozca la necesidad de la participación de todos los sectores sociales en el ámbito público y la necesidad de redistribuir la responsabilidad en las propias familias, requiere sin duda de cambios culturales profundos que desmonten los mitos en torno a la distribución tradicional del trabajo remunerado y no remunerado. Con respecto a este eje se proponen las siguientes acciones:

- Lanzar una campaña de información pública sobre las ventajas de los servicios de cuidado infantil para el desarrollo temprano de los niños y niñas.
- Implementar una campaña de información para enfrentar los mitos existentes respecto al cuidado de los niños y niñas fuera de las redes familiares y para aumentar la confianza en los servicios profesionales de cuidado.
- Redoblar los esfuerzos para avanzar en la implementación de la PIEG en lo relativo a la promoción de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo reproductivo, específicamente en las tareas de cuidado.

- Promover, en las reformas legislativas, la inclusión de la licencia por paternidad, tal como se hace en la propuesta de la Defensoría de los Habitantes, con el objeto de impulsar la corresponsabilidad de mujeres y hombres sobre las responsabilidades familiares.
- Impulsar procesos educativos con niños y niñas para promover nuevos modelos de socialización basados en la corresponsabilidad.

Bibliografía

ANEP (2009). 10 medidas para enfrentar la crisis con inclusión social y productiva. Disponible en: www.anep.cr

Astelarra, Judith (2005). Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias, en UNFPA-GTZ. Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuestos públicos. Una mirada desde el género.

Ayales Cruz, Ivannia (2008). Desarrollo de una propuesta para el seguimiento al tema de infraestructura de cuidado en el cantón de Belén. UNFPA-INAMU.

Carcedo, Ana; Amador, Diana; Chaves, María José (2010). Apertura económica, género y pobreza en el istmo Centroamericano. Actualización de Perfiles de Género del Istmo Centroamericano” (UNIFEM-PNUD).

Carcedo, Ana (2009). “A la hora de trabajar ¿Todas contamos? en CEFEMINA (2009) Nosotras hacemos la otra economía: aportes a los debates feministas sobre la economía. San José, Costa Rica.

Carrasco, Cristina (2003). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?, en León T., Magdalena. Mujeres y trabajo: cambios impostergables. Disponible en: <http://sala.clacso.org.ar/gsd/cgi-bin/library?e=d-000-00---0grup--00-0-0--0prompt-10---4-----0-11--1-es-Zz-1---20- about---00031-001- 0-0utfZz-8-00&cl=CL2.1&d=HASH01ee25c818944a5e4c803522.2&x=1>

Carrasco, Cristina (2004) Tiempo de trabajo, tiempo de vida: ¿reorganización o conciliación? Documento en pdf. Disponible en: <http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/Tiempo-de-trabajo-tiempo-de-vida>.

Carrasco, Cristina (2006). La economía feminista: una apuesta por otra economía. Disponible en: http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_813_2006%20carrasco%20-%20la%20economia.pdf.

CCP-INEC (2008). Costa Rica: Estimaciones y Proyecciones de Población por sexo y edad. 1950 -2100. Disponible en: <http://ccp.ucr.ac.cr/bvp/pdf/poblacion/EstimacionesyP.pdf>

CEPAL (2009). Foro Virtual “La crisis del cuidado y la protección social: género, generaciones y familia en la encrucijada”. Documento Síntesis de los intercambios y debates del Foro realizado entre el 29 de Junio y el 6 de Julio de 2009.

CEFEMINA (2008). Nosotras hacemos la (otra) economía. Aportes a los debates feministas sobre la economía. San José. Costa Rica.



Dalla Costa, Mariarosa y Selma James (1973). The power of women and the subversión of the community. Falling Wall Press. UK

Folbre, N., & Hartmann, H. (1989). The persistence of patriarchal capitalism. Rethinking Marxism.

INAMU (2007). Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género. Disponible en: www.inamu.go.cr.

INEC (2008) Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Módulo de empleo.

INEC (2007). Panorama demográfico, 2007. Disponible en: <http://www.inec.go.cr/06Publicaciones/04Boletines/03.1%20Panorama%20Demográfico%201987%20-%202007/2007/PANORAMAv.pdf>

Mesa-Lago, Carmelo (2009). Impacto de la crisis económica mundial en la seguridad social de Costa Rica. Ponencia, XV Informe del Estado de La Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Disponible en: <http://www.estadonacion.or.cr/Info2009/Paginas/ponencias.htm>

Martínez, Juliana y Camacho, Rosalía (2005). Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe, en Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género. UNFPA-GTZ. México.

Martínez, Juliana y Koen, Voorend (2008). Transferencias condicionadas, regímenes de bienestar e igualdad de género: ¿blancos, negros o grises? Documento de trabajo, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Martínez Franzoni, Juliana (2006). La seguridad social en Costa Rica: percepciones y experiencias de quienes menos tienen y más la necesitan. BID. Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1442345>

Martínez, Juliana; Mora, Sindy; Voorend, Koen (2010). La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad. El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica. AGEM. San José. Costa Rica.

MIDEPLAN (2006). Plan Nacional de Desarrollo Jorge Manuel Dengo 2006- 2010. San José Costa Rica Imprenta Nacional.

MIDEPLAN (2006). Plan Nacional de Desarrollo Jorge Manuel Dengo 2006- 2010. ANEXOS. San José Costa Rica Imprenta Nacional.

Monge, Guillermo y González, Gladys (2005). Igualdad de género, pobreza, políticas de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo y presupuestos públicos. Un estudio de caso sobre Costa Rica. Elaborado para GTZ –UNFPA. Procesos. Serie Cuadernos de Trabajo N° 2006-02.



MTSS (2002). Guía Buenas Prácticas Laborales para la Equidad de Género". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica.

MTSS (2008). Estudio exploratorio de las condiciones laborales de empleadas domésticas y oficiales de seguridad privada, en la provincia de San José Unidad de Género. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica.

MTSS (2009). Sondeo acerca de la solicitud de prueba de embarazo por personas empleadoras, en el marco de las recomendaciones del Libro Blanco. Unidad de Género. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica.

OIT (2003). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Ginebra, Oficina Internacional del trabajo.

OIT (2005). América Latina: Negociación colectiva y equidad de género, OIT, Santiago, Chile.

OIT-PNUD (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Chile.

OIT (2009). Sondeo de conocimientos, prácticas y percepciones del sector empresarial en cuanto a la equidad de género, en la región de Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Sin publicar.

OIT (2010). Notas OIT Trabajo y Familia I a 7, Oficina Subregional para Centroamérica.

Pateman, Carol (1996). Críticas feministas a la dicotomía público/privado, en Carme Castells (comp.), Perspectivas feministas en teoría política.

Pereira, Norma y Carcedo, Ana (2003). El perfil de riesgo de la microempresa de mujeres: una mirada a las mujeres desde su escenario cotidiano. Instituto Nacional de las Mujeres. San José. Costa Rica.

Pérez, Amaia (2007). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. Centro de Documentación de Mujeres. Disponible en: <http://cdd.emakumeak.org/recursos/1196-amenaza-tormenta-cri>

Programa Estado de la Nación (2008). Estado de la Educación. PEN, Costa Rica.

Rodríguez-Herrera, Adolfo y Castillo, Jacqueline (2008). ¿Indicios de segmentación en el sistema de salud costarricense? Programa Estado de la Nación. Costa Rica.

Román, Isabel y Morales, Natalia (2009). Demanda potencial de cuidado infantil según estructura de los hogares: el caso de Costa Rica. Programa Estado de la Nación-Instituto Nacional de las Mujeres. San José, Costa Rica (por publicar).

Román, Isabel (2010). Red de cuidado y equidad social. Artículo de opinión. La Nación.



Rubin, Gayle (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/30/cnt/cnt7.pdf>

Sauma, Pablo (2009). Propuestas de promoción de aumento de infraestructura de cuidado de niñas y niños con la participación de sectores alternativos. Informe preliminar de consultoría. UNFPA-INAMU (por publicar).

Programa Estado de la Nación (2009). Décimo Quinto Informe Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible. San José, Costa Rica.

Trejos, Juan Diego (2008). Impacto de los programas sociales selectivos sobre la desigualdad y la pobreza en Estado de la Nación, Decimocuarto Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Costa Rica.

Juan Diego Trejos Solórzano (2009). Programas selectivos y gasto social: situación durante 2008, evolución reciente y perspectivas futuras. Decimoquinto Informe sobre el Estado de la Nación. Programa Estado de la Nación. San José, Costa Rica.

Torns Martín, Teresa (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. Cuadernos de Relaciones Laborales. Núm 23.

UNFPA-GTZ (2005). Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género. México.

Legislación y otros instrumentos legales

Leyes

Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, No. 17, 1941.

Ley de Protección al Trabajador, No 7983, 2000.

Ley de Igualdad Social de la Mujer, No. 7142, 1990.

Ley de Pensiones Alimentarias, No 7654, 1996.

Ley de Paternidad Responsable, No 8101, 2001.

Ley General de Centros de Atención Integral, No 8017, 2000.

Ley General de Protección a la Madre Adolescente, No 7735, 1997.

Ley de Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares, No 5662.



Códigos

Código de Trabajo.

Código de la Niñez y la adolescencia.

Código de Familia.

Convenciones Colectivas.

INS. Convención Colectiva 2006-2008.

UCR. Convención Colectiva.

BNCR. Convención Colectiva.

INAMU. Convención Colectiva.

Reglamentos

CCSS

Reglamento para la afiliación de los asegurados voluntarios.

Reglamento del programa régimen no contributivo de pensiones.

Reglamento del seguro de salud.

Reglamento para la afiliación.

Páginas Web consultadas

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL. www.eclac.org

Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. www.conapam.go.cr

Instituto Nacional de Estadística y Censo. www.inec.go.cr

Instituto Nacional de las Mujeres. www.inamu.go.cr

Ministerio de Planificación. www.mideplan.go.cr

Ministerio de Salud. www.ministeriodesalud.go.cr

Organización Internacional del Trabajo. OIT. www.oit.or.cr

