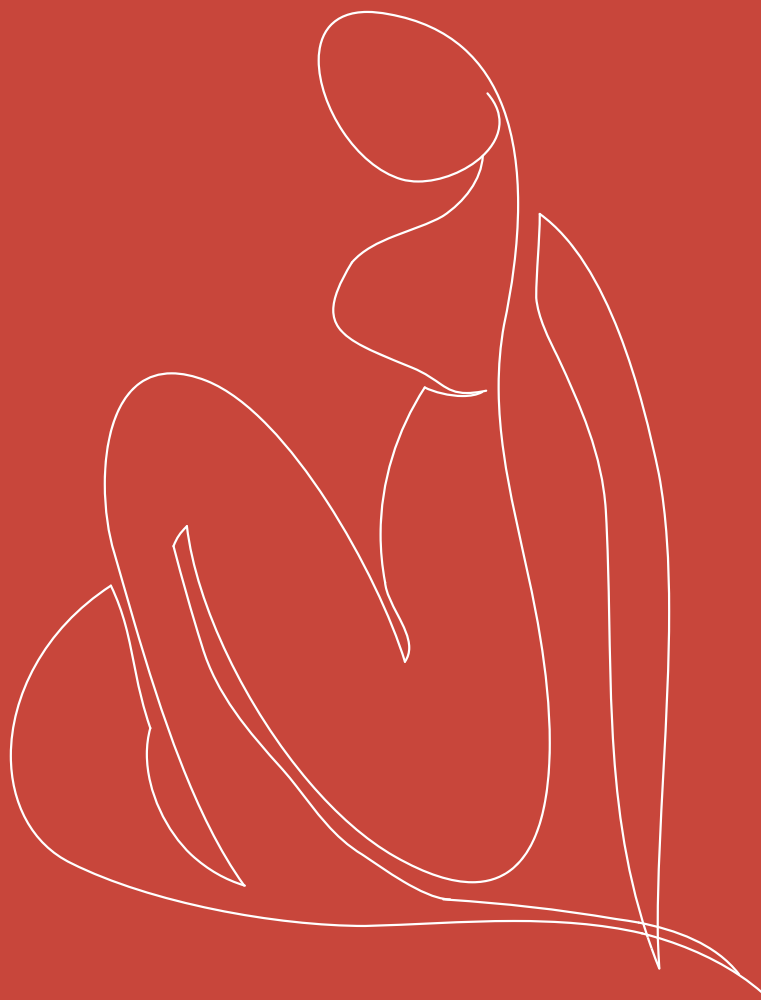


Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica

Serie 3.
Derechos económicos y laborales de las mujeres en Costa Rica



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA



Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica

Serie 3.
Derechos económicos y laborales de las mujeres en Costa Rica



INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

323.404.207.286
I 59 c

Instituto Nacional de las Mujeres

Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. Derechos económicos y laborales de las mujeres en Costa Rica / Instituto Nacional de las Mujeres. — 1 ed. — San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2023. (Colección Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica; no. 17)

68 p.; 21 x 27 cm.

ISBN 978-9968-25-415-1

1. DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. 2. INDICADORES DE GÉNERO.
3. DERECHOS ECONÓMICOS. 4. DERECHOS LABORALES. I. TÍTULO

PRODUCCIÓN:	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
AUTORA:	Anna Matteucci Wo Ching
COORDINACIÓN TEÓRICA, METODOLÓGICA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	Saskia Salas Calderón, Coordinadora Departamento Especializado de Información Xiomara Castro Chaves, Jefa a.i. Unidad de Investigación
REVISIÓN DEL DOCUMENTO:	Departamento Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género.
EDICIÓN:	Saskia Salas Calderón, Coordinadora Departamento Especializado de Información Xiomara Castro Chaves, Jefa a.i. Unidad de Investigación
PRODUCTORA GRÁFICA:	Verónica Solano Araya
IMAGEN DE PORTADA:	Larraitz Lexartza Artza

ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	VII
CAPÍTULO I. ASPECTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	1
El sistema sexo-género como determinante de la subordinación de las mujeres	3
Los derechos humanos de las mujeres	4
Contexto sociohistórico: la pandemia por COVID-19 y su impacto en las mujeres	7
Estrategia Metodológica	9
CAPÍTULO II. DERECHOS ECONÓMICOS Y LABORALES DE LAS MUJERES EN COSTA RICA	13
El trabajo y la economía de las mujeres: sobreviviendo en la sombra	15
Marco normativo internacional y nacional que incide en los derechos económicos y laborales de las mujeres	22
Las mujeres en la fuerza de trabajo: nadando contra la marea	27
Los ingresos de las mujeres y de los hombres: una desproporción histórica	33
La desigualdad de género en el acceso a servicios financieros y a la seguridad social	37
La percepción de la población sobre los derechos económicos y laborales de las mujeres	41
CAPÍTULO III. REFLEXIONES FINALES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución porcentual de la fuerza de trabajo por grupo ocupacional, según sexo. 2018-2021	31
Tabla 2. Distribución porcentual de la fuerza de trabajo por principales ramas de actividad, según sexo. 2018-2021	31
Tabla 3. Cantidad de infracciones de género captadas en inspección laboral. 2018-2021	32
Tabla 4. Distribución porcentual de la población por principales categorías de aseguramiento, según sexo. 2018-2021	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasa neta de participación, por sexo 2018-2022	28
Gráfico 2. Tasa de desempleo abierto, por sexo 2018-2022	29
Gráfico 3. Porcentaje de la población ocupada afectada por subempleo sin límite de horas, por sexo. 2018-2021	30
Gráfico 4. Relación porcentual de ingreso por empleo principal de mujeres con respecto a los hombres. 2018-2021	33
Gráfico 5. Relación porcentual del ingreso en el empleo principal de las mujeres con respecto a los hombres, por sector institucional. 2018-2022	34
Gráfico 6. Relación porcentual de ingreso por empleo principal de mujeres con respecto a los hombres, según posición en el empleo. 2018-2022	35
Gráfico 7. Relación porcentual de salario promedio mensual de mujeres con respecto a los hombres, según horas trabajadas. 2018-2021	36
Gráfico 8. Población de 15 años y más sin ingresos propios, por sexo. 2018-2021	37
Gráfico 9. Porcentaje de la población que accede y utiliza servicios financieros, por sexo y tipo de servicio. 2018-2021	38
Gráfico 10. Monto promedio de las pensiones del régimen de vejez, por sexo. 2018-2021.	40





Presentación

El 2023, año de esta publicación, es también el año de conmemoración del 25 aniversario de la creación del Instituto Nacional de las Mujeres. En este año presentamos la IV edición del Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. Desde su concepción, la producción de conocimiento para conocer la condición de las mujeres, la igualdad de género y la situación de las familias, así como realizar propuestas para su avance, es un fin de la institución (inciso l) del artículo 4 de la Ley 7801 del 18 de mayo de 1998). Tal como lo señala la Estrategia de Montevideo (CEPAL, 2016), se trata de “transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política”.

A lo largo de estos 25 años el INAMU ha acumulado una importante experiencia en el desarrollo de investigaciones sobre la realidad de las mujeres en el país. La publicación periódica del Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica ha sido un hito que busca analizar el estado de los derechos humanos.

Fortalecer los procesos de producción de conocimiento desde la perspectiva de las mujeres en su diversidad ha sido una apuesta estratégica técnica y política para la generación de las transformaciones culturales a favor de la igualdad que se han impulsado durante los últimos años. Esa apuesta ha ido incorporando nuevos retos, nuevos objetivos, nuevas preguntas y nuevas estrategias para evidenciar las brechas existentes y las expresiones de la discriminación contra las mujeres en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, lo cual contribuye a la ruptura de paradigmas sexistas y discriminatorios que limitan las posibilidades de acceso de las mujeres a las oportunidades y recursos en los espacios educativos, institucionales, familiares y comunitarios; y principalmente a su desarrollo personal integral.

Cada edición del Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica da seguimiento a los hallazgos y discusiones resultantes de las ediciones anteriores, pero también abre su mirada hacia las nuevas realidades y se adapta a las necesidades detectadas de producción y difusión de información. Es por ello por lo que en esta ocasión incorpora nuevas discusiones derivadas del contexto reciente que el mundo entero atravesó a raíz de la pandemia por COVID-19; pero también adopta un nuevo formato: se transforma en una serie de publicaciones, cada una de las cuales abordará un tema particular, permitiendo así responder de manera más eficiente a las necesidades específicas de las distintas poblaciones a las que está dirigida la investigación, incluyendo personas tomadoras de decisiones, investigadoras e investigadores, organizaciones sociales y, por supuesto, las mujeres de nuestro país.



Adilia Caravaca Zúñiga
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres



Cindy Quesada Hernández
Ministra de la Condición de la Mujer





Capítulo 1

Aspectos conceptuales
y metodológicos

CAPÍTULO I

ASPECTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

En este apartado se desarrollan los principales conceptos y teorías generales que fundamentan la urgencia de estudiar y profundizar en la producción de conocimiento sobre los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica, con el fin de orientar el análisis de las brechas y desafíos que persisten a nivel nacional, para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El sistema sexo-género como determinante de la subordinación de las mujeres

El sistema sexo-género es una clasificación fundamental de las sociedades patriarcales que establece una jerarquía y roles diferenciados entre hombres y mujeres, donde los primeros son los sujetos de privilegio (INAMU, 2019). Dentro de este sistema, el concepto de sexo se comprende como las características biológicas y anatómicas de las personas, y el género se asocia a determinadas pautas sociales y de comportamiento que se definen como masculinas o femeninas. Dichas pautas y comportamientos son naturalizados y sustentados desde una dimensión simbólica que produce y reproduce mitos, estereotipos, concepciones, mentalidades e imaginarios colectivos, que privilegian el estatus, autoridad, reconocimiento y acceso a recursos de los hombres (Guzmán, 2002).

Este concepto es fundamental para los estudios sobre los derechos humanos de las mujeres pues devela que, en las democracias liberales, los ideales de igualdad y libertad no son neutrales, sino que se refieren a un sujeto de derecho comprendido como varón, blanco, heterosexual, que posee recursos económicos y propiedades; por su estatus social, es quien tiene el poder a lo interno de los hogares (Serret, 2016). Así, las desventajas y limitaciones que genera esta forma de organización social atentan contra el pleno goce de los derechos humanos al instaurar sistemáticamente opresiones y exclusiones para las mujeres, en detrimento de una verdadera igualdad.

El sistema sexo-género impacta la totalidad de la vida en sociedad. Un ejemplo claro es cómo el mundo del trabajo ha sido segmentado en labores tradicionalmente

asociadas a las mujeres y otras al trabajo de los hombres. A esta segmentación se le conoce como división sexual del trabajo, y es la manera en que el sistema económico capitalista se fusiona con el orden patriarcal, concibiendo así otro binomio: el trabajo reproductivo y el trabajo productivo. El trabajo reproductivo es aquel vinculado con la sobrevivencia y la reproducción humana y en el que se realizan tareas como la preparación de alimentos, la limpieza y mantenimiento de la vivienda, el cuidado de personas dependientes, entre otras. Suele asociarse a las mujeres y lo femenino; y por tanto es un trabajo invisibilizado y no remunerado económica o socialmente por considerarse que es algo que las mujeres, en su rol de “amas de casa”, hacen “por amor” y de manera “natural”. Por otra parte, el trabajo productivo suele considerarse un ámbito de acción de los varones y lo masculino, y se refiere a la producción de bienes y servicios destinados al intercambio, acumulación y consumo en el mercado a cambio de un salario o ganancias económicas. Se desarrolla en el ámbito de lo público y tiene mayor reconocimiento social.

La división sexual del trabajo y el sistema sexo-género, desde la lógica patriarcal y con base en los roles de género, plantea ocupaciones, sectores de actividad y prácticas sociales diferenciadas entre los sexos, restringiendo de esta manera la participación de las mujeres en igualdad con los hombres en los ámbitos económico, productivo y político, los cuales se desarrollan en la esfera pública. En contraposición se encuentra la esfera privada, en la cual se ubican las tareas y actividades vinculadas a la familia, la crianza y la reproducción humana y en donde se espera una participación plena por parte de las mujeres. A pesar de que ambas esferas se encuentran interrelacionadas y en ambas se dan relaciones de poder: “Son dos esferas fundamentales del bienestar social y son vitales para la reproducción y mantenimiento de la vida y de la sociedad, aunque cada una mantiene su relativa autonomía” (INAMU, 2015, p. 82).

Históricamente las mujeres han luchado por participar en igualdad de condiciones con los hombres en la esfera pública y, al mismo tiempo, por la corresponsabilidad de las tareas reproductivas en la esfera privada. Esto se debe a que desde el sistema sexo-género se condicionan decisiones, espacios para actuar y desarrollarse, formas de pensar, responsabilidades y alcances en la capacidad de agencia que tienen las mujeres y los hombres en todos



los ámbitos de la vida. Los estereotipos y prejuicios sexistas funcionan como mecanismos sociales de control y reproducción del sistema, dado que además de fortalecer la división sexual del trabajo, también buscan condicionar el “deber ser” de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado, en la vida privada y la vida social. Todas aquellas personas que se comportan o incursionan en espacios o actividades distintas a lo que tradicionalmente se espera de ellas de acuerdo con el sexo asignado al nacer, enfrentan expresiones de censura y sanción social. Por ejemplo, siguiendo a Federici (2013), que el término “mujer” se convirtiera en sinónimo de “ama de casa” ha significado que las mujeres al nacer sean identificadas con habilidades y responsabilidades domésticas que se reproducen en la esfera laboral, por lo que el empleo tradicionalmente realizado por éstas es una extensión del trabajo reproductivo y las mujeres que se adentran en ámbitos no tradicionales enfrentan una gran variedad de obstáculos. Ahora bien, en este sistema de desigualdad, la violencia de género y la violencia contra las mujeres resulta un mecanismo de control y de perpetuación del status quo, por eso es que sucede tanto en el ámbito público como en el privado.

Es importante señalar que la jerarquía establecida entre hombres y mujeres es una arbitrariedad cultural, ya que ha sido construida y reproducida por grupos de poder y clases dominantes que detentan los recursos materiales y simbólicos a través de un orden social contextual que con el tiempo asume un carácter de legitimidad (Bourdieu y Passeron, 2001). De allí la importancia de revalorar dichos sistemas en función de construir formas de interacción social y distribución de los recursos basadas en la igualdad real entre todas las personas sin importar su sexo, género, etnia, nacionalidad, estatus migratorio, edad, condición de discapacidad, clase social, entre otras características que forman parte de la riqueza y la diversidad humana.

Los derechos humanos de las mujeres

Los derechos humanos de las mujeres se refieren a un vasto marco normativo y jurídico que enuncia las condiciones básicas mínimas para la vida digna. Se basan en los principios fundamentales de igualdad, libertad y justicia, los cuales son indispensables, interrelacionados e indivisibles para el desarrollo de los seres humanos a nivel individual y colectivo. Reconociendo las desventajas

históricas que enfrentan las mujeres, se han definido derechos específicos que reconocen las dificultades y particularidades que enfrentan por su condición de género en las sociedades tradicionalmente androcéntricas.

Como antesala de los derechos humanos de las mujeres está la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), proclamada después de la Segunda Guerra Mundial por la comunidad internacional que se organizó en una Asamblea General para tratar de establecer la paz y la seguridad internacional. Los derechos humanos que declararon se definieron como: universales, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles, indivisibles e inderogables para garantizar una vida digna, justa y libre, pues: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (ONU, 1948, art. 1).

Tres décadas después de esta Declaración, los movimientos de mujeres y feministas lograron que los países se comprometieran a garantizar el resguardo y ampliación de dichos derechos para las mujeres, pues consideraron que los instrumentos jurídicos anteriores se concibieron como neutrales, asumiendo que las mujeres no enfrentaban desigualdad a razón del sistema sexo-género en las sociedades. Es así como lograron que los Estados se comprometieran con la igualdad de género firmando la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) (ONU, 1979), considerado el instrumento jurídico internacional de mayor relevancia para el adelanto de las mujeres. La particularidad de la CEDAW (ONU, 1979) es que reconoce de manera explícita los patrones culturales que históricamente han limitado el ejercicio pleno de los derechos humanos para las mujeres a través de mecanismos discriminatorios. La CEDAW (ONU, 1979) define la discriminación como toda forma de exclusión o restricción basada en el sexo, cuyo objetivo o resultado sea menoscabar o anular el goce, reconocimiento o ejercicio de los derechos fundamentales para las mujeres (art. 1).

Los movimientos de mujeres y feminismos continuaron abogando por los derechos humanos de las mujeres y en 1994 se realiza la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo con la aprobación de su Plan de Acción que menciona entre sus temas la educación, la reducción de la mortalidad neonatal infantil y



materna, así como el acceso universal a servicios de salud reproductiva (párrafo 1.12). Así mismo, la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer dio paso a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), la cual define 12 esferas de atención prioritaria para atender a las mujeres y las niñas, algunas de las cuales son el medio ambiente, la economía, la participación en la toma de decisiones, la pobreza, la salud, los conflictos armados, los medios de difusión y la violencia.

Otro instrumento jurídico fundamental para el resguardo de los derechos humanos de las mujeres es la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (conocida como Convención Belém do Pará) (OEA, 1994), que constituye el primer y único instrumento normativo de la región latinoamericana en reconocer el derecho que tienen las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Esta Convención define violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado (art. 1). Además, reconoce que la violencia tiene manifestaciones físicas, sexuales y psicológicas que pueden ser perpetuadas dentro o fuera de la familia, pues puede suceder en cualquier relación interpersonal o ser perpetuada o tolerada por el Estado y sus agentes con actos como violación, maltrato, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo o en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (OEA, 1994, art. 2).

En años más recientes, la aprobación en 2015 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible definió 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (CEPAL, 2016a), que abordan variedad de temas como el hambre y la pobreza, la salud, la educación, la igualdad de género, el ámbito del trabajo, el cambio climático, entre otros. En su objetivo 5 se refiere específicamente a la meta de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas poniendo fin a la discriminación, la violencia y todas aquellas prácticas nocivas que las excluyen de los espacios públicos y de toma de decisión, como tarea fundamental para el alcance del desarrollo sostenible y la protección del planeta.

En Costa Rica también existe jurisprudencia clave para el adelanto de las mujeres, comenzando por la Constitución

Política (Asamblea Constituyente, 1949) que establece la igualdad de todas las personas ante la ley, así como la prohibición de las prácticas discriminatorias que atenten contra la dignidad humana. Los movimientos sociales de mujeres, incluyendo a mujeres políticas, académicas y de la institucionalidad pública en el país, lograron que además se creara la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley 7142, 1990), que explicita la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Aunado a este instrumento normativo, el Voto 3435-92 de la Sala Constitucional estableció que los instrumentos internacionales sobre derechos humanos son de acatamiento obligatorio para el Estado costarricense, y que están al mismo nivel de la Constitución Política, o incluso por encima de ella cuando concedan más derechos o garantías a las personas, lo que en el caso de las mujeres permite ampliar la resignificación de algunas prácticas que por ser tradicionales podrían generar discriminación en su contra (INAMU, 2019).

Uno de los ámbitos en los cuales Costa Rica presenta sus mayores avances es el amplio cuerpo normativo que posee en materia de derechos humanos de las mujeres en sus distintos ámbitos. Además, se han impulsado una serie de instrumentos para la generación de condiciones sociales, institucionales y culturales para la promoción de un cambio cultural hacia la igualdad entre mujeres y hombres, dentro de los cuales destaca la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017) (INAMU, 2007), creada con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones. Como una manera de dar continuidad a este proceso, en 2018 se formula la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030), la cual pone énfasis en la atención de cuatro nudos estructurales: los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo e injusta distribución del cuidado; la desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente; y la concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público (INAMU, 2018).

Por otro lado, el país también ha adoptado la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las mujeres en todas las edades (PLANOVI 2017-2032) (INAMU, 2017), la cual prioriza como ejes de acción:



la promoción de una cultura no machista; la promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia; la articulación de iniciativas público-privadas de desarrollo social para desvincular pobreza multi-dimensional, exclusión y violencia contra las mujeres; la protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización; la prevención, atención integral y no revictimización frente a la violencia sexual y la prevención del femicidio (INAMU, 2017).

A pesar de que los derechos humanos de las mujeres tienen su propio cuerpo normativo y jurídico a nivel nacional e internacional, persisten barreras culturales y sociales que impiden que las mujeres sean reconocidas como sujetas de derecho plenas y, por tanto, que pueda cumplirse con el principio de igualdad y no discriminación sobre el cual se sustentan los derechos humanos. Si bien se proclama que toda persona es igual ante la ley, las luchas de las mujeres han evidenciado que en su caso esto no siempre se cumple, pues la neutralidad de las normas jurídicas no contempla las desigualdades a las que se enfrentan por la división sexual del trabajo, el sistema sexo-género y la separación artificial de lo público y lo privado. De allí que los movimientos de mujeres y mecanismos claves como el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU, señalan la necesidad de crear y fortalecer mecanismos que modifiquen las dinámicas sociales hasta alcanzar la igualdad efectiva, desde la aplicación de medidas y la creación de políticas públicas, hasta la transformación de las interacciones cotidianas entre los seres humanos.

Otro pilar de los derechos humanos de las mujeres es la autonomía, la cual se concibe como base para la igualdad, y se comprende en tres dimensiones fundamentales, integrales e interdependientes entre sí: la autonomía económica, la autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones (CEPAL, 2016b). La autonomía económica se refiere al acceso a ingresos que permitan a las mujeres superar la pobreza, disponer de su tiempo libremente, capacitarse, acceder al mercado laboral, a la tierra y la tecnología, desarrollarse a nivel profesional y personal, participar activamente en la vida social y política, así como atender a sus seres queridos sin que esto sea una barrera para sus aspiraciones (CEPAL, 2016b).

La autonomía física se expresa en dos dimensiones: los derechos reproductivos y sexuales y el derecho a una

vida libre de violencia; es decir, refiere a la libertad y autonomía de las mujeres sobre sus propios cuerpos como territorios personales y privados sobre los cuales puedan tomar decisiones informadas y soberanas (CEPAL, 2016b). Por su parte, la autonomía en la toma de decisiones se refiere a la distribución y ejercicio del poder, y al derecho de las mujeres a participar en espacios de toma de decisión política, económica, académica, donde se discutan asuntos determinantes para la vida colectiva (CEPAL, 2016b).

A nivel general, las autonomías representan la posibilidad que tienen las mujeres de aspirar al más alto nivel de toma de decisiones sobre su propia vida y sobre su comunidad, por lo que garantizar los derechos humanos de las mujeres significa necesariamente resguardar las tres autonomías para cada una de ellas. Es por ello que resulta necesario reconocer a las mujeres como un colectivo diverso, con valores y significados distintos, para no caer en la homogenización de sus vivencias y experiencias invisibilizando las diferentes capas de discriminación que pueden estar atravesando según sus contextos.

La interseccionalidad es un proceso que reconoce a las personas como parte de múltiples comunidades, por lo que pueden experimentar opresiones simultáneas a razón de la combinación de sus adscripciones identitarias, como por ejemplo el racismo, el sexismo, el capacitismo y la opresión de clase (INAMU, 2019). Así, el concepto de interseccionalidad permite comprender y analizar aquellas dificultades que las personas, y especialmente las mujeres, enfrentan dentro de la especificidad de sus vivencias y contextos, en reconocimiento de sus identidades plurales (CEPAL, 2016b).

Los derechos humanos de las mujeres son una base para la igualdad y la equidad, pero también una invitación a la transformación cultural de aquellos patrones que impiden una convivencia pacífica libre de violencia y de discriminación, por lo que estudiar los nudos estructurales que obstaculizan su desarrollo resulta fundamental para proponer otras formas de existencia que no atenten contra la dignidad humana (INAMU, 2019).



Contexto sociohistórico: la pandemia por COVID-19 y su impacto en las mujeres

En los últimos años se han presentado fuertes cambios económicos, políticos y sociales a nivel mundial que han tenido importantes implicaciones en la vida nacional. Una de las situaciones que ha provocado una crisis de alto impacto ha sido la generada por la pandemia por COVID-19, la cual trascendió el ámbito de la salud, para incidir en distintos espacios de la vida cotidiana causando repercusiones, cuyos efectos nos encontramos enfrentando aún en la actualidad.

Después de la peor crisis económica y social que ha atravesado la región, provocada por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), se viven hoy momentos de grandes dificultades e incertidumbres generadas por una serie de crisis en cascada: crisis climática, de salud, de empleo, social, educativa, de seguridad alimentaria, energética y de costo de la vida. (CEPAL, 2022a, p.13)

En ese sentido, si bien es cierto en Costa Rica se han dado pasos importantes para el avance de los derechos humanos de las mujeres, el alcance de la igualdad sustantiva es una meta aún distante en el horizonte, ya que se mantienen brechas de género que se volvieron más evidentes e incluso se agudizaron como resultado de la crisis por la COVID-19. Tal como se plantea el III Informe Regional del Sistema FLACSO (FLACSO, 2023), Costa Rica comparte con los demás países de América Latina y el Caribe (ALC) contrastes sustantivos entre grupos poblacionales que viven ya sea en condiciones de extrema pobreza y vulnerabilidad, o con gran solvencia económica (PNUD, 2021, citado por FLACSO, 2023); por ejemplo, para el año 2021 el coeficiente de Gini¹ para Costa Rica era de 0,524, siendo el más alto de la historia desde que se inició su cálculo en 1987 (PEN, 2022).

Aunque la afectación ha sido generalizada para toda la población, la crisis del COVID-19 ha incidido particularmente en las desigualdades de género, atentando contra los avances alcanzados en las distintas dimensiones de la autonomía de las mujeres. A partir de la pandemia se comprueba una vez más lo que históricamente se conocía

¹ El coeficiente de Gini indica el nivel de desigualdad que se alcanza en un país. Cuanto más cerca de 0 se encuentra mayor igualdad hay, siendo que 0 representa igualdad y 1 representa desigualdad absoluta.

con respecto a cómo operan las desigualdades de género; es decir, cómo a partir de una experiencia que enfrentan todas las poblaciones alrededor del mundo entero, en este caso una enfermedad, se agudizan y complejizan las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades familiares, el acceso a oportunidades económicas, situaciones de vulnerabilidad ante la violencia, vivencia de la pobreza, posibilidades de estar en los espacios de toma de decisiones, entre otras, produciendo un impacto particular en la vida de las mujeres por su condición de género.

Tal como lo expone la CEPAL (2022a), a raíz de la pandemia,

...los confinamientos y la paralización de muchos sectores de la economía tuvieron efectos antes no imaginados en la vida diaria de las personas. En los hogares y en las instituciones de salud y educativas, por ejemplo, fue preciso adaptarse a nuevas rutinas y formas de gestionar las tareas cotidianas, mientras que otros sectores con alta empleabilidad de mujeres perdieron una gran proporción de los puestos de trabajo (trabajo doméstico remunerado, comercio y turismo). La pandemia hizo más visibles las consecuencias de la división sexual del trabajo y la vigencia de patrones culturales patriarcales que ubican a las mujeres como principales responsables del cuidado en su forma remunerada o no remunerada (...). Esto las puso en la situación de tensión que significó la atención en la primera línea, debido a que más del 70% del personal de salud son mujeres, que además son quienes se ocupan de la mayoría del trabajo de cuidados en los hogares. (CEPAL, 2022a, p. 207)

Para conocer el impacto que estaba teniendo la crisis sanitaria para las mujeres que habitan en el país, el INAMU elaboró la investigación “Afectaciones del Covid-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica” (INAMU, 2021a) durante el periodo de marzo 2020 a abril 2021, en la cual se procedió a identificar, sistematizar y analizar las afectaciones directas e indirectas que las mujeres han afrontado producto de la pandemia.

Dentro de los principales resultados de dicho estudio se evidencia un fuerte impacto en el ámbito económico, especialmente para las mujeres. Durante el 2020-2021 las principales tasas nacionales del mercado laboral experimentaron una reducción importante. Por ejemplo, la tasa de desempleo del I trimestre del 2021 en el caso de las mujeres fue de un 26,1% frente a un 13,7% de



los hombres. Las mujeres enfrentaron una disminución sustantiva de ingresos producto de despidos, reducción de jornadas, cierre de negocios propios, no pago de pensión alimentaria por parte de los padres de sus hijos e hijas, suspensión del servicio doméstico, entre otros; lo que dificultó la satisfacción de necesidades básicas de los hogares. Para contrarrestar estos efectos hubo un aumento de mujeres que tuvieron que optar por ocupaciones no calificadas y desarrollar actividades en el ámbito del trabajo informal.

Según la investigación elaborada por el INAMU (2021a), dentro de las actividades económicas más afectadas destacan los sectores de servicios, comercio y turismo, y dentro del sector servicios, las trabajadoras domésticas representan uno de los grupos más afectados. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo identificó que, ante las medidas sanitarias tomadas por los países para prevenir el contagio, el 70,4% de las trabajadoras domésticas enfrentaron una disminución de la actividad económica, desempleo, la reducción de las horas trabajadas o la pérdida de salarios (2020, citado por CEPAL, 2022a). Asimismo, CEPAL (2022a) señala que en Costa Rica el sector de los hogares como empleadores presenta una caída interanual del 45,5% en el empleo de las mujeres durante el trimestre abril-junio de 2020, en relación con el mismo periodo del año anterior.

Por otra parte, para las mujeres trabajadoras la implementación de la modalidad de teletrabajo fue un acción efectiva pero también contraproducente, ya que a pesar de constituirse en una estrategia válida para continuar con la producción nacional y mantener los ingresos propios, para muchas mujeres representó un gran desafío por los requerimientos de capacidades, habilidades y recursos para el acceso y uso de las tecnologías digitales; el incremento de las cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado; la poca disponibilidad para la administración del tiempo; y el acompañamiento escolar, entre otros factores. Dado lo anterior, las jornadas laborales de las mujeres se extendieron considerablemente, repercutiendo en su salud física, mental y emocional, con consecuencias tanto durante la pandemia como posterior a esta.

En ese sentido, la investigación realizada en 2021 por el INAMU también mostró el impacto que tuvo en la vida de las mujeres una cotidianidad saturada por la multiplicidad

y simultaneidad de tareas reproductivas y productivas en el espacio doméstico, que provocó un aumento en los niveles de agotamiento físico, mental y emocional que reportan las mujeres. Un factor determinante fue la implementación de la educación virtual y a distancia en el país, ya que al rol tradicional de la maternidad se le sumó el de docente, a pesar de que no todos los hogares ni todas las mujeres tenían las mismas condiciones materiales y emocionales para asumirlo.

Brindar acompañamiento educativo a los niños, niñas y adolescentes, no es una tarea sencilla; requiere de una serie de condiciones personales, familiares y estructurales mínimas que aún no han podido ser garantizadas para todas las personas, como el acceso a internet y a recursos tecnológicos, la reducción de las brechas digitales y la transformación cultural hacia una verdadera corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y hombres a lo interno de los hogares. (INAMU, 2021a, p. 164)

Es así como, a partir de una situación de emergencia fueron aún más evidentes las desigualdades sociales y económicas. Tal como lo expone CEPAL (2022a), la aceleración de la digitalización en distintas actividades de la vida debido a las medidas sanitarias para reducir el contacto presencial agudiza la brecha digital como una expresión más de exclusión para grupos importantes de mujeres. La conceptualización de la brecha digital de género hace referencia a las diferencias existentes entre mujeres y hombres con respecto al acceso, uso y apropiación de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC). Incluye también los espacios de creación y el desarrollo de TIC, en donde las mujeres suelen tener menor presencia (CEPAL, 2022c).

En esta brecha convergen desigualdades que condicionan el acceso, uso y apropiación de las tecnologías de la información y comunicación, pero también son un condicionante de las mismas. La relevancia de las TIC está no solo en que permiten el intercambio de información, ideas y conocimientos, sino que a través de estos se puede acceder a otros derechos como la educación, el empleo, la salud, la justicia, entre otros. La brecha digital de género por lo tanto incide también en el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres. (CEPAL, 2022c, pp. 3-4)

A nivel mundial las mujeres enfrentan mayores barreras que los hombres para acceder, usar y participar en el ecosistema digital, entendiendo este como “el conjunto de



infraestructuras y prestaciones (plataformas, dispositivos de acceso) asociadas a la provisión de contenidos y servicios a través de internet” (CEPAL, 2022c, p. 4). Además de lo anterior, según la CEPAL (2022c) la expresión de la brecha digital de género es heterogénea, siendo más aguda en mujeres de bajos ingresos, indígenas, afrodescendientes y rurales.

Esta realidad tan compleja provocada en el contexto de la pandemia afecta a todas las personas, sin embargo, provocó la sobre exigencia de muchas mujeres, quienes de todas maneras tienen opciones limitadas de tiempo, dinero y apoyo para atender su propio cuidado, ya que los mandatos sociales tradicionales las convocan a priorizar la salud y cuidados de las personas a su alrededor. Aunado a lo anterior, en la investigación elaborada por el INAMU (2021a) se hizo evidente las nuevas dificultades en el acceso a los servicios de salud, sobre todo por el aumento del uso de la tecnología para la realización de trámites médicos, que se suman a los obstáculos de vieja data como son las distancias que existen para acceder a servicios públicos y las dificultades económicas; sobre todo en el caso de las mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, adultas mayores, con discapacidad y en condiciones de pobreza.

Una de las principales preocupaciones que se heredan del enfrentamiento de las secuelas de la pandemia es la atención de la salud mental de la población, deuda histórica en el campo de la salud integral cuyo cobro se incrementa con la crisis y repercute particularmente en las mujeres; debido al “contexto de angustia y estrés por la situación económica que atraviesan las familias, la sobrecarga de responsabilidades escolares, el temor constante de contagio al virus o por el fallecimiento de familiares o personas allegadas” (INAMU, 2021a, p. 168), entre otros elementos.

Ahora bien, dentro de las mayores afectaciones se encuentra el aumento de la violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres. El aislamiento como prevención ante el contagio constituyó un factor de riesgo para las mujeres y las niñas, ya que se complejizaron las posibilidades institucionales, familiares y comunitarias para identificar y acompañar a quienes vivían situaciones de violencia. De un día para otro, muchas mujeres y personas menores de edad ya no tenían acceso a espacios protectores, como los centros laborales, educativos y comunitarios, grupos

deportivos, recreativos, así como redes familiares o de amistades, entre otros. Además, aumentó sustantivamente la dependencia económica de muchas mujeres por motivo de la pérdida de ingresos propios, recrudesciendo su situación de desventaja en relación con sus convivientes (INAMU, 2021a). Otras formas de violencia, como la violencia en línea, se incrementaron a raíz del aumento del uso de recursos tecnológicos para llevar a cabo las actividades del trabajo, estudio, así como las reuniones sociales y actividades recreativas. A su vez, aumentó el riesgo de enfrentar hostigamiento sexual callejero, trata de personas y la explotación sexual comercial (INAMU, 2021a).

Tal como se expone en el III Informe Regional del Sistema de FLACSO (FLACSO, 2023), la falta de abordajes que consideren un enfoque diferenciado por género e interseccionalidades durante la pandemia y sus secuelas tendrá el efecto de profundizar las brechas existentes en el acceso a los recursos materiales y simbólicos, perpetuando las desigualdades que viven las mujeres y haciendo cada más difícil la reversión de sus efectos; incluso podrían generar retrocesos en ámbitos en los cuales ya se habían alcanzado logros significativos. Por tanto, los resultados de la presente investigación exponen el análisis de un panorama que presenta la realidad de las mujeres antes, durante y posterior a un contexto crítico y determinante en la vida nacional y mundial, de manera que pueda ser considerado desde los distintos espacios e instituciones para garantizar para que ninguna mujer se quede atrás.

Estrategia Metodológica

El Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (INAMU, 2011) fue publicado en 2011. Desde entonces su periodicidad y la importancia de sus resultados han permitido consolidar una metodología de trabajo para el estudio y análisis de la realidad de las mujeres en el ámbito nacional.

Este estudio constituye la columna vertebral del Programa de Investigación Institucional “Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica” (2020-2025) (INAMU, 2020), el cual se inscribe dentro del marco estratégico del INAMU como una guía para la producción de conocimiento especializado en género, en concordancia con las políticas nacionales vigentes en materia de gé-



nero y el Plan Estratégico Institucional (INAMU, 2020). El Programa de Investigación, y por lo tanto el Estado de los Derechos, se alimentan de las investigaciones desarrolladas por la institución y otras instancias productoras de conocimiento especializado en género en el país; a su vez, evidencia los vacíos en la construcción de ese conocimiento y apunta al desarrollo de otros estudios.

El Estado de los Derechos tiene como objetivo general analizar la situación de los derechos humanos de las mujeres, de cara a los compromisos estatales asumidos tanto en el ámbito internacional como nacional, a fin de brindar insumos que permitan la toma de decisiones pertinentes y el seguimiento a las políticas públicas y la rendición de cuentas a la sociedad. Para lograrlo, ha sido necesario adaptar cada una de sus ediciones a las necesidades de las mujeres y el contexto específico del país para el momento en que se elabora el estudio. Por ello los objetivos específicos se han modificado levemente a lo largo de los años para responder a la realidad actual. Los mismos son:

- 1. Visibilizar el estado de los derechos humanos de las mujeres mediante indicadores que muestren las desigualdades críticas, en distintas dimensiones temáticas y estableciendo las interconexiones pertinentes entre los distintos conjuntos de derechos fundamentales.**
- 2. Identificar barreras objetivas y subjetivas para el avance de los derechos de las mujeres.**
- 3. Realizar un balance de lo avanzado en cuanto a política pública en materia de derechos humanos de las mujeres.**
- 4. Contrastar los datos sobre la realidad de las mujeres con las percepciones y opiniones de la ciudadanía respecto a sus derechos humanos.**
- 5. Identificar agendas de investigación y producción de datos e indicadores de género necesarios, para un mayor conocimiento de la realidad.**

En esta ocasión, el Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica ha sufrido modificaciones en su formato, pues lo que anteriormente era un

solo documento dividido en capítulos, en esta ocasión se presentará como separatas temáticas que comparten un marco conceptual, contextual y metodológico común. Cada separata profundizará en los distintos conjuntos de derechos sobre los cuales se considera que existen nudos críticos en el país.

Esta edición explora lo acontecido entre 2018 y 2021. A partir de los resultados del Tercer Estado de los Derechos, y frente a la crisis social provocada por la emergencia mundial por COVID-19, se realizaron también algunos ajustes a los contenidos abordados en este estudio para responder de mejor manera a las necesidades de conocimiento especializado en género emergentes. Dando continuidad a lo establecido desde la primera edición, esta investigación incorpora el análisis de la situación en materia de derechos económicos y laborales, derecho a la participación política, y derecho a una vida libre de violencia de género; en seguimiento a lo planteado en la tercera edición (INAMU, 2019), se profundiza en el análisis del derecho a la educación de las mujeres. Para esta cuarta edición del estudio se le ha dado un giro al capítulo que anteriormente estaba destinado al derecho a la salud sexual y salud reproductiva de las mujeres, ampliando su foco para abarcar ahora el derecho a la salud integral, sin dejar de lado las necesidades particulares de las mujeres en materia de salud sexual y reproductiva; esto por cuanto el derecho a la salud no puede verse de manera desarticulada, sino que debe entenderse como un bienestar integral que abarca los aspectos fisiológicos y psicológicos en interacción con los determinantes sociales del género. Finalmente, se desarrolla un nuevo capítulo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las mujeres. El tema anteriormente era abordado como un acápite dentro de los derechos económicos y laborales, pero dada su relevancia como nudo estructural de la desigualdad, especialmente en el contexto COVID-19 (INAMU, 2021a), se decidió dedicar un capítulo independiente a su análisis.

Para la elaboración del estudio, la Unidad de Investigación del Departamento Especializado de Información del INAMU, trabajó en la recolección y sistematización de la información durante el periodo 2019-2022, desarrollando para ello las siguientes etapas:



I. Diseño e implementación de la IV Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU 2021)

El objetivo principal de la ENPEDEMU es conocer las percepciones y opiniones de la ciudadanía sobre los derechos humanos de las mujeres, especialmente en temas coincidentes con los desarrollados en este estudio. Pretende medir el grado de avance en el conocimiento, ejercicio y goce de los derechos de las mujeres en estos ámbitos y dimensiones, según los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Estado costarricense. El diseño, la implementación y el análisis de la IV ENPEDEMU se desarrollaron entre 2020 y 2022. Por primera vez, la ENPEDEMU fue publicada como un documento independiente en el que se pueden consultar todos los detalles metodológicos y principales resultados (INAMU, 2022).

II. Revisión bibliográfica y normativa

Entre 2021 y 2022 se realizó la recopilación de una amplia gama de fuentes nacionales e internacionales de interés para este estudio. Por un lado, se recopilaron los elementos novedosos del marco normativo en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación contra las mujeres que son aplicables a nuestro país. Por otro lado, se hizo una importante y exhaustiva revisión bibliográfica de estudios cuantitativos y cualitativos, documentos de trabajo e informes de gestión, entre otros, producidos por instituciones gubernamentales y no gubernamentales que dieran cuenta de la situación de los derechos humanos de las mujeres en el país.

III. Definición y actualización de indicadores de género

Sobre la base de los indicadores definidos en las tres ediciones anteriores del Estado de los Derechos, en 2022 se actualizaron aquellos que contaban con datos para hacerlo y todavía seguían siendo vigentes e importantes para el análisis. Es necesario señalar que, en algunos casos, la ausencia de operaciones estadísticas periódicas y sostenidas impidió la actualización; así sucedió con algunos datos en materia de salud sexual y reproductiva, y violencia contra las mujeres. Además, se definieron nuevos indicadores considerados pertinentes de acuerdo con el contexto sociohistórico del periodo en estudio. A partir

de la recopilación y actualización de los datos estadísticos se procedió con el análisis de toda la información.

El Cuarto Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica pretender ser un instrumento de consulta y una herramienta para la toma de decisiones informadas, de manera que la construcción y seguimiento a las políticas públicas pueda hacerse desde la evidencia existente. De esta manera las acciones del Estado y la sociedad civil podrán responder a las necesidades más apremiantes de las mujeres en nuestro país, el resguardo y garantía absoluta de sus derechos fundamentales, y la búsqueda de la igualdad sustantiva.





Capítulo 2

Derechos económicos y
laborales de las mujeres
en Costa Rica



CAPÍTULO II

Derechos económicos y laborales de las mujeres en Costa Rica

El presente análisis sobre el estado de los derechos económicos y laborales de las mujeres en Costa Rica responde a un momento histórico global poco alentador. Por un lado, el impacto económico de la pandemia por COVID-19 suscitada desde el 2020 y el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania que estalla a principios del año 2022, han exacerbado la desaceleración de la economía mundial que, según datos del Banco Mundial (2022a), afectaría el ingreso per cápita de las economías en desarrollo en casi un 5% por debajo de su tendencia antes de la crisis sanitaria. Por el otro, la aceleración de la inflación sumada a las altas tasas de desempleo a nivel global vislumbra un importante riesgo de estanflación, término que acuña el impacto de una recesión acompañada de alta inflación, uno de los peores escenarios económicos posibles.

La pandemia de manera particular indujo una rápida contracción económica, pérdidas de empleo y disminución en los ingresos de los hogares, que en el escenario costarricense registraron un total de 551.373 personas desempleadas durante el tercer trimestre de 2020, así como una tasa de desempleo nacional del 22,0% (17,4% para los hombres y 29,0% para las mujeres) (INEC, 2020), cifras que podrían aumentar ante el riesgo de estanflación. Tal y como se mencionó anteriormente, a esta situación crítica se sumó el estallido de la guerra entre Rusia y Ucrania que generó un rápido aumento en los precios de productos básicos como los combustibles y los alimentos, incrementando la inseguridad alimentaria y la pobreza a nivel global (PEN, 2021; Banco Mundial, 2022a). Los mercados financieros y cambiarios también se han visto afectados ante esta coyuntura, presentando episodios de mayor volatilidad, desaceleración en el crecimiento de la actividad económica y el deterioro de algunas monedas como el euro, cuya depreciación llegó a alcanzar la paridad con el dólar por primera vez en 20 años (Banco Central de Costa Rica, 2022).

Es por lo anterior que el costo de los alimentos básicos en Costa Rica se disparó en un 16% entre junio de 2021 y junio de 2022, convirtiendo la canasta básica nacional en la cuarta más cara de Centroamérica (Leitón, 2022;

Camarillo, 2022). El costo de los combustibles también ha aumentado exponencialmente, afectando de manera importante al país; la gasolina aumentó un 45% durante el primer semestre de 2022, ubicándolo en el tercer lugar de los países con el precio más caro para la gasolina en América (Sandí, 2022). Ante este drástico aumento en el costo de vida las mujeres son quienes se encuentran en mayor desventaja, pues cerca de 2.400 millones de mujeres alrededor del mundo en edad de trabajar no cuentan con igualdad de oportunidades económicas y apenas acceden a tres cuartas partes de los derechos reconocidos para los hombres (Banco Mundial, 2022b).

A continuación, se desarrolla el marco conceptual y normativo que orienta el análisis de los indicadores estadísticos sobre el estado de los derechos económicos y laborales de las mujeres durante este periodo histórico crítico.

El trabajo y la economía de las mujeres: sobreviviendo en la sombra

De acuerdo con CEPAL (s.f.), la autonomía económica se refiere a “la capacidad de las mujeres de acceder, generar y controlar ingresos propios, activos y recursos productivos, financieros y tecnológicos, así como el tiempo y la propiedad” (páginas sin numerar). Este concepto parte de la división sexual del trabajo y la desigual organización social de los cuidados como una realidad que impide que las mujeres puedan acceder al trabajo remunerado sin discriminación y en condiciones de igualdad, lo cual es indispensable para su pleno desarrollo y la toma de decisiones sobre su vida (COMMCA, 2018).

En el logro de la autonomía económica de las mujeres se encuentran involucrados diversos actores, entre los que se cuenta al Estado, la cultura, el mercado y las familias, pues facilitan u obstaculizan la titularidad de las mujeres sobre sus recursos y bienes, proveyéndolos para sí mismas y tomando decisiones sobre ellos (INAMU, 2018).

Para garantizar la autonomía económica de las mujeres es necesario el cumplimiento de los derechos económicos y laborales de las mismas, una deuda histórica que continúa vigente. Entre estos derechos fundamentales destacan la prohibición de discriminar, el acceso al trabajo en condiciones justas y satisfactorias, así como el salario justo y



equitativo en relación con los hombres (igual valor por igual trabajo), en condiciones que permitan su desarrollo personal y laboral (Oré, 2007).

También son parte de estos derechos fundamentales el poder fundar y asociarse a sindicatos; el derecho a la huelga; la seguridad y protección social de las mujeres madres trabajadoras antes y después del parto mediante el goce de licencias y prestaciones; y a nivel general, el resguardo de un estándar de vida adecuado que incluya la seguridad alimentaria, el vestido, la vivienda, el agua, así como la protección de la salud física, mental, sexual y reproductiva de las mujeres (Oré, 2007). El ejercicio de estos derechos va de la mano con el derecho a la educación, pues es así como las mujeres pueden acceder a los avances científicos y tecnológicos y al entrenamiento profesional y técnico necesario para participar en el mercado laboral (Oré, 2007).

Garantizar y avanzar en el cumplimiento de estos derechos requiere de una transformación cultural hacia la igualdad de género como eslabón fundamental para el avance de nuevas formas de estructurar la vida económica de una manera más equitativa, considerando que los obstáculos para la inserción de las mujeres en el ámbito público generan condiciones de adversidad para la sociedad en su conjunto. Las mujeres representan la mitad de la fuerza de trabajo a nivel mundial; sin embargo, la cultura patriarcal ha normalizado la segregación del trabajo y el poder económico según el sexo de las personas, siendo los hombres quienes reciben mayor remuneración y reconocimiento por sus labores, mientras que las mujeres son ubicadas en los sectores de menor o nula remuneración y reconocimiento. Estos sesgos de género van de la mano con la discriminación basada en la etnia y la clase social, pilares de la cultura patriarcal capitalista que se fundamenta en creencias androcentristas occidentales. Por ello es posible afirmar que,

... el género mismo es economía, porque es el primer reparto de disposiciones, esquemas de percepción, posibilidades y destinos: es también el orden simbólico, la cultura, produciendo a la economía y repartiendo de antemano, discretamente, las ventajas y desventajas en el mercado laboral. (Flórez-Estrada, 2001, p. 45)

Desde la epistemología feminista, se proponen algunos ejes relevantes para discusión de los asuntos económicos, que problematizan lo que tradicionalmente se considera

como trabajo, proponiendo que se trata de un concepto que engloba todas aquellas acciones humanas necesarias para sostener la vida humana y no humana, midiendo el éxito económico en términos de bienestar, entendido como un estado de satisfacción multidimensional y heterogéneo, que abarca temas como el acceso a la alimentación y a vivienda, así como necesidades inmateriales vinculadas con el afecto y los cuidados (Ajenjo, 2021).

Para comprender las dificultades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, es preciso señalar la imbricación histórica entre el capitalismo y el patriarcado ya que es el punto de origen de la segregación horizontal y vertical del mercado laboral que produce desigualdades basadas en el género de las personas trabajadoras. Cuando surge el sistema capitalista entre los siglos XV y XVIII, el orden patriarcal preexistente vio amenazadas sus instituciones tradicionales donde los hombres son quienes ostentan el poder sobre el ámbito público y el ámbito privado al proponer nuevas formas de organización de la producción con un mercado de trabajo “libre” (Hartmann, 1994). Por lo anterior, una de las estrategias del patriarcado para no perder el control y poder social sobre la producción, las mujeres y las familias, fue segmentar y jerarquizar los roles en este proceso:

Los salarios bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres porque las impulsa a casarse. Las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para sus maridos, de modo que son los hombres los que disfrutan tanto de salarios más altos como de la división doméstica del trabajo. (Hartmann, 1994, p. 258)

La brecha salarial es otra manifestación de la relación capitalismo-patriarcado, pues establece que los salarios promedio entre hombres y mujeres pueden presentar diferencias que no responden a su experiencia o cualificación, sino a una desigualdad y discriminación. El salario de las mujeres también puede verse afectado ante las trayectorias laborales interrumpidas para atender responsabilidades del hogar y de los cuidados, afectando sus perspectivas ocupacionales y acceso al mercado laboral para acumular experiencia (Vaca, 2019). Estudios sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres apuntan a que la brecha salarial puede reflejar algunas situaciones no excluyentes entre sí como la discriminación de género contra las mujeres en el mercado laboral, diferencias en su acceso a formación y experiencia, di-



ferencias culturales asociadas al género, la penalización de ingresos por maternidad o la discriminación por la tenencia de hijos e hijas, y la segregación laboral que coloca a las mujeres en trabajos de menor productividad que los hombres (Zurbrigg, 2021).

Al otorgar menor salario a las mujeres, incluso si realizan el mismo trabajo que los hombres, el mundo mercantil imitó la jerarquía de poder del modelo de familia patriarcal, en donde las mujeres son consideradas las trabajadoras principales del hogar, pero no reciben remuneración ni reconocimiento a pesar de sostener con su trabajo el sistema de producción mismo, pues sin ellas “¿quién cuidaría de la vida humana con toda la dedicación que aquello implica?” (Carrasco, 2002, p. 14). Este modelo deviene en jornadas dobles o triples de trabajo para las mujeres, por lo que para los estudios sobre el estado de sus derechos económicos y laborales resulta fundamental la variable “uso del tiempo”. Lo cierto es que ni todos los tiempos son iguales ni son intercambiables; es común escuchar expresiones como “el tiempo es oro”, aunque hay tiempos que no son susceptibles de mercantilización, o bien, de convertirse en dinero (Carrasco, 2002).

Según lo anterior, existen dos tipos de tiempos en el sistema capitalista: el primero es el que se dedica al trabajo remunerado, y el segundo, el dedicado al trabajo no remunerado como el tiempo de atención a necesidades personales, el ocio, el trabajo voluntario y familiar doméstico (Carrasco, 2002). En el modelo de sociedad capitalista el tiempo que se puede mercantilizar es el más valorado, pues lo que importa es la maximización del beneficio económico, mientras que el tiempo relacionado con el mantenimiento, gestión y administración doméstica que no es pagado, “sino vivido, donado y generado” (Carrasco, 2002, p. 22), se constituye a la sombra de la economía del tiempo basada en el dinero. En palabras de Schultz (1980, citado en Carrasco, 2002, p. 19) “el límite económico último de la riqueza no está en la escasez de bienes materiales, sino en la escasez de tiempo humano”.

Además de la escasez de tiempo que podría estar incidiendo en la calidad del empleo y la posibilidad de acceder a

puestos de toma de decisiones, las mujeres se enfrentan a un mercado laboral que reproduce los mitos y estereotipos de género basados en la división sexual del trabajo, que las catalogan de antemano como trabajadoras menos productivas que los hombres, o bien, como dependientes económicas de sus maridos, quienes cumplen el rol social de *homo economicus*² (INAMU, 2019). Una metáfora para comprender la dimensión de la división sexual del trabajo es la de un iceberg o témpano de hielo, el cual tiene una parte de su estructura debajo del agua y otra sobre la superficie, siendo la primera la más grande e invisible y la segunda la que “se ve”. En este sentido, el trabajo que tradicionalmente se delega sobre las mujeres vendría a ser la parte que se oculta e invisibiliza bajo el agua, mientras que el trabajo considerado como productivo y masculinizado es aquel que se hace visible y se estudia en los medios de comunicación y academias; no obstante, lo que está oculto es lo que sostiene no solo la vida de las personas, sino también el sistema capitalista global en su conjunto (Marcelo, 2019).

En esta organización de la sociedad, se establece un orden de género “que homologa los “productos” de la familia para que se adapten a uno de dos, y solo dos, tipos de personas mutuamente excluyentes y en apariencia naturales: hombres y mujeres” (Fraser, 2015, p. 213), por lo que puede considerarse que la estructura económica es a su vez una regulación de los cuerpos y la sexualidad, que impone la heteronormatividad. Mientras tanto, las mujeres que sí acceden al trabajo remunerado sufren diversas violaciones a sus derechos fundamentales con situaciones que afloran por razones de sexo o género como casos de hostigamiento sexual, despidos por embarazo, restricción de derechos, discriminación en el proceso de reclutamiento y selección de personal, entre otras.

Los mitos y estereotipos de género sostienen restricciones que limitan a las mujeres en el acceso a la inserción laboral y en el alcance de su autonomía y empoderamiento económico, ya que suponen reglas formales e informales que determinan “pautas de conducta, las expectativas y las aspiraciones laborales y profesionales de los hombres y las mujeres, y que estructuran también el funciona-

² El concepto *homo economicus* es un término de la economía neoclásica que se refiere a un modelo de individuo racional que persigue su propio interés, definido por sí mismo para maximizar su utilidad y bienestar subjetivo sopesando los costos y beneficios de las diferentes alternativas disponibles en determinado sistema económico, a fin de tomar decisiones racionales y utilitarias según sus preferencias personales (Maletta, 2010). Desde un punto de vista crítico, la teoría feminista señala que se trata de un constructo que presupone como universales características que, en realidad, se refieren a un ser humano varón, blanco, adulto, sano y de ingresos medios (Rodríguez, 2015).



miento de los mercados de trabajo” (OIT-PNUD, 2019, p. 5). En estas pautas se refuerza lo que culturalmente se considera trabajo productivo y reproductivo, siendo el primero asignado principalmente a los hombres, y el segundo a las mujeres según la división sexual del trabajo, generando lo que se conoce como segregación laboral u ocupacional de género. Esta segregación es un fenómeno medible que puede darse de forma horizontal y/o vertical.

La segmentación horizontal es un concepto que permite visibilizar el predominio femenino en ciertas ramas de actividad económica que requieren menos cualificación, al tiempo que permite explicar una parte de la brecha salarial de género al ser actividades con baja remuneración, como se ha constatado en diversos estudios empíricos (OIT-PNUD, 2019; Vaca, 2019). Como consecuencia de la segregación horizontal, las mujeres que acceden a trabajo remunerado generalmente trabajan en peores condiciones que los hombres, en empleos de mayor vulneración de derechos, sin contratos laborales y sin acceso a prestaciones sociales, por lo que la formalización de los empleos, la reducción de las brechas salariales, la contratación y promoción de mujeres en diferentes ramas productivas, la ampliación de sistemas de cuidado, así como el fomento de emprendimientos liderados por mujeres, son algunas de las apuestas urgentes para avanzar hacia una mayor igualdad de género (Vaca, 2019). De igual manera, la segregación horizontal conlleva a la sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo informal, lo cual a largo plazo incide en sus posibilidades de consolidar sus derechos jubilatorios en el régimen contributivo de pensiones, amenazando su autonomía económica en la vejez (Vaca, 2019). Por su parte, Morales (2020) plantea que otro riesgo en este sentido es que muchas de las ocupaciones poco cualificadas ocupadas principalmente por mujeres, se encuentran en riesgo de automatización en un futuro cercano.

La segregación del mercado laboral también sucede de manera vertical, concepto que se refiere al fenómeno que distribuye de forma desigual a hombres y mujeres en la estructura jerárquica laboral y ocupacional, dando lugar a la subrepresentación de las mujeres en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones (OIT-PNUD, 2019). Esta forma de distribución suele ser referida mediante la metáfora del “techo de cristal”, la cual

hace referencia a los obstáculos invisibles que impiden que las mujeres accedan a los cargos jerárquicos y que, por lo tanto, tengan una participación más equilibrada en la toma de decisiones que se despliega en las organizaciones públicas, las empresas, las asociaciones y los sindicatos. (OIT-PNUD, 2019, p. 6)

Estos obstáculos invisibles incluyen estereotipos de género, prejuicios, políticas desfavorables en las empresas, entre otros, que no permiten a las mujeres avanzar hacia puestos de mayor jerarquía (Vaca, 2019). A la segregación vertical también se le puede comprender como una especie de “piso pegajoso” del cual las mujeres no logran despegar sus pies para subir las jerarquías laborales, salariales y financieras. Otro término que refiere a los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral es el de “paredes de cristal”, entendidas como parte de la segregación de género que se manifiesta cuando se trata de trayectorias laborales diferenciadas entre hombres y mujeres, donde las últimas tienen una limitada exposición a diferentes operaciones empresariales, incluso si están en cargos directivos. Esto reduce su capacidad de desarrollar experiencia en diferentes áreas de mando, pues suelen ser ubicadas en cargos con funciones de apoyo, por ejemplo, recursos humanos, relaciones públicas, administración y finanzas, donde no necesariamente logran avanzar hacia los más altos niveles directivos (Vaca, 2019).

Según el estudio realizado por Ramos (2000), las principales dificultades para romper con este tipo de barreras y limitantes en Costa Rica se concentran en el sector privado, el sector de trabajo por cuenta propia y no remunerado, así como en el servicio doméstico y de construcción. Cuando se trata específicamente del trabajo por cuenta propia, “para las mujeres no parece ser un medio para mejorar las oportunidades del mercado laboral, ya que la probabilidad de que las mujeres que trabajan por cuenta propia amplíen sus actividades y se conviertan en empleadoras parece ser baja” (Vaca, 2019, p. 22). Lo anterior coincide con los datos del Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (INAMU, 2019), que reafirman la presencia de importantes dificultades para las mujeres que se dedican a actividades por cuenta propia, para lograr alcanzar los mismos ingresos reportados por los hombres en este mismo sector de actividad.

En el caso de las mujeres que logran integrarse al mundo empresarial, se ha detectado que la tendencia en América



Latina es que lo hagan operando microempresas en la economía informal, siendo este un reflejo de las brechas de género que existen en el desarrollo de su autonomía económica. Señala el Reporte de Emprendimiento de las Mujeres 2021-2022 (Elam et al., 2022) de la organización Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que los patrones tradicionales de género tienen también una influencia sobre el tipo de actividades de negocio que eligen las mujeres emprendedoras, así como sobre sus motivaciones para emprender. A nivel mundial, en 2021, las mujeres se inclinaron a reportar con mayor frecuencia como motivaciones para iniciar sus negocios “hacer una diferencia en el mundo” (52,9% de las mujeres, 51,0% de los hombres) o “escases de trabajo” (72,5% de las mujeres frente al 67,2% de los hombres). En América Latina y el Caribe, 4 de cada 5 mujeres señalaron esta última como su motivación para iniciar un emprendimiento (82,4%), mientras que para los hombres la proporción fue de alrededor de 3 cuartas partes de los entrevistados (73,0%). Por el contrario, a nivel mundial los hombres reportan con mayor frecuencia la construcción de riqueza como motivación para iniciar su negocio (63,3% de los hombres frente al 56% de las mujeres), o continuar con una tradición familiar (35,7% hombres, 32,9% mujeres) (Elam et al., 2022).

En un estudio llevado a cabo por el Centro Latinoamericano de Innovación y Emprendimiento (CELIEM) (2022) en Centroamérica y República Dominicana con mujeres empresarias, éstas señalan que dentro de las dificultades en el ámbito personal que deben enfrentar a la hora de emprender se encuentran la recarga de responsabilidades de la vida familiar (33%), el miedo al fracaso (31%) y los cuestionamientos sobre el tipo de negocio a emprender (25%). Además, resaltan la falta de tiempo para atender a la familia y las tareas del hogar (22%), la falta de tiempo por tener otro trabajo (17%) y la falta de reconocimiento por razones de género (16%). Lo anterior muestra el impacto de la división sexual del trabajo y los estereotipos vinculados a las capacidades de las mujeres en las primeras etapas del desarrollo de los negocios por parte de las mujeres. Por otro lado, como principales obstáculos relacionados propiamente con la gestión empresarial mencionan los altos costos de formalización, incluyendo cargas sociales (45%), la dificultad para el acceso al crédito (42%), la falta de apoyo de instituciones privadas (32%) y públicas (24%), y la falta de garantías para el crédito (27%), coincidiendo con el estudio de Elam et al. (2022)

que señala que los patrones de género también tienen un impacto diferenciado sobre el acceso a los recursos que tienen hombres y mujeres para el nacimiento de sus emprendimientos, sus actividades de crecimiento y, finalmente, para su desempeño.

Adicionalmente, el estudio de GEM señala que en 2021 a nivel mundial la mayor parte de los emprendimientos de las mujeres sobrepasan a los de los hombres sector de ventas (46,8% mujeres, 40,7% hombres) y en negocios relacionados con Gobierno, Salud, Educación y Servicios Sociales (18,5% mujeres, 10,1% hombres). En cambio, los negocios de las mujeres en el sector de Agricultura, Silvicultura y Minería representan menos de la mitad de los de los hombres (5,4% mujeres, 12,6% hombres), tendencia que se repite en el ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (2,7% mujeres y 4,7% hombres), el cual atrae la mayor parte del capital de inversión a nivel mundial (Elam et al., 2022). Específicamente en América Latina y el Caribe las mujeres son un tercio más propensas a insertar sus emprendimientos en el sector de ventas, donde los negocios son usualmente más pequeños y se encuentra más focalizados en el mercado local (Elam et al., 2022). Lo anterior explica el hecho de que

las empresas operadas por mujeres tienen menos probabilidades de exportar y menos probabilidades de participar en transacciones internacionales de empresa a empresa. En términos de emprendimientos, las empresas emergentes con al menos una fundadora mujer encuentran muchos obstáculos para la financiación del capital (a nivel global las empresarias representan menos de un tercio de todos los startups) y dificultades a lo largo de la vida de la empresa para ser adquiridas o fusionarse. (Vaca, 2019, p. 23)

El tema de la digitalización progresiva de los sectores económicos y productivos es una discusión que concierne a los estudios de género de manera crítica, pues se trata de un desarrollo hacia la automatización impararable que afectará de manera diferenciada a hombres y mujeres considerando que la segregación horizontal y vertical de género también sucede en el ámbito académico donde las mujeres se encuentran en menor proporción ubicadas en carreras del ámbito tecnológico (INAMU, 2019). El término “Industria 4.0”, se refiere a los procesos de producción mercantil donde la internet se ha vuelto un factor determinante, tanto para controlar elementos en el



mundo físico sincronizado de equipos, procesos y personas en el campo de las industrias, como para el desarrollo de nuevos modelos de manufactura y producción (Vaca, 2019). Las perspectivas acerca de la Industria 4.0 se basan en una visión que considera áreas como la robótica, la inteligencia artificial, la tecnología cognitiva, entre otras, que promueven un flujo de información e interacción entre el mundo digital y el mundo físico, para lo cual la fuerza laboral debe aprender nuevos requerimientos, capacidades y roles (Deloitte, 2017).

Durán (2021) se refiere a algunos estudios que evidencian cómo, sin una intervención de apoyo que impulse los conocimientos y usos de las tecnologías actuales, las mujeres estarán en desventaja frente a los hombres en el ámbito laboral:

Se estima que la pérdida de puestos de trabajo para las mujeres será de alrededor de 3 millones de puestos de trabajo, afectando principalmente a los trabajos administrativos ligados al sector de los servicios, al ser más susceptibles de ser automatizados. A su vez, con el proceso de automatización se crearán un 20% más de puestos de trabajo vinculados con el sector de la salud y los cuidados, donde las mujeres representan porcentajes elevados del empleo. (p. 4)

Aunado a lo anterior, algunos informes señalan la poca presencia de mujeres en equipos de desarrollo de sistemas de inteligencia artificial. ONU Mujeres (2023) advierte que apartar a las mujeres y a las niñas de los espacios de innovación y tecnología resulta en el desarrollo de herramientas que no satisfacen sus necesidades, así como la generación de menos datos sobre ellas, lo cual se traduce en la carencia de información desagregada por sexo requerida para asegurar que los resultados del aprendizaje automático y la prestación de servicios a través de la inteligencia artificial no reproduzcan sesgos de género. Un estudio realizado a nivel global encontró que de 133 sistemas de inteligencia artificial creados desde 1998 un 44% presenta sesgos de género y un 25% combina sesgos de género y de raza, generando servicios de baja calidad, una distribución desigual de los recursos, así como la perpetuación de estereotipos en la sociedad (ONU Mujeres, 2023). Asimismo, contribuye a la persistencia de conceptualizaciones estereotipadas en las bases de

datos y algoritmos de estos sistemas que eventualmente podrían ser utilizados para la toma de decisiones en políticas públicas (Ortiz de Zárate y Guevara, 2021). Un claro ejemplo de un estereotipo de género que se reproduce en la inteligencia artificial es la tendencia a feminizar la voz de los asistentes inteligentes en softwares de celulares. También es frecuente que los *chatbots*³ o asistentes inteligentes que funcionan mediante la interacción textual entre la persona usuaria y la tecnología, presenten características femeninas en sus nombres, *avatar*⁴, etc., lo cual reproduce estereotipos de género y posiblemente contribuya a reforzarlos en las personas usuarias (Ortiz de Zárate y Guevara, 2021).

El acceso a los recursos digitales cobró especial importancia ante la crisis por COVID-19 que catalizó el uso de los recursos tecnológicos en el ámbito laboral; sin embargo, es necesario reconocer que persiste una brecha importante en el acceso a servicios básicos como la internet en diversos territorios del país (PEN, 2021). El riesgo para las mujeres es que la brecha tecnológica y digital no sea abordada efectivamente, mermando así su autonomía económica y potencial para participar en los mercados laborales que incursionan en dinámicas digitalizadas. Para cerrar dichas brechas es necesario fomentar la participación progresiva de las mujeres en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, conocidas como áreas STEM por sus siglas en inglés (CEPAL, 2021a).

Lo anterior también tiene implicaciones en el uso y acceso a sistemas financieros al momento de realizar acciones bancarias, como la apertura de cuentas de ahorro, la participación en el mercado de valores, el acceso a créditos, seguros y pensiones, entre otros ámbitos donde es posible encontrar indicadores que dan cuenta de una importante brecha de género. Por ejemplo, en los bancos comerciales del Estado, por cada 100 hombres que reciben un crédito únicamente se otorgan créditos a 62 mujeres. Además, los montos promedio de ahorro de las mujeres suelen ser inferiores a los de los hombres (INAMU et. al., 2020).

La inclusión financiera de las mujeres es comprendida como el acceso a productos y servicios financieros formales, asequibles y de calidad que se adapten a las ne-

³ Se conoce como *chatbot* a la aplicación de software basada en inteligencia artificial que permite simular una conversación con una persona (Cazasola et al., 2021).

⁴ Se conoce como *avatar* a la imagen que se utiliza para representar a una persona en el Internet como identificador (Palacios y Ruiz, 2003).



cesidades de las mujeres a través de estrategias de segmentación para crear productos atractivos en diferentes niveles de ingresos y tipos de usuarias (Commonwealth, 2015; citado por López, 2021). Así, la brecha de género en la inclusión financiera se refiere a las diferencias entre las tasas masculina y femenina en el uso de servicios y productos financieros que se relacionan con la desigualdad de oportunidades basadas en el sistema sexo-género, factores socioculturales, o legislación que impone barreras para que las mujeres puedan acceder, incluso, a una cuenta bancaria (López, 2021). Cerrar la brecha financiera de género significaría un cambio cultural donde,

Las mujeres pueden administrar sus propias finanzas, gastar sus propios ingresos, tomar sus propias decisiones financieras y tener la libertad de tomar sus decisiones de vida. Al reducir la brecha de género en la inclusión financiera las mujeres podrían enfrentar retos, tomar decisiones financieras y llevar a cabo sus actividades productivas en condiciones semejantes a las de los hombres. (López, 2021, p. 3)

Lo anterior traería beneficios para la sociedad en su conjunto dado que la inclusión financiera de las mujeres en condiciones de igualdad contribuye de forma concreta a la movilidad social, permite generar inversión en capital humano a través del ahorro e incentiva el financiamiento de emprendimientos y la formación de un patrimonio en función de la inversión (López, 2021). Sin embargo, lo anterior es impensable sin el cierre de la brecha digital de género pues, aunque la digitalización de servicios y trámites durante la pandemia creó más posibilidades para que las mujeres accedieran a los mercados financieros y al uso de herramientas de financiamiento como los pagos electrónicos, no todas las mujeres tienen los recursos necesarios para el uso de celulares, internet o computadoras (INAMU, 2021). Por lo anterior, la brecha digital resulta imbricada en la brecha de financiamiento que enfrentan las mujeres, por lo que la alfabetización digital y financiera con enfoque de género e interseccionalidad, son parte del cambio cultural necesario para derribar mitos y estereotipos que limitan la autonomía económica de las mujeres en condiciones de ciberseguridad (Vaca, 2019).

En un modelo de producción digitalizada, las relaciones entre personas empleadoras y trabajadoras tienden a flexibilizarse lo cual puede significar que se diluya el acceso a los mecanismos tradicionales de protección social, que se establezcan jornadas laborales atípicas y, en general, a

situaciones que vulneran los derechos laborales constituidos históricamente como la licencia de maternidad, el derecho a vacaciones, entre otros (Vaca, 2019). Por otro lado, los cambios tecnológicos también pueden significar una flexibilización laboral en condiciones de precariedad, que por los nudos de la desigualdad preexistentes y la cultura patriarcal, podrían afectar principalmente a las mujeres. Así, la automatización de trabajos rutinarios de baja cualificación presenta riesgos importantes para la autonomía económica de las mujeres.

... las nuevas tecnologías no amenazan solo los trabajos en los sectores manufactureros, sino también en actividades de servicios entre los que destacan una serie de labores donde la presencia de mujeres es relevante. Es altamente probable que se pierdan muchos empleos donde las mujeres tiene una alta participación. Además, es probable que tengan que enfrentar más dificultades en acceder a los nuevos empleos que se crearán a partir de las nuevas tecnologías debido a que hoy están subrepresentadas en los sectores potencialmente en expansión. (Vaca, 2019, p. 37)

Este tema cobra especial relevancia dado que la pandemia por COVID-19 ha afectado negativamente la ocupación y ha aumentado la precarización de las condiciones laborales, particularmente para las mujeres, para quienes se estima un retroceso de más de diez años en su participación en el mercado laboral (INAMU, 2021b). Cada vez que se desacelera la economía se desmejora el desempeño del mercado del trabajo y, por las desigualdades y obstáculos desarrollados anteriormente, es a las mujeres a quienes les va peor si a la economía le va mal (Morales, 2020).

Como se ha desarrollado en este apartado teórico, las mujeres son quienes se encuentran en mayor desventaja cuando se trata de las condiciones laborales y económicas en el sistema capitalista patriarcal. Una transformación hacia la igualdad y equidad entre los géneros requiere de un amplio compromiso por parte de todas las partes de la sociedad para proponer nuevas formas de producción y convivencia que concilien las tareas de trabajo remunerado y no remunerado como labores de igual valor social, y de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Instrumentos normativos nacionales e internacionales proponen algunas vías para resguardar los derechos económicos y laborales de las mujeres en su diversidad, para la recuperación económica ante la crisis por COVID-19 y, en general, para garantizar el respeto a los derechos



humanos libres de discriminación y violencia basada en género, etnia, edad, discapacidad, entre otros factores que dividen en jerarquías las relaciones humanas. A continuación, se presenta una revisión de la más reciente normativa internacional y nacional que incide en los derechos económicos y laborales de las mujeres, particularmente ante la coyuntura de la pandemia por COVID-19.

Marco normativo internacional y nacional que incide en los derechos económicos y laborales de las mujeres

A nivel internacional se han dado importantes diálogos y acuerdos sobre los derechos humanos de las mujeres en los últimos años, entre los cuales el eje de los derechos económicos de las mujeres y su plena participación en el desarrollo económico de las sociedades ha tomado una nueva relevancia. A través de la ratificación de compromisos jurídicos internacionales los Estados han ampliado los alcances de los derechos económicos en respuesta a las luchas de los movimientos de mujeres por la prohibición del despido por embarazo o licencia de maternidad; el acceso a préstamos bancarios, créditos, hipotecas y otras formas de financiamiento; el derecho a la propiedad y disposición de bienes; el derecho a participar en ocupaciones no tradicionales para generar ingresos, entre otros.

Algunos de los principales instrumentos jurídicos desarrollados a nivel internacional para resguardar estos derechos son el Convenio de la OIT N° 100 sobre la Igualdad de Remuneración (1951), el Convenio de la OIT N° 111 sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (1969), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) (1979), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1988), la Declaración y Programa de Acción de Viena (1993), el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995); los Objetivos del Milenio (ONU, 2000), entre otros.

Producto del compromiso de los Estados alrededor del mundo por avanzar hacia la igualdad de género en el

plano económico, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (CEPAL, 2016a) proponen su objetivo 5, cuya meta es el logro del empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, emprendiendo acciones como reformar aquellos nudos estructurales que restringen los derechos económicos de las mujeres como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, el acceso a servicios financieros, a la herencia, y a los recursos naturales de conformidad con las leyes nacionales (Meta 5.a.). Por otro lado, en su objetivo 8 se propone promover el crecimiento económico inclusivo, sostenido y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente mejorando las condiciones laborales de hombres y de mujeres (Meta 8.5).

Otro espacio de diálogo para generar acuerdos internacionales es la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés), una comisión orgánica del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) que se encarga de elaborar políticas de alcance mundial dedicadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esta Comisión conviene que la promoción, protección y respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, incluyendo su empoderamiento económico, deben ser transversales a todos los programas y políticas encaminadas a la erradicación de la pobreza y la exclusión social (ONU, 2019, inciso 8). Al mismo tiempo, expresó con preocupación la persistencia de la feminización de la pobreza, haciendo hincapié en que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema, es indispensable para avanzar hacia el empoderamiento económico de las mujeres y el desarrollo sostenible, por lo que señala la necesidad de elaborar y aplicar estrategias que consideren la consulta ciudadana en temas de género y pobreza para transformar nudos estructurales y macroeconómicos que generan desigualdad (ONU, 2019, inciso 18).

La CSW también expresó su preocupación por la persistencia de la subvaloración de las industrias con mayor participación laboral de mujeres, su segregación en ciertas áreas de empleo, las condiciones de desigualdad que limitan sus oportunidades de promoción profesional en el empleo formal, y las dificultades para garantizar su acceso al seguro social, en detrimento de su seguridad económica (ONU, 2019, inciso 19). El documento derivado de este diálogo también señala la importancia de que los países



avancen hacia una justa distribución de las responsabilidades familiares, ya que es fundamental para crear un ambiente propicio para el empoderamiento económico de las mujeres (ONU, 2019, inciso 35). Además, enfatiza que hacen falta esfuerzos para lograr un adecuado reconocimiento de que los trabajos que realizan las mujeres de manera no remunerada generan capital humano y social es fundamental para el desarrollo económico (ONU, 2019, inciso 35). Finalmente,

La Comisión reconoce la importancia de que el entorno exterior propicie los esfuerzos nacionales orientados a alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres, promoviendo el control, el sentido de propiedad y la gestión por parte de las mujeres y su participación en todos los sectores y niveles de la economía, lo cual incluye la movilización de recursos financieros suficientes, el desarrollo de la capacidad y la transferencia de tecnología en condiciones convenidas mutuamente, que, a su vez, aumentaría la utilización de tecnologías instrumentales para promover el espíritu emprendedor y el empoderamiento económico de las mujeres. (ONU, 2019, inciso 39)

En América Latina se han generado importantes acuerdos relacionados con el combate de la discriminación basada en género para acceder y permanecer en empleos de calidad, el reconocimiento del valor del trabajo doméstico no remunerado, la prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral, la urgencia de implementar políticas para mejorar la autonomía financiera de las mujeres, la aplicación de licencias de maternidad y paternidad, la promoción de la corresponsabilidad del cuidado entre el Estado, la sociedad y las familias, entre otros temas discutidos en Conferencias Regionales sobre Población y Desarrollo en América Latina y el Caribe, de las que nacen el Consenso de Quito (2007), el Consenso de Brasilia (2010), el Consenso de Santo Domingo (2013) y el Consenso de Montevideo (CEPAL, 2016c).

El documento de la CSW (ONU, 2019) anteriormente mencionado ya daba un panorama de las principales preocupaciones de la comunidad internacional en torno a los derechos económicos de las mujeres, y, con la ratificación del Compromiso de Santiago, consignado durante la XIV

Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), los Estados parte, incluyendo a Costa Rica, se comprometen a tomar una serie de medidas para atender algunos puntos críticos. Uno de ellos es el compromiso de los Estados de fomentar la participación laboral de las mujeres en áreas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, eliminando cualquier mecanismo de segregación laboral y garantizando el trabajo decente y la igualdad salarial en sectores de la economía que con la pandemia se han acelerado, como la economía digital y la descarbonización (inciso 19). Así mismo, se comprometen a fomentar mediante alianzas entre entidades públicas y privadas, la generación de nuevas oportunidades laborales para las mujeres (inciso 20), promover la construcción de un mercado digital como un bien público para fortalecer las capacidades de las mujeres (inciso 21) e impulsar sistemas financieros adecuados a sus necesidades, sobre todo para aquellas de menores recursos (inciso 22).

Cuando el Compromiso de Santiago se refiere a sistemas financieros, incluye aquellos productos de ahorro, crédito, microcrédito, seguros, entre otros, que deben ser asequibles para las mujeres brindándoles acompañamiento y educación financiera permanente, sobre todo para aquellas de grupos indígenas, afrodescendientes, rurales y de comunidades de base (inciso 22). Otro aspecto que señala el Consenso es la urgencia de implementar políticas contracíclicas⁵ con enfoque de género para mitigar los efectos de la crisis económica, y promover marcos normativos y políticos que dinamicen sectores clave, incluyendo la economía del cuidado, factor que debe ser contabilizado en términos de participación laboral de las mujeres (incisos 24 y 25).

En su inciso 29, dicho instrumento compromete a los Estados a propiciar la aprobación de leyes laborales y tributarias que eviten la profundización de las desigualdades de género en las medidas para aumentar las exportaciones e inversiones; mientras que en su inciso 30, se indica el compromiso de los Estados en la implementación de mecanismos de promoción, fortalecimiento y crecimiento en áreas de producción y comercio exterior, desarrollando programas de apoyo a emprendimientos liderados por

⁵ De acuerdo con Silva (2021), las medidas contracíclicas son aquellas que se fundamentan en el modelo económico keynesiano, el cual considera que, para salir de una crisis, la política económica de un país se debe enfocar en el estímulo de la demanda mediante el impulso del gobierno, a la política fiscal y el déficit público. Este tipo de medidas se consideran necesarias ante la reducción de la actividad económica y las afectaciones en las cadenas productivas a raíz de la crisis.



mujeres en el comercio internacional. En concordancia con este reciente marco jurídico internacional, Costa Rica ha planteado nuevos programas y decretos a favor de fortalecer los derechos económicos y financieros, sobre todo considerando los impactos negativos de la pandemia sobre las finanzas nacionales e internacionales.

Casi a un año de la declaratoria de la pandemia por COVID-19, se realizaron una serie de encuentros virtuales a nivel regional en los que se destacan los retos que agudizó la crisis para asegurar la plena participación de las mujeres en sectores estratégicos de la economía, se reconocen las labores no remuneradas que realizan como parte del entramado económico más amplio, y se señala la importancia de generar políticas de respuesta y recuperación económica con enfoque de género. Ejemplo de ello son la Sexagésima Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021b), la Sexagésima Primera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021c), y la Sexagésima Segunda Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022c). Estos diálogos regionales no generan nueva normativa en la materia, pero sí influyen en las rutas a seguir para avanzar en la igualdad de género y desarrollo económico después de la pandemia.

A nivel nacional es posible nombrar algunos esfuerzos fundamentados en estos recientes diálogos sobre los derechos económicos de las mujeres y las metas de la Agenda 2030 para el empoderamiento de las mujeres y las niñas, como la apertura del Programa Nacional de Mujeres Empresarias “Mujer y Negocio”, cuyo objetivo es fomentar la autonomía económica de las mujeres aumentando sus competencias para desarrollar nuevas empresas sostenibles y competitivas, a través de un ecosistema de emprendimiento adecuado al enfoque de género y coordinado interinstitucionalmente (MEIC, 2023).

Otro ejemplo de estos esfuerzos es que, en relación con la crisis por COVID-19, se emitieron una serie de medidas normativas que, aunque no se focalizan en las mujeres, inciden en su vida económica y laboral como la aprobación de la Ley de Alivio Fiscal ante el COVID-19 (Ley 9830, 2020), la cual flexibilizó los procesos de pago y de declaración de ciertos impuestos durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020, de modo tal que se co-

braría posteriormente mediante un arreglo de pago con la Administración Tributaria. Asimismo, la CCSS brindó una serie de facilidades para readecuar deudas, disminuyó las tasas de interés en acuerdos de pago, suspendió acciones de cobro y redujo la base mínima contributiva. El INDER aplicó una moratoria automática en el pago de capital e intereses a las personas beneficiarias por 4 meses. En el caso del INS se aplicó un período de gracia por cuatro meses para seguros comerciales y en la definición de siniestralidad para la póliza de riesgos del trabajo cubrió los casos reportados con COVID-19 cuyo contagio se hubiera dado en el trabajo, entre otras acciones (INAMU, 2021).

Por su parte, la Ley de Autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional (Ley 9832, 2020), responde al resguardo de los derechos laborales de las personas en empleo formal, mediante la autorización de empresas a otorgar teletrabajo, dar vacaciones o permitir adelanto de las mismas, la reducción temporal de jornadas y salarios (por un plazo hasta de 3 meses prorrogable hasta por dos períodos iguales), afectando el salario de la persona trabajadora en proporción a la disminución de su jornada y, en el caso de la suspensión de contratos de trabajo, se estableció que no se rompería el contrato laboral ni se perdería la antigüedad. Esta ley determina como medida de protección para las mujeres trabajadoras que la reducción temporal de jornadas y salarios no podría aplicarse a aquellas que se encontraran en estado de embarazo o en periodo de lactancia, al tiempo que regula que la reducción de jornada de trabajo se debe aplicar proporcionalmente entre hombres y mujeres en planilla ocupando los mismos puestos o equivalentes.

Ante las dificultades económicas agravadas por la afectación laboral asociada a la pandemia, entraron a regir tres medidas específicas para ofrecer alivio económico temporal a las personas afectadas: la Ley Entrega del Fondo de Capitalización Laboral (FCL) a los trabajadores afectados por crisis económica (Ley 9839, 2020), la creación del Bono Proteger (Decreto Ejecutivo 42305-MTSS-MDHIS, 2020), y el Decreto Ejecutivo Subsidio temporal de empleo para los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) en casos de emergencia nacional (Decreto Ejecutivo 422272-MTSS-COMEX, 2020). Estas medidas crearon mecanismos para poder retirar el FCL o recibir ayudas económicas; estaban dirigidas a personas trabajadoras que vieron sus ingresos afectados por la pandemia,



sea por despido o reducción de jornada, considerando además a personas trabajadoras independientes, informales y temporales.

Tomando en cuenta la desigualdad económica que enfrentan las mujeres en el país, se realizaron dos reformas a la normativa que rige el Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES). Este es un fondo no reembolsable creado en 2013 para apoyar el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres, la organización y asociatividad en beneficio de sus derechos. No solo ofrece recursos financieros, sino que además ofrece acompañamiento técnico a los emprendimientos de mujeres seleccionados. Con el objetivo de permitir un mayor acceso a las mujeres a estos recursos en el marco de la crisis económica derivada de la pandemia por COVID-19, se emitió en 2020 el Decreto Ejecutivo 42498-MP-MCM Reforma al Decreto Ejecutivo Creación del Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES) (Decreto Ejecutivo 37783-MP, 2013). Esta modificación, que se aplicó únicamente en 2020 y en 2021 para apoyar a las mujeres en el periodo de crisis por COVID-19, amplió la participación a organizaciones de mujeres de hecho (no formalmente establecidas) que no pudieran cumplir con todos los requisitos formales a razón de la pandemia, lo que trajo beneficios a más de 600 proyectos productivos de agricultura, agroindustria, artesanía, pecuario, servicios, textil y defensa de los derechos de las mujeres. En 2023 se emitió el Decreto Ejecutivo 43959-MP-MCM Reforma al Decreto Ejecutivo Creación del Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de Las Mujeres (FOMUJERES) y su Reforma, que modificó específicamente los artículos 2, inciso c), 6, 8, 9, 10 y 11. Como parte de los cambios realizados se volvió a instituir el requisito de que las organizaciones de mujeres postulantes estuvieran legalmente constituidas; definió a FOMUJERES como parte de las estrategias institucionales para la promoción de la autonomía económica de las mujeres; estableció dos grandes áreas a financiar: actividades productivas y organización de las mujeres; y transformó el modelo de funcionamiento de un concurso abierto por convocatorias a un programa de atención permanente.

En el año 2021 destaca también la Creación y declaratoria de interés público de la Comisión de Alto Nivel para la Participación Igualitaria de las Mujeres en los Procesos

Económicos del País (Decreto Ejecutivo 42877 MEP-MEIC-MTSS-MIDEPLAN-MCM, 2021), la cual tuvo como objetivo procurar la articulación interinstitucional e intersectorial, el diálogo y acuerdo entre instancias públicas y privadas, así como la formulación de políticas públicas, programas y acciones estratégicas para la promoción de la participación igualitaria de las mujeres en procesos productivos, de modo tal que se genere un crecimiento económico inclusivo, con equidad de género, así como la erradicación de la pobreza (art. 2). La Comisión de Alto Nivel para la Participación Igualitaria de las Mujeres en los Procesos Económicos del País tuvo entre sus funciones: incentivar la participación de las mujeres en procesos productivos a nivel nacional, local y regional, sea por medio del trabajo asalariado, el emprendedurismo o la empresariedad; instar a instituciones públicas y privadas a eliminar los obstáculos para la participación de las mujeres en la esfera económica y laboral; ampliar el acceso de las mujeres a la capacitación financiera y laboral; instar a la adopción de medidas legislativas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres para acceder a empleos de calidad, entre otras acciones de seguimiento a estas labores (art. 6).

Con el fin de mejorar la calidad de las condiciones laborales para las mujeres asalariadas se crea en el INAMU el “Programa Igualdad y Equidad de Género en el ámbito laboral”, el cual busca dar cumplimiento a la normativa nacional e internacional aprobada por el país en materia de derechos laborales e igualdad de género, así como contribuir al cierre de las brechas entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, fortaleciendo las capacidades a lo interno de las organizaciones privadas y públicas para garantizar la igualdad de género y una cultura organizacional y empresarial a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (INAMU, 2023). En el marco de este programa se creó en 2015 junto con el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO), la “Norma Nacional para la Igualdad de género en el ámbito laboral” (INTE-38-01-01:2015) como parte de su cartel de Normas país. En diciembre de 2021 esta herramienta fue actualizada y oficializada por parte de INTECO (INTE G:38 1-2-3, 2021), incorporando un capítulo especial para las instituciones públicas, con el fin de impulsar el cumplimiento del ordenamiento normativo estatal en materia de igualdad de género. Por otro lado, la actualización incluyó la incorporación de verificaciones parciales de los avances de las empresas, como una forma de incentivarles a dar



continuidad a sus procesos de cambio a un costo menor (INAMU, 2023).

En otra línea, con el fin de aplacar la brecha de género en el ámbito financiero y como parte de una estrategia a nivel nacional se lanzó en abril de 2022 el proyecto “Implementación de las acciones contenidas en el documento lineamientos para el cierre de la brecha financiera entre mujeres y hombres en Costa Rica y su programa piloto” (CAF, 2022). Su objetivo es que el país avance hacia el desarrollo de condiciones financieras que respondan a las necesidades específicas de las mujeres, comenzando por el estudio de una serie de criterios de medición de compromisos en materia de igualdad de género de tres entidades: el Banco Nacional de Costa Rica, BAC Credomatic y CS Ahorro y Crédito.

Otra medida para atender las necesidades económicas de las mujeres en Costa Rica es la Creación y declaración de interés público de la Comisión Interinstitucional para el Acceso, Uso y Administración de la Tierra para las Mujeres Rurales (Decreto Ejecutivo 43436-MAG-MCM, 2022) que tiene como finalidad el impulso de la autonomía económica de las mujeres rurales, así como la promoción de un rol más protagónico de las mujeres en la construcción del desarrollo rural territorial. Entre sus funciones destacan:

- a. Realizar el análisis permanente sobre el estado de acceso, uso y administración de la tierra por parte de las mujeres rurales
- b. Coordinar el proceso de elaboración, validación e implementación de la Estrategia para el acceso, uso y administración de la tierra por parte de las mujeres rurales
- c. Impulsar procesos de sensibilización a personas funcionarias de las instancias relacionadas con los servicios de acceso, uso y administración de la tierra
- d. Generar un protocolo institucional para la priorización de proyectos liderados por mujeres rurales.
- e. Asesorar y brindar recomendaciones técnicas a las instancias relacionadas con el tema de acceso, uso y administración de la tierra para las mujeres rurales, con el fin de incorporar en los instrumentos institucionales, variables de género que aporten a la toma de decisiones en beneficio de las mujeres.
- f. Brindar, con apoyo del INAMU, asesoría en enfoque de género para la generación de protocolos, que permitan la identificación y el análisis de casos de posible violencia patrimonial contra las mujeres en los procesos de revocatorias y renunciaciones de predios presentados ante el INDER.

g. Dar seguimiento al proceso de implementación y cumplimiento institucional de lo establecido en el inciso a) de este artículo. (Decreto Ejecutivo 43436-MAG-MCM, 2022, art.4)

Como se mencionó anteriormente, la crisis financiera que aqueja al país es profunda y persisten riesgos de que se profundice si no se toman medidas prontas y con perspectiva de género. Recientemente se aprobó en la Asamblea Legislativa la Ley marco de empleo público (Ley 10159, 2022) y su respectivo reglamento (Decreto Ejecutivo 43952-PLAN, 2023), normativas con las cuales se pretenden regular las relaciones de empleo entre el Estado y las personas funcionarias, a través de la implementación de un régimen único de empleo que “sea coherente, equitativo, transparente y moderno” (art. 1). A pesar de que esta ley profesa dicho interés, organizaciones feministas y de mujeres, así como el INAMU, expresaron que algunas de sus disposiciones iniciales no eran coherentes con el fin de la protección de los derechos laborales, particularmente toda vez que disponía la eliminación de la remuneración en las licencias vigentes de maternidad, así como su extensión y modificación por circunstancias especiales, y la eliminación de licencias de cuidado de parientes en enfermedad terminal. Las observaciones sobre este tema tan importante para las mujeres fueron acogidas en el documento final de la Ley en sus artículos 39, 40, 41 y 42, que resguardan los permisos laborales relacionados con maternidad y trabajo de cuidado. Se incluye aquí el permiso de paternidad y la ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta dos meses adicionales en casos particulares como el nacimiento prematuro, discapacidad severa, enfermedad crónica o partos múltiples. Sobre la aplicación del reglamento es muy pronto para conocer cuáles consecuencias tendrá sobre la vida de las mujeres, por lo que será necesario un seguimiento posterior con perspectiva de género e interseccionalidad que profundice en sus alcances.

Otra discusión que generó divergentes posturas fue la creación de una ley que permitiría a personas empleadoras y trabajadoras pactar jornadas de trabajo con más de 8 horas diarias, pero con menos días de trabajo a la semana. Se trata de una propuesta de reforma al Código de Trabajo conocida como el “Proyecto de Ley de jornadas 4-3” o bien, la Ley para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de



las personas trabajadoras (Expediente 21182, 2018). Algunas perspectivas en la Asamblea Legislativa y la prensa señalan que este proyecto presenta la limitación de que al aumentar las horas de trabajo desaparecería el ingreso adicional por horas extra, y en el caso de las mujeres, podría implicar jornadas aún más extenuantes que se sumarían a sus horas dedicadas al trabajo no remunerado en los hogares, el cual es realizado mayoritariamente por ellas. Otra de las críticas al estado del proyecto es que una jornada ordinaria bajo este modelo significaría para las mujeres tener que recurrir a centros de cuidado para poder trabajar, limitante que se agrava considerando que el presupuesto que el Estado costarricense destina a la Red de Cuido no ha crecido desde 2014 y que los centros de cuidado no pueden atender en las noches a la niñez, lo cual implicaría la necesidad de las mujeres de recurrir a centros privados que se vuelven aún más difíciles de costear sin la posibilidad de recibir pagos por horas extra (Molina, 2022). Para los sectores empresariales la aprobación de esta ley es considerada una medida necesaria para la reactivación económica, afirmando que se adapta a las necesidades de las personas trabajadoras dentro de los límites legales establecidos (Molina, 2022). Esta reforma requiere un debate profundo para generar más criterios con perspectiva de género que analicen saber sus posibles impactos sobre la vida laboral y económica de las mujeres.

La normativa existente representa importantes esfuerzos del Estado costarricense para resguardar los derechos laborales y económicos de la ciudadanía costarricense en un contexto económico crítico; sin embargo, la desigualdad económica y laboral que enfrentan las mujeres requiere de medidas específicas que aborden los retos particulares que enfrentan debido a la estructura patriarcal y capitalista que prevalece históricamente. Dichas desigualdades se encuentran reflejadas en las estadísticas nacionales relacionadas con la autonomía económica de las mujeres, que permiten conocer y analizar las brechas y nudos críticos que continúan obstaculizando la participación efectiva de las mujeres en el ámbito público.

A continuación, se actualizan las estadísticas de género en el campo de la economía y el empleo de las mujeres, que se han analizado a lo largo de las tres ediciones del Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019), comprendiendo el periodo que va desde el año 2018 al 2021, y al 2022 si los datos se encontraron disponibles al momento de esta publicación. Todos los datos referidos a la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del INEC corresponden al tercer trimestre de cada año.

Las mujeres en la fuerza de trabajo: nadando contra la marea

Una crisis económica tan compleja como la que aqueja al mundo en los últimos años, tiene sus particularidades en la vida económica de cada país, por lo que sus efectos deben ser estudiados y analizados con base en datos científicos fiables que, desde un enfoque de género y de interseccionalidad, permitan puntualizar cuáles son los grupos de mujeres que se han visto más impactados ante los últimos acontecimientos socioeconómicos.

Históricamente las mujeres en Costa Rica han tenido una baja participación en el mercado laboral en comparación con los hombres; ejemplo de esto es que para la década de 1980 su participación era un 24% entre la población de 12 años o más (Torres y Zaclicever, 2022). Su inserción en el mercado laboral ha venido creciendo, y la fuerza de trabajo para el tercer trimestre del 2022 registró cerca de un millón de mujeres con una tasa de participación del 48,8% mientras que, en el caso de los hombres, la fuerza de trabajo⁶ fue de 1,48 millones con una tasa de participación⁷ del 72,1% (INEC, 2022a). A pesar del crecimiento de estas cifras, las mujeres siguen enfrentando importantes desigualdades en el mundo de la economía y del trabajo.

Como se observa en el gráfico 1 la brecha de género en la participación en el mercado laboral alcanzó su pico más alto en 2020, año en que se declara la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19, con una diferencia de

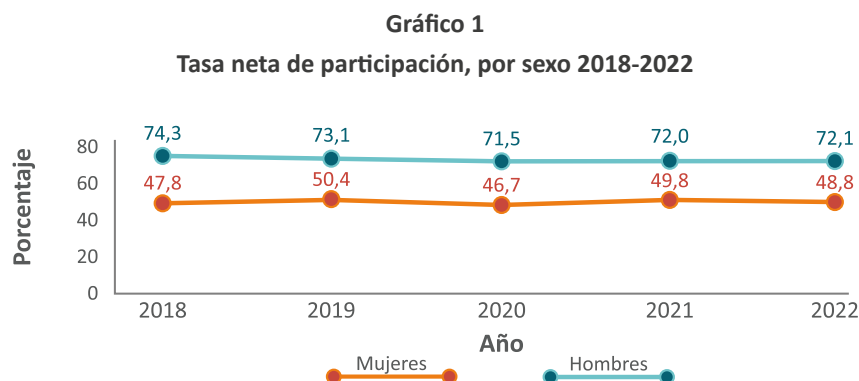
⁶ Como fuerza de trabajo se comprende el conjunto de personas de 15 años y más que durante un periodo determinado, participó en la producción de bienes y servicios económicos o se encontraban en disposición de hacerlo, incluyendo así a la población ocupada y a la desempleada como parte del conjunto (INEC, 2009).

⁷ La tasa neta de participación laboral es la relación entre las personas en la fuerza de trabajo y las personas en edad de trabajar (INEC, 2009).



24,8 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. En 2021 la brecha disminuye a un 22,2% pero al año siguiente crece nuevamente a un 23,3%. Los hombres parecen tener una mayor estabilidad en su participación laboral promediando un 72,6%, mientras que las mujeres continúan en desventaja pues su tasa de participación promedia un

48,7%. La tendencia a la baja participación de mujeres en el mercado laboral corresponde a una desigualdad histórica y estructural como ya se ha evidenciado en las ediciones anteriores del Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019).



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ECE III trimestre 2018-2022.

Desde una mirada regional, datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que la tasa de participación laboral de las mujeres para el tercer trimestre de 2022 en América Latina y el Caribe fue de 51,8%, 3 puntos porcentuales por encima del promedio en Costa Rica para ese mismo trimestre y año (OIT, 2022). La cifra regional de tasa de participación de los hombres para dicho periodo es 74,5%, 22,7 puntos porcentuales superior a la de las mujeres y apenas 2,4 puntos porcentuales por encima de la cifra de los hombres para el caso costarricense (OIT, 2022).

La tasa de desocupación del tercer trimestre de 2022 en América Latina y el Caribe fue de 8,4% en el caso de las mujeres, y del 5,7% en el caso de los hombres (OIT, 2022), desigualdad que se refleja también en las cifras costarricenses del gráfico 2 sobre desempleo abierto⁸. En este gráfico se evidencia un aumento importante del desempleo abierto para las mujeres con la llegada de la pandemia, pues en 2019 la tasa de este indicador era de 15,4% y en 2020 aumentó significativamente a un 29%, cifra muy por encima del 17,4% de los hombres en la mis-

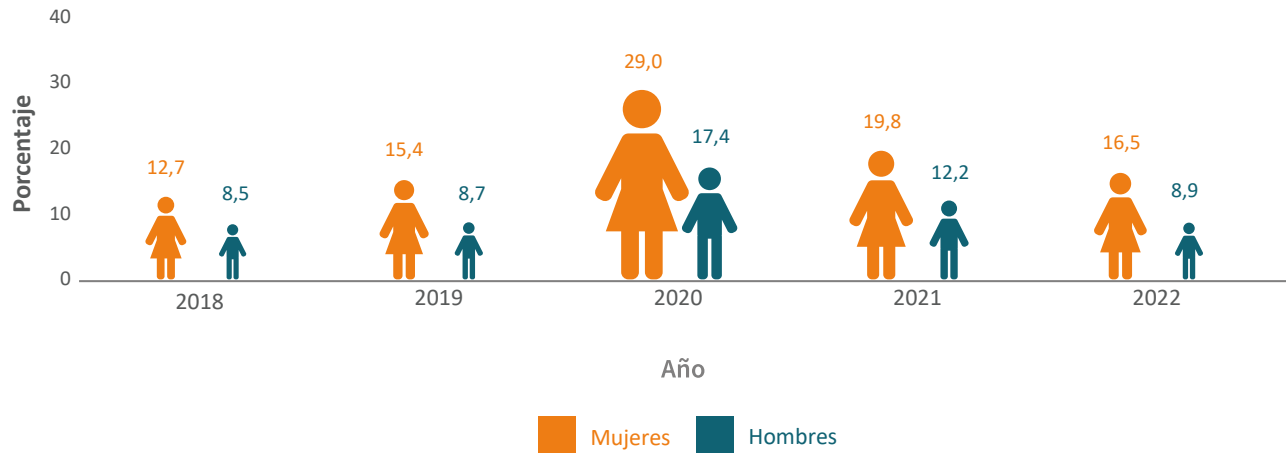
ma situación. Estos datos afirman lo que ya se ha venido señalando desde los últimos informes del Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (INAMU, 2011; INAMU, 2015; INAMU, 2019) y es que las mujeres enfrentan mayor adversidad cuando se presentan condiciones de inestabilidad económica a nivel general, y que no todas las mujeres que integran la fuerza de trabajo logran ocuparse.

En 2020, a raíz de la crisis socioeconómica derivada de la pandemia por COVID-19, el desempleo se agudizó en zonas históricamente marcadas por la desigualdad social como las zonas costeras, afectando particularmente a trabajadoras del sector turismo, ventas, servicios y trabajo doméstico. Muchas de ellas reportaron a funcionarias del INAMU enfrentar situaciones de vulnerabilidad extrema como los desahucios, falta de alimentación, reducción o pérdida de ingresos, dificultad para el pago del seguro social por parte de aquellas que pagaban seguro voluntario, dificultades para acceder a servicios y ayudas, entre otras (INAMU, 2021a).

⁸ El desempleo abierto se refiere al porcentaje de la población desempleada respecto a la fuerza de trabajo (INEC, 2020).



Gráfico 2
Tasa de desempleo abierto, por sexo 2018-2022



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ECE III trimestre 2018-2022.

Aunado a lo anterior, para muchas mujeres la pandemia y las medidas de confinamiento implicaron un incremento en sus responsabilidades personales y familiares, incluyendo el trabajo de cuidado no remunerado, limitando así su disponibilidad para tener un empleo y para buscarlo activamente. Si bien la pandemia recrudesció la tasa de desempleo abierto de la población en general, es indiscutible que históricamente son las mujeres quienes se encuentran en mayor desventaja en el mercado laboral debido a la división sexual del trabajo.

En el caso de la población ocupada afectada por subempleo⁹ sin límite de horas, el año 2020 es el que resulta más crítico tanto para hombres como para mujeres, pues el porcentaje para ambos grupos sobrepasa el 20%. No obstante, existe una tendencia paritaria en los porcentajes que se expresa desde 2018 hasta 2020, con diferencias entre ambos grupos no mayores al 0,4%. Esta tendencia se rompe en 2021, cuando las mujeres sobrepasan el porcentaje de hombres con subempleo en 7,7%. Cabe destacar que del 2019 al 2020 este indicador aumenta en

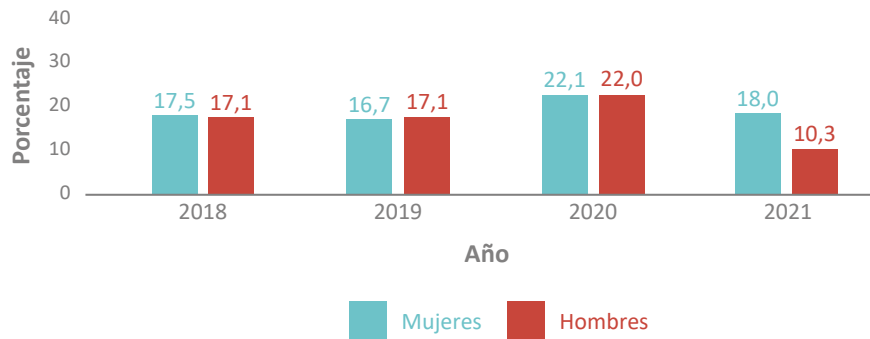
5,4 puntos porcentuales para las mujeres, una diferencia importante; para el 2021 este porcentaje continuaba sobrepasando los niveles en los que se había mantenido en los años previos a la crisis por la pandemia, pero sólo en el caso de las mujeres.

Estos datos reflejan que las mujeres en subempleo no están logrando la estabilidad económica que permitiría tener un empleo a tiempo completo con la remuneración establecida por los salarios mínimos, exponiéndose a situaciones de vulnerabilidad laboral a pesar de tener disponibilidad para trabajar más de 40 horas semanales. Sin embargo, es importante considerar que quizás muchas de ellas enfrentan importantes sobrecargas de cuidado y de trabajo doméstico no remunerado que les impiden acceder a este tipo de estabilidad laboral. Según indicó Pilar Ramos, coordinadora de Servicios de Información del INEC en una entrevista realizada por el Consejo Nacional para Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT): “Hay una búsqueda activa de empleo, pero quienes sí estuvieron ocupadas tuvieron dificultades para que to-

⁹ Según INEC (2009), las personas con subempleo son aquellas que trabajan menos de 40 horas por semana, quieren trabajar más y están disponibles para trabajar más horas de las actuales, pero no necesariamente encuentran trabajo.

Gráfico 3

Porcentaje de la población ocupada afectada por subempleo sin límite de horas, por sexo. 2018-2021



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ENAHO 2018-2021.

das sus capacidades fueran aprovechadas, producto del subempleo” (Núñez, 2020, párr. 5). Además, Ramos se pregunta “cuántas mujeres no estarían incorporándose al mercado laboral porque deben atender obligaciones familiares, afectadas por el desempleo o en condiciones desfavorables que aún no conocemos” (Núñez, 2020, párr. 7).

Al estudiar la distribución de la fuerza de trabajo por grupo ocupacional entre 2018 y 2021, se encuentra que en los años 2018 y 2019 la mayor concentración de mujeres se encontraba en trabajos relacionados con servicios y ventas en comercios o mercados, pero para los años 2020 y 2021 se concentran en ocupaciones elementales¹⁰.

Llama la atención esta transición de más mujeres en ocupaciones elementales pues es un campo que tradicionalmente ocupan los hombres, como se observa en la tabla 1. Lo anterior es importante porque estas son ocupaciones cuyas tareas son generalmente sencillas y rutinarias, son poco especializadas y por lo tanto se encuentran en el escalafón más bajo de la remuneración. Por otro lado, persiste un importante grupo de mujeres destacadas en servicios y ventas donde es común que laboren en altos niveles de informalidad y con baja remuneración, aunque este porcentaje bajó de 29,3% en 2018 a 22,3% en 2021, posiblemente a raíz de la crisis socioeconómica del 2020

por la pandemia, en la que una gran cantidad de personas que trabajaban en este sector perdieron sus trabajos. En 2021 las mujeres también lideran los porcentajes de personal de apoyo administrativo, tendencia que se mantiene desde 2017 (INAMU, 2019). Sin embargo, es importante observar que el porcentaje de mujeres en profesiones científicas e intelectuales disminuye 4,1% del 2018 al 2021, y se coloca por debajo de la participación de los hombres en estos espacios. Lo anterior hace necesario reforzar la idea de que es urgente apostar por una mayor formación de las mujeres en carreras de las áreas STEM e incentivar su posterior incorporación en el mercado laboral.

Al analizar la distribución porcentual de la fuerza de trabajo por principales ramas de actividad, según sexo, se observa que entre 2018 y 2021 las mujeres han aumentado paulatinamente su participación en espacios donde los hombres históricamente habían sido mayoría, como en las industrias manufactureras, construcción, transporte y almacenamiento; rompiendo con la segregación horizontal que suele ubicarlas fuera de estas labores. No obstante, es importante realizar análisis adicionales para profundizar en las condiciones laborales de las mujeres en estos espacios no tradicionales para ellas en cuanto a la formalización del trabajo, brecha salarial y aseguramiento, por ejemplo. Por otro lado, tal y como se muestra en la tabla 2, existe una

¹⁰ “Las ocupaciones elementales son aquellas cuyas tareas requieren los conocimientos y la experiencia necesaria para realizar tareas generalmente sencillas y rutinarias, realizadas con la ayuda de herramientas manuales y para las cuales se precisa a veces de un esfuerzo físico considerable” (INEC, 2014, p. 456).



Tabla 1
Distribución porcentual de la fuerza de trabajo por grupo ocupacional, según sexo. 2018-2021

Grupo ocupacional	Año							
	2018		2019		2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajadores/as de los servicios y vendedores/as de comercios y mercados	29,3	17,1	27,9	16,8	20,0	18,9	22,3	18,0
Ocupaciones elementales	24,4	24,6	25,3	27,2	27,8	28,1	27,7	24,0
Profesionales científicos/as e intelectuales	16,0	9,1	15,4	8,8	11,3	10,4	11,9	12,1
Personal de apoyo administrativo	10,2	6,4	12,3	7,0	5,4	4,8	8,6	7,4
Técnicos/as y profesionales de nivel medio	8,6	10,1	8,6	9,4	8,3	8,5	9,0	10,0

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ENAHO 2018-2021.

disminución en la participación de las mujeres en el campo de la enseñanza y con hogares como empleadores, sobre todo en los años 2020 y 2021, caracterizados por ser el pico más álgido de la crisis socioeconómica generada por la pandemia por COVID-19. En el caso de las mujeres en la rama de actividad “Hogares como empleadores” su participación disminuyó de 17,2% en 2018 a 9,3% en 2021, una caída de 7,9 puntos porcentuales.

Otro aspecto por destacar es el progresivo aumento de la participación de hombres en actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, al igual que en la rama de hogares como empleadores, labores que tradicionalmente se asocian a las mujeres. En este sentido es posible ver que se han dado variaciones en la tradicional división sexual del trabajo en ciertas ocupaciones a nivel nacional.

Tabla 2
Distribución porcentual de la fuerza de trabajo por principales ramas de actividad, según sexo. 2018-2021

Rama de actividad	Año							
	2018		2019		2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Industrias manufactureras	8,8	11,7	9,1	11,4	11,4	10,8	11,2	10,7
Construcción	0,7	9,7	0,6	10,4	7,9	9,3	4,6	7,2
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	16,7	17,5	14,7	16,2	13,4	13,8	16,2	16,1
Transporte y almacenamiento	1,5	7,2	1,6	6,9	5,9	6,1	3,8	5,3
Enseñanza	10,4	3,2	10,9	3,3	6,2	5,2	7,4	6,1
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	5,0	1,9	5,8	2,0	3,3	2,6	3,7	3,2
Hogares como empleadores	17,2	1,5	16,4	1,5	7,3	5,3	9,3	5,0

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ENAHO 2018-2021.



Además de las desigualdades existentes para que las mujeres se inserten en el mercado laboral en condiciones dignas, la cultura patriarcal reproduce condiciones que derivan en discriminaciones para las mujeres que ya participan de dicho mercado, por lo cual es necesario destacar la importancia de la inspección laboral con enfoque de género como mecanismo para prevenir, erradicar y sancionar actos o circunstancias que impiden el pleno disfrute de los derechos laborales de las mujeres. En este sentido, la tabla 3 recoge la cantidad de infracciones de género captadas por la inspección laboral que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) entre 2018 y 2021. El año en que más infracciones de este tipo fueron detectadas fue en 2019, con un total de 139, de las cuales la mayoría se refieren a la ausencia de local para

lactancia o incumplimiento de las condiciones necesarias para estos espacios con 64 infracciones reportadas. El segundo año con mayor cantidad de infracciones de género captadas fue el 2018 con un total de 77, cuando prevalecieron denuncias por discriminación en el proceso de contratación basadas en género, resultando en 21 infracciones de esta naturaleza. En tercer lugar, se encuentra el año 2021 cuando se reporta un total de 48 infracciones de las cuales la mayoría tienen que ver con la ausencia o incumplimiento de las condiciones necesarias para una sala de lactancia; y en último lugar, el año 2020 con un total de 24 infracciones, en donde la mayor frecuencia también corresponde a violaciones del derecho laboral de las mujeres a tener un espacio apropiado de lactancia (9 infracciones).

Tabla 3
Cantidad de infracciones de género captadas en inspección laboral. 2018-2021

Listado de infracciones	2018	2019	2020	2021	Total
Ausencia de local para lactancia o no cumple con las condiciones necesarias	16	64	9	13	102
Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por motivo de género	3	15	1	7	26
Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres	8	13	0	4	25
Discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) asociados al género	21	0	0	1	22
Diferencias salariales (Brecha salarial)	3	10	1	3	17
Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de acoso laboral	4	8	2	3	17
Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de hostigamiento sexual	3	7	4	3	17
Total general	77	139	24	48	288

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2022.

Los datos anteriores dan cuenta de las condiciones desventajosas a las que se enfrentan las mujeres con respecto a sus derechos laborales. Cabe destacar que, aun cuando las cifras pueden parecer bajas en relación con la totalidad de las mujeres que forman parte de la fuerza laboral activa, estas infracciones dan cuenta del irrespeto a derechos fundamentales garantizados en la legislación

nacional, como el derecho a no ser discriminadas por su condición de género, el derecho a la lactancia en condiciones óptimas o el derecho a vivir una vida libre de violencia de género en todos los espacios, incluyendo el laboral.

Es por ello que resulta de vital importancia dar continuidad a los esfuerzos estatales por lograr que las instituciones y



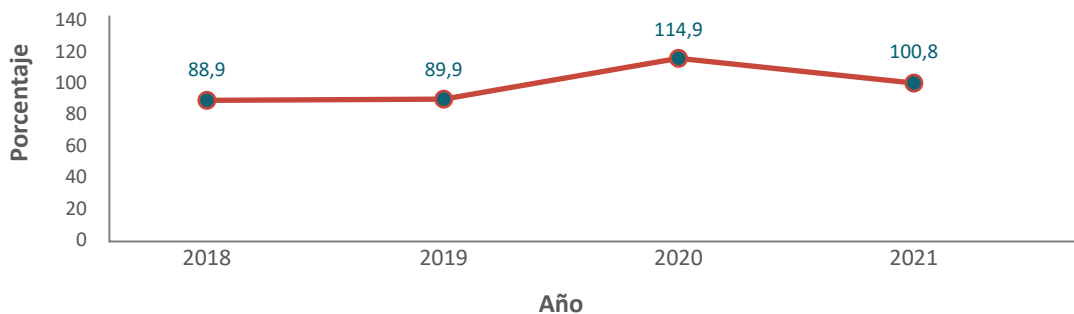
empresas cuenten con prácticas y políticas internas orientadas a lograr la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en los espacios laborales. En este sentido, es necesario mencionar que, en el marco del Programa para la Igualdad de Género en el Empleo, se ha reconocido por sus buenas prácticas a 73 empresas e instituciones entre 2017 y 2023. Además, sólo en 2022 se capacitaron 166 empresas e instituciones públicas para la inclusión de la perspectiva de género en su quehacer y como parte de la cultura organizacional. Adicionalmente, en la actualidad existen 5 organizaciones privadas certificadas con el Sello Igualdad de Género (Norma INTE-G:38, 2021), 2 organizaciones recertificadas, 1 empresa privada con compromiso oficial y 11 instituciones públicas en proceso de certificación (INAMU, 2023).

Los ingresos de las mujeres y de los hombres: una desproporción histórica

Debido a la división sexual del trabajo y la desvalorización del trabajo de las mujeres, se ha naturalizado que estas

reciban una menor remuneración que los hombres por igual trabajo, imposibilitándoles surgir en el ámbito de lo público y desarrollar plenamente su autonomía económica. Esta es una barrera que se manifiesta en la valoración de su trabajo y se suma a las barreras enfrentadas para la inserción y la selección (PEN, 2023). Si en general las mujeres percibieron aproximadamente 12% menos de salario que los hombres entre los años 2013 y 2017 (INAMU, 2019), el gráfico 4 ilustra un comportamiento particular relacionado con la pandemia. Según datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), en 2018 las mujeres percibieron 11,1% menos salario que los hombres; en 2019, la brecha disminuye en 1 punto porcentual adicional, mostrando una tendencia lenta y paulatina al cierre de la brecha salarial de género. Sin embargo, en 2020 el indicador se comporta de manera atípica, siendo que el ingreso de las mujeres en su empleo principal sobrepasa al de los hombres en un 14,9% y para 2021, es 0,8% mayor que el de los hombres.

Gráfico 4
Relación porcentual de ingreso por empleo principal de mujeres con respecto a los hombres. 2018-2021



Nota: Este indicador refiere al ingreso por el empleo principal percibido el mes anterior a la Encuesta.

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ECE III trimestre 2018-2021.

Lo anterior no significa necesariamente que las condiciones salariales de las mujeres mejoraron en 2020, sino que puede deberse al hecho de que la pérdida masiva de empleos que ocurrió en ese año afecte el cálculo de la relación porcentual, pues sólo captura los salarios de

hombres y mujeres que conservaron su trabajo. Es sabido que durante la crisis socioeconómica derivada de la pandemia por COVID-19 la reducción de jornadas y la suspensión de contratos afectó mayoritariamente a quienes trabajaban en el sector privado y en ocupacio-

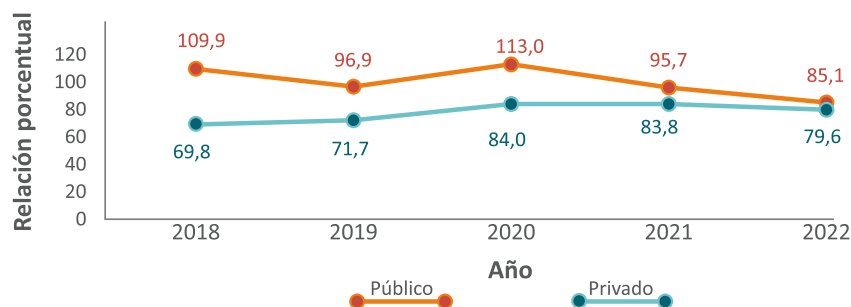


nes poco calificadas, cuyos ingresos suelen ser inferiores que los del sector público y a los de quienes trabajan en ocupaciones de calificación media o alta. En este sentido, los datos podrían estar reflejando el salario de personas ocupadas en puestos de trabajo de mayor remuneración que sostuvieron sus cargos a pesar de la crisis.

Lo anterior se refleja también en el gráfico 5, que muestra la relación porcentual del ingreso total bruto de las muje-

res con respecto a los hombres según sector institucional. Históricamente la brecha salarial para las mujeres que trabajan en el sector público ha sido menor que para aquellas que trabajan en el sector privado, y tal y como lo muestra el gráfico 5, en el año 2020 las mujeres en dicho sector presentan una brecha salarial a favor con respecto a los hombres, caso contrario a lo que ocurre con las trabajadoras del sector privado.

Gráfico 5
Relación porcentual del ingreso en el empleo principal de las mujeres con respecto a los hombres, por sector institucional. 2018-2022



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ECE III trimestre 2018-2022.

Tal como se señaló anteriormente, las mujeres trabajadoras del sector privado son quienes enfrentan una mayor brecha salarial con respecto a los hombres, pero también la tienen con respecto a las mujeres del sector público. En el año 2018 las mujeres trabajadoras del sector privado percibieron un salario 30,2% menor que el de los hombres en el mismo sector. En 2019, esta cifra se redujo al 28,3% y en 2020 llega a 16%; sin embargo, es probable que esta aparente reducción de la brecha salarial también se vincule con el desempleo de hombres y mujeres en el sector privado y puestos de menor remuneración, como se explicó anteriormente. En 2021 la brecha salarial se reduce 0,2 puntos porcentuales con respecto al año anterior, pero vuelve a aumentar en 2022 alcanzando un 20,4% para las mujeres en el sector privado, cifra que refleja un punto crítico de desigualdad puesto que también es el año en que aumenta de manera importante para las mujeres del sector público hasta alcanzar un 14,9%. El comportamiento de este indicador muestra que la brecha

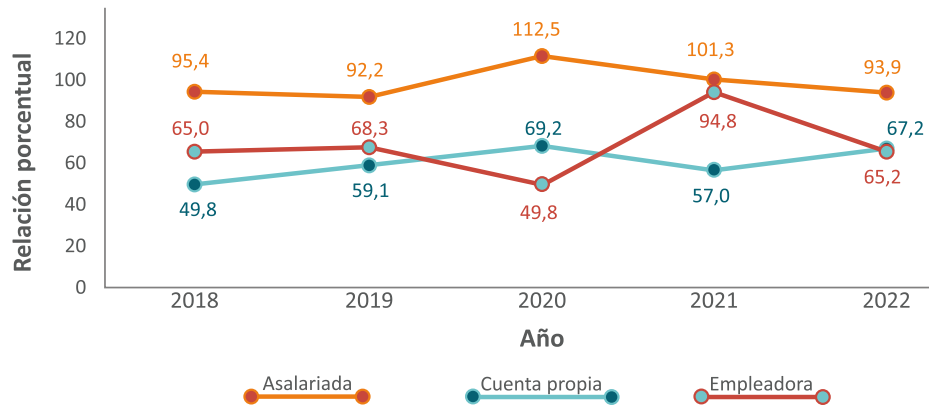
salarial de género continúa siendo un nudo estructural de discriminación, pues incluso se refleja de manera más dramática al analizarla según la posición en el empleo.

Al analizar con detalle la relación porcentual del ingreso que perciben las mujeres con respecto a los hombres según su posición en el empleo, el gráfico 6 detalla cómo del 2018 al 2021 las mujeres asalariadas son quienes enfrentaron una menor brecha salarial frente a los hombres, contrario a lo que ocurre con las mujeres empleadoras o que trabajan por cuenta propia. Contrastando esta tendencia con la analizada en el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (INAMU, 2019), es posible observar cómo los ingresos de las mujeres asalariadas han venido en aumento paulatinamente haciendo que la brecha salarial de género disminuya a menos del 10% durante el periodo de análisis actual; lo anterior indica que las mujeres asalariadas son quienes han alcanzado salarios más competitivos



Gráfico 6

Relación porcentual de ingreso por empleo principal de mujeres con respecto a los hombres, según posición en el empleo. 2018-2022



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ECE III trimestre 2018-2022.

y equitativos, aun cuando la brecha no se encuentre totalmente cerrada.

En el caso de las mujeres empleadoras las cifras son más inestables. A pesar de presentar un importante incremento en 2021 al alcanzar 94,8% del salario de los hombres en la misma posición en el empleo, este corresponde a un año atípico por las razones señaladas con anterioridad. En general, para este grupo de mujeres la brecha salarial nunca es inferior al 31,7%, alcanzando su pico más alto en 2020, cuando asciende a 50,2%. Esta última cifra posiblemente se asocia a las afectaciones que sufrieron los negocios ante las medidas de contención del COVID-19 y la contracción económica relacionada con la pandemia, lo que les obligó a adaptarse o cerrar temporal o permanentemente. Las cifras parecen indicar que las mujeres empleadoras fueron las más afectadas por estas medidas en 2020, pero en 2021 la relación porcentual de ingreso aumenta exponencialmente a un 94,8%, es decir que la brecha disminuye a sólo 5,2%; posteriormente, en 2022, la brecha vuelve a su comportamiento regular sobrepasando el 30%. Los datos anteriores deben ser leídos a la luz de factores como la posibilidad del cierre de empresas y negocios dirigidos por hombres y que pudieron verse afectados en el mediano plazo debido a la crisis económica que se extendió a 2021, o incluso la salida de algunas mujeres empresarias del mercado laboral, lo que afectaría

el cálculo de la relación entre ingresos. Para confirmar lo anterior es necesario profundizar en el análisis y realizar estudios más específicos.

Por otro lado, en el caso de las mujeres que trabajan por cuenta propia, el comportamiento del indicador muestra una tendencia ascendente entre 2018 y 2022, presentando su pico máximo en 2020, cuando la brecha salarial fue de 30,8%, lo que significa que las mujeres recibían el 69,2% del ingreso de los hombres que trabajan por cuenta propia. También es necesario señalar que los datos sobre la relación porcentual del ingreso de mujeres en esta condición laboral han sido históricamente más inestables, considerando que entre 2013 y 2018 oscilaron entre el 45,9% y el 69,9% (INAMU, 2019). En este sentido, en el grupo de las mujeres cuentapropistas, la brecha salarial es la más amplia en la serie, reflejando las condiciones materiales que históricamente han obstaculizado su autonomía económica.

Coincidentemente con los indicadores recién analizados para el caso costarricense, la OIT (2022) señala que entre las mujeres se observan comportamientos muy disímiles en la recuperación post-pandemia entre aquellas que trabajan en ocupaciones de menores niveles de calificación y aquellas con acceso a trabajos con mayores niveles de calificación, incluso al compararles con hombres de

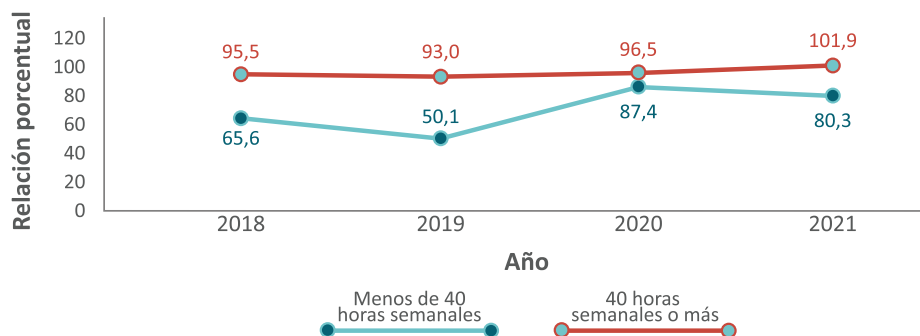


igual nivel educativo. Esta situación se repite en Costa Rica, en donde la brecha salarial de género para las mujeres en el primer quintil de ingresos es del 13%, mientras que para las mujeres en el quinto quintil es de 5% (PEN, 2023). Cabe resaltar que los salarios pertenecientes al primer quintil de ingresos suelen estar asociados a ocupaciones no calificadas o elementales, en donde las mujeres se sitúan en mayor cantidad. “Esta situación está asociada a los obstáculos generados por el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado, que en las mujeres de baja calificación educativa limita el acceso a empleos de mejor calidad” (PEN, 2023, p. 4).

Ahora bien, la brecha salarial de género se refleja también al analizar el salario promedio mensual de mujeres y hombres de acuerdo con el número de horas trabajadas. Las mujeres que trabajan menos de 40 horas semanales son quienes tiene una brecha mayor en relación con los hombres en la misma condición. Una situación particularmente crítica

ocurre en 2019, cuando la brecha alcanza el 49,9%, es decir, que el salario promedio de estas mujeres no alcanzaba ni la mitad del salario promedio mensual de los hombres que trabajan menos de 40 horas semanales. Esta condición laboral de las mujeres podría estar relacionada con sus obligaciones de cuidado y atención de personas dependientes y el trabajo doméstico no remunerado. También podría relacionarse con la condición de subempleo, es decir, con la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo aun cuando estuvieran dispuestas a trabajar más horas. Lo cierto es que esta brecha salarial coloca a las mujeres en desventaja y amenaza su autonomía económica pues, aunque en 2020 y 2021 se muestra un comportamiento atípico de los indicadores anteriormente estudiados, la tendencia histórica ha sido que las mujeres reciban una menor remuneración que los hombres, aunque trabajen en condiciones similares de jornada, posición en el empleo o sector institucional.

Gráfico 7
Relación porcentual de salario promedio mensual de mujeres con respecto a los hombres, según horas trabajadas. 2018-2021



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ENAHO III trimestre 2018-2021.

Otro indicador que visibiliza las dificultades de las mujeres para lograr su autonomía económica es el de la población de 15 años y más sin ingresos propios. Como se observa en el gráfico 8, son las mujeres quienes se encuentran en esta situación en mayor proporción que los hombres, con porcentajes preocupantes que entre 2018 y 2021 promedian el 51,3%.

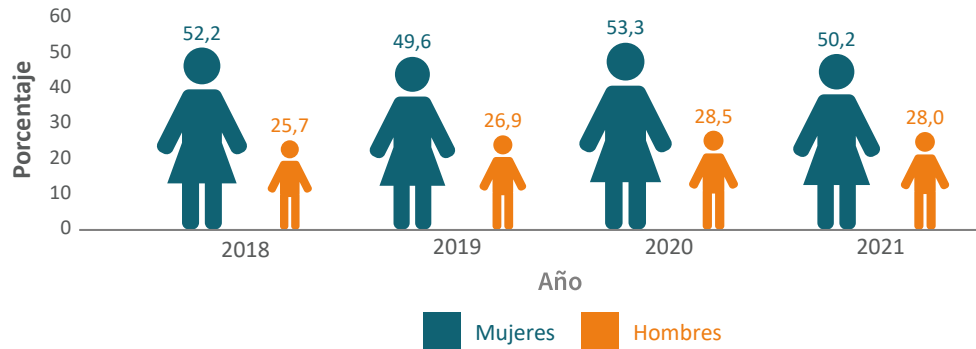
La imposibilidad de generar ingresos propios deriva en una mayor dependencia económica de las mujeres con

sus parejas o alguna persona de su familia, lo cual limita de manera importante su autonomía, sus oportunidades de crecimiento y el desarrollo de sus proyectos de vida. Además, es importante señalar que en muchas ocasiones estas mujeres sí trabajan de manera no remunerada, proporcionando cuidados y asumiendo cargas de trabajo invisibilizadas porque el sistema económico no las reconoce como un aporte social relevante.



Gráfico 8

Población de 15 años y más sin ingresos propios, por sexo. 2018-2021



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ECE III trimestre 2018-2021.

La desigualdad de género en el acceso a servicios financieros y a la seguridad social

Diversos instrumentos internacionales señalan la imperante necesidad de promover políticas que apunten a la inclusión financiera de las mujeres, incluyendo la Convención CEDAW (ONU, 1979), la Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995), la Estrategia de Montevideo (CEPAL, 2016c), la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CEPAL, 2016a), entre otros (INAMU et. al., 2020).

Según ONU Mujeres (2022), las mujeres cuentan con menor seguridad económica, tienen menos oportunidades para ser financieramente resilientes y están sobrerrepresentadas en sectores de bajo ingreso. Por ello resulta imprescindible atender la inclusión financiera de las mujeres, pues esta “habilita su exposición a servicios, oportunidades y experiencias que aportan significativamente al desarrollo de sus capacidades para alcanzar su autonomía económica, reforzando su participación en la economía” (ONU Mujeres, 2022, p.3). Además, aumenta sus posibilidades de movilidad social y desarrollo empresarial (INAMU et. al., 2020). Siendo así, resulta necesario estudiar el acceso de las mujeres a los servicios financieros¹¹, con el fin de evaluar sus posibilidades de alcanzar salud financiera, logrando un manejo de sus finanzas que transforme la forma en que se

perciben con relación al mundo del trabajo y el dinero y, a su vez, la forma en la que son percibidas y reconocidas por otras y otros (ONU Mujeres, 2022).

El gráfico 9 muestra el porcentaje de la población en Costa Rica que accede y utiliza servicios financieros por sexo y tipo de servicio, incluyendo cuentas bancarias, créditos y certificados a plazo. El servicio más utilizado es el de cuentas bancarias, que es utilizado por alrededor de un 95% de la población, excepto en el año 2018, cuando las mujeres lo utilizaron sólo en un 88,7%. Es importante mencionar que, aunque las mujeres han aumentado el uso de este mecanismo de manejo monetario, siguen representando un porcentaje inferior que el de los hombres, con una brecha de género promedio de 4,8 puntos porcentuales. Por otro lado, también es necesario señalar que este indicador refleja actividad económica más que capacidad de ahorro (INAMU et. al., 2020), la cual se analiza más adelante.

La brecha de género es más amplia cuando se trata de servicios de crédito, pues alcanza un promedio de 7,5% durante el periodo 2018-2021. En este caso los hombres tienen más acceso a este servicio, pues promedian un 36,1% en dicho periodo, mientras que las mujeres apenas alcanzan 28,5%. Esta brecha coincide con datos del II Informe de Brecha Financiera (INAMU et. al., 2020), que

¹¹ Se entiende por servicios financieros “aquellos servicios económicos que brindan instituciones públicas y privadas del ecosistema financiero, relacionados con la gestión del dinero de las personas o las expectativas que ellas puedan tener en relación al mismo, para generar crecimiento económico y reducción de situaciones de vulnerabilidad de las y los usuarios. Estos servicios incluyen cuentas de crédito y ahorro, inversiones, seguros, garantías, servicios de pago, entre otros” (ONU Mujeres, 2022, p.2).



afirma que en los bancos comerciales del Estado, las mujeres son quienes tiene menor acceso a créditos. Por ello resulta necesario profundizar en las causas de la brecha, tomando en cuenta que, según el mismo informe, el 90% de las mujeres deudoras mantenían sus créditos al día, mientras que el 8% tenían atrasos menores a 90 días. Entre los hombres el 86% tenía sus créditos al día y el 10% tenía atrasos menores a 90 días. Estos datos apuntan hacia una baja morosidad por parte de las mujeres, que no podría ser la causa por la cual acceden menos a los servicios crediticios. Lo anterior se vuelve aún más relevante en el caso de las mujeres empresarias y emprendedoras, pues según afirma ONU Mujeres (2022),

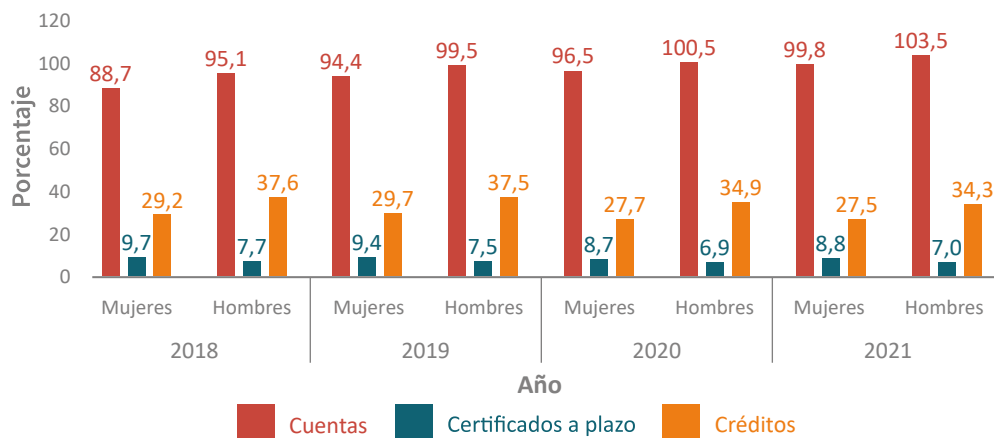
Las empresas lideradas por mujeres enfrentan una brecha de acceso a créditos productivos, limitando su capacidad de inversión y estancando sus posibilidades de crecer. Sin crecimiento en sus empresas las mujeres no sólo quedan fuera del mercado, sino que también se alejan aún más de cumplir con los criterios de elegibilidad para acceder a créditos y otros servicios financieros. (p. 3)

Con respecto a la capacidad de ahorro de las mujeres, se debe señalar que aunque estas utilizan en un alto porcentaje las cuentas bancarias, el promedio total de ahorro de las mujeres para 2020 representa el 90,2% del de los hombres, es decir, que existe una diferencia de 9,8% (INA-

MU et. al., 2020). Un comportamiento similar ocurre con respecto a los certificados a plazo. Tal como se observa en el gráfico 9, las mujeres representan en promedio el 9,1% de las personas usuarias de este servicio financiero entre 2018 y 2021, mientras que los hombres sólo alcanzan en promedio el 7,2% en el mismo periodo. Para 2020, las mujeres representaron el 54% de todas las personas que adquirieron certificados a plazo; sin embargo, el promedio total de ahorro fue un 33,2% menor que el de los hombres (INAMU et. al., 2020). Lo anterior refleja las diferencias existentes entre mujeres y hombres con respecto al acceso a los recursos económicos. Debe tomarse en cuenta que, frente a las dificultades de acceso al crédito, el ahorro puede convertirse en un mecanismo efectivo para el cumplimiento de proyectos y planes para las mujeres. Aunque esta es una conducta financiera recomendada, también es cierto que implica alargar los plazos para el cumplimiento de sus metas financieras y especialmente en el caso de las mujeres emprendedoras y empresarias, esto obstaculiza su crecimiento económico y empresarial.

La desigualdad de género no sólo se manifiesta en el mercado laboral, en la brecha salarial y en el acceso a servicios financieros, sino también en la garantía del derecho a la seguridad social. Aunque Costa Rica es de los países en América Latina con un régimen de política social y de seguridad social con mayores grados de permanencia de

Gráfico 9
Porcentaje de la población que accede y utiliza servicios financieros, por sexo y tipo de servicio. 2018-2021



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la Superintendencia General de Entidades Financieras 2018-2021.



objetivos, diseño institucional y prestaciones, aún existen retos para garantizar la igualdad de género en el acceso a la seguridad social (Martínez, 2008).

La tabla 4 se refiere al porcentaje de personas aseguradas por sexo, según las principales categorías de aseguramiento entre los años 2018-2021. Entre las mujeres que cuentan con seguro, el mayor porcentaje se encuentra asegurada por un familiar asegurado directo, es asalariada o está asegurada por el Estado. Esta tendencia se sostiene a lo largo de todo el periodo. En el caso de los hombres, estos cuentan con porcentajes de aseguramiento directo mucho mayores que los de las mujeres y en mayor proporción son pensionados del régimen de invalidez, vejez y muerte (IVM) de la CCSS.

Específicamente con respecto al aseguramiento directo como personas asalariadas, en promedio esta modalidad representa al 17,9% de las mujeres, una cifra significativamente inferior al promedio de los hombres, que alcanza en promedio 28,9% durante todo el periodo. Lo anterior señala una importante desigualdad entre trabajadores y trabajadoras; a su vez, puede ser un indicador de la situación de empleo informal que enfrentan muchas mujeres y las barreras que persisten para su acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad.

Sobre lo anterior, Martínez (2002) identifica dos tipos de barreras: por un lado, aquellas que son propias de la

división sexual del trabajo que segrega a las mujeres en el trabajo no remunerado familiar y doméstico; por otro lado, aquellas propias del sistema del sistema de seguridad social nacional que de algún modo producen y reproducen las desigualdades de género del trabajo y del mercado laboral. En este sentido, la tabla 4 muestra una dependencia de las mujeres al aseguramiento por parte de un familiar directo, lo que resulta un factor de posible riesgo, especialmente aquellas en trabajo informal o sin ingresos, pues si se rompe el vínculo con el asegurado se pierde su condición de aseguramiento, situación que además acarrea problemas sociales relacionados con la salud de la niñez, de las madres y de las personas adultas mayores (INAMU, 2015). Por otro lado, esta autonomía también se ve reflejada en la brecha existente entre mujeres y hombres que acceden al seguro voluntario o como cuentapropistas. En el primer caso se requiere aportar una cuota mensual que permita el acceso a los servicios de salud de la CCSS, lo que resulta complejo para las mujeres que no cuentan con ingresos propios o cuyos ingresos son muy bajos. En el caso de las personas que trabajan de manera independiente, el sistema de seguridad social cuenta con una metodología de cálculo de acuerdo con los ingresos declarados de las personas trabajadoras; sin embargo, en el caso de las mujeres cuyos ingresos apenas permiten la supervivencia de sus familias, aportar un porcentaje de sus ganancias constituye una barrera para ese objetivo y por ello las excluye del acceso a los servicios de salud y una futura pensión.

Tabla 4

Distribución porcentual de la población por principales categorías de aseguramiento, según sexo. 2018-2021

AÑO	2018		2019		2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Familiar asegurado directo	37,8	23,0	37,7	22,9	37,7	22,4	35,0	20,6
Asalariado	18,4	30,0	18,5	29,5	16,7	27,6	18,1	28,8
Por el estado	9,6	7,4	10,1	7,6	10,0	8,2	11,7	8,3
Pensionado del régimen de IVM de la CCSS	5,3	7,5	5,4	7,7	5,8	8,0	6,2	8,6
Pensionado del régimen no contributivo monto básico	3,1	2,0	3,2	2,0	3,4	2,5	3,3	2,4
Seguro voluntario	4,9	6,5	4,4	6,3	4,7	6,0	4,4	5,6
Cuenta propia	1,2	3,7	1,3	3,9	1,3	3,9	1,4	4,3

Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la ENAHO 2018-2021.

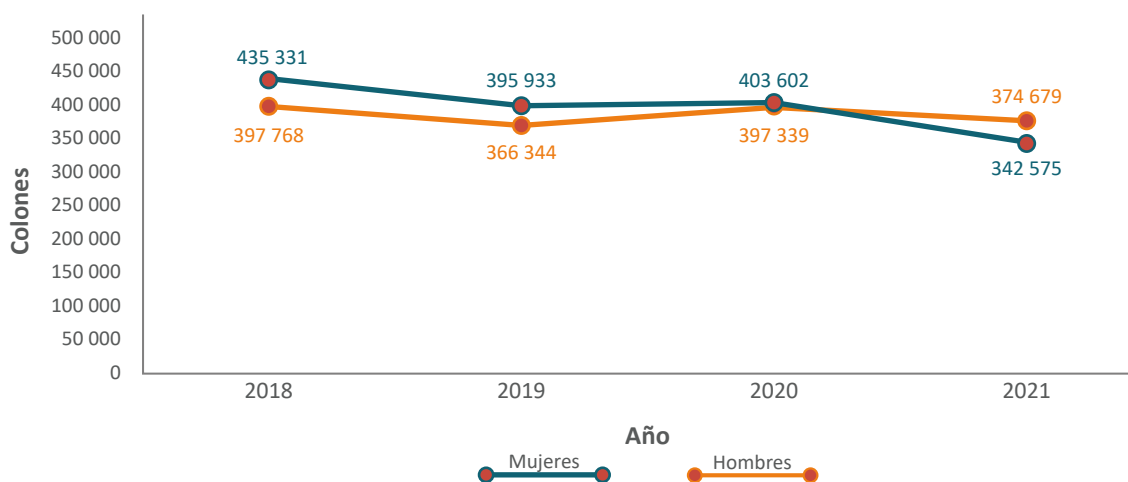


En este sentido resulta vital señalar que la ausencia de cotización directa de las mujeres también condiciona su autonomía económica futura, pues de ello depende la posibilidad de contar con una pensión que les permita dejar de realizar trabajo remunerado y disfrutar con plenitud y calidad de vida su vejez. Según datos de la CCSS, en 2021 el monto promedio de las nuevas pensiones otorgadas bajo el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) para las mujeres fue de 254.115 colones. Si se considera que la línea de pobreza para ese mismo año se estableció en 114.670 colones en las zonas urbanas (INEC, 2022b), se hace evidente que el monto promedio de las pensiones resulta apenas

suficiente para cubrir las necesidades básicas de una persona adulta mayor e insuficiente si además cuenta con personas dependientes a su cargo.

Al analizar únicamente los datos del régimen de pensión por vejez, es decir, aquel que se otorga a las personas trabajadoras cotizantes a los 65 años (CCSS, 2022), se observa que el monto promedio de las nuevas pensiones otorgadas a mujeres entre los años 2018 y 2021 ha disminuido considerablemente, colocándose en ese año por debajo del promedio de las pensiones de los hombres por 32.105 colones.

Gráfico 10.
Monto promedio de las pensiones del régimen de vejez, por sexo. 2018-2021.



Fuente: Unidad de Investigación, INAMU; con base en datos de la Caja Costarricense del Seguro Social, 2022.

Tal y como se observa en el gráfico 10, la caída en los montos promedios de pensión por el régimen de vejez ha afectado tanto a mujeres como a hombres, pero entre las primeras ha sido más drástica, disminuyendo en 92.756 colones mensuales, mientras que para los segundos la disminución ha representado una pérdida de 23.089 colones mensuales en el lapso de 4 años. Resulta imprescindible profundizar en las causas de estas disminuciones y las consecuencias que tienen para las mujeres adultas mayores, quienes se enfrentan a una mayor vulnerabilidad

económica que repercute necesariamente en su calidad de vida y bienestar.

Martínez (2008) propone que entre más autónomas sean las mujeres en su acceso a la seguridad social, mayor será la equidad de género. Al mismo tiempo, señala que es necesario reconocer el trabajo doméstico y de cuidado como un criterio para que más mujeres puedan acceder a la seguridad social e idear sistemas organizados en fondos colectivos que no dependan necesariamente



de los ingresos monetarios, sino del establecimiento de pensiones mínimas y máximas (Martínez, 2008). Se trata de discusiones de fondo que requieren una mirada de género e interseccionalidad para proponer soluciones sostenibles que resguarden los derechos humanos fundamentales, particularmente aquellos relacionados con la vida económica y laboral de las mujeres.

Aun cuando la inserción de las mujeres en el mundo laboral presenta avances importantes en los últimos años, estos resultan insuficientes para considerar que se ha logrado la igualdad sustantiva en materia de derechos económicos y laborales de las mujeres. Por ello es importante explorar percepciones de la población costarricense sobre este tema que se derivan de la ENPEDEMU 2021 (INAMU, 2022), a fin de conocer, desde la voz de la población, el estado del cambio cultural necesario para lograr y sostener la autonomía económica de las mujeres.

La percepción de la población sobre los derechos económicos y laborales de las mujeres

Como se exploró anteriormente, persisten una serie de dificultades para el acceso de las mujeres a los derechos económicos y laborales que se recrudecieron a razón de la pandemia y su impacto en la economía global. ¿Qué percepción tiene la población general costarricense acerca del estado de los derechos económicos y laborales de las mujeres frente a este reciente escenario? La ENPEDEMU 2021 (INAMU, 2022) ofrece una fotografía de las percepciones de la población costarricense sobre los derechos de las mujeres, lo cual permite medir el pulso de los mitos y estereotipos que persisten y se arraigan en detrimento de la igualdad de género.

A nivel general, es posible detectar que, desde la realización de ENPEDEMU 2008 se registra un amplio reconocimiento del derecho de las mujeres al empleo en igualdad de condiciones que los hombres (INAMU, 2022). Sin embargo, los resultados de la ENPEDEMU 2021 indican que el 70% de las personas encuestadas consideran que las mujeres enfrentan mayores dificultades para obtener empleo (INAMU, 2022), percepción que coincide con los datos sobre participación laboral de la población costarricense en los últimos cuatro años, que indican que efectivamente persiste una desventaja importante para las mujeres.

Para el 58% de las personas encuestadas para la ENPEDEMU 2021 las empresas prefieren contratar hombres en lugar de mujeres (INAMU, 2022), tema que ya se había explorado en la ENPEDEMU 2013 y la ENPEDEMU 2017 con un ítem que afirmaba que las empresas a las primeras personas que despiden son las mujeres. En esas ocasiones, el 63,0% y el 68,1% de las mujeres respectivamente consideró dicha afirmación como verdadera (INAMU, 2015; INAMU, 2019), indicando una agudización a través del tiempo de la percepción de esta forma de discriminación. Al desagregar por sexo el ítem de ENPEDEMU 2021 que indica que las empresas prefieren contratar hombres en lugar de mujeres, se observa que esto se percibe como verdadero para un 62% de las mujeres participantes (INAMU, 2022), un porcentaje muy cercano al del ítem presentado en la ENPEDEMU 2013 y 2017 sobre la discriminación laboral que enfrentan las mujeres en el ámbito empresarial. Cuando se trata de las respuestas de los hombres, la cifra se muestra más estable a través de los años, pues en ENPEDEMU 2013 percibieron verdadero que las empresas a las primeras personas que despiden son mujeres en un 50,0% (INAMU, 2015) y en un 51,1% para ENPEDEMU 2017 (INAMU, 2019). En el caso de la ENPEDEMU 2021, un 52% de los encuestados afirma que las empresas prefieren contratar hombres (INAMU, 2022). Si bien los ítems no son exactamente comparables, sí señalan un nudo de la desigualdad de género que la población percibe en el acceso al empleo para las mujeres en empresas, y que los datos sobre su inserción laboral para el período en cuestión confirman.

En cuanto a la brecha salarial, el 46% del total de personas encuestadas para la ENPEDEMU 2021 se mostró en desacuerdo con la frase “En Costa Rica se cumple con el derecho de que las mujeres reciban igual pago que los hombres” (INAMU, 2022). Frente a la misma frase, en la ENPEDEMU 2017 el 45% de la población entrevistada estuvo en desacuerdo (INAMU, 2019), aumentando esta percepción 1 punto porcentual en 4 años. Si se desglosan por sexo las respuestas a este ítem en la ENPEDEMU 2021, se observa que los hombres están de acuerdo con la frase en un 57%, mientras que este porcentaje baja a 50% en el caso de las mujeres, evidenciando “la polaridad de opiniones entre las mujeres y la visión mayoritaria de los hombres de una igualdad salarial que no es real según las estadísticas, opinión compartida por las personas más jóvenes y con menor nivel de escolaridad” (INAMU, 2022, p. 94). Es importante señalar que, según los datos anali-



zados en apartados anteriores, la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el país se cumple casi que exclusivamente para el sector público, mientras que en el sector privado todavía existen brechas salariales importantes.

Sobre el tema del salario, los resultados de ENPEDEMU 2021 también indican que hay un 48% de personas encuestadas que considera que el salario de las mujeres es complementario para la economía del hogar (INAMU, 2022), porcentaje muy inferior al ítem presentado en ENPEDEMU 2017 cuando un 92% de las personas encuestadas consideró verdadero que el salario de las mujeres es un apoyo a la economía familiar (INAMU, 2019). Aunque ambos ítems tienen un trasfondo similar, en 2021 se hace referencia al salario de las mujeres como “complemento” para enfatizar en su posible carácter secundario en los ingresos de los hogares, lo cual es consecuente con el ítem de la misma edición que indicaba que las mujeres que conviven con su pareja y trabajan en lo propio lo hacen porque quieren ganar dinero para gastos personales, ante el cual hubo una respuesta afirmativa general del 56% (INAMU, 2022). Siendo así, es posible concluir que para cerca de la mitad de la población costarricense el salario de las mujeres es secundario o complementario frente al de los hombres, lo cual podría asociarse a la persistencia de mitos y estereotipos sobre los roles de género en el ámbito público y privado que colocan a los hombres en el rol de proveedores primarios y al trabajo de las mujeres como opcional o secundario.

Entonces, ¿qué medidas debería implementar el Estado costarricense para garantizar los derechos económicos de las mujeres? Al abordar este tema, los resultados de ENPEDEMU 2021 indican que la medida mencionada con más frecuencia fue la de garantizar la igualdad de salario por el mismo trabajo entre hombres y mujeres (74%) (INAMU, 2022). En segundo lugar, se mencionó que los hombres y las mujeres se ocupen por igual de los oficios domésticos y de los cuidados (64%) (INAMU, 2022); mientras que en tercer lugar, el 44% manifestó la necesidad de que se reconozca y se valore el trabajo doméstico no remunerado (INAMU, 2022). Estos resultados son similares a los de ENPEDEMU 2017, cuando en primer lugar se mencionó la igualdad de salario por el mismo trabajo y, en segundo lugar, la valoración del trabajo doméstico no remunerado; sin embargo, en esa ocasión en tercer lugar la población destacó como medida que el Estado garantice el cuidado de la niñez para las personas trabajadoras.

En cuanto al derecho al seguro social, en la ENPEDEMU 2013 el 77,4% de las mujeres entrevistadas y el 81% de los hombres consideró que las mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a la seguridad social que los hombres. En la ENPEDEMU 2017 estuvieron de acuerdo con esta afirmación un 76,5% las mujeres y un 88,4% los hombres, denotando una leve baja en el caso de las primeras y una importante alza en el caso de los varones, equivalente a 9 puntos porcentuales. Por su parte, en la ENPEDEMU 2021 el 79% de las mujeres y el 80% de los hombres consideró como verdadera la frase: “Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder al derecho al Seguro Social” (INAMU, 2022). Las cifras anteriores muestran una disminución en el porcentaje de aceptación de la frase entre los hombres, incluso a niveles inferiores al 2013, mientras que la percepción de las mujeres sobre tener las mismas oportunidades a acceder a la seguridad social aumentó a penas 1,6 puntos porcentuales en relación con ENPEDEMU 2013. Llama la atención que frente a la frase “Las mujeres que trabajan en lo propio no les alcanza para pagar seguro social” el 58% de las mujeres y el 49% de los hombres estuvo de acuerdo, mostrando coincidencia con los datos de la CCSS reseñados en el apartado anterior, según los cuales el porcentaje de mujeres que cotizan como trabajadoras independientes entre 2018 y 2021 no logra alcanzar ni siquiera el 2%.

El contexto laboral de inestabilidad que se agudizó debido a la pandemia por COVID-19 también fue analizado en la ENPEDEMU 2021. Según lo muestran los datos de la Encuesta Continua de Empleo (INEC, 2021), las mujeres sufrieron más de pérdida de empleo y condiciones de subempleo debido a la pandemia. Sin embargo, esto no es reconocido por la población entrevistada, quien en un 79% estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con la frase “El desempleo ha impactado por igual a mujeres y hombres”, mientras que sólo el 58% lo hizo con la frase “Los ingresos de las mujeres han descendido más que los ingresos de los hombres”. A pesar de ello, se muestra algún nivel de conciencia sobre las dificultades de las mujeres para reinsertarse en el mercado laboral posterior a la pandemia, pues el 65% de las personas entrevistadas se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo con que “A las mujeres les costará más encontrar empleo y recuperarse de la crisis económica”. Llama la atención que para dos últimos ítems señalados anteriormente los porcentajes de aceptación son mayores entre las mu-



eres que entre los hombres, lo que da cuenta de una percepción más cercana a la realidad entre ellas sobre las dificultades que enfrentan en el ámbito de los derechos económicos y laborales.

Tal y como señala INAMU (2022), “conocer las percepciones presentes en la sociedad en cuanto a ejes centrales de la vida cotidiana de mujeres y hombres, es un paso inherente al planteamiento de alternativas a los problemas sociales derivados de las opresiones de género, la disparidad entre los géneros y las inequidades que resultan de estas” (pp. 23-24). Es por ello que resulta fundamental dar seguimiento al estudio de las percepciones sobre los derechos económicos y laborales de las mujeres, de manera que puedan tomarse acciones para desmitificar la participación de las mujeres en la vida económica del país y generar acciones que contribuyan a su igualdad sustantiva en todos los espacios en los que se inserten y aporten, propiciando un camino más seguro hacia la autonomía económica.





Capítulo 3

Reflexiones finales

CAPÍTULO III REFLEXIONES FINALES

Los indicadores analizados para el presente estudio sobre el estado de los derechos económicos y laborales de las mujeres en el país denotan algunas vulnerabilidades que persisten en el sistema económico androcéntrico y, al mismo tiempo, algunos patrones culturales que comenzaron a trastocarse a raíz de la crisis del año 2020. En primer lugar, se reconoce que, si bien la tasa de participación laboral de las mujeres ha venido en aumento desde los años ochenta, sigue siendo porcentualmente inferior a la tasa de participación laboral de los hombres, tal y como lo reflejan los datos del INEC para el III trimestre de 2022: 48,8% y 72,1% respectivamente (INEC, 2022a). Así mismo, los datos permiten observar un pico de aumento en la brecha de participación de género en lo correspondiente a la participación laboral durante el año 2020, año caracterizado por la declaratoria de emergencia sanitaria a nivel mundial por la propagación del virus COVID-19, en porcentajes similares a los reportados por la OIT (2022) para América Latina. A pesar de lo anterior, la población costarricense no parece percibir realmente el impacto de la pandemia en el desempleo de las mujeres según los resultados de la ENPEDEMU 2021 (INAMU, 2022), lo cual resulta contradictorio con la realidad vivida y registrada en las cifras oficiales.

Los datos sobre desempleo abierto muestran un aumento para las mujeres durante la pandemia, cumpliéndose la premisa de que a mayor adversidad económica general, mayor adversidad económica para las mujeres; sin embargo, en la práctica las mujeres nunca dejan de trabajar y mucho menos lo hicieron durante ese periodo de crisis, pues fueron las principales responsables de las tareas reproductivas y de cuidados vinculadas socialmente a su condición de género por la división sexual del trabajo (INAMU, 2021). Por su parte, los porcentajes de subempleo sin límite de horas se muestran muy similares entre hombres y mujeres entre 2018 y 2020, pero en 2021 bajaron de manera significativa para los hombres, indicando que a pesar de una leve recuperación económica general para este año, las mujeres continuaron en mayor vulnerabilidad debido a la segregación vertical y horizontal del mercado laboral, las fuertes demandas de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, entre otros factores

que perviven en la cultura económica actual. Lo anterior coincide con el reconocimiento de la población de que efectivamente para las mujeres es mucho más difícil reinsertarse en el espacio laboral posterior a la pandemia en comparación con los hombres, resultando en un 65% de personas que perciben dichas dificultades según la ENPEDEMU 2021 (INAMU, 2022).

Algunos de los cambios más tangibles en cuanto a la cultura de la segregación por sexo de las ocupaciones y empleos en el país, se encuentra en los indicadores de grupos ocupacionales y de distribución de la fuerza de trabajo por principales ramas de actividad según las clasificaciones establecidas por INEC (2013). En cuanto al primero, resulta evidente que hubo una ruptura en la manera en que se segregaba a las mujeres a trabajar en servicios y ventas, puesto que su porcentaje de participación en ocupaciones elementales aumentó significativamente a partir del año 2020. Así mismo, las ramas de actividad definidas presentan una variación en los porcentajes de mujeres participando en ocupaciones tradicionalmente desarrolladas por hombres como es el caso de las industrias manufactureras, la construcción, almacenamiento y transporte. Simultáneamente el porcentaje de mujeres en ocupaciones tradicionalmente asociadas a lo femenino, como la enseñanza y el trabajo doméstico remunerado disminuyó, particularmente en los años 2020 y 2021. Este cambio en la segregación del mercado laboral basada en la división sexual del trabajo también presenta una variación cuando se trata de ocupaciones tradicionalmente vinculadas a las mujeres, que para el periodo de análisis presentaron un aumento en los porcentajes de participación de los hombres; tal es el caso de actividades de atención de la salud humana, de asistencia social y de trabajo doméstico remunerado.

Es posible concluir que la pandemia significó un giro importante en las ocupaciones y ramas de actividad del mercado laboral costarricense, donde los hombres y las mujeres se movilaron de modo tal que se rompieron tendencias anteriores a nivel de indicadores. Esta situación podría estar asociada también a una desnaturalización de los roles establecidos por los mitos y estereotipos de género que paulatinamente van cambiando en el país. Sin embargo, resulta poco alentador que la participación de mujeres en las ocupaciones relacionadas con el trabajo científico e intelectual disminuyeran, pues se trata de un campo laboral del que históricamente continúan siendo



excluidas, vulnerando sus posibilidades de integrarse a las ramas del conocimiento vinculadas con la ciencia y la tecnología, en donde el crecimiento económico es más dinámico actualmente pues marcan la ruta del futuro del empleo. Aunado a ello, no se puede perder de vista que persiste una brecha digital de género que aleja a las mujeres de empleos de mayor calificación y remuneración, y por ello, que implican una mayor autonomía económica.

Aunado a las dificultades para poder acceder al empleo para las mujeres, es necesario mencionar que las que sí logran hacerlo se enfrentan a ambientes que pueden ser discriminatorios o incluso violentos. Registro de esto es una importante cantidad de infracciones de trabajo detectadas por el MTSS a razón de género, las cuales alcanzaron la suma de 139 en 2019 y que mayoritariamente refieren a la falta de infraestructura para lactancia materna en las instalaciones laborales. Es por ello que se considera importante continuar reforzando la realización de inspecciones laborales con enfoque de género, pues las mujeres no siempre tienen la posibilidad de denunciar discriminaciones, violencias y hostigamiento en sus espacios de trabajo, y es responsabilidad del Estado garantizar la debida prevención y atención de este tipo de casos.

La brecha salarial de género es otro ejemplo de las condiciones discriminatorias que enfrentan las mujeres a raíz de la división sexual del trabajo. Si bien es cierto la brecha se ha reducido levemente a través de los años y más aún para las mujeres en el quintil más alto de ingresos, sigue siendo un nudo crítico a resolver, particularmente para las mujeres que trabajan en el sector privado, las empleadoras, las que trabajan por cuenta propia, las que perciben salarios en el primer quintil de ingresos y aquellas que trabajan menos de 40 horas semanales.

Las consecuencias económicas de la crisis por COVID-19 afectaron de manera importante a las mujeres empleadoras, y las cifras analizadas reflejan la inestabilidad general que caracterizó el periodo 2020-2021 cuando muchos negocios se vieron obligados a cerrar ante las medidas de confinamiento y la situación económica de incertidumbre y fluctuación. En todos los escenarios analizados la brecha salarial de género disminuyó en estos años, lo que podría ser leído como una aparente mejoría de las condiciones económicas de las mujeres; sin embargo, podría estar reflejando una disminución de los ingresos de los hombres que modifica su relación con los ingresos de las mujeres,

pues aún en estas circunstancias extremas y posteriormente la brecha salarial de género no desaparece por completo en ningún sector, posición en el empleo o de acuerdo a las horas semanales trabajadas.

Cabe destacar que esta realidad se refleja en la percepción de la población con respecto a los ingresos de las mujeres, pues según la ENPEDEMU 2021 el 54% considera que en el país el derecho a la igualdad salarial entre todas las personas trabajadoras no se cumple, mientras que un 74% menciona que el Estado debe garantizar este derecho como una medida para avanzar en los derechos económicos de las mujeres (INAMU, 2022).

En cuanto al acceso a servicios financieros, se observa una desigualdad importante en el uso y acceso que hacen de los mismos hombres y mujeres, en detrimento de estas últimas. El caso más evidente es el del acceso al crédito y la capacidad de ahorro de las mujeres, lo cual indica que prevalecen nudos estructurales relacionados con el acceso a los recursos económicos que generan una participación diferenciada de las mujeres (INAMU et. al., 2020). A ello hay que sumar la brecha digital que también impacta el acceso que tienen a los servicios financieros en general.

Por otro lado, este mismo nudo estructural tiene un impacto en su acceso de las mujeres a la seguridad social, pues genera que quienes cuentan con este beneficio lo hagan principalmente de manera indirecta, es decir, por medio de un familiar asegurado directo o por el Estado, lo cual las posiciona en un lugar de vulnerabilidad y dependencia frente a aquellas personas o instituciones de quienes depende su aseguramiento. Dicha situación pone en riesgo su autonomía económica presente y futura, pues les limita las posibilidades de contar con una pensión, así como el acceso a servicios básicos de salud. Llama la atención que la población general percibe que las mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder al seguro social en un 79%, pero esta percepción pierde de vista que las mujeres aseguradas por sus parejas, otros familiares o incluso el Estado se encuentran en una situación de dependencia económica que a su vez las vuelve vulnerables frente a las distintas manifestaciones de la violencia contra las mujeres (INAMU, 2019).

Las mujeres son un grupo diverso de seres humanos y factores como la edad, etnia, zona de residencia, disca-



pacidad o condición migratoria, entre otras, inciden en su posibilidad de acceder a un empleo digno, el cual no siempre es conciliatorio de las tareas no remuneradas que históricamente recaen sobre sus espaldas en el día a día, y que en conjunto generan jornadas extenuantes de empleo por la división sexual del trabajo. Por lo anterior es que pensar en una autonomía de las mujeres en términos económicos y laborales no es una tarea que les corresponda a ellas individualmente, sino que depende de una transformación profunda en la organización social de los cuidados y del trabajo, que imagine formas más justas de distribución de los recursos en favor de la vida digna y de calidad para todas las personas.

Para desanudar los pisos pegajosos y techos de cristal que dan soporte a la división sexual del trabajo es preciso implementar acciones en favor de la corresponsabilidad social de los cuidados; la distribución equitativa de los recursos, del poder y del trabajo doméstico no remunerado; promover sistemas accesibles de cuidado y garantizar condiciones laborales que concilien la vida con el trabajo y el desarrollo. Esto cobra especial importancia si se considera que en Costa Rica la mitad de los hogares en situación de pobreza son jefeados por mujeres, por lo que las condiciones adversas para su autonomía afectan la estabilidad de la economía del país en su conjunto (INAMU, 2021). Tal y como señala el PEN (2022),

Implementar políticas afirmativas que reduzcan las brechas de género en la distribución del tiempo remunerado y no remunerado, la corresponsabilidad social de los cuidados de las personas, junto con una mayor inserción laboral y oportunidades de empleo para las mujeres potenciarán las posibilidades de crecimiento económico y desarrollo del país, que en el contexto actual se ven seriamente limitadas y comprometidas. Además, generarían equidad social al reducir la desigualdad de ingresos y la pobreza. (p. 10)

Resulta entonces imprescindible promover el desarrollo de las capacidades de las mujeres y su inserción en el ecosistema económico nacional en condiciones de igualdad, ya sea desde la empleabilidad o desde la empresariedad, que incrementen su calidad de vida presente y futura, y propicien su plena autonomía económica, permitiéndoles vivir y disfrutar sus derechos económicos y laborales de manera integral.





Referencias bibliográficas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajenjo, A. (2021). *Economía política feminista. Sostenibilidad de la vida y economía mundial*. Fuhem Ecosocial.
- Banco Central de Costa Rica. (2022). *Informe de política monetaria. Julio 2022*. Banco Central de Costa Rica. https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/DocPolíticaMonetariaInflacin/IPM_julio_2022.pdf
- Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF). (2022, 27 de abril). *Costa Rica lanza proyecto para inclusión financiera de las mujeres con apoyo de CAF*. CAF. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2022/04/costa-rica-lanza-proyecto-para-inclusion-financiera-de-las-mujeres/>
- Banco Mundial. (2002a). *Global Economic Prospects*. World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/785d9bcf-89e5-5a42-925b-a996f2861208>
- Banco Mundial. (2002b). *Women, Business and the Law*. World Bank Group. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2021/02/WBL2022%20Chapter%201.pdf>
- Bourdieu, P. y Passeron, J. (2001). *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Editorial Popular. <https://socioeducacion.files.wordpress.com/2011/05/bourdieu-pierre-la-reproduccion1.pdf>
- Camarillo, B. (2022, 20 de junio). *Canasta básica de Costa Rica es la cuarta más cara de Centroamérica*. *La República*. <https://www.larepublica.net/noticia/canasta-basica-de-costa-rica-es-la-cuarta-mas-cara-de-centroamerica>
- Carrasco, C. (2002). *La sostenibilidad de la vida: ¿es un asunto de mujeres?* <http://docplayer.es/139417571-La-sostenibilidad-de-la-vida-humana-un-asunto-de-mujeres-1.html>
- Casazola et al. (2021). *La usabilidad percibida de los chatbots sobre la atención al cliente en las organizaciones: una revisión de la literatura*. *Revista Interfases*, (14), 184-204. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8357481>
- Centro Latinoamericano de Innovación y emprendimiento (CELIEM). (2022). *Empresariedad Femenina en Centroamérica y República Dominicana. I Monitor Especializado*. CELIEM. https://www.celiem.org/_files/ugd/3d73d3_b1c0c50649ab40988285fcbaf12f642a.pdf
- Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA). (2018). *Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) (PRIEG/SICA 2014-2025)*. COMMCA.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016a). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Organización de las Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016b). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021a). *Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía de las mujeres*. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguezmes_180121.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022a). *Hacia la transformación del modelo de desarrollo en América Latina y el Caribe: producción, inclusión y sostenibilidad 2022*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48308/S2200584_es.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022b). *Costa Rica: Documento de insumo sobre brecha digital de género*. CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (s.f.). *Autonomía económica*. Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>



- Deloitte. (2017). *Forces of change: Industry 4.0*. Deloitte series on Industry 4.0. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4323_Forces-of-change/4323_Forces-of-change_Ind4-0.pdf
- Durán, M. (2021). Digitalización y empleo: Retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género. *Revista de Estudios Jurídicos*, (21), 1-31. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rej/article/view/6761/6080>
- Elam, A.; Baumer, B.; Schott, T.; Samsami, M.; Dwivedi, A.K.; Baldegger, R.; Guerrero, M.; Boutaleb, F.; Hughes, K. (2022). *GEM 2021/2022 Women's Entrepreneurship Report. From Crisis to Opportunity*. Global Entrepreneurship Monitor (GEM). <https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship>
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). (2023). *III Informe Regional del Sistema FLACSO. Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el Caribe en el siglo XXI: nuevos protagonistas y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*. FLACSO. <https://www.flacso.org/sites/default/files/2023-03/Libro-FLACSO-III-informe-DIGITAL.pdf>
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficante de sueños. <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>
- Flórez-Estrada, M. (2001). El género es economía. (O de cómo se reparte el capital simbólico desde el comienzo). En CEFEMINA (Ed.), *Nosotras hacemos la (otra economía). Aportes a los debates feministas sobre la economía* (pp. 33-48). CEFEMINA.
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo*. Traficante de Sueños.
- Guzmán, V. (2002). *Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible*. <http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/9/10639/vguzman.pdf>
- Hartmann, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En C. Borderías y C. Carrasco (Comp.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 253-294). Icaria.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2009). *Conceptos y definiciones*. INEC. https://inec.cr/wwwisis/documentos/INEC/EHPM/EHPM_2009/EHPM_2009_Conceptos_Definiciones.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2014). *Clasificación de ocupaciones de Costa Rica COCR2011*. INEC. http://sistemas.inec.cr/sitiosen/sitiosen/Archivos/COCR_2011.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2013). *Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica 2022 (CAECR-2011)*. INEC. http://sistemas.inec.cr/sitiosen/sitiosen/Archivos/CAECR_2011.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2020). *Encuesta Continua de Empleo. III trimestre 2020*. INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2021). *Encuesta Continua de Empleo. III trimestre 2021*. INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2022a). *Encuesta Continua de Empleo. III trimestre 2022*. INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2022b). *Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2022. Resultados generales*. INEC. <https://admin.inec.cr/sites/default/files/2022-10/reenaho2022.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef), Superintendencia General de Valores (Sugeval), Superintendencia de Pensiones (SuPen), Superintendencia General de Seguros (Sugese) y Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD). (2020). *Segundo Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica*. https://www.sugef.fi.cr/informacion_relevante/informe%20brechas%20de%20genero/II%20Informe%20Brechas%20Financieras.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2011). *Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Primer+Estado+de+los+Derechos+de+las+Mujeres+en+CR+%282011%29/b744fe8b-6ce7-4aae-b6e4-4600a2da9079>



- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2015). *Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Segundo+Estado+de+los+Derechos+de+las+Mujeres+en+CR+%282015%29/72b90f77-e590-40b1-b9f0-16b76a2774c6>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2019). *Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Tercer+Estado+de+los+Derechos+Humanos+de+las+Mujeres+en+Costa+Rica+%282019%29.pdf/f1affa72-985f-4489-bcf6-28206a661e4d>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2020). *Programa de Investigación Institucional “Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica” (2020-2025)*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/Programa%20de%20Investigaci%3n%20INAMU%202020-2025%20FINAL.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2021a). *Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/1385759/Afectaciones+del+COVID-19+en+la+vida+de+las+mujeres+en+Costa+Rica.pdf/34db9aa6-aec4-47f0-9349-db52860220e7>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2021b). *Estrategia institucional para la empleabilidad* [documento interno]. Departamento de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género, INAMU.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2022). *IV Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU, 2021)*. Unidad de Investigación, Departamento Especializado de Información, INAMU. <https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/IV%20ENPEDEMU.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2023). *Ficha técnica Programa Igualdad y Equidad de Género en el ámbito laboral* [documento interno]. INAMU.
- Leitón, P. (2022, 14 de julio). Costo de alimentos básicos sube 16%; alza afecta más trabajadores no calificados. *La Nación*. <https://www.nacion.com/economia/indicadores/costo-de-la-canasta-basica-sube-16-y-deja-rezagado/JN35B3OEFBB2JE7FVHWPQJBNK4/story/>
- López, P. (2021). *La brecha de género en la inclusión financiera en México*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY). <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2021/11/09-L%C3%B3pez-Rodr%C3%ADguez-2021.pdf>
- Maletta, H. (2010). La evolución del homo económico: Problemas del Marco de Decisión Racional en Economía. *Revista Economía*, 33 (65), 9-68. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/download/580/567/>
- Marcelo, J. (2019). Economía Feminista: una mirada necesaria de la economía y la sociedad. *Revista Entrelíneas de la Política Económica*, 13 (54), 43-55. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/97494/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J. (2002). *Acceso de las mujeres a los beneficios de los seguros sociales en Costa Rica: situación actual y recomendaciones para mejorarla*. INAMU. <http://genero.bvsalud.org/dol/docsonline/7/6/067-INAMU-MujeresSeguridadSocial.pdf>
- Martínez, J. (2008). *Seguridad social y equidad de género en Costa. Continuidades, cambios y retos*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). <https://repositorio.iis.ucr.ac.cr/bitstream/handle/123456789/740/Seguridad%20Social%20y%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20Costa%20Rica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC). (2023, 23 de enero). *CP-005-2023 Programa Nacional de Mujeres Empresarias: “Mujer y Negocios” abre proceso de postulaciones para 2023* [Comunicado de prensa]. MEIC.



- Molina, L. (2022, 1 de junio,). Jornadas de 12 horas ponen en jaque a cerca de 480 mil familias con hijos, jefeadas por mujeres. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/jornadas-de-12-horas-ponen-en-jaque-a-cerca-de-480-mil-familias-con-hijos-jefeadas-por-mujeres/>
- Morales, B. (2020, 7 de marzo). *Queda mucho camino por recorrer...en la equidad de género*. <https://estadonacion.or.cr/queda-mucho-camino-por-recorrer-en-la-equidad-de-genero/>
- Núñez, M. (2020, 12 de mayo). *El COVID-19 carga con más desempleo y desigualdad a las mujeres*. CONICIT. http://www.conicit.go.cr/prensa/historico/historico_noticias/Mujeres_desempleo.aspx
- ONU Mujeres. (2022). *Inclusión financiera de las mujeres. Claves para una recuperación transformadora de la economía post COVID-19 en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/ESP_Brief_Inclusion_Financiera_18JUL22_Maria%20Jesus%20Gonzalez.pdf
- ONU Mujeres. (2023). *Cómo asegurar un futuro digital equitativo*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/noticias/articulo-explicativo/2023/03/como-asegurar-un-futuro-digital-equitativo>
- Oré, G. (2007). Los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres en América Latina: estado y estrategias. *El Otro Derecho*, (36), 109-127.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Organización Internacional del Trabajo, Perú y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf
- Ortiz de Zárate, L. y Guevara, A. (2021). *Inteligencia artificial e igualdad de género. Un análisis comparado en UE, Suecia y España*. Fundación Alternativas. https://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Estudio_Inteligencia_artificial_e_igualdad_de_genero_Fundacion_Alternativas.pdf
- Palacios, S. y Ruiz, S. (2003, Enero). *Los Avatars: funciones para un alter ego virtual* [ponencia]. III Congreso Internacional Virtual de Educación – CIVE. https://www.researchgate.net/publication/316427831_Los_Avatars_funciones_para_un_alter_ego_virtual
- Programa Estado de la Nación (PEN). (2021). *Informe Estado de la Nación 2021*. PEN. <https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2021/11/estado-nacion2021.pdf>
- Programa Estado de la Nación (PEN). (2022). *Informe Estado de la Nación 2022*. PEN. https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2022/11/PEN_informe_estado_nacion_completo_2022.pdf
- Programa Estado de la Nación (PEN). (2023). *Consultoría para desarrollar una metodología país para medir la brecha salarial por género y herramientas operativas para las empresas y las inspectoras de género* [documento interno]. INAMU.
- Ramos, P. (2000). *Segregación por género en la estructura ocupacional de Costa Rica*. Proyecto Estado de la Nación. <https://ccp.ucr.ac.cr/documentos/bibliotecavirtual/15.pdf>
- Rodríguez, C. (2015, Marzo-Abril). Economía feminista y economía del cuidado: aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, (256), 30-44. <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>
- Sandí, R. (2022, 13 de julio). ¿Es Costa Rica uno de los países con la gasolina más cara de América? *La Teja*. <https://www.lateja.cr/nacional/es-costa-rica-uno-de-los-paises-con-la-gasolina/6JIHDYUTBFCINFMD44WQGA7S6Y/story/>
- Serret, E. (2016). *Género y democracia*. Instituto Nacional Electoral de México.



Silva, P. (2021). *Políticas contracíclicas y reactivación económica local tras la crisis socioeconómica del coronavirus: claves en empleo, PYMEs y vivienda*. <https://blogs.iadb.org/ciudades-sostenibles/es/politicas-contraciclicas-reactivacion-economica-local-crisis-socioeconomica-coronavirus-covid19-empleo-pymes-vivienda-america-latina-caribe/>

Torres, R. y Zaclicever, D. (2022). *Brecha salarial de género en Costa Rica: una desigualdad persistente*. CEPAL.

Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

Zurbrigg, J. (2021). *Brechas salariales entre varones y mujeres en el Uruguay*. *Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/159; LC/MVD/TS.2021/6)*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47560/S2100776_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fuentes jurídicas nacionales

Asamblea General Constituyente. (1949, 7 de noviembre). *Constitución Política de la República de Costa Rica*.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1990, 26 de marzo). *Ley 7142 Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 59.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2018, 12 de diciembre). *Expediente 21182 Ley para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras*.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2020, 20 de marzo). *Ley 9830 Alivio fiscal ante el COVID-19*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 53.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2020, 23 de marzo). *Ley 9832 Autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 56.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2020, 3 de abril). *Ley 9839 Entrega del Fondo de Capitalización Laboral a los trabajadores afectados por crisis económica*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 74.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2022, 8 de marzo). *Ley 10159 Ley marco de empleo público*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 46.

Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). (2022, 1 de setiembre). *Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social*.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2023, 28 de febrero). *Decreto Ejecutivo N.º 43952-PLAN Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 45.

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica, Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Economía, Industria y Comercio, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de la Condición de la Mujer. (2021). *Decreto Ejecutivo 42877 MEP-MEIC-MTSS-MI-DEPLAN-MCM Creación y Declaración de Interés Público de la Comisión de Alto Nivel para la Participación Igualitaria de las Mujeres en los Procesos Económicos del País*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 76.

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica, Ministerio de la Presidencia y Ministerio de la Condición de la Mujer. (2020, 21 de agosto). *Decreto Ejecutivo 42498-MP-MCM Reforma al Decreto Ejecutivo 37783-MP, Creación del Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES) (2013, 31 de mayo)*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 209.

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica, Ministerio de la Presidencia y Ministerio de la Condición de la Mujer. (2023, 8 de marzo). *Decreto Ejecutivo 43959-MP-MCM Reforma al Decreto Ejecutivo Creación del Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de Las Mujeres (FOMUJERES) y su Reforma*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 56.

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Comer-



cio Exterior. (2020, 31 de marzo). *Decreto Ejecutivo 422272-MTSS-COMEX Subsidio temporal de empleo para los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) en casos de emergencia nacional*. Diario Oficial La Gaceta, n° 69.

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Comercio Exterior. (2022, 17 de mayo). *Decreto Ejecutivo N° 43436-MAG-MCM Comisión Interinstitucional para el Acceso, Uso y Administración de la Tierra para las Mujeres Rurales*. Diario Oficial La Gaceta, n° 90.

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social. (2020, 14 de abril). *Decreto Ejecutivo 42305-MTSS-MDHIS Creación del Programa Proteger*. Diario Oficial La Gaceta, n.º 95.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. (1992, 11 de noviembre). *Voto 3435-92*.

Fuentes jurídicas internacionales

Asamblea General de Naciones Unidas. (1966, 16 de diciembre). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2007, 6 al 9 de agosto). *Consenso de Quito. X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2010, 13 al 16 de julio). *Consenso de Brasilia. XI Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2013, 15 al 18 de octubre). *Consenso de Santo Domingo. XII Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016c, 25 a 28 de octubre). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016d, 25 a 28 de octubre). *Consenso de Montevideo. XIII Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020, 28 al 31 de enero). *XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Compromiso de Santiago*.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021b, 23 a 25 de febrero). *Sexagésima Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/21-00098_mdm.60_acuerdos.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021c, 29 y 30 de septiembre). *Sexagésima Primera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/21-00653_mdm.61_acuerdos.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022c, 26 y 27 de enero). *Sexagésima Segunda Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/22-00047_mdm.62_acuerdos.pdf

Organización de Estados Americanos (OEA). (1969, 22 de noviembre). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*.

Organización de Estados Americanos (OEA). (1988, 17 de noviembre). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)*. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>



Organización de Estados Americanos (OEA). (1994, 9 de junio). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1979, 18 de diciembre). *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1993, 25 de junio). *Declaración y Programa de Acción de Viena. Conferencia Mundial de Derechos Humanos*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1994, 5 al 13 de setiembre). *Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Declaración de El Cairo)*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1995, 4 al 15 de septiembre). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (2000). *Objetivos del Milenio*.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (2019, 11 al 22 de marzo). *Sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Conclusiones convenidas del Sexagésimo tercer período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés)*. ONU. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/63/Conclusions-63-SP-Final.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951, 29 de junio). *C100 Convenio sobre la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958, 25 de junio). *C111 Convenio sobre la Discriminación en materia de empleo y ocupación*.

Planes, políticas y programas nacionales

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2007). *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) (2007-2017)*. INAMU.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2017). *Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades de Costa Rica 2017-2032 (PLANNOVI)*. INAMU.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) (2018-2030)*. INAMU.







INSTITUTO
NACIONAL DE
LAS MUJERES

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Edificio A-Sigma, Piso 1
Costado Oeste del Mall San Pedro,
Montes de Oca, San José, Costa Rica.

Tel.: (506) 2527-8400

www.inamu.go.cr

ISBN: 978-9968-25-415-1



9 789968 254151