



Igualdad de género en Costa Rica

HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO
REMUNERADO Y NO REMUNERADO



Igualdad de género en Costa Rica

HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO
REMUNERADO Y NO REMUNERADO

El presente trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en el mismo no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de los Países miembros de la OCDE.

Tanto este documento, así como cualquier dato y cualquier mapa que se incluya en él, se entenderán sin perjuicio respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

Por favor, cite esta publicación de la siguiente manera:

OECD (2024), *Igualdad de género en Costa Rica: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9a6523a7-es>.

ISBN 978-92-64-62899-1 (impresa)

ISBN 978-92-64-84751-4 (PDF)

ISBN 978-92-64-43967-2 (HTML)

ISBN 978-92-64-95607-0 (epub)

Publicado originalmente por la OCDE con el título: OECD (2024), *Gender Equality in Costa Rica: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a25e8f8a-en>.
En caso de discrepancia entre la obra original y la traducción, sólo se considerará válido el texto de la obra original.

Imágenes: Portada © Ana Lucía Soto.

Las erratas de las publicaciones se encuentran en línea en: <https://www.oecd.org/en/publications/support/corrigenda.html>.

© OCDE/COMEX 2024 para esta edición en español.



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Este trabajo está disponible bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. Al utilizar este trabajo, acepta estar sujeto a los términos de esta licencia (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Atribución – debes citar el trabajo.

Traducciones – deberá citar la obra original, identificar cambios al original y agregar el siguiente texto: *En caso de discrepancia entre la obra original y la traducción, solo se considerará válido el texto de la obra original.*

Adaptaciones – debe citar el trabajo original y agregar el siguiente texto: *Esta es una adaptación de un trabajo original de la OCDE. No se debe informar que las opiniones expresadas y los argumentos empleados en esta adaptación representan los puntos de vista oficiales de la OCDE o de sus países miembros.*

Material de terceros – la licencia no se aplica al material de terceros en la obra. Si utiliza dicho material, usted es responsable de obtener el permiso del tercero y de cualquier reclamo de infracción.

No debe utilizar el logotipo, la identidad visual o la imagen de portada de la OCDE sin permiso expreso ni sugerir que la OCDE respalde su uso del trabajo.

Cualquier disputa que surja bajo esta licencia se resolverá mediante arbitraje de acuerdo con las Reglas de Arbitraje de la Corte Permanente de Arbitraje (PCA) de 2012. La sede del arbitraje será París (Francia). El número de árbitros será uno.

Prólogo

El informe de la OCDE sobre la *Igualdad de género en Costa Rica* es el cuarto de una serie de estudios centrada en los países de América Latina y el Caribe (ALC). Los estudios anteriores abarcaron Chile, Perú y Colombia. Esta revisión pone las brechas de género en la educación y en el mercado de trabajo de Costa Rica en comparación con otros países de la región de ALC, y en la OCDE. La revisión analiza los factores que contribuyen a la desigualdad en el empleo y los resultados económicos, incluida la distribución desigual del trabajo no remunerado. Discute cómo las políticas y programas existentes en Costa Rica contribuyen a mejorar la igualdad de género.

Cerrar las brechas de género en el trabajo remunerado y no remunerado no es sólo un imperativo moral y social, sino también una parte central de cualquier estrategia exitosa para un crecimiento más fuerte, más sostenible y más inclusivo. La crisis del COVID19 provocó retrocesos en la igualdad de género en todo el mundo debido a la pérdida de oportunidades laborales y económicas para las mujeres, que tuvieron que hacer frente a una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados, y, también, al aumento de la violencia. La situación puso de relieve que, sin políticas más adaptadas y eficaces para una distribución más equitativa del trabajo no remunerado, los avances para cerrar las brechas de género en la participación en la fuerza laboral, los ingresos y la seguridad financiera seguirán siendo lentos.

La igualdad de género ha sido una prioridad política de la OCDE desde hace mucho tiempo. Basándose en un extenso cuerpo de trabajo, la Iniciativa de Género de la OCDE examina las barreras existentes para la igualdad de género en la educación, el empleo y el emprendimiento. Además, supervisa los progresos realizados por los gobiernos para promover la igualdad de género, tanto en los países de la OCDE como en los que no pertenecen a ella, y proporciona buenas prácticas basadas en herramientas analíticas y datos fiables. La OCDE promueve activamente políticas incluidas en las Recomendaciones sobre la Igualdad de Género en Educación, Empleo, Iniciativa Empresarial y Vida Pública. Entre ellas, figuran medidas para garantizar el acceso de niños y niñas a una educación de buena calidad, políticas para mejorar el equilibrio de género en el liderazgo del sector público y ofrecer a padres y madres, por igual, incentivos económicos para que hagan uso del permiso parental y de opciones laborales flexibles. La OCDE también desempeñó un papel decisivo en la definición del objetivo adoptado por los líderes del G20 en su Cumbre de Brisbane de 2014 para reducir la brecha de género en la participación laboral en un 25% en 2025. La OCDE sigue colaborando estrechamente con las presidencias del G20 y del G7 en el seguimiento de los avances en la reducción de las diferencias de género.

Las publicaciones emblemáticas, como el informe de 2023 *Unir Fuerzas para la Igualdad de Género*, evalúan las políticas para promover la igualdad de género en distintos países. Estas revisiones han informado iniciativas políticas novedosas como *NiñaSTEM PUEDEN*, que fueron lanzadas de manera conjunta por la OCDE y la Secretaría de Educación de México. El Portal de Datos de Género en línea de la OCDE se ha convertido en una de las principales fuentes mundiales de indicadores estadísticos sobre educación, empleo, emprendimiento, participación política y resultados sociales y económicos de las mujeres. El *Índice de Género e Instituciones Sociales (SIGI)* del Centro de Desarrollo de la OCDE mide la discriminación hacia la mujer en las instituciones sociales de 180 países.

Igualdad de género en Costa Rica propone una estrategia de política integral para lograr una mayor equidad de género en el país. En la primera parte del informe se examinan los datos sobre las diferencias de género en los resultados económicos y educativos, así como los posibles factores que las explican, como las actitudes basadas en el género y la distribución del trabajo no remunerado. La segunda parte desarrolla un marco global de políticas para promover el reparto equitativo del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, y así aumentar los ingresos laborales de las mujeres.

Los objetivos de *Igualdad de Género en Costa Rica* se alinean con el Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU para un futuro mejor y más sostenible para todos, que contempla lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. El Objetivo 5.4 establece la importancia de " Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país."

Agradecimientos

Este informe forma parte de una serie de proyectos nacionales dentro del programa de trabajo de la OCDE sobre *Igualdad de género en América Latina: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*. El informe ha sido elaborado con el apoyo de la Unión Europea (UE), en el marco del Mecanismo Regional para el Desarrollo en Transición en América Latina y el Caribe.

El equipo de la OCDE agradece al Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Ministerio de Comercio Exterior, especialmente al Foro de Asuntos OCDE. También queremos agradecer a la Delegación Permanente de Costa Rica por el continuo apoyo para facilitar el enlace entre la administración costarricense en San José y el equipo de la OCDE.

El proyecto de la OCDE Igualdad de Género en América Latina es un esfuerzo horizontal en el que participan la Dirección de Relaciones Globales y Cooperación y la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE. José Antonio Ardavín, Jefe de la División de América Latina y el Caribe, Marta Encinas-Martin, Asesora Principal de la Dirección de Relaciones Globales y Cooperación de la OCDE, y Alessandro Goglio, Jefe de Países Socios de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, se encargaron de la coordinación y el apoyo.

El informe fue elaborado por un equipo compuesto por Alessandro Goglio (jefe de proyecto), Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, Sofia Blamey Andrusco y Angela Ciceri, Dirección de Relaciones Globales y Cooperación de la OCDE y Melissa Zumaeta, Consultora Senior sobre Protección Social y Políticas del Mercado Laboral. Magdalena Burtscher, Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, finalizó el informe y coordinó el proceso de publicación. Stefano Scarpetta, Director de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, Mark Pearson, Director Adjunto, Angelica Salvi del Pero, Consejera Principal, Monika Queisser, Consejera Principal y responsable del Proyecto Horizontal de la OCDE sobre Igualdad de Género (todos Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales) y Andreas Schaal, Director de Relaciones Mundiales de la OCDE, se encargaron de la supervisión estratégica del proyecto. Monika Queisser y Willem Adema (Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales), Pierre De Boissésón y Carolin Beck (Centro de Desarrollo de la OCDE), miembros del Grupo de Trabajo de Política Social de la OCDE, y socios del Ministerio de Comercio Exterior y del Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica aportaron comentarios útiles al borrador de este informe.

Pauline Fron y Lucy Hulett (Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE) brindaron un apoyo invaluable en el trabajo estadístico, la organización de misiones, el diseño y maquetación del informe, la planificación de la publicación, la revisión y el apoyo editorial.

Índice

Prólogo	3
Agradecimientos	5
Resumen ejecutivo	8
1 Brechas de género en Costa Rica: Una comparación internacional y subnacional	11
Brechas de género en resultados económicos clave	12
Factores que impulsan las brechas de género en los resultados	30
Referencias	41
2 Una estrategia política integral para lograr una distribución equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado	48
Reducir los obstáculos para distribuir equitativamente el trabajo remunerado y no remunerado	50
Rentabilizar el trabajo remunerado de las mujeres	64
Referencias	83
 FIGURAS	
Figura 1.1. Las mujeres obtienen más títulos terciarios que los hombres	15
Figura 1.2. Las mujeres están matriculadas con mayor frecuencia en la educación secundaria superior que los hombres, pero mucho menos que sus pares en los países de ALC y la OCDE	17
Figura 1.3. Existen diferencias de género en la proporción de alumnos de bajo rendimiento, pero no de alto rendimiento, en el estudio PISA en Costa Rica	18
Figura 1.4. Las mujeres en Costa Rica están subrepresentadas entre los graduados STEM	19
Figura 1.5. La tasa de empleo de las mujeres es significativamente menor que la de los hombres	20
Figura 1.6. Una mayor proporción de mujeres empleadas en Costa Rica trabaja a tiempo parcial	22
Figura 1.7. Las mujeres en Costa Rica tienen muchas más probabilidades de ser ninis que los hombres	23
Figura 1.8. Mujeres migrantes en Costa Rica tienen tasas de empleo muy bajas, 2022 o último año disponible	24
Figura 1.9. Una proporción menor de trabajadoras son empleadoras	27
Figura 1.10. En Costa Rica, como en otros lugares, las mujeres tienen más probabilidades de recibir salarios bajos	29
Figura 1.11. Según la definición de la OCDE, la brecha salarial de género en Costa Rica es bastante baja	30
Figura 1.12. Mujeres y niñas en Costa Rica realizan más horas de trabajo no remunerado que hombres y niños	32
Figura 1.13. Uno de cada tres niños de entre 3 y 5 años no asiste a la educación infantil	39
Figura 2.1. Un marco político global para lograr una distribución equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado en Costa Rica	50
Figura 2.2. Las licencias de maternidad y paternidad en Costa Rica están ligeramente por encima de la media regional	56

TABLAS

Tabla 1.1. Brechas de género en las tasas de empleo por grupos socioeconómicos	21
Tabla 1.2. Diferencias de género en las características del empleo entre trabajadores nacionales y migrantes	25
Tabla 1.3. En más de un tercio de las familias con hijos en Costa Rica uno de los miembros de la pareja no trabaja	33
Tabla 1.4. El Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI por sus siglas en inglés) de la OCDE de 2023 sugiere que la discriminación de género en Costa Rica es muy baja	37
Tabla 1.5. El puntaje de Costa Rica en el índice Mujeres, Empresas y Derecho 2023 está por encima del promedio de ALC pero por debajo del promedio de la OCDE	37

Resumen ejecutivo

En las últimas décadas, la igualdad de género en Costa Rica ha avanzado en múltiples dimensiones. Sin embargo, al igual que en otros lugares de la región y el mundo, hombres y mujeres no comparten por igual el trabajo remunerado y no remunerado, lo que tiene consecuencias negativas para los principales resultados económicos de las mujeres. Este informe revisa los datos sobre las diferencias en educación y empleo entre hombres y mujeres, tanto en Costa Rica como en comparación internacional. Analiza los factores que impulsan estas diferencias de género, destaca las variaciones entre grupos socioeconómicos y propone un marco político estratégico hacia una economía y una sociedad más igualitarias, sostenibles y productivas.

Costa Rica ha logrado grandes avances hacia la igualdad de género en la educación, pero aún puede progresar más

El nivel educativo ha mejorado mucho en las últimas décadas en Costa Rica, también en comparación con otros países de América Latina y el Caribe. Las mujeres han obtenido logros educativos especialmente importantes y han empezado a superar a los hombres. En 2022, el 35% de los hombres y el 37% de las mujeres de 55 a 64 años de Costa Rica tenían un título de educación secundaria o más alto. Entre los adultos jóvenes de 25 a 34 años, este porcentaje es mucho mayor, 54% para los hombres y del 63% para las mujeres. En el mismo grupo de edad, el 34% de las mujeres han completado estudios superiores, unos 6 puntos porcentuales más que los hombres. La mejora de los resultados educativos está vinculada a la mejora de los resultados laborales. En promedio, la tasa de empleo de las mujeres con estudios superiores es del 63%, frente al 34% de las mujeres con estudios inferiores a la enseñanza secundaria.

A pesar de estas grandes mejoras, los niveles generales de educación en Costa Rica están por debajo de la media de la OCDE. La proporción de mujeres jóvenes en el grupo de edad de 24 a 35 años con educación terciaria sigue estando unos 20 puntos porcentuales por debajo de la media de la OCDE. Tanto para los hombres como para las mujeres jóvenes de Costa Rica, la matrícula en la educación secundaria disminuye significativamente con la edad del estudiante, y es relativamente baja en comparación internacional. La menor asistencia a la escuela secundaria interactúa fuertemente con la pobreza, que a menudo conduce a retiros más permanentes de la escuela. Al igual que en otros países de la OCDE, las jóvenes costarricenses tienen muchas menos probabilidades de estudiar en los campos más lucrativos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). La proporción de hombres licenciados en disciplinas STEM supera a la de mujeres en unos 19 puntos porcentuales, aunque esta diferencia es menor que la media de la OCDE (25%).

Los resultados de las mujeres en empleo son comparativamente débiles en Costa Rica

En Costa Rica, el 47% de las mujeres en edad de trabajar (15 a 64 años) estaban empleadas en 2022, comparado con el 73% de los hombres. La brecha en las tasas de empleo entre hombres y mujeres en el país se situó en 26 puntos porcentuales, lo que supone 14 puntos porcentuales más que la media de la OCDE. Aproximadamente tres de cada diez mujeres empleadas en Costa Rica trabajan a tiempo parcial, frente a solo uno de cada diez hombres. Como en el resto del mundo, la brecha de género en el empleo tiende a aumentar con la maternidad: en 2023, la brecha de género era inferior a 10 puntos porcentuales entre los jóvenes de 15 a 24 años, mientras que esta se situaba en 27 puntos porcentuales para el grupo de edad de 25 a 44 años. Esto revela las desventajas sistémicas del mercado laboral a las que se enfrentan las mujeres una vez que se convierten en madres en Costa Rica, al igual que en muchos países de todo el mundo. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar de manera informal en Costa Rica. Asimismo, las madres empleadas tienen más probabilidades de trabajar de manera informal (44%) en comparación con las mujeres sin hijos (24%). Como la maternidad reduce la oferta de mano de obra femenina, también desplaza sus opciones profesionales hacia empleos más flexibles, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo por cuenta propia o las modalidades de trabajo informal.

En Costa Rica no hay una distribución equitativa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres

En comparación con los hombres, las mujeres de Costa Rica no sólo tienen más probabilidades de ser contratadas en empleos de baja calidad, sino que también suelen dedicar más horas a la prestación de cuidados y al trabajo doméstico no remunerado. Entre ellas, el cuidado de niños, adultos mayores o parientes con alguna discapacidad, y otras tareas domésticas. Los datos internacionales sugieren que las mujeres en Costa Rica dedican en general 23 horas más a la semana al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres, significativamente por encima de la media de los países de la OCDE de 15 horas. Por otro lado, los hombres dedican 15 horas semanales más que las mujeres a actividades laborales remuneradas en Costa Rica a actividades laborales remuneradas, en comparación con la diferencia media en la OCDE de 12 horas.

Las niñas y las jóvenes corren un riesgo especial de no encontrar empleo, educación o capacitación

La probabilidad de que un joven costarricense no tenga empleo, ni estudie ni se capacite —también llamado NiNi— es alta según los estándares internacionales. Con un 28%, la tasa de NiNis de niñas y mujeres jóvenes de 15 a 29 años en Costa Rica es casi el doble de la media de la OCDE (15%) y superior a la observada en Chile (27%) y Perú (27%), pero significativamente inferior a la de Colombia (34%). Las jóvenes de Costa Rica tienen 1,7 veces más probabilidades de ser NiNi que los hombres jóvenes. Esto refleja múltiples factores, entre ellos la desproporcionada cantidad de tiempo que las jóvenes dedican al cuidado no remunerado y al trabajo doméstico desde una edad temprana. Es probable que muchos de los NiNis ofrezcan un trabajo no remunerado y contribuyan a la familia y a la sociedad de forma valiosa. Sin embargo, la elevada tasa de NiNis en Costa Rica, especialmente entre las mujeres, es preocupante, ya que estos jóvenes corren un mayor riesgo de exclusión social, pobreza y falta de habilidades para mejorar su situación económica.

En Costa Rica, las desigualdades de género varían mucho entre los distintos grupos socioeconómicos

La tasa de empleo de las mujeres que viven en zonas urbanas supera en más de 10 puntos porcentuales a la de las mujeres que viven en zonas rurales. Además, con 35 puntos porcentuales, la brecha de empleo entre hombres y mujeres es significativamente más pronunciada en las zonas rurales que en las urbanas, donde se sitúa en 22 puntos porcentuales. Estas diferencias reflejan, al menos en parte, el considerable tiempo que las mujeres de las zonas rurales dedican al trabajo no remunerado. De todas las mujeres empleadas en las zonas rurales, el 52% trabaja en el sector informal, frente al 49% de los hombres de las zonas rurales y el 35% de las mujeres de las zonas urbanas.

Las mujeres indígenas experimentan múltiples e interrelacionadas formas de desventaja debido a su género, origen indígena y condiciones sociales y económicas. En los ocho territorios donde reside el grueso de la población indígena costarricense, la tasa media de empleo de las mujeres (17%) es llamativamente inferior a la de los hombres (56%), además de ser inferior a la tasa de empleo de las mujeres rurales en general. Sólo el 13% de las jóvenes indígenas tienen un título de enseñanza secundaria.

Costa Rica es el país con mayor proporción de migrantes de la región de América Latina y el Caribe (10%), principalmente procedentes de la vecina Nicaragua. Por lo general, los trabajadores migrantes se concentran en sectores y ocupaciones que los nacionales consideran menos atractivos, como reflejo de sus bajos salarios y peores condiciones de trabajo, o porque los nacionales están cada vez más sobrecualificados para tales ocupaciones. Por ejemplo, las mujeres migrantes tienen muchas más probabilidades de trabajar en actividades domésticas.

Políticas cuidadosamente diseñadas y aplicadas pueden mejorar la igualdad de género y el bienestar en Costa Rica

En Costa Rica, la población en edad de trabajar está disminuyendo considerablemente, por lo que urge invertir en el talento femenino. Costa Rica combina una de las esperanzas de vida más altas de América Latina (79 años, frente a 73 años en la región ALC) con una de las tasas de fecundidad más bajas (1,56 contra 1,88 en la región ALC). En este contexto, la movilización del talento femenino debe estar en el centro de cualquier estrategia de política pública costarricense para crear una economía y una sociedad más sostenible e inclusiva. La evidencia internacional sugiere que la reducción de las brechas de género en algunos resultados económicos clave está estrechamente relacionada con un reparto más equilibrado del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres. Alcanzar este objetivo requiere una estrategia de política pública global, que siga dos ejes principales. En primer lugar, políticas familiares cuidadosamente diseñadas y aplicadas que puedan contribuir a un sistema de cuidados más eficaz, ampliando el acceso al permiso parental, a una atención y educación infantil temprana asequible, así como al cuidado de las personas mayores. En segundo lugar, los responsables políticos tendrán que redoblar sus esfuerzos para hacer frente a las actitudes y los estereotipos de género, atraer el interés de las niñas por las disciplinas STEM, promover a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo, y luchar contra la violencia de género. Los efectos positivos de una política pública global sobre el empleo y la productividad —a través de un aumento del tiempo de trabajo remunerado de las mujeres y una reducción de las brechas salariales entre hombres y mujeres— podrían ser significativos. El bienestar y el crecimiento pueden impulsarse aún más si estas políticas se combinan con esfuerzos continuos para proporcionar beneficios dirigidos a los hogares pobres, que apoyen la escolarización continua de sus hijos, especialmente en las zonas rurales, y en las familias de origen indígena y migrante.

1 Brechas de género en Costa Rica: Una comparación internacional y subnacional

Este capítulo revisa la evidencia sobre las brechas de género en los resultados económicos y educativos en Costa Rica. Inicia con una visión general de las brechas de género en los resultados educativos y del mercado laboral en diferentes dimensiones (tasas de matrícula y deserción escolar, resultados de habilidades, junto con la participación en el mercado laboral, brechas salariales de género, y la interacción entre la maternidad y el acceso a empleos de calidad). Posteriormente, analiza los factores que contribuyen a estas brechas (la distribución desequilibrada del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, los estereotipos de género, el papel de las barreras legales, el acceso a los centros de cuidado, las barreras de infraestructura y la violencia de género). Además de comparar a Costa Rica con la OCDE y otros países de Latinoamérica y el Caribe, el capítulo aborda las diferencias de género entre grupos socioeconómicos. Esto incluye diferencias urbanas y rurales, junto con diferencias entre logros educativos, cohortes de edad e ingresos.

Costa Rica enfrentará un envejecimiento poblacional en las próximas décadas, lo que otorga mayor importancia a la reducción de las barreras que obstaculizan el empoderamiento económico de las mujeres. El país combina una de las esperanzas de vida más altas de América Latina y el Caribe con una de las tasas de fertilidad más bajas. Los adultos en Costa Rica alcanzan en promedio una edad de 79 años en comparación con los 73 en la región en su conjunto. Al mismo tiempo, la tasa de fecundidad se sitúa en 1,56 hijos por mujer, frente a 1,88 en la región. Esto significa que el grupo de adultos mayores (65 años o más) crecerá mucho más rápido que las generaciones más jóvenes en las próximas décadas. En 2050, se prevé que la proporción de personas de 65 años o más se duplique con creces en las próximas tres décadas, hasta llegar a casi al 24% de la población total y la proporción de jóvenes se reduzca al 14%. Este desarrollo demográfico también significa que se espera que la población en edad de trabajar se reduzca ligeramente (del 69% en 2020 al 63% en 2050). En medio de crecientes presiones demográficas, la movilización del talento femenino ocupa un lugar central en la agenda política del país para establecer una economía y una sociedad inclusiva y sostenible.

Las brechas de género en Costa Rica en los resultados educativos y del mercado laboral se han reducido notablemente durante las últimas décadas. Sin embargo, en Costa Rica, al igual que en otras partes de América Latina y el Caribe y del mundo, los hombres y las mujeres no se distribuyen por igual el trabajo remunerado y el no remunerado. Las mujeres siguen teniendo menos probabilidades de tener un trabajo remunerado y de trabajar a tiempo completo. En cambio, suelen dedicar más horas al cuidado de niños, parientes adultos mayores, y con discapacidad, y a realizar otras tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. El trabajo informal está particularmente extendido entre las mujeres que viven en zonas rurales, donde más de la mitad de las mujeres empleadas trabajan en el sector informal.

En toda la OCDE, pero también en Costa Rica y la región de ALC, el reparto desigual de horas en trabajo remunerado y no remunerado se explica por un amplio conjunto de factores interdependientes. Por ejemplo, a pesar de importantes avances educativos, las mujeres continúan tomando decisiones educativas que, a menudo, resultan en ingresos laborales más bajos, comparado con los hombres. Estas elecciones están influenciadas, a su vez, por un conjunto de actitudes y normas de género complejo. Otro factor importante es la (no) disponibilidad de servicios de cuidado infantil, que es crucial para que los padres trabajen de manera remunerada. Además, el carácter interseccional de los factores es muy importante, dado que las desigualdades de género varían ampliamente entre grupos socioeconómicos: entre generaciones más jóvenes y mayores, entre áreas urbanas y rurales, entre poblaciones indígenas y no indígenas, entre trabajadores migrantes y locales, y entre parejas y familias monoparentales.

El objetivo principal del Capítulo 1 es resaltar las barreras para una distribución más equitativa entre hombres y mujeres del trabajo remunerado y no remunerado en Costa Rica. El capítulo comienza con una revisión de los desafíos de las mujeres vistos desde una perspectiva demográfica y considerando las diferencias subnacionales, particularmente entre zonas rurales y urbanas. Luego presenta las brechas de género en los resultados educativos y laborales, junto con una discusión sobre el tiempo compartido y los patrones de ingresos. Finalmente, analiza indicadores internacionales de bienestar y brechas de género que capturan la influencia de actitudes y estereotipos relacionados con el género.

Brechas de género en resultados económicos clave

Educación

Existe un extenso cuerpo de investigaciones que se centran en la importancia de la educación para los individuos y la sociedad. La evidencia sugiere que las personas con mayores niveles de educación suelen tener una mayor probabilidad de tener empleo, obteniendo mayores ingresos (OECD, 2019^[1]) y estando más saludables (Conti, Heckman and Urzua, 2010^[2]; Dávila-Cervantes and Agudelo-Botero, 2019^[3]). A nivel social, las inversiones en educación conducen a un crecimiento de la productividad y al desarrollo

económico, generado por una fuerza laboral más calificada (Mincer, 1984^[4]; Mallick, Das and Pradhan, 2016^[5]; OECD, 2023^[6]).

En el caso de las mujeres, estos beneficios son aún mayores, lo que refleja el doble efecto de la educación en sus oportunidades de obtener ingresos. Además de aumentar las habilidades, la productividad y las oportunidades de ingresos (Woodhall, 1973^[7]; Montenegro and Patrinos, 2014^[8]; OECD, 2023^[6]), la educación es probable que contribuya a reducir la brecha en ingresos entre hombres y mujeres (Dougherty, 2005^[9]; OECD, 2024^[10]). Otros beneficios adicionales están asociados a la disminución de la mortalidad infantil y los embarazos no deseados. Es importante destacar que la redistribución intergeneracional probablemente mejorará, ya que una mayor educación de las madres generalmente conduce a una mejora en los resultados educativos y de salud de los niños, incluso después de considerar la educación del padre y los ingresos del hogar (Schultz, 1993^[11]). Además, al hacer que las mujeres se sientan más empoderadas para hablar y afirmar sus necesidades, derechos y aspiraciones, los mayores rendimientos de la educación aumentan su poder de negociación dentro del hogar (Heath and Jayachandran, 2017^[12]). El análisis encuentra que los retornos privados a la educación femenina superan los de los hombres en aproximadamente 2 puntos porcentuales, y que la brecha ha aumentado con el tiempo (Psacharopoulos and Patrinos, 2018^[13]). Esto no implica que los ingresos reales sean mayores para las mujeres, sino que la educación es una buena inversión para las mujeres y las niñas, y una prioridad de desarrollo.

La edición de 2022 del informe emblemático de la OCDE *Panorama de la Educación* muestra que, en promedio, en los países de la OCDE, las trabajadoras con edades comprendidas entre 35 y 44 años ganan aproximadamente una quinta parte menos que sus homólogos masculinos, independientemente del nivel de educación (ya sea terciaria, secundaria superior o inferior, y postsecundaria no terciaria) (OECD, 2022^[14]). La evidencia para Costa Rica muestra que las mujeres con educación terciaria que trabajan a tiempo completo ganan aproximadamente lo mismo que sus pares masculinos. Sin embargo, en los niveles más bajos de educación e incluyendo el trabajo a tiempo parcial, la brecha de género en los ingresos es comparable al promedio de la OCDE.

Los datos internacionales destacan una relación positiva entre el nivel educativo y el control de la natalidad, un patrón también visible para Costa Rica (Liu and Raftery, 2020^[15]). Entre los diferentes niveles educativos, se considera que la educación secundaria tiene el efecto más fuerte, no solo en comparación con la educación primaria, sino también en relación con la educación diversificada, más allá del nivel secundario (normalmente entre los 14 y 16 años).

Recuadro 1.1. Beneficios de una división más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres

Las personas que trabajan fuera del hogar generalmente tienen un mayor grado de independencia económica de sus parejas y otros miembros de la familia que quienes no lo hacen. El cuidado y el trabajo doméstico no remunerado generalmente no gozan del mismo respeto que otras actividades. En los países donde las mujeres asumen una parte desproporcionada de trabajo no remunerado, también son empleadas con mayor frecuencia en empleos a tiempo parcial o más vulnerables, y a menudo están mal remuneradas (Ferrant, Pesando and Nowacka, 2014^[16]). Esto se debe a que la elevada carga de proporcionar cuidado y trabajo doméstico no remunerado implica a menudo que las mujeres no pueden encontrar una ocupación correspondiente a su nivel de calificación a tiempo parcial, lo que disminuye la calidad de su empleo y sus ingresos (Connolly and Gregory, 2008^[17]).

Por el contrario, una división equitativa de las responsabilidades laborales no remuneradas puede resultar beneficiosa para toda la familia. Dado que un reparto más equitativo del trabajo no remunerado reduce las horas de trabajo totales de las mujeres (en particular en tareas que se consideran menos

deseables, como las tareas domésticas y el cuidado de personas mayores) puede reducir los niveles de estrés (MacDonald, Phipps and Lethbridge, 2005^[18]). Un estudio de familias británicas sugiere que las parejas en las que los hombres realizan más tareas de cuidado y domésticas no remuneradas tienen menos probabilidades de divorciarse (Sigle-Rushton, 2010^[19]). Los efectos negativos de una división desigual del trabajo no remunerado sobre la calidad del matrimonio son particularmente fuertes cuando las parejas no están de acuerdo sobre cuán igualitario debe ser un matrimonio (Ogolsky, Dennison and Monk, 2014^[20]). Los hombres que pasan más tiempo con sus hijos pueden tener una mayor satisfacción con la vida y los niños pueden tener una mejor salud física y mental y un mejor desarrollo cognitivo. Sin embargo, no está claro si estas diferencias se deben a factores relacionados que estos estudios no tienen en cuenta (WHO, 2007^[21]).

El bienestar de las personas puede mejorar aún más si se pueden reducir las horas de trabajo no remuneradas en general. Cuando una proporción cada vez mayor de la población puede acceder a servicios públicos estables (como agua potable y electricidad) y electrodomésticos que ahorran trabajo (como las lavadoras) y, por lo tanto, necesita menos horas para las tareas domésticas, la pobreza de tiempo disminuye, mientras que las opciones y el bienestar aumentan. En los países con niveles más altos de PIB per cápita, el número de horas que deben dedicarse al trabajo no remunerado tiende a disminuir, lo que beneficia en particular a las mujeres (Ferrant and Thim, 2019^[22]).

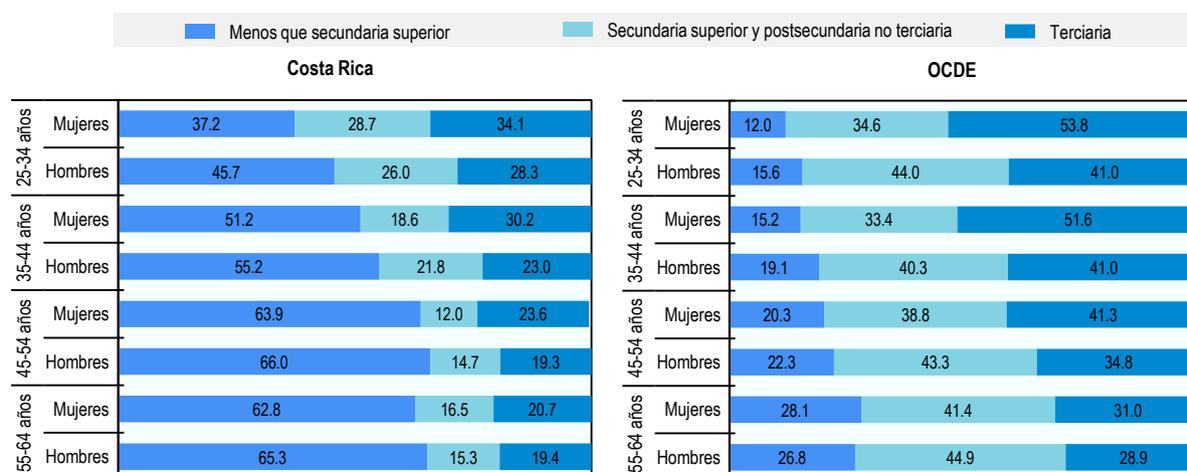
Desde esta perspectiva, la mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral será clave para apoyar el crecimiento económico en Costa Rica. En particular, podría ayudar a mitigar el impacto de una fuerza laboral cada vez menor ante las futuras presiones demográficas (Kochhar et al., 2017^[23]). El Banco Central de Costa Rica ha estimado que el trabajo doméstico no remunerado representa el 25% del PIB del país, del cual las mujeres aportan el 71% (Banco Central de Costa Rica, 2019^[24]). Sin embargo, los beneficios de una creciente participación femenina en la fuerza laboral irán mucho más allá de la simple sustitución del trabajo no remunerado por trabajo remunerado. El análisis económico realizado por (Cuberes and Teignier, 2016^[25]) ha estimado los efectos negativos de las brechas de género existentes en el mercado laboral sobre la productividad agregada y el ingreso per cápita. Los autores encuentran una pérdida de ingresos per cápita cercana al 22% en Costa Rica en comparación con un escenario del mercado laboral sin brechas de género. Esta estimación es superior a la de la OCDE (una pérdida promedio del 15%), pero también a la de Chile (20%), Colombia (cerca del 18%) y Perú (14%). Según las proyecciones de la OCDE, cerrar las brechas de género en la participación de la fuerza laboral y en las horas de trabajo aumentaría el crecimiento potencial del PIB per cápita en 0,23 puntos porcentuales por año, lo que resultaría en un aumento general del 9,2% del PIB per cápita en relación con la estimación de la proyección base para 2060 (OECD, 2023^[26]). Los países que tienen brechas de género sustanciales en la participación en la fuerza laboral o en las horas de trabajo podrían ver el mayor impulso al crecimiento económico anual. Por ejemplo, Colombia, Costa Rica y Turquía podrían ver más de 0,40 puntos porcentuales de crecimiento adicional del PIB por año, lo que corresponde a una producción económica entre 17 y 20 puntos porcentuales mayor que la base de referencia para 2060. Una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral sustituiría actividades de menor por actividades de mayor valor agregado y aumentaría el capital humano empleado. Dado que las jóvenes graduadas universitarias ahora superan en número a sus homólogos masculinos, se ha vuelto más urgente utilizar plenamente su capital humano. Además, la investigación a nivel empresarial encuentra pequeños aumentos de productividad al aumentar la igualdad de género en la gerencia (Kögel et al., 2023^[27]).

Costa Rica es uno de los países de América Latina y el Caribe que ha logrado mayores avances en las últimas décadas hacia la implementación de la educación universal y garantizar la igualdad de género en el sistema educativo. El nivel educativo ha mejorado considerablemente de una cohorte a otra, con avances particularmente grandes entre las mujeres. En 2022, el 35% de los hombres y el 37% de las mujeres de 55 a 64 años en Costa Rica tenían un título de secundaria superior o terciaria (Figura 1.1). En comparación, la misma proporción fue significativamente mayor entre el grupo de edad entre 25 y 34 años: 54% para los hombres y 63% para las mujeres. De manera similar, la proporción de graduados de la escuela secundaria (aquellos que habían completado un plan de estudios de educación superior y postsecundaria) era aproximadamente 11 puntos porcentuales mayor para los hombres de 25 a 34 años en comparación con los hombres de 55 a 64 años. Para las mujeres, la brecha era aún mayor: 12 puntos porcentuales de diferencia entre los grupos de edad más jóvenes y mayores. La proporción de graduados terciarios también es mayor en las cohortes más jóvenes en comparación con las de mayor edad. En 2022, el 34% de las mujeres costarricenses entre 25 y 34 años tenían educación terciaria, en comparación con el 21% de las mujeres en el grupo de edad de 55 a 64 años.

Siguiendo un patrón común a otros países de la región de ALC (OECD, 2021^[28]), las mujeres jóvenes han comenzado a superar a los hombres jóvenes en términos de logros educativos. Entre las personas de 25 a 34 años, la proporción de graduados terciarios es 6 puntos porcentuales mayor para las mujeres que para los hombres (34% frente a 28%). A pesar de estos avances, todavía hay un margen significativo para aumentar la proporción de graduados terciarios. En promedio, en los países de la OCDE, la proporción de mujeres y hombres con educación terciaria equivale al 54% y al 41%, respectivamente, para el grupo de edad de 25 a 34 años.

Figura 1.1. Las mujeres obtienen más títulos terciarios que los hombres

Distribución porcentual del nivel educativo alcanzado por sexo y edad, 2022 o último año disponible



Nota: Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: OCDE (2023^[6]), *La educación de un vistazo: OCDE Indicadores de la OCDE*, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.

StatLink  <https://stat.link/c0nr3i>

En Costa Rica las tasas de matrícula en educación primaria para niñas y niños superan el 95%. Independiente del género, las tasas de matrícula disminuyen en gran medida con la edad de los estudiantes en la educación secundaria. Sin embargo, la tasa de matrícula de las niñas (58%) en los niveles más altos de educación secundaria superior, sigue siendo 10 puntos porcentuales más alta que

la de los niños (Figura 1.2). En general, las tasas de matrícula de Costa Rica en este nivel son relativamente bajas al compararlas internacionalmente, tanto en comparación con el promedio de la OCDE como con otros países de ALC, entre ellos, Chile y Perú.

La evidencia sugiere que múltiples fuerzas concurrentes dan forma a la relación entre edad y asistencia a la escuela. Esta combinación incluye factores económicos (ingresos familiares o personales insuficientes para invertir en educación, necesidad de contribuir a las necesidades de subsistencia de la familia, etc.), factores personales (tener responsabilidades domésticas, embarazo, matrimonio precoz, enfermedades, etc.), y la percepción de baja calidad del sistema educativo, que puede llevar a una pérdida de interés en estudiar (Adelman and Szekely, 2017^[29]).

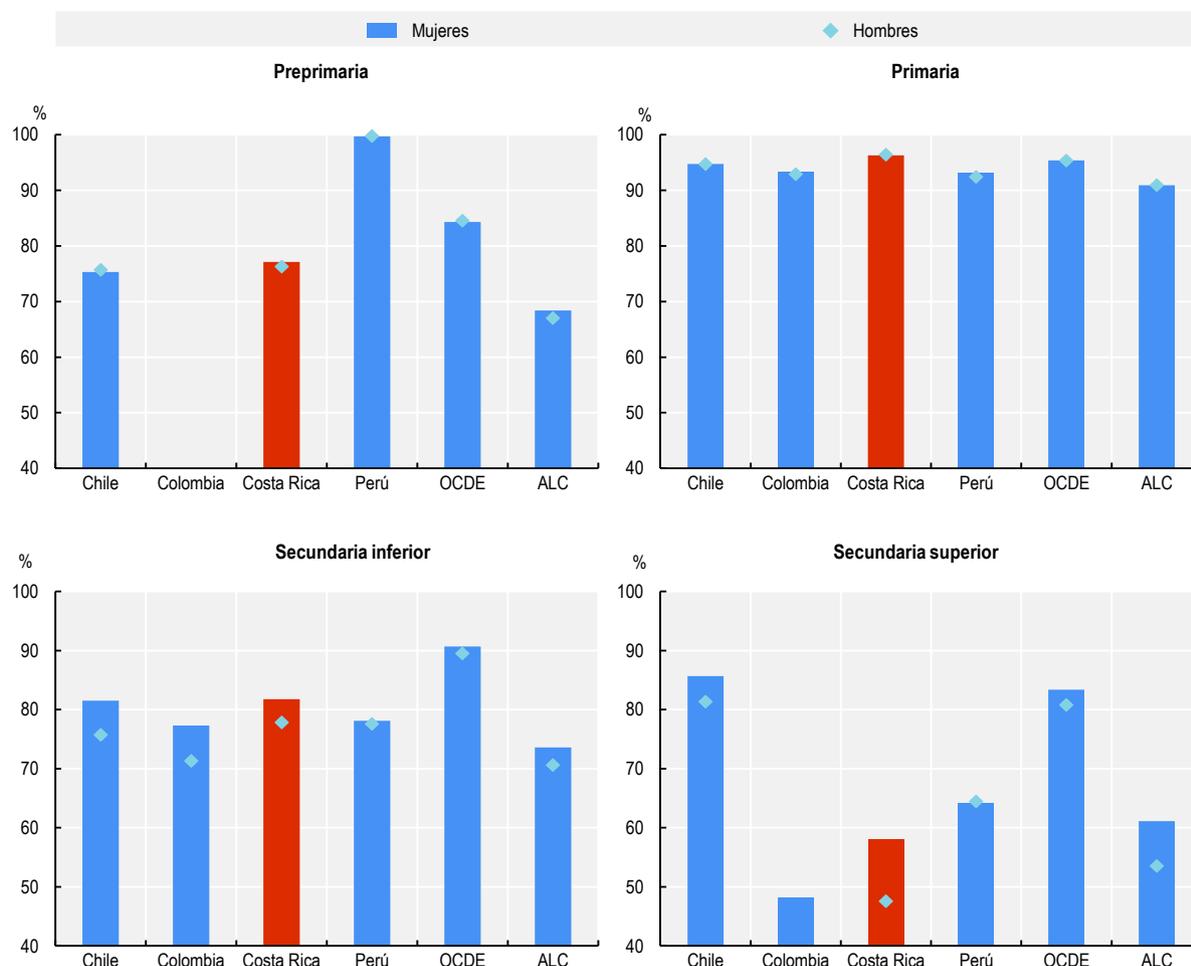
Las investigaciones sugieren que, en Costa Rica, las causas primarias (autorreportadas) de abandono de la escuela secundaria se correlacionan fuertemente con la pobreza y la falta de recursos económicos para continuar asistiendo (Asenjo and Astica, 2013^[30]; Adelman and Szekely, 2017^[29]). Existe evidencia basada en datos de encuestas de hogares de que las decisiones de abandono escolar difieren según el género: los niños citan con mayor frecuencia razones económicas (tener que realizar un trabajo remunerado), mientras que las niñas tienen más probabilidades de citar razones relacionadas con el cuidado no remunerado y el trabajo doméstico. Aunque el porcentaje de niños que declaran que la falta de interés es la principal causa de haber abandonado la escuela es mayor que el de las niñas, esta categoría es muy relevante para ambos grupos (Adelman and Szekely, 2017^[29]).

El desglose de las cifras nacionales revela que las desigualdades socioeconómicas juegan un papel importante a la hora de explicar la decisión de abandonar la escuela (Adelman and Szekely, 2017^[29]; Asenjo and Astica, 2013^[30]; Garcia-Ramirez, Nikoloski and Mossialos, 2020^[31]). Específicamente, nacer en una comunidad rural y pertenecer a un grupo indígena se correlaciona fuertemente con el abandono de la escuela, lo que refleja factores específicos que afectan los beneficios y costos marginales de permanecer en la escuela. Por ejemplo, las brechas en la infraestructura educativa, a menudo exacerbadas por las limitadas facilidades de transporte. También incluyen fuerzas intangibles que socavan la confianza en el sistema educativo y su capacidad para ser inclusivo y racialmente neutral, percepción que es compartida por muchas familias de ascendencia africana.

Las tasas decrecientes de matrícula escolar con la edad también se relacionan con los embarazos adolescentes. Los datos de la Encuesta sobre Habilidades de Adultos muestran que los niveles de competencia en lectura y escolaridad están correlacionados con el retraso en la paternidad. Por el contrario, las personas con bajas habilidades de lectura tienen más probabilidades de haber sido padres a temprana edad, siendo este particularmente el caso de las mujeres en América Latina y el Caribe. Entre las jóvenes con bajas habilidades de lectura a los 19 años, el 6% en los países de la OCDE son madres, en comparación con el 28% en América Latina y el Caribe. La maternidad temprana está relacionada con un menor nivel educativo en la región: el 25% de las niñas de 16 a 19 años que no están matriculadas en la educación son madres, en comparación con solo el 3% de las que sí están matriculadas (OECD, 2023^[32]). La fertilidad adolescente ha disminuido en Costa Rica durante los últimos años, pero esta reducción se ha visto desacelerada por el contexto de alta desigualdad socioeconómica (ver Capítulo 2).

Figura 1.2. Las mujeres están matriculadas con mayor frecuencia en la educación secundaria superior que los hombres, pero mucho menos que sus pares en los países de ALC y la OCDE

Tasas netas de matrícula, 2018 o más reciente



Nota: Los datos de Costa Rica, Ecuador y Perú se refieren a 2018, en caso contrario a 2017, excepto Perú primario (2015). El promedio latinoamericano (ALC) se refiere a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay, cuando esté disponible. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: Base de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO, "Tasa neta de matrícula", <http://data.uis.unesco.org/>.

StatLink  <https://stat.link/psr5q3>

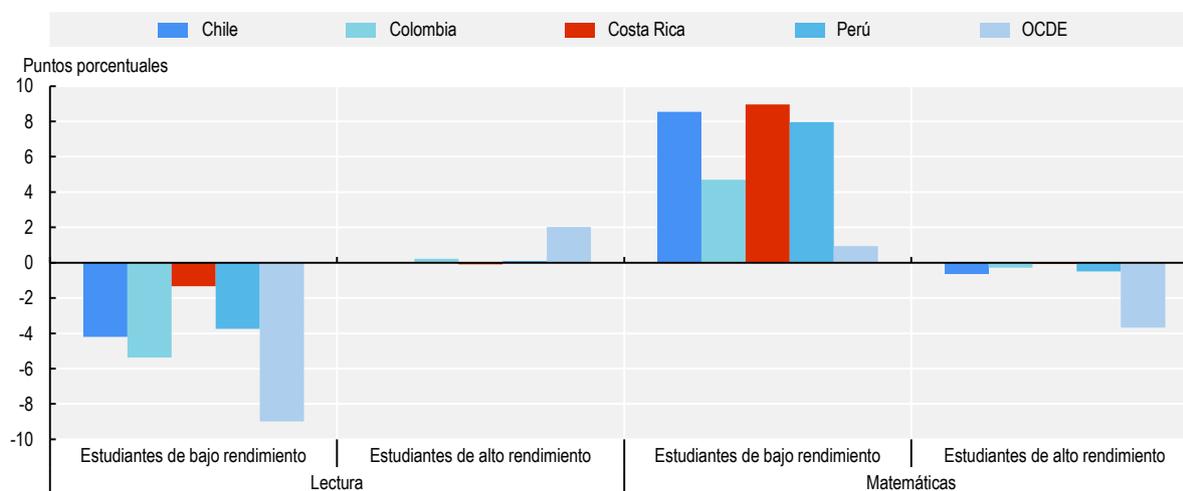
El octavo *Informe sobre el Estado de la Educación* incluye estimaciones de la probabilidad de caer en pobreza para la población estudiantil excluida de la escuela secundaria y que, en los próximos años, tendrá entre 17 y 22 años, 23 a 28 años y 29 y 33 años, respectivamente. Los resultados muestran que la probabilidad estimada de caer en la pobreza es la más alta para el grupo de edad excluido entre 17 y 22 años, superando el 25% (Consejo Nacional de Rectores, 2021_[33]).

El Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA, por su acrónimo en inglés) de la OCDE permite una perspectiva de género sobre los logros educativos de los adolescentes. En promedio, en todos los países y economías participantes PISA ha encontrado que las niñas superan a los niños en lectura por un amplio margen de manera sistemática y, en menor medida, que los niños obtienen

puntuaciones ligeramente superiores a las niñas en matemáticas, aunque no en todos los países. En Costa Rica hay más niños que niñas entre los “alumnos de bajo rendimiento” en materia de lectura (Figura 1.3). Por el contrario, las niñas son más numerosas entre los “estudiantes de bajo rendimiento” en matemáticas y ciencias. La Figura 1.3 ilustra las diferencias de género en el rendimiento en lectura y matemáticas, donde los valores negativos significan una brecha de género a favor de las niñas, mientras que los valores positivos significan una brecha de género a favor de los niños. Estos resultados se alinean en términos generales con la evidencia de los países de América Latina y el Caribe y la OCDE, aunque en Costa Rica (así como en Colombia) la brecha de género en matemáticas y ciencias es mucho más amplia (OECD, 2023^[34]).

Figura 1.3. Existen diferencias de género en la proporción de alumnos de bajo rendimiento, pero no de alto rendimiento, en el estudio PISA en Costa Rica

Diferencia en la proporción de estudiantes de bajo y de alto rendimiento por materia (niñas – niños), 2022



Nota: Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: Resultados PISA 2022 (Volumen I), Tabla I.B1.4.31 y Tabla I.B1.4.32.

StatLink  <https://stat.link/2mewsb>

Las brechas de género en los logros son motivo de considerable preocupación dadas sus consecuencias a largo plazo en el futuro personal y profesional de niñas y niños. Por ejemplo, la subrepresentación de las niñas entre los alumnos de alto rendimiento en ciencias y matemáticas puede estar relacionada con una persistente brecha de género en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), incluso si no puede explicar por qué pocas mujeres de alto rendimiento eligen ocupaciones STEM. En Costa Rica, las cifras disponibles muestran que la proporción de hombres graduados en materias STEM supera la proporción correspondiente de mujeres graduadas en aproximadamente 19 puntos porcentuales., que es inferior a la brecha promedio en los países de la OCDE (25 puntos porcentuales). En comparación con los países de la región, la brecha de género en las disciplinas STEM es significativamente menor que la de Chile y cercana al nivel de Colombia, aunque mayor que la de Perú, por ejemplo (Figura 1.4).

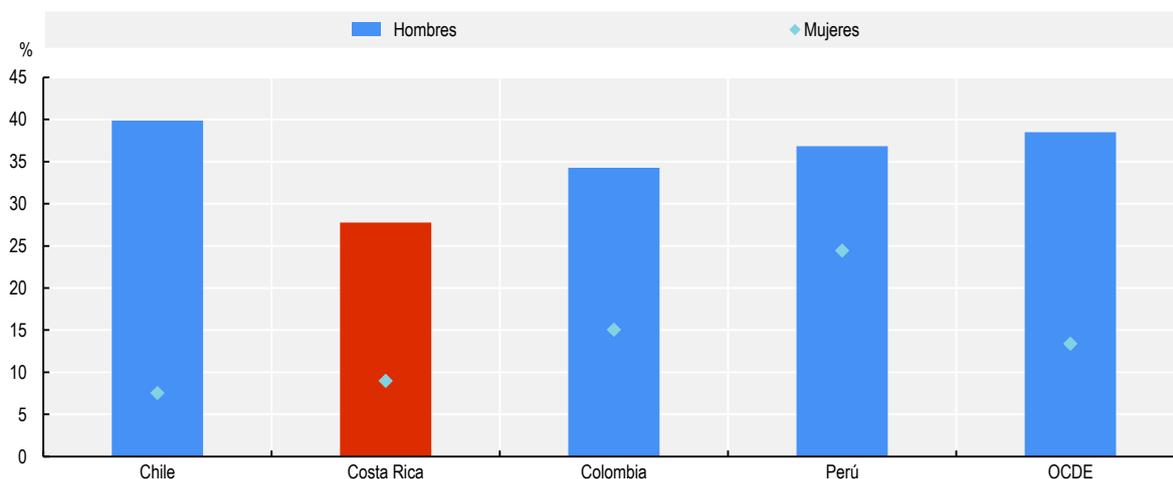
Las brechas de género en STEM en los países de América Latina y el Caribe se reflejan en la población estudiantil y el personal docente de las universidades. Un estudio sobre las tasas de matrícula en nueve universidades en 2018 reveló que solo el 28% de la población estudiantil en programas de ingeniería, manufactura y construcción, y tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son mujeres (Osorio

et al., 2020^[35]). Estas brechas de género son muy similares entre los países analizados por dicho estudio (Colombia, México, Costa Rica, Ecuador y Chile). Más mujeres optaron por estudiar ciencias naturales, matemáticas y estadística, disciplinas en las que constituían el 52% del total de la población estudiantil. La brecha de género también se refleja en el personal docente. Las profesoras representaron el 26% del número total de profesores en programas de ciencias y el 41% de los profesores en programas de ingeniería en las universidades objeto de estudio (Osorio et al., 2020^[35]).

Varios factores explican las diferencias de rendimiento entre niñas y niños en materias cuantitativas y la débil orientación de las mujeres hacia las disciplinas STEM. Algunos se refieren a la influencia de sesgos arraigados en las actitudes y creencias sobre los roles que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad, sobre todo teniendo en cuenta que, para empezar, las diferencias en las puntuaciones en las pruebas de matemáticas son insignificantes entre los niños pequeños (Kahn and Ginther, 2018^[36]; Hadjar et al., 2014^[37]; Encinas-Martín and Cherian, 2023^[38]). Como reflejo de sesgos en las percepciones sociales relacionadas con el género, las niñas desarrollan la creencia de que las carreras científicas son una prerrogativa de los niños desde una edad temprana, lo que desplaza sus preferencias académicas hacia la esfera de las humanidades (Nollenberger, Rodríguez-Planas and Sevilla, 2016^[39]). El Capítulo 2 analiza cómo una educación sensible al género puede ayudar a reducir la influencia de los estereotipos de género en la educación.

Figura 1.4. Las mujeres en Costa Rica están subrepresentadas entre los graduados STEM

Proporción de graduados en materias STEM (% de graduados del mismo género), 2021 o último año disponible



Nota: Todos los niveles terciarios combinados. Las materias STEM incluyen ciencias naturales, matemáticas, estadística, tecnologías de la información y la comunicación, ingeniería, manufactura y construcción. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: OCDE (2023^[6]), *La educación de un vistazo: OCDE Indicadores de la OCDE*, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>, y para Perú (2017): Base de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (Instituto de Estadística de la UNESCO).

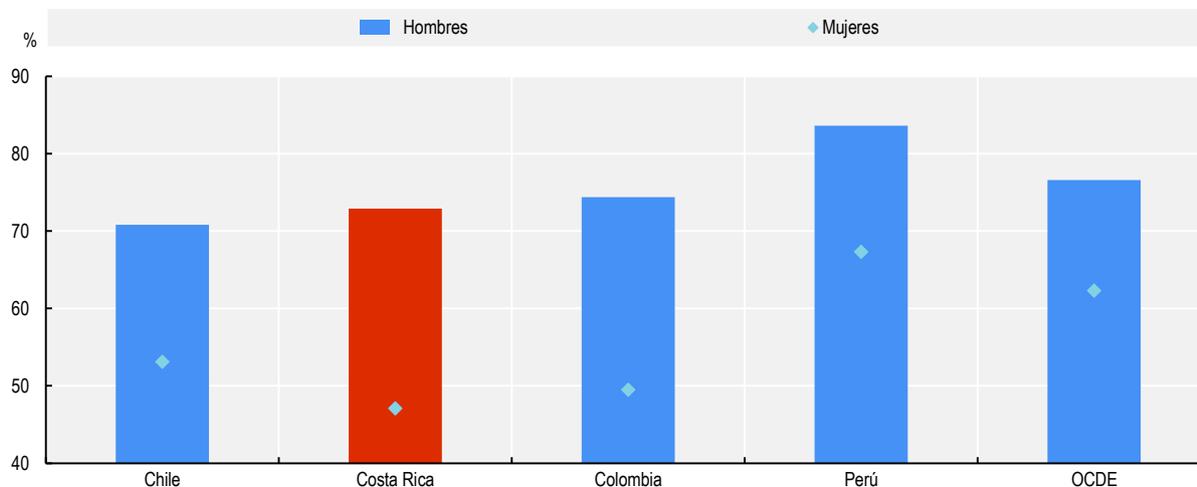
StatLink  <https://stat.link/xpu4kg>

Empleo

A pesar del alto nivel educativo, Costa Rica tiene un desempeño relativamente bajo en términos de oportunidades de empleo para las mujeres: el 47% de las mujeres en edad de trabajar (15-64 años) tenían empleo en 2022, en comparación con el 73% de los hombres (Figura 1.5). La brecha de género en el empleo de 26 puntos porcentuales es similar a la de Colombia, aunque mayor que la de Chile y Perú. También está 14 puntos porcentuales por encima del promedio de la OCDE.

Figura 1.5. La tasa de empleo de las mujeres es significativamente menor que la de los hombres

Tasa de empleo por género (% de personas de 15 a 64 años), 2022



Nota: Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm ILOSTAT, <https://ilostat ilo.org/>.

StatLink  <https://stat.link/o0plzk>

Datos recientes del segundo trimestre de 2023, proporcionados por el *Instituto Nacional de Estadística y Censos* (INEC), señalan una brecha de género en el empleo de magnitud similar, pero en un contexto de tasas de empleo más bajas para hombres y mujeres: alrededor del 64% y el 38%, respectivamente (Tabla 1.1).

Las cifras del INEC, que confirman un patrón observado en muchos países de la región de ALC y de todo el mundo, también resaltan variaciones considerables por grupos socioeconómicos. En primer lugar, la brecha de género en el empleo varía significativamente entre grupos etarios. Entre las edades de 15 y 24 años, la brecha de género en el empleo es inferior a 10 puntos porcentuales, en comparación con una brecha de alrededor de 27 puntos porcentuales para las edades entre 25 y 44 años. Esto sugiere que, en Costa Rica, como en otros lugares, las perspectivas profesionales difieren significativamente entre las mujeres que tienen hijos y las que no (Kochhar et al., 2017^[23]). En segundo lugar, los datos indican que en Costa Rica la educación juega un papel importante en la mejora de las perspectivas de empleo, posiblemente ayudando a suavizar las desventajas sistémicas que enfrentan las mujeres en sus carreras una vez que se convierten en madres. En promedio, la tasa de empleo de las mujeres con educación terciaria es del 63%, en comparación con el 24% para las mujeres con solo un título primario o menos (34% para las mujeres con educación inferior a secundaria). Además, las mujeres con un título universitario tienen una tasa de empleo 13 puntos porcentuales inferior a la de los hombres con el mismo nivel de educación, una brecha significativamente menos pronunciada que la observada en niveles de educación más bajos (39 y 24 puntos porcentuales en los niveles primario y secundario, respectivamente).

Tabla 1.1. Brechas de género en las tasas de empleo por grupos socioeconómicos

Tasas de empleo y brechas entre hombres y mujeres por grupo de edad, nivel de educación y área geográfica

	2023					
	I Trimestre			II Trimestre		
	Hombres	Mujeres	Hombres- Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres- Mujeres
Tasa total de empleo¹						
	63,1	38,2	24,9	63,9	38,4	25,6
Tasas de empleo						
	Tasa de empleo por grupo de edad					
15-24 años	33,2	23,4	9,8	31,7	25,2	6,5
25-44 años	85,5	59,1	26,6	86,9	59,8	27,1
45 años y más	57,9	28,3	29,5	59,0	27,2	31,7
	Tasa de empleo por nivel de educación					
Primaria completa o menos	62,5	23,4	39,2	63,1	23,8	39,3
Menos que secundaria	57,5	35,5	22,0	58,1	33,7	24,4
Secundaria completa o universidad sin título	62,1	40,9	21,2	63,2	43,1	20,1
Universidad con título	75,9	64,9	11,0	76,5	63,2	13,3
	Tasa de empleo por área geográfica					
Urbana	62,4	40,1	22,3	63,4	41,1	22,3
Rural	64,9	32,8	32,2	65,3	30,3	35,0
	Tasa de empleo entre trabajadores con un empleo informal ²					
Urbana	38,8	39,1	-0,2	35,9	35,4	0,6
Rural	48,7	52,6	-3,9	48,6	52,0	-3,4

1. Población ocupada como porcentaje de la población en edad de trabajar.

2. Como porcentaje del total de la población ocupada. El empleo informal incluye a los siguientes trabajadores: i) Asalariados no registrados en la seguridad social por sus empleadores; ii) Trabajadores de cuidado no remunerados, iii) Trabajadores por cuenta propia y empleadores propietarios de empresas no constituidas en sociedad (no inscritas en el Registro Nacional de la Propiedad y que no llevan contabilidad formal).

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística y Censos (Costa Rica), "Sinopsis I-IIT2023 – Condición de actividad por sexo y zona".*

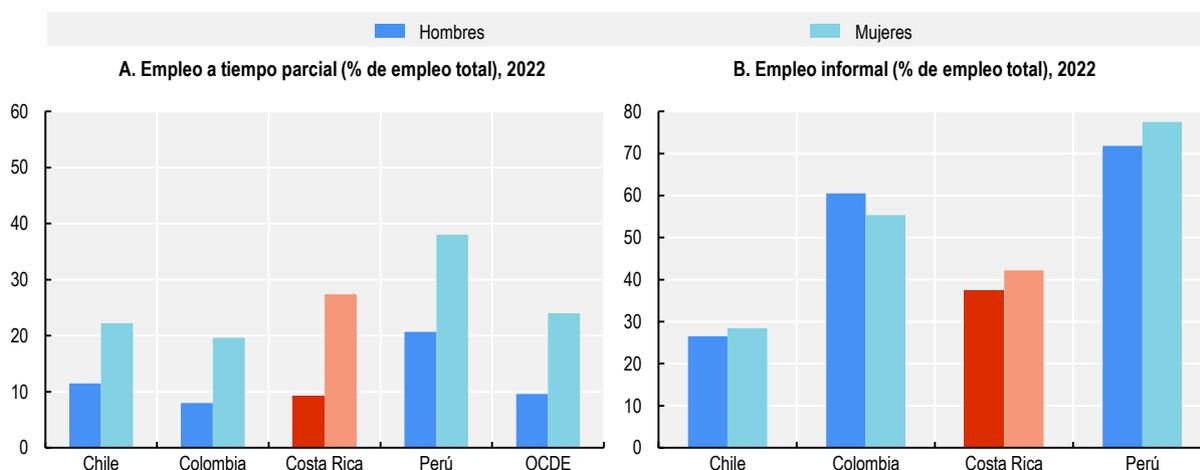
Los patrones de empleo (femenino) también tienen una fuerte connotación regional. A modo de ejemplo, en las zonas urbanas la tasa de empleo de las mujeres supera a la de las zonas rurales en más de 10 puntos porcentuales (Tabla 1.1). Además, en las zonas rurales la brecha de género en el empleo (35 puntos porcentuales) es significativamente más pronunciada que en las zonas urbanas (22 puntos porcentuales). Es probable que estas diferencias reflejen el considerable tiempo que las mujeres rurales dedican a responsabilidades laborales no remuneradas, por ejemplo, en las tareas del hogar y el cuidado de los niños y de otros miembros de la familia. Al mismo tiempo, cuando las mujeres rurales trabajan por un salario, es más probable que estén empleadas en el sector informal. De hecho, de todas las mujeres empleadas en las zonas rurales, el 52% trabaja en el sector informal, cifra superior a la misma proporción entre los hombres rurales (49%) y mucho mayor que la proporción correspondiente de mujeres empleadas en las zonas urbanas (35%). Las mujeres de zonas rurales pobres pueden contribuir a los ingresos familiares dedicándose a la agricultura de subsistencia, la producción o el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, con poco tiempo extra para dedicar a actividades laborales remuneradas y menos oportunidades para encontrar un trabajo regular.

Para contextualizar las precarias condiciones laborales de las mujeres rurales en Costa Rica, es importante recordar que en 2022 en las zonas rurales el nivel promedio de ingresos de los hogares era 39 puntos porcentuales menor que en las zonas urbanas (INEC, 2022_[40]). En términos de incidencia de la pobreza, el porcentaje de hogares en situación de pobreza ascendió al 28% en 2022 en las zonas

rurales (2 puntos porcentuales más que en 2021), frente al 21% en las zonas urbanas (donde no se registró ningún cambio significativo respecto al año anterior).

Es importante destacar que las mujeres, cuando están empleadas, tienen más probabilidades de ser contratadas en empleos de baja calidad. El empleo a tiempo parcial, por ejemplo, está más extendido entre las mujeres que entre los hombres (Figura 1.6). Aproximadamente tres de cada diez mujeres empleadas en Costa Rica trabajan a tiempo parcial, en comparación con uno de cada diez hombres. La proporción de mujeres es mayor que la observada en otros países de la región, en particular Chile y Colombia, así como el promedio de la OCDE. Además, muchas mujeres costarricenses trabajan de manera informal. Estas condiciones hacen que las mujeres sean particularmente vulnerables y estén expuestas a riesgos del mercado laboral, como en el caso del brote de la pandemia de COVID-19, por ejemplo.

Figura 1.6. Una mayor proporción de mujeres empleadas en Costa Rica trabaja a tiempo parcial



Nota: Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

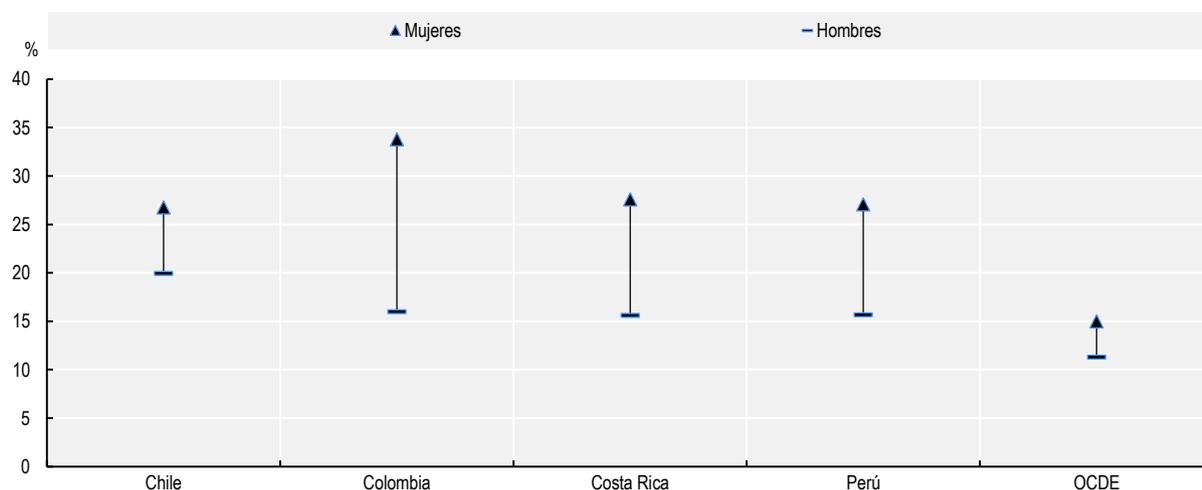
Fuente: Panel A: Base de datos de empleo de la OCDE, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm Panel B: Estadísticas de la OIT (indicador 8.3.1 de los ODS – Proporción de empleo informal en el empleo total por sexo y sector (%), <https://ilostat.ilo.org>.

StatLink  <https://stat.link/hi7103>

Una proporción significativa de las mujeres jóvenes en Costa Rica, más que los hombres jóvenes, corren el riesgo de no tener un empleo remunerado ni recibir educación o capacitación. La Figura 1.7 ilustra la proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan ni se capacitan (NiNi), como porcentaje de la población juvenil (de 15 a 29 años). Con un 28%, la tasa NiNi para las mujeres en Costa Rica es más alta que la observada en otros países comparables de la región (Chile, 27% y Perú, 27%, aunque menor que Colombia, 34%) y casi el doble del promedio de la OCDE (15%). Las mujeres jóvenes tienen 1,7 veces más probabilidades de ser NiNis que los hombres jóvenes, cifra inferior a la de Colombia (2,1 veces más probable) y alineada con Perú, aunque superior al promedio de toda la OCDE (1,3 veces).

Figura 1.7. Las mujeres en Costa Rica tienen muchas más probabilidades de ser ninis que los hombres

Proporción de población desempleada o inactiva (nini) entre 15 y 29 años, 2022 o último año disponible



Nota: Los datos se refieren a 2022 excepto Chile 2020 y Perú 2017.

Fuente: Los datos de Perú se refieren a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH); de lo contrario, Base de datos de la OCDE sobre la transición de la escuela al trabajo. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_TRANS.

StatLink  <https://stat.link/ewqmq6x>

Las tasas de NiNis capturan a los jóvenes que no cursan estudios a tiempo completo o parcial, ni se capacitan ni trabajan en empleos remunerados formales o informales. El concepto no cubre a las personas que reciben educación no formal o actividades educativas de muy corta duración, ni a quienes realizan trabajo no remunerado, por ejemplo, en el hogar, la producción doméstica o la agricultura de subsistencia. La brecha de género de 12 puntos porcentuales para los NiNis en Costa Rica se explica por una serie de múltiples factores (ver la sección sobre factores que impulsan las brechas de género). Un aspecto importante es la mayor proporción de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que realizan las mujeres desde una edad muy temprana. Ya en la adolescencia (entre 12 y 17 años), las niñas realizan un promedio de 18 horas semanales de trabajo no remunerado en Costa Rica, en comparación con las 13 horas que realizan los niños, y esta brecha continúa aumentando significativamente hasta la edad adulta (ver la sección sobre trabajo no remunerado y la Figura 1.12). La tasa comparativamente alta de embarazos adolescentes en Costa Rica (ver Capítulo 2) es otro factor que probablemente contribuye a la proporción de mujeres NiNis. Es probable que muchos NiNis en Costa Rica y otros lugares realicen trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, contribuyendo a la familia y la sociedad de manera valiosa. Sin embargo, la alta tasa de NiNis en Costa Rica, especialmente entre las mujeres, es motivo de preocupación dado el mayor riesgo de que queden excluidos socialmente, tengan ingresos por debajo del umbral de pobreza y carezcan de las habilidades para mejorar su situación económica.

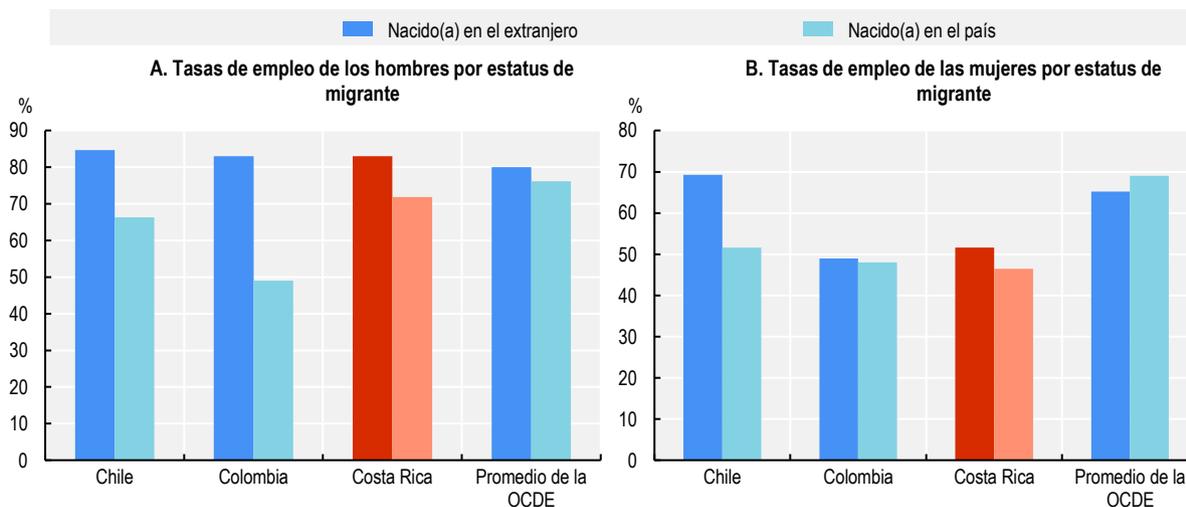
Las mujeres indígenas a menudo enfrentan desventajas interrelacionadas con el género, los orígenes indígenas y las condiciones sociales y económicas. En Costa Rica hay unos 115.000 indígenas (alrededor del 2,4% de la población total) pertenecientes a ocho grupos indígenas: Bribris, Cabécares, Malekus, Chorotegas, Huetares, Ngäbes, Bruncas y Terrabas (UNHR, 2021^[41]). Datos del *X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda* muestran que estas poblaciones enfrentan distintas fuentes de exclusión social y económica (INEC, 2013^[42]). Por ejemplo, en las zonas caracterizadas por una alta incidencia de residentes de origen indígena, el porcentaje de la población que declara no poder satisfacer al menos una necesidad básica esencial (debido a barreras de acceso a la atención sanitaria, la educación y la vivienda,

por ejemplo) tiene un promedio del 70%, alcanzando picos del 93%, 88% y 79% en los territorios de Cabécares, Térrabas y Ngäbes, respectivamente (Varas, n.d.^[43]). Estas proporciones se comparan con un promedio nacional del 25%. En los ocho territorios donde reside la población indígena (INEC, 2013^[42]), la tasa de empleo promedio de las mujeres (16,9%) es significativamente más baja que la de los hombres (56,2%), además de ser más baja que la tasa de empleo de las mujeres rurales en general (ONU Costa Rica, 2022^[44]). Con respecto a la educación, sólo el 13% de las mujeres indígenas tienen título de escuela secundaria. Las mujeres indígenas también enfrentan limitaciones particularmente fuertes de acceso a infraestructura (agua, electricidad y transporte), junto con servicios de salud de calidad.

Otra dimensión es la condición de inmigrante. Medido como porcentaje de la población total, Costa Rica es el país con la mayor proporción de migrantes en la región de América Latina y el Caribe (10,3%), seguido de Chile (7,5%). Esto refleja un gran número de personas nacidas en el extranjero de la vecina Nicaragua (67%), junto con proporciones más pequeñas de Venezuela (5%) y Colombia (5%) (OECD, 2023^[45]). En 2021, las mujeres nacidas en el extranjero superaron en número a los hombres nacidos en el extranjero en Costa Rica, constituyendo el 52% de la población inmigrante total (UNDP, OECD and IDB, 2023^[46]).

La tasa agregada de empleo de los migrantes en Costa Rica es más alta que la de los migrantes en muchos países de la OCDE, y más alta que la de la población nacional en Costa Rica. Sin embargo, existen grandes diferencias entre hombres y mujeres (Figura 1.8). En 2022, la tasa de empleo de los hombres migrantes, 83%, era 3 puntos porcentuales mayor que la de los hombres migrantes en el promedio de los países de la OCDE y 11 puntos porcentuales mayor que la de los hombres nacidos en Costa Rica. En el mismo año, la tasa de empleo de las mujeres inmigrantes fue del 52%, en comparación con el 65% en promedio en los países de la OCDE. Al mismo tiempo, las mujeres inmigrantes en Costa Rica tienen más probabilidades de trabajar que las mujeres del país, que registran una tasa de empleo del 46%.

Figura 1.8. Mujeres migrantes en Costa Rica tienen tasas de empleo muy bajas, 2022 o último año disponible



Nota: El promedio de la OCDE se calcula como un promedio simple de todos los países con datos disponibles para el año 2022.

Fuente: OCDE (2023^[45]), *Perspectivas de la Migración Internacional de la OCDE 2023*, <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>.

StatLink  <https://stat.link/qnip6s>

Los trabajadores migrantes se concentran en sectores y ocupaciones que generalmente los nacionales consideran menos atractivos, ya sea debido a sus bajos salarios y peores condiciones laborales, o porque los nacionales están cada vez más sobrecalificados para esos trabajos. En Costa Rica, las mujeres migrantes tienen, por mucho, más probabilidades de trabajar en actividades del hogar, ya sea como empleadas domésticas, cuidadoras y niñeras, por ejemplo (Tabla 1.2). En conjunto, estas actividades emplean al 32% del total de mujeres migrantes, seguidas por el comercio y la reparación (16%), hoteles y restaurantes (15%) y la industria manufacturera (12%). En comparación, los hombres migrantes tienen más probabilidades de estar empleados en el sector de la construcción (27%) y en la agricultura y la pesca (19%). En conjunto, más del 90% de los hombres y mujeres nacidos en el extranjero con trabajos remunerados están empleados en empleos de baja y mediana calificación, una proporción aproximadamente 20 puntos porcentuales más alta que entre la población local (UNDP, OECD and IDB, 2023^[46]).

Tabla 1.2. Diferencias de género en las características del empleo entre trabajadores nacionales y migrantes

Segundo trimestre de 2023, participación porcentual del empleo por industria, nivel de calificación y tipo formal/informal

	Nacido(a) en el país			Nacido(a) en el extranjero		
	Hombres	Mujeres	Hombres- Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres- Mujeres
Sectores de actividad						
Agricultura, ganadería y pesca	13,9	2,8	11,2	18,9	3,8	15,1
Industria manufacturera	13,5	12,5	1,0	9,3	12,3	-2,9
Construcción	8,6	0,3	8,3	27,1	0,4	26,7
Comercio y reparación	18,5	18,0	0,5	12,1	15,6	-3,5
Transporte y almacenamiento	7,7	1,7	6,0	5,1	0,3	4,8
Hoteles y restaurantes	4,1	9,0	-4,9	3,1	14,7	-11,6
Intermediación financiera y seguros	2,2	2,4	-0,2	1m6	1,0	0,6
Actividades de apoyo profesional y administrativo	9,4	9,0	0,4	11,3	6,0	5,3
Administración Pública	4,1	5,1	-1,0	0,9	0,1	0,8
Educación y salud	6,6	17,9	-11,3	2,9	6,1	-3,2
Comunicaciones y otros servicios.	7,9	9,3	-1,4	6,2	7,7	-1,4
Hogares como empleadores	0,8	11,1	-10,3	1,3	32,0	-30,7
Otros no especificados	2,7	1,0	1,7	0,2	0,1	0,1
Total ¹	100,0	100,0		100,0	100,0	
Niveles de cualificación						
Alto	21,8	29,0	-7,1	7,6	8,4	-0,8
Medio	56,4	52,8	3,7	49,4	50,5	-1,1
Bajo	21,4	18,0	3,4	43,0	41,1	1,9
No especificado	0,3	0,2	0,1	-	-	-
Total ¹	100,0	100,0		100,0	100,0	
Formal e informal²						
Con un empleo formal	62,3	62,7	-0,3	45,5	49,8	-4,3
Con un empleo informal	37,7	37,3	0,3	54,5	50,2	4,3
Total ¹	100,0	100,0		100,0	100,0	

Nota: Es probable que los números no sumen 100 debido al redondeo. El empleo informal incluye a los siguientes trabajadores: i) asalariados no registrados en la seguridad social por sus empleadores; ii) trabajadores de cuidado no remunerados, iii) trabajadores por cuenta propia y empleadores propietarios de empresas no constituidas en sociedad (no inscritas en el registro nacional de la propiedad y que no llevan cuentas formales).

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (Costa Rica) (2023^[47]), Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2023, indicadores generales del II trimestre del 2023 de la condición de actividad según país de nacimiento.

En Costa Rica, como en otras partes del mundo, un factor importante que empuja a muchas mujeres a retirarse (al menos temporalmente) de la fuerza laboral es la maternidad. Las cifras proporcionadas por el INEC para el segundo trimestre de 2023 (*Sinopsis sobre las mujeres en edad de trabajar con hijos(as) en el hogar o fuera del hogar y mujeres sin hijos(as) según condición de actividad*) ilustran el efecto a mediano plazo de esta llamada penalización por maternidad, mostrando que el 45% de las mujeres con hijos entre 0 y 5 años estaban empleadas, menor de lo observado para el grupo de mujeres con hijos entre 6 y 14 años (53%).

Una reciente evaluación comparativa de los vínculos entre la maternidad y los resultados del mercado laboral en cuatro países latinoamericanos –Chile, México, Perú y Honduras– confirma que la maternidad reduce la oferta laboral de las mujeres, al tiempo que desplaza las opciones ocupacionales hacia empleos más flexibles, como empleos a tiempo parcial, autoempleo y acuerdos de trabajo informal (Berniell et al., 2021^[48]). Los autores destacan que, aunque estos efectos se producen inmediatamente después del parto, tienden a persistir en el mediano y largo plazo. Dado que los resultados laborales de los padres no se ven afectados, estos hallazgos revelan que la maternidad desencadena una polarización de los mercados laborales, donde es más probable que los empleos de mayor calidad sean prerrogativa de los hombres, mientras que es más probable que las mujeres trabajen en ocupaciones de baja calidad.

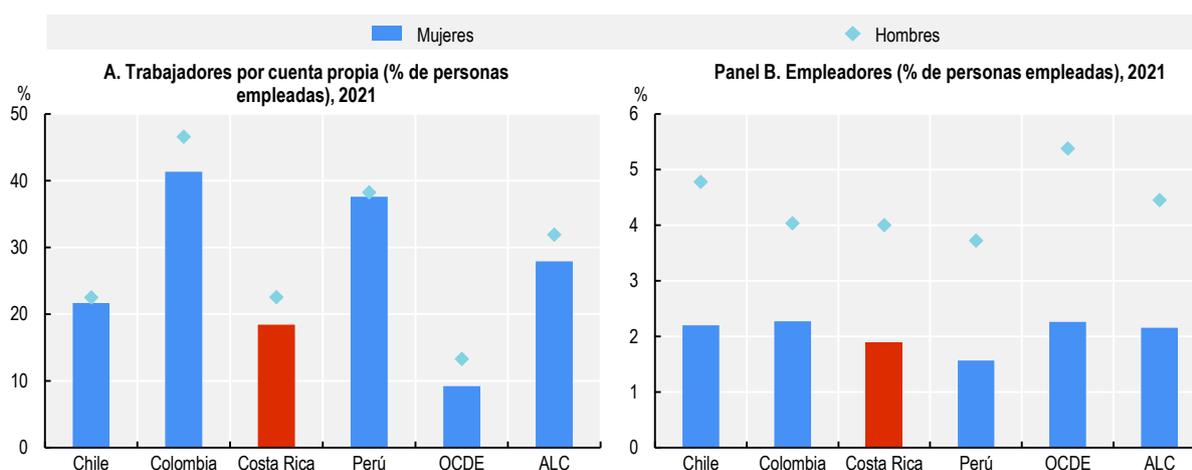
Como lo ilustra la Tabla 1.1, la brecha de género en el empleo se amplía significativamente con la edad en Costa Rica, oscilando entre 7 puntos porcentuales para el grupo de edad entre 15 y 24 años a 27 y 32 puntos porcentuales para los grupos de edad entre 25 y 44 años y 45 años y más, respectivamente. En Costa Rica, la edad de las madres al momento de tener su primer hijo se acerca a los 24 años, frente a los casi 30 años en promedio en la OCDE (Instituto Nacional de las Mujeres, 2019^[49]) (OCDE, de próxima publicación). Esto sugiere que asumir más responsabilidades de cuidado reduce considerablemente la capacidad de las mujeres para encontrar su camino en el mercado laboral, ya que estas mayores responsabilidades a menudo coinciden con edades óptimas para acumular y consolidar experiencia laboral.

La penalización por maternidad probablemente conduzca a un deterioro de las condiciones del mercado laboral para las mujeres. La investigación empírica centrada en Chile (Berniell et al., 2021^[50]) ha revelado que para encontrar la flexibilidad que necesitan para conciliar el trabajo familiar, muchas mujeres chilenas optan por un trabajo informal. Más específicamente, el nacimiento del primer hijo va acompañado de un fuerte aumento de la informalidad laboral entre las madres trabajadoras (38%), mientras que los resultados de los padres no se ven afectados en gran medida. El alcance del efecto disminuye con niveles más altos de educación, lo que implica un efecto más leve entre las mujeres con un nivel educativo alto. Las cifras del INEC (*Sinopsis sobre las mujeres en edad de trabajar con hijos(as) en el hogar o fuera del hogar y mujeres sin hijos(as) según condición de actividad*) sugieren que una relación similar entre la maternidad y la calidad del empleo también podría darse en Costa Rica: en el segundo trimestre de 2023, el 44,4% del número total de mujeres ocupadas con al menos un hijo estaban empleadas en el sector informal, comparado con el 23,8% del grupo de mujeres sin hijos.

Como reflejo del impacto sobre las tasas de empleo, la maternidad parece afectar negativamente los salarios de las mujeres. Un estudio muestra que las madres en América Latina ganan en promedio un 13% menos que las mujeres sin hijos. La brecha se amplía al 21% cuando los niños tienen menos de cinco años y cada hijo adicional se traduce en una mayor probabilidad de experimentar una pérdida salarial (Botello, H. A., & López Alba, A, 2014^[51]). Un estudio para Costa Rica realizado por las Naciones Unidas – la *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (CEPAL) – encuentra evidencia de un aumento de la brecha salarial de género con la edad, aunque sea relativamente poco (Torres and Zaclicever, 2022^[52]). Según los autores, los salarios más bajos que obtienen las mujeres no se explican por su nivel de habilidades o las características laborales de las trabajadoras, sino que reflejan una persistente discriminación, fuertes normas de género y el reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

En Costa Rica, el 99% del total de empresas son micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), de las cuales el 84% son microempresas, el 13% pequeñas empresas y el 3% medianas empresas (OECD, 2021^[53]; OECD, 2023^[54]). En el segundo trimestre de 2023, los trabajadores independientes representaron el 23% de la población ocupada (INEC, 2023^[55]). Como en muchos países del mundo, la tasa de trabajadores independientes es menor para las mujeres que para los hombres, aunque, en cerca de 5 puntos porcentuales, la diferencia no está desalineada con el promedio de los países de ALC (Figura 1.9). Otra característica es que una proporción muy pequeña de estas MIPYMES están dirigidas por propietarios que emplean personas de forma estable. La mayoría de los trabajadores propietarios trabajan solos, con sus parejas o con personas que les ayudan ocasionalmente. En la comparación entre hombres y mujeres, la proporción de microempresas lideradas por mujeres que también son empleadoras es menor que la proporción de las que son lideradas por hombres.

Figura 1.9. Una proporción menor de trabajadoras son empleadoras



Nota: El promedio de la región de América Latina (ALC) se refiere a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay, cuando esté disponible. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: Estadísticas de la OIT Empleo por sexo y situación en el empleo: estimaciones modeladas de la OIT, noviembre de 2022.

StatLink  <https://stat.link/cwr1gt>

El Índice Mastercard de Mujeres Emprendedoras incluye un indicador del progreso económico de las mujeres: el *Women's Advancement Outcome* (el Resultado de Avance de la Mujer). Este obtenido tras ponderar diversas posiciones como líderes empresariales, profesionales, emprendedoras y participantes en la fuerza laboral. Según la última evaluación, de 65 países, Costa Rica obtiene el puesto 14 en el indicador Resultado de Avance de la Mujer, lo que ubica a Costa Rica en el puesto 2^{do} en América Latina, después de Colombia (que ocupa el 2^{do} en la clasificación general) y por delante de Brasil (15 en la clasificación general), Uruguay (24) y Ecuador (27) (Mastercard, 2022^[56]).

Sin embargo, el INEC considera que la necesidad sigue siendo un factor importante en la decisión de lanzar nuevos negocios en Costa Rica (INEC, 2023^[57]). En concreto, identifica tres motivos principales para iniciar un nuevo negocio: i) *necesidad*, que incluye no encontrar trabajo como asalariado, no tener otro empleo, la necesidad de sustentar los ingresos familiares y lograr una mayor flexibilidad horaria; ii) *oportunidad*, particularmente haber encontrado una oportunidad de mercado y el deseo de fundar una empresa de forma independiente; y iii) *tradición*, a saber, la continuación de una empresa familiar preexistente y de una herencia. Hasta el 47% de los negocios encuestados por el INEC declara haber comenzado por necesidad, el 38% para aprovechar una oportunidad y el 15% para continuar una actividad

familiar. Al observar la diferenciación de género de estos factores condicionantes, el 57% de las mujeres indica que iniciaron su negocio principalmente por necesidad, cifra significativamente mayor que la proporción correspondiente de los hombres (42%). Por el contrario, la proporción de hombres que indican que la tradición/herencia familiar desempeña un papel importante es mayor que la observada entre las mujeres: 19% y 7%, respectivamente. Esto probablemente refleja la influencia de las normas culturales según las cuales los hijos varones están en mejor posicionados que las niñas para hacerse cargo de un negocio familiar.

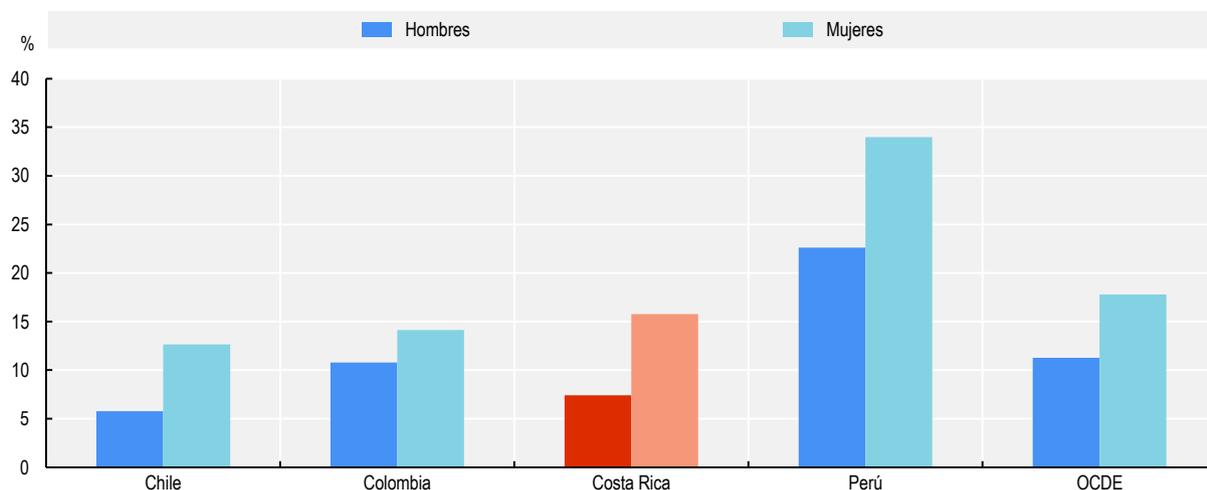
Curiosamente, obtener más flexibilidad en el uso del tiempo no se resalta como un factor destacado que influya en la decisión de iniciar una pequeña empresa en Costa Rica. A diferencia de los resultados de una encuesta reciente entre empresarios de los países miembros de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú), este factor es el menos mencionado por las mujeres en Costa Rica (2,5% de todas las respuestas). Por el contrario, la respuesta “horarios más flexibles” recibió la puntuación más alta entre las mujeres en los países de la Alianza del Pacífico. En contraste, la respuesta “Desarrollé un producto o servicio”, que destaca la importancia de una actividad empresarial impulsada por oportunidades, reunió la mayoría de las respuestas masculinas y la menor cantidad de respuestas femeninas. Además, los resultados de la encuesta muestran que las empresas de mujeres están sobrerrepresentadas en sectores como los servicios domésticos (69%) y subrepresentadas en sectores como los servicios financieros (12%) (OEAP, 2018^[58]). Las empresas de mujeres crecen más lentamente en términos de activos que las de los hombres y tienden a concentrarse en los sectores menos rentables.

Como empleadas, las mujeres en Costa Rica están sobrerrepresentadas en actividades generalmente asociadas con ingresos laborales relativamente bajos. Los datos del INEC (*Sinopsis sobre la población ocupada, brecha y diferencial del ingreso bruto medio según características del empleo por sexo y jornada de trabajo*) muestran que, en el segundo trimestre de 2023, cuatro ramas combinadas representaron el 57% del total de mujeres ocupadas y el 29% de los hombres ocupados, respectivamente, estas son: i) comercio y reparación; ii) hoteles y restaurantes; iii) educación y salud; y iv) los hogares como empleadores. La segregación del mercado laboral por género es persistente, es decir, observable horizontalmente (en áreas de actividad en las que las mujeres parecen estar sobrerrepresentadas) y en forma vertical (en términos de posición ocupacional y falta de acceso a puestos directivos). En el segundo trimestre de 2023, el grupo ocupacional que englobaba a directores, directivos, profesionales, científicos e intelectuales contaba con unas 275.000 personas, siendo la división entre hombres y mujeres del 53% y el 47%.

Los patrones anteriores se reflejan en la distribución de los ingresos por género, que muestra que, en Costa Rica, las mujeres que trabajan a tiempo completo tienen aproximadamente 2 veces más probabilidades que los hombres de ganar menos de dos tercios del salario medio (Figura 1.10). El INEC elabora estimaciones mensuales de los ingresos brutos (monetarios y no monetarios, es decir, en especie) de las personas trabajadoras independientes y asalariadas. La definición se centra en las personas empleadas cuyos ingresos conocidos son superiores a cero, ignorando así a trabajadores no remunerados. En este sentido, las estimaciones del INEC muestran que en el segundo trimestre de 2023 las mujeres ganaron en promedio el 91,1% de lo que ganaron los hombres. En todos los niveles de calificación, esta cifra se situó entre el 91,5% para personas trabajadoras altamente calificadas, el 76,0% para personas con calificaciones medias y el 79,3% para poco calificados (*Sinopsis sobre la población ocupada, brecha y diferencial del ingreso bruto medio según características del empleo por sexo y jornada de trabajo*).

Figura 1.10. En Costa Rica, como en otros lugares, las mujeres tienen más probabilidades de recibir salarios bajos

Proporción de trabajadores a tiempo completo que ganan menos de dos tercios del salario medio, 2022 o último año disponible



Nota: Los datos se refieren a 2021 para Chile, 2018 para Perú, 2021 para el promedio de la OCDE; de lo contrario, 2022. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: LFS de la OCDE, Ratios deciles de ingresos brutos, Incidencia de salarios bajos y cálculos basados en INE (2019), Encuesta Nacional de Hogares 2018.

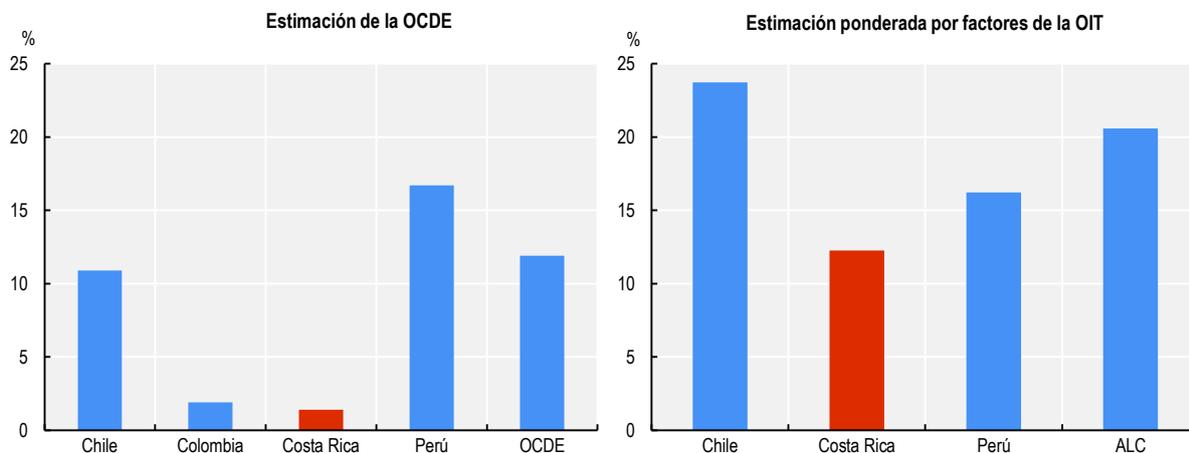
StatLink  <https://stat.link/h2xlwg>

Utilizando cifras de los salarios mensuales medios de hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo, las mujeres en Costa Rica ganan un 1,4% menos que los hombres, lo que es algo similar a Colombia (alrededor de un 2,0%) y más bajo que otros países de la región de América Latina y el Caribe: Chile (10,9%) y Perú (16,7%) (Figura 1.11). También es inferior al promedio de la OCDE (12%).

Datos más granulares de la Encuesta Nacional de Empresas del INEC muestran que se observan lagunas en todos los niveles de responsabilidades, incluidos los directivos. Al mismo tiempo, el análisis de los salarios mensuales promedio revela que la brecha salarial entre mujeres y hombres es menos pronunciada entre la población que trabaja 40 o más horas semanales que entre la población que trabaja menos de 40 horas semanales (INEC, 2022^[59]).

Figura 1.11. Según la definición de la OCDE, la brecha salarial de género en Costa Rica es bastante baja

Brecha salarial de género, 2022 o último año disponible



Nota: La brecha salarial de la OCDE es igual a la diferencia en los salarios mensuales medios de los empleados masculinos y femeninos a tiempo completo. La brecha salarial ajustada por factores de la OIT se basa en los salarios por hora e incluye a los trabajadores dependientes a tiempo parcial y completo. Es igual a una suma ponderada por tamaño de la población de la brecha salarial de género para diferentes subgrupos definidos por cuatro grupos de educación y edad cada uno, situación laboral a tiempo completo y parcial y empleo en el sector público versus privado. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: OCDE, "Brecha salarial de género", Base de datos sobre empleo, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>; cálculos propios con base en INE (2019), Encuesta Nacional de Hogares; y OIT (2018), Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: Qué hay detrás de las brechas salariales de género. Los datos se refieren a 2021 para Chile, 2018 para Perú, 2021 para el promedio de la OCDE; de lo contrario, 2022.

StatLink  <https://stat.link/x0vzwi>

Factores que impulsan las brechas de género en los resultados

Si la brecha de género en los resultados económicos se explica por los niveles de educación, experiencia laboral y habilidades requeridas para cumplir tareas y responsabilidades específicas de los trabajadores, el cierre de las brechas en los resultados educativos entre hombres y mujeres debería haber llevado a una disminución de la desigualdad de género en Costa Rica. Sin embargo, como en otros países, las características del capital humano no son suficientes para explicar las persistentes brechas de género. La brecha en la participación en la fuerza laboral y los salarios entre hombres y mujeres sigue siendo grande en Costa Rica, lo que se relaciona con factores estructurales y profundamente arraigados que están vinculados a las instituciones sociales en general, al reparto desigual del trabajo no remunerado, a los roles y normas tradicionales de género, leyes, violencia de género y acceso a infraestructura (Bertrand, 2020^[60]; Ciminelli and Schwellnus, 2021^[61]). Las desventajas que enfrentan las mujeres son de naturaleza interseccional. Es decir, interactúan con factores de riesgo como ser joven, vivir en una zona rural, provenir de un hogar pobre o pertenecer a un grupo poblacional indígena.

Los factores que impulsan las brechas de género en los resultados se remontan a la tradicional asignación de roles relacionada con el género, según la cual las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado, además del cuidado de los niños y otros miembros de la familia. La influencia de los factores culturales, las normas de género, las percepciones y actitudes y su interacción a la hora de influir en las preferencias y los comportamientos reales puede ser todavía fuerte. Además, las leyes e instituciones desempeñan un papel en el refuerzo de estas interacciones, como las desigualdades de acceso a la propiedad y usos de la tierra, por ejemplo. Por último, el acceso a la infraestructura también

es importante; un ejemplo de ello es la disponibilidad de instalaciones de atención de calidad y la infraestructura física de apoyo. El recordatorio de esta sección proporciona una visión general de estos factores, que complementan el papel que desempeña el capital humano en la configuración de los resultados económicos en todos los géneros.

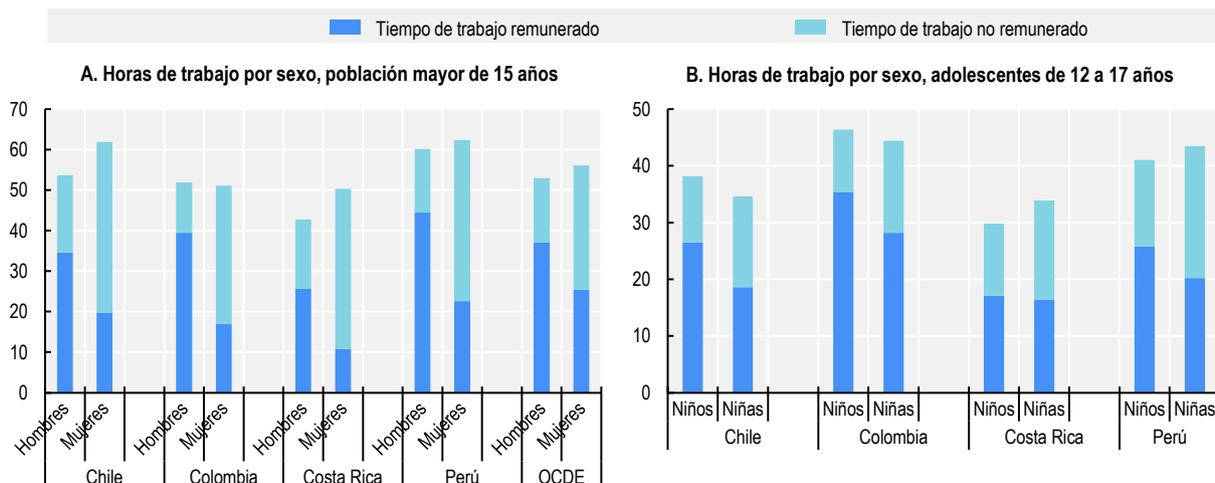
Un análisis reciente de Costa Rica por parte de las Naciones Unidas – la *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (CEPAL) – ha distinguido entre dos factores que impulsan la brecha salarial de género: causas directas de la diferenciación salarial atribuibles a factores observables del mercado laboral (como las características individuales de los trabajadores o puestos de trabajo) y causas indirectas atribuibles a la discriminación (Torres and Zalcicever, 2022^[52]). Los autores encuentran que en el período comprendido entre 2001 y 2009 las fuentes directas e indirectas de la brecha salarial han operado en direcciones opuestas, prevaleciendo en última instancia las últimas sobre las primeras.

Trabajo no remunerado

Como se analizó anteriormente, una razón clave para la menor participación de las mujeres en la fuerza laboral y la mayor tasa de empleo a tiempo parcial es el mayor número de horas que dedican al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Las cifras internacionales sugieren que las mujeres en Costa Rica dedican 40 horas semanales a realizar estas tareas, frente a las 17 horas que dedican los hombres. En otras palabras, las mujeres dedican 23 horas más que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. En comparación con la brecha de género en el trabajo no remunerado en otros países de la región, Costa Rica está alineada con Chile, ligeramente por encima de Colombia (22 horas) y por debajo de Perú (24 horas), pero significativamente por encima del promedio de los países de la OCDE (15 horas) (Figura 1.12, Panel A). Al mismo tiempo, en Costa Rica los hombres dedican 15 horas más a la semana a actividades laborales remuneradas que las mujeres (misma diferencia que en Chile), cifra inferior a la de Colombia (23 horas más) y superior al promedio de la OCDE (12 horas más). Los problemas comienzan temprano, ya que los datos internacionales muestran que las adolescentes realizan más trabajo no remunerado y los adolescentes más trabajo remunerado (Figura 1.12, Panel B). En promedio, las niñas en Costa Rica dedican 5 horas semanales más al trabajo no remunerado que los niños, tiempo que probablemente se dedica al trabajo doméstico y de cuidado.

Como se señaló anteriormente, la paternidad puede magnificar aún más las brechas preexistentes en la distribución entre el trabajo remunerado y no remunerado. La ENUT revela que las mujeres costarricenses en el grupo de edad entre 12 y 19 años dedican en promedio 15 horas y 58 minutos semanales a actividades laborales no remuneradas. Para las mujeres del grupo de edad entre 18 y 29 años este tiempo aumenta a 33 horas y 13 minutos semanales (INEC, 2023^[62]). En Costa Rica, la edad de las madres al momento de tener su primer hijo ha aumentado lentamente con el tiempo, y ahora se acerca a los 24 años, en comparación con casi 30 años en promedio en la OCDE (Instituto Nacional de las Mujeres, 2019^[49]; OECD, 2024^[63]).

Figura 1.12. Mujeres y niñas en Costa Rica realizan más horas de trabajo no remunerado que hombres y niños



Nota: Panel A: Los datos de los países de ALC se refieren a la población mayor de 15 años. Dado que los instrumentos de las encuestas sobre uso del tiempo no son idénticos en todos los países, se debe prestar más atención a las comparaciones intrapaís que a las comparaciones entre países. El año de referencia es 2021 para Colombia, 2017 para Costa Rica, 2015 para Chile, 2010 para Perú y alrededor de 2014 para el promedio no ponderado entre países de la OCDE. El promedio de la OCDE se refiere a toda la población de entre 15 y 64 años y se calcula multiplicando los valores de uso del tiempo diario por siete. Panel B: El promedio colombiano de adolescentes se refiere a jóvenes de 10 a 17 años. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: Panel A: Conjunto de datos de uso del tiempo de la OCDE (febrero de 2023) y sistema estadístico de género CEPALSTAT de CEPAL (tiempo de trabajo por tipo de trabajo); Panel B: CEPAL (2018), El cuidado en América Latina y el Caribe.

StatLink  <https://stat.link/0c6uj7>

En Costa Rica, el 40% de las familias con al menos un hijo menor de 15 años registran un compañero que trabaja a tiempo completo y otro que no trabaja de manera remunerada (Tabla 1.3, Panel A). Esto es más de 10 puntos porcentuales que el promedio de la OCDE (26%), que, por el contrario, registra proporciones más altas de parejas en las que ambos trabajan a tiempo completo, o uno de ellos trabaja a tiempo completo y el otro a tiempo parcial. Es de destacar que Costa Rica muestra una proporción muy baja de ambas personas en la pareja trabajadoras (19%), no sólo en comparación con el promedio de la OCDE (47%) sino también con los demás países de la región.

Más de un tercio (34%) de las familias monoparentales no trabajan en Costa Rica (Tabla 1.3, Panel B), significativamente más que el promedio de la OCDE, así como los países regionales de comparación, Chile, Colombia y Perú. Las últimas cifras muestran que, en 2023, de un total de 1.526.337 madres en Costa Rica, el 44% eran jefas de hogar y el 74% vivían en zonas urbanas (INEC, 2023^[64]). En términos de distribución de la pobreza, el 17% de todas las madres viven en la pobreza y casi el 8% en la pobreza extrema.

La distribución desigual del trabajo no remunerado en las familias, la pequeña proporción de familias en las que ambos miembros trabajan a tiempo completo y la proporción comparativamente alta de padres solteros que no trabajan pueden tener diferentes razones. Esto puede ser una opción práctica y temporal, por ejemplo, si una madre todavía está amamantando o tiene hijos que no pueden beneficiarse de servicios de guardería fuera del círculo familiar. Sin embargo, a menudo refleja actitudes culturales según las cuales el cuidado y las tareas domésticas son “prerrogativas de las mujeres”. Las consideraciones financieras a menudo agravan aún más la influencia de estos factores: los hombres ganan más que las mujeres en promedio.

Tabla 1.3. En más de un tercio de las familias con hijos en Costa Rica uno de los miembros de la pareja no trabaja

A. Distribución (%) de los patrones de empleo en parejas con al menos un hijo de 0 a 14 años, 2021 o año más reciente					
	Ambas personas en la pareja trabajan a tiempo completo.	Uno trabaja a tiempo completo, otro a tiempo parcial	Uno trabaja a tiempo completo, otro no trabaja	Ambas personas en la pareja no trabajan	Uno trabaja a tiempo parcial, otro no trabaja
Chile	39,0	9,6	44,5	3,0	3,9
Colombia	31,8	15,4	46,6	2,6	3,6
Costa Rica	18,9	7,9	40,4	1,8	30,9
Perú	35,2	32,0	22,8	1,2	8,7
Promedio de la OCDE	46,5	15,9	25,9	3,9	7,8

B. Distribución (%) de familias monoparentales con al menos un hijo de 0 a 14 años por situación laboral, 2021 o año más reciente				
	Trabajando a tiempo completo	Trabajando a tiempo parcial	Trabajando – no hay información sobre horas	No trabaja
Chile	57,2	13,5	0,1	29,3
Colombia	58,8	15,4		25,8
Costa Rica	44,6	21,5		33,9
Perú	64,7	24,8		10,5
Promedio de la OCDE	57,1	14,1	1,1	27,6

Nota: Los datos de Chile se refieren a 2017 y los de Perú a 2018. En el caso de Chile, la distinción entre trabajo a tiempo parcial y tiempo completo se basa en las horas reales trabajadas en el empleo principal durante la semana de referencia de la encuesta, en lugar de las horas de trabajo semanales habituales. Para Perú, se imputaron las horas de trabajo cuando faltaban respuestas. Para Colombia y Costa Rica, los datos se refieren a la situación laboral de ambos padres en “hogares biparentales” o “familias de pareja” con al menos un hijo de 0 a 14 años, en lugar de a las parejas mismas. Para Costa Rica, los datos cubren hogares donde al menos un niño (de 0 a 14 años) comparte una relación con la persona “jefe de hogar” reportado únicamente. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: OCDE, “LMF2.2 Patrones de empleo y distribución de horas de trabajo para parejas con hijos” y “LMF2.3 Patrones de empleo y distribución de horas de trabajo para padres solteros”, Base de datos de familias de la OCDE, www.oecd.org/social/family/database.htm, consultado en febrero de 2023; y estimaciones propias basadas en el INE (2019), Encuesta Nacional de Hogares.

Como se analiza en el Recuadro 1.1, Costa Rica combina una de las expectativas de vida más altas de América Latina y el Caribe con una de las tasas de fertilidad más bajas, lo que implica que el grupo de adultos mayores crecerá a un ritmo mucho más rápido que la población joven. Las necesidades de cuidado a largo plazo seguirán aumentando en las próximas décadas, impulsadas por el envejecimiento de la población y la prevalencia de enfermedades crónicas. Alrededor de 280.000 personas en Costa Rica – correspondientes al 8% de la población adulta – experimentan dificultades para realizar actividades básicas de la vida diaria (IDB, 2020_[65]).

En Costa Rica, la tarea de brindar cuidado de largo plazo a personas con dependencia de cuidado recae principalmente en familiares no remunerados, mayoritariamente mujeres. Los hogares más vulnerables son aquellos compuestos únicamente por adultos mayores y aquellos con dos o más miembros necesitados. Los cuidadores familiares dedican una media de siete horas a la semana a ayudar a las personas dependientes de cuidado, y las mujeres dedican el doble de horas que los hombres (IDB, 2020_[65]). La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral reducirá el tiempo que pueden dedicar a estas actividades. Además, la disminución de la fertilidad y la fragmentación de la vivienda en entidades residenciales más pequeñas –impulsadas principalmente por el crecimiento de hogares monoparentales en los centros urbanos– limitarán cada vez más la capacidad de la familia para brindar servicios de apoyo no remunerados. Estos patrones contrastantes sugieren que la ampliación de la

cobertura y la calidad de los servicios de atención remunerados estará a la vanguardia de la agenda política.

El FMI ha señalado que las explicaciones de la participación relativamente baja de las mujeres en Costa Rica en la fuerza laboral deben sopesarse con consideraciones económicas, en particular la condición de país de renta media (Kochhar et al., 2017^[23]). En los países de renta baja, definidos en términos de PIB per cápita, muchas mujeres trabajan por necesidad, principalmente en la agricultura de subsistencia o en la producción doméstica. A medida que aumentan los ingresos, la actividad pasa de la agricultura a la industria, lo que abre nuevas oportunidades de empleo en actividades más productivas con empleos mejor remunerados. Sin embargo, estos nuevos empleos tienden a ubicarse más lejos del hogar, lo que implica que a las mujeres les resulta más difícil equilibrar un trabajo en el mercado laboral con las responsabilidades familiares de producción del hogar y cuidado de los hijos. Claudia Goldin da una explicación similar (1994^[66]), donde encuentra evidencia de una curva en forma de U para la participación laboral de las mujeres. A medida que los países se desarrollan, la actividad económica pasa de la agricultura a la industria. Los ingresos de las mujeres se vuelven menos cruciales para asegurar el sustento del hogar, mientras que los trabajos manuales están vinculados al estigma social. Esto desencadena una reasignación del tiempo de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y reduce su participación en la fuerza laboral. Sin embargo, a medida que aumentan los niveles de educación de las mujeres y los países avanzan hacia una mayor proporción de actividades de servicios, más mujeres (re)ingresan al mercado laboral, y sus ingresos potenciales provenientes del trabajo remunerado superan el valor del trabajo no remunerado que realizan en el hogar. Si este patrón histórico se mantiene en Costa Rica, dados los impresionantes avances en el nivel educativo de las mujeres más jóvenes, es probable que el país sea testigo de aumentos futuros en el empleo femenino.

Percepciones y actitudes

Las percepciones y actitudes que reflejan estereotipos y prejuicios sobre el género influyen en el empleo femenino de múltiples maneras. Las mujeres que creen que su papel es el hogar probablemente se sentirán menos inclinadas a buscar empleo fuera (Christiansen et al., 2016^[67]). Este efecto de oferta a menudo aparece agravado por la actitud de la pareja si no sólo tienen la misma opinión, sino que también creen que tienen derecho a imponerla al cónyuge. Las masculinidades restrictivas, como la de que los hombres “de verdad” deben ser el sostén de la familia y ganar más que la mujer, pueden contribuir a la exclusión de las mujeres del empleo remunerado en general, y de puestos de mejor calidad y mejor remunerados (OECD, 2021^[68]). Además, las actitudes sobre los roles de género en el mercado laboral pueden influir en la demanda de empleos femeninos: los empleadores que creen que ciertos empleos deben ser para hombres como prioridad, es menos probable que contraten mujeres o les paguen el mismo salario. En los países donde más hombres que mujeres creen que los escasos empleos deberían recaer primero en los hombres, la brecha salarial de género tiende a ser mayor (Fortin, 2005^[69]). Por otro lado, si el empleo femenino se expande, probablemente generará efectos de retroalimentación positiva en las actitudes de género, mejorándolas con el tiempo (Seguino, 2007^[70]).

La Cuarta Encuesta Nacional sobre Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU) por el Instituto Nacional de las Mujeres proporciona información detallada sobre los roles y estereotipos de género en Costa Rica (INAMU, 2022^[71]). En cuanto a las limitaciones que enfrentan las mujeres a la hora de participar en política, el 83% del total de la población encuestada (84% entre mujeres y 81% entre hombres) considera que el machismo obstaculiza la participación de las mujeres en partidos políticos y órganos de gobierno. Esta opinión es más frecuente entre personas del rango de edad entre 18 y 24 años (87%) y con mayor nivel de estudios (88%).

La mayoría de los entrevistados, prácticamente sin diferencias entre mujeres (79%) y hombres (80%), coinciden con la afirmación de que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos laborales. Sin embargo, el apoyo a la afirmación de que las mujeres en Costa Rica enfrentan mayores dificultades para

obtener un trabajo en comparación con los hombres es significativamente más fuerte entre las mujeres (74%) que entre los hombres (66%). Además, el 62% de las mujeres y el 52% de los hombres coinciden en que las empresas en Costa Rica prefieren contratar hombres. Las personas de edad relativamente joven (entre 25 y 39 años) y con un título de educación superior tienden a tener más probabilidades de compartir estas percepciones.

El hecho de que el 50% de las mujeres, frente al 43% de los hombres, no esté de acuerdo con la afirmación de que en Costa Rica se respeta el derecho a la igualdad salarial revela que las percepciones en torno a la cuestión de la igualdad salarial están polarizadas. Una polarización similar genera la afirmación según la cual “el salario de las mujeres es un apoyo a la economía familiar”: el 51% de las mujeres y el 45% de los hombres están de acuerdo con esta creencia. Al mismo tiempo, la afirmación “las mujeres deberían trabajar sólo a tiempo parcial para poder cuidar de sus hijos y de otras personas” cuenta con el apoyo del 55% de las mujeres y el 48% de los hombres.

La mayoría de los encuestados (84% de las mujeres y 82% de los hombres) coincidieron en que las mujeres y los hombres en Costa Rica tienen las mismas oportunidades para terminar sus estudios. Sin embargo, el porcentaje cae al 69% cuando se afina la pregunta para abordar las oportunidades de acceso a una carrera universitaria, donde las mujeres perciben más obstáculos que los hombres para completar un programa de educación superior. Entre las mujeres encuestadas, los dos principales obstáculos para finalizar sus estudios son la falta de recursos económicos (58%) y el embarazo y maternidad precoces (57%).

Instituciones y leyes

Un análisis de las economías en desarrollo y emergentes revela que la igualdad ante la ley, el respeto del derecho de herencia equitativa y el derecho de las mujeres a ser jefas de hogar están asociados con una disminución de la brecha de género en la participación en la fuerza laboral de alrededor de 4,6 puntos porcentuales (Gonzales et al., 2015^[72]). El informe de la OCDE sobre *Gobernanza pública en Costa Rica* incluye una descripción general de los acuerdos legales e institucionales para promover la igualdad de género en el país, utilizando los puntos de referencia de la OCDE *Recomendación de 2015 del Consejo sobre la Igualdad de Género en la Vida Pública* (OECD, 2021^[73]). El informe elogia a Costa Rica por su marco legal y político bien desarrollado para promover la igualdad de género, en línea con la práctica general de la OCDE. Desde 1984, Costa Rica es signataria de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés). Además, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer establece la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos de hombres y mujeres en los ámbitos político, económico, social y cultural. También obliga a todas las instituciones públicas a garantizar que las mujeres no sean discriminadas y que tengan los mismos derechos independientemente de su estado civil. El Estado tiene la tarea de promover la creación y desarrollo de programas y servicios para facilitar la participación plena de las mujeres en los campos económico, social y cultural.

El marco de políticas de todo el gobierno de Costa Rica para la igualdad de género se refleja en la *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género* (PIEG). El PIEG 2018-30 identifica cuatro ejes de políticas estratégicas, a saber, la promoción de: i) una cultura de igualdad de derechos; ii) la distribución equitativa del tiempo; iii) la distribución igualitaria de la riqueza y iv) la distribución igualitaria del poder. Para cada área, el PIEG da indicaciones sobre el modelo de gestión y gobernanza a seguir, destacando la importancia de los objetivos regionales y locales, pero también recomendando la implementación de un enfoque orientado a resultados, para que el público pueda seguir los avances.

En línea con las mejores prácticas de la OCDE, Costa Rica tiene una institución central encargada de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el *Instituto Nacional de las Mujeres* (INAMU). Desde hace más de 30 años, con diferentes nombres y características específicas, el INAMU ha actuado como el principal organismo público responsable de la promoción y protección de los

derechos humanos de las mujeres. El INAMU es un organismo autónomo encabezado por una presidente ejecutiva con rango de ministra (sin cartera), que participa en las reuniones del gabinete. Su ubicación dentro del gobierno junto con su mandato y funciones están en línea con la práctica general de la OCDE (OECD, 2021^[73]). El INAMU desempeña un papel protagónico en la formulación de la política nacional de igualdad de género; la protección de los derechos de las mujeres consagrados en declaraciones, convenciones y tratados internacionales y en las leyes costarricenses; y la coordinación de acciones sectoriales para la política nacional de igualdad de género. Tiene el mandato de preparar propuestas legislativas y apoyar el proceso legislativo sobre cuestiones relacionadas con los derechos de las mujeres, así como monitorear la implementación del PIEG.

Recientemente, el INEC y el INAMU unieron esfuerzos para diseñar indicadores de género y desarrollar encuestas para actualizar la base de datos existente. Sin embargo, el informe de Gobernanza Pública de la OCDE destacó que los datos desagregados por género y la capacidad de las instituciones públicas para su recopilación e integración en el proceso de políticas siguen siendo desiguales. Parece haber margen para mejorar aún más los sistemas de registro administrativo para ayudar a desglosar la información recopilada por género para fortalecer la capacidad de hacer proyecciones de políticas (presupuestos plurianuales y pronósticos sociales).

Encuestas internacionales recientes permiten comparar a Costa Rica con otros países sobre sus logros para mejorar el marco regulatorio contra la discriminación de género. El Índice de Instituciones Sociales y Género de la OCDE (OECD, 2023^[74]), que mide leyes, normas y prácticas sociales formales e informales, califica el nivel de discriminación de género en Costa Rica como muy bajo (Tabla 1.4). El índice Mujeres, Empresas y Derecho del Banco Mundial otorga a Costa Rica una puntuación de 92 sobre 100, superior al promedio de ALC pero inferior al promedio de la OCDE (Tabla 1.5). Las mujeres en Costa Rica tienen los mismos derechos legales a la “movilidad” que los hombres, es decir, por ejemplo, el derecho a elegir dónde vivir y el derecho a solicitar un pasaporte. En cuanto al lugar de trabajo, una mujer puede conseguir un empleo de la misma manera que un hombre y la ley prohíbe explícitamente la discriminación en el empleo por motivos de género. Además, la ley consagra el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Otras áreas donde los derechos son los mismos incluyen los “activos” y las “pensiones”, lo que implica, por ejemplo, que hombres y mujeres tienen iguales derechos de propiedad sobre bienes inmuebles, mientras que la edad a la que hombres y mujeres pueden jubilarse con una pensión completa es la misma (65 años). Sin embargo, hay margen de mejora en las áreas de emprendimiento y la paternidad, ya que Costa Rica no recibe una puntuación completa en estas áreas. Por ejemplo, el índice Empresas y Derecho revela que en Costa Rica la ley no prohíbe explícitamente la discriminación en el acceso al crédito por motivos de género. En cuanto a la paternidad, el Banco Mundial no pudo localizar disposiciones aplicables que exijan el derecho a una licencia parental remunerada.

Tabla 1.4. El Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI por sus siglas en inglés) de la OCDE de 2023 sugiere que la discriminación de género en Costa Rica es muy baja

	SIGI		Discriminación en la familia		Integridad física restringida		Acceso restringido a recursos productivos y financieros		Libertades civiles restringidas	
	Puntaje	Cat.	Puntaje	Cat.	Puntaje	Cat.	Puntaje	Cat.	Puntaje	Cat.
Colombia	23,5	Bajo	21,9	Muy bajo	28,6	Bajo	33,7	Medio	7,9	Muy bajo
Perú	18,6	Muy bajo	36,7	Medio	21,3	Bajo	8,6	Muy bajo	4,5	Muy bajo
Costa Rica	10,9	Muy bajo	4,7	Muy bajo	20,8	Bajo	13,8	Muy bajo	7,1	Muy bajo
Chile	27,2	Bajo	8,5	Muy bajo	22,7	Bajo	60,6	Muy alto	7,1	Muy bajo
ALC	21		22		26		23		16	
OCDE	15,3		13,6		18,5		12,7		15,1	

Nota: Los promedios de América Latina y el Caribe (ALC) y la OCDE son medias no ponderadas. El promedio latinoamericano y caribeño del SIGI se basa en Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Haití, Guatemala, Jamaica, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago y Uruguay. El indicador de discriminación en el ámbito familiar se basa además en Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Cuba, Dominica, Granada, Guyana, Argentina, Panamá y Venezuela (estos tres últimos también para las dimensiones de recursos productivos y financieros y libertades civiles). Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: OCDE (2023), "Índice de Instituciones Sociales y Género (Edición 2023)", Estadísticas de Desarrollo Internacional de la OCDE (base de datos), <https://doi.org/10.1787/33beb96e-en>.

Tabla 1.5. El puntaje de Costa Rica en el índice Mujeres, Empresas y Derecho 2023 está por encima del promedio de ALC pero por debajo del promedio de la OCDE

	ÍNDICE WBL	Movilidad	Lugar de trabajo	Paga	Matrimonio	Paternidad	Emprendimiento	Activos	Pensión
Chile	80	100	75	75	80	100	75	60	75
Colombia	84	100	100	50	100	100	75	100	50
Costa Rica	92	100	100	100	100	60	75	100	100
Perú	95	100	100	100	80	80	100	100	100
ALC	81	92	80	73	91	49	83	98	82
OCDE	95	100	98	90	97	95	96	99	88

Nota: Los promedios de ALC y OCDE no están ponderados. Para el índice, se califican 35 preguntas a través de los ocho indicadores según las leyes y regulaciones que estaban vigentes en el momento de la elaboración del índice. Las puntuaciones generales se calcularon tomando el promedio de cada indicador, donde 100 representa la puntuación más alta posible. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: Banco Mundial (2023^[75]), Mujer, Empresa y Derecho, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>.

Acceso a infraestructura

Las oportunidades de acceso a la infraestructura física y social requerida para una comunidad funcional también pueden moldear las diferencias en los resultados económicos entre hombres y mujeres. Las consideraciones sobre la calidad de los medios de transporte locales, de los servicios y facilidades para el cuidado de niños, adultos mayores y personas con discapacidad, de las redes eléctricas y de agua potable, influyen, a su vez, en la capacidad de los miembros del hogar para organizar el uso de su tiempo. – las horas que necesitan dedicar a los desplazamientos, el cuidado de los niños, la cocina y la limpieza, frente a las horas que pueden dedicar al trabajo remunerado. Mientras tanto, la seguridad que sienten las personas cuando utilizan la infraestructura de servicios públicos afecta la percepción sobre la gama de actividades que pueden realizar. Si las niñas y mujeres deben cruzar zonas mal iluminadas para ir a la escuela o al trabajo, o si el acoso sexual es común en el transporte público, evitarán salir cuando esté

oscuro o tomar el autobús. La inseguridad limita la gama de opciones económicas y de ocio abiertas a las mujeres.

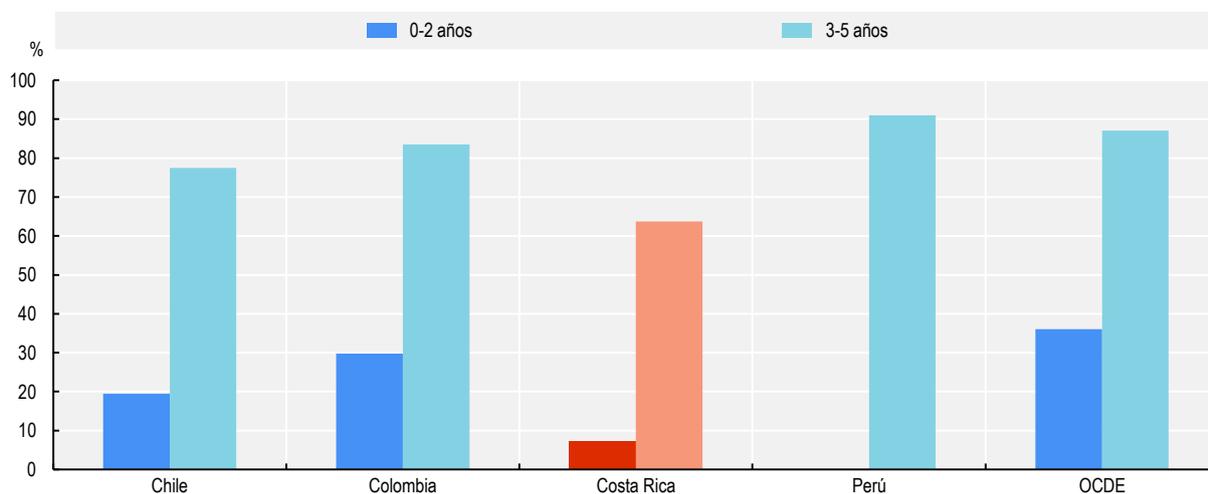
Las condiciones de saneamiento, incluido el suministro de agua potable y una eliminación adecuada de las aguas residuales, influyen en la cantidad de trabajo necesario para mantener un hogar en buenas condiciones y en las horas disponibles para otras actividades. Además, el acceso a la electricidad y a tecnologías que ahorran mano de obra (por ejemplo, electrodomésticos como una lavadora) reducen enormemente el esfuerzo físico y de tiempo necesario para lavar la ropa, limpiar la casa y cocinar. En Costa Rica, al 2020 prácticamente todos los hogares tenían acceso a la electricidad, según cifras del Banco Mundial, sin diferencia entre zonas rurales y urbanas. Sin embargo, el acceso a la electricidad no se traduce necesariamente en una propiedad generalizada de electrodomésticos que ahorran mano de obra, especialmente entre los hogares de bajos ingresos.

Aunque la infraestructura desempeña un papel importante a la hora de facilitar la participación de las mujeres en los mercados laborales y en la vida pública en general, la cobertura suele variar según las zonas geográficas. Por lo general, en las zonas urbanas donde viven los hogares acomodados se encuentran disponibles varios tipos de infraestructura de mayor calidad. Incluso si cierta infraestructura no está disponible en un área particular, las personas más ricas probablemente podrán encontrar alternativas. Por ejemplo, las mujeres de altos ingresos pueden recurrir a medios de transporte privados y, en lugar de enviar a sus hijos a una guardería pública, contratarán a una niñera o pagarán una guardería privada. Estas consideraciones señalan la importancia de las medidas para compensar las desigualdades de acceso y de previsión estratégica, incluso en materia de usos del suelo. Por ejemplo, si los planes de inversión de un municipio no prestan la debida atención a las necesidades de cuidado, será difícil aumentar los servicios y la infraestructura de apoyo de manera que se ajusten a las condiciones de la demanda.

El acceso a servicios de cuidado infantil formales o informales asequibles y de calidad es un factor clave para apoyar la participación de las mujeres en el mercado laboral (Mateo Díaz and Rodriguez-Chamussy, 2016^[76]). Además, es importante que los horarios escolares sean compatibles con los horarios laborales. Costa Rica se destaca en el contexto internacional como un país con muy bajo acceso de los niños a la educación y cuidado de la primera infancia (EAPI), particularmente de hogares desfavorecidos (OECD, 2023^[77]). En Costa Rica, menos de uno de cada diez niños menores de tres años asiste a la EAPI, mientras que alrededor de seis de cada diez niños en edad preescolar de entre tres y cinco años se inscriben en EAPI (Figura 1.13). Estas tasas son más bajas que en otros países de la región ALC y que el promedio de la OCDE.

Figura 1.13. Uno de cada tres niños de entre 3 y 5 años no asiste a la educación infantil

Porcentaje de niños matriculados en servicios de atención y educación de la primera infancia o en educación primaria, por grupo de edad, 2020 o último año disponible



Nota: Los datos de Perú no están disponibles para niños de 0 a 2 años. Para obtener más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre brechas de género en América Latina y el Caribe en www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/.

Fuente: Para obtener más información, consulte OCDE, "Cuido formal y educación para niños muy pequeños – PF3.2 Inscripción en guarderías y preescolares", Base de datos sobre familias de la OCDE, www.oecd.org/els/family/database.htm y MINEDU (2019), "Tasa neta de asistencia, educación inicial (% de población con edades 3-5)", Estadística de la Calidad Educativa.

StatLink  <https://stat.link/folswm>

El acceso a la protección social, como el seguro de desempleo, las licencias por enfermedad o las pensiones, es peor para las mujeres que para los hombres, ya que tienen menos probabilidades de tener un trabajo remunerado y, si lo tienen, trabajan menos horas y ganan menos en comparación con sus homólogos masculinos. Las desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres se traducen en una brecha de género en las pensiones hacia el final de la vida de las personas y exponen a las mujeres a un mayor riesgo de pobreza en la vejez, en Costa Rica y otros lugares (OECD, 2021^[78]). Las madres empleadas tienen más probabilidades que las mujeres sin hijos de trabajar en los sectores informales, donde es posible que no se apliquen protecciones sociales como la licencia de maternidad o el seguro de desempleo y, como resultado, dejan a las mujeres más expuestas a la pobreza y la exclusión social.

Los viajes largos y onerosos afectan negativamente las oportunidades económicas y el bienestar de hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres y los hombres no necesariamente tienen las mismas necesidades de transporte. En muchos países, los hombres tienden a pasar más tiempo yendo y viniendo del trabajo. Las mujeres, en cambio, suelen hacer viajes cortos o con varias paradas, por ejemplo, para dejar a los niños en la escuela antes del trabajo y para pasar por el mercado de camino a casa desde el trabajo. Es más probable que caminen y utilicen el transporte público y menos que conduzcan (Duchene, 2011^[79]; Lecompte and Juan Pablo, 2017^[80]). Un análisis reciente del Ministerio de Transporte encuentra que en Costa Rica los diferentes roles tradicionalmente asociados al género resultan en patrones diferenciados de uso, acceso y necesidades de transporte para hombres y mujeres (MiTransporte, 2021^[81]). Por ejemplo, del total de personas que poseen permiso de conducir en el país, el 30% son mujeres y cerca del 70% son hombres. Como reflejo de esta división, la demanda de transporte público es mayor entre las mujeres que entre los hombres, y más mujeres utilizan esta forma de transporte, independientemente de si viajan por motivos laborales, familiares, de ocio u otros motivos. Del total de mujeres que viajan diariamente al trabajo en Costa Rica, el 77% utiliza el transporte público, en

comparación con el 64% de los hombres. Incluso cuando hay opciones de transporte disponibles, las mujeres pueden mostrarse reacias a utilizarlas si temen ser víctimas de robo, acoso sexual o cualquier otro tipo de ataque (ver Capítulo 2). Los datos de la OCDE (2023^[74]) sugieren que el 57% de las mujeres no se sienten seguras caminando solas de noche en la ciudad o zona donde viven, en comparación con el 40% de los hombres (ver también el Capítulo 2).

Violencia de género

La violencia de género (VG) contra mujeres y niñas representa un problema global, endémico en todas las regiones del mundo. En todo el mundo, casi un tercio de las mujeres sufren violencia física y/o sexual por parte de su pareja o violencia sexual fuera de su pareja a lo largo de su vida (World Health Organization, 2021^[82]). La violencia de género existe en muchas formas diferentes y puede experimentarse dentro de las relaciones familiares e íntimas, en espacios públicos, lugares de trabajo y en línea (OECD, 2021^[83]). Los actos de violencia de género pueden afectar todos los aspectos de la vida de los sobrevivientes/víctimas a través de consecuencias para el bienestar físico y mental, incluida la vergüenza y el estigma social. Las víctimas/sobrevivientes pueden experimentar impactos sociales y económicos negativos y correr un mayor riesgo de pobreza y exclusión social; por ejemplo, pueden enfrentar una pérdida de salarios o costos legales. La violencia de género puede afectar su participación en la educación, el empleo, la vida cívica o la política (OECD, 2023^[84]). Los efectos negativos generalmente se extienden más allá de los sobrevivientes/víctimas, impactando directamente en sus hijos, sus familias y la sociedad en general. Los estudios muestran que la violencia de género tiene costos económicos significativos en términos de gastos en la prestación de servicios (como albergues, salas de emergencia, servicios de asesoramiento y mayores costos de atención médica), pérdida de ingresos para las mujeres y sus familias, disminución de la productividad en la fuerza laboral e impacto negativo en la formación futura de capital humano. Aunque los efectos económicos de la violencia de género son difíciles de medir con precisión, los estudios centrados en la violencia de pareja estiman que esta forma de violencia por sí sola puede costar a los países entre el 1% y el 2% de su producto interno bruto anual (OECD, 2021^[83]).

En Costa Rica el Observatorio sobre Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia es la entidad encargada por el poder judicial de realizar el seguimiento de la prevención y sanción de los actos de violencia contra las mujeres. Como parte de esta misión, el Observatorio monitorea la implementación del Plan de 2005 *Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres* (LPVCM) mediante la recopilación de diferentes tipos de denuncias, desagregadas a nivel regional. Entre 2017 y 2022 se presentaron alrededor de 123.715 denuncias en las Fiscalías Penales de Adultos por delitos violatorios de la LPVCM. En 2022, se presentaron un total de 23.163 denuncias, lo que corresponde a un aumento de casi el 12% con respecto al año anterior (INEC, 2023^[85]). Debido al subregistro, es probable que la cifra real sea aún mayor (ver también el Capítulo 2). Las denuncias más reportadas fueron abusos (39% del total de casos), violación de medida cautelar de protección (26%), ofensas a la dignidad (20%), amenazas (10%) y daños a la propiedad (1%).

Desde una perspectiva geográfica, los dos distritos más habitados de San José y Alajuela concentraron el 52% del total de casos. Esta concentración probablemente refleja el hecho de que el acceso al sistema de justicia está distribuido de manera más equitativa en estos distritos. Por el contrario, en los distritos donde el acceso a la ley es más desigual y disperso, las tasas de subregistro de violencia de género tienden a ser más altas. Un estudio reciente del Banco Mundial proporciona evidencia de los centros de justicia para mujeres de Perú, que son instituciones especializadas que brindan servicios policiales, médicos y legales para reducir la violencia de género (Sviatschi and Trako, 2021^[86]). Una de las principales conclusiones es que, al aumentar la probabilidad de enjuiciamiento, un mejor acceso a la justicia fomenta un mayor número de denuncias de casos de violencia de género. Los países que son más activos en la prevención y el procesamiento de la violencia contra las mujeres a menudo reportan tasas de incidencia altas, a medida que disminuye el subregistro. El estudio también encuentra evidencia de efectos positivos

de transmisión intergeneracional: los niños en la escuela primaria que viven en hogares potencialmente abusivos ubicados cerca de un centro de justicia tienen significativamente más probabilidades de asistir a la escuela y aprobar un grado y menos probabilidades de abandonar la escuela. El trabajo de la Friedrich-Ebert-Stiftung ha destacado que, aunque la violencia de género está presente en las zonas urbanas y rurales, las connotaciones específicas difieren; en particular, hay menos recursos colectivos para buscar apoyo en las últimas que en las primeras, donde los servicios están más presentes (Allison Quintanilla Hernández and Rebeca Arguedas-Ramírez, 2020^[87]).

La pandemia de COVID-19 probablemente exacerbó la prevalencia de la violencia de género en todo el mundo (OECD, 2023^[84]). Durante los períodos de confinamiento y distanciamiento social, las mujeres experimentaron mayores riesgos de violencia doméstica y de género. Los factores estresantes sociales y económicos causados por la imposibilidad de salir del hogar, la pérdida de interacciones sociales, la presencia de niños durante todo el día a raíz del cierre de escuelas, la pérdida de empleo y el estrés de salud se tradujeron en mayores riesgos de violencia. Al mismo tiempo, las restricciones a la libertad de movimiento de las personas aumentaron el control de los abusadores sobre las mujeres y las niñas durante los confinamientos obligatorios. Las víctimas de violencia de pareja enfrentaron más dificultades al intentar salir de sus hogares o llamar a líneas directas de emergencia estando presentes sus abusadores. En Costa Rica, durante el período comprendido entre enero y marzo de 2020 hubo 14.513 denuncias por violencia física, lo que representa un aumento del 14% respecto al mismo período del año anterior. En 2021 hubo 19 casos de feminicidio en Costa Rica, o 0,7 por cada 100.000 mujeres, una mejora con respecto a 2020 (cuando la tasa era de 1,1) pero ningún progreso con respecto a 2019 (CEPAL, 2022^[88]; Poder Judicial, 2023^[89]).

La pandemia también reveló importantes desafíos para las mujeres en condición de vulnerabilidad. Por ejemplo, ONU Mujeres expresó su preocupación de que las denuncias y llamadas a la línea directa no aumentaran entre las mujeres migrantes, solicitantes de asilo y habitantes transfronterizos, debido a la falta de recursos económicos, mala conexión, larga distancia y dificultades de transporte (UN Women, 2020^[90]). Además, la pandemia llamó la atención del público sobre el hecho de que la creciente dependencia de la tecnología digital durante el confinamiento también puede tener implicaciones para la violencia de género. Si bien algunas mujeres pudieron aumentar sus conexiones con el mundo exterior a través de la tecnología, otras experimentaron un mayor control y alienación porque sus parejas limitaron su acceso a teléfonos móviles y computadoras.

Referencias

- Adelman and Szekely (2017), “An Overview of School Dropout in Central America: Unresolved Issues and New Challenges for Education Progress”, *European Journal of Educational Research*, Vol. 6/3, pp. 235-259, <https://doi.org/10.12973/eu-jer.6.3.235>. [29]
- Allison Quintanilla Hernández and Rebeca Arguedas-Ramírez (2020), “Mujeres Indígenas y del campo de Costa Rica”, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), San José. [87]
- Asenjo, W. and M. Astica (2013), “Estudio de la exclusión educativa y abandono en la enseñanza secundaria en algunas instituciones públicas de Costa Rica”, *Revista Electrónica Educare*, Vol. 17/1, <http://www.una.ac.cr/educare>. [30]
- Banco Central de Costa Rica (2019), *Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica 2017*, https://www.bccr.fi.cr/indicadores-economicos/CuentaSateliteTrabajoDomesticoNoRemunerado/Documento_Metodologico_Resultados_CSTDNR2017.pdf (accessed on 21 May 2024). [24]

- Berniell, I. et al. (2021), *Motherhood and flexible jobs: Evidence from Latin American countries*, UNU-WIDER, <https://doi.org/10.35188/unu-wider/2021/971-6>. [48]
- Berniell, I. et al. (2021), "Gender gaps in labor informality: The motherhood effect", *Journal of Development Economics*, Vol. 150, <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>. [50]
- Bertrand, M. (2020), "Gender in the Twenty-First Century", *AEA Papers and Proceedings*, Vol. 110, pp. 1-24, <https://doi.org/10.1257/pandp.20201126>. [60]
- Botello, H. A., & López Alba, A (2014), "El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en latinoamérica", *Semestre Económico*, Vol. 17/36, pp. 13-37, <https://doi.org/10.22395/seec.v17n36a1>. [51]
- CEPAL (2022), *Poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas y al femicidio o feminicidio*, <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5176486b-d060-4255-ac74-d1dc8eec9bf3/content>. [88]
- Christiansen, L. et al. (2016), "Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe", *IMF Working Paper*, No. 16/49, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Individual-Choice-or-Policies-Drivers-of-Female-Employment-in-Europe-43770>. [67]
- Ciminelli, G. and C. Schwellnus (2021), "Sticky floors or glass ceilings? The role of humancapital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap", *VOX, CEPR Policy Portal*, <https://voxeu.org/article/human-capital-working-time-flexibility-and-discrimination-gender-wage-gap>. [61]
- Connolly, S. and M. Gregory (2008), "Moving Down: Women's Part-Time Work and Occupational Change in Britain 1991–2001*", *The Economic Journal*, Vol. 118/526, pp. F52-F76, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02116.x>. [17]
- Consejo Nacional de Rectores (2021), *Octavo Estado de la Educación 2021*, https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2021/09/Educacion_WEB.pdf. [33]
- Conti, G., J. Heckman and S. Urzua (2010), "The Education-Health Gradient", *American Economic Review*, Vol. 100/2, pp. 234-238, <https://doi.org/10.1257/aer.100.2.234>. [2]
- Cuberes, D. and M. Teignier (2016), *Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate*, <https://doi.org/10.1086/683847>. [25]
- Dávila-Cervantes, C. and M. Agudelo-Botero (2019), "Health inequalities in Latin America: persistent gaps in life expectancy", *The Lancet Planetary Health*, Vol. 3/12, pp. e492-e493, [https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(19\)30244-X](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(19)30244-X). [3]
- Dougherty, C. (2005), "Why Are the Returns to Schooling Higher for Women than for Men?", *The Journal of Human Resources*, Vol. 40/4, pp. 969-988, <http://www.jstor.org/stable/4129547>. [9]
- Duchene, C. (2011), "Gender and Transport", *International Transport Forum Discussion Papers*, No. 2011/11, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5kg9mq47w59w-en>. [79]
- Encinas-Martín, M. and M. Cherian (2023), *Gender, Education and Skills: The Persistence of Gender Gaps in Education and Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/34680dd5-en>. [38]

- Ferrant, G., L. Pesando and K. Nowacka (2014), “Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes”, OECD Development Centre, Paris, http://www.oecd.org/dev/development-gender/unpaid_care_work.pdf. [16]
- Ferrant, G. and A. Thim (2019), “Measuring Women’s Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Inequality”, *OECD Development Policy Papers*, No. 16, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf>. [22]
- Fortin, N. (2005), “Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries”, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 21/3, pp. 416-438, <https://doi.org/10.1093/oxrep/gri024>. [69]
- Garcia-Ramirez, J., Z. Nikoloski and E. Mossialos (2020), “Inequality in healthcare use among older people in Colombia”, *International Journal for Equity in Health*, Vol. 19/1, p. 168, <https://doi.org/10.1186/s12939-020-01241-0>. [31]
- Goldin, C. (1994), “The U-shaped Female Labour Force Function in Economic Development and Economic History”, *NBER Working Paper Series*, No. 4707, National Bureau of Economic Research, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w4707/w4707.pdf (accessed on 17 April 2024). [66]
- Gonzales, C. et al. (2015), “Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation”, *IMF Staff Discussion Paper*, No. 15/02, International Monetary Fund, Washington, D.C., <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf>. [72]
- Hadjar, A. et al. (2014), “Gender and educational achievement”, *Educational Research*, Vol. 56/2, pp. 117-125, <https://doi.org/10.1080/00131881.2014.898908>. [37]
- Heath, R. and S. Jayachandran (2017), “The Causes and Consequences of Increased Female Education and Labor Force Participation in Developing Countries”, <http://www.nber.org/papers/w22766>. [12]
- IDB (2020), “Panorama of Aging and Long-term care: Costa Rica”, pp. 1-6, <https://doi.org/10.18235/0002441>. [65]
- INAMU (2022), *IV Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (EMPEDEMU 2021)*. [71]
- INEC (2023), “Anuario Estadístico 2021 - 2022”. [85]
- INEC (2023), “Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2023 RESULTADOS GENERALES”. [55]
- INEC (2023), “Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares 2022 RESULTADOS GENERALES”. [57]
- INEC (2023), *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2022*, INEC, San José, https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema-2/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut%0Ahttp://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/874%0Ahttps://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Bol_EN. [62]
- INEC (2023), *Las mamás en Costa Rica*. [64]

- INEC (2022), *Anuario Estadístico 2020 - 2021 COMPENDIO DE ESTADÍSTICAS NACIONALES*, INEC, San José. [59]
- INEC (2022), *Encuesta Nacional de Hogares Julio 2022 RESULTADOS GENERALES*, INEC, San José. [40]
- INEC (2013), *X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011 - Territorios indígenas Principales Indicadores demográficos y socioeconómicos*, INEC, San José. [42]
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023), *Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2023*, https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-08/ECE_II%20T_2023.pdf (accessed on 26 April 2024). [47]
- Instituto Nacional de las Mujeres (2019), *Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. [49]
- Kahn, S. and D. Ginther (2018), "Women and Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Are Differences in Education and Careers Due to Stereotypes, Interests, or Family?", in Averett, S., L. Argys and S. Hoffman (eds.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, Oxford University Press, Oxford, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.13>. [36]
- Kochhar, K. et al. (2017), *Women, work, and economic growth : leveling the playing field*, International Monetary Fund. [23]
- Kögel, C. et al. (2023), "Gender diversity in senior management and firm productivity: Evidence from nine OECD countries", *OECD Productivity Working Papers*, No. 34, OECD. [27]
- Lecompte, M. and B. Juan Pablo (2017), "Transport systems and their impact con gender equity", *Transportation Research Procedia*, Vol. 25, pp. 4245-4257, <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.05.230>. [80]
- Liu, D. and A. Raftery (2020), "How Do Education and Family Planning Accelerate Fertility Decline?", *Population and Development Review*, Vol. 46/3, pp. 409-441, <https://doi.org/10.1111/padr.12347>. [15]
- MacDonald, M., S. Phipps and L. Lethbridge (2005), "Taking Its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well-Being", *Feminist Economics*, Vol. 11/1, pp. 63-94, <https://doi.org/10.1080/1354570042000332597>. [18]
- Mallick, L., P. Das and K. Pradhan (2016), "Impact of educational expenditure on economic growth in major Asian countries: Evidence from econometric analysis", *Theoretical and Applied Economics*, Vol. XXIII/2(607), pp. 173-186. [5]
- Mastercard (2022), *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs Contents*. [56]
- Mateo Díaz, M. and L. Rodríguez-Chamussy (2016), *Cashing in on Education - Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean*, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington, D.C. [76]
- Mincer, J. (1984), "Human capital and economic growth", *Economics of Education Review*, Vol. 3/3, pp. 195-205, [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(84\)90032-3](https://doi.org/10.1016/0272-7757(84)90032-3). [4]

- MiTransporte, C. (2021), *Mejorar la experiencia de las mujeres en el transporte y los espacios públicos* |, <https://www.madboxpc.com/innovacion-en-el-transporte-publico-como-mejorar-la-experiencia-de-los-usuarios/>. [81]
- Montenegro, C. and H. Patrinos (2014), “Comparable estimates of returns to schooling around the world”, *Policy Research Working Paper*, No. 7020, World Bank, Washington, D.C., <http://documents.worldbank.org/curated/en/830831468147839247/Comparable-estimates-of-returns-to-schooling-around-the-world>. [8]
- Nollenberger, N., N. Rodríguez-Planas and A. Sevilla (2016), “The Math Gender Gap: The Role of Culture”, *American Economic Review*, Vol. 106/5, pp. 257-261, <https://doi.org/10.1257/aer.p20161121>. [39]
- OEAP (2018), *Brechas para el Emprendimiento en la Alianza del Pacífico*, http://brechas.asela.org/static/media/estudio_brecha_oeap.9c5c3040.pdf. [58]
- OECD (2024), *Educational attainment and labour-force status. Education at a Glance Database*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=85692> (accessed on 12 April 2024). [10]
- OECD (2024), *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>. [63]
- OECD (2023), *Breaking the Cycle of Gender-based Violence: Translating Evidence into Action for Victim/Survivor-centred Governance*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b133e75c-en>. [84]
- OECD (2023), *Economic Policy Reforms 2023: Going for Growth*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9953de23-en>. [77]
- OECD (2023), *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>. [6]
- OECD (2023), *International Migration Outlook 2023*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>. [45]
- OECD (2023), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>. [26]
- OECD (2023), *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2023*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/342b8564-en>. [54]
- OECD (2023), *PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>. [34]
- OECD (2023), *Skills in Latin America: Insights from the Survey of Adult Skills (PIAAC)*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5ab893f0-en>. [32]
- OECD (2023), “Social Institutions and Gender Index (Edition 2023)”, *OECD International Development Statistics* (database), <https://doi.org/10.1787/33beb96e-en> (accessed on 22 April 2024). [74]
- OECD (2022), *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>. [14]

- OECD (2021), *Eliminating Gender-based Violence: Governance and Survivor/Victim-centred Approaches*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/42121347-en>. [83]
- OECD (2021), *Gender Equality in Chile: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6cc8ea3e-en>. [28]
- OECD (2021), *Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6ffd1936-en>. [68]
- OECD (2021), *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2021 Country Profiles*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/industry/smes/SME-Outlook-2021-Country-profiles.pdf>. [53]
- OECD (2021), *Public Governance in Costa Rica*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/costarica/costa-rica-public-governance-evaluation-accession-review.pdf>. [73]
- OECD (2021), *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f7b48808-en>. [78]
- OECD (2019), *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>. [1]
- Ogolsky, B., R. Dennison and J. Monk (2014), "The Role of Couple Discrepancies in Cognitive and Behavioral Egalitarianism in Marital Quality", *Sex Roles*, Vol. 70/7, pp. 329-342, <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0365-9>. [20]
- ONU Costa Rica (2022), "La triple lucha contra la discriminación de una mujer indígena en Costa Rica _ Naciones Unidas en Costa Rica". [44]
- Osorio, C. et al. (2020), *Participation of women in STEM higher education programs in Latin america: The issue of inequality*, Latin American and Caribbean Consortium of Engineering Institutions, https://www.laccei.org/LACCEI2020-VirtualEdition/full_papers/FP368.pdf. [35]
- Poder Judicial (2023), *Observatorio de Violencia de Genero contra las mujeres y acceso a la justicia*, <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-especialista-y-busco/estadisticas/femicidio>. [89]
- Psacharopoulos, G. and H. Patrinos (2018), "Returns to Investment in Education A Decennial Review of the Global Literature", *Policy Research Working Paper*, No. 8402, World Bank, <http://econ.worldbank.org>. [13]
- Schultz, T. (1993), "Returns to Women's Education", in King, E. and M. Hill (eds.), *Women's Education in Developing Countries: Barriers, Benefits and Policies*, World Bank, Washington, D.C. [11]
- Seguino, S. (2007), "Plus ça Change? Evidence on Global Trends in Gender Norms and Stereotypes", *Feminist Economics*, Vol. 13/2, pp. 1-28, <https://doi.org/10.1080/13545700601184880>. [70]
- Sigle-Rushton, W. (2010), "Men's Unpaid Work and Divorce: Reassessing Specialization and Trade in British Families", *Feminist Economics*, Vol. 16/2, pp. 1-26, <https://doi.org/10.1080/13545700903448801>. [19]

- Sviatschi, M. and I. Trako (2021), “Gender Violence, Enforcement, and Human Capital Evidence from Women’s Justice Centers in Peru”, *Policy Research Working Paper*, No. 9624, World Bank, <https://doi.org/10.2139/ssrn.4127793>. [86]
- Torres, R. and D. Zaclicever (2022), “Brecha salarial de género en Costa Rica: una desigualdad persistente”, *Comercio Internacional*, No. 169, <http://www.cepal.org/apps>. [52]
- UN Women (2020), “Costa Rica : Leaving no woman behind during the COVID-19 pandemic”. [90]
- UNDP, OECD and IDB (2023), *How Do Migrants Fare in Latin America and the Caribbean?*, <http://www.souvenirime.com>. [46]
- UNHR (2021), *Towards more land access and greater protection for indigenous peoples in Costa Rica*. [41]
- Varas, V. (n.d.), *Mujeres indígenas en Costa Rica*. [43]
- WHO (2007), *Fatherhood and health outcomes in Europe*, World Health Organization , Copenhagen, http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0017/69011/E91129.pdf. [21]
- Woodhall, M. (1973), “The economic returns to investment in women’s education”, *Higher Education*, Vol. 2/3, pp. 275-299, <https://doi.org/10.1007/BF00138806>. [7]
- World Bank (2023), *Women, Business and the Law*, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl> (accessed on 23 February 2024). [75]
- World Health Organization (2021), *Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018*, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256> (accessed on 21 May 2024). [82]

2 Una estrategia política integral para lograr una distribución equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado

En este capítulo se argumenta que la reducción de las diferencias de género en los principales resultados económicos requiere un enfoque estratégico para un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres en Costa Rica. Presenta un marco global para alcanzar este objetivo, siguiendo dos ejes políticos principales. El primer eje se centra en las políticas destinadas a reducir las barreras que obstaculizan un reparto más equitativo del tiempo y las responsabilidades entre los miembros de la pareja: creación de un sistema de cuidados más eficaz, ampliación de la licencia parental y reducción de la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo. El segundo incluye las políticas destinadas a mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral garantizando el acceso y la inscripción de las niñas en el sistema educativo, promoviendo a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo, apoyando el emprendimiento femenino y luchando contra la violencia de género. El capítulo examina detalladamente cada área y ofrece perspectivas de políticas públicas para posibles mejoras.

Como se ha expuesto en el Capítulo 1, una combinación de factores sociales, institucionales y económicos sustenta la mayor carga de trabajo no remunerado de las mujeres, que debilita sus resultados económicos a pesar de los importantes avances logrados para eliminar las brechas de género en la educación básica y reducir las existentes en el mercado de trabajo.

Como resultado, en Costa Rica las mujeres siguen estando menos empleadas, trabajando con más frecuencia en el sector informal, dedicándose menos a las carreras científicas y tecnológicas, y ganando salarios más bajos que los hombres. La reducción de estas diferencias puede suponer un aumento sustancial del bienestar y de los ingresos, tanto para hombres como para mujeres (OECD, 2023^[1]; Fluchtmann, Keese and Adema, 2024^[2]). Una división más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado representa, por tanto, un interés de política pública de alta prioridad.

Dada la interacción entre los diferentes factores de desigualdad de género analizados en el Capítulo 1, se necesita un marco político global y estratégico para lograr un reparto más equilibrado del trabajo remunerado y no remunerado en Costa Rica. El marco se basa en dos ejes de diseño de políticas:

- Por un lado, las políticas dirigidas a reducir las barreras que actualmente se interponen en el camino hacia un reparto más equitativo del tiempo y las responsabilidades entre hombres y mujeres, y
- Por otro lado, las políticas destinadas a fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo mediante una mejor compensación de su trabajo remunerado.

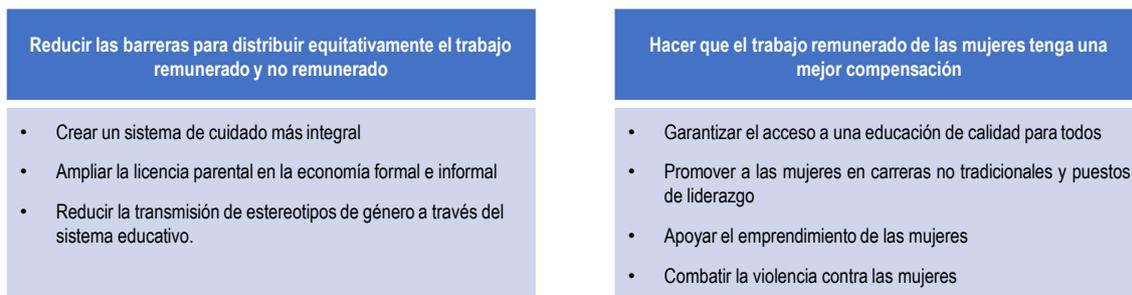
El primer eje está formado por las políticas para reducir la cantidad total de trabajo no remunerado que tienen que realizar las familias, así como para abordar los obstáculos que dificultan que las parejas compartan el trabajo remunerado y no remunerado de forma más equitativa. Ejemplos clave de áreas específicas dentro de este eje son las políticas dirigidas a la expansión del sistema público de cuidados tanto para niños como para adultos mayores, la introducción o el refuerzo de las normativas que regulan las licencias parentales y el trabajo flexible, y la promoción de enfoques neutrales desde el punto de vista del género en todos los niveles educativos.

El segundo eje político destaca las políticas que contribuyen a reducir la brecha de género en los ingresos laborales. Estas políticas disminuyen el incentivo que lleva a las mujeres a dedicar muchas horas al trabajo no remunerado para liberar más horas que luego puedan dedicar al trabajo remunerado. Concretamente, este eje de política tiene como objetivo abordar las barreras para que todos los grupos de niñas accedan a una educación de calidad, promover las carreras de las mujeres, incluyendo en puestos de liderazgo, fortalecer la igualdad de género en el emprendimiento y luchar contra la violencia hacia las mujeres en los espacios públicos y en el lugar de trabajo.

La Figura 2.1 ilustra el marco político y sus componentes. Los dos ejes políticos se refuerzan mutuamente: la interacción de cambios políticos positivos en cada uno de ellos tiene el potencial de aumentar significativamente el número de mujeres que podrían y querrían trabajar fuera de casa, así como el número de hombres dispuestos a hacerse cargo de las tareas domésticas y de cuidado de otras personas.

Las áreas específicas abordadas en este capítulo surgieron durante una misión virtual de investigación con las autoridades costarricenses como las políticas más relevantes, tanto en términos de impacto potencial como de viabilidad. El resto del capítulo revisa cada área en detalle, comenzando con una evaluación de los desafíos y las políticas existentes. Un análisis de las ideas políticas completa el estudio de cada área, basándose en el extenso trabajo de la OCDE sobre buenas prácticas internacionales en estos campos. Aunque existe una necesidad general de garantizar que las políticas y los programas beneficien a todas las mujeres, muchas de las recomendaciones políticas se centran en las necesidades de algunos grupos de población, como las mujeres indígenas y las quienes viven en zonas remotas. En los Recuadro 2.1 y Recuadro 2.2 se resumen las principales ideas políticas de cada ámbito, respectivamente.

Figura 2.1. Un marco político global para lograr una distribución equilibrada del trabajo remunerado y no remunerado en Costa Rica



Reducir los obstáculos para distribuir equitativamente el trabajo remunerado y no remunerado

Crear un sistema de cuidado más integral

Una parte importante del trabajo doméstico no remunerado consiste en el cuidado de bebés, niños y adultos físicamente dependientes. A falta de un sistema nacional integral de atención, la mayor parte de estas actividades recae en las mujeres. En un día típico en América Latina y el Caribe, las mujeres dedican entre el 20% y el 30% de su tiempo al cuidado y al trabajo doméstico, mientras que los hombres sólo dedican el 10% de su tiempo a estas actividades. En Costa Rica, la brecha es una de las más altas de la región. Las mujeres dedican casi el triple de tiempo a estas actividades (23,7% frente al 8,2% de los hombres (Bidegain, 2018^[3])). La disponibilidad de servicios públicos y privados de asistencia asequibles puede ayudar a reequilibrar la carga del cuidado entre hombres y mujeres, si se complementa con esfuerzos más amplios para cambiar las actitudes, junto con las políticas para aumentar la licencia parental y las oportunidades de trabajo a tiempo parcial para hombres y mujeres.

El gasto público en educación y atención a la primera infancia (*early childhood education and care*, ECEC), así como en políticas familiares es relativamente bajo en Costa Rica. En 2020, este gasto se situó en el 0,29% del PIB, significativamente por debajo del nivel de cinco años antes (0,42% en 2015). Este porcentaje es inferior al de los países de la OCDE y al de otros países de la región. En 2020, el gasto público en ECEC se situó en el 0,64% del PIB en Chile, el 0,47% en Colombia y el 0,50% en México (esta última cifra corresponde a 2019). En 2019, el último año del que se dispone de datos, Costa Rica gastó un total del 1,02% del PIB en prestaciones familiares en efectivo, en forma de servicios y en exenciones fiscales para las familias, cifra inferior a la de Colombia (1,75%) y Chile (1,76%), pero superior a la de México (0,63%) (OECD, 2024^[4]).

En Costa Rica, la Red Nacional de Cuidado para la Infancia y la Persona Adulta Mayor fue establecida en 2010 con base en la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género de 2007 (y posteriormente actualizada con regularidad) (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007^[5]). Esta Política de Género incluyó como objetivo clave que toda mujer que desee participar en el mercado laboral y requiera acceso a servicios de cuidados tenga opciones ya sea provistas por el gobierno, el sector privado o financiadas con recursos mixtos (por ejemplo, proveedores privados que reciban subsidios del gobierno) (OXFAM, 2022^[6]). Por ejemplo, la Red Nacional de Cuidado pretende ampliar la cobertura y garantizar niveles mínimos de calidad, haciendo especial hincapié en aumentar la disponibilidad de servicios para los hogares con rentas bajas. Se estructuró en torno a tres sujetos de atención: niños, adultos mayores, y personas con dependencia funcional o con discapacidad, respectivamente.

Para el cuidado de niños, la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI), creada en 2014, coordina diferentes modalidades de servicios de guardería para niños de hasta 12 años financiados por

regímenes de financiación públicos, privados y mixtos (IMAS, 2023^[7]). Su objetivo es ampliar los servicios de guardería que promueven el desarrollo integral de niños y niñas (incluido el acceso a una nutrición adecuada y a la estimulación cognitiva). Los principales proveedores de servicios de guardería son (REDCUDI, 2018^[8]):

- Ministerio de Salud, a través de los Centros de Educación y Nutrición (CEN) y de los Centros Infantiles de Atención Integral (CINAI). Tanto los CEN como los CINAI ofrecen servicios de guardería diaria (diurna y nocturna) para niños de hasta 13 años, comidas para niños que no requieren cuidados, mujeres embarazadas y lactantes y actividades para promover el desarrollo integral de los niños. La diferencia entre ambos es que los CEN prestan servicios de guardería hasta 8 horas diarias y los CINAI hasta 12 horas. Los CEN-CINAI están ubicados en el 95% de los distritos del país y se estima que en 2014, entre los hogares beneficiarios el 55,3% se encontraba en situación de pobreza extrema y el 39,5% en situación de pobreza (REDCUDI, 2018^[8]).
- Modalidades privadas con subsidio del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) para niños de hasta 12 años de edad. Para recibir una subvención del IMAS, el servicio debe incluir como mínimo: (i) servicios de cuidado durante 10 horas o más al día, durante al menos 5 días a la semana, y (ii) servicios de comida que incluyan desayuno, merienda a media mañana, almuerzo y merienda a media tarde. Las modalidades incluyen los Centros de Cuido y Desarrollo Infantil (CECUDI), los hogares comunitarios y las Casas de la Alegría. Los CECUDI pueden ser creados por municipios, proveedores de fondos privados o mixtos, incluidas cooperativas, asociaciones de desarrollo, asociaciones solidarias y pequeñas empresas. Los proveedores de CECUDI deben demostrar la idoneidad de su personal, incluidas las cualificaciones mínimas y una proporción adecuada de personal por niño acogido. Los Hogares Comunitarios son iniciativas privadas dirigidas por padres y organizadas normalmente como microempresas. Las Casas de la Alegría constituyen un servicio de atención estacional destinado a las poblaciones indígenas migrantes que se desplazan con sus familias, en épocas de cosecha.
- Centros Infantiles Diurnos de Atención Integral (CIDAI) fundados por la entidad pública Patronato Nacional de la Infancia (PANI). Estos centros atienden a niños de hasta 12 años y ofrecen servicios de atención, así como actividades educativas, recreativas y otras relacionadas con la salud para niños de distintas edades. Son gestionados por organizaciones no gubernamentales o municipios, que reciben recursos para cubrir sus gastos sobre la base de acuerdos de cooperación con el PANI. Los acuerdos de cooperación incluyen disposiciones sobre las condiciones y la calidad del servicio prestado.

El plan estratégico 2018-22 para la ampliación de la REDCUDI identificó cinco retos principales (REDCUDI, 2018^[8]). En primer lugar, la distribución geográfica de los centros de atención es desigual: el 61% se concentra en alrededor del 23% de los cantones del país (18 de un total de 81), principalmente en las regiones centrales. En segundo lugar, la cobertura de la REDCUDI ha aumentado, pero sin llegar a la totalidad de los niños vulnerables. En 2019, se estimó que sólo el 14,6% de los niños de hasta 6 años de hogares pobres accedió a servicios de la REDCUDI (ILO, 2022^[9]). En tercer lugar, la falta de mecanismos formales para la coordinación de servicios en el marco de la REDCUDI. Entre ellos, por ejemplo, la identificación de normas jurídicamente vinculantes que establezcan los requisitos mínimos de los servicios. También implican la creación de un sistema de respuesta que garantice que la oferta de guarderías se ajusta a las necesidades de la demanda, que pueden variar geográficamente. En cuarto lugar, la calidad de los servicios es desigual, sobre todo en los hogares comunitarios, como revela el hecho de que alrededor del 79% de los hogares comunitarios presten servicios de atención inadecuados para promover el desarrollo integral de los niños (que incluye la nutrición y la estimulación cognitiva). Por último, los recursos públicos son insuficientes para apoyar la ampliación de la REDCUDI y garantizar una cobertura adecuada de todos los niños de hogares pobres.

Para la atención de las personas adultas mayores, en 2012 el país estableció la Red Progresiva de Cuido Integral para las Personas Adultas Mayores. El objetivo de esta Red es mejorar la coordinación de las acciones destinadas a satisfacer las necesidades de las personas mayores, desde las necesidades básicas cotidianas hasta la salud y la socialización, haciendo especial hincapié en los hogares pobres (CONAPAM, 2012^[10]). Los servicios asistenciales son prestados por municipalidades, organizaciones de asistencia social e instituciones privadas que reciben subvenciones del organismo público competente en materia de tercera edad, el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM) (Universidad de Costa Rica, 2022^[11]). La Red regula la calidad de los servicios existentes (públicos y privados) centrándose en el apoyo a las personas pobres. Las modalidades de atención incluyen residencias de adultos mayores (para residencia permanente y atención integral), albergues para residencia temporal, centros diurnos para cubrir las necesidades de socialización, recreación y nutrición de los adultos mayores y apoyo a los adultos mayores en sus propios hogares (OXFAM, 2022^[6]). El análisis de la Universidad de Costa Rica identifica retos en la implementación de la Red que reflejan débiles procesos de monitoreo y evaluación, falta de mecanismos para fortalecer la corresponsabilidad entre los centros de atención y la comunidad y ausencia de cooperación con instituciones educativas para sensibilizar sobre el envejecimiento de la población y sus necesidades de atención (Universidad de Costa Rica, 2022^[11]).

Para reforzar la atención a las personas con dependencia funcional, incluidas las personas mayores, Costa Rica puso en marcha en 2021 el Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia (IMAS, 2021). La población objetivo de este sistema son las personas que cumplen la concurrencia de tres condiciones: (i) tener problemas para realizar actividades básicas de la vida diaria como desplazarse, comer, asearse, lavarse, entre otras; (ii) que se requiera de otra persona para apoyar estas actividades; y (iii) que estas dificultades sean permanentes o estén presentes durante un periodo prolongado. El sistema se diseñó como un servicio de gestión de casos, que implica una evaluación preliminar de la dependencia y las condiciones de vida, la preparación de una lista específica de servicios y programas que reflejen los resultados de la evaluación, y un plan individualizado de acceso a los servicios (IMAS, 2021). Dado que la política tiene menos de 3 años, aún no ha sido evaluada.

Perspectivas de política pública

Mantener el esfuerzo para garantizar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios de atención infantil temprana. Costa Rica debe continuar fortaleciendo la REDCUDI ampliando la cobertura, mejorando la calidad y los mecanismos de coordinación. Ampliar las oportunidades de acceso a la atención podría beneficiar tanto a los cuidadores como a los cuidados. Las evaluaciones internacionales muestran que los beneficios educativos y sociales a largo plazo de la educación y los cuidados en la primera infancia (ECEC) pueden ser especialmente importantes entre los niños de familias vulnerables (Nores and Barnett, 2010^[12]; Heckman et al., 2010^[13]). En muchos países de la OCDE existe una diferencia significativa en el uso de los servicios de guardería entre los distintos grupos de ingresos, especialmente en el caso de los niños menores de tres años. En países como Finlandia y Suiza, los costos netos relativamente elevados de las guarderías contribuyen probablemente a que exista una gran diferencia en la inscripción en centros de ECEC entre los niños de las familias de los grupos de ingresos más bajos y los de los grupos de ingresos más altos. Dado que la ECEC también se asocia positivamente con una amplia gama de resultados para el niño y la familia, como el desarrollo cognitivo, el bienestar y la reducción de la pobreza, esta brecha en la participación puede perpetuar las desigualdades socioeconómicas (OECD, 2023^[11]). En el contexto de Costa Rica, esto sugiere que los niños de familias que pertenecen a minorías culturales y lingüísticas, por ejemplo, deberían ser los principales candidatos a recibir una ECEC asequible y de calidad antes de ser incorporados a la educación formal en la escuela primaria. En el caso de las madres, un estudio realizado en 2020 reveló que, en Costa Rica, las que accedían a guarderías subvencionadas tenían una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral de entre 9 y 14 puntos porcentuales adicionales (Quiros and Robalino, 2020^[14]). Estas mujeres también trabajaron entre un 8% y un 19% más en comparación con las que no tuvieron acceso a alternativas

subvencionadas de cuidado de niños. Los efectos sobre la participación laboral son mayores para las mujeres que no han terminado la enseñanza secundaria y los efectos sobre el número de horas trabajadas son mayores para las del quintil más pobre.

Para aumentar la asequibilidad, los países de la OCDE han puesto en marcha una serie de programas de apoyo al cuidado de los niños para los hogares con bajos ingresos, que van desde las ayudas para el cuidado de los niños y las desgravaciones fiscales hasta el aumento de otras prestaciones, como el cuidado de los niños a precios reducidos (OECD, 2023^[11]). Algunos países cuentan con amplios planes de descuento que reducen al mínimo los gastos directos de guardería. Por ejemplo, Estonia limita las tarifas de guardería al 20% del salario mínimo mensual, mientras que Alemania exige a los hogares con rentas bajas y otros hogares vulnerables del pago de las tarifas de ECEC. En Noruega, estas tarifas están limitadas a un máximo del 6% de los ingresos brutos del hogar, y el gobierno ha introducido recientemente el derecho a 20 horas de guardería gratuitas para los padres con menos ingresos. Entre 2021 y 2026, Canadá está llevando a cabo una reforma a gran escala de la ECEC hacia un Sistema de Aprendizaje Temprano y Cuidado de Niños que abarque todo el país y que, entre otras cosas, incluya la garantía de una tarifa de cuidado de niños de un máximo de 10 CAD al día. Reformas anteriores con tarifas máximas similares (actualmente 8,7 CAD al día) en la provincia de Quebec contribuyeron a aumentar la participación de las madres en el mercado laboral.

Un ejemplo interesante de un sistema de atención eficaz en la región es el caso de Uruguay. En 2010, Uruguay puso en marcha una matriz integral de protección social centrada en la salud, la educación y la seguridad social. La matriz se complementó en 2015 con la introducción de un cuarto pilar del Sistema de Cuidados, que abarca la primera infancia y las personas físicamente dependientes. Ambos han ampliado la cobertura de los programas existentes, que han tenido éxito, y los han complementado con iniciativas innovadoras, como los Centros Siempre (guarderías públicas y privadas) y las teleconsultas médicas (MIDES, 2021^[15]; OPS, 2020^[16]). El primer Plan de Cuidados de Uruguay consta de cinco componentes: acceso (garantizar el acceso a los cuidados a través de instalaciones estatales propias, transferencias monetarias o licencias de cuidados); formación; regulación; una comisión de cuidados y una campaña de comunicación para incluir a más hombres en los cuidados, centrándose en la corresponsabilidad y las nuevas masculinidades (QUANTA, 2021^[17]). El presupuesto del Sistema Asistencial se incrementó progresivamente desde 2015 hasta alcanzar el 0,2% del PIB en 2020. De un presupuesto total de 3.084,8 millones de pesos uruguayos en 2020, el 62% se destinó a ECEC, el 35% a atención a otras personas dependientes y el 3% a formación (UN Women, 2019^[18]).

Profesionalizar los programas comunitarios. Además del esfuerzo por garantizar la disponibilidad y la asequibilidad, es importante mejorar la capacidad de la REDCUDI para dar forma a la calidad de los servicios. Esto puede lograrse reforzando los programas de capacitación en combinación con incentivos para formalizar a las personas trabajadoras del cuidado, especialmente en los hogares comunitarios. Al reforzar el reconocimiento del papel esencial que desempeñan los cuidadores, la profesionalización de los servicios asistenciales puede hacer que el sector resulte más atractivo para una mano de obra cualificada y más equilibrada entre hombres y mujeres. Algunos países han optado por reforzar la oferta de programas de formación continua para los cuidadores de niños, aumentando las opciones de programas más cortos, pero más regulares y mejor espaciados. Vietnam, por ejemplo, ofrece oportunidades de formación continua de hasta dos meses al año (Neuman, Josephson and Chua, 2015^[19]). En Costa Rica, un planteamiento similar se adaptaría bien a las necesidades de las zonas rurales y alejadas, ya que en estas zonas, en comparación con los centros urbanos, escasea especialmente la mano de obra bien preparada para el cuidado de los niños. Al mismo tiempo, las necesidades de cuidado infantil tienden a seguir la estacionalidad de la producción agrícola en estas regiones, lo que significa que aumentan cuando se intensifican las actividades agrícolas y de cosecha, y vuelven a bajar tan pronto como los factores estacionales se moderan. Adaptarse a estas variaciones, desconocidas en los centros urbanos, requiere una alta capacidad de adaptación por parte de los proveedores de servicios.

Además, varios países han adoptado políticas de compensación más decisivas. Ecuador, por ejemplo, ha triplicado el salario de los proveedores de cuidado infantil comunitario, pasando de un tercio al salario mínimo completo (Moussié, 2016^[20]). Aparte de los aumentos salariales, la profesionalización de las actividades de cuidado de niños puede tener efectos de retroalimentación al permitir a los cuidadores acceder a créditos de pensión y a la cobertura sanitaria, apoyando así la formalización del trabajo de cuidado de niños. Incrementar el atractivo de la profesión de cuidado infantil también tiene el potencial de apoyar la participación en la fuerza laboral.

Mantener las inversiones en atención a las personas mayores. Considerando las tendencias demográficas del país, se estima que para 2050, las necesidades de cuidados por hogar con personas mayores de 65 años en Costa Rica demandarán 30 horas adicionales a la semana (4 días laborables) (OXFAM, 2022^[6]). Idealmente, para reducir esta carga será necesario ampliar la Red Progresiva de Cuido Integral para las Personas Adultas Mayores y el Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia, tanto geográficamente como entre los distintos grupos de renta. Quienes prestan cuidados informales a domicilio pueden beneficiarse de oportunidades de capacitación, fácil acceso a la información sobre los servicios públicos disponibles, cuidados de relevo para ayudar a descansar a los cuidadores, ayudas económicas y cobertura de seguridad social (Rocard and Llena-Nozal, 2022^[21]). Por ejemplo, en La Plata (Argentina), una red de residentes, expertos académicos y proveedores de servicios creó un sitio web para facilitar información a las familias sobre los recursos que podían ayudarles. El cuidado de relevo, destinado a proporcionar un alivio temporal a las familias de cualquier categoría de ingresos a través de servicios de guardería, cuidado en el hogar o institucional, es otra herramienta de política pública clave para apoyar a los cuidadores familiares. En Belo Horizonte (Brasil), por ejemplo, los trabajadores sociales y sanitarios pasan una semana con una familia para que los cuidadores se recuperen y aprendan a atender mejor a sus parientes (UN Women, 2017^[22]).

Además, es probable que aumente la necesidad de más apoyo en forma de visitas periódicas de cuidadores capacitados, o de atención institucional. La supervisión pública es clave para garantizar el cumplimiento de las normas sobre cuidados, así como de las normas laborales, para los cuidadores remunerados, muchos de los cuales son mujeres. En los países de la OCDE, donde el envejecimiento de la población es especialmente pronunciado, las malas condiciones de trabajo de los cuidadores a largo plazo limitan el reclutamiento y la permanencia en el sector. El diálogo social es importante para mejorar los derechos laborales y las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del sector asistencial. En Argentina, por ejemplo, un acuerdo tripartito condujo a un aumento progresivo del salario mínimo de las trabajadoras domésticas para acercarse al salario mínimo vital en 2018. Los modelos de empleo y las medidas reguladoras adecuadas pueden formalizar el trabajo de cuidado y ofrecer una protección social adecuada a los cuidadores a largo plazo (Global Deal, 2023^[23]).

Ampliar la licencia parental en la economía formal e informal

Las políticas de licencia parental afectan a las decisiones familiares sobre la distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre los miembros de la pareja. Cuando no hay licencia de maternidad, las madres pueden verse obligadas a abandonar la población activa y posteriormente tener dificultades para reincorporarse. Un estudio de 159 países revela que la participación de la mujer en el mercado laboral está positivamente correlacionada con la duración de la licencia de maternidad, siempre que éste sea inferior a 30 semanas (Del Rey, Kyriacou and Silva, 2021^[24]; World Bank, 2022^[25]). En los países de la OCDE, la tasa de empleo femenino aumenta ligeramente con la duración del licencia de maternidad legal, pero empieza a descender cuando la duración supera los dos años. Esto pone de relieve que, más allá de un cierto límite, las licencias de maternidad excesivamente largas pueden ser contraproducentes, ya que conducen a un aumento de la brecha de empleo entre hombres y mujeres, en lugar de reducirla (Thévenon and Solaz, 2013^[26]). También subraya el importante papel equilibrador que pueden desempeñar los padres al acogerse a la licencia de paternidad para romper el patrón frecuente por el que las parejas vuelven al reparto tradicional del trabajo cuando se convierten en padres. Por ejemplo, en

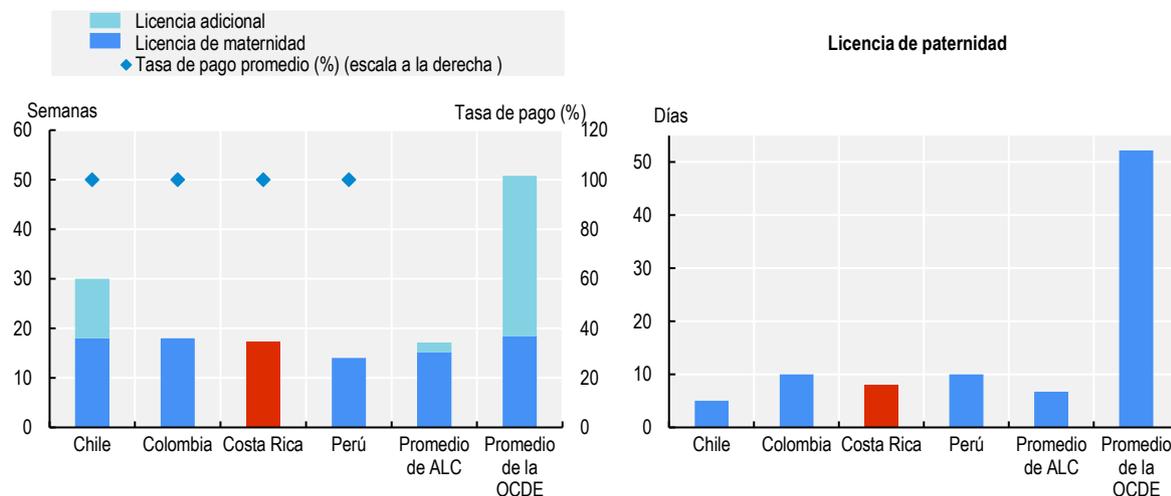
Noruega, las parejas cuyo hijo nació cuatro semanas después de la introducción de la licencia de paternidad declararon menos conflictos sobre la división del trabajo no remunerado y algunas mejoras en el reparto de las tareas domésticas que las parejas cuyo hijo nació justo antes (Kotsadam and Finseraas, 2011^[27]). Los datos de Suecia y España sugieren igualmente que las parejas se reparten el trabajo no remunerado de forma más equitativa tras la introducción de políticas de licencia parental más igualitarias entre hombres y mujeres (Haggvist et al., 2017^[28]). Un análisis detallado de Alemania muestra que los padres que se acogieron a la licencia parental disminuyeron después su trabajo remunerado y aumentaron las horas dedicadas al cuidado de los hijos. Sin embargo, sólo los padres que se tomaron más de dos meses de licencia aumentaron también su participación en otros tipos de trabajo no remunerado (Bünning, 2015^[29]).

Dos rondas de leyes, una en 1996 y otra reciente en 2022, establecieron la licencia por maternidad y paternidad en Costa Rica. La Ley 7621, aprobada en 1996, incluyó en el código laboral del país una licencia por maternidad de cuatro meses dividida antes y después del nacimiento del niño. Esto se traduce en 17 semanas y supera el promedio regional de 15 semanas (). El Convenio n° 183 de la OIT sobre protección de la maternidad, de 2000, establece una norma mínima de 14 semanas y una norma recomendada de 18 semanas para que las madres dispongan de tiempo suficiente para descansar y recuperarse tras el parto (ILO, 2022^[30]). La licencia de paternidad en Costa Rica se introdujo en el código laboral mediante la aprobación del proyecto de ley 21 149 en 2022. El proyecto de ley prevé una licencia parental de 2 días por semana durante las 4 primeras semanas tras el parto - 8 días en total - para los empleados de empresas privadas y una licencia de un mes para los que trabajan en entidades públicas. Por consiguiente, la licencia de paternidad en Costa Rica supera la media regional de 7 días, pero está muy por debajo de la media de la OCDE (Figura 2.2). Sin embargo, es importante señalar que la media de la OCDE, en torno a ocho semanas, refleja en parte los derechos extremadamente elevados de un año de licencia de paternidad en Corea y Japón. En estos dos países, muy pocos hombres disfrutaban de una licencia de paternidad, y menos aún durante un año (Rich, 2019^[31]).

El calendario de la baja por maternidad de una trabajadora dependiente en Costa Rica suele incluir 1 mes de licencia previa al parto y 3 meses de licencia posterior al parto. En caso de adopción, la licencia de maternidad es de 3 meses a partir de un día después de la fecha oficial de adopción. Estos meses de licencia no son transferibles regularmente entre los progenitores. Solo en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o en los tres primeros meses de vida del hijo, la licencia es transferible al padre o a otro cuidador de la familia. Durante el tiempo que dure la licencia, el progenitor que lo disfrute tendrá derecho a percibir el salario íntegro, repartiéndose el coste a partes iguales -50% cada uno- entre la empresa y el seguro contributivo a la Caja Costarricense de Seguro Social, si el beneficiario ha cotizado durante al menos 3 meses consecutivos antes del nacimiento, o seis meses en los 12 meses anteriores al nacimiento (OECD, 2022^[32]). La normativa del país incluye medidas antidiscriminatorias, como la prohibición de que los empresarios exijan una prueba de embarazo como condición para el empleo.

Figura 2.2. Las licencias de maternidad y paternidad en Costa Rica están ligeramente por encima de la media regional

Licencias de maternidad en semanas y licencias de paternidad en días, 2022 o último disponible



Nota: Los promedios de América Latina y el Caribe (LAC) y de la OCDE no están ponderados. Las 12 semanas de licencia adicional en Chile pueden ser disfrutadas tanto por las madres como por los padres y pueden ampliarse a 18 semanas al 50% en lugar del 100% del salario. En el caso de Costa Rica, una ley de 2022 introdujo una licencia de paternidad de 8 días (2 días por semana durante las 4 primeras semanas posteriores al parto) para las empresas privadas y de 30 días (un mes de licencia) para los empleados públicos. Los valores de los países latinoamericanos y caribeños se refieren generalmente a la licencia al que tienen derecho las personas trabajadoras del sector formal. Las semanas de licencia de paternidad se multiplican por cinco para obtener un valor diario, suponiendo una semana laboral de cinco días. La media de la OCDE se basa en la suma de la licencia de paternidad y la licencia parental reservados a los padres.

Fuente: Para los países de la OCDE, los datos se refieren a la OCDE, "Tabla PF2.1.A. Resumen de las licencias retribuidas a los que tienen derecho las madres" y "Tabla PF2.1.B. Resumen de las licencias retribuidas a los que tienen derecho los padres", Base de Datos Familiares de la OCDE, www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.xlsx e IPC-IG y los demás datos se refieren a UNICEF (2020), "Tabla 6: Duración y beneficios de las licencias (regímenes generales)", Maternidad y Paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe – Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna".

www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf.

StatLink  <https://stat.link/26hbm1>

Aunque las licencias de maternidad y paternidad para los trabajadores dependientes son generosas en Costa Rica, en relación con otros países de América Latina y el Caribe, es importante señalar que aproximadamente 4 de cada 10 adultos en edad de trabajar en el país están empleados en el sector informal. Estas personas trabajadoras no están cubiertas por el sistema, a pesar de que las personas que trabajan por cuenta propia pueden cotizar a la Caja Costarricense de Seguro Social y recibir las prestaciones. Como trabajadores dependientes, las personas trabajadoras por cuenta propia también deben haber cotizado durante al menos tres meses consecutivos inmediatamente anteriores al nacimiento o durante al menos seis meses en los 12 meses anteriores al nacimiento. El Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica estima que, en 2022, el 42,5% de las personas en edad de trabajar lo hacen en el sector informal y que la prevalencia es mayor entre las mujeres (44,9%) que entre los hombres (41,1%) (INEC, 2022^[33]). La mayoría de los trabajadores informales están empleados en microempresas de 5 o menos trabajadores (36,9%), en empleos precarios (27,6%) o en trabajos informales domésticos o de cuidado en las casas (10,5%) (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2021^[34]), que suelen caracterizarse por una capacidad limitada para ofrecer prestaciones, como la licencia de maternidad, a sus empleadores.

Una vez que los padres vuelven al trabajo, tienen pocas opciones para aliviar la escasez de tiempo que supone trabajar y cuidar de los hijos simultáneamente. En Costa Rica, el máximo legal de trabajo diario

es de 8 horas durante un máximo de 6 días a la semana, lo que supone un total de 48 horas semanales para el trabajo diario ordinario. Este máximo de horas de trabajo está por encima de la semana laboral estándar de 40 horas que es común a muchos países de la OCDE. Las estimaciones basadas en encuestas de hogares muestran que, en promedio, una persona con empleo a tiempo completo en Costa Rica trabaja aproximadamente el tiempo establecido en la ley, es decir, 47.9 horas por semana, con diferencias entre los sexos: 49.1 horas para los hombres y 45.7 para las mujeres (OECD, 2023^[35]).

Perspectivas de política pública

Promover las responsabilidades compartidas de cuidado facilitando la participación de los padres y la licencia compartido entre ambos progenitores. Aunque Costa Rica ha introducido una licencia de paternidad de 8 días, el sistema podría flexibilizarse permitiendo a las madres compartir su licencia de maternidad más largo, de 17 semanas, con los padres, como forma de fomentar el cuidado conjunto durante los primeros meses de vida del niño. Además, podrían ser necesarias medidas adicionales para reforzar el disfrute de la licencia entre los padres. En 2021, Colombia introdujo una reforma que amplió la licencia de paternidad de ocho a 15 días laborables, es decir, tres semanas. La reforma también introdujo la licencia compartida remunerada, en virtud del cual los progenitores pueden atribuir libremente las últimas seis semanas de la licencia de maternidad a la madre o al padre (Congreso de Colombia, 2021^[36]). Varios países europeos (entre ellos Islandia y Suecia) han impulsado con éxito la participación de los padres reservándoles una parte determinada de la licencia total permitida para ambos progenitores, lo que significa que la licencia total que una pareja puede utilizar es mayor si ambos la toman. Otra opción es prolongar la licencia de paternidad, que por definición no puede transferirse a la madre (OECD, 2019^[37]).

Ampliar la protección parental a las personas trabajadoras del sector informal. Extender la protección de la maternidad a las trabajadoras del sector informal es esencial para lograr un reparto más equilibrado de las actividades laborales remuneradas y no remuneradas entre los miembros de la pareja. Además, al liberar a las mujeres que trabajan en el sector informal de la presión de trabajar demasiado durante el embarazo y de reincorporarse demasiado pronto tras el parto, probablemente se contribuirá a reducir la elevada exposición de las poblaciones vulnerables a riesgos sanitarios y económicos (WIEGO/ILO/UNICEF, 2020^[38]).

Para ampliar la cobertura a las trabajadoras informales, Costa Rica podría plantearse un régimen no contributivo dirigido a los padres más vulnerables. Un estudio de las economías de la OCDE concluye que si el gobierno administra las prestaciones de maternidad financiadas con fondos públicos es menos probable que los empresarios discriminen a las mujeres en edad fértil (Thévenon and Solaz, 2013^[26]). En Costa Rica, el principal programa de transferencias condicionadas de efectivo, Avancemos, sólo cubre a los niños en edad escolar (desde preescolar hasta secundaria) y no beneficia a los nuevos padres. El país también cuenta con un importante programa de transferencia incondicional de efectivo denominado Atención a Familias, que ayuda a los hogares desfavorecidos a cubrir diversas necesidades básicas, como la nutrición, la atención sanitaria, la vivienda y los servicios públicos. Sin embargo, el programa no está diseñado específicamente para hogares con niños pequeños, aunque está abierto a ellos si son de escasos recursos (identificados mediante una prueba de medios indirecta) (World Bank, 2022^[39]).

En este contexto, Costa Rica podría considerar la introducción de subsidios no contributivos dirigidos a los más vulnerables, similares a los subsidios implementados en Argentina y Ecuador. En Argentina, la Asignación Universal por Hijo para niños de hasta 18 años y la Asignación por Embarazo, a la que pueden acceder desde la semana 12 de gestación hasta el parto o la interrupción del embarazo, se pagan a microempresarios inscritos en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, desempleados, personas trabajadoras de la economía informal con ingresos inferiores al salario mínimo y empleadas de hogar (WIEGO/ILO/UNICEF, 2020^[38]). En Ecuador, la transferencia de efectivo Bono de 1.000 Días, lanzada en 2022, se dirige a hogares con niños en los primeros 1.000 días de vida y a mujeres

embarazadas en situación de pobreza (identificadas mediante una prueba de recursos) y promueve la inscripción durante el embarazo o en los primeros 45 días de vida. La transferencia se diseñó como incondicional y condicional, con una parte de la transferencia mensual y fija, y la otra parte condicionada a la asistencia a servicios sanitarios esenciales como las visitas prenatales y las visitas rutinarias del niño sano durante los dos primeros años de vida (Secretaría Técnica Ecuador Crece sin Desnutrición Infantil, 2022^[40]).

Reducir la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo

Existe una amplia bibliografía sobre las actitudes relativas a los roles de género, cómo se transmiten a los niños y niñas y el papel que desempeñan los estereotipos en la elección de carrera y las estrategias de preparación para el empleo (OECD, 2012^[41]; Karlson and Simonsson, 2011^[42]; Wahlstrom, 2003^[43]). Dan forma y estructuran las ambiciones, incluidas las carreras profesionales a las que aspiran las personas (UNESCO, 2021^[44]; OECD, 2020^[45]). Como se señala en el Capítulo 1, las niñas pueden rehuir la elección de carreras y ocupaciones percibidas como tradicionalmente masculinas, como los programas de grado en STEM (por sus siglas en inglés, refiriéndose a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) (Kotsadam and Finseraas, 2011^[27]). Dado que las ocupaciones caracterizadas por una fuerte presencia de trabajadores masculinos suelen estar bien remuneradas, estas opciones pueden obstaculizar de forma permanente el potencial de ingresos de las mujeres (Kunze, 2018^[46]). Al mismo tiempo, los niños educados en los roles tradicionales de género pueden sentirse atraídos por las profesiones relacionadas con la asistencia (OECD, 2017^[47]), y pueden estar menos dispuestos a participar en las tareas del hogar y del cuidado de los niños una vez que son adultos (Lachance-Grzela and Bouchard, 2010^[48]).

La igualdad de género y la educación ocupan un lugar central en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (UNESCO, 2020^[49]), que reconoce el papel clave que puede desempeñar la educación para cuestionar y transformar las relaciones, normas y prácticas sociales y de género desiguales. Un enfoque educativo libre de estereotipos puede beneficiar tanto a los niños como a las niñas, al permitirles adquirir plena conciencia de sus puntos fuertes e intereses. Este enfoque se basa en dos nociones:

- La primera es que el sistema educativo tiene un papel clave que desempeñar a la hora de abordar la persistencia de los estereotipos de género (Bousseau and Tap, 1998^[50]; OECD, 2012^[41]). Por ejemplo, aunque en muchos países las niñas han obtenido un acceso a la escolarización casi igual al de los niños, los planes de estudio y el material escolar no han seguido el mismo camino, lo que implica que la representación de los roles de género sigue siendo la misma, utilizando viejos arquetipos. Entre las iniciativas nacionales para abordar este problema se encuentran la introducción de un lenguaje más inclusivo en los libros de texto y la mejora del equilibrio entre el número de hombres y mujeres representados en los libros de texto (UNESCO, 2020^[49]). En muchos países, incluidos los de América Latina y el Caribe, los libros de texto siguen funcionando como un importante motor de la reproducción de los roles de género tradicionales. Las investigaciones han demostrado que, en los libros de texto, los hombres suelen aparecer en una amplia variedad de funciones profesionales (remuneradas) y las mujeres en funciones domésticas (no remuneradas) (EU, 2012^[51]). Un enfoque educativo libre de estereotipos puede ayudar significativamente a abordar estas lagunas y su transmisión entre generaciones.
- El segundo concepto parte de la base de que actualmente sigue infrautilizado el potencial del personal educativo para apoyar la autoestima, la confianza y las trayectorias vitales de los y las estudiantes. Los estudios revelan que la actitud del profesorado influye en el interés de los y las estudiantes por las asignaturas escolares, que, a su vez, influyen en las orientaciones profesionales (OECD, 2012^[41]; OECD, 2015^[52]). Si, por ejemplo, el profesorado no confía en las capacidades científicas de las niñas y les proporciona comentarios menos alentadores, el éxito y el interés de las niñas por estas materias puede disminuir (OXFAM, 2005^[53]; OXFAM, 2007^[54]). En Australia, Noruega y Hong Kong (China), la influencia de las normas de género en las creencias de los profesores ya es evidente en el nivel preescolar y se manifiesta a través de una mayor participación

de los niños en juegos que desarrollan la comprensión científica (UNESCO, 2020^[55]). Las profesoras de ciencias y matemáticas pueden desempeñar un papel importante a la hora de abordar estos prejuicios y reorientar los intereses y las opciones de las niñas hacia las disciplinas STEM (OECD, 2019^[56]; Breda et al., 2020^[57]; Ahmed and Mudrey, 2019^[58]). Para Chile, un estudio realizado por el Ministerio de la Mujer y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM, 2009^[59]) mostró que el personal docente a menudo se dirige a la clase usando formas masculinas. Al dar ejemplos, tienden a confinar a los personajes femeninos a las esferas del “mundo privado”, es decir, a los entornos domésticos, maternales y de cuidado, mientras que colocan a los personajes masculinos en los entornos del “mundo público” donde se llevan a cabo actividades económicas plenas.

Los prejuicios sexistas de los padres también pueden influir en las expectativas y la elección de carrera de las niñas. Como se menciona en el Capítulo 1, el acceso de las niñas a la educación superior en disciplinas STEM representa un problema mundial, a pesar de que estas disciplinas generan mayores rendimientos de la educación y mayores niveles de empleabilidad. Los datos de las evaluaciones PISA de la OCDE sugieren que las niñas no parecen recibir suficiente estímulo de sus padres. En todos los países y economías encuestados sobre este tema en 2012, era más probable que los padres esperasen que sus hijos varones, en lugar de sus hijas, trabajasen en un campo STEM, incluso cuando tenían el mismo rendimiento en matemáticas y ciencias. En Costa Rica, las mujeres sólo representan el 35% de los graduados en carreras STEM (Encinas-Martín and Cherian, 2023^[60]; Organización de Estados Iberoamericanos, 2022^[61]).

Como parte de sus políticas más amplias para promover la igualdad de oportunidades para todos, el Gobierno de Costa Rica ha introducido importantes medidas para abordar las prácticas discriminatorias en el sector educativo. El apartado sobre educación de la Ley de Promoción de la Igualdad Social para la Mujer de los años 90 (nº 7142) incluye la “prohibición de incorporar contenidos, métodos pedagógicos o instrumentos educativos que promuevan o impongan roles de hombres y mujeres que perjudiquen la igualdad social o que mantengan a la mujer en una condición de subordinación” y menciona que “los libros de texto, programas educativos y métodos de enseñanza deben contener los valores de la igualdad de género y contribuir a la eliminación de las prácticas discriminatorias por razón de sexo” (UNEP Law and Environment Assistance Platform, 1990^[62]; Rojas Blanco, 2015^[63]). La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-30 incluye la meta de incrementar los servicios de capacitación y educación para el empoderamiento, autocuidado y bienestar de las mujeres (Objetivo 19 del eje 4) (INAMU, 2018). En 2014, el Ministerio de Educación Pública (MEP), al igual que otras instituciones públicas del país, creó dentro de su estructura regular la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género con el objetivo de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los lineamientos, actividades y todo el proceso educativo del Ministerio (UNESCO, 2021^[64]; Escalante Rivera, 2022^[65]).

La Política de Equidad e Igualdad de Género y su Plan de Acción del MEP, publicada en 2014, fue elaborada con el objetivo de “promover la incorporación del enfoque de equidad e igualdad de género en el quehacer del Ministerio de Educación Pública” (MEP, 2014^[66]). Incluye cinco ejes:

- i. integración de la perspectiva de género mediante el refuerzo de la cooperación entre el MEP y otras instituciones en los retos relacionados con el género;
- ii. garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que trabajan en el MEP;
- iii. promover la equidad e igualdad de género en todas las modalidades, niveles y competencias del Sistema Educativo Costarricense para la eliminación de patrones culturales asociados a la violencia contra las mujeres;
- iv. apoyar un entorno laboral que integre la perspectiva de género; y
- v. apoyar una gestión administrativa con enfoque de género.

Un objetivo específico del tercer eje es la puesta en marcha de procesos de sensibilización y formación del profesorado en materia de prevención de la discriminación y la violencia por razón de género u orientación sexual y el establecimiento de criterios de selección y edición de materiales educativos que apoyen la eliminación de los patrones tradicionales de sexismo en los currículos educativos. La investigación también muestra que cuando la igualdad de género se integra en los planes de estudio sobre educación sexual, se fomentan comportamientos y actitudes más equitativos en términos de género (OECD, 2023^[67]). En la segunda parte de este capítulo se presentan las políticas de educación sexual integral en Costa Rica.

Un informe de 2022 sobre el género en el sistema educativo de Costa Rica concluye que no se han logrado avances significativos en la consecución de los objetivos del Plan de Acción del MEP (Escalante Rivera, 2022^[65]). Entrevistas con representantes del MEP mencionaron que el currículo de clases como Matemáticas y Español no ha sido revisado con enfoque de género y que el profesorado no tiene directrices claras sobre cómo incorporarlo en su trabajo. El informe recomienda reforzar el papel de la Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género con el fin de preparar un plan de acción para reforzar el seguimiento y la evaluación de los avances en la consecución de los indicadores relacionados con el género.

Perspectivas de política pública

Formación general para ayudar al profesorado a ser más consciente de la importancia de las actitudes y estereotipos de género en la escuela. Una lección de la experiencia internacional es que los esfuerzos para crear una cultura favorable a la igualdad de género deben comenzar desde la educación temprana y con el apoyo del personal docente (OECD, 2012^[41]). La formación específica es importante para ayudar al profesorado a adaptar sus enfoques pedagógicos a la edad de los niños y niñas (UNESCO, 2017^[68]). En Flandes (Bélgica), por ejemplo, el profesorado ha desempeñado un papel fundamental en las iniciativas emprendidas por el gobierno para crear conciencia sobre los roles de género en las escuelas flamencas. Se les capacitó para detectar la presencia de actitudes y estereotipos de género en el material curricular y se les animó a proponer soluciones para mejorar la situación. Hay indicios de que, posteriormente, el profesorado ha sido más consciente de la importancia de evitar el uso de un lenguaje hablado con los niños y niñas que pudiera favorecer el desarrollo de roles de género estereotipados. Las tareas que podrían reforzar el desarrollo de los aspectos identitarios (que las chicas desempeñen funciones organizativas y de apoyo, como tomar notas, planificar eventos, coordinar el trabajo en grupo, etc.) han ido disminuyendo gradualmente. A estos resultados contribuyó el hecho de limitar la división de niños y niñas dentro del aula y facilitar el recurso a actividades en grupos mixtos (Council of Europe, 2014^[69]). Las lecciones de esta experiencia proporcionan un punto de referencia potencialmente útil para evaluar las guías pedagógicas publicadas por el Gobierno de Costa Rica y el avance de su aplicación.

Reforzar la participación de las familias en el proceso de creación de una educación sensible a las cuestiones de género. Aunque las escuelas desempeñan un papel clave en la educación de la ciudadanía del futuro, involucrar a los padres y las madres es esencial al introducir un nuevo enfoque educativo orientado a fortalecer la educación con perspectiva de género. La familia suele actuar como “portavoz” de prejuicios arraigados y los padres y madres podrían ver con recelo las nuevas iniciativas para cambiar de rumbo. Aunque el MEP ha publicado orientaciones para fortalecer la contribución de las familias a los procesos educativos de los niños y niñas en la escuela, como Familias Transformadoras y Centros Educativos y Familias, Educando Juntos para la Vida, estas iniciativas no prevén módulos o actividades para promover una educación con enfoque de género (MEP, 2020^[70]; 2021^[71]).

La experiencia internacional puede servir de inspiración para incorporar las cuestiones de género en los programas que apoyan las actividades conjuntas entre las familias y las escuelas. En Perú, el Ministerio de Educación lanzó en 2019 una campaña nacional para informar a los padres y madres sobre la

importancia de incorporar prácticas sensibles al género en la educación y sus interacciones con el currículo. Se abrieron unos 140 centros de información para explicar a las familias cómo y por qué se aplica el enfoque de género en el currículo educativo (MINEDUC, 2019^[72]). En Irlanda, como parte de la estrategia de integración de la perspectiva de género, el Ministerio de Educación y Ciencia elaboró unas directrices para uso de toda la comunidad escolar, incluyendo a los padres. Las directrices para los centros de enseñanza primaria y secundaria ofrecen a los padres información sobre las obligaciones de los centros en relación con la legislación sobre igualdad, una explicación de la integración de la perspectiva de género y lo que ésta implica, y sugerencias de medidas que los padres y madres pueden adoptar en los centros de enseñanza (Council of Europe, 2011^[73]; EIGE, 2020^[74]). Las directrices pedagógicas aplicadas por el Gobierno chileno alientan a las escuelas a adoptar un papel más proactivo para implicar a las familias, explorando opciones de cooperación con las asociaciones de padres (OECD, 2021^[75]). Las directrices incluyen un vídeo que los padres pueden ver para informarse antes de participar en una reunión de debate. Otro ejemplo de implicación de las familias es el programa español Irene, que informa y capacita a los padres como parte de una iniciativa más amplia destinada a prevenir la violencia sexual cometida por jóvenes de cohortes de educación secundaria (Council of Europe, 2014^[69]).

Proseguir los esfuerzos para aumentar el interés de las niñas por las disciplinas STEM, promoviendo al mismo tiempo modelos de conducta. Como parte del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2019-22, el MEP lanzó en 2017 la Estrategia Nacional STEAM (siglas en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas), que incluyó una meta de 101 centros educativos implementando la estrategia STEAM para 2022 (MIDEPLAN, 2018^[76]). La estrategia tiene como objetivo “promover en los centros educativos el desarrollo de habilidades y competencias del siglo XXI, desde una perspectiva de género, para que las niñas exploren y valoren las áreas STEAM como parte de sus potenciales carreras profesionales” (MEP, 2017^[77]). No se dispone de evaluaciones de la estrategia, pero como parte de su aplicación, el Parlamento Europeo ha elaborado vídeos promocionales, infografías y debates anuales denominados Chicas STEAM (MEP, 2023^[78]). Paralelamente, el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT) lanzó la 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 2018-27 con el objetivo de “promover la igualdad en la participación de las mujeres en la formación, el acceso al empleo y las oportunidades de investigación en los diferentes campos de la ciencia, la tecnología y la innovación” (MICITT, 2017^[79]). Al igual que con la estrategia del MEP, no existen evaluaciones sobre los avances de la estrategia del MICITT. En el último año, este ministerio ha implementado programas de becas para mejorar el acceso a carreras técnicas en Ciencia, Tecnología, Ingeniería o Matemáticas por parte de niñas graduadas de educación secundaria (MICITT, 2022^[80]).

Perú ofrece un ejemplo interesante de los esfuerzos continuados por promover las disciplinas STEM entre las niñas. Eureka es un programa nacional de ciencia y tecnología que data de mediados de los años ochenta. Su objetivo es estimular la curiosidad de los niños y niñas peruanos de educación primaria y secundaria por las disciplinas STEM. Docentes y estudiantes trabajan juntos para desarrollar una cultura científica utilizando enfoques pedagógicos adaptados a la edad de los niños y niñas. Entre 2012 y 2022, el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), en asociación con donantes privados, implementó el programa MaCTec Perú (Mini Academia de Ciencias y Tecnología). El programa pretendía reducir la brecha de género en los campos STEM y estaba dirigido a niñas peruanas (de entre 8 y 11 años) de zonas urbanas y rurales. La actividad principal del programa consistió en un taller en el que participaron científicos consagrados y en el que niñas de distintos orígenes aprendieron, crearon y experimentaron. Al regresar a casa, compartieron su experiencia y aplicaron lo aprendido con sus compañeros y compañeras y, más ampliamente, con sus comunidades. MaCTec Perú recibió el Premio UNESCO de Educación de las Niñas y las Mujeres por su proyecto “Mobile MaCTec Bus Labs” (UNESCO, 2023^[81]). La tutoría y los modelos de conducta han demostrado tener resultados positivos concretos a la hora de estimular el interés de las niñas por los campos STEM (UNESCO, 2017^[82]).

De forma similar a la iniciativa MacTEC, en 2017 la OCDE y el Gobierno de México lanzaron conjuntamente el programa NiñaSTEM Pueden, destinado a estimular el interés de las niñas mexicanas por las materias STEM a través de la asistencia a encuentros educativos fuera del aula con mujeres mentoras que han destacado en estos campos (OECD, 2020^[83]). Otro programa mexicano, Código X, promueve la inclusión de niñas y mujeres en el sector de las TIC mediante la organización de talleres, conferencias y *hackathons* para niñas y jóvenes sobre alfabetización digital, robótica y programación, al tiempo que les muestra las diferentes oportunidades que tienen en la tecnología (OECD, 2018^[84]).

Para reforzar aún más las iniciativas en curso, el Gobierno de Costa Rica podría ampliar la formación del personal docente para abordar los sesgos de género en la educación STEM (Corbett and Hill, 2015^[85]; OECD, 2017^[47]). Estos esfuerzos podrían incluir equipar al profesorado con herramientas pedagógicas apropiadas para ayudar a los niños y niñas, especialmente a las niñas, a superar la ansiedad ante las matemáticas y su falta de confianza en sus propias capacidades científicas y matemáticas. Iniciativas como la puesta en marcha por VHTO -la Organización Nacional Holandesa de Expertos en Niñas/Mujeres y Ciencia/Tecnología- forman al personal docente para ayudar a las jóvenes generaciones a tomar conciencia de sus talentos y de cómo utilizarlos en profesiones STEM (VHTO, (Dutch) National Expert Organisation Girls/ Women and Science/Technology, 2014^[86]).

La Alianza STEAM por el talento femenino, creada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional de España, tiene como objetivo promover las ocupaciones STEM para niñas y mujeres jóvenes. La plataforma agrupa varias iniciativas en toda España y en sus regiones que se llevan a cabo a través de una red de organizaciones y empresas que se han adherido a la Alianza (Gobierno de España, 2024^[87]).

Mantener el impulso de cambio es esencial, dado que la lucha contra los estereotipos de género a través del sistema educativo es un proceso a largo plazo. Dado que la mejora de la igualdad de género en la educación requiere esfuerzos continuos para mejorar la eficacia de las políticas, la supervisión es una parte importante del proceso. En el marco de una estrategia definida a largo plazo, Costa Rica podría establecer objetivos intermedios y normas supervisadas periódicamente por un organismo independiente encargado de evaluar los progresos y difundir las historias de éxito en la escuela.

Recuadro 2.1. Resumen de las opciones de políticas para reducir las barreras a la distribución equitativa del trabajo remunerado y no remunerado en Costa Rica

Las limitaciones institucionales, legales y culturales impiden reducir las barreras para lograr un reparto más equitativo de las actividades laborales no remuneradas en Costa Rica. La OCDE sugiere:

Crear un sistema de asistencia más completo

- **Mantener el esfuerzo para garantizar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios de atención infantil temprana.** El plan estratégico 2018-22 para la expansión de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) identificó los principales desafíos que deben superarse, entre ellos una distribución geográfica desigual de los centros de atención, la falta de capacidad para llegar a los niños y niñas vulnerables, y la falta de coordinación formal y estandarización de los servicios.
- **Profesionalizar los programas comunitarios.** Más allá de centrarse en la disponibilidad y la asequibilidad, es importante invertir en la mejora de la calidad de la REDCUDI. La calidad de los servicios puede mejorarse mediante programas de formación combinados con incentivos para formalizar a las personas trabajadoras del sector, especialmente en los programas comunitarios. La profesionalización de los servicios de cuidado puede reforzar el atractivo del sector para hombres y mujeres cualificados, aumentando las oportunidades de empleo y su impacto. Los programas de formación continua y flexible para cuidadoras de niños podrían adaptarse especialmente a las necesidades de mano de obra de las zonas rurales de Costa Rica.

- **Mantener las inversiones en alternativas asistenciales para las personas mayores.** Para ello sería necesario ampliar la Red Progresiva de Cuido Integral para las Personas Adultas Mayores y el Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia, tanto geográficamente como entre los distintos grupos de renta. Facilitar el acceso a la información sobre los servicios disponibles a nivel local a través de un sitio web dirigido por la comunidad -como, por ejemplo, en el caso de La Plata (Argentina)- es un primer paso. La supervisión pública es clave para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y de atención. Para mantener los costes bajo control, los criterios de elegibilidad y prestación pueden ser inicialmente bastante restrictivos, pagando sólo en los casos en que la familia no pueda financiar el cuidado de familiares gravemente enfermos o con discapacidad.

Ampliar la licencia parental en la economía formal e informal

- **Promover la responsabilidad compartida del cuidado facilitando que los padres participen y fomentando el permiso parental compartido.** Aunque Costa Rica ha introducido un permiso de paternidad de 8 días, el sistema podría flexibilizarse permitiendo a las madres compartir su permiso de maternidad más largo, de 17 semanas, con los padres, como forma de fomentar el cuidado conjunto durante los primeros meses de vida del niño. Podrían ser necesarias medidas adicionales para incentivar el uso del permiso por parte de los padres, como reservar una parte determinada del permiso total sólo para los padres, algo que se ha introducido en varios países europeos, entre ellos Islandia y Suecia.
- **Ampliar la protección parental a las trabajadoras del sector informal.** La experiencia de las economías de la OCDE demuestra que si el gobierno administra las prestaciones de maternidad financiadas con fondos públicos es menos probable que los empresarios discriminen a las mujeres en edad fértil. En América Latina, Argentina y Ecuador han introducido subsidios para ayudar a las mujeres especialmente vulnerables durante el embarazo y después del parto. Basándose en esto, Costa Rica podría considerar la introducción de prestaciones no contributivas dirigidas a los grupos más vulnerables.

Reducir la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo

- **Incorporar capacitaciones para ayudar a los docentes a ser más conscientes de la importancia de las actitudes y estereotipos de género en la escuela.** Para ello podría ser necesario intensificar la aplicación de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-30. La experiencia internacional demuestra que los esfuerzos por crear una cultura favorable a la igualdad de género deben comenzar desde la educación inicial y requieren del apoyo pedagógico del personal docente. El Ministerio de Educación Pública (MEP), y su Oficina para la Promoción de la Igualdad de Género son los encargados de incorporar la perspectiva de género en las directrices, actividades y en todo el proceso educativo del Ministerio.
- **Reforzar la participación de las familias en el proceso de creación de una educación sensible a las cuestiones de género.** Aunque las escuelas desempeñan un papel clave en la educación de los futuros ciudadanos, es esencial conseguir la participación de los padres y madres. En Perú, por ejemplo, el Ministerio de Educación lanzó en 2019 una campaña nacional para informar a los padres sobre la importancia de incorporar prácticas sensibles al género en la educación y sus interacciones con el currículo. Aunque en Costa Rica existen iniciativas para fortalecer las contribuciones de las familias a los procesos educativos de los niños y niñas en la escuela, hasta la fecha no incluyen actividades para promover la educación sensible al género.

- **Proseguir los esfuerzos para aumentar el interés de las niñas por las disciplinas STEM, promoviendo al mismo tiempo modelos de conducta.** En los últimos años se han puesto en marcha varias iniciativas en Costa Rica para fortalecer el desarrollo de habilidades y competencias del siglo XXI desde una perspectiva de género, incluyendo el apoyo a las carreras potenciales de las niñas en disciplinas STEM. Sin embargo, actualmente no existen evaluaciones de los avances logrados por estas estrategias, ya sea realizadas por el MEP o el MICITT.

Rentabilizar el trabajo remunerado de las mujeres

Garantizar el acceso de todas las personas a una educación de calidad

Dar a todos los niños, niñas y jóvenes acceso a una educación de calidad sigue siendo esencial para favorecer el bienestar y crear las condiciones necesarias para la independencia económica. Los niños, niñas y jóvenes pobres que abandonan prematuramente el sistema escolar tienen más probabilidades de encontrarse en situaciones de vulnerabilidad que les exponen a comportamientos de riesgo y a la violencia. En Costa Rica, las mujeres que completaron la escuela secundaria y las que completaron la educación terciaria tenían un 22% y un 44% más de probabilidades, respectivamente, de formar parte de la población activa que las mujeres que no completaron la escuela primaria (World Bank, 2018^[88]). Las adolescentes y las mujeres jóvenes de los hogares más pobres tienen más probabilidades que las niñas y las mujeres jóvenes de hogares más ricos de quedar embarazadas o dar a luz antes de los 18 años (UNFPA, 2013^[89]).

Como se ha comentado en el Capítulo 1, en Costa Rica los resultados educativos son muy heterogéneos. La asistencia a la escuela primaria es casi universal (99,1% para 2021), independientemente del género, la zona de residencia (rural o urbana) y el quintil de ingresos (SEDLAC, 2023^[90]). Sin embargo, las tasas de matrícula disminuyen si los niños viven en zonas consideradas “territorio indígena” (90%) y con la edad, especialmente durante la adolescencia, entre los 12 y los 14 años (92,1%) y entre los 15 y los 16 (87,7%) (Fernández Aráuz, 2018^[91]; MEP, 2021^[92]). Los datos del Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (SEDLAC) y del Banco Mundial confirman esta tendencia: la escolarización disminuye en la enseñanza secundaria (93% para los hombres frente a 95% para las mujeres), en el quintil más pobre (88,9% frente a 99,5% para el quintil más rico) y en las zonas rurales (92,8% frente a 94,5% para las zonas urbanas) (SEDLAC, 2023^[90]). En la misma línea, el número medio de años de educación varía significativamente entre los grupos socioeconómicos; mientras que un adulto de 25 a 65 años del quintil más adinerado tiene una media de 12,9 años de educación formal, un adulto de la misma edad del quintil más pobre sólo tiene 6,6 años (SEDLAC, 2023^[90]).

Las actividades laborales fuera de la escuela influyen en el rendimiento escolar. En Costa Rica, unos 30.369 niños de entre 5 y 17 años, es decir, el 3,1%, trabajan (INEC and MTSS, 2017^[93]). La prevalencia del trabajo infantil es mayor entre los niños (4,6%) que entre las niñas (1,5%) y aumenta con la edad, mostrando una mayor carga entre los adolescentes de 15 a 17 años (8,9%), frente a los más pequeños de 5 a 14 años (1,1%). Por término medio, un niño que trabaja dedica 20,5 horas semanales a esta actividad. Las horas de trabajo son mayores para los niños (0,7 horas más que para las niñas) y los adolescentes (9,5 horas más que los niños de entre 5 y 14 años). El sector con mayor concentración de trabajo infantil es la agricultura (33,2%). El trabajo infantil afecta los resultados educativos: el retraso escolar es mayor entre los niños que trabajan (64,7% frente al 22,3% entre los que no trabajan) y la asistencia a la escuela es menor (61,1% entre los niños que trabajan frente al 95% entre los que no trabajan) (INEC and MTSS, 2017^[93]).

Al igual que todos los países de la región de América Latina y el Caribe, Costa Rica ha experimentado rápidos cambios demográficos y sociales en las últimas décadas. Como testimonio de estos cambios, la

tasa de fertilidad adolescente ha disminuido en Costa Rica durante las dos últimas décadas. Sin embargo, el número de nacimientos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años sigue siendo uno de los más altos entre los países de la OCDE. Para 2020, la tasa de fecundidad adolescente en Costa Rica era de 31,8 nacimientos por cada 1.000 mujeres de 15 a 19 años, significativamente superior a la media de la OCDE de 9,4 (OECD, 2023^[94]). Un trabajo reciente de Sanhueza et al (2023^[95]) analiza las tendencias temporales de las tasas de fecundidad adolescente, medidas como la proporción de mujeres que tienen su primer hijo nacido vivo antes de los 18 años de edad. Los resultados muestran que la maternidad adolescente sigue siendo un problema importante en Costa Rica - al igual que en la región de América Latina y el Caribe en general - a pesar de que ha habido una disminución en la proporción de adolescentes que se convierten en madres.

El embarazo adolescente impacta negativamente en el nivel educativo de las adolescentes. Las madres adolescentes tienen un menor nivel educativo que sus pares, ya que la maternidad en la adolescencia se asocia con una alta probabilidad de asistir irregularmente a clases, repetir grados escolares y abandonar prematuramente la educación formal (OECD, 2018^[96]). Un estudio para seis países de América Latina (Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, México y Paraguay) concluye que las mujeres que fueron madres a edades tempranas tuvieron 3 veces menos probabilidades de obtener un título universitario en la edad adulta y que, en promedio, las madres tempranas ganan un 24% menos que las que fueron madres en la edad adulta (UNFPA, 2020^[97]).

Al igual que en otros países de ALC, el embarazo adolescente también está fuertemente asociado con la pobreza y otros indicadores socioeconómicos, como la falta de oportunidades educativas y los malos resultados de las mujeres en el mercado laboral. Así, en 2021 Talamanca, la región más pobre del país en términos económicos, tuvo la tasa de natalidad adolescente más alta, 52 por cada 1.000 adolescentes, seguida de Los Chiles, Dota, Turrialba y Limón con tasas entre 48 y 45 (UNFPA, 2022^[98]). La maternidad adolescente afecta de forma desproporcionada a las adolescentes de los hogares de los grupos de ingresos más bajos, que viven en zonas rurales y pertenecen a grupos indígenas y afrodescendientes. Por ejemplo, la prevalencia del embarazo adolescente es cinco veces mayor entre las adolescentes indígenas de Costa Rica que entre las no indígenas (PAHO, 2023^[99]). En 2017, 61.5% de las madres adolescentes entre 12 y 19 años no había terminado la secundaria y 27.6% no había terminado la primaria; 62.6% reportó como actividad principal trabajar en el hogar y sólo 34.6% mencionó que asistía a la escuela (INAMU, 2019^[100]).

Hay pruebas que sugieren que la mayor proporción de nacimientos en la adolescencia de madres más pobres podría ser, en parte, consecuencia de las relaciones con grandes diferencias de edad, que con frecuencia hacen que personas en edad adolescente vivan con sus parejas o se casen. En Costa Rica, la diferencia de edad entre madres y padres es mucho mayor entre los hijos de adolescentes que entre los de mujeres de 20 años o más (INAMU, 2019^[100]). Sin embargo, mantener relaciones sexuales con una persona menor de 12 años es ilegal y está penado por la legislación penal; en el caso de las niñas de 13 y 14 años, las relaciones sexuales también son ilegales si la pareja es 5 o más años mayor (INAMU, 2019^[100]). Sin embargo, el hecho de que estas relaciones sean una realidad, aunque solo sea para una minoría de niñas, apunta a la necesidad de proteger mejor a las niñas en Costa Rica de la explotación y el abuso sexuales (UN Committee on the Rights of the Child, 2016^[101]). Para prevenir los embarazos adolescentes no deseados es fundamental contar con políticas de salud sexual y reproductiva más integrales y sensibles al género, así como con educación sexual para adolescentes.

Los embarazos en la adolescencia también están asociados a un número relativamente alto de niñas que son objeto de matrimonio infantil en Costa Rica. En 2023, según datos de la OCDE procedentes del Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI), casi el 10% de las chicas de entre 15 y 19 años ya estaban casadas o en pareja (frente al 2% de los chicos), y el 17% o las chicas de entre 20 y 24 años se habían casado antes de cumplir los 18 (OECD Development Centre/OECD, 2023^[102]). En comparación, la media en la región de ALC es del 14% y el 23%, respectivamente, y del 5% y el 15% en la OCDE. Las adolescentes que resultan embarazadas pueden verse obligadas a casarse para evitar el estigma social,

una práctica que a su vez aumenta la probabilidad de embarazos en la adolescencia. Las consecuencias del matrimonio infantil para la educación y las perspectivas laborales de las jóvenes novias son graves, y probablemente agraven la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que asumen las niñas. En Costa Rica persiste la dinámica de los matrimonios precoces de niñas, a pesar de que la edad legal para contraer matrimonio es de 18 años, sin excepciones legales. Esto sugiere la importancia de abordar la fuerte y persistente influencia de las normas sociales y los comportamientos tradicionales.

Perspectivas de política pública

Mantener los esfuerzos para recompensar a las familias pobres por su compromiso con la educación de los hijos e hijas. El tiempo que los niños y niñas pasan en la escuela reduce la contribución que pueden hacer a los ingresos de la familia mediante el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados u otras tareas como el cuidado del ganado. Prescindir de la contribución laboral de los niños y niñas puede resultar especialmente difícil en los hogares pobres, rurales y agrarios, donde los beneficios inmediatos de la escolarización pueden ser inferiores a los beneficios del trabajo infantil. En determinados contextos, este asunto es más preocupante con respecto a las niñas que a los niños, lo que refleja la distribución por sexos de las tareas domésticas, las costumbres matrimoniales y la falta de oportunidades de empleo para las niñas después de la escolarización. Los chicos pueden ser responsables del ganado o de otras actividades agrícolas de la familia.

En principio, las transferencias monetarias condicionadas (CCT), al proporcionar prestaciones periódicas a los padres de origen pobre que decidan mantener a sus hijos en la escuela, deberían reducir el coste de oportunidad. En Costa Rica, el programa Avancemos proporciona prestaciones condicionadas a los hogares pobres (identificados mediante una prueba de recursos sustitutiva) con niños y niñas en edad escolar. Hasta 2021, el programa se dirigía únicamente a los hogares con menores en secundaria, pero en 2022 absorbió a otros programas para incorporar a todos los hogares con niños y niñas en edad escolar a partir de preescolar (IMAS, 2022_[103]). El importe de la transferencia aumenta en función del nivel educativo: para los alumnos de preescolar y primaria, la transferencia mensual es de 18.000 colones (unos 32 USD); para los de los tres primeros cursos de secundaria, 30.000 colones (53 USD); y para los de los tres últimos cursos de secundaria, 40.000 colones (71 USD) (IMAS, 2022_[103]; Lentini Gilli, 2022_[104]).

En 2021, una evaluación de impacto del Instituto de Investigación de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica concluyó que Avancemos influye positivamente en la permanencia y reinserción escolar de las personas que cursan estudios secundarios (Lentini Gilli, 2022_[104]). La evaluación estimó que de cada 100 estudiantes de secundaria que recibieron la transferencia, 16 de ellos habrían abandonado los estudios si no hubieran recibido esta prestación económica. Los efectos fueron significativamente mayores para los jóvenes de las zonas rurales. El análisis no encontró ningún efecto del programa sobre la permanencia en la escuela de los estudiantes de primaria o preescolar, y ningún efecto adicional de las variaciones en la cuantía de la prestación sobre la asistencia a la escuela en ningún nivel escolar. La evaluación ofreció tres recomendaciones principales para potenciar los efectos del programa Avancemos. En primer lugar, aumentar el apoyo a los niños y niñas en edad de asistir a la escuela secundaria que no están matriculados en la escuela o corren el riesgo de abandonarla, ya que el único efecto significativo se encontró en la retención escolar en la escuela secundaria. Segundo, dado que el monto de la transferencia no parece tener un efecto significativo para promover la asistencia escolar, el programa debería apuntar a ampliar la cobertura sin necesariamente aumentar la generosidad del beneficio. En tercer lugar, la evaluación estimó que, sin el programa, la pobreza aumentará un 4,1% y la pobreza extrema un 17%. Sin embargo, para mantener este impacto, los importes de las transferencias deberían evaluarse cada año para tener en cuenta los aumentos del coste de la vida debidos a la inflación (Lentini Gilli, 2022_[104]).

Comunicar las ventajas de concluir los estudios. A menudo, los estudiantes procedentes de familias con bajos ingresos están mal informadas sobre la rentabilidad monetaria y social de la educación y sobre

la amplia gama de oportunidades laborales a las que los estudios pueden dar acceso. Con la influencia de la percepción de que la educación no afecta a su bienestar futuro, los y las estudiantes pueden abandonar los estudios prematuramente para apoyar los ingresos de sus familias. En 2018, el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica creó una nueva unidad dentro de su estructura regular -la Unidad para la Permanencia, Reincorporación y Éxito Educativo- con el mandato de coordinar los esfuerzos para mantener a los niños, niñas y jóvenes en la escuela (MEP, 2023_[105]). Como parte de sus actividades, esta Unidad lanzó en 2022 la campaña Más Estudiantes en las Aulas, que produjo y difundió a través de redes sociales videos para motivar la permanencia de los y las estudiantes en la escuela (MEP, 2023_[105]).

La experiencia internacional ha demostrado el potencial de las campañas de comunicación y sensibilización, como una forma rápida y barata de informar a los y las estudiantes sobre los beneficios de la educación. En Perú, el programa Decidiendo para un Futuro Mejor, implementado por un laboratorio de innovación dentro del Ministerio de Educación (MineduLAB), consistió en una campaña para transmitir información sobre los retornos monetarios y sociales de la educación básica y superior a través de videos e infografías enviados a las instituciones educativas (MineduLAB, 2018_[106]). Los vídeos mostraban a los y las estudiantes reflexionando sobre la importancia de estudiar y tener metas, basándose en su experiencia personal y su entorno familiar. También ofrecían información sobre oportunidades de financiación de estudios superiores, como becas y créditos educativos. Los resultados de un experimento aleatorio para evaluar el programa piloto muestran una disminución significativa del número de abandonos (MineduLAB, 2018_[106]). Los progresos observados en el rendimiento escolar fueron especialmente notables entre las chicas, lo que revela que un logro importante del programa reside en la capacidad de hacer frente a la brecha de género en la educación.

La tutoría escolar y el asesoramiento al estudiantado son también claves para que las niñas y las jóvenes permanezcan en el sistema educativo. El sector privado puede desempeñar un papel destacado en estas iniciativas. Un ejemplo es *The Girls' Network* (www.thegirlsnetwork.org.uk/), una organización benéfica nacional del Reino Unido cuyo objetivo es inspirar y capacitar a chicas de 14 a 19 años de comunidades desfavorecidas poniéndolas en contacto con una mentora y una red de mujeres profesionales que actúan como modelos. La iniciativa incluye asociaciones con colegios e institutos. Todas las mentoras son mujeres que han recibido una formación de un año en mentoría, tras haber superado un proceso de solicitud. Más de 500 mentoras formadas dan consejos prácticos sobre cómo identificar y acceder a las oportunidades y cómo desarrollar la confianza necesaria para aprovecharlas.

Garantizar el acceso a una educación e información sexual integral en la escuela y fuera de ella.

Las directrices internacionales de la UNESCO (2018_[107]) y el análisis de la OCDE (2023_[67]) señalan la importancia de la Educación Sexual Integral (CSE) como un proceso curricular de enseñanza y aprendizaje sobre los aspectos cognitivos, emocionales, físicos y sociales de la sexualidad. La CSE aborda los retos de la salud sexual y reproductiva: reproducción, anticoncepción moderna, embarazo y parto, junto con las infecciones de transmisión sexual (STI). En la medida en que utiliza un enfoque basado en los derechos humanos, la CSE implica crear conciencia entre los jóvenes sobre sus propios derechos y el respeto de los derechos de los demás, incluido el derecho a opciones sexuales seguras, responsables y respetuosas, libres de coerción y violencia. El objetivo es dotar a las personas jóvenes de las herramientas que necesitan para lograr una vida y unas relaciones sanas. La sensibilización sobre la importancia de este objetivo es especialmente importante, dada la creciente exposición de la gente joven a información científicamente incorrecta, contradictoria y confusa sobre la sexualidad y el género. El caso de Finlandia, que representa un modelo avanzado de educación sexual integral en Europa, señala la eficacia de la cooperación entre las autoridades escolares y sanitarias en la educación sexual de los jóvenes como uno de los puntos fuertes del modelo finlandés (Kontula, 2010_[108]). Perú lanzó en 2012 el Plan Multisectorial de Prevención del Embarazo en Adolescentes 2013-21. Este plan establece cinco objetivos principales: 1. Posponer el inicio de la actividad sexual en la adolescencia; 2. Aumentar el porcentaje de adolescentes que terminan la educación secundaria; 3. Garantizar la inclusión de la Educación Sexual Integral (CSE) en el Marco Curricular Nacional; 4. Aumentar el uso de métodos

anticonceptivos modernos entre los adolescentes; y 5. Reducir la violencia sexual contra las niñas y adolescentes (MINSA, 2012_[109]). Como parte de la aplicación del plan, los ministerios de Sanidad y Educación pusieron en marcha iniciativas que incluyen: (i) la creación de espacios amigables para adolescentes en centros de salud primaria; (ii) el desarrollo y difusión de guías y cursos virtuales para docentes sobre educación sexual integral en todos los niveles educativos; y (iii) campañas de asistencia a niñas y adolescentes víctimas de violencia.

En Costa Rica, varias leyes y planes nacionales han ratificado la CSE como un elemento clave de la educación formal. En 2001 la educación sexual se hizo obligatoria y se incorporó como eje transversal en el currículo educativo con la aprobación de las Políticas de Educación Integral de la Expresión de la Sexualidad Humana en el Consejo Superior de Educación (Preinfalk Fernández, 2022_[110]). Para 2012, el Ministerio de Educación Pública (MEP) revisó el enfoque e implementó el Programa de Educación Sexual y Afectividad Integral (PAySI) pasando de un enfoque transversal al desarrollo de cursos específicos para estudiantes del tercer ciclo de educación general básica (de 14 años en adelante). Algunos grupos de la sociedad civil se opusieron a estos cursos y solicitaron al Tribunal Supremo que declarara inconstitucional el PAySI. El tribunal dictaminó que los cursos eran optativos, los padres tenían derecho a oponerse cuando considerasen que el contenido era contrario a sus creencias o valores religiosos (Preinfalk Fernández, 2022_[110]).

En 2017, respaldado por la información de las encuestas que mostraban la falta de conocimiento de la educación sexual básica entre los adolescentes y el lento progreso en la reducción del embarazo adolescente, el MEP decidió lanzar un programa PAySI revisado para el tercer ciclo de educación general básica y los estudiantes de Educación Diversificada (educación secundaria adicional durante 2 o 3 años que no se considera obligatoria pero se ofrece de forma gratuita para aquellos que se preparan para la educación terciaria, normalmente comienza cuando el o la estudiante tiene 16 años) (UNESCO, 2022_[111]). Desde 2018, el PAySI está implantado como asignatura obligatoria para los alumnos de tercer ciclo de educación general básica y como optativa para los de Educación Diversificada en los centros públicos. El programa no es obligatorio en las escuelas privadas (Preinfalk Fernández, 2022_[110]). Según un artículo del *think tank* Estado de la Nación, la implementación del PAySI desde 2012 ha contribuido a que Costa Rica haya reducido significativamente el embarazo adolescente en la última década (Román Vega, 2022_[112]). El artículo destaca tres características del programa. En primer lugar, aborda diferentes dimensiones de la experiencia sexual (física, biológica y afectiva) haciendo hincapié en el respeto de la dignidad humana. En segundo lugar, ha abierto la oportunidad para que los y las jóvenes cuenten con un espacio formal y adecuado para discutir estos temas, ayudándoles a identificar posibles abusos sexuales o relaciones sexuales indebidas. Por último, el PAySI incorpora un Enfoque de Género al abordar los problemas de desigualdad y poder en la sociedad.

Las medidas anteriores se complementan con la Iniciativa Salud Mesoamérica, que reúne a las personas participantes de los Gobiernos de América Latina, el Banco Interamericano de Desarrollo, la Fundación Bill & Melinda Gates, la Fundación Carlos Slim y el Gobierno de Canadá con el objetivo de reducir el número de embarazos en adolescentes en el país (IDB, 2021_[113]). Desde 2012, el Gobierno de Costa Rica y los asociados de Salud Mesoamérica han centrado sus esfuerzos en 11 zonas de salud de las regiones de Brunca y Huétar Caribe. En 2018, la iniciativa había alcanzado al 75% de la población adolescente de las regiones, con la intención de ampliar el modelo a otras partes del país.

Dado que el promedio de años de educación varía significativamente entre los grupos socioeconómicos de Costa Rica, es esencial que los programas de CSE lleguen a los jóvenes y niños no escolarizados, que suelen ser los más vulnerables a la desinformación, la coacción y la explotación. La directriz del UNFPA sobre la educación extraescolar complementa la directriz inicial de la UNESCO, aportando pruebas y conocimientos fundamentados para abordar esta dimensión específica (UNFPA, 2020_[114]). Recomienda un entorno más informal y flexible que el escolar, con grupos de aprendizaje más reducidos, horarios de clase adaptables, una aplicación más variada y creativa del plan de estudios y una mayor interacción entre el alumnado. Un aspecto importante se refiere a la cuestión de quién debe facilitar la

información. Las personas facilitadoras pueden animar a los y las estudiantes a compartir preguntas y puntos de vista que pueden ser reacios a expresar en un entorno de aprendizaje que perciben como excesivamente formalista. Es esencial garantizar que tanto las chicas como los chicos sientan que pueden plantear preguntas, aclaraciones, dudas y preocupaciones de forma segura y cómoda. Las personas jóvenes formadas que los alumnos puedan identificar como compañeros pueden contribuir a crear un entorno informativo de apoyo.

Proporcionar ayuda médica y económica a niñas y madres adolescentes vulnerables. La maternidad precoz suele ir asociada a que las niñas no vayan a la escuela y tengan un acceso limitado a recursos clave como los médicos, psicológicos y de ingresos para cubrir sus necesidades básicas. La Caja Costarricense de Seguro Social brinda atención médica gratuita a las adolescentes embarazadas o madres adolescentes aunque no estén afiliadas a la Caja (MEP, 2019^[115]). El Código de la Niñez y la Adolescencia establece que los niños y jóvenes de hasta 24 años deben recibir atención médica gratuita, independientemente de su nacionalidad. Las madres de adolescentes en situación de pobreza también reciben ayuda económica a través del programa Avancemos del IMAS, que proporciona una transferencia de efectivo condicionada a la asistencia a la escuela. A las niñas se les ofrecen alternativas gratuitas de cuidado infantil que les permiten pasar tiempo en la escuela para adquirir competencias que pueden utilizar en el mercado laboral. La experiencia internacional demuestra la importancia de este tipo de intervenciones. En Uruguay, un programa especializado tiene como objetivo promover proyectos educativos para madres menores de 23 años. Proporciona a las madres ayuda económica para el cuidado de sus hijos/as, junto con apoyo social para la formación y la adquisición de habilidades.

Promover a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo

Solo el 15.4% de las empresas costarricenses tienen mujeres en puestos de alta dirección, en comparación con el 20.8% en la región de América Latina y el Caribe y el 19.6% en los países de ingresos medios (UCCAEP and ENRED Panamá, 2019^[116]). Según datos de la OCDE (2023^[102]), el porcentaje de mujeres entre los cargos directivos se situaba en el 40% en 2023, un porcentaje muy elevado incluso en comparación con la OCDE. En el mismo año, sin embargo, la proporción de empresas con mujeres en puestos de alto mando era muy inferior, del 15%. Estos datos sugieren la presencia de un fuerte efecto “*leaky pipeline*” (“fuga de talento femenino”), que describe la noción de que, a pesar del interés y la capacidad para tener éxito en puestos de liderazgo, muchas mujeres son incapaces de alcanzarlos. Además, la proporción de mujeres en puestos de alto mando parece disminuir con el tamaño de la empresa. La proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas en 2020 era del 24% (PODER, 2021^[117]), por debajo de la media de la OCDE cercana al 30% (OECD, 2022^[118]), pero superior a la última estimación para los países de América Latina con datos disponibles del 13% (PODER, 2021^[117]).

Son varios los obstáculos que impiden a las mujeres costarricenses acceder a puestos de liderazgo. Como en muchos otros países, en ALC y en todo el mundo, un obstáculo clave se relaciona con la influencia de los estereotipos de género sobre las figuras de liderazgo y los prejuicios que las mujeres deben superar para ascender en sus carreras (Nathan Associates, 2016^[119]). Es más probable que los directivos contraten a candidatos cuyas características sean como las suyas, pero como la mayoría de los responsables de contratación son hombres, las candidaturas de mujeres tienen menos probabilidades de ser seleccionadas. Esto disuade a las mujeres de presentar su candidatura a puestos de alto mando. Además, las interrupciones de la carrera profesional debidas a la maternidad reducen aún más las oportunidades de promoción (PNUD, 2010^[120]). Asimismo, los puestos de liderazgo corporativo, académico o político exigen largas jornadas laborales, un alto grado de flexibilidad y disposición para viajar. Estas características son difíciles de conciliar con el hecho de que las mujeres en Costa Rica ya dedican bastante más tiempo a las obligaciones familiares y domésticas que los hombres.

Conciliar las responsabilidades laborales y vitales es muy difícil para las mujeres en los ámbitos académicos científicos. Esto implica riesgos especialmente altos de ralentización de la carrera, cuando no de abandono. En Costa Rica, el porcentaje de mujeres en la investigación es del 45,2%, uno de los más altos de los países de la OCDE (sólo superado por Letonia, con un 50%, Lituania, con un 49,1%, e Islandia, con un 46,4%) (OCDE, 2023b). No obstante, aún hay margen de mejora, ya que sólo el 25,9% de las mujeres de entre 25 y 65 años tiene estudios superiores (requisito clave para participar y dirigir proyectos de investigación) y de ellas sólo el 1,9% tiene una licenciatura en ciencias naturales, matemáticas o estadística, uno de los porcentajes más bajos de la OCDE (OECD, 2023^[121]).

En cuanto a la representación de las mujeres en las listas electorales al Congreso, Costa Rica estableció una cuota estatutaria del 50% en 2009 (ley 8765). En las elecciones de 2022, el país eligió a 27 mujeres para el Congreso. Esto representa el mayor número histórico de mujeres en el Congreso y supone un paso más hacia la paridad, ya que las mujeres representan ahora el 47% del número total de 57 representantes electos (IDEA, 2023^[122]; OECD Development Centre/OECD, 2023^[102]). Costa Rica se sitúa así por encima de la media de participación femenina en los parlamentos a escala mundial (27%), en la región de las Américas (34%) e incluso en la zona de la OCDE (33%) (OECD Development Centre/OECD, 2023^[102]).

Costa Rica también está mostrando importantes avances en la representación de las mujeres en la rama ejecutiva del gobierno. Las últimas tres administraciones tuvieron a una mujer como uno de los dos vicepresidentes y en 2018 y 2022 los cargos del gabinete ministerial se repartieron equitativamente entre hombres y mujeres (CEPAL, 2023^[123]; INAMU, 2019^[100]; Presidencia Costa Rica, 2023^[124]). A nivel mundial, sólo el 22% de los puestos del gabinete están ocupados por mujeres (DANE, 2022^[125]). La representación de las mujeres en otros niveles de la rama ejecutiva ha mostrado menos avances. Al final de la administración pasada, por ejemplo, la proporción de mujeres en la presidencia de las instituciones autónomas y entre los viceministros era sólo del 33,3% y 37,1% respectivamente (INAMU, 2019^[100]). A nivel local la situación es menos positiva. En las elecciones de 2020 sólo 9 de los 81 alcaldes electos eran mujeres (11%), lo que representa un descenso con respecto a las elecciones anteriores, en las que las mujeres representaban el 15% de los alcaldes (INAMU, 2019^[100]). Algunos de los avances en la representación política de las mujeres pueden deberse a la Ley Electoral de 2009 (Ley nº 8765), que convirtió en obligación legal la paridad de género en las listas electorales, la afiliación a los partidos y la dirección de los partidos a nivel nacional y subnacional (Tribunal Supremo de Elecciones, 2009^[126]).

Perspectivas de política pública

Crear objetivos de representación femenina en las empresas privadas. Las empresas con una representación de mujeres en sus consejos de administración superior a la media en todo el mundo tienden a obtener mejores puntuaciones en responsabilidad social corporativa y resultados financieros, y a tener una tasa de supervivencia más alta que las que tienen un liderazgo dominado por hombres (World Bank, 2019^[127]). En Costa Rica se establecen cuotas de género para las empresas estatales, mientras que no se elaboran regularmente cifras sobre la representación femenina en los consejos de administración de las empresas privadas (OECD, 2021^[128]). La experiencia internacional ofrece ejemplos de prácticas para promover la representación femenina en las empresas privadas. Más de la mitad de los países de la OCDE y del G20 han adoptado cuotas u objetivos de género, y los datos indican que los avances han sido más rápidos en estos países (OECD, 2023^[11]). En Alemania, la Ley de 2015 sobre la participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos ejecutivos de los sectores privado y público fijó una cuota de diversidad de género del 30 % para los consejos de supervisión y exigió a las empresas cotizadas y co-determinadas (en las que las personas trabajadoras pueden votar a sus representantes en el consejo) que establecieran objetivos de igualdad de género en los dos niveles superiores de gestión. Las empresas estatales israelíes tienen un objetivo legal de representación adecuada para ambos sexos en el consejo de administración, normalmente del 50%, a menos que exista una razón de peso que impida

alcanzar dicha representación. Hasta alcanzar el objetivo, se dará preferencia a los directores del género menos representado. Las empresas que no lo cumplan pueden ser sancionadas.

Aunque medidas como las cuotas vinculantes y los objetivos voluntarios pueden contribuir a reforzar la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa a corto plazo, la experiencia internacional también sugiere que se necesitan otras medidas complementarias para mantener los progresos a largo plazo. Por ejemplo, las asociaciones y redes empresariales pueden desempeñar un papel importante en la aplicación de los objetivos de diversidad, utilizando requisitos de divulgación mejor diseñados, fomentando la transparencia y la responsabilidad. Es posible difundir los casos de éxito creando ocasiones para que las mujeres que ocupan puestos de liderazgo difundan su experiencia y actúen como modelos (OECD, 2023^[1]; OECD, 2017^[47]). Dentro de las empresas, la creación de programas de mentoría o de espacios de *networking* también puede contribuir a reforzar el interés de las mujeres por participar en los órganos de gobierno y toma de decisiones.

Promover una cultura académica que integre a mujeres en el cuerpo docente y las apoye para que destaquen. Especialmente en los campos STEM, la búsqueda de personal cualificado para los puestos académicos comienza con la creación de un entorno de aprendizaje inclusivo para todo el alumnado (Nathan Associates, 2016^[119]). Para ello, la tutoría del personal docente más joven y el fomento de una cultura que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal de todo el profesorado contribuirán a garantizar que las mujeres estén más satisfechas con sus carreras y puedan sobresalir. Las mujeres que deciden permanecer en el mundo académico tienen más probabilidades de contar con oportunidades de formación y desarrollo profesional, apoyo de compañeros y compañeras de trabajo o supervisores y un equilibrio entre las funciones laborales y no laborales que las mujeres que abandonan la profesión (Corbett and Hill, 2015^[85]).

Continuar los esfuerzos para reforzar la representación de las mujeres en la dirección pública. Aunque el sistema de cuotas en el Congreso costarricense ha dado resultados positivos, siguen siendo necesarias más acciones para abordar la persistente infrarrepresentación de las mujeres en el liderazgo público, especialmente a nivel subnacional. Los cambios en la legislación y la reforma de las políticas son importantes para garantizar que hombres y mujeres tengan igual acceso a la representación política en las prácticas electorales y los cargos públicos, en el reclutamiento y la promoción en la función pública y en la gestión de los recursos humanos en general dentro del sector público.

También es clave abordar la mentalidad de los líderes y gestores masculinos y cambiar las culturas institucionales que siguen arraigando los prejuicios de género tanto en el sector público como en el privado (OECD, 2023^[1]). La Asamblea Legislativa de Costa Rica está debatiendo actualmente un importante proyecto de ley que pretende erradicar los factores que disuaden a las mujeres de involucrarse activamente en política y que todavía llevan a muchas de ellas a interrumpir su participación una vez involucradas porque se sienten amenazadas. Las disposiciones del proyecto de ley incluyen el fortalecimiento de la prevención y la sanción de los actos de violencia contra las mujeres en la política.

Implantar objetivos específicos y sistemas de seguimiento y evaluación. Para hacer un seguimiento de los avances en materia de liderazgo equilibrado entre hombres y mujeres y abordar los retos pendientes con reformas tangibles podría ser necesario contar con datos desglosados por sexo, tanto en el sector privado como en el público. El seguimiento es importante para evaluar si se cumplen los objetivos de representación femenina en las distintas profesiones y a nivel de liderazgo. Una forma de medir estos logros podría ser aumentando la participación de las empresas costarricenses en la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) que tiene como objetivo cerrar las brechas de género en la participación, remuneración y liderazgo en el mercado laboral costarricense (IPG, 2023^[129]). El IPG también coordina con el programa Sello de Igualdad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) que tiene como objetivo proporcionar herramientas a las empresas privadas y públicas para monitorear el progreso hacia la igualdad de género. En 2019, el programa certificó a 3 empresas y 136 comenzaron a utilizar sus herramientas para monitorear el progreso y obtener la certificación (PNUD, 2020^[130]). La experiencia

internacional puede ser útil para inspirar formas de integrar estos esfuerzos. Por ejemplo, en Australia, la Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo exige a las empresas del sector no público con 100 o más empleados que hagan públicos sus indicadores de igualdad de género en declaraciones anuales a la Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo.

Apoyar el emprendimiento de las mujeres

Como ya se dijo en el Capítulo 1, las mujeres de Costa Rica tienen menos probabilidades de ser empresarias que los hombres. La diferencia en la proporción de hombres y mujeres que son trabajadores/as por cuenta propia se aproxima a 5 puntos porcentuales (28,5% frente a 23,6% para hombres y mujeres, respectivamente). Además, la proporción de los que son empleadores es aproximadamente el doble entre los hombres que entre las mujeres (4,1% para los hombres frente a 2,1% para las mujeres) (World Bank, 2023^[131]). Una diferencia tan significativa es conciliable con el hecho de que es más probable que los negocios de las mujeres sean informales y adopten la forma jurídica de personas físicas cuyos negocios son de propiedad individual, en lugar de tener una estructura corporativa.

La mayoría de las empresas dirigidas por mujeres son microempresas o pequeñas empresas. La proporción de mujeres en puestos directivos disminuye cuanto mayor es el tamaño de la empresa: 23,3% en las microempresas (de 1 a 5 empleados), 14,9% en las pequeñas (de 6 a 30 empleados), 13,9% en las medianas (de 31 a 100 empleados) y 5,9% en las grandes (más de 100 empleados) (UCCAEP and ENRED Panamá, 2019^[116]). Además de la probabilidad de operar en el sector informal, estas empresas tienden a crearse por necesidad, más que por una oportunidad empresarial innovadora y la perspectiva de unos ingresos regulares, posiblemente crecientes. Como resultado, muchas empresas dirigidas por mujeres no se desarrollan lo suficiente como para convertirse en un negocio establecido que impulse una mayor creación de empleo. En Costa Rica, sólo 1 de cada 3 microempresas sobrevive después de 4 años (Presidencia Costa Rica, 2023^[124]) y, en general, la tasa de supervivencia de las empresas disminuye cuanto menor es el tamaño de la empresa (Jiménez Fontana, 2019^[132]).

Varias fuerzas interdependientes explican estos patrones. Como se ha comentado en otras secciones de este informe, las mujeres de Costa Rica no suelen tener las mismas oportunidades educativas que los hombres, aunque haya más mujeres con estudios universitarios que hombres. Además, las largas horas dedicadas al cuidado y las tareas domésticas suponen menos tiempo para actividades generadoras de ingresos, por no hablar del diseño y el desarrollo de empresas innovadoras. Además, las barreras de acceso a los servicios financieros -como las cuentas de ahorro y los préstamos de crédito- parecen agravarse a menudo por las diferencias de género en los conocimientos financieros. En 2017, el 60,9% de las mujeres y el 75,5% de los hombres de Costa Rica tenían una cuenta en una institución financiera o en un proveedor de servicios de dinero móvil; el acceso de las mujeres a una cuenta es superior a la media regional de América Latina y el Caribe (52%) e inferior a la de los países de renta media-alta (69%) (World Bank, 2023^[133]).

Abordar estas barreras es clave para garantizar que las mujeres costarricenses puedan emprender nuevos negocios y ampliar posteriormente sus actividades. Desde la aprobación de la Ley 8262 de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas en 2002, muchos ministerios y organismos públicos han prestado su apoyo a las mujeres costarricenses (MEIC, 2020^[134]; Ubieta, 2014^[135]). En 2020, el Gobierno lanzó una política nacional integral para coordinar estos esfuerzos, la Política Nacional de Empresariedad, dirigida por el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC). El objetivo de esta política es promover un entorno propicio para el éxito de las pequeñas y medianas empresas (MEIC, 2020^[134]). Aunque esta política no se dirige directamente a las mujeres, como ya se ha mencionado, las empresas dirigidas por mujeres están sobrerrepresentadas entre las microempresas y las pequeñas empresas. La Política Nacional se articula en torno a siete ejes principales (MEIC, 2020^[134]):

- **Reforzar la coordinación institucional para apoyar a las pequeñas y medianas empresas.** El objetivo de este eje es potenciar el papel del MEIC como coordinador de la política de apoyo a las pequeñas y medianas empresas. Las principales actividades de este eje incluyen: (i) preparar estudios para perfilar a los empresarios del país y el entorno empresarial de las pequeñas y medianas empresas; (ii) desarrollar una plataforma que reúna recursos e información pertinentes para los empresarios; (iii) mantener un registro de viveros y aceleradoras de empresas, así como de servicios privados dirigidos a las pequeñas y medianas empresas; y, (iv) desarrollar estrategias territoriales que reconozcan los esfuerzos de las municipalidades por apoyar el éxito empresarial y facilitar el intercambio de conocimientos.
- **Mejorar el ambiente empresarial.** El objetivo de este eje es promover un entorno empresarial que facilite la incubación, la puesta en marcha y el desarrollo de empresas. Las principales actividades de este eje incluyen (i) simplificación de los procedimientos para iniciar un negocio formal, actualizaciones en el marco regulatorio para permitir esta simplificación y mejoras en la plataforma digital Tramites Costa Rica para orientar a los inversionistas sobre los procedimientos necesarios para iniciar un negocio; y (ii) desarrollo de ventanillas únicas digitales a nivel municipal para negocios en diferentes sectores.
- **Fomento de una cultura y mentalidad empresariales.** El objetivo del eje es promover actitudes, valores y creencias que refuercen la capacidad de las personas para desarrollar ideas empresariales de éxito. Las principales actividades de este eje incluyen: (i) fortalecer las capacidades de las escuelas técnicas y públicas para apoyar el desarrollo de las habilidades de los y las estudiantes para el emprendimiento; y (ii) desarrollar e implementar cursos y programas educativos relevantes para el emprendimiento con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
- **Creación de capacidad de gestión empresarial.** El objetivo de este eje es desarrollar y fortalecer las capacidades emprendedoras y empresariales a través de la prestación de una oferta integral de servicios especializados. Los principales resultados esperados de este eje son (i) apertura de centros de desarrollo empresarial en regiones clave del país para prestar apoyo, en un solo lugar, a las pequeñas y medianas empresas; y (ii) desarrollo de un programa para mejorar la calidad de los viveros de empresas.
- **Promover el desarrollo y el acceso a productos financieros pertinentes.** El objetivo de este eje es promover, en las instituciones financieras públicas y privadas, el desarrollo de productos y servicios financieros ajustados a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas. Las principales actividades incluyen: (i) el desarrollo y fortalecimiento de programas de fondos semilla; (ii) la promoción del acceso de las pequeñas y medianas empresas a productos y servicios financieros existentes proporcionados por instituciones públicas y privadas que se ajusten a sus necesidades; y (iii) el apoyo a procesos de acompañamiento y apoyo financiero a emprendimientos de subsistencia, incluyendo el Fondo de Fomento de Actividades productivas y de organización de mujeres (FOMUJER) que financia ideas de mujeres para iniciar un negocio o su desarrollo temprano.
- **Fomentar la innovación y reducción de las brechas tecnológicas.** El objetivo de este eje es promover la adopción de nuevas tecnologías y reforzar los procesos de innovación para añadir valor y mejorar la competitividad de las empresas. Los principales resultados esperados incluyen el fortalecimiento de los estándares de calidad en los procesos de las empresas y sus capacidades de innovación.
- **Coordinación productiva y acceso a los mercados.** El objetivo de este eje es fortalecer la articulación productiva de las empresas mediante la promoción de redes empresariales, *clusters*, cadenas de valor y estrategias sectoriales y su acceso a mercados nacionales e internacionales. Las principales actividades incluyen la promoción de actividades para la asociación de empresas y el fortalecimiento de sus capacidades para exportar.

Como parte de la implementación de la Política Nacional de Emprendimiento, el MEIC lanzó la plataforma Nación Emprendedora que recopila recursos para la pequeña y mediana empresa incluyendo información sobre diferentes programas públicos y servicios privados y sobre la red de viveros y aceleradoras de empresas (MEIC, 2023^[136]). Entre los programas enumerados en la plataforma, el Programa Nacional de Mujeres Empresarias, “Mujer & Negocios” -ejecutado por el INAMU, el INA y el MEIC- se dirige directamente a la iniciativa empresarial femenina. Su objetivo es empoderar a las mujeres emprendedoras y empresarias a través de asesoramiento y formación personalizados para emprendimientos o empresas de mercado que sean sostenibles y competitivas. El programa tiene una duración de 7 meses y se desarrolla de forma híbrida con clases presenciales y sesiones virtuales. Las personas participantes reciben 12 horas semanales de capacitación especializada y asesoramiento en diferentes áreas empresariales para apoyar su actividad emprendedora (MEIC, INA and INAMU, 2024^[137]).

El índice “*doing business*” del Banco Mundial sitúa a Costa Rica como una economía media para iniciar un negocio en la región ALC (World Bank, 2021^[138]). La puntuación del país en esta categoría es de 79,9, frente al 79,6 de la región (la puntuación máxima, que representa las condiciones ideales para crear una empresa, es 100). En el lado positivo, la puntuación muestra que Costa Rica no tiene requisitos de capital mínimo y, por debajo de la media regional, tiempo y costes necesarios para crear una empresa. Sin embargo, el índice muestra espacio para la mejora en el número de procedimientos para iniciar legalmente y operar formalmente una empresa (10 en comparación con un promedio de 8,1 en América Latina y el Caribe y 4,9 en los países de altos ingresos de la OCDE) (World Bank, 2021^[138]). Aunque son comunes a hombres y mujeres, los efectos adversos de la barrera de los trámites complejos pueden ser particularmente importantes para las mujeres, cuyo tiempo suele ser más limitado, dadas las normas existentes y la división dominante de las obligaciones de cuidado en Costa Rica.

Otro requisito previo para impulsar la iniciativa empresarial de las mujeres es la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a los derechos sobre la propiedad y el uso de la tierra. En Costa Rica, aunque las mujeres tienen el mismo derecho legal que los hombres a poseer, utilizar y tomar decisiones sobre sus tierras y bienes no relacionados con la tierra, independientemente de su estado civil, las explotaciones agrícolas en manos de mujeres son cada vez menos numerosas y de menor tamaño (World Bank, 2019^[139]). Más de la mitad de las tierras de cultivo del país son propiedad de hombres (50,3%), el 45,3% de empresas y sólo el 4,4% de mujeres. Los datos internacionales demuestran que las mujeres con derechos seguros sobre la tierra y la propiedad obtienen 4 veces más ingresos y ahorran un 35% más que las mujeres sin acceso a la tierra y la propiedad; sus hijos tienen un 10% menos de probabilidades de enfermar, un 33% menos de probabilidades de tener un peso inferior al normal y el doble de probabilidades de terminar la enseñanza secundaria (USAID, 2016^[140]).

Perspectivas de política pública

Reforzar el uso de enfoques combinados para apoyar el emprendimiento de las mujeres. Cada vez son más los trabajos que analizan la interacción entre las finanzas y el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres en contextos de alta informalidad (ILO, 2014^[141]; ILO-WED, 2018^[142]). Las medidas para reforzar los conocimientos financieros y facilitar el acceso a los servicios financieros formales - por ejemplo, la apertura de una cuenta bancaria a nombre de una mujer - pueden reforzar la determinación de las mujeres para resistir las presiones de compartir el dinero con sus familiares y reservarlo para usos empresariales. Condiciones de reembolso de la deuda más flexibles - como un periodo de gracia en los préstamos, por ejemplo - ayudan a las actividades empresariales de las mujeres y aumentan la probabilidad de que sobrevivan.

Otra conclusión importante es que alcanzar un nivel sólido de inclusión financiera requiere algo más que la oportunidad de abrir una cuenta bancaria y acceder a préstamos. Esto refleja la compleja naturaleza de la brecha financiera de género, que implica la coexistencia de muchas capas de barreras estructurales e individuales. Para Costa Rica, por tanto, es importante seguir impulsando programas que combinen el

acceso a servicios financieros con otras dimensiones del desarrollo empresarial, como los mercados y la formación empresarial, por ejemplo, junto con la educación financiera y la adquisición de competencias digitales (Alliance for Financial Inclusion, 2021^[143]). El Programa Nacional de Mujeres Empresarias, “Mujer y Negocios”, es un paso en la dirección correcta.

Un examen de los programas existentes de apoyo al emprendimiento en los países de renta baja y media confirma que la capacitación puede desempeñar un poderoso papel en el fortalecimiento de las competencias empresariales de los individuos, con efectos de retroalimentación positivos sobre la creación de empleo. Sin embargo, para tener éxito, los programas de formación deben cumplir ciertos requisitos, como dirigirse a los primeros empresarios y ofrecerse en combinación con apoyo financiero (Grimm and Paffhausen, 2015^[144]). Los trabajos de la OCDE también demuestran que la adopción de enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género en el diseño de los programas de formación es clave para ampliar el acceso, ampliando así el grupo de mujeres potencialmente interesadas. Estos enfoques deben prestar especial atención a: (i) adaptarse a los horarios de las mujeres y a sus restricciones de tiempo para el transporte y la participación en los cursos (cursos cortos, cursos en línea y vídeos de capacitación, podrían ser preferibles a los programas de capacitación largos); (ii) centrarse en tareas y contenidos que las mujeres perciben como su prerrogativa. Por ejemplo, en Perú, una iniciativa de investigación para mejorar el cultivo de la papa mostró una participación muy limitada de las mujeres (menos del 15% de todos los participantes) porque la papa se percibe como un cultivo “masculino”. Sin embargo, en las sesiones sobre plantación, cosecha y evaluación de clones de papa, la participación de las mujeres alcanzó un máximo del 60 %, ya que se trata de tareas tradicionalmente asociadas al trabajo femenino (FAO, 2011^[145]); y, iii) en particular para las mujeres de hogares de bajos ingresos, las capacitaciones deben prestar atención a ciertas necesidades cotidianas, como las responsabilidades de las mujeres en el cuidado de niños y adultos mayores durante el tiempo dedicado a la capacitación (OECD, 2019^[146]).

La creación de redes y la orientación mediante mentores -a través de la creación de asociaciones y foros de mujeres, por ejemplo- son también importantes catalizadores de información sobre el mercado y pueden facilitar enormemente el intercambio de conocimientos entre iguales. La experiencia de los países europeos también sugiere que la tutoría entre empresarias con experiencia y nuevas empresarias puede mejorar las capacidades empresariales si la mentora y la aprendiz encajan bien. Por lo tanto, merece la pena utilizar las entrevistas para determinar qué mentora debe asignarse a cada aprendiz. Además, las aceleradoras o viveros de empresas también pueden ofrecer oportunidades de formación complementaria y creación de redes en combinación con asesoramiento empresarial, financiero y (OECD/EU, 2017^[147]). Estos aceleradores pueden ser gestionados por el propio sector público o por el sector privado o sin ánimo de lucro, con posible financiación pública (OECD/EU, 2017^[147]).

Por último, Costa Rica debe seguir esforzándose por simplificar los procedimientos administrativos para registrar formalmente las empresas. Mientras que el número de días para iniciar un negocio ha disminuido significativamente desde 2004 (de 90 días en 2004 a 23 en 2020), la reducción en el número de procedimientos no ha mostrado el mismo progreso (la reducción es sólo de 12 en 2004 a 10 en 2020) (World Bank, 2021^[138]; World Bank, 2023^[148]). Los esfuerzos de simplificación administrativa deberían incluir la creación de ventanillas únicas en línea para el registro de empresas. Esto también ayudaría a reducir la dependencia de notarios y municipalidades en el proceso de registro, lo que podría limitar, a su vez, los riesgos de conductas fraudulentas y contrarias a la competencia.

Aumentar el apoyo a la iniciativa empresarial femenina en las zonas rurales. Las iniciativas para renovar los programas de titulación de tierras desempeñan un papel esencial en el apoyo a las actividades empresariales de las mujeres rurales. Al mismo tiempo, las conclusiones de trabajos recientes sobre el impacto de los programas de titulación de tierras en la inversión agraria sugieren que los responsables políticos deberían ser cautelosos a la hora de hacer demasiado hincapié en el impacto de la seguridad de la tenencia en la inversión agraria (Navarro-Catañeda et al., 2021^[149]). Esto se debe a que los programas de titulación de tierras suelen funcionar como complemento -sin sustituirlos- de otros programas

destinados a fomentar el empoderamiento económico de las mujeres. Según la OIT, estos programas complementarios deben incluir formación técnica para mejorar el rendimiento económico de las empresas de mujeres (ILO, 2016^[150]), desde la mejora de las semillas, por ejemplo, hasta la adquisición de competencias de gestión y financieras, junto con otras competencias relacionadas con la identificación de mercados potenciales. La creación de redes de embajadoras escolares podría ayudar a superar la falta de modelos de conducta que suelen padecer las empresarias de las comunidades rurales. La iniciativa *Frauen unternehmen* de Alemania ofrece un ejemplo potencialmente interesante de cómo podría organizarse el programa. Las embajadoras son seleccionadas por un jurado, lo que aumenta su legitimidad. Sin embargo, una vez elegidas, se espera que las embajadoras asistan a un número limitado de actos con sus homólogas para que el compromiso requerido sea relativamente escaso (OECD/EU, 2017^[147]).

Vigilar los efectos de las políticas. La revisión sistemática de los amplios efectos de los programas de emprendimiento en países de renta baja y media señala la complejidad de evaluar los resultados tanto en términos de creación de empleo como de empresas (Grimm and Paffhausen, 2015^[144]). Esto refleja el hecho de que deben cumplirse muchas condiciones antes de que las intervenciones en favor de las empresas individuales mejoren los resultados empresariales y lleven a la decisión de crear una nueva empresa o de contratar a más empleados. En otras palabras, es probable que se necesite una larga cadena de resultados intermedios antes de que las intervenciones de las políticas se materialicen en una expansión sostenible del empleo, que también está vinculada a condiciones laborales cada vez mejores y más seguras.

También es importante tener en cuenta que muchas de las medidas políticas aplicadas no tienen como objetivo principal crear empleo, sino mejorar las prácticas de gestión, lograr flujos de ingresos más estables y reducir la pobreza. Por ejemplo, los beneficios de la tutoría y el acceso a modelos de conducta tienden a materializarse en un cambio de prácticas en cuanto a la forma en que se utilizan los recursos existentes, sin generar necesariamente más puestos de trabajo (ILO, 2014^[141]). Del mismo modo, los datos disponibles parecen indicar que, aunque los programas de financiación y formación tienen efectos positivos en los resultados empresariales, como la mejora de los conocimientos y las prácticas, los efectos más amplios en las actividades y prácticas del mercado laboral son generalmente más débiles y, en ocasiones, insignificantes (Grimm and Paffhausen, 2015^[144]). Estas conclusiones subrayan que puede ser más conveniente aprovechar los efectos de las intervenciones en las ventas, los ingresos y los niveles de renta que cuantificar los resultados en materia de empleo, que pueden depender de otros factores. La disponibilidad de indicadores desglosados por género merece atención para identificar posibles desigualdades no intencionadas de los resultados (Trivelli Ávila and Caballero Calle, 2018^[151]).

Combatiendo la violencia contra las mujeres

La seguridad desempeña un papel clave en el empoderamiento económico de las mujeres. En todos los países, las mujeres son víctimas/supervivientes de distintas formas de violencia de género (VG), no solo en el hogar -perpetrada por sus parejas o familiares-, sino también en espacios públicos, transporte público, escuela, universidad y trabajo. Sumándose al sufrimiento físico y mental, el acoso, el abuso sexual o físico y la violación socavan las oportunidades educativas y económicas de niñas y mujeres, afectando en última instancia su participación en los mercados laborales (ILO, 2018^[152]). Por ejemplo, las víctimas/sobrevivientes de la violencia doméstica tienen menos probabilidades de ser económicamente activas y, cuando lo son, menos probabilidades de ser productivas, una consecuencia del sufrimiento físico y mental (ECLAC, 2016^[153]).

Para limitar la exposición a la violencia de género en espacios públicos, en la escuela y en el trabajo (ECLAC, 2016^[153]), muchas niñas y mujeres restringen sus movimientos, lo que potencialmente limita sus oportunidades educativas y laborales, además de disfrutar de la vida (OCAC, 2020^[154]). La violencia en el trabajo puede llevar a renunciar a una oportunidad laboral potencialmente buena; si la mujer decide

quedarse, lo hace a costa de su bienestar (ILO, 2018_[152]). Un alto porcentaje de niñas que han sufrido un episodio traumático en la escuela tienen que cambiar de centro o abandonar por completo el sistema educativo (OCAC, 2020_[154]).

La tasa de violencia de pareja contra la mujer en Costa Rica es relativamente alta. El 27% de las mujeres de entre 15 y 49 años del país declararon haber sufrido violencia física por parte de su pareja al menos una vez en su vida, en comparación con una media estimada del 24% en los países de la OCDE. Sólo en Canadá, Turquía y Colombia los índices de violencia de pareja eran aún más elevados en 2023 (OECD Development Centre/OECD, 2023_[102]). En los últimos 12 meses, el 6% de las mujeres de Costa Rica declararon haber sufrido violencia de pareja, frente al 5% de media en la OCDE, pero el 7% en toda América Latina y el Caribe (OECD Development Centre/OECD, 2023_[102]).

Fuera del hogar, las mujeres suelen sufrir acoso sexual en la calle, en el transporte y en el lugar de trabajo. Según la Encuesta Nacional sobre Salud Sexual y Reproductiva de 2015, 3 de cada 4 mujeres mayores de 18 años han sufrido acoso sexual en espacios públicos a lo largo de su vida. Este acoso se manifiesta en forma de cumplidos no deseados (73%), comentarios sobre su cuerpo o forma de vestir (56%) y miradas insinuantes (65%). Otra encuesta de la Universidad de Costa Rica muestra que debido a este acoso, el 25% de las mujeres declaró haber hecho cambios en sus rutinas, incluyendo evitar salir de noche (6,1%), ir a lugares “peligrosos” (5,2%), caminar solas (4,8%) y usar transporte público (4,2%) (Universidad de Costa Rica, 2015_[155]). Un informe del Ministerio de Transportes muestra que al viajar en transporte o desplazarse a pie, entre el 70% y el 75% de las mujeres han sufrido al menos un tipo de acoso sexual callejero (MiTransporte, 2021_[156]). La falta de seguridad también se deriva de tener que caminar por zonas en mal estado y mal iluminadas y de tener que esperar mucho tiempo en paradas de autobús en lugares aislados (Dominguez Gonzalez et al., 2020_[157]). En el lugar de trabajo, las mujeres también son más propensas a sufrir acoso sexual. Las estimaciones de la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva de 2015 muestran que el 73% de las mujeres adultas (de 18 años o más) declararon haber experimentado en el lugar de trabajo piropos no deseados, el 65% miradas insinuantes, el 57% bromas sexistas y el 57% comentarios sobre su cuerpo o forma de vestir (INAMU, 2019_[100]; Ministerio de Salud and UNFPA, 2016_[158]).

Costa Rica registró 19 casos de feminicidios en 2021, lo que representa una tasa de 0,7 por cada 100.000 mujeres, mostrando una mejora respecto a 2020 (cuando la tasa fue de 1,1) pero sin avances respecto a 2019 (0,7) (CEPAL, 2022_[159]; Poder Judicial, 2023_[160]). La edad media de las víctimas de feminicidio era de 31 años, el 53% de ellas eran madres, el 11% extranjeras y cerca del 50% de estas muertes fueron perpetradas por la pareja actual o anterior de la mujer (CEPAL, 2022_[159]; Poder Judicial, 2023_[160]). En los últimos años, las movilizaciones públicas contra los feminicidios han aumentado en toda América Latina y el Caribe, la región que registra la mayor tasa de feminicidios del mundo. Tras el asesinato de una joven argentina, el colectivo #Niunamenos lanzó una campaña de sensibilización que resonó en toda la región centrada en la violencia contra las mujeres.

Sin embargo, entre 2013 y 2017, solo el 31% de los 121 feminicidios registrados en la base de datos del Poder Judicial costarricense recibieron una condena; y en 2017 solo el 14% de los embarazos de niñas menores de 13 años, lo que constituye estupro según la ley, fueron seguidos de una denuncia penal (INAMU, 2019_[100]). Este subregistro de delitos contra las mujeres podría estar asociado a creencias culturales sobre las denuncias penales y la ley. Una encuesta de 2017 muestra que si bien el 91% de los adultos en Costa Rica considera que la violencia contra las mujeres es un problema social grave, alrededor del 30% cree que la mayoría de las denuncias de violencia doméstica son falsas (33% entre los hombres y 26,4% entre las mujeres) y el 68% que las mujeres usan la ley a su favor y para castigar a los hombres (71,6% entre los hombres y 64,3% entre las mujeres (INAMU, 2019_[100]). Esta desconfianza en los relatos de las supervivientes de la violencia de género y la creencia generalizada de que las víctimas abusarán de los sistemas judiciales son un obstáculo importante para la eficacia de las políticas contra la violencia de género y su función disuasoria.

Costa Rica cuenta con varias leyes y medidas de acompañamiento contra diferentes formas de violencia hacia las mujeres. Las principales leyes del país en materia de violencia de género incluyen la ley de 1995 contra el acoso sexual en el lugar de trabajo y en la escuela (ley 7476), la ley de 1996 contra la violencia doméstica (ley 7586), la ley de 2007 que penaliza la violencia contra las mujeres y tipifica el femicidio como delito (ley 8589), la ley de 2020 contra el acoso sexual callejero (ley 9877) y la ley de 2022 para la reparación de las sobrevivientes de femicidios (ley 22872) (ECLAC, 2023^[161]; Gretzinger, 2022^[162]). La principal política pública que acompaña a estas leyes es el Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, creado en 2008 en el marco del INAMU. El sistema tiene dos objetivos principales; el primero es el establecimiento de políticas públicas nacionales, locales y sectoriales para garantizar los derechos humanos de las mujeres, y el segundo es la coordinación de esfuerzos de actores públicos y privados para brindar servicios de atención integral a las mujeres víctimas/sobrevivientes de violencia y sus familias (INAMU, 2019^[100]). En 2017, el sistema sacó adelante la Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-32. El objetivo de la política es promover una cultura no sexista, rompiendo los ciclos de transmisión social e intergeneracional de la violencia contra las mujeres y reforzando el compromiso del Gobierno con la debida diligencia en la respuesta a los delitos contra las mujeres (INAMU, 2017^[163]). La política estructura las acciones en torno a seis ejes que se centran en la promoción de una cultura no sexista; las masculinidades para la igualdad y la no violencia; la coordinación de iniciativas públicas y privadas para reducir la asociación entre pobreza y violencia contra las mujeres; la protección efectiva, debida diligencia, sanción y no revictimización de quienes sufren violencia de género; la prevención y atención integral a víctimas/supervivientes de violencia sexual; y la prevención de feminicidios (INAMU, 2019^[100]).

En respuesta a los retos que la pandemia puso al descubierto para las mujeres desfavorecidas, se crearon iniciativas de apoyo comunitario a escala local centradas en la prevención, la atención y el seguimiento de la violencia de género. Un ejemplo es el destacado proyecto puesto en marcha por la Fundación Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (CENDEROS) en los distritos de la provincia de Upala con el objetivo de apoyar a las mujeres y niñas nicaragüenses refugiadas en riesgo de sufrir violencia de género (UN Women, 2020^[164]).

Costa Rica también ha invertido en la mejora de datos a través del Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género (World Bank, 2018^[88]). Este sistema fue creado en 2008 para armonizar la definición de indicadores clave para monitorear la violencia contra las mujeres en datos administrativos. Integra información del Poder Judicial, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Seguridad Pública, el Ministerio de Justicia y Paz, la Defensoría del Pueblo, el Instituto Nacional de Estadística y Censos, el Sistema de Emergencias 911 y el INAMU, quien lo coordina (INAMU, 2023^[165]).

Perspectivas de política pública

Reducir las barreras que restringen el acceso al sistema judicial de las supervivientes/víctimas de violencia y acoso. Las supervivientes de la violencia a menudo dudan en denunciar el delito por temor a un alto riesgo de victimización en medio de largos requisitos procesales. Los principales problemas que persisten en los países de la OCDE son que no todas las formas de violencia de género se reconocen y persiguen, que a menudo hay una falta de coordinación entre los organismos e instituciones gubernamentales y que el acceso efectivo a la justicia para las víctimas/sobrevivientes es limitado (OECD, 2023^[166]). Para hacer frente a la violencia contra las mujeres, es fundamental que se eliminen las barreras de acceso al sistema judicial y que los proveedores de servicios y las autoridades gubernamentales adopten un enfoque centrado en la víctima/sobreviviente (OECD, 2023^[167]).

En 2019 el Ministerio de Seguridad Pública publicó el Protocolo policial para la atención de casos de violencia intrafamiliar y de pareja para orientar la labor policial en la detección de riesgos en casos de violencia doméstica (Ministerio de Seguridad Pública, 2019^[168]). Como parte de los protocolos, los casos

de alto riesgo en los que la vida de la mujer corre peligro, son remitidos a los Comités Locales para la Atención Inmediata y el Seguimiento de casos de alto riesgo por Violencia contra las Mujeres (CLAIS) que son grupos de trabajo interinstitucionales integrados por representantes del poder judicial, policías y personal local del INAMU (INAMU, 2023^[169]).

La experiencia internacional demuestra la gran importancia que tiene la formación de la policía y de los funcionarios de justicia para hacer cumplir la ley en materia de violencia de género. Un estudio cualitativo realizado en Ghana y Nigeria llegó a la conclusión de que la cultura ocupacional masculinizada de la policía se manifiesta en los aspectos personales, estructurales y operativos de la intervención policial en los casos de violencia doméstica, lo que impide el éxito de estas intervenciones, y recomienda que se revise la formación y el plan de estudios de la policía para incluir la sensibilidad de género (Yalley and Olutayo, 2020^[170]). En Argentina, un estudio sobre las Comisarías de la Mujer concluyó que las comisarías especializadas en mujeres mejoran el acceso a la justicia, empoderan a las mujeres y previenen la violencia de género (Carrington et al., 2020^[171]). En 2021, Colombia promulgó una legislación específica sobre la creación y el papel de los comisarios de familia para proporcionar a las mujeres, adolescentes y niñas un mejor acceso a la justicia y a los mecanismos de protección en el contexto de la violencia doméstica (Colombian Ministry of Law and Justice, 2021^[172]).

Fomentar y garantizar procesos de denuncia seguros para las mujeres que sufren acoso sexual en el lugar de trabajo. En los lugares de trabajo y en las escuelas, las mujeres pueden ser reacias a denunciar el acoso o la violencia, lo que refleja el hecho de que los agresores suelen ocupar una posición jerárquica superior, como la de un profesor o un jefe (ILO, 2018^[152]). En consecuencia, el Gobierno de Costa Rica podría considerar dedicar más esfuerzos a implementar mecanismos de denuncia seguros para facilitar la denuncia de estas situaciones. La experiencia internacional sugiere que las iniciativas políticas para incentivar a las empresas a adoptar mecanismos de denuncia pueden apoyarse en diferentes herramientas, como los convenios colectivos, la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo o la legislación laboral (Eurofound, 2015^[173]).

En los países escandinavos y los Países Bajos, por ejemplo, la obligación de los empresarios de establecer procedimientos o medidas para hacer frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo forma parte del planteamiento para salvaguardar la salud mental y física de los trabajadores. Como tal, forma parte de la normativa para mejorar el bienestar y la salud en el trabajo. Las legislaciones de Bélgica y Francia han introducido la obligación específica del empresario de prevenir la violencia y el acoso. Irlanda aconseja a los empresarios introducir un código de conducta para señalar su compromiso de hacer frente a los comportamientos abusivos. Es igualmente importante que el marco normativo fomente la adopción de prácticas preventivas, estableciendo principios y directrices que permitan a los empleadores adoptar iniciativas más proactivas. En cumplimiento de estas directrices, algunos empleadores privados organizan talleres y cursos de formación para explicar la ley contra los abusos sexuales en el trabajo y crear conciencia sobre las diferentes manifestaciones de los abusos sexuales en el trabajo, junto con la forma de denunciarlos. El papel de los interlocutores sociales también puede ser importante para ampliar las acciones preventivas aprovechando su experiencia, entre otras cosas ayudando a diseñar el apoyo individual, como la presencia de asesores confidenciales.

Educar a los jóvenes sobre los distintos aspectos de la violencia y el acoso sexuales. Las campañas de sensibilización del INAMU para reducir la violencia sexual no están dirigidas a adolescentes, a pesar de que las mujeres jóvenes son a menudo víctimas/sobrevivientes. Para desarrollar estas campañas, el país debería basarse en la propia experiencia del INAMU en la campaña para reducir el embarazo adolescente ¿Es en serio? y guías publicadas como la Guía Metodológica: Por una adolescencia sin violencia contra las mujeres (Fundación PANIAMOR, 2016^[174]). En cuanto a ejemplos internacionales, España lanzó en 2019 la campaña #MeGustaComoEres, que tiene como objetivo prevenir la violencia de género entre los jóvenes a través de la promoción del respeto, la aceptación y la autonomía. Se trata de una campaña totalmente digitalizada que se difunde a través de las redes sociales. Otras campañas se

centran en el acoso sexual callejero. En Argentina, la campaña #Cambiáeltrato, que mostraba a un joven explicando a otro que su comportamiento con las mujeres en la calle no era apropiado, se hizo viral.

Mejorar la seguridad en el transporte. La falta de transporte seguro puede llevar a las mujeres a restringir sus movimientos como forma de reducir la exposición a comportamientos de riesgo. Esta respuesta puede disuadir a las mujeres de participar en los mercados laborales, con efectos adversos potencialmente importantes en los ingresos de los hogares, especialmente en las zonas remotas. En Costa Rica, como se mencionó anteriormente, una encuesta de 2015 mostró que el 4,2% de las mujeres que sufrieron acoso sexual evitan utilizar el transporte público. Teniendo en cuenta esta problemática, en 2016 el INAMU en coordinación con el Ministerio de Transporte y la Defensoría de los Habitantes lanzó la campaña Actuamos en contra del acoso sexual, con el objetivo de mejorar la comprensión de lo que constituye acoso sexual en espacios públicos e informar sobre los medios para formalizar una denuncia (Presidencia de la Republica, 2016^[175]). La campaña se lanzó en las redes sociales y en 450 pantallas electrónicas de 200 autobuses que funcionaban en la capital, San José. Dos años después de la campaña, una encuesta en línea preparada para evaluar los progresos no mostró mejoras significativas (Cob, 2018^[176]). El estudio indica que el principal medio de transporte de las mujeres son los autobuses y que una mayor proporción de ellas sigue preocupada por el riesgo de acoso sexual (54,2% de las mujeres frente al 33,3% de los hombres). Además, no todas las zonas del país están equipadas para llevar a cabo una supervisión eficaz. La falta de datos constituye un obstáculo para identificar los puntos conflictivos y evaluar la eficacia de las políticas.

Recuadro 2.2. Resumen de las opciones de políticas para que el trabajo remunerado de las mujeres sea más rentable en Costa Rica

Una serie de políticas interdependientes puede reducir la diferencia de ingresos laborales entre hombres y mujeres, lo que llevaría a reforzar el incentivo para que las mujeres dediquen más horas al trabajo remunerado. La OCDE sugiere:

Garantizar el acceso de todos a una educación de calidad

- **Continuar los esfuerzos para recompensar a las familias pobres por su compromiso en la educación de los hijos e hijas.** Una evaluación de Avancemos sugiere que el programa desempeña un papel positivo en el apoyo a la permanencia en la escuela de los estudiantes de secundaria, pero no de los de primaria o preescolar. Para potenciar el impacto de Avancemos, la evaluación recomienda apoyar a los y las jóvenes que no están matriculados en la escuela o corren el riesgo de abandonarla, ampliar la cobertura sin aumentar necesariamente la generosidad de la prestación, y reevaluar anualmente el importe de las transferencias frente a la inflación para mantener el impacto.
- **Comunicar las ventajas de completar los estudios.** Por lo general, los estudiantes de familias con bajos ingresos están mal informados sobre los beneficios monetarios y sociales de la educación, y son más propensos a abandonar la escuela. La campaña de sensibilización Más estudiantes en las aulas (2022) del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica difundió mensajes en las redes sociales para motivar la permanencia de los estudiantes en la escuela, en línea con las buenas prácticas internacionales.

- **Garantizar el acceso a una educación e información sexual integral en la escuela y fuera de ella.** Las directrices internacionales de la UNESCO señalan la importancia de la Educación Sexual Integral (CSE). En Costa Rica, el Programa de Educación Sexual y Afectividad Integral (PAYSI), un curso obligatorio para estudiantes de tercer ciclo, complementado por la Iniciativa Salud Mesoamérica, ha reducido significativamente los embarazos de adolescentes con el paso del tiempo. Estos esfuerzos deberían ampliarse aún más para llegar a la población joven y a la niñez no escolarizadas, que suelen ser las más vulnerables a la desinformación, la coerción y la explotación.
- **Proporcionar ayuda médica y económica a niñas y madres adolescentes vulnerables.** La maternidad precoz suele ir asociada a la desescolarización de las niñas y a un acceso limitado al apoyo médico y psicológico, así como a ingresos para cubrir las necesidades básicas. En línea con la experiencia internacional, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Código de la Niñez y la Adolescencia y el programa Avancemos apoyan a los jóvenes y, en particular, a las madres adolescentes con atención médica gratuita y ayuda económica. Además, la experiencia internacional señala la importancia de ofrecer alternativas gratuitas de cuidado infantil a estas chicas para que puedan pasar tiempo en la escuela y adquirir competencias que puedan utilizar en el mercado laboral.

Promover a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo

- **Crear objetivos de representación femenina en las empresas privadas.** Más de la mitad de los países de la OCDE y del G20 han adoptado cuotas u objetivos de género, y los datos indican que los avances han sido más rápidos en estos países. Sin embargo, la experiencia internacional sugiere que, aunque medidas como las cuotas vinculantes y los objetivos voluntarios pueden ayudar a reforzar la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa a corto plazo, se necesitan otras medidas complementarias para mantener el progreso a largo plazo. Por ejemplo, las asociaciones y redes empresariales pueden desempeñar un papel importante en la aplicación de los objetivos de diversidad, utilizando requisitos de divulgación mejor diseñados, fomentando la transparencia y la responsabilidad. Los casos de éxito pueden difundirse creando ocasiones para que las mujeres que ocupan puestos de liderazgo difundan su experiencia y actúen como modelos. Dentro de las empresas, la creación de programas de tutoría o de espacios de creación de redes también puede contribuir a reforzar el interés de las mujeres por participar en los órganos de gobierno y de toma de decisiones.
- **Promover una cultura académica que integre a las mujeres profesoras y las apoye para que destaquen.** Especialmente en los campos STEM, la búsqueda de candidatas cualificadas para puestos académicos empieza por crear un entorno de aprendizaje inclusivo para todas y todos las estudiantes. Con este fin, la tutoría del personal docente principiante y el fomento de una cultura que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal de todos los miembros del profesorado contribuirán a garantizar que las mujeres estén más satisfechas con sus carreras y tengan la oportunidad de sobresalir.
- **Mantener los esfuerzos para reforzar la representación de las mujeres en la dirección pública.** Aunque el sistema de cuotas en el Congreso costarricense ha dado resultados positivos, se necesitan más acciones para abordar la persistente infrarrepresentación de las mujeres en el liderazgo público, especialmente a nivel subnacional. La Asamblea Legislativa de Costa Rica está debatiendo actualmente un importante proyecto de ley que podría contribuir a erradicar los factores que disuaden a las mujeres de involucrarse activamente en política y que aún llevan a muchas mujeres a interrumpir su participación una vez involucradas porque se sienten amenazadas. Las disposiciones del proyecto de ley incluyen el fortalecimiento de la prevención y la sanción de los actos de violencia contra las mujeres en la política.

- **Aplicar objetivos específicos para apoyar el seguimiento y la evaluación.** El seguimiento de los avances hacia puestos de liderazgo equilibrados entre hombres y mujeres requiere el apoyo de objetivos mensurables y la recopilación de datos desglosados por género para hacer un seguimiento de los progresos. Una forma de medir estos logros podría ser aumentando la participación de las empresas en el Ranking “PAR”, que pretende medir la igualdad de género y la diversidad en empresas privadas, entidades públicas y PYME de América Latina.

Apoyar el emprendimiento de las mujeres

- **Promover el uso de enfoques combinados para reforzar el emprendimiento de las mujeres.** Mayores oportunidades de acceso a los servicios financieros formales y condiciones de reembolso de la deuda más flexibles podrían combinarse con otras medidas no financieras, como la educación y la formación sobre conocimientos financieros básicos y competencias digitales en los mercados. El Programa Nacional de Mujeres Empresarias, “Mujer & Negocios”, constituye un paso en la dirección correcta. Al mismo tiempo, Costa Rica debería seguir esforzándose por simplificar los procedimientos administrativos para registrar formalmente las empresas.
- **Aumentar el apoyo a la iniciativa empresarial femenina en las zonas rurales.** Las iniciativas para renovar los programas de titulación de tierras desempeñan un papel esencial en el apoyo a las actividades empresariales de las mujeres rurales. Estas iniciativas suelen complementar otros programas destinados a fomentar el empoderamiento económico de las mujeres, como la formación técnica para mejorar los resultados económicos de las empresas femeninas, incluida la mejora de las semillas, la adquisición de capacidades de gestión o el desarrollo de aptitudes empresariales.
- **Vigilar los efectos de las políticas.** The effect of the policies to support female entrepreneurs on employment is complex to measure and may take long to materialise. As a result, Costa Rica may rather focus on monitoring the impact on sales, revenues, and income levels of entrepreneurship policies. Gender disaggregated indicators are necessary to capture possible unintended inequalities of outcomes that emerge on the way to financial inclusion.

Combatir la violencia contra las mujeres

- **Reducir las barreras que restringen el acceso al sistema judicial de las supervivientes/víctimas de violencia y acoso.** Las mujeres que sufren violencia a menudo dudan en denunciar el delito por temor a un alto riesgo de victimización en medio de largos requisitos de procedimiento. En 2019 el Ministerio de Seguridad Pública publicó el Protocolo policial para la atención de casos de violencia intrafamiliar y relaciones de pareja para orientar la labor policial en la detección de riesgos en casos de violencia intrafamiliar (Ministerio de Seguridad Pública, 2019^[168]). La experiencia internacional demuestra la importancia decisiva que tiene la formación de los funcionarios de policía y de justicia en la aplicación de la ley, siempre que dicha formación y el plan de estudios aborden eficazmente el impacto de una cultura ocupacional policial masculinizada en los aspectos personales y operativos de la intervención policial.
- **Fomentar y garantizar procesos de denuncia seguros para las mujeres que sufren acoso sexual en el lugar de trabajo.** En los lugares de trabajo y en las escuelas, las mujeres pueden ser reacias a denunciar el acoso o la violencia si los agresores ocupan una posición jerárquica superior. El Gobierno de Costa Rica podría plantearse dedicar más esfuerzos a poner en marcha mecanismos de denuncia seguros que faciliten la denuncia de estas situaciones en el lugar de trabajo. Otros países se han apoyado en convenios colectivos, normativas de Salud y Seguridad en el Trabajo o legislación laboral para animar a las empresas a adoptar mecanismos de denuncia.

- **Educación a los jóvenes sobre los distintos aspectos de la violencia y el acoso sexuales.** Las campañas de sensibilización del INAMU para reducir la violencia sexual no están dirigidas a adolescentes, a pesar de que las mujeres jóvenes son a menudo víctimas/sobrevivientes. Costa Rica podría aprovechar la experiencia del INAMU en la campaña para reducir el embarazo adolescente y las experiencias internacionales, para prevenir la violencia de género entre los jóvenes, que se basan en la promoción del respeto mutuo, la aceptación y la autonomía.
- **Vigilar la seguridad en el transporte.** La campaña Actuamos en contra del acoso sexual pretendía crear conciencia sobre el acoso sexual en espacios públicos; sin embargo, hay indicios de que el problema persiste. La falta de datos en algunas zonas del país es un obstáculo para identificar los puntos conflictivos y evaluar la eficacia de las políticas.

Referencias

- Ahmed, W. and R. Mudrey (2019), "The role of motivational factors in predicting STEM career aspirations", *International Journal of School and Educational Psychology*, Vol. 7/3, pp. 201-214, <https://doi.org/10.1080/21683603.2017.1401499>. [58]
- Alliance for Financial Inclusion (2021), "Women must be at the heart of public policy design". [143]
- Bidegain, N. (2018), *Los cuidados en América Latina y el Caribe*, [3]
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44361/1/S1801102_es.pdf.
- Bousseau, C. and P. Tap (1998), *Parental education and socialisation of the child: internality, valorisation and self-positioning*, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01254469/document>. [50]
- Breda, T. et al. (2020), *Do Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from French High Schools*, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01713068v5>. [57]
- Bünning, M. (2015), "What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany", *European Sociological Review*, Vol. 31/6, pp. 738-748, <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072>. [29]
- Carrington, K. et al. (2020), *How Women's Police Stations Empower Women, Widen Access to Justice and Prevent Gender Violence*. [171]
- CEPAL (2023), *Poder ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales*, <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-ejecutivo-porcentaje-mujeres-gabinetes-ministeriales>. [123]
- CEPAL (2022), *Poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas y al femicidio o feminicidio*, <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5176486b-d060-4255-ac74-d1dc8eec9bf3/content>. [159]
- Cob, G. (2018), *Análisis de Género del sector Transporte en Costa Rica*, https://www.academia.edu/40034282/An%C3%A1lisis_de_G%C3%A9nero_del_sector_Transporte_en_Costa_Rica. [176]

- Colombian Ministry of Law and Justice (2021), *Las Comisarías de Familia y su Regulación en la Ley 2126 del 2021*, [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/Infografias/InfografiaComisarios/LAS%20COMISARIAS%20DE%20FLIA%20Y%20SU%20REGULACI%C3%93N%20\(1\).pdf](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/Infografias/InfografiaComisarios/LAS%20COMISARIAS%20DE%20FLIA%20Y%20SU%20REGULACI%C3%93N%20(1).pdf) (accessed on 22 May 2024). [172]
- CONAPAM (2012), *Red de atención progresiva para el cuidado integral de las personas adultas mayores en Costa Rica*, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/OlderPersons/Practices/States/Costa_Rica_Annex_3.pdf. [10]
- Congreso de Colombia (2021), *Ley 2114 de 2021*, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167967> (accessed on 18 April 2024). [36]
- Corbett, C. and C. Hill (2015), *Solving the equation : the variables for women’s success in engineering and computing*. [85]
- Council of Europe (2014), *Gender Stereotypes in and through education: Report of the 2nd Conference of the Council of Europe National Focal Points on Gender Equality*, <https://rm.coe.int/1680590fe5>. [69]
- Council of Europe (2011), *Combating Gender Stereotypes in Education*, <https://rm.coe.int/1680596131>. [73]
- DANE, O. (2022), *Mujeres y Hombres: Brechas de genero en Colombia, segunda edicion*, <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf>. [125]
- Del Rey, E., A. Kyriacou and J. Silva (2021), “Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries”, *Journal of Population Economics*, Vol. 34/3, pp. 803-824, <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00806-1>. [24]
- Dominguez Gonzalez, K. et al. (2020), *Why does she move? A Study of Women’s Mobility in Latin American Cities*, World Bank, Washington, D.C., <http://documents.worldbank.org/curated/en/276931583534671806/pdf/Why-Does-She-Move-A-Study-of-Womens-Mobility-in-Latin-American-Cities.pdf>. [157]
- ECLAC (2023), *Gender Equality Observatory*, <https://oig.cepal.org/en/laws/1/country/costa-rica-10>. [161]
- ECLAC (2016), *Otras formas de violencia contra la mujer*, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40754/4/S1601170_es.pdf. [153]
- EIGE (2020), *Gender Mainstreaming: Ireland*, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/ireland>. [74]
- Encinas-Martín, M. and M. Cherian (2023), *Gender, Education and Skills: The Persistence of Gender Gaps in Education and Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/34680dd5-en>. [60]
- Escalante Rivera, C. (2022), *Sistematización de indicadores de género en el sistema educativo costarricense y su aporte para la construcción de la política para la igualdad y equidad de género en el Ministerio de Educación Pública*, <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/indicadores-deie-2022.pdf>. [65]

- EU (2012), *Gender differences in educational outcomes: Study on the measures taken and the current situation in Europe*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40271e21-ca1b-461e-ba23-88fe4d4b3fd4>. [51]
- Eurofound (2015), *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf (accessed on 12 January 2021). [173]
- FAO (2011), *The State of Food and Agriculture 2010–11: Women in Agriculture: Closing the gender gap for development*, Food and Agriculture Organization of the United Nations, <https://www.fao.org/3/i2050e/i2050e00.htm>. [145]
- Fernández Aráuz, A. (2018), *Estadísticas del Subsistema de Educación Indígena de Costa Rica Historia y situación actual (1800 - 2016)*, https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/ind.pdf. [91]
- Fluchtmann, J., M. Keese and W. Adema (2024), “Gender equality and economic growth: Past progress and future potential”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 304, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en>. [2]
- Fundación PANIAMOR (2016), *Guía Metodológica: Por una adolescencia sin violencia contra las mujeres.*, https://planovicr.org/sites/default/files/documentos/final_manual_adolescentes_08_03_2016.pdf. [174]
- Global Deal (2023), “Unlocking the potential of social dialogue for long-term care”, <https://www.theglobaldeal.com/resources/brief-unlocking-the-potential-of-social-dialogue-for-long-term-care.pdf> (accessed on 12 February 2024). [23]
- Gobierno de España (2024), *Alianza STEAM por el talento femenino*, <https://alianzasteam.educacionfpydeportes.gob.es/iniciativas.html> (accessed on 19 April 2024). [87]
- Gretzinger, F. (2022), *Sexual Violence in Costa Rica: A Progressive Country with Regressive Gender Policies*, https://minnijil.org/wp-content/uploads/2022/09/Gretzinger_v31_i2_157_185.pdf. [162]
- Grimm, M. and A. Paffhausen (2015), “Do interventions targeted at micro-entrepreneurs and small and medium-sized firms create jobs? A systematic review of the evidence for low and middle income countries”, *Labour Economics*, Vol. 32, pp. 67-85, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.01.003>. [144]
- Haggvist, E. et al. (2017), “Parental leave policies and time use for mothers and fathers: a case study of Spain and Sweden”, *Society, Health & Vulnerability*, doi: 10.1080/20021518.2017.1374103, p. 1374103, <https://doi.org/10.1080/20021518.2017.1374103>. [28]
- Heckman, J. et al. (2010), “The rate of return to the HighScope Perry Preschool Program”, *Journal of Public Economics*, Vol. 94/1, pp. 114-128, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.11.001>. [13]
- IDB (2021), “The fertility rate among adolescents Huétar Caribe Regions”. [113]

- IDEA (2023), “Explore Quota Data Costa Rica”, <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/87/35>. [122]
- ILO (2022), *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, ILO, Geneva, <https://doi.org/10.54394/aqof1491>. [30]
- ILO (2022), *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_860719.pdf. [9]
- ILO (2018), *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf. [152]
- ILO (2016), *The labour situation of indigenous women in Peru – A study*, <http://www.ilo.org/publns>. [150]
- ILO (2014), *Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs: An update on what works*, <http://www.ilo.org/sme>. [141]
- ILO-WED (2018), *Effectiveness of Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs*. [142]
- IMAS (2023), *REDCUDI*, <https://redcuidoinfantil.go.cr/nosotros/>. [7]
- IMAS (2022), *Transferencias para preescolar, primaria y secundaria del IMAS se unifican en programa Avancemos*, <https://www.imas.go.cr/es/comunicado/transferencias-para-preescolar-primaria-y-secundaria-del-imas-se-unifican-en-programa>. [103]
- INAMU (2023), *Anuncian lanzamiento de comités que atenderán situaciones donde peligra la vida de las mujeres*, <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/clais>. [169]
- INAMU (2023), *Sistema Unificado de Medición de la violencia de Género*, <https://www.inamu.go.cr/sumevig>. [165]
- INAMU (2019), *Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica / Instituto Nacional de las Mujeres*, <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Tercer+Estado+de+los+Derechos+Humanos+de+las+Mujeres+en+Costa+Rica+%282019%29.pdf/>. [100]
- INAMU (2017), *Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades*, <https://mcj.go.cr/sites/default/files/2021-06/PLANOVI%202017-2032.pdf>. [163]
- INEC (2022), *Encuesta Continua de Empleo al tercer trimestre de 2022 RESULTADOS GENERALES*, https://admin.inec.cr/sites/default/files/2022-11/ECE_III%20T_2022.pdf. [33]
- INEC and MTSS (2017), *Trabajo infantil y adolescente en Costa Rica 2016*, <https://www.iniciativa2025alc.org/publication/document/magnitud-y-caracteristicas-del-trabajo-infantil-adolescente-cr-resumen2016.pdf>. [93]
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007), *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) (2007-2017)*, <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Biblioteca/Otros/PIEG-2007-2017.pdf> (accessed on 23 February 2024). [5]

- IPG (2023), *Iniciativa de Paridad de Género*, <https://ipgcr.org/>. [129]
- Jiménez Fontana, P. (2019), *Análisis de sobrevivencia del parque empresarial costarricense*, <https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/7795/Jimenez%20y%20Segura-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [132]
- Karlson and Simonsson (2011), *A question of Gender- Sensitive Pedagogy: discourses in pedagogical guidelines*, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/ciec.2011.12.3.274>. [42]
- Kontula, O. (2010), “The evolution of sex education and students’ sexual knowledge in Finland in the 2000s”, *Sex Education*, Vol. 10/4, pp. 373-386, <https://doi.org/10.1080/14681811.2010.515095>. [108]
- Kotsadam, A. and H. Finseraas (2011), “The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave”, *Social Science Research*, Vol. 40/6, pp. 1611-1622, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011>. [27]
- Kunze, A. (2018), “The Gender Wage Gap in Developed Countries”, in Averett, S., L. Argys and S. Hoffman (eds.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, Oxford University Press, Oxford, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.11>. [46]
- Lachance-Grzela, M. and G. Bouchard (2010), “Why Do Women Do the Lion’s Share of Housework? A Decade of Research”, *Sex Roles*, Vol. 63/11, pp. 767-780, <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9797-z>. [48]
- Lentini Gilli, V. (2022), *Voz experta: Programas Avancemos y Crecemos sí alivianan difícil situación económica de los hogares*, <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2022/06/23/voz-experta-programas-avancemos-y-crecemos-si-alivianan-dificil-situacion-economica-de-los-hogares.html>. [104]
- MEIC (2023), *Nacion Emprende*, <https://nacionemprededora.go.cr/>. [136]
- MEIC (2020), *Política nacional de empresariedad 2030*, http://reventazon.meic.go.cr/informacion/pyme/MEIC_PNE_2030.pdf. [134]
- MEIC, INA and INAMU (2024), *MEIC, INA e INAMU abren convocatoria para nueva edición del Programa Nacional de Mujeres Empresarias: Mujer y Negocios*, <https://www.inamu.go.cr/-/meic-ina-e-inamu-abren-convocatoria-para-nueva-edicion-del-programa-nacional-de-mujeres-empresarias-mujer-y-negocios> (accessed on 7 June 2024). [137]
- MEP (2023), *Estrategia Nacional de Educación STEAM*, <https://www.mep.go.cr/educatico/estrategia-nacional-educacion-steam>. [78]
- MEP (2023), *Unidad para la Permanencia Reincorporación y Éxito Educativo*, <https://www.mep.go.cr/unidad-permanencia>. [105]
- MEP (2021), *Centros educativos y familia, educando juntos para la vida*, <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/interactivo-centros-educativos-familia.pdf>. [71]
- MEP (2021), *Indicadores del Sistema Educativo Costarricense 2010-2020*, https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/IndicadoresdelSistemaEducativo2010-2020.pdf. [92]

- MEP (2020), *Familias Transformadoras Programa de prevención de conductas de riesgo en el ámbito familiar*, <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/convivir-familias-transformadoras.pdf>. [70]
- MEP (2019), *Manual de atención del embarazo y maternidad en población de menores de edad insertas en el sistema educativo*, <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/protocolo-atencion-maternidad-adolescente.pdf>. [115]
- MEP (2017), *Programa de estudios de educación para la afectividad y sexualidad integral*, <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/programadeestudio/programas/afectividad-sexualidad-diversificada.pdf>. [77]
- MEP (2014), *Política de equidad e igualdad de gener y su plan de acción*, <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/248>. [66]
- MICITT (2022), *Abierta convocatoria de becas para cursar carreras técnicas STEM*, <https://www.micitt.go.cr/2022/10/10/abierta-convocatoria-de-becas-para-cursar-carreras-tecnicas-stem/>. [80]
- 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*, <https://repositorio-snp.mideplan.go.cr/bitstream/handle/123456789/92/PP.008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [79]
- MIDEPLAN (2018), *Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022*, <https://da.go.cr/wp-content/uploads/2016/07/Plan-Nacional-de-Desarrollo-e-Inversiones-P%C3%BAblicas-2019-2022.pdf>. [76]
- MIDES (2021), *La construcción del cuarto pilar de la protección social en Uruguay: Balance y Desafíos 2015 – 2020*, <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/sites/sistema-cuidados/files/documentos/publicaciones/cuidados-informe-quinquenal-2015-2020.pdf>. [15]
- MINEDUC (2019), *Minedu iniciará campaña para informar a padres de familia sobre el enfoque de género*, <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/28286-minedu-iniciara-campana-para-informar-a-padres-de-familia-sobre-el-enfoque-de-genero>. [72]
- MineduLAB (2018), *Decidiendo para un Futuro Mejor: Informando sobre los retornos monetarios y sociales de la educación para reducir deserción escolar*. [106]
- Ministerio de Salud and UNFPA (2016), *Encuesta Nacional sobre Salud Sexual y Reproductiva*, <https://data.miraquetemiro.org/sites/default/files/documentos/II%20Encuesta%20Nacional%20de%20SSySR%202015.pdf>. [158]
- Ministerio de Seguridad Pública (2019), *Protocolo policial para la atención de casos de violencia intrafamiliar y relaciones de pareja*, https://www.seguridadpublica.go.cr/transparencia/jerarcasDecisiones/toma_decisiones/historico_decisiones/2019/Protocolo%20Policial%20Atencion%20Violencia%20Intrafamiliar%20y%20Relaciones%20de%20Pareja.pdf. [168]
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2021), *Definición y caracterización de los vectores de empleo informal en Costa Rica*, https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-planificacion/documentos/vectores_IV_2020.pdf. [34]

- MINSA (2012), *Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes 2012-2021*, <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Plan%20Multisectorial%20para%20la%20Prevenci%C3%B3n%20del%20Embarazo%20en%20Adolescentes%202012%202021.pdf> (accessed on 2 November 2020). [109]
- MiTransporte, C. (2021), *Mejorar la experiencia de las mujeres en el transporte y los espacios públicos* | <https://www.madboxpc.com/innovacion-en-el-transporte-publico-como-mejorar-la-experiencia-de-los-usuarios/>. [156]
- Moussié, R. (2016), *Child care from the perspective of women in the informal sector*, UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment, https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO_childcare-informal-economy.pdf. [20]
- Nathan Associates (2016), *Women's Economic Participation in Peru: Achieving APEC Priorities for Gender Equality*, <https://www.nathaninc.com/wp-content/uploads/2017/10/US-ATAARI-Peru-Gender-Assessment-final.pdf>. [119]
- Navarro-Catañeda, S. et al. (2021), "Land tenure security and agrarian investments in the Peruvian Highlands", *Land Use Policy*, Vol. 109, <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2021.105651>. [149]
- Neuman, M., K. Josephson and P. Chua (2015), "A Review of the Literature: Early Childhood Care and Education (ECCE) Personnel in Low- and Middle-Income Countries", *Early Childhood Care and Education Working Paper Series*, No. 4, Unesco, Paris. [19]
- Nores, M. and W. Barnett (2010), "Benefits of early childhood interventions across the world: (Under) Investing in the very young", *Economics of Education Review*, Vol. 29/2, pp. 271-282, <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2009.09.001>. [12]
- OCAC (2020), *Radiografía del acoso sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral*, en <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf%C3%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf>. [154]
- OECD (2024), *OECD Family Database*, <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (accessed on 12 February 2024). [4]
- OECD (2023), *Breaking the Cycle of Gender-based Violence: Translating Evidence into Action for Victim/Survivor-centred Governance*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b133e75c-en>. [166]
- OECD (2023), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>. [1]
- OECD (2023), *OECD Family Database*, <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>. [94]
- OECD (2023), *OECD Science, Technology and Innovation Scoreboard*, <https://www.oecd.org/sti/scoreboard.htm?#focus-on-women>. [121]
- OECD (2023), *OECD Stat*, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS>. [35]
- OECD (2023), *SIGI 2023 Global Report: Gender Equality in Times of Crisis*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4607b7c7-en>. [67]

- OECD (2023), *Supporting Lives Free from Intimate Partner Violence: Towards Better Integration of Services for Victims/Survivors*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d61633e7-en>. [167]
- OECD (2022), "Employment: Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies", *OECD.Stat*, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54753>. [118]
- OECD (2022), *PF2.1. Parental leave systems*, https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf. [32]
- OECD (2021), *Gender Equality in Chile: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6cc8ea3e-en>. [75]
- OECD (2021), *OECD Corporate Governance Factbook 2021*, <https://www.oecd.org/corporate/OECD-Corporate-Governance-Factbook.pdf>. [128]
- OECD (2020), *Iniciativa NiñaSTEM Pueden*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/centrodemexico/iniciativa-niastem-pueden.htm>. [83]
- OECD (2020), *SIGI 2020 Regional Report for Latin America and the Caribbean*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cb7d45d1-en>. [45]
- OECD (2019), *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>. [146]
- OECD (2019), "PF2.1. Parental leave systems", *OECD Family Database*, https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf (accessed on 23 March 2021). [37]
- OECD (2019), *PISA 2018: Insights and Interpretations*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>. [56]
- OECD (2018), *OECD Reviews of Digital Transformation: Going Digital in Sweden*, OECD Reviews of Digital Transformation, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264302259-en>. [84]
- OECD (2018), "Teenage parenthood: How does it relate to proficiency in literacy?", *Adult Skills in Focus*, No. 9, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/de7859a0-en>. [96]
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [47]
- OECD (2015), *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264229945-en>. [52]
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264179370-en>. [41]
- OECD Development Centre/OECD (2023), "Gender, Institutions and Development (Edition 2023)", *OECD International Development Statistics* (database), <https://doi.org/10.1787/7b0af638-en> (accessed on 19 April 2024). [102]

- OECD/EU (2017), *Policy Brief on Women's Entrepreneurship*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf>. [147]
- OPS (2020), *Telemedicina en Uruguay, una estrategia que llegó para quedarse*, <https://www.paho.org/es/historias/telemedicina-uruguay-estrategia-que-llego-para-quedarse>. [16]
- Organizacion de Estados Iberoamericanos (2022), *Nota de prensa: Mujer debe de ganar presencia en la industria de la tecnología en Costa Rica*, <https://oei.int/oficinas/costa-rica/notas-de-prensa/mujer-debe-de-ganar-presencia-en-la-industria-de-la-tecnologia-en-costa-rica>. [61]
- OXFAM (2022), *Los cuidados en Latinoamérica y El Caribe y el Caribe: Entre las Crisis y las Redes Comunitarias*, https://oi-files-cng-prod.s3.amazonaws.com/lac.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Informe_Los%20cuidados%20en%20LAC,%20entre%20la%20crisis%20y%20las%20redes%20comunitarias.pdf. [6]
- OXFAM (2007), *Practicing Gender Equality in Education*, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/115528/bk-practising-gender-equality-education-150607-en.pdf>. [54]
- OXFAM (2005), *Gender Equality in Schools*, http://www.ungei.org/oxfam_edPaper2.pdf. [53]
- PAHO (2023), *Schooling, income and ethnicity are the main social determinants in in the health of children, adolescents and mothers - Key report findings*, https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=12822:social-determinants-mch&Itemid=0&limitstart=1&lang=en#gsc.tab=0. [99]
- PNUD (2020), *Ficha de proyecto: Sello de igualdad de género*, <https://www.undp.org/es/costa-rica/publications/ficha-de-proyecto-sello-de-igualdad-de-genero>. [130]
- PNUD (2010), *Desarrollo Humano en Chile; Género: los desafíos de la desigualdad 2010*, <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/ONU-MUJERES-2010-G%C3%A9nero-los-desaf%C3%ADos-de-la-igualdad.pdf>. [120]
- PODER (2021), *Mujeres en la Bolsa de Valores*, https://poderlatam.org/wp-content/uploads/2020/03/MeIB_Boletin_120320web.pdf. [117]
- Poder Judicial (2023), *Observatorio de Violencia de Genero contra las mujeres y acceso a la justicia*, <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-especialista-y-busco/estadisticas/femicidio>. [160]
- Preinfalk Fernández, M. (2022), *Educación sexual en Costa Rica. Tensiones y avances en las primeras décadas del siglo XXI*, <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/53327/53732>. [110]
- Presidencia Costa Rica (2023), *CCSS aprueba reglamento de aseguramiento de microempresas y emprendedores en el seguro de salud*, <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2018/07/ccss-aprueba-reglamento-de-aseguramiento-de-microempresas-y-emprendedores-en-el-seguro-de-salud/>. [124]
- Presidencia de la Republica (2016), *Lanzan campaña contra el acoso sexual en los espacios públicos*, <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2016/08/lanzan-campana-contra-el-acoso-sexual-en-los-espacios-publicos/>. [175]

- QUANTA (2021), *Sistemas de Cuidado en Hispanoamérica: experiencias y oportunidades para Colombia*, <https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2021/05/Conversatorio-sistemas-de-cuidado-2.pdf>. [17]
- Quiros, A. and J. Robalino (2020), *El efecto de la atención infantil subsidiada sobre la participación de la mujer en el mercado laboral de Costa Rica*, <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=googlescholar&id=GALE|A694283408&v=2.1&it=r&sid=googleScholar&asid=1bd9a1d3>. [14]
- REDCUDI (2018), *Plan Estratégico Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) 2018-2022*, https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/6330.pdf. [8]
- Rich, M. (2019), “Two Men in Japan Dared to Take Paternity Leave. It Cost Them Dearly, They Say”, *New York Times*, <https://www.nytimes.com/2019/09/12/world/asia/japan-paternity-leave.html>. [31]
- Rocard, E. and A. Llena-Nozal (2022), “Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind”, *OECD Health Working Papers*, No. 140, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0f0c0d52-en>. [21]
- Rojas Blanco, L. (2015), *Uso del lenguaje de género inclusivo*, <https://secretariagenero.poder-judicial.go.cr/images/Documentos/LenguajeInclusivo/Documentos/Uso-de-lenguaje-inclusivo-de-Genero-IEM-UNA.pdf>. [63]
- Román Vega, I. (2022), *Educación sexual y caída de los embarazos adolescentes: un logro país que debemos cuidar*, <https://estadonacion.or.cr/educacion-sexual-y-caida-de-los-embarazos-adolescentes-un-logro-pais-que-debemos-cuidar/>. [112]
- Sanhueza, A. et al. (2023), “Trends and inequities in adolescent childbearing in Latin American and Caribbean countries across generations and over time: a population-based study”, *The Lancet Child and Adolescent Health*, Vol. 7/6, pp. 392-404, [https://doi.org/10.1016/S2352-4642\(23\)00077-9](https://doi.org/10.1016/S2352-4642(23)00077-9). [95]
- Secretaria Técnica Ecuador Crece sin Desnutrición Infantil (2022), *ACUERDO Nro. STECSDI- STECSDI-2022-0010-A*, <https://www.infancia.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/19.STECSDI-STECS DI-2022-0010-A.pdf>. [40]
- SEDLAC (2023), *Estadísticas SEDLAC*, <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/estadisticas/sedlac/estadisticas/#1496165425791-920f2d43-f84a>. [90]
- SERNAM (2009), *Análisis de género en el aula*, <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14939>. [59]
- Thévenon, O. and A. Solaz (2013), “Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 141, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en>. [26]
- Tribunal Supremo de Elecciones (2009), *Electoral Act Law No. 8765*, https://www.tse.go.cr/pdf/publicaciones/electoral_act.pdf (accessed on 19 April 2024). [126]
- Trivelli Ávila, C. and E. Caballero Calle (2018), “¿Cerrando brechas?: las estrategias nacionales de inclusión financiera en América Latina y el Caribe”, *Estudios sobre Desarrollo*, 23, No. Documento de Trabajo 245, IEP, Lima, <https://repositorio.iiep.org.pe/handle/IEP/1132>. [151]

- Ubieta, S. (2014), *Recopilacion de informacion para el programa de apoyo a Pymes y Desarrollo Economico Local*, https://www.jica.go.jp/costarica/espanol/office/others/c8h0vm00009ezf53-att/study_01.pdf. [135]
- UCCAEP and ENRED Panamá (2019), *Las mujeres en la gestión y desarrollo empresarial. Costa Rica.*, <https://www.uccaep.or.cr/images/content/agendas-competitividad/Lasmujeresenlagestionydesarrolloempresarialv.pdf>. [116]
- UN Committee on the Rights of the Child (2016), *General comment No. 20 (2016) on the implementation of the rights of the child during adolescence*, <https://digitallibrary.un.org/record/855544?v=pdf> (accessed on 19 April 2024). [101]
- UN Women (2020), “Costa Rica : Leaving no woman behind during the COVID-19 pandemic”. [164]
- UN Women (2019), *The National Integrated Care System in Uruguay: An Opportunity for the Economic Empowerment of Women*, <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/10/SNIC%20web%20INGLES.pdf> (accessed on 8 February 2024). [18]
- UN Women (2017), *Long-term care for older people: A new global gender priority*, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/long-term-care-for-older-people>. [22]
- UNEP Law and Environment Assistance Platform (1990), *Ley de Promocion de la Igualdad Social de la Mujer*, <https://leap.unep.org/en/countries/cr/national-legislation/ley-n-7142-ley-de-promoci-n-de-la-igualdad-social-de-la-mujer> (accessed on 23 February 2024). [62]
- UNESCO (2023), *Empowering girls in Peru through science*, <https://www.unesco.org/en/articles/empowering-girls-peru-through-science>. [81]
- UNESCO (2022), *Educación integral en sexualidad*, <https://education-profiles.org/es/america-latina-y-el-caribe/costa-rica/~educacion-integral-en-sexualidad>. [111]
- UNESCO (2021), *From access to empowerment: Operational tools to advance gender equality in and through education*, <http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>. [44]
- UNESCO (2021), *Políticas de educación y equidad de género. Estudios sobre políticas educativas en América Latina*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379491?posInSet=24&queryId=40280402-78b5-4995-baec-11790aae0a9c>. [64]
- UNESCO (2020), *A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. [55]
- UNESCO (2020), *Regional Report of the Global Education Monitoring Report series: Latin America and the Caribbean*. [49]
- UNESCO (2017), *Cracking the code: Girls’ and women’s education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479> (accessed on 8 February 2024). [82]
- UNESCO (2017), *Una mirada a la profesion docente en el Peru: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores docentes*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917/PDF/260917spa.pdf.multi>. [68]

- UNESCO et al. (2018), *International technical guidance on sexuality education: an evidence-informed approach*, UNESCO, <https://doi.org/10.54675/uqrm6395>. [107]
- UNFPA (2022), *Folleto informativo sobre nacimientos en niñas y adolescentes*, <https://costarica.unfpa.org/es/publications/folleto-sobre-nacimientos-en-ni%C3%B1as-y-adolescentes-en-costa-rica-datos-2021>. [98]
- UNFPA (2020), *International Technical and Programmatic Guidance on Out-of-School Comprehensive Sexuality Education (CSE)*, <https://www.unfpa.org/featured-publication/international-technical-and-programmatic-guidance-out-school-comprehensive>. [114]
- UNFPA (2020), *Socioeconomic consequences of adolescent pregnancy in six Latin American countries. Implementation of the MILENA methodology in Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Mexico and Paraguay.*, https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/eng_-_informe_consecuencias_socioeconomicas_del_embarazo_en_la_adolescencia_en_seis_paises_de_america_latina_y_el_caribe_vf.pdf. [97]
- UNFPA (2013), *Adolescent Pregnancy: A Review of the Evidence*, <https://www.unfpa.org/publications/adolescent-pregnancy>. [89]
- Universidad de Costa Rica (2022), *Redes de cuidado: por una vida digna, con calidad, autodeterminación e integridad en la vejez*, <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2022/10/23/redes-de-cuido-por-una-vida-digna-con-calidad-autodeterminacion-e-integridad-en-la-vejez.html>. [111]
- Universidad de Costa Rica (2015), *Encuesta Actualidades 2015*, <https://www.ucr.ac.cr/medios/documentos/2015/estadistica-encuesta-actualidades-2015.pdf>. [155]
- USAID (2016), *Improving women's land rights in Colombia*, <https://www.tetrattech.com/pdf/download?url=http://localhost%252fen%252fdocs%252fpd14%252d271%252dimproving%252dwomens%252dland%252drights%252din%252dcolombia%252epdf>. [140]
- VHTO, (Dutch) National Expert Organisation Girls/ Women and Science/Technology (2014), "Talent Viewed: Evaluation of a Project Aimed at Breaking Down (Gender) Stereotypes about STEM and STEM-Talents in Primary Schools in the Netherlands", *International Journal of Gender, Science and Technology*, https://www.vhto.nl/fileadmin/user_upload/documents/publicaties/Talent_Viewer.pdf. [86]
- Wahlstrom, K. (2003), *Flickor pojkar och pedagoger [Girls, boys and pedagogues]*. [43]
- WIEGO/ILO/UNICEF (2020), *Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy*, <https://www.unicef.org/reports/family-friendly-policies-workers-informal-economy>. [38]
- World Bank (2023), *Base de datos de Indicadores principales sobre el mercado laboral*, https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.EMP.SELF.MA.ZS?name_desc=false&view=map. [131]
- World Bank (2023), *Doing Business Historical Data*, <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/excel/Historical-data---complete-data-with-scores.xlsx>. [148]
- World Bank (2023), *Gender Portal Data Costa Rica*, <https://genderdata.worldbank.org/countries/costa-rica/>. [133]

- World Bank (2022), *Opportunities for Reducing Poverty and Inequality in Costa Rica : World Bank Poverty and Inequality Assessment*, <http://hdl.handle.net/10986/38051>. [39]
- World Bank (2022), *Women, Business and the Law 2022*, <https://wbl.worldbank.org/en/reports>. [25]
- World Bank (2021), *Doing Business 2020 Costa Rica*, <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/c/costa-rica/CRI.pdf>. [138]
- World Bank (2019), *Colombia Gender Assessment*, <http://hdl.handle.net/10986/32006>. [127]
- World Bank (2019), *Costa Rica: Gender action plan for the national REDD+ strategy*, https://www.forestcarbonpartnership.org/sites/fcp/files/documents/gender/costa-rica/Costa%20Rica%20Gender%20Action%20Plan_Eng.pdf. [139]
- World Bank (2018), *Towards Equal? Women in Central America*, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/940661534521240623/pdf/Toward-Equal-Woman-in-Central-America.pdf>. [88]
- Yalley, A. and M. Olutayo (2020), *Gender, masculinity and policing: An analysis of the implications of police masculinised culture on policing domestic violence in southern Ghana and Lagos, Nigeria*. [170]

Igualdad de género en Costa Rica

HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

El informe de la OCDE *Igualdad de género en Costa Rica: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado* es el cuarto informe de una colección de informes que tiene como foco los países de América Latina y el Caribe, y forma parte de la serie *Igualdad de género en el trabajo*. El informe compara las brechas de género de los resultados laborales y educativos en Costa Rica con otros países. El informe presta particular atención a la distribución desigual del trabajo no remunerado y la carga adicional que esto implica para las mujeres. Así mismo, investiga cómo las políticas públicas y programas de ayuda en Costa Rica pueden hacer que esta distribución sea más equitativa. La primera parte del informe examina la evidencia sobre las brechas de género y sus causas, incluyendo el papel que desempeñan las normas sociales. La segunda parte desarrolla un marco global para abordar estos retos, presentando una amplia gama de opciones para reducir la carga de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres y aumentar sus ingresos laborales. Estudios anteriores de la misma colección han analizado las políticas de igualdad de género en Chile (2021) Perú (2022) y Colombia (2023).



Cofinanciado por
la Unión Europea



IMPRESA ISBN 978-92-64-62899-1
PDF ISBN 978-92-64-84751-4



9 789264 628991