

H / NT4
7RW.B
B m

LA MUJER Y
LOS DERECHOS HUMANOS

Lic. Josefina Branch
Dra. Edine von Herold

B

"LA MUJER Y LOS DERECHOS HUMANOS"

Lic. Josefina Branch.
Dra. Edine von Herold.

"Derechos Humanos son todos aquellos derechos que conducen a que cada individualidad y cada pueblo se hallen plenamente garantizados en su desarrollo - convivencial para realizarse individual y colectivamente, de acuerdo a sus potencialidades innatas y con libre determinación"

J. Branch.

"La discriminación contra la mujer por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la igualdad humana". *

*Artículo 12: Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación de la mujer.

Asamblea General de la ONU, Nov. 1967.

"La mujer tiene la capacidad, el deber y el derecho de luchar a la par del hombre para lograr una sociedad más justa y solidaria".

P R E F A C I O

Del 18 al 30 de agosto de 1986 se efectuó en el Hotel Herradura el IV Curso Interdisciplinario de Derechos Humanos, organizado por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Sus objetivos principales fueron contribuir al estudio y análisis de los Derechos Humanos, con una amplia y activa participación de 156 delegados y 9 observadores de ambos sexos y de diferentes países de América y Europa.

Al finalizar el curso, nos comprometimos a presentar al Instituto un tema sobre una área de estudio relacionada con la materia.

Es así como hemos efectuado este trabajo que tuvo su origen en la inquietud de investigar si la recién aprobada reforma al artículo 95 de la Ley de Maternidad ha traído algún tipo de consecuencia para el sector femenino trabajador en nuestro país.

Artículo 95: Código de Trabajo.

"Toda trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de un descanso durante los treinta días anteriores y los tres meses posteriores al alumbramiento. Las interesadas sólo podrán abandonar el trabajo - presentando un certificado médico en que conste que el parto se producirá probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para éste se señale. Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones deberá expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono dará un acuse de recibo."

El presente estudio está basado en una serie de experiencias directas recogidas a través de entrevistas efectuadas a Jefes de personal de empresas donde la mano de obra femenina ha sido tradicionalmente aceptada, así como otras entrevistas directas a trabajadoras, resoluciones y recomendaciones elaboradas y publicadas por grupos de organizaciones femeninas y personajes femeninos de la vida nacional que de una u otra forma han emitido su opinión con referencia a la recién aprobada reforma del artículo 95 de la ley de Maternidad.

Nuestro objetivo es el de hacer conciencia de que toda persona tiene los mismos derechos y libertades proclamadas en la Declaración Universal de Derechos Humanos sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.

Es así como presentamos este trabajo, que plantea la problemática de la mujer trabajadora en la industria ante el hecho de ser madre y la necesidad de obtener una remuneración con la cual solventar las necesidades de la familia.

Se entrevistaron empresas dedicadas a la confección de ropa masculina, femenina y de niño, así como también de telas y elec

trónica y algunas de maquila, ubicadas en San José centro, Zo
na Industrial de Pavas, La Uruca y San Joaquín de Flores.

En ellas se utilizan máquinas industriales ya sea planas, ruti-
planas, eléctricas, hidráulicas, de overlock, tejedoras y de co
ser, entre otras.

I- EVOLUCION HISTORICA:

Generalidades

En la Grecia clásica la mujer no tuvo participación en el desarrollo de esa cultura, así como tampoco le fue permitido hacerlo en la Roma de los años 27 antes de Jesucristo y 400 de nuestra era.

En estas grandes civilizaciones la mujer significaba un bien material al lado de los esclavos y del ganado.

Al nacer el mito de la virginidad, señala Bertrand Russell - uno de los estudiosos de la situación del sexo femenino - se aisló a la mujer de la estructura social. Es cuando se instala el patriarcado. En este momento el hombre necesitó asegurarse de que los hijos eran realmente de él y que él los había engendrado. A partir de allí a la mujer se le exige un solo hombre mientras que al varón no sólo se le permite, sino que se le admite como sinónimo de "macho", el tener varias mujeres e hijos con todas ellas. El adulterio femenino fue castigado de la forma más brutal. El código de Hamurabi establece como castigo la muerte a la mujer que no cumpla con las labores domésticas. El código Napoleónico contempla el derecho del hombre de castigar a su esposa cuando ella incurriera en un error, calificándolo como tal tanto el incumplimiento de sus labores domésticas, así como el adulterio. Y ella por su parte debía obediencia absoluta al

varón. Este estatuto fue copiado casi textualmente por el Código Civil de Costa Rica, reformado por primera vez en 1875. Además del castigo corporal que debía recibir la esposa en caso de fallar en sus obligaciones como tal, se le prohibía ser propietaria de bienes aunque ella los heredara. En caso de heredar bienes, estos pasaban automáticamente a la administración de su esposo o de su hijo, y en última instancia se ponían bajo la tutela de un juez, hasta llegar a la época actual donde continúan apareciendo los factores de desigualdad.

Factores de desigualdad:

Aunque el estudio de la supremacía del varón apenas se inicia, se atribuye a la condición biológica de la mujer, a su maternidad, debido a que desde tiempos milenarios la mujer debía quedarse en el hogar al cuidado de los hijos mientras que el hombre salía de cacería a traer alimentos para ellos. En el campo él aprendía mucho de la naturaleza y en sus ratos de ocio se convertía en elaborador de cultura, religión, arte, política, filosofía, conocimientos que fue exclusivizándolos hasta que llegó a convertir a la mujer en su servidora eterna.

Podemos observar que tradicionalmente se ha relegado a la mujer a la ejecución de las labores domésticas: atender a sus hijos, velar por el bienestar

de su esposo y en la mayoría de los casos soportar pasivamente el maltrato físico y moral.

En el ámbito social y psicológico, el sector femenino de la población desvaloriza su trabajo y su vida personal inclusive, o sea que por ese condicionamiento social impuesto por el machismo, la mujer valora su vida a través del éxito de sus hijos y de su esposo, y cuando uno de ellos fracasa, ella se culpa por el error cometido derivándose así una serie de frustraciones que históricamente viene padeciendo.

Por otra parte la mujer generalmente no ocupa puestos de decisiones, y aunque participe y contribuya igual que el hombre en el proceso productivo de la sociedad, se le considera menos importante, situación que se refleja en que los salarios que recibe son menores que los de los hombres, aunque realice tareas similares. Esta alienación proviene del hecho cultural que conlleva el que la mujer desde niña debe ejecutar los mandatos del varón: de su padre primero, de sus hermanos luego y más tarde del esposo y por último de su jefe.

Esta marginación de la mujer no sólo proviene en razón de su sexo sino que también por su clase social.

Legislación Laboral en Costa Rica:

Nuestra Constitución Laboral establece:

- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras por motivos de embarazo o períodos de lactancia. (Artículo 94).
- Toda trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de un descanso de 30 días anteriores y 90 posteriores al parto. (Artículo 95).
- Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares de trabajo de un tiempo de 15 minutos cada 3 horas, o si lo prefiere de media hora dos veces al día durante sus labores, para amantar a su hijo, salvo el caso que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un tiempo menor. (artículo 97).
- Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, está obligado a acondicionar un local para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. (artículo 10).

Presentaremos en el desarrollo de este trabajo si los artículos 94, 95, 97 y 10 anteriormente mencionados se cumplen en las industrias.

También veremos como en la Segunda Conferencia de Copenhague celebrada del 14 al 30 de julio de 1980 en que se define el término igualdad, ésta "se interpreta no sólo en el sentido de igualdad jurídica, la eliminación de la discriminación

de jure , sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo como beneficiarias y como agentes activas"

Durante este decenio que se inicia en 1975 se consideró como meta prioritaria la promulgación de leyes que ubicarán a la mujer en su debido papel en la sociedad.

Sin embargo el problema principal radica en que aparentemente la mujer costarricense es desconocedora de sus atribuciones legales y se niega a exigir sus derechos que la constitución o las leyes le otorgan. Existen múltiples leyes y oficinas^{de} la mujer, Ministerio de la mujer y una serie de programas y se legisla constantemente en su beneficio.

La Mujer Trabajadora:

Para la mayoría de las mujeres de los países en vía de desarrollo, trabajar es una cuestión de necesidad económica. Por razones culturales y económicas, las mujeres deben trabajar para atender necesidades básicas en su familia de tal suerte que el empleo femenino se convierte en una estrategia de sobrevivencia para muchas de nuestras familias.

Aproximadamente una tercera parte de la mano de obra, es femenina. Muchas de estas mujeres han de ~~superar~~ superar una carga doble resultante de sus obligaciones adicionales como ama de casa y madre.

En los últimos veinte años ha aumentado considerablemente el porcentaje de mujeres en el mundo industrial. Esto se desprende de un estudio que la Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, Suiza, ha publicado sobre la mujer y sus condiciones de trabajo". Según dicho estudio la cuota de mujeres dentro de la población activa en Europa aumentó de un 29.2%.

Pero paralelamente a la participación de ella en el mundo laboral, no ha mejorado ni las condiciones de trabajo ni la realización de una igualdad de derechos, dice el estudio. Estadísticas de la Oficina Internacional de Trabajo demuestra que en algunos países los hombres en parte ganan más del doble que las mujeres en el mismo sector laboral.

Además de la desigualdad de las retribuciones, en estudio cita también otros factores en que se hecha de menos la igualdad de derechos en el mundo labo-

ral. De un total de 9.2 millones de asalariados de tiempo parcial dentro de la comunidad Europea, 8 millones son mujeres.

En Francia la mitad de los trabajadores ante las cadenas de montaje son mujeres, a pesar de que en las ramas industriales correspondientes solo trabaja un treinta por ciento de mujeres.

*Existe un cincuenta por ciento de mano de obra femenina costarricense que se encuentra en la misma situación anteriormente descrita y que nos lleva a reflexionar sobre el papel que corresponde a las mujeres en esta sociedad en que vivimos.

Actualmente la legislación continúa siendo discriminatoria en la medida en que se establece la igualdad de derechos, deberes y responsabilidades entre los sexos, pero no se dan las garantías para que tales preceptos se cumplan.

DERECHOS DE LA MUJER:

Uno de los fenómenos más generales de la época contemporánea ha sido la de vencer la lucha por la mujer y la discriminación femenina. Aún cuando el tema de la maternidad no ha sido ajeno, el eje ha sido la opresión masculina profundamente enraizado en nuestro contexto cultural y representa una lucha humana.

Se trata de vencer un sistema de predominio que abarca todos los campos, desde el inicio en los más diversos aspectos del quehacer diario que representa una marginación femenina y que requiere una transformación real de los patrones culturales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo primero dice lo siguiente: "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros". Este artículo hace énfasis de que todos los seres humanos sean hombres, mujeres, jóvenes, niños o ancianos son iguales en dignidad y derechos.

En el Derecho Internacional encontramos luchas contra todo tipo de discriminación sea por edad, sexo, raza, religión, etc. En el artículo segundo: "toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole".

En el artículo tercero: "Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona".

La concepción Universal de los Derechos Humanos fundado en la idea de la dignidad es fundamental la justicia social y la libre determinación.

Esta libre determinación está basada a su vez en la educación que es por medio de la cual los individuos y las comunidades se organizan, y concientizadas participan de sus propias necesidades descubriendo también sus propias potencialidades. Al ser conscientemente libres y participantes y solidarios en la búsqueda y solución de sus propias comunidades, los ciudadanos o comunidades llegan a ser libres, dignos, ambos conceptos van unidos; no puede existir dignidad sin libertad porque se violan los derechos humanos.

La lucha por los Derechos Humanos es por lo tanto inseparable de la lucha por la libertad y la democracia. El ser solidario significa la no discriminación; existen estudios que revelan como subsisten notables evidencias en la violación de los Derechos Humanos de la mujer en el campo laboral, así como los campos individuales y culturales la mujer sufre un marginamiento tanto por su sexo como por su condición social.

Evidencia de la discriminación en el campo de la mujer, es la creación de regímenes concretos de protección. En otros casos se justifican como una reacción sistemática de derechos de una categoría de personas.

Es fundamental ofrecerles a nuestras mujeres, el respeto y las oportunidades que les permitan hacer efectivos los conocimientos adquiridos.

El derecho a la mujer a trabajar, además de su función de continuadora del género humano, la función maravillosa de la maternidad ha hecho que en múltiples ocasiones se le suspenda de su trabajo por no convenir a los intereses de la empresa en que labora, tal y como lo expondremos más adelante en este estudio.

La mujer debe responder al proceso inflacionario del país involucrándose en la vida productiva para contribuir junto al hombre a mejorar la calidad de vida de la familia costarricense. Es a través del trabajo que se dignifica al ser humano, por ser él el medio de obtener las necesidades básicas con dignidad.

Este derecho a ser solidario, plantea el respeto a ser mujer, a ser parte primordial del género humano y constructora junto con el hombre de los destinos de la humanidad.

Significa lo anterior una concientización profunda y verdadera del sexo masculino.

La Mujer en la Industria Costarricense:

Hay industrias en Costa Rica, donde la mujer tradicionalmente ha tenido más participación que el varón: es en la industria del vestido, corte y confección, costura industrial, industria del proceso del cacao y chocolates y más recientemente en maquila y en la industria de electrónica, donde por su habilidad y destreza se le ha contratado.

Es así como en todas aquellas industrias que necesitan personal con habilidad y destreza, se le reconoce a la mujer su trabajo, ensamblaje de radios y TV, o de industrias electrónicas en general.

Son múltiples los factores que deben ser tomados en consideración para explicar las condiciones del empleo femenino en un país.

Hemos tomado para nuestro análisis a la obrera industrial que labora en la fabricación de telas, en la confección de ropa y en la rama de electrónica, analizando su situación actual con respecto a la reforma del artículo 95 de la Ley de Maternidad.

La difícil situación familiar obliga a la mujer a salir de su hogar en procura de un trabajo con el cual solventar las necesidades de su hogar.

Estas mujeres que prestan sus servicios como obreras industriales son en su mayoría mujeres de 35 años y menos, madres solteras con hijos pequeños que sustentar y que constituyen el único ingreso familiar.

Al analizar la información recopilada se pudo detectar que el 50 % de las empresas estudiadas comenzó a desplazar mano de obra femenina a partir de la reforma a la Ley de Maternidad, contra un 37,5% que la ha -
aumentado y un 12,5% que ha permanecido invariable.

Muchas de estas empresas están prestando servicios médicos en sus plantes, ofreciendo charlas al personal femenino sobre "planificación familiar".

Estos servicios se extienden desde recetar y donar anticonceptivos como medio de conservar a su personal femenino especializado, mientras que las trabajadoras utilizan el servicio como un medio de conservar su trabajo.

Actualmente se está capacitando a aprendices del sexo masculino en las labores que hasta 1986 había sido exclusiva de la mujer en la industria. A criterio de algunos entrevistados es que estos cursos de capacitación han demostrado que los hombres:

- a) - Han respondido muy bien a su entrenamiento.
- b) - que en algunos casos dan mayor rendimiento en ciertas labores aunque reconocen también que en ciertos casos es necesaria la mano de obra femenina debido al tipo de confección y por el control de calidad, dada la destreza manual femenina.

A la pregunta de si continuarán aumentando el personal y de qué sexo, el 87.5% opina que continuará aumentándolo de acuerdo con las necesidades de producción y de expansión de la Empresa.

Un 12.5% disminuirá aún más su personal debido principalmente al incremento de los impuestos de la materia prima de primera calidad que ha ocasionado maquinaria en desuso, o paro parcial en la producción.

En cuanto al sexo el 25% continuará contratando personal femenino. Un 37.5% ya ha iniciado la contratación de mano de obra masculina junto a la femenina y un 37.5% están inclinadas a desplazar en su mayoría la mano de obra femenina.

Guarderías Infantiles: (Artículos 97 y 10)

A pesar de las acciones estatales desarrolladas para contribuir a una mayor y más eficiente incorporación de la mujer al trabajo y a las actividades productivas del país, encontramos que en ninguna de las Empresas estudiadas existe actualmente un servicio de guarderías.

Solamente el 12,5% de ellas se preocuparon en algún momento por establecer guarderías en sus establecimientos, pero la idea no fructificó por falta de conciencia y de necesidad sentida de las obreras que no se preocuparon porque el planteamiento fuera una realidad y lo rechazaron.

Un 12,5% justifica el no tener una guardería porque cuenta con esos servicios en la vecindad y el restante 75% no se ha planteado la creación de ellas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de sus programas beneficia directamente la incorporación de la mujer con el programa de guarderías infantiles que garanticen atención para sus hijos durante la jornada de trabajo, o el Ministerio de Salud y el de Educación en el programa de Centros Infantiles de Atención Integral (CINAI) cuya finalidad es darle al niño los servicios de atención básica para su desarrollo normal mientras su madre trabaja, pero estos programas aún no han sido asimilados por las Empresas donde existe mano de obra femenina. Ve mos que hay una total ausencia de guarderías en los lugares de trabajo, para las madres que no tienen con quién dejar a sus niños y para los pequeños que requieren ser amamantados. Existe una ley que establece la obligatoriedad para las empre

sas que tienen laborando más de treinta mujeres, el instalar un centro para que las madres alimenten a los lactantes, artículo 10 y 97, estatuto que no se cumple. En otros casos vemos falta de conciencia de la mujer ante su propia realidad.

Reforma del artículo 95 de la Ley de Maternidad:

Análisis de las diversas respuestas:

La opinión general en cuanto a la Reforma del artículo 95 de la Ley de Maternidad, opina que esta Ley debió haber sido estudiada cuidadosamente a nalizando los pros y los contras de la misma, por lo que consideran una ley discriminatoria para la mujer que en lugar de protegerla se la ha limi tado en su demanda de mano de obra.

Además considera que esta ley afecta a la mujer trabajadora desde el punto de vista empresarial por las siguientes razones:

- a) - Personal calificado con amplia experiencia y entrenamiento costoso para la empresa.
- b) - Falta de recursos humanos que sustituyan cuatro meses a la propietaria en su incapacidad.
- c) - En caso de existir el personal suplente, éste habrá adquirido todos los derechos de propiedad sobre la plaza durante este período de incapaci dad.

- d) - Las largas incapacidades aumentan los costos sumado a que en estos momentos de crisis las empresas tienen serios problemas para comercializar sus productos y aumentar sus ventas.
- e) - Despido encubierto después del descanso de maternidad, cumpliendo de esta manera con el artículo 95 pero que al reintegrarse en su trabajo se le despide; consideran también que esta ley fue promulgada en un momento de crisis económica nacional e internacional, Y sin consultar a la empresa privada o a personas con capacidad de opinar sobre la materia.

Además consideran que esta ley se dió en un momento bastante difícil para las empresas y el costarricense en general.

La crisis económica ha golpeado fuerte al país y algunas empresas tienen en estos momentos gran parte de su maquinaria inactiva por falta de materia prima debido al excesivo aumento en los impuestos que hace que estas fábricas se vean limitadas a importar materia prima de primera calidad y también por falta de mercados en el exterior.

Esta reforma al artículo 95 de la Ley de Maternidad puede analizarse desde dos puntos de vista. El primero se refiere a los beneficios que trae para un niño, sea éste recién nacido o no el hecho de tener a su madre consigo, mucho más importante en ese período difícil determinante de recién nacido que es la etapa donde el ser humano se encuentra totalmente indefenso.

La maternidad significa la culminación del más sublime anhelo, el de ser madre y que conlleva la conservación de la especie de tal forma que al legis

larse debe ser con base a la definición de igualdad adoptada por la 2da. Conferencia de Copenhague.

Esta "igualdad" significa la eliminación de cualquier tipo de discriminación pero a la vez debe desecharse la "sobrepotección discriminadatoria", que en lugar de ser positiva puede llegar a limitar a la mujer en su propio desarrollo. Por ello es lógico que cualquier modificación de la condición del trabajo de la mujer, apunta a transformar la división social, del trabajo por sexo, alterar o modificar esa división significa cambiar una de las bases estructurales en que se asienta la organización de la sociedad costarricense así como las bases culturales de la dominación por sexo.

En segundo lugar, debido a que la mano de obra femenina en las industria es mayor que la masculina, el hecho de que la mujer goce de cuatro meses de descanso por maternidad es muy oneroso para las empresas industriales pues significa entrenamiento de nuevo personal que luego de cuatro meses de laborar ya ha adquirido todos los derechos laborales, lo cual en este momento de profunda crisis económica que atraviesa el país, trae consigo una ~~d~~erogación significativa para las empresas, que no están en capacidad de afrontar. Ya hemos visto que algunas empresas tienen maquinaria ociosa, y que falta mercado en el exterior para la colocación de sus productos, además de los altos impuestos en la materia prima importada.

Conclusiones:

Del presente trabajo podemos deducir que las soluciones para la situación laboral femenina no son simples ni fáciles, a pesar de las modificaciones sufridas en los últimos años, lejos está la mujer trabajadora de tener un reconocimiento similar al del hombre.

Si bien es necesario e imprescindible la protección de la madre y por ende del niño, al legislarse debe tomarse en consideración el peligro de caer en la "sobrepotección discriminatoria".

"Con frecuencia, la legislación proteccionista, ha jugado en contra de la mujer y considera que por ello es muy importante replantearse la totalidad del problema. De hecho, movimientos en los países industrializados, han considerado que deben suprimirse algunas de estas leyes para obligar a los hombres a asumir su responsabilidad en la crianza de los hijos" (1).

El artículo 94 de nuestra legislación laboral dice que es prohibido despedir a las trabajadoras por motivos de embarazo o lactancia, razón por la cual encontramos en nuestro tema de estudio, que se están seleccionando mujeres mayores de 35 años que ya han superado la etapa de procreación.

(1) Picado Sotela Sonia. "La mujer y los Derechos Humanos"

Decenio de Naciones Unidas: Igualdad, Desarrollo y Paz, 1986.

El artículo 95 establece que toda trabajadora embarazada gozará de un descanso de 30 días anteriores y 90 posteriores al parto; ley que se cumple pero quedan cesantes después, siendo desplazadas por mano de obra masculina, en unas empresas, o siendo eliminadas por mecanismos internos de selección anual de personal. De esta manera existe una cesantía encubierta originada según nuestro estudio, posterior a la reforma del artículo 95 de la ley de maternidad.

- Se encontró además que no existen locales adecuados en ninguna empresa en donde las madres puedan amamantar a sus hijos, ni guarderías para cuidarlos, no cumpliéndose los artículos 10 y 97.

- Presumible desconocimiento de la mujer de sus verdaderos derechos y de sus atribuciones legales. Es evidente que la mujer trabajadora en la industria prefiere sacrificar su derecho biológico de procreación ante el peligro inminente de quedar cesante.

Muchas de estas mujeres son madres solteras cuyo único ingreso proviene de su salario para la manutención familiar.

- Que la reforma al artículo 95 de la ley de maternidad es una reforma que ha servido para la discriminación y limitación del trabajo de la mujer por cuanto no se les ha ofrecido las garantías para que ese derecho al trabajo y a la vida que todo ser humano tiene, se vean garantizados en su totalidad.

-Porque se le niega el deber y el derecho de luchar, a la par del hombre para lograr una sociedad más justa y solidaria.

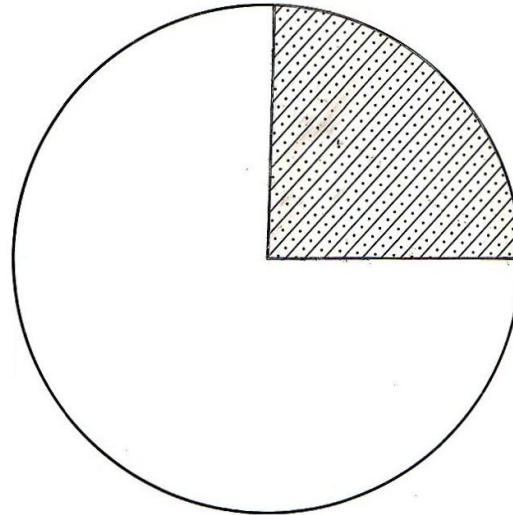
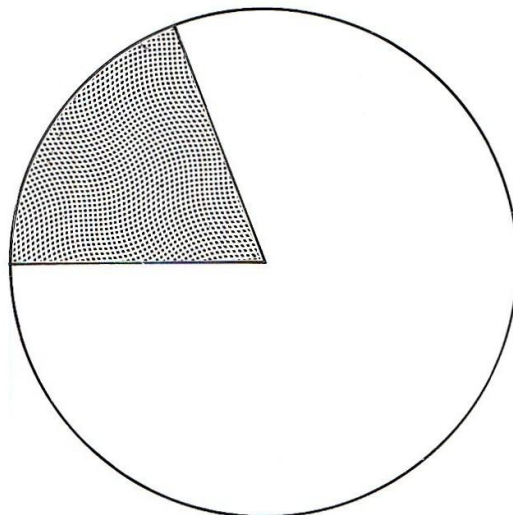
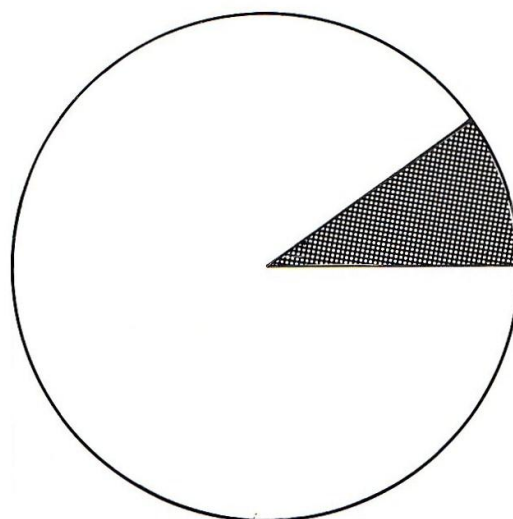
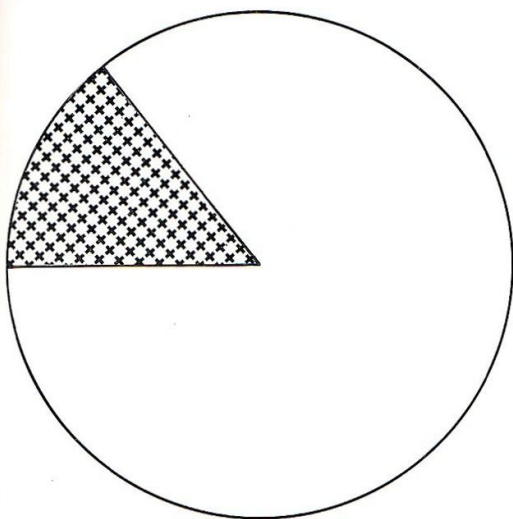
-Que la resultante de la reforma al artículo 95, ha sido la disminución de la demanda en el mercado de trabajo femenino.

-Tomando en cuenta que un 53% de las mujeres trabajadoras sostienen sus hogares, la reforma al artículo 95 de la Ley de Maternidad afecta la situación económica y social de la familia costarricense.

Se recomienda:

1. - Eliminar del libro "Paco y Lola" las frases "Mamá amasa y papá lee" frase que revela los patrones culturales de nuestra sociedad "Machista".
2. - Incentivar una toma de conciencia real de nuestra población sobre la problemática de la mujer y de su enfoque integral (como persona, rol familiar, y comunidad) para romper los patrones culturales.
3. - Que cada mujer costarricense que ha tenido la oportunidad de educarse, debe ayudar a aquellas que no ^{ya} han tenido; a fin de contribuir con el engrandecimiento del país, colaborando de esta manera con la edificación de una sociedad más justa y equitativa.
4. - Educar a nuestros hijos desde pequeños en el trato igualitario, en las faenas del hogar, escuela y comunidad.

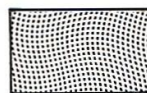
POBLACION LABORAL FEMENINA — 1950 a 1984



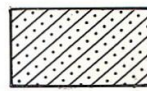
1950 = 14.4 %



1963 = 9.8 %



1973 = 19.3 %



1984 = 27.5 %

CUADRO # 1

Fuerza laboral femenina, en porcentaje , 1950.

Total fuerza laboral femenina	14.4%
-------------------------------	-------

Costa Rica, Situación de la Mujer Trabajadora. Materiales de Estudio,
Cedal 76.

CUADRO # 2

Población Total y Fuerza laboral femenina, 1963.

Población Total:	688.506	100%
Total fuerza laboral femenina:	67.078	9.8%

Costa Rica, Situación de la Mujer Trabajadora, Materiales de Estudio, Cedal 76.

CUADRO #1 Y # 2:

En el año 1950 la fuerza laboral total femenina constituía el 14.4% de la población total trabajadora. En 1963 la fuerza laboral femenina fue de 67,078. Es proximamente que a partir de este año la participación de mano de obra femenina, comienza a incrementarse.

CUADRO # 3:

En este cuadro podemos observar que, en 1973, la fuerza de trabajo femenino total fue de 113,033, o sea el 19.3%, lo que significa el incremento de 45,955, con referencia al año 1963, (67,078).

CUADRO # 4:

La fuerza laboral total durante este año de 1984 fue de 884,054 de la cual 246,766 corresponde a la fuerza laboral femenina con un incremento de 110,410 con referencia al año de 1978 y de 133,733 con respecto al año 1984, lo que significa un aumento de 20,323 entre 1978 y 1984.

CUADRO # 3

Población Laboral Total y Fuerza de Trabajo, según sexo, 1973.

Total Fuerza Laboral	585,314	100 %.
Total Fuerza Laboral Femenina	113,033	19.3%
Total Fuerza Laboral Masculina	472,280	80.1%

Población activa 1973, datos Encuesta de Hogares del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CUADRO # 4

Población Laboral y Fuerza de Trabajo, según sexo, noviembre de 1984.

Total Fuerza Laboral	884,054	100 %.
Total Fuerza Laboral Femenina	246,766	27.5%.
Total Fuerza Laboral Masculina	637,288	72.5%!

Costa Rica, 1984, según Encuesta de Hogares del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

BIBLIOGRAFIA:

1. - Jiménez Castro Virginia,

Quirós Guardia Marta,

Rojas Franco Grace,

- Costa Rica - "Situación de la mujer trabajadora costarricense.
Comisión Nacional de Evaluación del Derecho de
la Mujer, 76, Cedal, 1974.

2. - Picado Sotela Sonia,

- La mujer y los Derechos Humanos, Decenio de Naciones Unidas:
Igualdad, Desarrollo y Paz, primera edición, Educa, 1986.

3. - Análisis situacional de la mujer en Costa Rica.

Primera mesa Redonda, Sorooptimista Internacional de San José
5 de abril 1986, celebrada en la Cámara de Representantes de
Casas Extranjeras (CRECEX).

4. - Branch Josefina,

- El poder de las mujeres, La Nación, junio, 1984.

5. - Panorama general del papel de la mujer en el desarrollo, Con
ferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros
del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, De
sarrollo y Paz, Nairobi. Cedal, 1985.
6. - Novygrodt Vargas Rosa Ma.,
Cómo obtener un trato justo para la mujer en su trabajo, en el
hogar y en su vida íntima.
Protagonista: La mujer I - 4:3, 1986.
7. - Fernández María Gabriela,
La mujer sujeto,
Protagonista I - 4:7, 1986.
8. - De La Garza Candy,
Conversación con doña Victoria ~~B~~arrón.
Protagonista: La mujer, I - 4:17, 1986.
9. - Costa Rica: Situación laboral de la mujer. Comisión Nacio-
nal de evaluación del Decenio de la mujer , 1975 - 1985,
noviembre 1984.

10. - Arias Sánchez Oscar,

"Nuestras Mujeres",

Suplemento Femenino del Diario El Gráfico, setiembre 1969.

11. - Méndez Xinia,

La participación político - económica de la mujer en Costa

Rica, Mujer - agosto 2 - 1985.

12. - Arias Sánchez Oscar,

II - Pensamiento y Acción, 1985.