



INICIATIVA
DE **PARIDAD**
DE **GÉNERO**
COSTA RICA

Iniciativa público-privada para reducir brechas económicas de género en Costa Rica: Resumen del diagnóstico y plan de acción





ÍNDICE

Introducción	5
Iniciativas de Paridad de Género	5
Brechas económicas de género en Costa Rica	6
Costa Rica en contexto	6
Brechas de participación laboral	8
Brecha salarial de género	11
Brechas de liderazgo	12
Cuadro. Balance estadístico	13
Determinantes de las brechas económicas de género	16
Balance de política y programas para reducir las brechas económicas de género	20
Marco jurídico y normativo para la igualdad de género	20
Estructura e institucionalización de la igualdad de género	21
Balance de la institucionalización de la igualdad de género	21
Principales políticas y programas públicos con impacto en las brechas identificadas	23
Iniciativas en el sector privado	28
Plan de Acción	30
Medidas del Plan de Acción	31
Anexo	33
Principales leyes, normas, políticas y programas de acuerdo a los objetivos de la IPG	33
Referencias	38



INTRODUCCIÓN

Iniciativas de Paridad de Género

¿Por qué implementar una IPG?

Cerrar la brecha económica de género podría aumentar el producto interno bruto mundial en \$28 billones para el año 2025¹.

Acelerar la integración igualitaria de las mujeres en el ámbito laboral requiere tanto de políticas públicas inteligentes como de prácticas empresariales inclusivas. En esta intersección se sitúan las Iniciativas de Paridad de Género (IPG), un modelo de colaboración público-privada, de alto nivel, que busca apoyar a países interesados en reducir la brecha económica de género. Con este objetivo, el Foro Económico Mundial (WEF) creó, en el 2012, las Iniciativas de Paridad de Género. En el 2016, el WEF se alió con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para implementar estas iniciativas en América Latina. Las IPG se han puesto en marcha en Chile, Argentina, Panamá, Colombia, República Dominicana y, ahora, en Costa Rica.

¿Qué hacen?

Las IPG buscan identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Las iniciativas desarrollan y ponen en marcha planes de acción, de una duración promedio de tres años, con medidas concretas para:

- 1- Incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral.
- 2- Reducir la brecha salarial de género.
- 3- Promover la participación de las mujeres en puestos de liderazgo.

Las IPG son presididas por representantes líderes del gobierno, empresarios y empresarias del sector privado, quienes conforman el “Grupo de Liderazgo”, a cargo de guiar el proceso, priorizar los esfuerzos y asegurar el progreso de las acciones establecidas.

El valor agregado de las IPGs proviene de identificar, de manera colectiva, cuáles son las barreras más importantes para el empoderamiento económico de las mujeres y el diseño de políticas públicas y prácticas empresariales que generen más y mejores oportunidades económicas para las mujeres.

La implementación de la Iniciativa permite también o permite además, a los países y empresas, intercambiar conocimiento y experiencias entre pares y recibir apoyo técnico continuo, así como asesoramiento sobre políticas durante los años de ejecución.

¹ Jonathan Woetzel, Anu Madgavkar, Kweilin Ellingrud, Eric Labaye, Sandrine Devillard, Eric Kutcher, James Manyika, Richard Dobbs, and Mekala Krishnan, How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, McKinsey & Company, September 2015, <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.



BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO EN COSTA RICA

Costa Rica en contexto

El Foro Económico Mundial ubicó a **Costa Rica en la posición 22 de 149 países evaluados en función de la Brecha de Género Global** (*Global Gender Gap*)² en el año 2018. En el contexto de América Latina se encuentra entre los países con un índice más elevado, es decir, con una mejor posición en cuanto a igualdad de género.

Sin embargo, en el componente concreto de participación y oportunidades económicas Costa Rica reduce notablemente su posición, descendiendo al puesto 105. Los índices de participación laboral de las mujeres y el resto de indicadores de ámbito económico, como se verá a continuación, hacen descender de este modo tan drástico la posición del país en lo que a igualdad de género se refiere.

El desarrollo y crecimiento económico experimentado por Costa Rica en los últimos años no se ha traducido, de este modo, en un incremento equivalente de la participación económica de las mujeres. Costa Rica, de hecho, ocupa el cuarto puesto de los países de América Latina y el Caribe en cuanto a las menores tasas de participación económica de las mujeres (por detrás solo de Guatemala, México y Honduras); y es el antepenúltimo de los países de la OCDE (superando solo a México y a Turquía) (OCDE, 2018).

El rezago en Costa Rica es visible al compararlo con países del mismo nivel económico. En el 2018, un país de ingreso medio alto, tenía una tasa de participación laboral femenina promedio del 48.72%, mientras que Costa Rica tiene una tasa por debajo del promedio de este grupo de comparación. Si tuviera un comportamiento típico, seguiría una tendencia positiva a medida que aumenta el nivel de ingreso. **Entender la lógica general de esta relación entre crecimiento económico y participación laboral de la mujer y sus determinantes es importante para descifrar aquellos aspectos que limitan el desempeño de Costa Rica.** Ya que la estructura económica de un país, el dinamismo de sus sectores económicos y sus perfiles productivos afectan la capacidad de inserción de las mujeres en la fuerza laboral. Pero también, **existen características dentro de los países que pueden afectar positiva o negativamente esta relación, tales como la religión, el idioma, la cultura, las actitudes sociales, el nivel de educación, el marco legal e institucional, la adopción tecnológica, la competencia, la apertura comercial, la liberalización de los mercados, entre otros.**

² Se trata de un índice sintético que engloba cuatro dimensiones: Participación económica y oportunidades (Mide la brecha de género en indicadores como la Tasa de Participación Económica, la brecha salarial por trabajo equivalente, ingresos promedios anuales, personal directivo y legisladores, trabajadores(as) profesionales y técnicos); Logro educativo (mide la brecha de género en la tasa de analfabetismo y la matriculación en primaria, secundaria y terciaria); Salud y supervivencia (mide la brecha de género la tasa de nacimientos y la esperanza de vida.); y Empoderamiento político (mide la presencia de mujeres en el Parlamento, en posiciones ministeriales y los años con una mujer como representante del Estado (en los últimos 50 años)). Para mayor información visite http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.



Reducir la brecha de género en la participación en el mercado laboral supone una de las reformas estructurales de la economía costarricense con mayor impacto, de acuerdo a lo señalado por la OCDE (OCDE, 2018). Se estima que la pérdida de ingresos a largo plazo debido a las desigualdades de género en cuanto a la participación y oportunidades laborales y empresariales es del 22% en Costa Rica, en comparación con un promedio del 15% para los países de la OCDE (OCDE, 2018). Asimismo, se calcula que, si las mujeres que están ausentes de la actividad económica ingresaran en el mercado laboral la participación aumentaría en un rango de 25 a 30 puntos porcentuales, la pobreza se reduciría del 20 al 11% y el PIB aumentaría en un 0.5% (KPMG, 2019).

Tabla 1. Síntesis de indicadores de género en el mercado laboral. (En porcentajes)

Participación laboral:	Mujeres	Hombres
Tasa de Participación Económica	47,8	74,3
Tasa de Desempleo (global)	9,7	7,4
Tasa de Desempleo juvenil (20 a 24 años)	20,2	15,5
Tasa de subempleo	13	7
Población ocupada en actividades:		
De mayor crecimiento	10	25
Más ingresos aportan a la economía	35	68
Brecha salarial de género (ingreso mensual)	11	
Representación de mujeres en:		
Nivel directivo y gerencial (sector público y privado)	34	
Empleadores	32	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENAHO, 2018



Brechas de participación laboral

En 2018, la Tasa de Participación Económica de las mujeres se situó en el 47.8%, frente al 74.3% en los hombres. Estas cifras contrastan con los progresos experimentados en **capacitación e inversión de capital humano en las mujeres**, considerando que, en la actualidad, hay 123 mujeres por cada 100 hombres matriculados en las universidades y 170 mujeres por cada 100 hombres egresados (CEPAL/CELADE, 2018).

La pérdida de talento que esto conlleva no solo agrava las desigualdades socioeconómicas, sino que también limita la productividad y el crecimiento del ingreso en el país.

La otra cara de la moneda viene representada por quienes no participan en la actividad económica, estando en edad de hacerlo. En 2018, en Costa Rica, **1,130,550 mujeres se encontraban en esta circunstancia, una cifra que se reduce a menos de la mitad en el caso de los hombres (517,182).**

La baja participación en la actividad económica se acentúa entre las mujeres que residen en zonas rurales (con una tasa de participación laboral de alrededor del 35%), entre **las mujeres más pobres** (aproximadamente 3 de cada 10 mujeres que no participan en la actividad económica padecen alguna condición de pobreza), residentes **fuera de la región Central** (y, particularmente, en las regiones Brunca, Huetar Caribe y Huetar Norte, en las que, prácticamente, 6 de cada 10 mujeres se encuentran fuera de la fuerza laboral) y entre las mujeres con menores niveles educativos, sobre todo entre quienes no completaron el nivel secundario de estudios (7 de cada 10 mujeres que no participan en la actividad económica no terminaron la secundaria) (ENAH0, 2018).

Si bien estas mismas tendencias se repiten entre los hombres, en todos los casos ellos muestran una participación económica superior a la de las mujeres, lo que muestra que los factores señalados no les afectan con la misma intensidad que a las mujeres.

El principal motivo entre las mujeres de encontrarse fuera de la actividad económica son las responsabilidades familiares y las obligaciones en el hogar. El Estado de la Nación (2018) encuentra que el número de hijos en el hogar es el principal factor que limita la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En cambio, para los hombres, convivir con hijos tiene el efecto contrario, ya que favorece su participación en el mercado de trabajo. Se calcula que tres de cada cuatro mujeres preferirían trabajar en lugar de dedicarse exclusivamente a las actividades familiares (OIT, Gallup, 2016).

Por el contrario, el principal factor que incrementa la probabilidad de participación laboral de las mujeres es el nivel de estudios alcanzado. Así, la probabilidad de inserción de una mujer que terminó la secundaria duplica a la de una que tiene solo hasta el nivel primario completo³.

³ Limitantes estadísticos para entender este fenómeno. El eje central del análisis estadístico de este diagnóstico es la Encuesta Nacional de Hogares 2018 realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INEC), fuente que sirve para alimentar el Plan Nacional de Desarrollo, el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres hecho por el INAMU, o el Estado de la Nación 2018, entre otros documentos. Sin embargo, como toda encuesta multipropósito tiene limitaciones respecto a la capacidad de entender en profundidad, fenómenos específicos. La falta de información relevante, a nivel nacional y con representatividad regional, que se actualice continuamente y que sirva para entender el contexto específico de las mujeres y las múltiples causas que las hacen estar fuera de la fuerza de trabajo es una tarea pendiente. Para atender esta limitante, no basta sólo con hacer más encuestas, sino que sería recomendable realizar análisis cualitativos, procesos de co-creación con las poblaciones objetivo y construir un conjunto de indicadores que ayuden a entender la problemática desde la perspectiva de la mujer, pero orientada a generar acciones de política pública. Por el contrario, el principal factor que incrementa la probabilidad de participación laboral de las mujeres es el nivel de estudios alcanzado. Así, la probabilidad de inserción de una mujer que terminó la secundaria duplica a la de una que tiene primaria completa.



El desempleo es otro elemento que muestra la inequidad en el mercado laboral. Las mujeres se ven más afectadas por el mismo, con un diferencial por sexo en las tasas de desempleo de más de 3 puntos en el periodo del 2011 al 2018. En concreto, en 2018, la tasa de desempleo de los hombres se situó en el 7.4%, mientras que la de las mujeres alcanzó el 9.7%. Entre los motivos de desempleo destaca el hecho de que **1 de cada 10 mujeres desempleadas renunció a su trabajo por motivos familiares, razón que desciende a 1 de cada 100 entre los hombres.**

El desempleo afecta particularmente a las **mujeres de zonas rurales** (con una tasa del 12.5%), a las mujeres de **Huetar Norte, Huetar Caribe y Brunca** (con una tasa del 12.3%, 10.7% y 10.8% respectivamente), a las mujeres con **niveles educativos inferiores** (llegando alcanzar la tasa máxima en el nivel de secundaria técnica incompleta, con un 12.4%), y entre **las mujeres más pobres** (con tasas del 18.2% entre las mujeres en situación de pobreza extrema y del 20.6% entre pobreza no extrema) (ENAH0, 2018).

Los niveles de desempleo, por otro lado, son **particularmente elevados en la juventud**, con unas tasas que superan el 20% en el grupo de 20 a 24 años, y más del 30% en el de 15 a 19 años. En cualquier caso, la brecha de género se intensifica en estos grupos de edad, con unas tasas de desempleo entre las mujeres de 20 a 24 años del 20.2% (vs. 15.5% de los hombres) y del 34.9% entre las mujeres de 15 a 19 años (vs. 28.5% para los hombres). **El desempleo juvenil, por consiguiente, afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres.**

Segregación laboral o la concentración de las mujeres en los sectores menor dinamismo. Actualmente las mujeres conforman el 39,6% de la población ocupada del país. Según datos de ONU Mujeres (2017) el 76% de ellas se encontraba laborando en sectores de baja productividad, frente al 54% de los hombres. Adicionalmente, **solo el 10% de las mujeres se encontraban ocupadas en las actividades económicas de mayor crecimiento del país⁴** (vs. 25% de los hombres) y **solo el 35% lo hacían en las actividades que más ingreso aportan a la economía del país⁵** (vs. 68% de los hombres).

En concreto, la inmensa mayoría de las mujeres se concentran en el sector del trabajo doméstico remunerado (17% de la población ocupada de mujeres), en el comercio (17%), la enseñanza (10%), la industria manufacturera (9%), hoteles y restaurantes (9%) y en la Administración Pública (6%). Entre los hombres, también el comercio y la industria manufacturera concentran la mayor parte de la población ocupada (con un 17% y un 12%, respectivamente), pero destacan otras actividades económicas como la agricultura (15%), el transporte y almacenamiento (7%) y la construcción (6%). Aquí hay que considerar, en todo caso, la diversidad productiva de las seis regiones de planificación en las que usualmente se divide al país, pues cada una tiene su propia estructura económica y su propio perfil productivo.

⁴ Entre 2000 y 2018 las actividades que han crecido porcentualmente más que el Producto Interno Bruto son: Información y comunicaciones (12.8% de crecimiento), Actividades profesionales, científicas, técnicas, administrativas y servicios (8.8%), Actividades financieras y de seguros (8.5%), Transporte y almacenamiento (4.3%), Construcción (4.2%) (Banco Central de Costa Rica, 2019). En estas 5 actividades económicas trabajan el 1.4% de las mujeres ocupadas en Información y Comunicaciones; en Actividades profesionales, científicas, técnicas, administrativas y servicios de apoyo trabajan 3.5%; en Construcción 0.7% de las mujeres ocupadas; en Actividades financieras y de seguros 2.8%; en Transporte y almacenamiento 1.5%.

⁵ Estas actividades son: Comercio, Manufactura, Agropecuario, Construcción, Servicios administrativos y Transporte y Almacenamiento, que son las cinco actividades económicas con más peso en la generación de ingreso o valor en la economía de Costa Rica, representando el 76.9% de los ingresos del país (Banco Central de Costa Rica, 2019).



La concentración en determinadas ramas y sectores de actividad se encuentra muy vinculada a las elecciones académicas que realizan las mujeres y los hombres. Tanto en el ámbito universitario como en el área de la educación técnica, las mujeres se encuentran alejadas de las opciones más técnicas y tecnológicas (las mujeres apenas representan el 36% de los graduados en carreras de ingeniería y tecnológicas).

Esta circunstancia no solo implica un menor acceso a oportunidades de empleo en el presente (el 22% de los nuevos contratos registrados en el país estuvieron vinculados a áreas de ingeniería e industria, siendo sector líder en este sentido) (INEC 2018), sino también en el futuro, a tenor de los cambios económicos y de empleo que está generado la 4ª Revolución Industrial.

En relación a la segregación ocupacional, las mujeres se concentran, principalmente, en las ocupaciones de servicios y ventas (35%) y en ocupaciones elementales (23%), y le siguen en orden de importancia las profesionales (15%), administrativas (10%) y las ocupaciones técnicas (7%). Entre los hombres, las ocupaciones elementales (con 26% de la ocupación) y los servicios y las ventas (con 16%) también representan las ocupaciones más numerosas, pero tras ellas son las categorías de operarios y artesanos (con un 15%) e instaladores (con un 13%), las que concentran el mayor volumen de ocupación masculina. Por categoría ocupacional, las mujeres mantienen una representación similar al conjunto de la ocupación como asalariadas (son el 38% de la población asalariada del país) y como empleadas por cuenta propia (el 35%), pero **se encuentran sobrerrepresentadas en la categoría de auxiliar no remunerado (son el 61%) e infrarrepresentadas entre los empleadores** (representan el 20%) (ENAO, 2018). **El 20% de las mujeres ocupadas lo hacen en sector público (con ligeramente mayor participación en el gobierno central, con el 11%), frente al 11.5% de los hombres.**

Las brechas de género en el mercado laboral también se expresan en términos de calidad y condiciones del empleo. **Cuatro de cada diez mujeres ocupadas trabajan en el ámbito informal** (este índice también es elevado entre los hombres). **El subempleo afecta al 13% de las mujeres** frente al 7% de los hombres. El 47% de las mujeres trabaja más de 41 horas a la semana vs. el 68% de los hombres. Y el 63% de las ellas están empleadas en empresas de menos de 30 personas vs. 69% de los hombres.

Las peores condiciones de empleo que afectan a las mujeres contrastan, sin embargo, con su mayor nivel de instrucción: el 35% de las mujeres ocupadas tienen estudios de educación superior, frente al 22% de los hombres.

En todo este recorrido realizado sobre las brechas en la participación laboral variables como el ámbito rural/urbano, la región de residencia o el nivel socioeconómico resultan ser determinantes de la situación laboral de las mujeres. Todas estas variables se encuentran estrechamente relacionadas, a su vez, con las oportunidades educativas y de empleo.

Se genera, de este modo, un círculo vicioso entre pobreza, falta de acceso a oportunidades educativas, menores niveles de inserción laboral y, por consiguiente, menores ingresos y autonomía. Esta situación, se agudiza en el caso de las mujeres quienes, además, presentan mayores disimetrías en las relaciones de género, cuya manifestación más grave es la violencia de género.



Brecha salarial de género

Brecha salarial global: las mujeres continúan percibiendo un salario inferior al de los hombres. En 2018 las mujeres en el mercado laboral costarricense obtenían una remuneración media 11% inferior a la de los hombres, calculada sobre el ingreso bruto mensual (ENAO, 2018). La brecha en el ingreso por hora favoreció a los hombres en todo el período analizado (2011 - 2018), aunque las diferencias solo son estadísticamente significativas en 2013, 2014 y 2015, es decir, en los demás años no hubo disparidades de género en los ingresos por hora.

La brecha salarial de género es positiva para todos los grupos de edad, salvo en los grupos más jóvenes (de 15 a 19 años, y de 25 a 29 años), donde las mujeres perciben, en promedio, un salario superior a los hombres.

Según niveles de instrucción, la brecha de género se mantiene positiva en todos los casos. Además, salvo en la educación superior, los valores de la brecha son muy elevados.

Si se observa la brecha salarial de género según características del empleo, se puede concluir que en todas se identifica una brecha salarial de género, excepto en el sector de la energía, la construcción⁶ y en el de actividades administrativas. La brecha se intensifica en la rama de manufacturas, en las de artes y entretenimiento y la de *otro tipo de servicios* y en la de comercio.

Según ocupaciones, salvo en la categoría de personal administrativo (cuya brecha salarial apenas es significativa) todas ellas presentan una brecha salarial de género, encontrándose las más elevadas entre los trabajadores y trabajadoras independientes y las personas empleadas en el sector doméstico. Las menores brechas se observan entre los empleados del sector público y las personas empleadas en el sector doméstico, sector en el cual las remuneraciones se encuentran sujetas a escalas salariales ligadas a aspectos objetivos como preparación académica y experiencia.

Analizando el tipo de sector (formal e informal) la brecha salarial de género se mantiene en ambos casos, siendo bastante más elevada en el sector formal. Finalmente, atendiendo al número de horas trabajadas, la brecha salarial es positiva en cualquiera de los grupos considerados, pero es especialmente elevada entre la población ocupada que trabaja menos de 20 horas a la semana.

Discriminación salarial de género, o la brecha salarial no explicada por razones objetivas. El análisis realizado sobre la brecha salarial de género comparando características similares ayuda a aproximarse, de algún modo, a la discriminación salarial que hay detrás de la brecha salarial de género. Los datos evidencian que, en cualquiera de las características analizadas (salvo contadas excepciones) los hombres reciben, en promedio, salarios superiores a las mujeres. Cuestión que contrasta, nuevamente, con el mayor nivel de cualificación de las mujeres ocupadas.

⁶ En el sector energético y la construcción esta circunstancia posiblemente sea explicada por la composición ocupacional por sexos del sector: al tratarse de un sector masculinizado en los niveles técnicos, las pocas mujeres ocupadas en él se concentran en los niveles ocupacionales superiores mejor retribuidos.



Para determinar el peso de la discriminación sobre el valor de la brecha salarial existen, no obstante, métodos de cálculo más sofisticados. El que habitualmente se utiliza es el **método Oaxaca-Blinder** con el fin de obtener el coeficiente de discriminación que representa la brecha de género en el ingreso (Oaxaca, 1973; Mumford & Smith, 2009) y en el empleo (Ortega Masagué, 2008; Nagore-García, 2015).

El resultado en la aplicación del mismo muestra que hay un 80% del diferencial salarial entre mujeres y hombres que no puede ser explicado por las características individuales de los grupos (o factores observables), por lo que se asume que este 80% está relacionado con un factor de discriminación.

Brechas de liderazgo

Costa Rica destaca por el **relativamente alto empoderamiento político de las mujeres**, ocupando la posición 16 de 149 países para este componente en el índice de Brecha de Género Global. En concreto, actualmente las mujeres ocupan el 52% de las posiciones en el poder ejecutivo⁷ y el 46% en el poder legislativo.

Sin embargo, desde el punto de vista de la presencia de mujeres en **puestos de liderazgo del sector público** se calcula que su representación en la dirección y gerencia en el Gobierno Central fue del 32%, descendiendo al 26% en el resto de niveles de gobierno (ENAH, 2018).

En el sector privado, por su parte, **las mujeres representan el 25% del personal directivo y gerente** (ENAH, 2018). Esta representación se encuentra alejada de la que presentan en el conjunto de la ocupación (del 40%, según se vio) y no refleja el mayor nivel educativo de la población ocupada de mujeres.

Considerando en conjunto el sector privado y público, la representación de mujeres en el nivel directivo y gerencial se ha mantenido prácticamente constante desde el 2006, con un 30% y un **34% en 2018**. En términos de brecha, **hay 1.9 veces más hombres que mujeres como Directores o Gerentes** (14,230 mujeres como directoras o gerentes vs. 26,830 hombres).

Mujeres empresarias: minoría y precariedad. Desde el punto de vista del liderazgo empresarial existen, del mismo modo, significativas brechas de género. Las mujeres en Costa Rica representan el 37% de la población ocupada por cuenta propia y el 32% de quienes son empleadores. **Mientras que 4 de cada 100 hombres ocupados lo hacen como empleadores, esa razón desciende hasta 2 en el caso de las mujeres.**

Por otra parte, **la actividad empresarial de las mujeres se caracteriza por su concentración en actividades de escaso valor agregado, poca integración en mercados internacionales y baja productividad** (BID, 2017), cuando no se trata de negocios de subsistencia.

⁷El poder ejecutivo incluye a los jefes de presidencia, vicepresidencia y ministerios.



Cuadro. Balance estadístico

- Las mujeres que están fuera del mercado de trabajo (1,130,550 mujeres), duplican el número de hombres en esa situación (517,182 hombres). Las mayores tasas de mujeres fuera de la fuerza de trabajo se concentran en las regiones Brunca, Huetar Caribe y Huetar Norte. Prácticamente en cada una de estas regiones, 6 de cada 10 mujeres se encuentran fuera de la fuerza laboral. La región Central es la región con menor tasa de inactividad laboral femenina (52.17%)
- Para la mitad de las mujeres inactivas (52.5%), las obligaciones en el hogar son la razón principal para estar fuera de la fuerza de trabajo (593,539 mujeres,). Las mujeres dedican a la semana 36 horas en promedio para hacer trabajo doméstico no remunerado; mientras que los hombres dedican 14 horas en promedio a estas labores. 7 de cada 10 mujeres fuera de la fuerza de trabajo no terminaron la secundaria; en total 763,659 mujeres económicamente inactivas no terminaron sus estudios de secundaria.
- Las responsabilidades en el hogar también son un detonante del desempleo femenino. Por razones familiares (matrimonio, embarazo, cuidado de hijos o familia), 1 de cada 10 mujeres desempleadas renunció a su trabajo (10,423 mujeres en total). En contraste, esta razón sólo es motivo del desempleo del 1.6% de los hombres.
- La región Huetar Norte tuvo la mayor tasa de desempleo femenino (12.3%, 7,421 mujeres desempleadas), seguido por la región Brunca (10.7% y 6,112 mujeres desempleadas) y la región Huetar Caribe (10.6% y 7,002 mujeres desempleadas)
- El desempleo femenino suele ser de mayor duración: 4 de cada 10 mujeres desempleadas llevan más de un año buscando trabajo. Las estadísticas dicen que el 80% de los hombres y el 60% de las mujeres sin empleo tienen menos de un año de estar en esta condición, lo que implica que el 20% de los hombres y el 40% de las mujeres llevan desempleados más de un año.
- Entre la población de mujeres entre 15-24 años, hay un grupo que no estudia ni trabaja ni reciben formación, que representa al 23.9% de las mujeres jóvenes para un total de 90,400 mujeres. Y es un indicador de pérdida de potencial a futuro de la fuerza de trabajo.

Mujeres en el mercado de trabajo

- Hogares como empleadores y Comercio al por mayor y al por menor, y Enseñanza son las principales fuentes de empleo femenino. Las tasas de participación son 17.2%, 16.72% y 10.44% respectivamente, para sumar 44.36% de las mujeres con empleo respectivamente.
- Hay un efecto regional en el tipo de empleo que realizan las mujeres de acuerdo al perfil productivo de la región. En Huetar Caribe, la principal



actividad económica en la que se emplean las mujeres es agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, ocupando al 17.8% de las mujeres que trabajan. En la región Pacífico Central, por su parte, la actividad de alojamiento y de servicio de comidas es la principal fuente de empleos con 20.02% de mujeres trabajando en esa rama.

- 2 de cada 10 mujeres son emprendedoras y 6 de cada 10 trabajan como asalariadas en el sector privado. En el sector de emprendedoras, o aquellas que son empleadoras o trabajadoras por cuenta propia, se encuentran el 19.2% de las mujeres ocupadas, en total 161,173 mujeres. Mientras que 60.7% restante de las mujeres ocupadas, 509,542 mujeres en total trabajan en el sector privado, ya sea como asalariadas en Hogar privado, 146,903 mujeres; o como asalariadas en Empresa o institución, aproximadamente 362,640 mujeres.
- La mitad de las mujeres trabajan en empresas de 10 o menos trabajadores, incluso el 13% del total lo hace en empresas pequeñas (con menos de 30 trabajadores). Esta situación se relaciona con sectores de menor productividad, y menor cumplimiento de normas de calidad, inclusión o sostenibilidad; afectando el desarrollo profesional de las mujeres y la calidad del empleo.
- Hay más mujeres que hombres en condición de subempleo: el 13.1% de las ocupadas (109,661 mujeres) trabaja menos de 40 horas por semana, pero quiere trabajar más y está disponible para trabajar más horas de lo que su ocupación actual le permite. Esta condición laboral afecta la estabilidad laboral y la seguridad social de esas mujeres.
- La informalidad afecta más a las mujeres que a los hombres: el 42.5% de las ocupadas (356,673 mujeres) se encuentran trabajando en el mercado informal, es decir, trabajan en condiciones laborales que afectan su acceso a seguridad social y derechos laborales.
- Hay un área de oportunidad, ligando la educación de las mujeres con las actividades económicas más dinámicas y productivas. Actualmente sólo 5% de las mujeres que tienen empleo estudiaron en el área de ingeniería, industria y construcción, contrastando con el 19.5% de los hombres en estas carreras.

Brecha salarial de género

- Desde el 2011, la brecha fluctúa entre un mínimo del 12% de diferencia en contra del ingreso de las mujeres en 2017 a un máximo del 17% en 2013. En el 2018, las mujeres en el mercado laboral costarricense obtenían una remuneración media 11% inferior a la de los hombres.
- En el ingreso por hora, las brechas desde el 2011 hasta el 2017, se sitúan en un promedio del 12.45%.
- Los niveles salariales más bajos están en el sector privado: las trabajadoras



en hogares privados perciben un 26.4% menos ingreso que los hombres, las mujeres emprendedoras perciben un 38.2% menos ingreso que los hombres en esos trabajos, mientras que las empleadoras perciben 26% menos que los hombres.

- La brecha salarial por horas de trabajo semanales son muy marcadas. En las jornadas parciales o por horas (menos de 20 horas), las mujeres ganan salarios hasta un 44% inferiores a los hombres.
- Las diferencias salariales afectan a las mujeres más pobres, con altas probabilidades de dedicarse a labores domésticas en hogares privados en condición de informalidad, mientras los hombres pueden acceder a actividades agrícolas o a la construcción y generar más ingresos.
- Pero la brecha salarial por género también afecta a las mujeres de más altos ingresos, ya que en estos sectores se observa una mayor concentración de hombres en los sectores tecnológicos o el financiero, con acceso a empresas más grandes y mayor acceso al mercado formal.

Brechas de liderazgo

- En liderazgo político Costa Rica ha tenido un desempeño desigual. Las mujeres ocupan el 52% de las posiciones en el poder ejecutivo⁸ y el 45.6% en el poder legislativo; pero la proporción cae a 31.6% en el poder judicial. Aun así, Costa Rica se encuentra en una posición relativa favorable entre los países de América Latina. Es a nivel local donde la representación femenina es más baja, pues sólo el 13.58% de los alcaldes son mujeres.
- En liderazgo económico el avance ha sido lento. Hay 1.9 veces más hombres que mujeres en Dirección o Gerencia. Si se considera la ocupación de Dirección y Gerencia, la participación de la mujer se ha mantenido prácticamente constante desde el 2006 con un 30% y un 34% en 2018. Además, solamente el 18% de las empresas en Costa Rica están dirigidas por una mujer; aunque el 77% tiene como copropietaria a una mujer.

⁸ El poder ejecutivo incluye a los jefes de presidencia, vicepresidencia y ministerios.



DETERMINANTES DE LAS BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO

Brechas económicas de género	Principales determinantes
Acceso y permanencia de las mujeres en la actividad económica	<p>Cuidados asumidos principalmente por las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desequilibrio en la distribución del trabajo de cuidado no remunerado y doméstico. • Carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado que soportan las mujeres. • Déficit de servicios de atención de cuidado infantil, cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad y personas con algún tipo de dependencia, y reticencia por parte de las mujeres a externalizar estos servicios. <p>Cultura basada en roles y estereotipos tradicionales de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura y mentalidad empresarial sesgadas en torno a la visión del rol reproductivo de las mujeres y sus capacidades y compromisos. • Identidades “masculinas” y “femeninas” construidas bajo el paradigma de los roles diferenciados. Identidad laboral y profesional de las mujeres no tan lineal como la de los varones, oscilaciones continuas entre lo profesional, personal y familiar. <p>Organización laboral poco conciliadora y persistencia de prácticas laborales discriminatorias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización laboral pensada sobre la prevalencia de una noción de trabajador ideal desprovisto de responsabilidades familiares. • Escasa aplicación de prácticas de conciliación en las empresas.



Segregación laboral	<p>Concentración sectorial basada en roles y estereotipos tradicionales de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inserción de las mujeres en profesiones que suponen una cierta traslación del rol reproductivo al mercado. • Factor vocacional y de contribución social en las elecciones de mujeres, frente al carácter más instrumentalista en los hombres. • Los sectores de alta participación “femenina” son menos productivos y tienden a ser más devaluados social y económicamente por lo cual suelen tener menor remuneración. <p>Alejamiento de las mujeres de especialidades STEM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infravaloración de las propias capacidades en las mujeres frente a las ciencias, la tecnología y las matemáticas. • Sesgos de género en el sistema educativo (referentes, materias, sistemas de orientación, ...).
Desempleo y precariedad laboral entre las jóvenes	<p>Cultura basada en roles y estereotipos tradicionales de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sectores de actividad elegidos por las jóvenes (menos oportunidades de inserción). • Discriminación asociada al “riesgo reproductivo” que sesga la visión empresarial. <p>Embarazo temprano y responsabilidades familiares</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidades familiares y domésticas que deben asumir. • Embarazo adolescente.
Brecha salarial de género	<p>Configuración del mercado laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor proporción de mujeres laborando a tiempo parcial, menor proporción de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad, segregación laboral, etc.



Liderazgo de las mujeres en las organizaciones

Infravaloración de lo “femenino”

- Sectores, empleos y funciones “feminizados” peor retribuidos que los “masculinizados”, pese a que su aportación de valor sea semejante.

Penalización de la maternidad

- Las madres pierden ingresos cuando toman licencias en el empleo o reducen su tiempo de trabajo al nacer sus hijos o para atender responsabilidades familiares. Mientras que los hombres reciben un aumento del salario cuando nacen sus hijos.

Poder de negociación de las mujeres

- Escaso poder en la negociación salarial de las mujeres (individual y colectivo).

Sistemas de retribuciones poco transparentes

- Inexistencia de sistemas de valoración de puestos de trabajo en las empresas o de mecanismos de retribución transparentes.

Organización laboral basada en roles y estereotipos tradicionales de género

- Organización laboral y profesional basada en un modelo de plena disponibilidad, particularmente en los niveles directivos y gerenciales.
- Desarrollo profesional de las mujeres con carga implícita de sacrificios, renunciaciones y cuestionamientos en lo privado. Asunción naturalizada de la ausencia en la esfera del hogar y los cuidados por parte de los hombres.
- Dinámicas de poder “excluyentes” para las mujeres.
- Patrones de comportamiento en el entorno laboral por parte de los hombres.
- Escepticismo frente al liderazgo de las mujeres.

Barreras internas de las propias mujeres

- Inseguridad, síndrome del impostor, dilemas y culpabilidad en el desarrollo de carrera.
- Brecha de ambición en las mujeres, pero también “baño de realidad”.



Liderazgo de las mujeres como empresarias

Escasa participación laboral de las mujeres en el empleo por cuenta propia

- Predilección por empleo asalariado o empleo en el sector público.

Dificultades de las mujeres para ser empresarias

- Menos propensión entre las mujeres a convertirse en empresarias por oportunidades en el mercado. Prevalcen los motivos vocacionales, otros aspectos relacionados con adquirir una mayor flexibilidad laboral o la falta de oportunidades en el empleo por cuenta ajena.
- Concentración en pocos sectores, menos productivos.
- Pretensiones de crecimiento y expansión de las empresarias de alcance más limitado que entre los empresarios.

Dificultades de las empresarias para el crecimiento de sus empresas

- Mayores dificultades entre las mujeres para enfrentarse a los trámites y la burocracia.
- Barreras de acceso al crédito: sistemas no adaptados, temor a la solicitud de créditos.
- Menor capacitación empresarial y acceso a servicios de desarrollo empresarial más “sofisticados”.
- Inferior capital social entre las empresarias.

Fuente: Elaboración propia



BALANCE DE POLÍTICA Y PROGRAMAS PARA REDUCIR LAS BRECHAS ECONÓMICAS DE GÉNERO

Marco jurídico y normativo para la igualdad de género

En Costa Rica la igualdad es un derecho constitucional tal y como se refleja en el artículo 33 de la Constitución Política.

El país es, además, suscriptor de los principales convenios y tratados internacionales en materia de igualdad de género. Ha ratificado la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) en el año 1986, así como su Protocolo Facultativo en el año 2001. También ha suscrito la Declaración de Beijing. Ahora afronta el reto de impulsar de manera efectiva los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS) 2030 y, recientemente, ha suscrito la Estrategia de Montevideo. Costa Rica forma parte también del *Panel de Alto nivel para el empoderamiento económico de las mujeres* de Naciones Unidas para lograr tanto los ODS como un planeta 50/50 en 2030. El país también tiene ratificados los *Convenios de la OIT núm 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación; el núm. 100 sobre igualdad de remuneración; y el núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.*

La *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer* (Ley N° 7142 del 26 de marzo de 1990) define la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y la Ley N° 9677 (reforma de la Ley N.º 7142) para la protección de la igualdad salarial entre hombres y mujeres que define la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, estipulando que las mujeres tendrán derecho a la igualdad salarial con los hombres, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalente.

En el ámbito de la discriminación laboral cabe mencionar el Decreto Legislativo N° 9343 de Reforma del Proceso Laboral cuyo título VIII está dirigido en su totalidad a la prohibición de discriminar. El Artículo 410 de esta Ley menciona que *todo trabajador que, en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del Artículo 81 de este Código.*

La discriminación salarial es otro de los aspectos regulados en la ley. La igualdad salarial es un derecho reconocido en la propia Constitución (Artículos 56 y 57) y el en Artículo 167 del Código de Trabajo.



Estructura e institucionalización de la igualdad de género

Además de contar con las herramientas normativas pertinentes, el país posee un entramado institucional muy completo, que va desde el INAMU, pasando por la *Comisión Permanente Especial de la Mujer* en el Poder Legislativo, así como la comisión de la mujer y las oficinas de la mujer en los gobiernos locales.

Como componente central de la estructura institucional de defensa y promoción de la igualdad de género hay que mencionar al **Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)**, como ente rector de esta política.

Además, el país cuenta con la **Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG)**. La PIEG es la política principal que tiene Costa Rica para incidir en el cierre de brechas de género, en los ámbitos productivo, laboral, educativo, político, cultural y científico tecnológico. La última PIEG estuvo vigente en el periodo 2007-2017, se ha incluido en el Plan Nacional de Desarrollo y, actualmente, una vez evaluada, se están replanteando la PIEG para el periodo 2018-2030.

Por otro lado, el *Decreto N.28484, Creación de comisiones de alto Nivel Político y técnico para que se incorpore la perspectiva de género en las instituciones y el Decreto N. 34729, Coordinación y ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG)* en las instituciones públicas, los cuales rigen el cometido de incorporar la igualdad de género en las entidades y políticas del Estado. A través de estos instrumentos se regula la creación de **Unidades Técnicas de Género en los Ministerios** e instituciones autónomas del Gobierno.

A nivel municipal, la *Ley 7.794 del Código Municipal*, señala entre las atribuciones de la municipalidad la de impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género (Artículo 4.i.), en función de las cuales se crean las **Oficinas Municipales de la Mujer**.

Balance de la institucionalización de la igualdad de género

Con relación al ente rector de la política de igualdad del género del país, dentro del proceso de investigación para este diagnóstico en el que se consultó a 30 encargadas de género del sector público, el mensaje principal sobre el mismo fue que tiene un **alcance limitado y pocos recursos para apoyar sus acciones.**

Respecto a la PIEG, el *Informe Final de Evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017* (FLACSO 2018) han señalado como **principales logros:**

- La Ley sobre la **Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI)**. Esta Ley define las funciones, los mecanismos de coordinación y las fuentes de financiamiento para consolidar la Red Nacional de Cuido.



- El inicio de discusiones sobre el concepto de **corresponsabilidad social de los cuidados**, que significa que los cuidados de las niñas y niños son responsabilidad de hombres, mujeres, Estado y las empresas.
- La creación del **Sistema de Gestión Laboral en Igualdad y Equidad de Género (SIGEG)**, que funciona como un sello de calidad para las empresas o instituciones públicas que pongan en práctica acciones para reducir las desigualdades hacia las mujeres.
- La reforma al **Código de Trabajo** con el propósito de mejorar las **condiciones laborales de las trabajadoras domésticas (Ley N°8726)**.
- La **Reforma al Código Electoral** que contempla la paridad y la alternancia en las papeletas para los puestos de elección popular, que permitan obtener una representación más equitativa de mujeres y hombres en todos los puestos políticos y de órganos colegiados.
- La realización de la **Encuesta de Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana**, a partir de la cual se diseña una cuenta satélite especial que visibilice el valor del tiempo dedicado al trabajo no remunerado.

Sin embargo, de acuerdo a su implementación y resultados, se han encontrado las siguientes **oportunidades de mejora** para el diseño de una política de género más eficiente y que pueda acelerar la disminución de las brechas:

- **Adoptar un enfoque regional ligado a los perfiles económicos de los cantones y las necesidades de los sectores productivos.**
- **Mejorar la articulación interinstitucional en todos los niveles de gobierno, especialmente con los gobiernos locales.** La mejora de la articulación institucional incluye incrementar las relaciones del INAMU con organizaciones que van desde el Poder Judicial, hasta la banca privada, colegios profesionales o las juntas directivas de organizaciones y empresas privadas.
- **Fortalecer las estructuras de género dentro de las instituciones del sector público.**
- **Mejorar las vías de comunicación con el usuario final o público objetivo, tanto para el diseño de las intervenciones como para la provisión de las mismas.**
- **Generar mediciones de impacto, producir indicadores relevantes y metodologías accesibles.**
- **Incorporar al hombre y la construcción de masculinidades positivas como parte de las políticas de igualdad.**



Principales políticas y programas públicos con impacto en las brechas identificadas

Además de la normativa, estructura y política específica en materia de igualdad de género se han identificado, al menos, **59 instrumentos** de política pública con impacto en las brechas económicas de género en el país, cuyo listado puede consultarse en el **Anexo**.

El balance, por ámbito temático de las mismas es el siguiente.

Educación.

- **Programa Escuelas para el Cambio** (2016) del Ministerio de Educación Pública (MEP) en 169 escuelas públicas, para sensibilizar a los y las estudiantes en temas de igualdad de género, equidad y generar prácticas socioculturales que vayan contra los estereotipos de género.
- **Ley General de Protección a la Madre Adolescente** (Ley N° 7735 del 19 de enero de 1998).
- **Programa de Afectividad y Sexualidad Integral (PASI)** en el MEP, creado en el marco de la PIEG, el cual incluyó la capacitación en materia de igualdad de género al personal y a los estudiantes considerando los temas de igualdad, equidad, sexualidad, y afectividad con enfoque participativo, intercultural, de género y de derechos humanos.
- **Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2027** para promover la igualdad en la participación de las mujeres respecto de los hombres en la atracción, la permanencia, la formación, la capacitación, el empleo de calidad y la investigación, en los diferentes campos de la ciencia, la tecnología y la innovación.”

El **balance general** sobre estas políticas y programas apuntan a impactos positivos con relación a los programas implementados por el MEP, pues al revisar los datos se ha encontrado que hay una disminución de las alumnas embarazadas menores de 15 años y una reducción de la tasa de fecundidad entre mujeres de 15 a 19 años. En torno a la política del MICITT, para incrementar el número de mujeres en carreras STEM, los resultados deberán ser evaluados a futuro ya que su plan de acción se publicó en agosto de 2019.

Empleo y formación.

- **Sistema Nacional de Empleo (SNE)**, que tiene contemplado, dentro de sus siete objetivos específicos, la **equidad de género**. Al momento de escribir este documento el SNE no ha entrado en operación, por lo cual no se pueden evaluar sus resultados, aunque se han realizado las siguientes observaciones sobre el mismo: i) plantea una estrategia interinstitucional, aunque no es claro si se incluirán a los gobiernos locales; ii) se mencionan los retos regionales, pero no hay un enfoque rural; iii) hay incertidumbre sobre si la provisión del servicio contará con una perspectiva de género; iv) además



no hay información sobre cómo el SNE va a articularse con otros programas que inciden directamente en la empleabilidad de las mujeres y en los factores que afectan en su participación laboral.

- Estrategia **Empléate** del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) dirigida a personas en el rango de los 17 a los 34 años que no estudian ni trabajan y que además se encuentran en una condición socioeconómica desfavorable. Sobre la misma no existe información públicamente disponible sobre el seguimiento y monitoreo del desarrollo o desempeño de los y las egresadas, por lo que se desconoce si se han logrado insertar en el mercado laboral.
- **Estrategia Nacional de Tránsito a la Economía Formal**, cuyo objetivo es facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal. Esta estrategia está en fase de desarrollo, por lo que aún no se cuenta con resultados e impactos.

Cuidados.

- **Inexistencia de la licencia de paternidad, siendo Costa Rica el único país de ingreso medio-alto en la región que aún no cuenta con este tipo de permiso** por Ley. Frente a ello, la licencia de maternidad supera el piso de las 14 semanas establecido en el Convenio núm. 183 de la OIT de protección de la maternidad, siendo de casi 17 semanas. En marzo del 2019, se firmó el decreto ejecutivo N°41584-MTSS-MCD-MCND para una ley de licencia de paternidad, que crea la Comisión interinstitucional para la promoción de la corresponsabilidad en la crianza equitativa de menores de edad.
- **Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI)**, mediante la Ley 9.220 en 2014, ha supuesto un importante avance. Su finalidad es la de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios. Mediante esta Red, en 2017, se atendieron 22,861 niños. Sin embargo, pese al avance en provisión de servicios de cuidado a la primera infancia que supone la Red, se identifican **debilidades en su implementación**, a saber: i) el modelo interinstitucional no está generando unos servicios homogéneos, no hay estandarización de servicios y calidades en función de la diversidad de operadores involucrados; ii) la concentración geográfica de los Centros no sigue patrones de pobreza, no existe una asociación clara entre los índices de pobreza y el alcance de la Red; iii) el programa está enfocado como política antipobreza, no para que más mujeres entren a la fuerza laboral; iv) se están generando incentivos “perversos”, ya que al estar ligada la selección del beneficiario solamente a su condición socioeconómica, las familias que mejoran sus ingresos y obtienen empleos pierden el beneficio; v) falta comunicación con el usuario final.
- **Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM)**, encargado de cumplir la **Política Nacional de envejecimiento y vejez** (PNEV) 2011- 2021. Esta política ha logrado atender a 15,886 personas adultas mayores a nivel nacional, a través de 1,174 en Centros Diurnos; 1,740 en Hogares y Albergues; 12,533 en la modalidad de Atención Domiciliar; y 439 en la modalidad *Persona de 60 años y más agredida y/o en condición de abandono*. **Aun así el trabajo del CONAPAM es todavía muy limitado**



y carece de los diseños y mecanismos que se han propuesto para el cuidado infantil.

Segregación Laboral.

- **Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2027.**
- **Iniciativa Rompiendo Moldes** del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Se desconocen los resultados y el impacto de esta iniciativa, como también si al abordar a este público meta se consideran las barreras que enfrentan las mujeres para adaptar sus necesidades laborales con las obligaciones en el propio hogar.
- En el **ámbito rural**, la PIEG menciona a la *Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial Costarricense (PEDRT) 2015 -2030* y las *Políticas para el Sector Agropecuario y el Desarrollo de los Territorios Rurales 2015-2018* como iniciativas que intentan abordar el tema de igualdad de género desde su sector, para incrementar el número de mujeres en actividades rurales. Sin embargo, las acciones específicas para atender en este entorno no son muchas.
- En torno a las **políticas y acciones para incrementar la participación de las mujeres en ramas de actividad relacionadas con carreras STEM**, se requiere un acercamiento con el sector académico para la investigación, medición y diseño de indicadores de avance empresarial y nacional en STEM, pues la información pública y disponible es limitada. Adicionalmente se requiere la plena implementación de la **Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2027** y su plan de acción respectivo.
- Por último, en materia de segregación laboral, cualquier mejora en la rama del trabajo doméstico remunerado tendrá una repercusión directa sobre el empleo de las mujeres. Vinculado a ello mencionar la **Ley No. 8726, del 2 de julio 2009, de trabajo doméstico remunerado.**

Brecha salarial.

- La igualdad salarial es un derecho reconocido en la propia Constitución (Artículos 56 y 57) y el en Artículo 167 del Código de Trabajo.
- **El decreto legislativo número 9677, publicado en la gaceta el 21 de mayo del 2019, para erradicar las brechas salariales entre ambos sexos, cuando realizan un mismo trabajo.** El decreto conlleva la reforma a la *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer del 8 de marzo de 1990* e incorpora la creación de la *Comisión Interinstitucional de Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres* para medir la brecha salarial.
- Más allá del ámbito normativo, en el país **no existen iniciativas específicas** orientadas a reducir la brecha salarial de género, salvo que se trata de un área específica de trabajo del **Sello de Igualdad de Género**. Mencionar, en este terreno, la herramienta de **Diagnóstico de Igualdad de Remuneración [DIR]**, desarrollada por **ONU Mujeres**, una herramienta de “auto-uso” para medir las diferencias salariales de género en las organizaciones, en la que han participado en su fase piloto de aplicación tres empresas costarricenses (Travel Excellence y École Trave).



Liderazgo en el sector público y privado.

- **Ley N° 8765 de Reforma al Código Electoral en el año 2009** que establece que la participación política debe ser regida por el principio de paridad y que los partidos políticos lleven a cabo capacitaciones para promover el conocimiento sobre la igualdad de género.
- **Ley sobre el Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones de Desarrollo, Sindicatos y Asociaciones Solidarias (Ley N° 8901)** creada en el año 2010, para incorporar la igualdad de género en otras posiciones de liderazgo público.
- **Instituto de Formación y Estudios en Democracia (IFED)** que, desde 2009, tiene a cargo capacitar a los partidos políticos sobre temas de administración electoral, justicia electoral, democracia y organización interna e incorporar igualdad de género.
- **Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas** para dirigir el Directorio Legislativo, así como reuniones y conversatorios sobre proyectos de ley vinculados a la igualdad de género.
- A través de la PIEG se realiza la **Estrategia de promoción de participación de mujeres adolescentes en Gobiernos y Tribunales Estudiantiles** implementada por IFED-TSE; con la que se realizaron 122 talleres en 16 regiones educativas, 525 centros educativos y 1,497 estudiantes del 2015 al 2017.
- El **INAMU** cuenta con iniciativas para promover el liderazgo de mujeres como el *Programa Impulso a la Participación Política y Liderazgo de las Mujeres, Programa para la Gestión Política y la Protección de los Derechos Humanos de las Mujeres (CIO), Programa Gestión del SNVcM (Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra la Mujer) Subproceso Gestión de la Política PLANOVI, Programa de Gestión de la PIEG y sus Planes de Acción Subproceso Gestión Participativa de la Política PIEG*. Además, a través de su **Centro de Formación Política** tiene un programa de capacitaciones a mujeres para que participen en actividades de liderazgo público desde lo local.
- Aún y a pesar de que estas iniciativas y las normativas mencionadas, **el proceso electoral cantonal 2020 ha mostrado la dificultad de que los actores políticos cumplan con los principios de equidad**. Respecto a este asunto, se señala que **no se está haciendo efectiva la paridad horizontal**, en la que los partidos deben alternar hombres y mujeres, no solo dentro de una misma papeleta (lo que se conoce como paridad vertical) sino que también entre los primeros lugares de las papeletas municipales o provinciales.
- Programa de **Sellos de Igualdad**, donde un área específica se refiere la promoción de las mujeres en las organizaciones laborales.

Desarrollo empresarial.

- Existen diversos programas de financiación y servicios de desarrollo empresarial, en muchos casos específicamente dirigidos a mujeres. Las organizaciones de referencia, en este caso, son el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), el



Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el propio **INAMU**, quienes ofertan capacitaciones, financiación, información y asesoramiento para la puesta en marcha y fortalecimiento de los negocios de las mujeres.

- **Programa Mujer y Negocios**, iniciativa liderada por el **MEIC e INA**, con el apoyo del Centro Regional de Promoción de la MIPYME (CENPROMYPE).
- El **IMAS** gestiona el **Programa Ideas Productivas**, que financia la creación y comercialización de actividades productivas, con actuaciones complementarias de fortalecimiento, desarrollo personal y social, para promover habilidades, destrezas y liderazgo entre las mujeres.
- El **IMAS** también gestiona **Fideimas**, un programa de subsidios que tiene el objetivo de facilitar el acceso al crédito para las personas que viven en la pobreza y la pobreza extrema para que puedan reforzar un negocio.
- **Política Nacional de Fomento al Emprendimiento en Costa Rica (2014-2018)** del MEIC que incorpora, como uno de sus ejes transversales, el apoyo a mujeres emprendedoras con la finalidad de mejorar las condiciones para el desarrollo de emprendimientos liderados por mujeres, garantizando el acceso a los recursos productivos y no productivos, acceso a crédito, asesoramiento técnico y servicios de desarrollo para la comercialización.
- El **Banco Nacional** presentó la iniciativa BN Emprendedores que se realiza junto con el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) y el INA.
- El INAMU, el MEIC, el MAG y el MIDEPLAN han firmado una “Carta de compromiso” para impulsar la **Política Pública Intersectorial para el Desarrollo de las MIPYME de Mujeres en Costa Rica**.

Para hacer balance acerca del impacto de los programas sobre el empresariado de las mujeres, la UCCAEP y la OIT realizaron un estudio, donde se evalúan **seis condiciones para el desarrollo empresarial de las mujeres (conocidas con el término de condiciones WED)**. Entre las principales dificultades que encuentran las emprendedoras y empresarias para el establecimiento y crecimiento de sus negocios están los **procedimientos de registro y licencia de las empresas y el acceso a financiación**. Respecto a este último punto, si bien se ha identificado una considerable oferta de instrumentos financieros, lo cierto es que no son del todo conocidos por las mujeres y su alcance no es de sencillo acceso para las mujeres. Una circunstancia similar se halla respecto a los servicios de desarrollo empresarial, donde se encuentra una relativa amplia variedad de programas, pero a los que acceden una minoría de mujeres. Los resultados del informe aluden también a una importante debilidad en lo que al **tejido asociativo de empresarias** se refiere. Y, en esta esfera se menciona, igualmente, la **desarticulación y falta de coordinación entre las distintas agencias del Gobierno**.

Se espera, al respecto, que la *Política Pública Intersectorial para el Desarrollo de las MIPYME de Mujeres en Costa Rica* suponga un nuevo rumbo en esta política, mejorando los instrumentos y alcance de los mismos respecto a las emprendedoras y empresarias del país.



Iniciativas en el sector privado

En Costa Rica la implementación de **medidas de igualdad de género en el sector privado tiene aún un carácter incipiente**. Actualmente, la información de la que se dispone para poder contar con un panorama cierto del sector es muy escasa⁹.

Básicamente, el impulso de las medidas de igualdad en el sector privado está siendo protagonizado por un reducido número de empresas en el marco de los dos programas de referencia en el país: el **Programa de Igualdad de Género y Equidad en el Trabajo** (conocido como Sello de Igualdad de Género) y los **WEPS**.

- El Sello de igualdad de Género es impulsado por el **INAMU**, con el apoyo del **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**, quienes en conjunto con el Ente Costarricense de Acreditación (ECA), se han dado a la tarea de construir el instrumental normativo y técnico que permite la implementación de la Norma de Sistemas de Gestión para la Igualdad de Género (INTE 38-01-01). Para el año 2018, 66 empresas han firmado cartas compromiso con el INAMU con el fin de dar inicio al proceso de obtención del Sello. Se han capacitado 65 empresas y se desarrollaron seis herramientas de análisis para identificar brechas, comunicar resultados y reconocer buenas prácticas. Sin embargo, sólo dos empresas en el país han obtenido el Sello: Travel Excellence y Holcim.

Los principales retos que afronta el programa en la actualidad son: **i) aumentar la escala y visibilizar el valor del Sello; ii) dar mayor conocimiento y promoción de los beneficios del Sello por parte de las organizaciones; iii) profundizar en la diversidad del tipo de empresas y sectores; iv) simplificar el mecanismo y articular con otros distintivos.**

- Los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP)** son un conjunto de **reflexiones** destinadas a **ayudar al sector privado** a centrarse en los elementos clave para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. Han sido elaborados mediante un proceso consultivo multilateral y bajo el liderazgo de ONU Mujeres y del Pacto Global de las Naciones Unidas (UN Global Compact). A nivel global, casi 1,700 empresas han adoptado los Principios de Empoderamiento de la Mujer. 150 de estas empresas se encuentran en Brasil y 88 en América Latina. En Costa Rica Uccaep, algunas cámaras asociadas y un grupo de empresas han firmado estos Principios.
- Vinculado con los WEPs, aludir al **Programa Ganar Ganar**, un programa conjunto de ONU Mujeres), la OIT) y la UE, en el que participa como socio estratégico la Uccaep.
- Otras iniciativas impulsadas desde el sector privado: AED (Global Apprenticeship Network), Movimiento Balance, Programa para el Desarrollo de la Mujer Empresaria de la Cámara de Comercio de Costa Rica (PDME), Grupo ALAS, Voces Vitales, Alianza Empresarial por el Cuido, Holcim Corporación, Garnier & Garnier, TIC-as, “Chicas Click” de la Fundación Quirós Tanzi, Generación 3.0, Bola de Cristal, MenTe en Acción, etc.

⁹La única incursión hasta el momento es la realizada en el estudio Igualdad de género en las empresas 2019, llevado a cabo por KPMG con una muestra de 30 empresas, en cuyos resultados, están representadas, sobre todo, las grandes compañías, internacionales, del sector de la manufactura y de los servicios, lo que condiciona que estas empresas, de alguna forma, sean las más “proclives” a la introducción de medidas de igualdad.



PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico realizado dentro del marco de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en Costa Rica muestra multiplicidad de causas para las brechas de género en el mercado laboral: regulatorias, culturales y psicológicas que llaman a un plan de acción con soluciones diversas, informadas desde la evidencia y consensuadas de manera público-privada. Plan de acción que se constituye como un paso en la dirección correcta.

Dado lo anterior, y de las conclusiones extraídas de las distintas sesiones celebradas con los miembros del Grupo de Liderazgo, Grupo Técnico y Aliados Estratégicos, se ha acordado la ejecución del siguiente Plan de Acción articulado en ocho medidas, seleccionadas en función de los siguientes criterios:

Factibilidad política: acciones viables para ejecutar en el plazo esperado según el contexto político y los actores involucrados para la ejecución.

Factibilidad técnica y económica: acciones para ser llevadas a cabo en el plazo esperado considerando los recursos necesarios-económicos, técnicos y humanos.

Plazo de implementación: acciones viables de llevar a cabo considerando los plazos reales para su ejecución con relación al tiempo de trabajo acordado por la IPG: tres años.

Impacto esperado: medidas priorizadas por su potencial impacto para la población.

Balance público-privado: las acciones involucran tanto a actores del sector público, como privado.

Articulación con iniciativas en curso: relación con iniciativas/programas puestos en marcha por diferentes actores en el país. La IPG como paraguas para coordinar y generar sinergias entre todos los actores involucrados, para así incrementar la pertinencia, calidad e impactos de las actuaciones.

Aceleración: importancia para darle una tracción inmediata a las acciones.

Prioridad frente al COVID-19: acciones para ser implementadas como prioridad para mitigar los impactos del COVID-19 en la participación laboral de la mujer.

Seguidamente las **acciones** priorizadas:



MEDIDAS DEL PLAN DE ACCIÓN

Acción

1

Fortalecer la REDCUDI por medio de la creación de nuevas modalidades de cuidado; desarrollo de mecanismos de financiamientos alternos para los cuidados (primera infancia, dependencia, etc.); y favoreciendo la mejora de la calidad de los servicios brindados.

Acción

2

Impulsar la Política Pública Intersectorial para el Desarrollo de las PYMES de Mujeres en Costa Rica, con un énfasis en la visibilización de los financiamientos para las mujeres, la simplificación de trámites y capacitación.

Acción

3

Impulsar el desarrollo de habilidades del siglo XXI de las mujeres y desarrollo de habilidades STEAM, así como en sectores generadores de empleo durante y postcrisis COVID-19, y priorizar la incorporación de un enfoque de género en el Programa “Empléate” u otros programas de fortalecimiento de las habilidades para el trabajo.

Acción

4

Fortalecer y actualizar el Sistema de Indicadores Estadísticos de Género (SIEG) y desagregar por sexo los datos generados por sector público, acorde con la estrategia de Gobierno abierto.

Acción

5

Sensibilizar y capacitar funcionarios de las instituciones públicas, con especial énfasis a los altos jerarcas, para que en sus procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de sus programas incorporen un enfoque de género.

Acción

6

Incentivar que las empresas privadas y las organizaciones públicas participen de algún programa de acompañamiento (tales como la IPG, el sello del INAMU, el programa ganar-ganar, entre otros) para sensibilizar, identificar brechas al interior de sus organizaciones y trabajar liderazgo, brechas salariales, sistemas de contratación y de ascenso, entre otros.

Acción

7

Crear y promover una estrategia de formalización del empleo de las mujeres en los diferentes sectores productivos, con especial atención en las mujeres en condición de informalidad que hayan perdido sus fuentes de ingresos durante la crisis del COVID-19.

Acción

8

Implementar acciones dirigidas a la promoción de liderazgo femenino en los sectores público y privado.



ANEXO

Principales leyes, normas, políticas y programas de acuerdo a los objetivos de la IPG

Tema vinculado a IPG	Ley / Política / Programa
Inclusión de la mujer	Ratificación de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1979, entró en vigencia el 3 de septiembre de 1981. Ratificada en Costa Rica en 1984) (Asamblea Legislativa)
Inclusión de la mujer	Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (8 de marzo de 1990) (Asamblea Legislativa)
Derechos de las mujeres	Ley de Fomento de la Lactancia Materna (14 de septiembre de 1994) (Asamblea Legislativa)
Inclusión laboral de la mujer	Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (3 de febrero de 1995) (Asamblea Legislativa)
Derechos de las mujeres	Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Adoptada por la OEA el 9 de junio de 1994, ratificada el 22 de junio de 1995) (Asamblea Legislativa)
Inclusión laboral de la mujer	Reformas al artículo 95 del Código de Trabajo (5 de septiembre de 1996) (Asamblea Legislativa)
Derechos de las mujeres	Ley contra la Violencia Doméstica (10 de abril de 1996) (Asamblea Legislativa)
Derechos de las mujeres	Ley General de Protección a la Madre Adolescente (19 de diciembre de 1997) (Asamblea Legislativa)



Inclusión laboral de la mujer	Reforma al artículo 95 del Código de Trabajo, sobre derechos en periodo de maternidad (19 de abril 1995) (Asamblea Legislativa)
Derechos políticos y liderazgo de las mujeres	Reforma al Código Electoral, sobre participación política de las mujeres (cuotas mínimas de participación) (28 de noviembre de 1996) (Asamblea Legislativa)
Derechos políticos y liderazgo de las mujeres	Resoluciones aclaratorias del Tribunal Supremo de Elecciones sobre las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en acatamiento a las cuotas mínimas de participación política de las mujeres (1999, 2000, 2001, 2005) (Asamblea Legislativa)
Derechos de las mujeres	Ley de Pensiones Alimentarias (19 de diciembre de 1996) (Asamblea Legislativa)
Inclusión de la mujer	Ley de Igualdad de oportunidades para Personas con Discapacidad (2 de mayo de 1996) (Asamblea Legislativa)
Inclusión laboral de la mujer	Reforma al Capítulo Séptimo del Título Primero y los artículos 69, 101, 102, 104 y 106 del Código de Trabajo sobre trabajo de mujeres menores de edad y servicio doméstico (vetada el 14 de agosto de 1997) (24 de julio de 1997) (Asamblea Legislativa)
Derechos de las mujeres	Código Municipal (30 de abril de 1998) (Asamblea Legislativa)
Derechos de las mujeres	Modificación de varios artículos de la Ley General de Protección a la Madre Adolescente (12 de septiembre de 2002) (Asamblea Legislativa)
Derechos de las mujeres	Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (26 de septiembre de 2002) (Asamblea Legislativa)



Liderazgo de las mujeres	Democratización de las instancias de decisión de Banco Popular y de Desarrollo Comunal (21 de octubre de 2002) (Asamblea Legislativa)
Inclusión laboral de la mujer	Ley de Reforma Procesal Laboral (Asamblea Legislativa)
Inclusión laboral de la mujer	Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (ley 7142) (Asamblea Legislativa)
Derechos legales de las mujeres	Política de Equidad e Igualdad de Género del Poder Judicial (Poder Judicial)
Derechos políticos y liderazgo de las mujeres	Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género del Tribunal Supremo de Elecciones (Poder Judicial)
Derechos políticos y liderazgo de las mujeres	Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa de Costa Rica (PIEGAL) (Asamblea Legislativa)
Empoderamiento económico y productivo de la mujer rural	Política de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)
Inclusión de la mujer y mujeres emprendedoras	Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) (Municipalidades)
Inclusión de las mujeres en ciencia y tecnología	Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2027 del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT)
Inclusión de las mujeres en ciencia y tecnología y mujeres emprendedoras	Proyectos UNED para empoderar niñas y mujeres (UNED)
Inclusión laboral	Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) (IMAS)
Inclusión laboral en áreas técnicas y tecnológicas	Iniciativa Rompiendo Moldes (INA)
Inclusión laboral en áreas técnicas y tecnológicas	Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Aplicación del Teletrabajo en las Instituciones Públicas (Decreto No 39225-MP-MTSS-MICITT)



Inclusión laboral y empleo de calidad	Comisión Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Creación de la Comisión Institucional de Transversalización de Género del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Creación de la Comisión Técnica Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género de Trabajo (INAMU)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género (INAMU)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Empléate (MTSS)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Ley de Trabajo Doméstico Remunerado (Ley No. 8726 del 2 de julio de 2009) (Asamblea Legislativa)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Política Insituacional de Igualdad de Género del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AYA) 2018 - 2030 (AyA)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Política Insituacional de Igualdad y Equidad de Género de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Programa de Igualdad y Equidad de Género en el Empleo (MEIC-MIDEPLAN-INAMU-MAG)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Sello de Igualdad y Equidad de Género (INAMU)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (INAMU)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Programa Avanzamos Mujeres (INAMU-IMAS)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Sistema Nacional de Empleo (MTSS)
Inclusión laboral y empleo de calidad	Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas (CCSS)



Inclusión laboral, empleo de calidad y liderazgo de las mujeres	Creación del Insitituto Nacional de las Mujeres (Ley 7801) (INAMU)
Inclusión laboral, empleo de calidad y liderazgo de las mujeres	Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal (MTSS)
Inclusión laboral, empleo de calidad y liderazgo de las mujeres	Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica (PIEG) 2018-2030 (INAMU)
Inclusión mujeres en tecnología	Hogares Conectados (SUTEL)
Liderazgo de las mujeres	Programa impulso a la participación política y liderazgo de las mujeres (INAMU)
Liderazgo de las mujeres	Centro de Formación Política de las Mujeres del Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local (INAMU)
Mujeres emprendedoras	Beneficio de emprendimientos productivos individuales (IMAS)
Mujeres emprendedoras	Fideicomiso para el Financiamiento y Capacitación (FIDEIMAS) (IMAS)
Mujeres emprendedoras	FODEMIPYME (Banco Popular)
Mujeres emprendedoras	Emprende (INAMU)
Mujeres emprendedoras	FOMUJERES (INAUMU)
Mujeres emprendedoras	Política Pública Intersectorial para el Desarrollo de las MIPYME de Mujeres en Costa Rica del MEIC-MIDEPLAN-INAMU-MAG (MEIG)
Mujeres emprendedoras	Sistema de Banca para el Desarrollo
Mujeres emprendedoras	Programa de empresariedad de las mujeres (INAMU)



Referencias

Ahn, N., & Mira, P. (2002). A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries. *Journal of Population Economics*, 15(4), 667-682.

Amorós, C. (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres. Feminismos. Cátedra.*

Arfken, D. E. (2004). *The ultimate glass ceiling revisited: The presence of women on corporate boards. Journal of Business Ethics*, 50(2), 177-186.

Asamblea Legislativa. (1990). Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Consultada en feb., 2019, de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=FN

Asdera, A. (2005). Vanishing Children: From High Unemployment to Low Fertility in Developed Countries. *American Economic Review*, 95(2), 189-193.

Azmat, G., Guell, M., & Manning, A. (2006). Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries. *Journal of Labor Economics*, 24(1), 1-37.

Bauer, T., Gohlmann, S., & Sinning, M. (2007). Gender Differences in smoking behavior. *Health Economics*, 16(9), 895-909.

Becker, G. (1971). *The Economics of discrimination*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2017). *Desigualdades de género en República Dominicana 2018-2020. Nota técnica del BIDF 1295.*

Beyer, S. (1998). *Gender differences in causal attributions by college students of performance on course examinations. Current Psychology*, 17(4), 346-358.

Bian, L. et al. (2017). *Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. Science*. Vol 355, Issue 6323. 27 January 2017.

BID/FOMIN. (2014). *Women entrepreneurship Banking.*

BIRF y Banco Mundial. (2010). *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina y el Caribe*. BID, GTZ.

Blanco, L. (2018). Relación entre la segregación de género en las disciplinas de estudio universitarias y el empleo de las personas graduadas en Costa Rica. *Ciencias Económicas* 36-Nº1: Enero-Junio 2018 / 09-27 / ISSN: 0252-9521.

Blau, F. (1999). Women's economic well-being, 1970-1995: Indicators and trends. *Focus*, 20(1), 4-10.

Blau, F. y Kahn, T. (2016). *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Discusions Paper Series*. Iza.

Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.



Borooah, V., & Iyer, S. (2006). The Decomposition of Inter-Group Differences in a Logit Model: Extending the Oaxaca-Blinder Approach with an Application to School Enrollment in India. *Journal of Economic and Social Measurement*, 30(4), 279-293.

Bustamante, A., Fang, H., Rizzo, J., & Ortega, A. (2009). Heterogeneity in Health Insurance Coverage Among US Latino Adults. *Journal of General Internal Medicine*, 24(3), 561-566.

Byron, K. e. (2015). *Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis*. *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), 428-442.

Casa Presidencial. (2018). Sector agropecuario avanza en la construcción de la Política de Igualdad de Género. Consultado en feb., 2019, de <https://presidencia.go.cr/comunicados/2018/12/sector-agropecuario-avanza-en-la-construccion-de-la-politica-de-igualdad-de-genero/>

Carter, D. A. (2003). *Corporate governance, board diversity, and firm value*. *Financial review*, 38(1), 33-53.

Cedeño Rodríguez, J., González Méndez, A., & Pizarro Medina, K. (2015). Discriminación salarial por género en Costa Rica durante los ciclos económicos del periodo 1992-2013.

Corominas, A. e. (2001). *La discriminación en materia salarial*. Universidad Politécnica de Cataluña.

Corre, S. e. (2007). *Getting a job: Is there a motherhood penalty?* *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.

Darity, W., Guilkey, D., & Winfrey, W. (1996). Explaining Differences in Economic Performance Among Racial and Ethnic Groups in the USA. *American Journal of Economics and Sociology*, 55(4), 411-425.

Dawson, L. M. (1997). *Ethical differences between men and women in the sales profession*. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1143-1152.

Eagly, A. e. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychological review*, 109(3), 573.

Eagly, A. H. (2012). *Women and the Labyrinth of Leadership*. *Contemporary Issues in Leadership*, 147-162.

Enred Panamá. (2015a). Empresarialidad femenina en Panamá: mujeres apropiándose de las oportunidades. Centro de Innovación de Fundación Ciudad del Saber, Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).

Enred Panamá. (2015b). Participantes en CANAL DE EMPRESARIAS: conociendo el perfil de las emprendedoras y empresarias de oportunidad. Centro de Innovación de al Fundación Ciudad del Saber; Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).

Elder, S. y. (2016). *Young and female - A double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies*. OIT.

Gardeazabal, J., & Ugidos, A. (2004). More on Identification in Detailed Wage Decompositions. *Review of Economics and Statistics*, 86(4), 1034-1036.

Garrido, A. e. (2006). Las mujeres jóvenes y el trabajo. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Glindking, T. (1993). ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Costa Rica? Instituto de Investigaciones Económicas. *Revista de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica*.

Greig, F. (2008). *Propensity to negotiate and career advancement: Evidence from an investment bank that women are on a "slow elevator"*. *Negotiation Journal*, 24(4), 495-508.

Government Equalities Office. Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: evidence-based actions for employers. Consultado en ene., 2019, de https://gender-pay-gap.service.gov.uk/public/assets/pdf/Evidence-based_actions_for_employers.pdf

Heilman, M. E. (2015). *Presumed incompetent: Perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection*. *Handbook of gendered careers in management: Getting in, getting on, getting out*, 90.

Hlavac, M. (21 de January de 2018). Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R. R package version 0.1.4. Obtenido de <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>

Ilie, C., García, J., Cardoza, G. (2017). El Progreso Social de las Mujeres: hacia la construcción de sociedades equitativas, Costa Rica, INCAE Business School - CNN.

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AYA). (2018). Política Institucional de Igualdad de Género del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AYA) 2018-2030. Consultado en feb., 2018, de <https://www.aya.go.cr/Noticias/Documents/Pol%C3%ADtica%20Institucional%20de%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20-%20folleto%20divulgativo.pdf>

Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO). (2015). Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género. Consultado en feb., 2018, de <https://www.inteco.org/shop/product/inte-g38-2013-sistema-de-gestion-de-igualdad-y-equidad-de-genero-requisitos-2088>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2015). Encuesta Continua de Empleo: El empleo informal en Costa Rica. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2017). Encuesta Nacional de Hogares 2017. Creación de variables. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2018a). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres PIEG 2018-2030. Consultado en feb., 2018, de <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/863581/Pol%C3%ADtica+Nacional+para+la+igualdad+efectiva+entre+hombres+y+mujeres+-+PIEG+2018-2030/75bfc4f0-60e7-4ab1-8990-804290a4a6e0>

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2018b). Promoviendo la igualdad de género en el trabajo. Consultado en feb., 2018, de <https://www.inamu.go.cr/sello-de-igualdad-de-genero>

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2019). FOMUJERES. Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres. FOMUJERES VI Convocatoria



2019. Consultado en feb., 2018, de <https://www.inamu.go.cr/fomujeres-proyecto>

Jiménez Fontana, P. (2016). Retos para materializar el dividendo de género perfiles de uso de tiempo en Costa Rica. Población y salud en Centroamérica. PSM vol.13 n.2 San Pedro Jan./Jul. 2016.

Jöstl, G. e. (2015). *When Will They Blow My Cover? The Impostor Phenomenon Among Austrian Doctoral Students. Zeitschrift für Psychologie, 220(2),109-120.*

Kahneman, D., & Tversky, A. (Eds.). (2000). Choices, values, and frames. Cambridge University Press.

Kim, C. (2010). Decomposing the Change in the Wage Gap Between White and Black Men Over Time, 1980-2005: An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Method. *Sociological Methods Research, 38(4), 619-651.*

Kumar, S. e. (2006). *Imposters have goals too: The impostor phenomenon and its relationship to achievement goal theory. Personality and Individual Differences, 40(1), 147-157.*

LaLonde, R., & Topel, R. (1992). Immigration and the Work Force, chapter The Assimilation of Immigrants in the U.S. Labor Market. The University of Chicago Press, Chicago, IL, USA.

Manning, A., & Swaffield, J. (2008). The gender gap in early-career wage growth. *The Economic Journal, 118(530), 983-1024.*

Mazei, J. e. (2015). *A metaanalysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. Psychological Bulletin, 141(1), 85.*

McGregor, L. N. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the impostor phenomenon and depression. *Social Behavior and Personality, 36(1), 43-48.*

McKinsey. (2018). *Delivering Through Diversity.*

Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones. (MICITT). (2017). Política Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2027. Consultado en feb., 2018, de https://www.micit.go.cr/images/ciencia_y_genero/politica/pdf.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). (2010). Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Consultado en feb., 2018, de http://www.mtss.go.cr/perfiles/lineamientos_circulares_directrices_politicas_internas/lineamientos-circulares-directrices-politicas%20internas/Politica-igualdad-equidad-mtss.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). (2018). Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal. Implementación de la recomendación 204 de la OIT en Costa Rica. Consultado en jun., 2019, de http://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/economia_informal.pdf

Mumford, K., & Smith, P. (2009). What determines the part-time and gender earnings gaps in Britain: evidence from the workplace. *Oxford Economic Papers, 61(Supplement 1), i56-i75.*



Mun, I., & Hussian, A. (2010). Factors Determining Differences in Local Hunting Lease Rates: Insights from Blinder-Oaxaca Decomposition. *Land Economics, 86(1), 66-78.*

Nagore-García, A. (2015). Gender differences in unemployment dynamics and initial wages over the business cycle. Valencia: Department of Applied Economics, University of Valencia.

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review, 14(3), 693-709.*

Oaxaca, R. (1999). Identification in Detailed Wage Decompositions. *Review of Economics and Statistics, 81(1), 154-157.*

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2017. Camino hacia la biodiversidad de género. Buenas Prácticas Empresariales. Consultado en feb., 2019, de https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/wibm_cogoodpract_2017_sp.pdf

OIT, ACT/EMP. (2017). La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2018. Perspectivas sociales y del empleo del mundo. Tendencia del empleo femenino 2018. Consultado en feb., 2018, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf

OIT, ACT/EMP. (2018). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Panamá.*

ONU MUJERES. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos.*

ONU Mujeres. (2018). Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados: prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe.

Ortega-Masagué, A. (2008). Gender gaps in unemployment rates in Argentina. *Económica, LIV(1-2), 161-202.*

Padilla, M. (2005). *Estudio exploratorio de las aspiraciones y expectativas educativas, profesionales y vitales de las chicas que finalizan la escolaridad obligatoria.* Universidad de Sevilla. Instituto de la Mujer.

PEN-CONARE. (2018). Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Informe estado de la nación 2018. Consultado en feb., 2018, de <https://www.estadonacion.or.cr/2018/assets/en2018.pdf>

Presidencia de la República de Costa Rica. (2018). Acuerdo tripartito facilitará la transición de la economía informal hacia la economía formal en Costa Rica. Consultado en jun., 2019, de <https://presidencia.go.cr/comunicados/2018/02/acuerdo-tripartito-facilitara-la-transicion-de-la-economia-informal-hacia-la-economia-formal-en-costa-rica/>



Ramírez, N. e. (2016). *Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación*. En Arango, L. E., Castellani, F. & Lora, E. (Ed.), *Desempleo femenino en Colombia* (pp. 267-289). Bogotá, Colombia: Banco de la República.

R Core Team. (2018). R: A language and environment for statistical computing. Obtenido de R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria: <https://www.R-project.org/>

Rosenfeld, R. (1979). Women's occupational careers. Individual and structural explanations. *Sociology of Work and Occupations*, 6(3), 283-311.

Salder, P. e. (2012). *Stability and volatility of STEM career interest in high school: A gender study*. *Science Education*, 96(3), 411-427.

Sallé, M. e. (2010). *La brecha salarial de género: realidad y desafíos. La desigualdad salarial entre mujeres y hombres en España. 2009*. Colección EME. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.

Salle, M. e. (2012). *Formación profesional y Nuevos Yacimientos de Empleo*. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Shapiro, J. e. (2012). *The role of stereotype threats in undermining girls' and women's performance and interest in STEM fields*. *Sex Roles*, 66(3-4), 175-183.

Sharabi, M. y Harzap, I. (2014). *Changes of work values in changing economy: perspectives of men and woman*. *International Journal of social economics*.

Shrader, C. B. (1997). *Women in management and firm financial performance: An exploratory study*. *Journal of Managerial Issues*, 355-372.

Stanley, T., & Jarrel, S. (1998). Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis. *Journal of Human Resources*, 33(4), 947-973.

Terjesen, S. e. (2016). *Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity*. *Journal of Management & Governance*, 20(3), 447-483.

UNESCO. (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*.

Van der Walt, N. e. (2006). *Board configuration: are diverse boards better boards?*. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 6(2), 129-147.

Walby, S. (1988). Segregation in employment in social and economic theory. En S., Walby, (Ed.). *Gender segregation at work*. (pp. 1-28). Milton Keynes: Open University Press.

Warren, A. (2009). *Cascading gender biases, compounding effects: An assessment of talent management systems*. New York, NY: Catalyst.

Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.

World Economic Forum (WEF). (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Consultado en feb., 2018, de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

Grupo de Liderazgo:



Aliados Estratégicos:



Autores:

Loreto Biehl • Andrea Saldarriaga Jiménez • David José Ruiz
Carina Lupica • Laura Molpeceres • Jaime Garcia

Un trabajo de:

