NACIONES UNIDAS
COSTA RICA

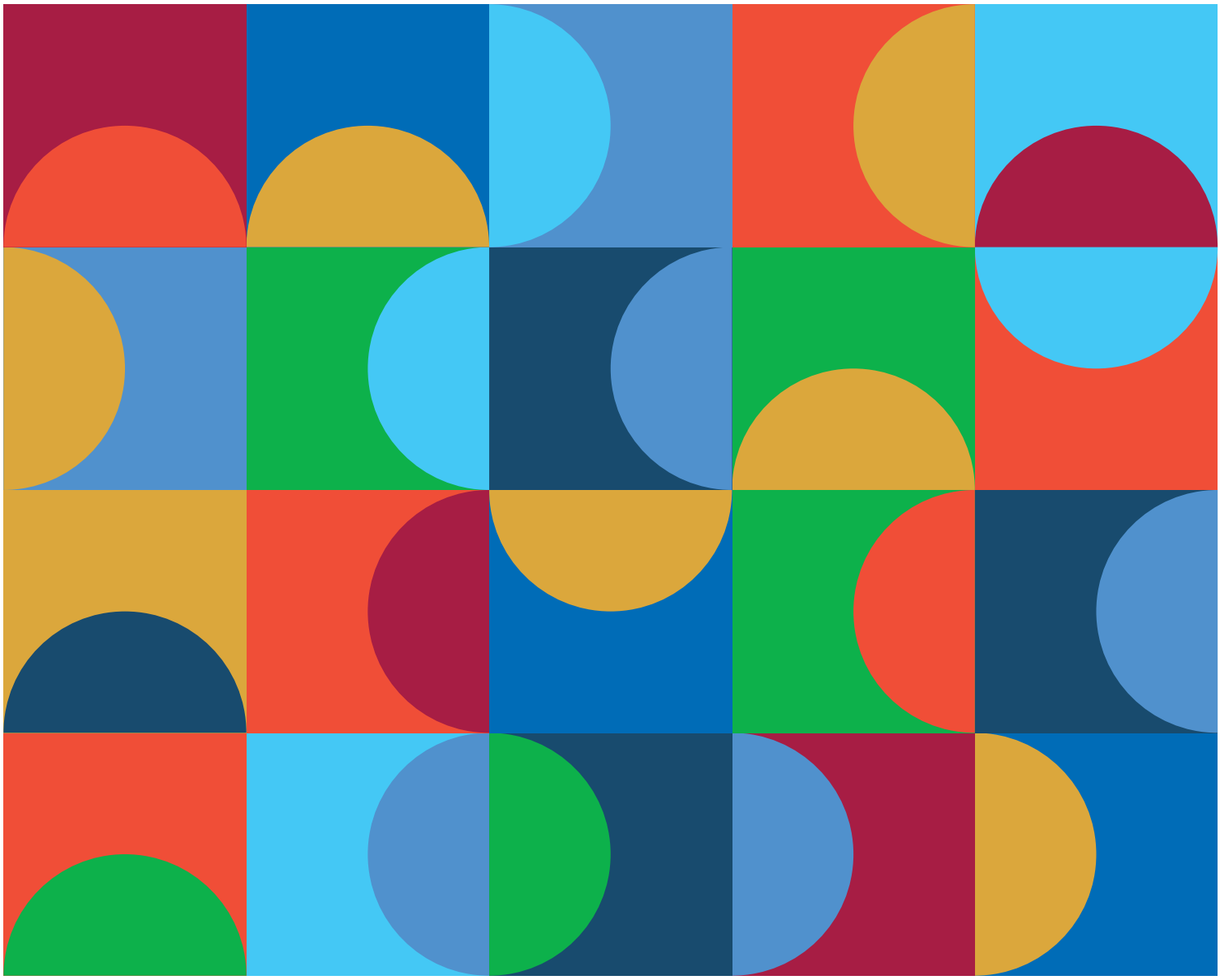
NACIONES UNIDAS
CEPAL

PNUD

Organización Internacional del Trabajo

ONU MUJERES

Determinantes de las decisiones de participación laboral de las mujeres en Costa Rica



Determinantes de las decisiones de participación laboral de las mujeres en Costa Rica

NACIONES UNIDAS COSTA RICA
NACIONES UNIDAS CEPAL
PNUD
OIT Organización Internacional del Trabajo
ONU MUJERES

DETERMINANTES DE LAS DECISIONES DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN COSTA RICA

© ONU Mujeres, CEPAL, OCR, OIT y PNUD, Costa Rica
2025

Dirección
Allegra Baiocchi, coordinadora residente de Naciones Unidas en Costa Rica
Gabriela Mata Marín, coordinadora de Programas de ONU Mujeres en Costa Rica

Autor
Francisco Delgado Jiménez, consultor de la Oficina de ONU Mujeres en Costa Rica
Se agradecen los aportes y las revisiones de especialistas.

ONU Mujeres
Gabriela Mata Marín, coordinadora de Programas de ONU Mujeres en Costa Rica
María Verónica Espinel, analista de Gestión de Conocimiento de la oficina regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe.

CEPAL
Ramón Padilla Pérez, coordinador de Investigación, sede subregional de la CEPAL en México
Ana Luiza Matos, oficial asociada de Asuntos Económicos & Punto Focal de Género, Sede Subregional de CEPAL en México,

OCR
Pamela Jiménez Fontana, oficial economista

OIT
Eliel Hasson Nissis, director de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Leonardo Ferreira, director adjunto de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Ariana Rodríguez Segura, coordinadora nacional de proyecto de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

PNUD
Randall Brenes Suárez, oficial de Gobernabilidad Democrática y Desarrollo Humano, PNUD
Rafaella Sánchez Mora, especialista senior en Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres, PNUD
Alejandro Alonso Quirós, economista, PNUD
Juan Daniel Varga Salas, economista junior, PNUD

Diseño editorial: Emicel Guillén, especialista de diseño de la oficina regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

Esta investigación forma parte de un esfuerzo interagencial liderado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), en que participaron la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Oficina de la Coordinación Residente (OCR) en Costa Rica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El contenido de este documento no refleja necesariamente las opiniones de las agencias y programas de Naciones Unidas, de su Junta Ejecutiva o de sus Estados miembro con respecto a la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o área o su autoridad, o con respecto a la delimitación de sus fronteras o límites.

Esta publicación puede ser reproducida en su totalidad o en parte y de cualquier forma para fines educativos y/o no lucrativos sin permiso especial del titular de los derechos de autor, siempre que se cite la fuente.

Cita: ONU Mujeres, CEPAL, OCR, OIT y PNUD (2025). *Determinantes de las decisiones de participación laboral de las mujeres en Costa Rica.* Costa Rica.

Tabla de contenidos

1. Introducción **4**

2. Estrategia metodológica **7**

2.1 Fase I: Análisis cuantitativo 8

2.2 Fase II: Análisis cualitativo 10

3. Estado de situación **12**

3.1 El contexto socioeconómico como determinante de las oportunidades laborales 13

3.2 El cambio demográfico reconfigura la estructura por edades y aumenta demanda de cuidados 21

4. Factores asociados a la oferta de trabajo de las mujeres **25**

4.1 Resultados del modelo *logit* sobre factores asociados a la participación laboral de las mujeres 27

5. Otros factores y dinámicas que afectan la participación laboral de las mujeres **36**

6. Conclusiones y recomendaciones de política pública **45**

6.1 Consolidar el derecho al cuidado como pilar del desarrollo económico y social 47

6.2 Fortalecer las trayectorias laborales de las mujeres hacia empleos decentes y de calidad 48

6.3 Implementar estrategias de reinserción laboral de mujeres con períodos de no participación prolongados 49

6.4 Potenciar el trabajo autónomo y el emprendimiento de las mujeres con enfoque de sostenibilidad y formalización 50

6.5 Impulsar la transformación de las normas sociales que perpetúan la desigualdad contra las mujeres en el trabajo 51

6.6 Abordar las brechas territoriales en el acceso a empleo de las mujeres con enfoque territorial e interinstitucional 51

6.7 Incorporar la seguridad con enfoque de género como condición habilitante para la participación laboral 52

6.8 Reconocer, redistribuir y compensar formalmente el trabajo comunitario como aporte al desarrollo 53

7. Referencias **54**

8. Anexos **58**

Anexo 1. Encuesta rápida para selección de mujeres a participar en entrevistas a profundidad 59

Anexo 2. Guía de entrevista 63

1. Introducción

La reducción de las brechas de género en la participación laboral constituye no solo un motor para el crecimiento económico, la inclusión y la equidad social en Costa Rica, sino también una exigencia fundamental de justicia y derechos humanos. Todas las mujeres tienen derecho al trabajo decente en condiciones de igualdad, dignidad y libertad, como parte de su derecho a una vida plena, autónoma y libre de discriminación.

En la región latinoamericana, cerca del 80% del crecimiento se ha derivado del aumento en la incorporación laboral, más que de mejoras en la productividad (McKinsey Global, 2017). En este contexto, el incremento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo podría traducirse en un impacto positivo significativo, condicionado por el perfil de las mujeres que se incorporen y las oportunidades laborales disponibles. Sin embargo, más allá de su contribución al desarrollo económico, la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de trabajo decente es un derecho en sí mismo y una condición indispensable para avanzar hacia la igualdad sustantiva. Promover su autonomía y empoderamiento económico tiene efectos positivos no solo para la economía y la sociedad, sino también y, ante todo, para las mismas mujeres y en sus familias, al ampliar sus capacidades de decisión, reducir su exposición a las violencias y fortalecer su participación en todos los ámbitos de la vida.

La participación de las mujeres en el mercado laboral está influenciada por diversidad de factores como los estructurales y culturales, especialmente la división sexual del trabajo, consecuencia de prescripciones culturales que pautan roles productivos y reproductivos asociados al género, relegando a las mujeres el trabajo reproductivo (remunerado, fuera del hogar) (ONU Mujeres, 2024). De esta forma, las decisiones personales y familiares son moldeadas por el contexto económico, social, político e institucional. Además, factores subjetivos como normas sociales, valores, costumbres, estereotipos, mecanismos de discriminación y relaciones de poder también desempeñan un papel importante (PNUD, 2023).

La literatura nacional e internacional coincide en que las mujeres enfrentan mayores barreras para su integración plena en el mercado laboral, incluyendo dificultades para acceder al empleo y persistentes desigualdades salariales en comparación con los hombres en puestos equivalentes (CEPAL, 2021; Monge, Lara, Ivankovich & Martínez, 2024; OIT, 2019; ONU Mujeres, 2017; PEN, 2024; PNUD, 2021).

Según datos de la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el cuarto trimestre de 2023, se reportó la cifra más baja en la tasa de participación laboral de las mujeres de toda la serie histórica disponible, alcanzando un 40,5%, mientras que en primer trimestre de 2020 (previo a la pandemia) se había registrado una participación del 52,1%. Esta caída contrasta con la participación laboral de los hombres, con la que se mantiene una brecha de aproximadamente 25 puntos porcentuales.

Desde finales de 2023, el desempleo entre las mujeres es un tercio de lo observado en el contexto de la pandemia, pero la recuperación posterior ha sido parcial e insuficiente, lo que hace urgente

comprender las causas de esta disminución sostenida en los años posteriores a la emergencia sanitaria. De hecho, no fue sino hasta finales de 2024 que la cantidad de mujeres ocupadas superó el número reportado en el primer trimestre de 2020.

Este estudio se centra en comprender las causas que explican esta caída sostenida en la participación laboral de las mujeres durante los años posteriores a la pandemia, las dinámicas culturales, sociales y económicas que podrían estar asociadas a estos retrocesos, y que han impactado directamente en su empoderamiento económico y su autonomía.

Para estudiar las posibles causas de la disminución de la tasa de participación laboral de mujeres en Costa Rica en los últimos años, este documento se organiza de la siguiente manera: inicialmente, se describe la metodología utilizada para la recopilación y análisis de datos, donde se incluye información sobre el comportamiento del mercado laboral, el contexto socioeconómico, las tendencias demográficas y las barreras al empoderamiento económico de las mujeres; además, se explica una estrategia para llevar a cabo un análisis cualitativo a partir de la realización y sistematización de entrevistas a mujeres con diferentes perfiles. Más adelante, se presentan los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo para explicar las tendencias observadas en la participación laboral de las mujeres. Por último, se exponen las potenciales implicaciones de los hallazgos y se formulan recomendaciones de política pública para mejorar la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

2. Estrategia metodológica

El presente estudio adopta un enfoque metodológico mixto para comprender los factores que influyen -o restringen- la decisión de las mujeres de participar en el mercado laboral, con el fin de identificar barreras estructurales y oportunidades para implementar políticas públicas eficaces.

Se realiza por fases: en una primera fase, el análisis que se realiza toma como punto de partida un enfoque cuantitativo, que hace énfasis en variables del mercado de trabajo asociadas a las mujeres, con base en la Encuesta Continua de Empleo (ECE), para el período 2010-2024. La segunda fase consiste en un análisis cualitativo complementario a partir de entrevistas realizadas a mujeres de todo el país para comprender dinámicas familiares y sociales que la ECE no permite medir.

2.1 Fase I: Análisis cuantitativo

En relación con la primera fase –análisis cuantitativo– la estrategia consiste en presentar el panorama del mercado laboral que enfrentan las mujeres, las características de los puestos de trabajo de quienes están ocupadas, las condiciones que enfrentan las mujeres desempleadas, y las razones expuestas por aquellas que están fuera de la fuerza laboral. Se revisan también otros elementos que podrían estar asociados con la participación laboral de las mujeres, como las tendencias demográficas, las disparidades en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, y las decisiones sobre la maternidad. Asimismo, por medio de entrevistas, se indaga con mayor profundidad cómo estos factores afectan su incorporación al mercado laboral y también, por primera vez en el país, la posible relación que podría existir entre las manifestaciones de violencia e inseguridad a nivel comunitario y las decisiones económicas de las mujeres.

La principal fuente de información para este estudio es la ECE. Esta operación estadística recolecta información sobre la población ocupada, desocupada y aquella que se encuentra fuera de la fuerza de trabajo en Costa Rica. Se realiza de forma trimestral[1], de forma simultánea, en hogares ubicados en todo el territorio nacional. Adicionalmente, se utilizan fuentes complementarias como las proyecciones de población basadas en el Censo de Población y Vivienda de 2011 y la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del año 2022.

En este ejercicio, se agrupan las 57 bases de datos trimestrales de las encuestas de empleo para ampliar la muestra, ante la ausencia de un panel de datos. En esta agrupación de bases de datos de

1 Se utilizan las bases de datos trimestrales de la Encuesta (trimestres calendario). Debido a la situación social y económica asociadas a las medidas para prevenir el contagio por COVID-19 que se adoptaron desde marzo de 2020, el INEC inició la divulgación de resultados de la ECE de forma mensual, a partir de información del trimestre inmediatamente previo a la divulgación (trimestre móvil). No obstante, los resultados generales y las bases de datos divulgados por la autoridad estadística se encuentran disponibles únicamente para los trimestres calendario. Conviene destacar, también, que la ECE no permite la creación de un panel. Es decir, no es posible conocer la información de un mismo hogar a través del tiempo, en este caso, el período 2010-2024. El diseño de muestra de la encuesta establece una sustitución trimestral del 25% de la muestra de viviendas. de manera que, al cabo de un año, habrá rotado la totalidad de las viviendas encuestadas.

corte transversal –*pooled cross section*–, se consolidan muestras aleatorias encuestadas en diferentes períodos de tiempo, de diferentes unidades, es decir, cada muestra está compuesta por personas y hogares distintos. Por ejemplo, se toman datos de empleo de los hogares X, Y y Z en 2010. Luego, se indagan los mismos datos de empleo de los hogares G, F y A en 2020. Aunque interesan los mismos datos, se toman muestras diferentes –utilizando hogares distintos– en diferentes períodos de tiempo.

El análisis estadístico y econométrico de esta materia requiere herramientas adecuadas para modelar las decisiones de participar o no participar en el mercado laboral (decisiones dicotómicas). En este contexto, se utilizó el modelo *logit* para estimar la probabilidad de que ocurra un evento (en este caso, la participación laboral) en función de diversas características individuales y contextuales. El modelo *logit* se estima para la agrupación de bases trimestrales (*pooled cross section*) (Wooldridge, 2020)[2].

En este modelo, la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral dado un conjunto de características explicativas puede expresarse como:

$$P((y_i = 1|\, X_i) = \frac{e^{z_i}}{1 + e^{z_i}}$$

$$\text{Con } z_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \cdots + \beta_k X_{ki}$$

Donde:

$P((y_i = 1|\, X_i)$ representa la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral, es decir, que esté ocupada o buscando trabajo.

$\beta_1, \beta_2, \ldots, \beta_k$ son los coeficientes asociados a las variables explicativas $X_1, X_2, \ldots, X_k$. Cada coeficiente mide el impacto de una variable explicativa en el logit de la participación laboral.

Tomando como base la aproximación realizada por Gontero y Vezza (2023), las variables explicativas de la participación laboral de las mujeres incluyen características personales de las mujeres (jefatura del hogar, estado civil, edad, nivel educativo alcanzado) y también características de sus hogares (presencia y cantidad de niños y niñas menores a 3 años) y otros factores contextuales (zona de residencia). Se adicionan variables como la participación del cónyuge en el mercado de trabajo, y se agregan variables de control relativas al trimestre de cada observación, para medir por estacionalidad, y la región como variable de control geográfica. Asimismo, se incorporan variables dummy para los años incluidos en el análisis, con el objetivo de captar efectos específicos de cada año —como cambios en el contexto económico, sanitario o institucional— que puedan haber afectado de forma generalizada la participación laboral de las mujeres.

2 El modelo logit aplicado a datos de corte transversal agrupados asume que la relación entre las variables explicativas y la probabilidad de participación laboral es constante a lo largo del tiempo. Para mitigar esta limitación, se incluyeron variables *dummy* para los diferentes años, lo cual permite capturar diferencias en los niveles de base (interceptos), aunque no permite modelar cambios en los coeficientes (pendientes) entre períodos.

2.2 Fase II: Análisis cualitativo

En relación con la segunda fase, con enfoque cualitativo, se busca complementar el análisis estadístico por medio de entrevistas a mujeres de diferentes perfiles, para brindar explicaciones más robustas sobre las decisiones de participación o no en el mercado laboral, y también, para conocer necesidades y requerimientos de las mujeres que puedan ser abordadas por medio de políticas específicas. Esta fase realizó dos procesos consecutivos: una encuesta rápida y, luego, una entrevista a profundidad.

Para la realización de una encuesta no probabilística (Anexo 1), se tomó como referencia a mujeres participantes de diversos proyectos de cooperación implementados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Costa Rica. De este modo, se invitó a responder la encuesta rápida a un total de 320 mujeres que conformaban la base de datos proporcionada por esa agencia. Para esa encuesta rápida, que indagaba los factores del contexto de las personas consultadas, se obtuvo respuesta de más de 115 mujeres de todo el país. Aunque esta encuesta no es representativa para todo el país, permite profundizar en los factores asociados a la participación de las mujeres.

Mediante un consentimiento informado expuesto a todas las participantes, se describieron los mecanismos de la investigación para resguardar el uso y tratamiento de datos personales. En ningún caso, el informe divulga información individualizada, para mantener la anonimidad de los datos.

Con base en la información recogida en la encuesta no probabilística, se organizaron entrevistas a profundidad con 12 mujeres, por medios virtuales, y conducidos por instrumentos diseñados para ello (Anexo 2). La selección de las personas a entrevistar tomo en consideración que, i) de acuerdo con la ECE, la participación laboral de las mujeres mayores de 35 años; ii) la no participación es un fenómeno todavía más acentuado entre las mujeres con baja escolaridad; iii) interesa conocer las realidades distintas que enfrentan mujeres de diferentes estados civiles, con y sin hijos e hijas, y diversos lugares de residencia. Por ello, se definió el siguiente perfil:

Cuadro 1. Perfiles requeridos para la realización de encuesta a profundidad

CATEGORÍA		PERFILES			
Factores comunes					
Nivel educativo		Secundaria completa o menos			
Intención de participar en entrevista		Disponible para participar en entrevistas virtuales			
Factores distintivos					
		Edad			
		Entre 35 y 45 años		Entre 46 y 59 años	
Zona		GAM	Fuera GAM	GAM	Fuera GAM
Jornada de trabajo actual	Tiempo parcial	0	1	1	0
	Desempleadas	1	1	1	1
	Sin participación en el mercado laboral	1	2	1	2

Esta técnica de investigación cualitativa permitió recopilar información sobre percepciones, opiniones, actitudes y experiencias de las mujeres entrevistadas en relación con el tema que interesa. Consistió el desarrollo de un diálogo estructurado o semiestructurado entre la persona que entrevista y cada una de las mujeres participantes.

Los hallazgos obtenidos a partir de los análisis cuantitativos y cualitativos descritos son utilizados en este informe para describir los factores que influyen –positiva o negativamente– en las decisiones de las mujeres de participar en el mercado laboral, y con ello ofrecer recomendaciones de política pública para favorecer el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres.

3. Estado de situación

La participación laboral de las mujeres en Costa Rica ha experimentado cambios significativos a lo largo de las últimas décadas, influenciada por factores económicos, sociales, políticos y culturales. A pesar de los notables avances en términos de acceso al mercado de trabajo y reducción de brechas de género, persisten desafíos estructurales que limitan la plena integración y la igualdad en el ámbito laboral.

En esta sección se presenta un balance de los principales factores socioeconómicos y sociodemográficos que han incidido en la trayectoria laboral de las mujeres en Costa Rica. Se analizan, en particular, las condiciones del entorno macroeconómico, la estructura sectorial de crecimiento y las tendencias demográficas que, en interacción con las normas de género y las desigualdades en la distribución del trabajo no remunerado, ayudan a explicar decisiones respecto de su participación y valorar sus efectos sobre su empoderamiento económico y su autonomía.

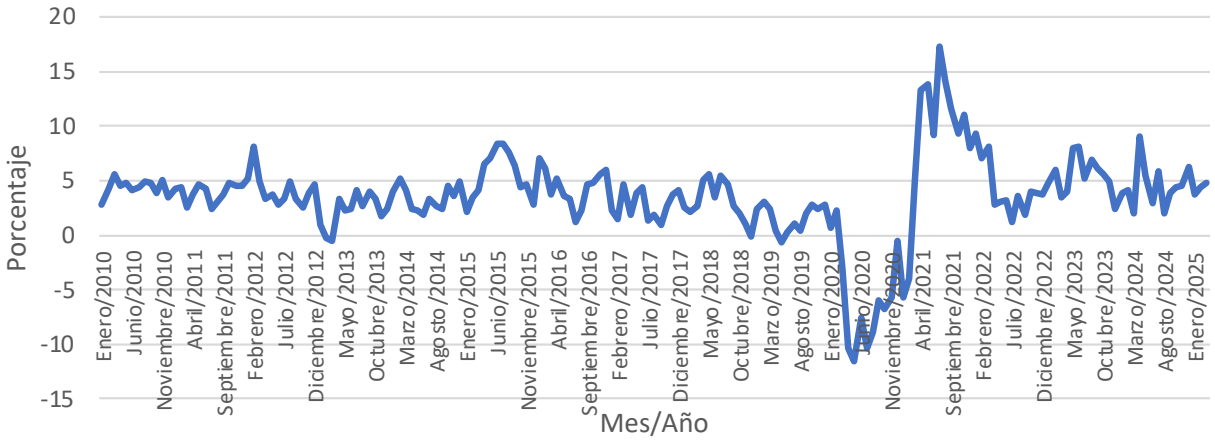
3.1 El contexto socioeconómico como determinante de las oportunidades laborales

Costa Rica ha experimentado un crecimiento sostenido de la producción, aunque con fluctuaciones debido a factores internos y externos, y ha estado marcado por retos específicos en la evolución del mercado de trabajo. El Producto Interno Bruto (PIB) ha mantenido una tendencia positiva, con tasas de crecimiento anual que oscilan entre el 3 % y el 5 % en la mayoría de los años recientes, con la excepción de 2020, cuando la pandemia de COVID-19 provocó una contracción del -4,3%. Estos indicadores reflejan la resiliencia de la economía costarricense; sin embargo, su impacto en el mercado de trabajo no ha sido homogéneo para mujeres y hombres. En particular, la cantidad total de mujeres en empleos remunerados se contrajo en mayor proporción que la reducción que se experimentó en la ocupación de los hombres.

Si bien el PIB permite observar la evolución anual de la economía, para captar variaciones más inmediatas y sectoriales se recurre al Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE), un indicador que funciona como aproximación mensual del PIB. Este indicador muestra una recuperación sostenida entre 2021 y 2023, pero también señala una desaceleración paulatina en algunos sectores desde mediados de 2023.

La economía mostró un fuerte repunte en 2021 con un crecimiento del 7,9%, impulsado principalmente por el sector exportador, la manufactura y el comercio. En años posteriores, el crecimiento se ha moderado y estabilizado en torno al 4%. Las actividades profesionales, científicas y técnicas, así como las financieras e inmobiliarias, han sido motores clave de esta expansión económica, mientras que la agricultura y la construcción han mostrado menor dinamismo, con tasas de crecimiento más bajas o incluso negativas (Banco Central de Costa Rica, 2023).

Gráfico 1. Variación interanual del Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE) en Costa Rica, enero 2010-marzo 2025



Fuente: Banco Central de Costa Rica.

El mercado laboral ha reflejado esta evolución económica con fluctuaciones en la tasa de desempleo, aunque en la última década una de las principales preocupaciones ha sido la persistencia de un desempleo relativamente alto que ha oscilado entre el 8 % y el 12 %, con un pico en 2020 cuando alcanzó el 24% debido a la crisis sanitaria.

Entre 2010 y 2019, las tasas de desempleo en Costa Rica mostraron diferencias persistentes por sexo: mientras los hombres se mantuvieron entre un 7% y 9% en promedio, las mujeres enfrentaron tasas significativamente más altas, en torno al 11% al 13%. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 generó un **quiebre abrupto** en esta tendencia: en el segundo trimestre de 2020, el desempleo de las mujeres alcanzó un pico histórico de **30,4%**, en contraste con el 20% en los hombres, lo que evidenció con fuerza la **vulnerabilidad estructural del empleo de las mujeres**, particularmente en sectores altamente feminizados como servicios, comercio y el trabajo doméstico remunerado.

A partir del segundo semestre de 2021, se observa una **reducción sostenida en el desempleo de las mujeres**, bajando a **16,0% hacia finales de 2022** y posteriormente a **8,6% a inicios de 2025**, lo que representa una caída de más de 20 puntos porcentuales en menos de cinco años, aunque parte importante de esta caída obedece a salidas del mercado de trabajo y no a más mujeres ocupadas[3].

3 Según la ECE, entre el tercer trimestre de 2022 y el primer trimestre de 2025, la cantidad de mujeres que se encontraban fuera del mercado de trabajo aumentó, al pasar de 574.126 a 677.734. Por su parte, la cantidad de mujeres ocupadas casi no tuvo variaciones en ese mismo período, pasando de 1.352.729 a 1.347.255.

Acerca de la tasa de desempleo

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), para cada trimestre , la tasa de desempleo se calcula como la cantidad de personas desempleadas como porcentaje de la fuerza de trabajo total:

$$u_i = \frac{D_i}{FT_i}$$

Donde:

D_i es el total de personas desempleadas en el trimestre i; esto es, las personas que están buscando activamente trabajo y están disponibles para trabajar, pero no lo encuentran.

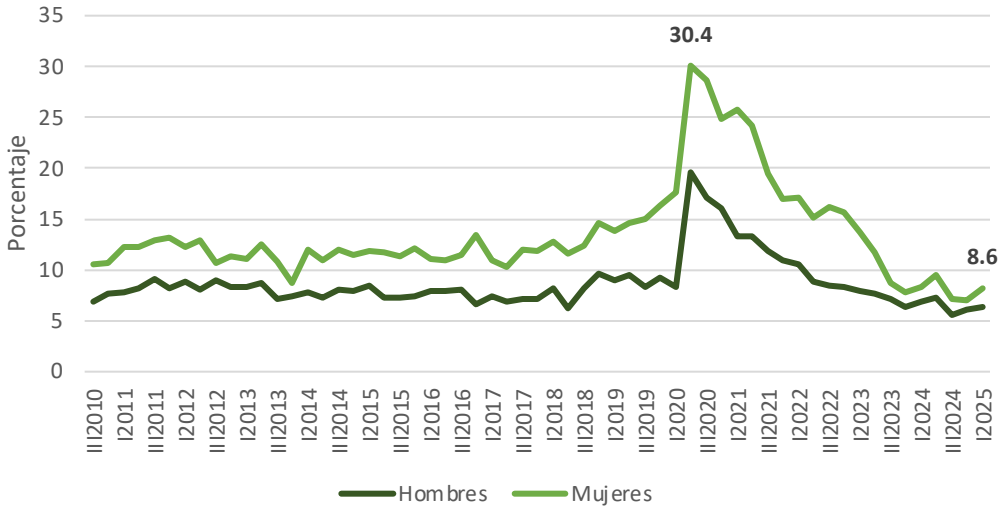
FT_i es el total de personas en edad de trabajar que participan o están dispuestas a participar en la producción de bienes y servicios económicos a cambio de una remuneración.

Así, es posible observar que una reducción en la tasa de desempleo puede ocurrir por dos vías:

i. Una disminución en la cantidad de personas desempleadas debido a que estas encontraron un trabajo.

ii. Una disminución en la cantidad de personas que buscan activamente trabajo sea por desánimo o porque ya no están disponibles para trabajar.

Gráfico 2. Tasa de desempleo en Costa Rica según sexo, III Trimestre de 2010-III Trimestre de 2024

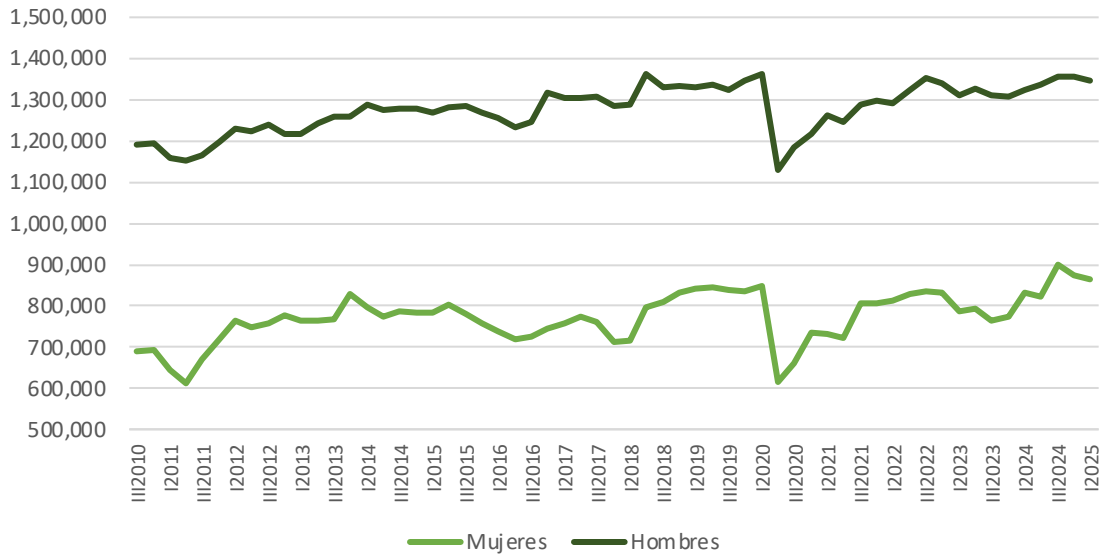


Fuente: Encuesta Continua de Empleo, INEC.

A pesar de la recuperación económica posterior, la informalidad laboral sigue siendo un desafío importante, que afecta a más del 40 % de la población ocupada. Además, la brecha de género en el empleo persiste, con tasas de participación laboral más bajas para las mujeres y una mayor concentración en sectores de menor remuneración (INEC, 2023).

La cantidad de puestos de trabajo disponibles en los últimos años ha sido insuficiente para la oferta de trabajo, y los perfiles de las vacantes no necesariamente coinciden con el perfil de las personas que buscan empleo (OECD, 2023). De hecho, las tasas de crecimiento del empleo son inferiores al nivel de crecimiento de la producción interna. En lo relativo a la cantidad de mujeres ocupadas, entre 2012 y 2018, no se registraron cambios significativos. Es a partir de 2018 que inicia un período de expansión de la cantidad de mujeres trabajando en un empleo remunerado: entre el I trimestre de 2018 y el I trimestre de 2020, la población ocupada de mujeres pasó de 715.623 a 847.181, que equivale a un aumento del 18,4%. Sin embargo, este período expansivo se ve detenido en 2020 con el inicio de la pandemia por COVID-19, y no es sino hasta el año 2024 en que la cantidad de puestos de trabajo ocupados por mujeres vuelve a la cifra previa a la pandemia.

Gráfico 3. Cantidad de personas ocupadas en Costa Rica según sexo, III Trimestre de 2010-III Trimestre de 2024



Fuente: Encuesta Continua de Empleo, INEC.

La crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 también tuvo un impacto desproporcionado en el empleo de las mujeres. En este periodo, las mujeres fueron las más afectadas por la pérdida de empleos, especialmente las de turismo y servicios, que trabajaban en una contracción significativa. Asimismo, el confinamiento generó un aumento en la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que profundizó las desigualdades preexistentes y dificultó aún más la permanencia de las mujeres en el mercado laboral (CEPAL, 2020).

La economía de Costa Rica en los últimos 15 años ha mostrado una marcada dualidad, caracterizada por un sector productivo moderno, dinámico y vinculado al comercio internacional, y un sector tradicional con menor productividad y con altos niveles de informalidad. Esta dicotomía ha tenido un impacto en el mercado laboral y en la distribución de la riqueza, lo que ha generado desafíos en términos de equidad y acceso a oportunidades económicas (OECD, 2025).

Por un lado, el crecimiento económico ha sido impulsado por las exportaciones de bienes y servicios de alto valor agregado, en concreto en las zonas francas y en empresas tecnológicas. Este modelo ha sido un motor para la generación de empleo formal y ha contribuido a la estabilidad macroeconómica del país. Sin embargo, la participación de estos sectores en la absorción de la fuerza laboral sigue siendo limitada, lo que ha profundizado la segmentación del empleo entre quienes tienen acceso a puestos bien remunerados y los que deben insertarse en actividades de baja productividad con salarios reducidos.

El mercado laboral refleja esta dualidad a través de una estructura en la que coexisten personas trabajadoras altamente calificadas, empleadas en sectores dinámicos y con acceso a mejores condiciones laborales, y un amplio grupo de personas ocupadas en el sector informal o en empleos de baja productividad. Estudios del Banco Central de Costa Rica indican que las empresas grandes, especialmente en el sector manufacturero y de servicios avanzados, tienen mayor estabilidad en el empleo y responden con más flexibilidad a los cambios en los salarios e ingresos. En contraste, sectores como la agricultura, la construcción y algunos servicios presentan mayor volatilidad y precariedad laboral (Alfaro, Campos y Lankester, 2019).

Esta segmentación del mercado laboral, en la que las personas trabajadoras con menor educación y habilidades tienen menos acceso a empleos formales y bien remunerados, explica las dificultades que ha tenido el país para reducir la persistente concentración del ingreso (Alfaro-Ureña et al., 2019) y favorecer un entorno de crecimiento más inclusivo, con menos disparidades a nivel territorial.

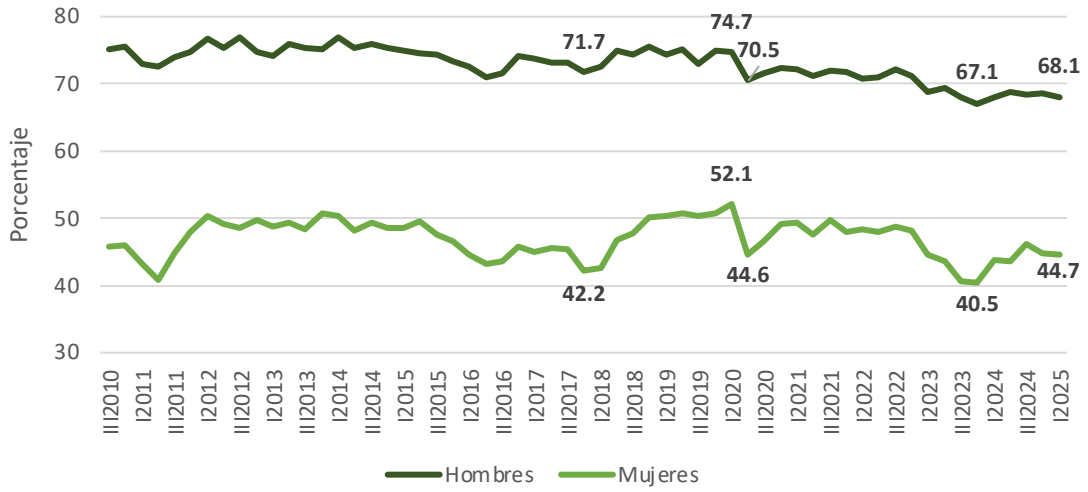
Como resultado de esta dualidad económica, Meneses et al. (2021) encuentran evidencia de dos fenómenos que agregan a las disparidades en la distribución de los ingresos, entre hombres y mujeres, pero también entre las mismas mujeres. Por una parte, los datos identifican el fenómeno denominado “pisos pegajosos” en el mercado laboral costarricense; las mujeres no solo se están estancando en los puestos de trabajo de menor calificación y remuneración, sino que además los salarios, que ya son bajos, son cada vez más bajos en comparación al de los hombres con sus mismas características. Sin embargo, también se observan avances en la inserción de las mujeres en empleos asalariados que ofrecen mejores ingresos, con una reducción significativa de la brecha salarial con respecto a los hombres, lo que sugiere progresos frente a los “techos de cristal”.

Además, la carga desproporcionada del trabajo doméstico y de los cuidados no remunerados que se imponen a las mujeres limita su inserción plena en el mercado laboral formal. Durante la pandemia de COVID-19, esta brecha se profundizó, al ser las mujeres quienes se vieron más afectadas por la pérdida de empleos, especialmente en sectores como el comercio, el turismo y los servicios personales

(Estado de la Nación, 2021), y quienes asumieron gran parte de incremento en el trabajo de cuidados ante cierres de centros educativos y otras restricciones que limitaron los servicios y redes de apoyo.

Al analizar las estadísticas de empleo en Costa Rica, se observa que la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha mostrado una evolución fluctuante. En la década de 1990, la tasa de participación de las mujeres rondaba el 30% (Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de INEC), mientras que en algunos períodos recientes ha superado el 50%. Esto ha sido impulsado por una serie de factores interrelacionados, entre ellos la expansión de la educación formal, el acceso a mayores oportunidades en sectores como el comercio y los servicios, y cambios en las dinámicas familiares que han incentivado la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, específicamente la drástica caída en las tasas de fecundidad. La participación laboral de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres y con marcadas diferencias en cuanto a acceso, condiciones y calidad del empleo.

Gráfico 4. Tasa de participación laboral en Costa Rica según sexo, III Trimestre 2010-III Trimestre 2024



Fuente: Encuesta Continua de Empleo, INEC.

Los datos muestran que, tras alcanzar un máximo de **52,1% en el I trimestre de 2020**, la participación de las mujeres se redujo drásticamente a **44,6% en el II trimestre de ese mismo año (período de inicio de la pandemia)**, y aunque hubo una recuperación paulatina entre 2021 y 2022, volvió a descender a niveles cercanos al 40% en 2023. Esta reducción postpandemia plantea interrogantes clave sobre los factores que están limitando el regreso sostenido de las mujeres al mercado laboral. Como se indaga en este informe, entre las posibles explicaciones destacan los **cambios en la estructura del empleo**, la persistencia de **barreras en el acceso a servicios de cuidado**, el aumento de la **carga doméstica no remunerada**, así como la **falta de incentivos específicos para la reincorporación laboral**. Si bien algunas mujeres pudieron insertarse en el empleo tras la crisis sanitaria, otras no lograron retornar, lo que sugiere un fenómeno de **salida o desincentivo laboral** más profundo que el reflejado por la tasa de desempleo.

A lo largo de este proceso de incorporación, las mujeres han enfrentado diversas barreras estructurales que han limitado su acceso a empleos de calidad y bien remunerados. La segregación ocupacional sigue siendo una característica del mercado laboral costarricense, con una alta concentración de mujeres en sectores de menor remuneración y estabilidad, como el trabajo doméstico remunerado, la educación y los servicios de apoyo (Morales, 2024). Además, la brecha salarial de género persiste, lo que significa que las mujeres continúan ganando menos que los hombres por trabajos de igual valor. Esta situación se ve agravada por la sobrecarga de trabajo no remunerado, ya que las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades del hogar y el cuidado de familiares, lo que reduce su disponibilidad para empleos de tiempo completo o con mayores oportunidades de crecimiento profesional (PEN, 2023). De acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2022 (ENUT 2023), las mujeres dedican el doble de horas que los hombres al trabajo doméstico no remunerado. Además, las mujeres dedican un tiempo efectivo de 13:32 horas semanales al cuidado de personas dependientes mayores de 12 años, y 12 horas a la semana para el cuidado de niñas y niños; mientras que los hombres dedican 6:25 horas y 7:19 horas, respectivamente.

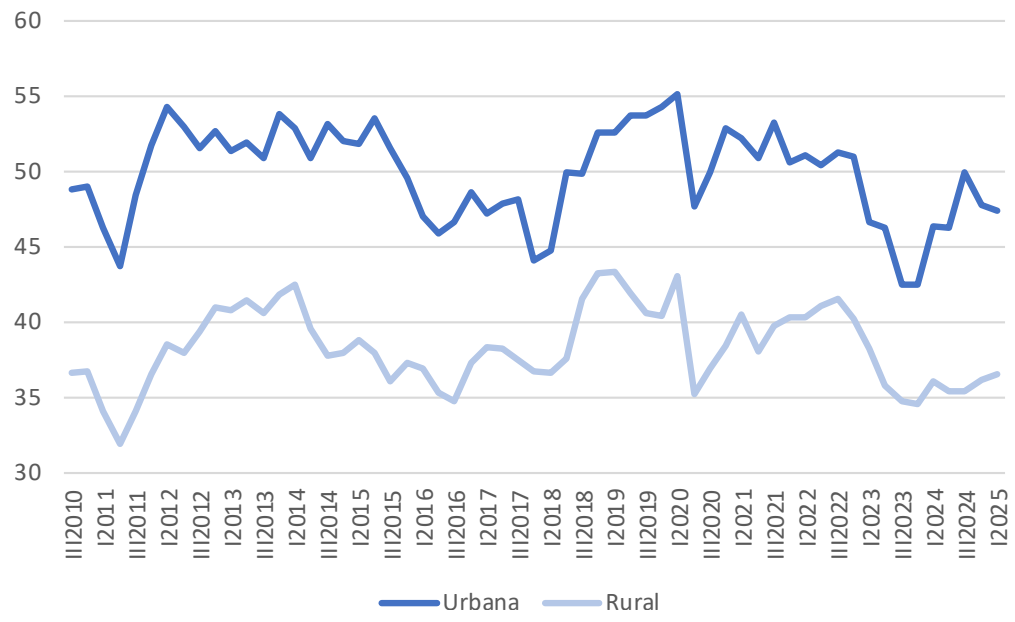
Las políticas públicas han jugado un papel clave en la promoción del empleo de las mujeres y la reducción de brechas de género. Programas como los servicios de cuidado infantil y las licencias de maternidad han contribuido a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, y han permitido que más mujeres ingresen y permanezcan en el mercado de trabajo. Sin embargo, estos programas aún presentan limitaciones importantes. En el caso de los servicios públicos de cuidado, su alcance suele estar orientado principalmente a personas en situación de pobreza o vulnerabilidad económica, lo que excluye a una parte significativa de la población que también enfrenta barreras para el acceso. Además, los costos de los servicios privados de cuidado resultan elevados para familias de ingresos medios, lo que limita su uso generalizado. En cuanto a las licencias parentales, persisten brechas entre las licencias de maternidad y paternidad. Si bien se observa que el periodo de licencia maternal se viene ampliando; ello no debe ocurrir al margen de las licencias de paternidad. Se requiere ampliar este tipo de licencias, haciéndolas equiparables a las maternales y de goce obligatorio (CEPAL, ONU Mujeres, 2023); de lo contrario se refuerzan estereotipos de género en la distribución de las responsabilidades de cuidado e impide la corresponsabilidad. Adicionalmente, el esquema de financiamiento de las licencias de maternidad —donde el 50 % del costo recae sobre la parte empleadora— ha sido señalado por la Iniciativa para la Eliminación de Legislación Discriminatoria en materia de Empoderamiento Económico de las Mujeres (SEGIB y ONU Mujeres, 2023) como una posible fuente de discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral. Por tanto, se requiere un fortalecimiento integral de las políticas de igualdad de género en el empleo, que aborde estas limitaciones estructurales, para garantizar su efectividad a largo plazo (OECD, 2024).

Además de los factores económicos y políticos, las normas sociales discriminatorias de género han desempeñado un papel crucial en la configuración de la trayectoria laboral de las mujeres en Costa Rica. Persisten estereotipos de género que asocian a las mujeres con el ámbito doméstico, lo que ha generado barreras adicionales para su desarrollo profesional, principalmente en contextos rurales y cohortes de mayor edad. La segregación horizontal que limita que las mujeres accedan a ciertos sectores altamente competitivos, así como la segregación vertical observada en la baja representación

en puestos de liderazgo y toma de decisiones, evidencian que los cambios estructurales y culturales en las organizaciones y en la sociedad en general aún son urgentes áreas de trabajo.

El contexto geográfico tiene un papel clave en la participación laboral. La participación de las mujeres rurales en el mercado de trabajo es mucho menor que la que se observa para las mujeres urbanas, en toda la serie de datos disponible. Esto se debe a factores como la brecha educativa a nivel territorial, la persistencia de roles de género tradicionales y las limitaciones de infraestructura y acceso a servicios que muestran las zonas rurales del país, incluyendo servicios de cuidados y de transporte.

Gráfico 5. Tasa de participación laboral de las mujeres según zona de residencia, III Trimestre 2010-IV Trimestre 2024



Fuente: Encuesta Continua de Empleo, INEC.

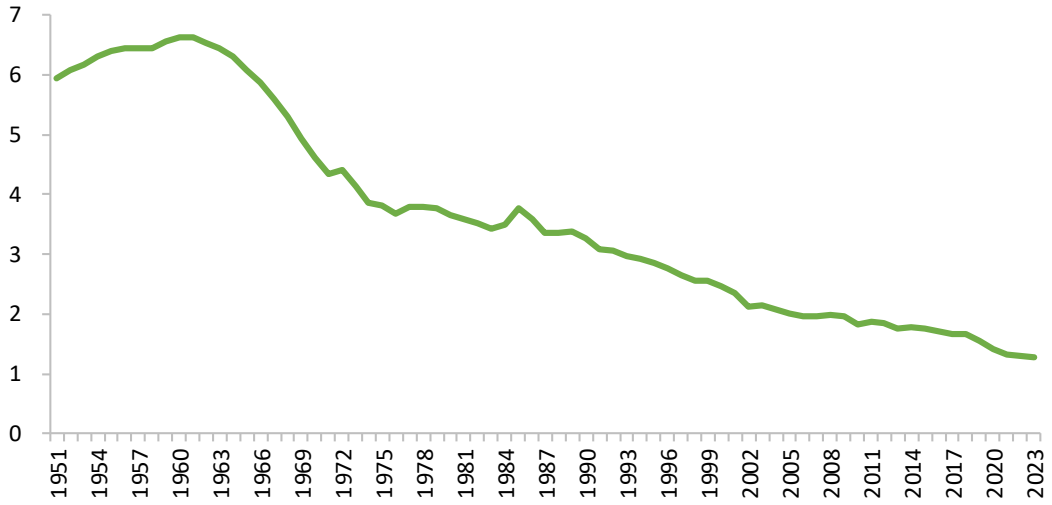
Por último, resulta oportuno destacar que el contexto macroeconómico reciente en Costa Rica ha estado también determinado por la situación fiscal del país; ámbito en el que persisten retos. Costa Rica mostraba altos niveles de endeudamiento y un creciente déficit fiscal, lo que llevó a la implementación de una reforma fiscal en 2018. No obstante, la crisis sanitaria agravó la situación fiscal, incrementó el endeudamiento del país y obligó al gobierno a implementar medidas de ajuste y a buscar financiamiento externo para estabilizar las finanzas públicas (Banco Central de Costa Rica, 2023). Como consecuencia de estas medidas de ajuste, los servicios públicos de cuidado infantil y de atención a personas en situación de dependencia, así como la inversión en educación y las políticas de empleo han sufrido recortes presupuestarios significativos o caídas drásticas en su cobertura, lo que ha limitado su alcance y efectividad en la promoción de la igualdad género. Por ejemplo, la cobertura de niñas y niños en la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) pasó de 71.994 cupos en 2022 a 64.352 en 2024, según datos de la Secretaría Técnica de la REDCUDI. La inversión

en educación pública pasó de representar un 7,4% del PIB en 2017 a 5,2% en 2024, de acuerdo con informes de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria. Por su parte, el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) tuvo una contracción del 40% en su presupuesto entre 2022 y 2024, pasando de 24,1 mil millones de colones a 14,4 mil millones, como se indica en los Informes Anuales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

3.2 El cambio demográfico reconfigura la estructura por edades y aumenta demanda de cuidados

Costa Rica experimenta un acelerado proceso de envejecimiento poblacional, impulsado por una rápida y drástica reducción en la tasa de fecundidad. Entre 1951 y 2023, la tasa global de fecundidad pasó de 5,93 a 1,27 hijos/hijas por mujer, lo que sitúa al país dentro del grupo de países con ultra baja fecundidad. Se proyecta que para 2047 la población comience a disminuir. Este cambio demográfico es el resultado de décadas de inversión en políticas públicas en materia social, de salud sexual y reproductiva, educativa y económica y de las mayores posibilidades de las mujeres de tomar decisiones reproductivas, además de un proceso de cambio de normas sociales

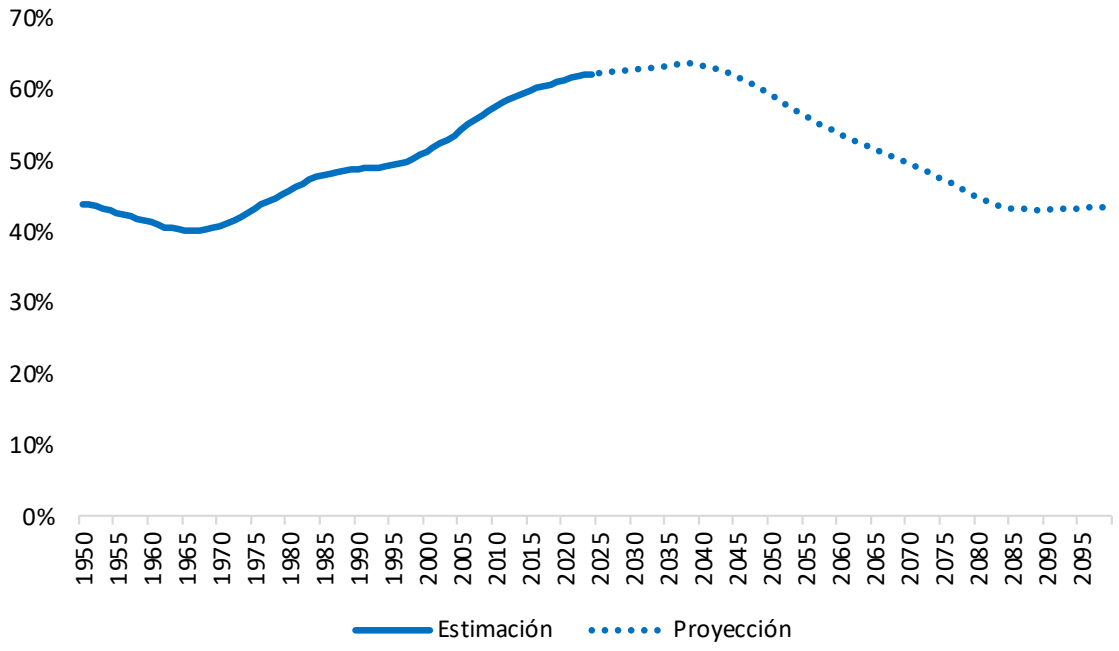
Gráfico 6. Tasa global de fecundidad en Costa Rica



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC.

El proceso de envejecimiento poblacional es el resultado de la transición demográfica que modifica la estructura por edades de la población y afecta directamente la del mercado laboral. Aunque la cantidad de personas en edad de trabajar sigue creciendo, la caída en los nacimientos hace que la proporción de personas en edad de trabajar (20-64 años) con respecto al total más bien se reduzca. Según estimaciones de población de INEC, en 1950, un 44% de la población estaba en edad de trabajar, mientras que para el 2024 aumentó a 62%. Sin embargo, para el 2099 se espera que este indicador se reduzca a 43%.

Gráfico 7. Peso relativo de la población en edad de trabajar (porcentaje del total)



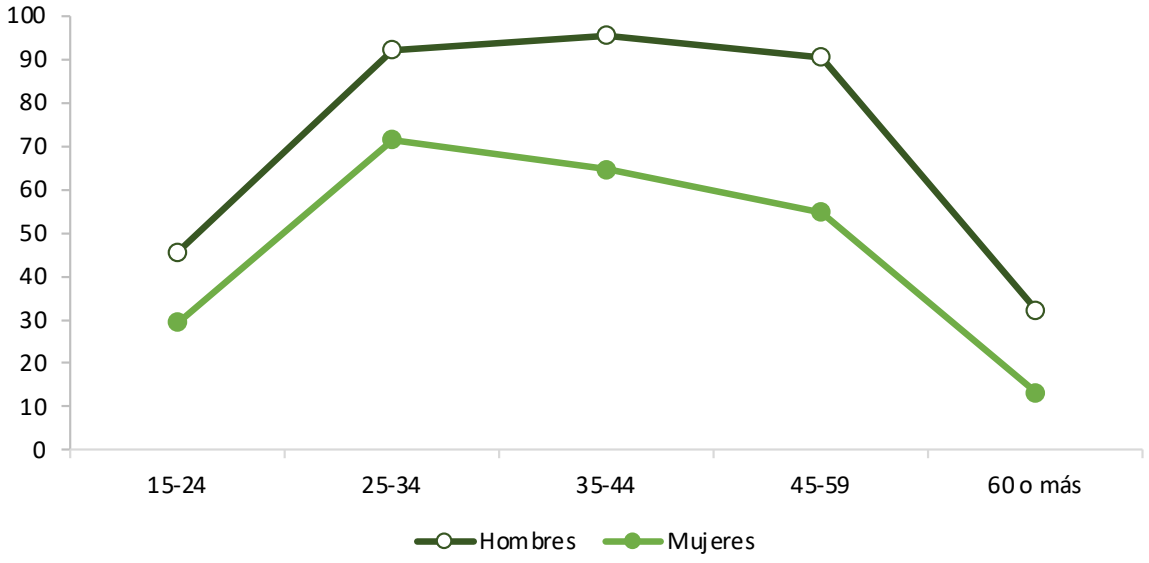
Fuente: Elaboración propia con datos del INEC.

La reducción en el peso de la población en edad de trabajar tiene dos grandes implicaciones para la economía del país. Primero, el mayor aporte de la carga tributaria depende de las personas en edad de trabajar que pagan impuestos sobre sus ingresos, por lo que el envejecimiento reduce este potencial en la recaudación. Segundo, el envejecimiento aumenta las demandas sobre el sistema de pensiones, al mismo tiempo que incrementan la necesidad de atender una mayor parte de la población con enfermedades crónicas y degenerativas (Rosero-Bixby y Jiménez -Fontana, 2011) y de personas en situación de dependencia.

Aunque la población en edad de trabajar se espera se comience a reducir hasta en el 2040, el país actualmente no utiliza todo el potencial existente. Las mujeres tienen una menor participación laboral respecto a los hombres, y se encuentra muy por debajo del promedio de países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Cuando se desagrega la tasa de participación por grupos de edad, se identifica que más del 90% de los hombres en las edades más productivas (35-44 años) participan en el mercado laboral, mientras que para las mujeres en el mismo grupo etario el indicador no alcanza el 70%. Estos resultados evidencian el margen que existe para aumentar la población económicamente activa (PEA)[4] al facilitar las oportunidades para mujeres en el mercado laboral sin necesidad de aumentar la población.

4 Cabe señalar que el concepto de "población económicamente activa" ha sido objeto de críticas, ya que excluye a millones de mujeres que realizan trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Estas tareas, si bien fundamentales para el sostenimiento de la economía y la sociedad, no son reconocidas como actividad económica bajo los criterios tradicionales de medición.

Gráfico 8. Tasa de participación laboral por sexo y grupos de edad (porcentaje), IV Trimestre de 2024



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC.

Aunque la tasa de participación laboral de las mujeres crece drásticamente a partir de los grupos de edad de 35 años o más y se amplía la brecha con respecto a los hombres, no debe olvidarse también la brecha en la tasa de participación de las mujeres jóvenes. La inserción temprana en el mercado de trabajo suele estar marcada por mayores obstáculos para las mujeres jóvenes, lo que se refleja en tasas de desempleo más altas. La colocación laboral del primer empleo es decisiva, ya que condiciona el desarrollo posterior de la trayectoria laboral. Un primer empleo que no garantice condiciones de trabajo decente tiende a reproducir desigualdades y limitar el acceso futuro a ocupaciones estables, formales y bien remuneradas. Además, las mujeres jóvenes enfrentan un riesgo más alto de sufrir violencia y acoso en el trabajo (OIT & Fundación Lloyd's Register, 2023), lo que afecta su bienestar y seguridad, y también puede incidir en la interrupción de sus trayectorias laborales y en el abandono temprano del mercado de trabajo.

Uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres para incorporarse al mercado laboral es la carga de trabajo doméstico y de los cuidados no remunerados. De acuerdo con el BCCR, las mujeres realizan el 67% del trabajo no remunerado total, mientras que los hombres solo el 33% (BCCR, 2024). Jiménez-Fontana (2017) estima que para aumentar 4 puntos porcentuales en la participación laboral de las mujeres se requiere cubrir 26.000 horas diarias dedicadas al cuidado infantil, lo cual implica la necesidad de tener mayor acceso a servicios públicos de cuidados y también una distribución más equitativa de ese trabajo al interno de las familias.

En este aspecto, un tema a resaltar es que, aunque el país ha llevado esfuerzos importantes para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas, este sector de la economía que es altamente feminizado, continúa presentando desafíos de cumplimiento importantes.

Entre los más apremiantes, es posible mencionar, los altos niveles de informalidad, en donde únicamente alrededor del 16% de las trabajadoras domésticas remuneradas se encuentra registrada ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) por su hogar empleador, y la brecha salarial que persiste en alrededor de un 30% entre el salario mínimo de una trabajadora doméstica remunerada, y el salario mínimo de una persona trabajadora no calificada.

En un mundo cada vez más envejecido, en donde, las necesidades de cuidados serán cada vez mayores, será necesario considerar la potencial del sector de los cuidados como un motor de la economía, en donde, los derechos laborales de las personas trabajadoras deben estar en el centro de la conversación.

4. Factores asociados a la oferta de trabajo de las mujeres

La participación laboral de las mujeres ha cambiado con el tiempo y es resultado de un proceso complejo en que convergen múltiples factores, como la educación, la familia, la situación socioeconómica, política y tecnológica, así como las normas sociales y culturales. Estos elementos están interconectados y afectan las decisiones personales y profesionales, por lo que no pueden analizarse de manera aislada.

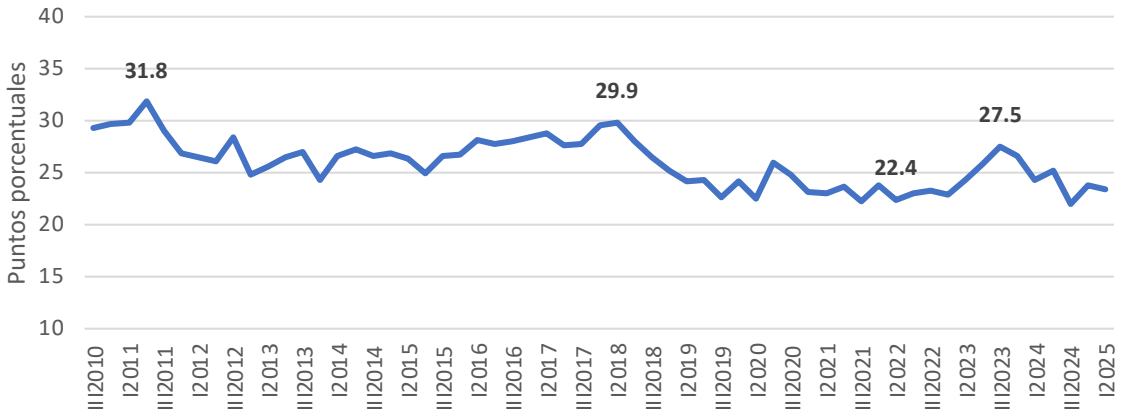
En el ámbito económico y político, aspectos como el nivel de desarrollo, la institucionalidad y las leyes, el ciclo económico, la inclusión financiera, el acceso a servicios de cuidado y las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar impactan directamente en la integración de las mujeres al empleo (World Economic Forum, 2022). A nivel familiar, decisiones relacionadas con el matrimonio o la convivencia en pareja, la maternidad y las responsabilidades y dinámicas dentro del hogar pueden condicionar la disponibilidad de tiempo y recursos para el trabajo remunerado (Correll, Benard y Paik, 2007). En materia educativa, los años de escolaridad y el campo de especialización determinan las oportunidades laborales y la calidad del empleo al que pueden acceder. La tecnología también desempeña un papel clave, ya que la alfabetización digital, el acceso a tecnología en el hogar y la conectividad pueden facilitar el acceso a modalidades de trabajo más flexibles, como el teletrabajo. Todos estos factores se enmarcan en normas sociales y culturales que modelan las expectativas y roles de género en la sociedad, que continúan influyendo en las decisiones de las mujeres sobre su inserción y permanencia en el empleo.

Esta sección presenta la primera etapa del estudio que corresponde al análisis cuantitativo sobre los factores que se asocian con la participación de las mujeres en el mercado laboral en Costa Rica, con base en datos del período 2010-2024. Se examinan los factores que inciden en las decisiones de las mujeres respecto de su incorporación al empleo remunerado, considerando tanto los incentivos y las barreras que pueden enfrentar.

Se toma como punto de partida la brecha de género existente en la participación en el período de estudio. Por un lado, la tasa de participación de las mujeres ha estado por debajo del 50%, con excepción de un breve período previo a la pandemia. Por otro, la diferencia entre la participación laboral de los hombres respecto de las mujeres ha oscilado entre 22 y 32 puntos porcentuales. Entre el primer trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2022 se evidencia una reducción de más de 7 puntos porcentuales en esa brecha, con un breve retroceso en el trimestre de mayores restricciones por la pandemia (II-2020), que supuso afectaciones superiores para el caso de las mujeres. El año 2023 presentó condiciones atípicas: se redujo el desempleo principalmente por una caída en la participación laboral[5], y la salida de la fuerza laboral fue proporcionalmente mayor entre las mujeres; lo que explica el repunte observado en la brecha de participación.

5 La participación laboral se reduce por salidas del mercado de trabajo, es decir, se da un aumento en las mujeres que dejan de buscar trabajo activamente. En el período indicado, esa salida del mercado fue superior al total de mujeres que encontraron trabajo.

Gráfico 9. Diferencia entre las tasas de participación laboral de hombres y mujeres (puntos porcentuales), III Trimestre 2010-I Trimestre de 2025



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC.

4.1 Resultados del modelo *logit* sobre factores asociados a la participación laboral de las mujeres

Los factores asociados a la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral se estimaron mediante un modelo logit, en el que la tasa de participación es la variable dicotómica dependiente (1=participa, 0=no participa). Por definición, las mujeres que participan del mercado de trabajo son aquellas que se encuentran ocupadas o buscando trabajo, en un momento determinado[6].

Las variables explicativas incluyen características de las mujeres (jefatura del hogar, estado civil, edad, nivel educativo alcanzado), características de sus hogares (presencia y cantidad de niños y niñas menores a 5 años, cónyuge tiene empleo), y otras variables de control (región y zona de residencia, trimestre, año y período asociado a restricciones por COVID).

La selección de variables explicativas en el modelo *logit* para estimar la probabilidad de participación de las mujeres en el mercado laboral se basa en la literatura sobre los determinantes de la oferta laboral de las mujeres, la evidencia empírica y la disponibilidad de datos en las encuestas, como se comenta más adelante en este acápite. Estas variables han sido ampliamente estudiadas en investigaciones previas que analizan la influencia de factores individuales, familiares y contextuales en la inserción laboral de las mujeres.

6 INEC (2025) define la fuerza de trabajo como el "conjunto de personas de 15 años y más que durante el periodo de referencia participaron en la producción de bienes y servicios económicos o estaban dispuestas a hacerlo. Está conformada por la población ocupada y la población desempleada". De ahí, que la tasa de participación es la relación entre la fuerza de trabajo y el total de personas en edad de trabajar.

Las características individuales incluidas en el modelo tienen un respaldo teórico y empírico sólido. El nivel educativo, por ejemplo, es un factor clave que incrementa el capital humano y amplía las oportunidades de empleo formal y mejor remunerado (Becker, 1964). La edad también juega un papel relevante, pues la participación laboral de las mujeres tiende a ser mayor en edades intermedias y menor en los extremos del ciclo de vida (Cahuc y Zylberberg, 2004). Además, ostentar la jefatura del hogar puede incentivar la inserción en el mercado laboral, particularmente en hogares monoparentales donde las mujeres son las principales proveedoras de ingresos (Contreras y Plaza, 2010). Asimismo, el estado civil influye en la probabilidad de participación, ya que las mujeres casadas pueden enfrentar mayores restricciones debido a normas sociales y la división del trabajo dentro del hogar (Goldin, 1990).

Las características del hogar también desempeñan un rol fundamental en las decisiones de participación laboral. La presencia y cantidad de niñas y niños menores de cinco años es un factor determinante, ya que incrementa la demanda de tiempo en el hogar y puede reducir la disponibilidad de las mujeres para el empleo, especialmente cuando no existen redes de apoyo o políticas de cuidado accesibles (Berniell et al., 2021 y Guner, Kaygusuz y Ventura, 2020). Además, el empleo del cónyuge puede funcionar como un incentivo o desincentivo para la participación, según sea el ingreso del hogar y de la distribución de roles de género (Blau y Kahn, 2017).

Finalmente, la inclusión de variables de control permite capturar diferencias estructurales en el mercado laboral. La ubicación geográfica influye en la disponibilidad de empleo, ya que las oportunidades tienden a concentrarse en zonas de mayor densidad poblacional, con variaciones significativas entre regiones, mientras que la inclusión del período de restricciones por COVID-19 resulta clave debido al impacto desproporcionado que la pandemia tuvo en la participación laboral de las mujeres, especialmente a causa del cierre de escuelas y el aumento en la carga de los cuidados no remunerados, un fenómeno ampliamente documentado por Alon et al. (2021). Para este análisis, el período de restricciones por COVID-19 abarca desde el II trimestre de 2020 hasta el I trimestre de 2021[7]

Asimismo, dado que se trata de una agrupación de bases de datos de corte transversal (panel con corte transversal repetido o *pooled cross section*), se agregan variables dicotómicas por año para contribuir a homogeneizar las comparaciones y atribuir cambios a los años en lugar de a composición muestral.

7 Se toma como punto de partida el 05 de marzo de 2020 en que se confirma el primer caso de COVID en Costa Rica, y ese mismo mes dan inicio las medidas de confinamiento y la regulación de horarios y esquemas de funcionamiento de los negocios. El período concluye en el trimestre en que se da una mayor apertura de los lugares de trabajo y los establecimientos; decisión que fue favorecida por el inicio de la vacunación contra el virus.

El siguiente cuadro muestra los resultados del modelo econométrico:

Cuadro 2. Regresión *logit* de la probabilidad de participación laboral de las mujeres

VARIABLE EXPLICATIVA	COEFICIENTE ESTIMADO	EFECTOS MARGINALES
Jefatura mujer	0.60690*	10.75%
	(0.00064)	(0.00011)
Edad	0.32890*	5.83%
	(0.00010)	(0.00001)
Edad al cuadrado	-0.00415*	-0.07%
	(0.00000)	(0.00000)
Nivel de escolaridad	0.13212*	2.34%
	(0.00006)	(0.00011)
Con pareja	-0.51996*	-9.21%
	(0.00064)	(0.00001)
Hogar con niñas y niños menores de 5 años	0.02216*	0.39%
	(0.00116)	(0.00021)
Cantidad de niñas y niños menores de 5 años	-0.08052*	-1.43%
	(0.00081)	(0.00014)
Cónyuge con empleo	-0.10002*	-1.77%
	(0.00058)	(0.00010)
Región Central	0.21371*	3.79%
	(0.00092)	(0.00016)
Región Chorotega	-0.17071*	-3.02%
	(0.00117)	(0.00021)
Región Pacífico Central	-0.20755*	-3.68%
	(0.00127)	(0.00022)
Región Brunca	-0.33163*	-5.87%
	(0.00119)	(0.00021)
Región Huetar Caribe	-0.19769*	-3.50%
	(0.00114)	(0.00020)
Zona urbana	0.27114*	4.80%
	(0.00058)	(0.00010)

VARIABLE EXPLICATIVA	COEFICIENTE ESTIMADO	EFECTOS MARGINALES
Período de afectación por COVID-19	-0.10512*	-1.86%
	(0.00138)	(0.00024)
I Trimestre	-0.00735*	-0.13%
	(0.00066)	(0.00012)
II Trimestre	-0.04607*	-0.82%
	(0.00066)	(0.00012)
III Trimestre	-0.02303*	-0.41%
	(0.00064)	(0.00011)
Año 2010	0.11023*	1.95%
	(0.00162)	(0.00029)
Año 2011	0.06305*	1.12%
	(0.00133)	(0.00024)
Año 2012	0.33569*	5.95%
	(0.00133)	(0.00023)
Año 2013	0.27552*	4.88%
	(0.00132)	(0.00023)
Año 2014	0.26157*	4.63%
	(0.00131)	(0.00023)
Año 2015	0.22617*	4.01%
	(0.00130)	(0.00023)
Año 2016	0.02422*	0.43%
	(0.00130)	(0.00023)
Año 2017	0.07800*	1.38%
	(0.00130)	(0.00023)
Año 2018	0.22039*	3.90%
	(0.00130)	(0.00023)
Año 2019	0.37731*	6.68%
	(0.00130)	(0.00023)
Año 2020	0.33303*	5.90%
	(0.00166)	(0.00029)
Año 2021	0.26798*	4.75%
	(0.00134)	(0.00024)

VARIABLE EXPLICATIVA	COEFICIENTE ESTIMADO	EFECTOS MARGINALES
Año 2022	0.18269*	3.24%
	(0.00128)	(0.00023)
Año 2023	-0.08857*	-1.57%
	(0.00129)	(0.00023)
Constante	-6.98174*	
	(0.00237)	
Número de observaciones	**108,893,766**	
Chi cuadrado	**36,300,000***	
Pseudo R2	**0.2414**	

* significativo al 1%.

Errores estándar entre paréntesis. Se omiten las variables "Zona rural", "Región Huetar Norte", "IV Trimestre" y "Año 2024", por colinealidad.

Los coeficientes estimados representan el cambio en el logaritmo de la razón de probabilidades asociado con un cambio unitario en la variable independiente o explicativa, manteniendo constantes las demás variables. Un coeficiente positivo indica que un aumento en la variable independiente está asociado con un aumento en el logaritmo de la razón de probabilidades de que ocurra el evento; mientras que un coeficiente negativo indica que un aumento en la variable independiente está asociado con una disminución en el logaritmo de la razón de probabilidades. Estos coeficientes carecen de una interpretación práctica, por lo que se incluyen los efectos marginales en este reporte de resultados.

Los efectos marginales miden el cambio en la probabilidad de que Y=1 (que las mujeres participen en el mercado de trabajo) asociado con un cambio unitario en la variable independiente, manteniendo constantes las demás variables. Por ejemplo, si el efecto marginal de la variable explicativa X1 es 10%, un aumento de una unidad en X1 se asocia con un aumento del 10% en la probabilidad de que Y=1 (Wooldridge, 2010).

Fuente: Elaboración propia.

Un coeficiente positivo significa que, al aumentar la variable explicativa, **aumentan las probabilidades de que las mujeres participe en el mercado laboral**. Caso contrario, un coeficiente negativo se asocia con una disminución de esas probabilidades cuando aumenta la variable explicativa.

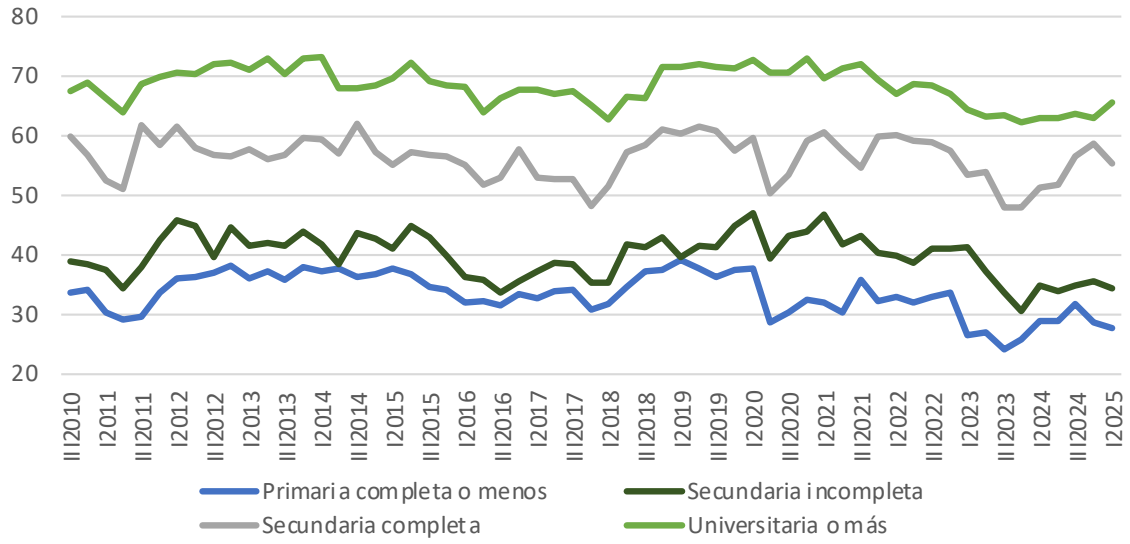
Los resultados muestran que ser jefa de hogar está relacionado con una mayor probabilidad de participar en el mercado de trabajo, lo que se deriva del coeficiente estimado positivo de los resultados del modelo. Las mujeres jefas de hogar tienen un 10,75% más de probabilidad de participar que aquellas que no ostentan la jefatura.

La edad se relaciona positivamente con la probabilidad de trabajar o buscar empleo, lo que puede ser el resultado de que el mercado de trabajo valore la experiencia o que las mujeres se incorporan al mercado luego de sus años reproductivos. Si bien la probabilidad de participación aumenta con la edad, al analizar la variable edad al cuadrado, se encuentra que ese aumento tiende a decrecer,

es decir, entre más avanzada la edad, la probabilidad de trabajar aumenta, pero cada vez menos.

Como era esperado, el nivel educativo se relaciona positivamente con la probabilidad de participar en el mercado laboral: a mayor cantidad de años de escolaridad, mayor es la probabilidad de que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo. Manteniendo el resto de las variables constantes, por cada año adicional en el nivel de escolaridad, se observa un aumento de 2,34% en la probabilidad de participación laboral de las mujeres. Este resultado puede interpretarse a la luz del concepto de costo de oportunidad: conforme aumenta el nivel educativo, también se incrementa el salario potencial que una mujer dejaría de percibir si permaneciera fuera del mercado de trabajo. En consecuencia, la decisión de no participar resulta más costosa para quienes poseen mayor escolaridad. Por el contrario, cuando el nivel educativo es bajo y las oportunidades laborales ofrecen salarios reducidos, la pérdida de ingreso asociada a no trabajar es menor, lo cual puede facilitar la permanencia fuera de la fuerza laboral o la búsqueda de alternativas en el trabajo no remunerado en el hogar.

Gráfico 10. Tasa de participación laboral de las mujeres en Costa Rica según nivel educativo, III Trimestre 2010-I Trimestre 2025



Fuente: Encuesta Continua de Empleo, INEC.

En relación con las características del hogar, los resultados arrojan que las mujeres que conviven con su pareja, sea casadas o en unión libre, tienen una probabilidad de participar en el mercado laboral que es 9,21% menor respecto de aquellas sin pareja. Este resultado aproxima aspectos culturales alrededor de las decisiones de las mujeres frente al mundo del trabajo: mujeres que están casadas o en unión libre asumen en mayor medida trabajo en el hogar no remunerado, en función de la división sexual tradicional del trabajo, y menor participación en actividades remuneradas. Este hallazgo se refuerza con otros resultados del modelo. El primero es que cuando el cónyuge de las mujeres tiene empleo, las mujeres tienden a participar menos. El segundo es que, aunque se observa una mayor

probabilidad de participación de las mujeres cuando hay presencia de niñas y niños menores de 5 años en el hogar, se observa que esa probabilidad decrece a mayor cantidad de menores; es decir, en hogar numerosos con más niñas y niños presentes, la probabilidad de que las mujeres se vinculen con el mercado laboral es menor. Por último, se tiene también el caso de las mujeres sin pareja, que tienen una mayor necesidad económica de percibir un ingreso derivado del trabajo.

Estos últimos resultados reflejan significativas brechas de género, influenciadas por factores como el uso del tiempo y los roles de género tradicionales. Uno de los principales factores que limita la inserción laboral de las mujeres es la distribución del trabajo doméstico y de cuidados. Existe una desproporcionada carga de trabajo doméstico no remunerado que recae sobre las mujeres, que dedican más del doble de horas (32 horas 4 minutos, en promedio por semana) a este trabajo, en comparación con los hombres (15 horas 44 minutos). Según datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2022. Cuando se segregan esos datos por tipo de actividad, se encuentra que las mujeres dedican 11 horas y 56 minutos, en promedio, al cuidado de menores de 12 años, mientras que los hombres solo 7 horas 19 minutos.

Lo anterior se ve reflejado también en los motivos de no participación de las mujeres fuera de la fuerza laboral. Para complementar los resultados obtenidos en el modelo logit, se analizan las razones de no participación reportadas en la ECE. En esta encuesta, se observa que las "obligaciones familiares" han sido consistentemente uno de los principales factores que impiden a las mujeres acceder al empleo remunerado, aunque su peso relativo ha variado con el tiempo. Por ejemplo, en el año 2014, las obligaciones familiares explicaban alrededor del 37% de los casos de no participación, luego de la pandemia ha rondado el 30%.

Durante la pandemia, en 2020 y 2021, se produjo un aumento notable en las respuestas vinculadas a "situaciones del mercado de trabajo"[8], que pasaron a ocupar el primer lugar durante varios trimestres, con proporciones que superaron el 30%, reflejando el impacto de la crisis sanitaria y económica. **De forma particularmente relevante, se observa que luego de la pandemia, las razones vinculadas al mercado de trabajo se han mantenido en niveles más altos que en la etapa prepandémica.** Por ejemplo, entre 2017 y 2019, estas razones representaban en promedio entre **15% y 20% de los casos**, mientras que entre 2021 y 2024 han **oscilado entre el 25% y el 35%** del total de mujeres fuera de la fuerza laboral. **Este cambio estructural podría reflejar una transformación más duradera en la percepción de las oportunidades laborales disponibles para las mujeres, marcada por la informalidad, la temporalidad y la baja calidad del empleo.**

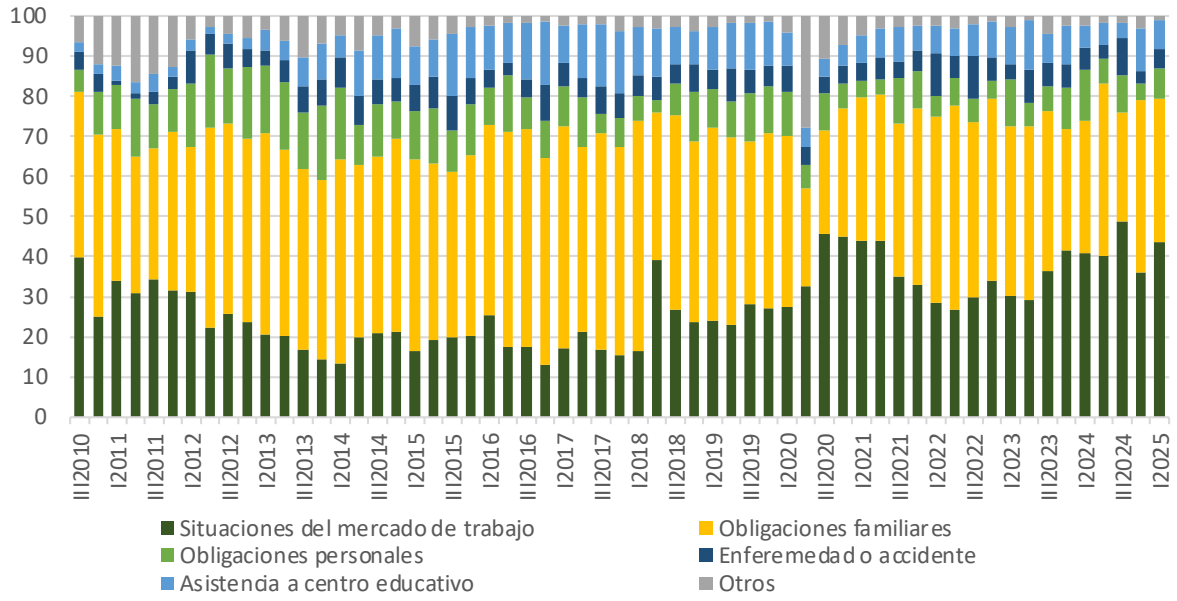
El motivo relacionado con las "obligaciones familiares" representa cerca del 30 % de los motivos para mantenerse fuera del mercado de trabajo. En contraste, entre los hombres fuera de la fuerza de trabajo, esta razón representa consistentemente menos del 5% de los casos, lo que revela una profunda desigualdad de género en la distribución del trabajo de cuidados. En parte, la persistencia

8 Esta categoría abarca los siguientes motivos: "Se cansó de buscar"; "No le dan trabajo por edad, sexo, raza"; "No hay trabajo en la zona"; "Sabe que en esta época del año no hay trabajo"; "Solo trabaja cuando se lo piden".

de esta brecha evidencia las limitaciones en la cobertura de una red de cuido que no es universal y de políticas efectivas de corresponsabilidad social y familiar, lo que obliga a muchas mujeres a abandonar o limitar su participación en el mercado de trabajo.

Este análisis refuerza lo que se plantea en la literatura en relación con que las trayectorias de las mujeres fuera del mercado laboral no responden únicamente a decisiones individuales, sino que están profundamente marcadas por condiciones estructurales, especialmente aquellas vinculadas a la organización social de los cuidados y la precariedad del empleo.

Gráfico 11. Distribución porcentual de mujeres que no participan en el mercado de trabajo según motivo, III Trimestre 2010-III Trimestre 2024



Fuente: Encuesta Continua de Empleo, INEC.

Si bien la recarga de cuidados sigue siendo un determinante central de la no participación de las mujeres, no debe perderse de vista la existencia de barreras de discriminación en el acceso al empleo, que limitan las posibilidades de inserción de las mujeres aun cuando buscan trabajo o cuentan con condiciones para hacerlo. OIT (2019) identifica que, incluso en países que cuentan con legislación contra la discriminación como Costa Rica, persisten desigualdades que limitan el primer ingreso de las mujeres al mercado laboral e inciden en la trayectoria profesional de las mujeres.

La violencia de género sigue teniendo efectos profundos en la vida laboral de las mujeres. El acoso y la violencia en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y acoso por motivos de género, afectan la salud física y mental de las trabajadoras, afectando su productividad, y limitando su desarrollo profesional. Los mecanismos de sensibilización, prevención, sanción y reparación son indispensables para erradicar la violencia de género en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo, la

brecha salarial persiste, explicada por sesgos y estereotipos basados en género, y en donde tiene particular incidencia la penalización por la maternidad, que dificulta el acenso de las mujeres y limita su trayectoria profesional.

Si bien se han ampliado los esfuerzos para fomentar la educación y el emprendimiento de las mujeres, se ha identificado también que subsisten importantes desigualdades en estos ámbitos. La baja representación de las mujeres en áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (STEAM, por sus siglas en inglés) comienza desde etapas escolares y se profundiza en la educación secundaria, reforzada por sesgos de género en la enseñanza y por la carga desproporcionada del trabajo de cuidados, lo que restringe su acceso a sectores de mayor demanda y mejores salarios. De manera similar, las mujeres muestran menores tasas de emprendimiento y sus empresas tienden a presentar peores resultados financieros, en gran parte por limitaciones en el acceso a financiamiento y recursos productivos. Estas condiciones refuerzan la necesidad de impulsar políticas de inclusión financiera y digital, acompañadas de estrategias integrales de igualdad de oportunidades y de protección frente a la discriminación y la violencia en el trabajo.

Por otra parte, las variables de control incluidas en el modelo también aportan información que explica las dinámicas del mercado laboral: las mujeres de la región Central y las que residen en zonas urbanas tienen una mayor probabilidad de trabajar o buscar empleo; y se observa también que el último trimestre de cada año se asocia con mayor participación por efectos del ciclo económico.

El modelo captura correctamente la drástica caída en la participación laboral de las mujeres que se produjo en el período de restricciones establecidas para prevenir los contagios durante la pandemia por COVID-19 (desde el segundo trimestre de 2020 hasta el primer trimestre de 2021), y también captura la disminución registrada en 2023; ambos casos, se reflejan en el signo negativo del coeficiente estimado y de los efectos marginales en la regresión *logit*.

5. Otros factores y dinámicas que afectan la participación laboral de las mujeres

Con el objetivo de complementar el análisis econométrico, se desarrolló un componente cualitativo basado en 12 entrevistas a mujeres de diferentes regiones y perfiles sociodemográficos. Esta etapa permitió confirmar los hallazgos ya expuestos y profundizar en las motivaciones, barreras, necesidades y percepciones que influyen en las decisiones de participación o no participación en el mercado laboral.

La sistematización de los relatos evidencia que las mujeres enfrentan un conjunto complejo de obstáculos interrelacionados, que van desde factores estructurales —como la escasez de oportunidades laborales, la falta de servicios de cuidado infantil o las condiciones de informalidad— hasta elementos culturales y subjetivos vinculados con los roles de género, la distribución del trabajo doméstico y de los cuidados, y las expectativas sociales sobre la maternidad. Estos factores se volvieron aún más relevantes en los años posteriores a la pandemia, y permiten explicar en parte por qué la participación laboral de las mujeres no volvió rápidamente a los niveles anteriores. Los principales hallazgos se presentan a continuación:

Mujeres en las zonas rurales tienen menores oportunidades de empleo

Se observan fuertes **disparidades territoriales en la disponibilidad de empleo**. Las mujeres residentes en zonas rurales enfrentan una oferta laboral escasa y, en muchos casos, limitada a actividades tradicionalmente feminizadas y de baja remuneración, como el trabajo doméstico, las ventas informales o el trabajo en tiendas y abastecedores. Cuando existen oportunidades de empleo en sectores formales o especializados, estas suelen concentrarse en centros urbanos o polos regionales distantes, lo que implica desafíos logísticos de transporte, costos adicionales y mayores exigencias en términos de experiencia y escolaridad. En muchos casos, la falta de conectividad, infraestructura o recursos económicos limita las posibilidades de desplazamiento o de formación técnica.

Tal como lo muestra el modelo econométrico, las probabilidades de participación laboral son significativamente más bajas en regiones fuera del Gran Área Metropolitana. Esta disparidad territorial fue claramente identificada en las entrevistas, donde las mujeres de zonas rurales y periféricas señalaron una escasa oferta laboral, que profundiza su exclusión del mercado de trabajo formal.

Persisten brechas laborales para mujeres con baja escolaridad y trayectorias laborales marcadas por la edad

Sumado a las brechas territoriales en las oportunidades de trabajo, las entrevistas revelan que **la edad y el nivel educativo** son factores que condicionan de forma decisiva el acceso al empleo. Las mujeres mayores de 40 años, especialmente aquellas con baja escolaridad o con largos períodos de no participación laboral, reportan grandes dificultades para reinsertarse en el mercado. Las exigencias del sector privado en términos de experiencia y calificaciones, junto con prejuicios vinculados a la edad o la maternidad, reducen sus opciones de contratación, incluso cuando demuestran voluntad de trabajar y disponibilidad inmediata.

Este hallazgo se vincula con las tendencias demográficas expuestas en la sección 3.2, especialmente en lo relativo a la menor participación laboral de mujeres en edades intermedias y avanzadas (Gráfico 7). En varios casos, las mujeres manifestaron que se sienten desplazadas por un mercado que privilegia la juventud, la experiencia reciente y la actualización tecnológica. En contextos como el de Costa Rica, donde el envejecimiento poblacional avanza aceleradamente, este fenómeno representa una pérdida significativa de potencial productivo y una alerta para las políticas de inclusión laboral dirigidas a mujeres en la mediana edad.

Periodos prolongados fuera del mercado laboral limita oportunidades

Otro factor crucial identificado a través del enfoque cualitativo es el efecto acumulativo de los períodos prolongados de desempleo que genera una **dinámica de desaliento** entre muchas mujeres, especialmente en contextos de vulnerabilidad. Las entrevistas muestran que, tras un tiempo sin participar en el mercado de trabajo, las posibilidades de reinsertarse se reducen notablemente, tanto por razones ya mencionados —como la falta de oportunidades de empleo y la discriminación por edad o género— como por el impacto subjetivo que este alejamiento prolongado produce en la autoestima y la motivación. Este fenómeno está vinculado a lo que la literatura denomina "efecto trabajadora desalentada", que se refiere a personas que han abandonado la búsqueda activa de empleo debido a la convicción de que no encontrarán una oportunidad adecuada. Entre las mujeres entrevistadas, esta desmotivación se expresó tanto de forma directa —"nadie me va a contratar a esta edad", "ya no tengo con qué competir", "mejor me quedo en la casa"— como de forma más implícita, al observar una normalización de la situación de no participación y una resignación ante la imposibilidad de generar ingresos por la vía asalariada. En este sentido, los efectos acumulativos del desempleo y la no participación en actividades remuneradas durante la pandemia también ayudan a comprender por qué muchas mujeres no retornaron al mercado laboral tras su reapertura.

Existen condiciones adversas que atentan contra la búsqueda de empleo

Además del impacto emocional que produce el rechazo o la falta de respuestas a los intentos de inserción, las mujeres también mencionaron **obstáculos prácticos que refuerzan el abandono de la búsqueda**, como la falta de recursos para transporte, la inexistencia de centros de cuidado infantil en sus comunidades, el desconocimiento de canales de intermediación laboral o la carencia de tiempo para asistir a entrevistas o procesos de capacitación. En zonas rurales, donde la oferta de empleo es reducida y está muy segmentada por género, estos factores se agudizan. La escasa movilidad, la precariedad del transporte público y la localización de los centros de empleo a grandes distancias refuerzan la percepción de inviabilidad de buscar trabajo.

Sobrecarga del trabajo no remunerado limita acceso al mercado laboral

Otro de los hallazgos centrales del análisis cualitativo es la manera en que la **sobrecarga de trabajo de cuidados y doméstico no remunerado** condiciona las posibilidades de las mujeres para acceder a un empleo. La mayoría de las entrevistadas realiza extensas jornadas de labores domésticas, agrícolas

o de cuidados, que no son reconocidas como trabajo ni les generan ingresos propios. Este tipo de actividades —aunque imprescindibles para la sostenibilidad de la vida y la economía familiar— son percibidas como una responsabilidad exclusiva de las mujeres, lo cual restringe su disponibilidad para insertarse en el mercado laboral formal.

Las **limitaciones estructurales del sistema de cuidados** constituyen un obstáculo central para las mujeres que tienen personas dependientes bajo su cuidado, ya sean hijas o hijos menores de edad, personas adultas mayores o familiares con discapacidad. En particular, se identificaron múltiples testimonios de mujeres que dejaron de tener actividades productivas para asumir trabajo de cuidado intensivo, sin acceso a alternativas públicas o privadas que les permitieran compatibilizar estas responsabilidades con un empleo. En algunos casos, las mujeres no cuentan con ningún tipo de ingreso propio y dependen completamente de apoyos familiares o de subsidios sociales.

En línea con lo anterior, uno de los patrones más recurrentes en los relatos de las mujeres entrevistadas es la **ruptura de trayectorias laborales a raíz de la maternidad**, especialmente en contextos de ausencia de servicios de cuidado, precariedad económica o dinámicas familiares rígidas. Muchas de las participantes dejaron sus empleos formales o informales cuando sus hijas e hijos eran infantes, sin contar con redes de apoyo o con servicios públicos de cuidado infantil que permitieran compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. En varios casos, estas decisiones no respondieron a una falta de interés en el empleo, sino a una necesidad impuesta por las circunstancias.

La reactivación laboral posterior a estos períodos de ausencia presenta múltiples barreras, que se acumulan y profundizan con el paso del tiempo. Algunas relatan que, aunque intentaron buscar empleo una vez que sus hijas e hijos crecieron o ganaron mayor independencia, se enfrentaron a exigencias de experiencia reciente, a requisitos de escolaridad o conocimientos tecnológicos, y a percepciones sociales que las ubicaban como “desactualizadas” o “menos productivas”. Incluso quienes contaban con experiencia previa en empleos informales o por cuenta propia, señalan que el mercado laboral no reconoce ni valora adecuadamente esas trayectorias, dificultando su reincorporación a trabajos asalariados. La invisibilización del trabajo doméstico y de cuidado como experiencia laboral válida y la ausencia de programas que reconozcan y habiliten trayectorias de retorno al empleo formal refuerzan este círculo de exclusión.

Estos hallazgos cualitativos coinciden con los resultados del análisis cuantitativo, donde se identificó que la presencia de niños y niñas en el hogar, particularmente cuando son varios, se asocia con una menor probabilidad de participación laboral entre las mujeres. La información recabada en entrevistas refuerza esta asociación, mostrando que el trabajo de cuidados no remunerado no solo reduce el tiempo disponible para el empleo o participar en procesos de formación y capacitación, sino que también genera costos emocionales, económicos y de oportunidad difíciles de revertir sin apoyos institucionales adecuados.

Situación actual del sistema de cuidados en Costa Rica

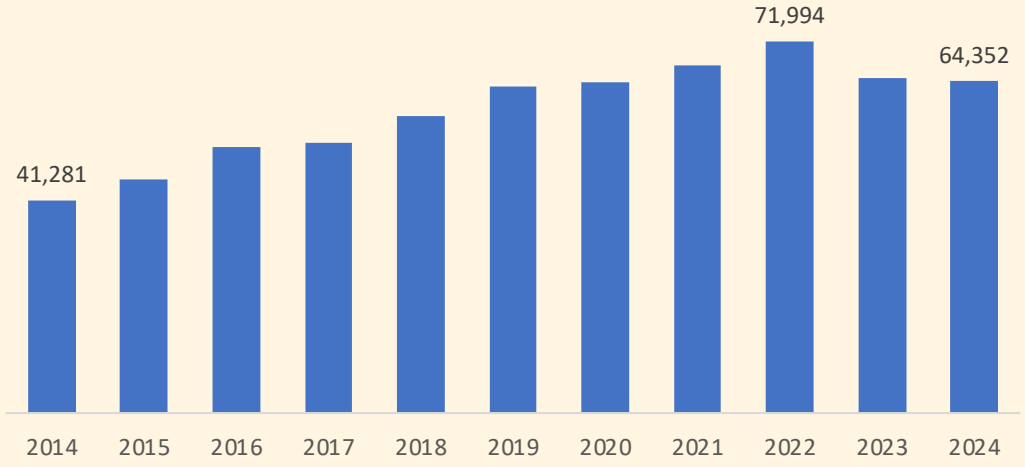
El sistema de cuidados en Costa Rica se encuentra en un proceso de construcción y consolidación, como parte de los esfuerzos estatales para responder a los cambios sociodemográficos, las crecientes demandas de atención y las brechas de género que marcan la economía del cuidado. En este marco, se han definido dos grandes subsistemas que organizan la provisión de servicios de acuerdo con la población meta: la **Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI)**, enfocada en la atención y desarrollo integral de la niñez menor de 12 años, con prioridad en las familias en situación de pobreza o vulnerabilidad; y el **Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos (SINCA)**, dirigido a personas en situación de dependencia, independientemente de su edad, con servicios de larga duración orientados a garantizar autonomía, bienestar y calidad de vida.

Ambos subsistemas comparten el propósito de **reconocer el cuidado como un derecho y responsabilidad social compartida**, así como de liberar tiempo de las mujeres para favorecer su autonomía económica. Sin embargo, su nivel de madurez y consolidación institucional es desigual: la REDCUDI cuenta con más de una década de funcionamiento y una estructura legal consolidada, mientras que el SINCA representa un desarrollo más reciente, aún en fase de implementación y articulación.

Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI)

La REDCUDI se consolidó en 2014 mediante la Ley n° 9220 y constituye el eje central de la atención a la niñez menor de 12 años, especialmente a quienes provienen de hogares en situación de pobreza o vulnerabilidad. Su estructura es mixta: incluye servicios públicos (CEN-CINAI, IMAS, PANI) y privados que operan con subsidios o transferencias estatales. Luego de una expansión del 75% en su cobertura entre 2014 y 2018, la cantidad de niñas y niñas que acceden al servicio ha decrecido hasta alcanzar los 64.352 en 2024.

Gráfico 12. Cobertura de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) 2014-2024



Fuente: Secretaría Técnica de la REDCUDI.

La REDCUDI enfrenta retos como:

- Limitaciones fiscales y dependencia de recursos focalizados en pobreza.
- Necesidad de mecanismos de copago para incluir a hogares de ingresos medios.
- Acreditación de calidad de los servicios y mayor articulación con gobiernos locales.

Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos (SINCA)

El SINCA es más reciente: nace con la Política Nacional de Cuidados 2021-2031 y se formaliza con la Ley n° 10192 (2022). Está dirigido a personas en situación de dependencia que requieren apoyos de larga duración para realizar actividades básicas de la vida diaria.

Su diseño contempla cuatro modalidades principales: Residencias de larga estancia, Centros diurnos, Atención domiciliaria, y Teleasistencia.

El desafío central del SINCA es pasar de programas dispersos a un verdadero sistema articulado y universal. Su financiamiento depende del Presupuesto Nacional y de asignaciones específicas, lo que lo hace vulnerable al contexto de estrechez fiscal. Sin embargo, representa un paso decisivo para reconocer el derecho al cuidado como derecho ciudadano y superar la fragmentación histórica en la atención.

Trabajo autónomo se configura como alternativa frente a la exclusión laboral

Los relatos dan cuenta de cómo las trayectorias laborales interrumpidas por la maternidad y los cuidados o los roles de género que imponen a las mujeres una carga de trabajo doméstico no remunerado tienden a derivar en procesos de exclusión laboral duradera, frente a los cuales **el trabajo autónomo aparece como una solución adaptativa**, aunque también puede ser frágil, si no se acompaña de condiciones estructurales que garanticen sostenibilidad, reconocimiento y acceso a derechos laborales.

En este contexto, muchas de las mujeres entrevistadas identifican el trabajo autónomo o por cuenta propia como una alternativa positiva para generar ingresos, mantener cierta independencia económica y ejercer control sobre su tiempo. Esta forma de trabajo les permite **ajustar sus actividades a las demandas del hogar**, cuidar de familiares sin tener que salir largas jornadas, y organizar sus esfuerzos de acuerdo con sus propias capacidades y recursos.

Más allá del aspecto económico, el trabajo autónomo fue valorado por las mujeres como una **estrategia de afirmación personal y de empoderamiento**, que contribuye a recuperar la autoestima, la motivación y el sentido de propósito. Algunas expresaron con claridad su deseo de “tener lo propio”, “no depender de

nadie" o "dejarle algo a sus hijos", revelando que el emprendimiento también cumple una función simbólica de reconocimiento y dignidad frente a contextos marcados por el abandono, la violencia o la pobreza.

No obstante, las mujeres también señalaron que esta alternativa no está exenta de dificultades: **la falta de capital inicial, de asistencia técnica y de redes de comercialización** limita la viabilidad de muchos proyectos. Además, el hecho de que la mayoría de estos emprendimientos se mantengan en la informalidad genera inestabilidad y no permite el acceso a la seguridad social, crédito o mecanismos de protección ante contingencias. Algunas mencionaron haber accedido a programas estatales, pero señalaron que los requisitos burocráticos, la falta de información o la escasa disponibilidad de fondos no reembolsables dificultan el acceso efectivo a estos apoyos. La debilidad de las políticas públicas diseñadas específicamente para apoyar el trabajo autónomo de las mujeres constituye una brecha crítica en los esfuerzos de inclusión económica.

Las normas sociales discriminatorias de género afectan las posibilidades de participación e inserción laboral de las mujeres

También emergieron múltiples referencias al **machismo estructural** como una barrera persistente en la participación laboral y, finalmente, en el acceso al empleo. Las mujeres reportaron experiencias de discriminación en procesos de selección laboral, donde se da preferencia a hombres bajo el supuesto de que las mujeres mostrarán mayor ausentismo por embarazos o responsabilidades de cuidado. Las mujeres indicaron que sus capacidades son subestimadas por sesgos de género, y que aún existen estereotipos que asocian ciertas ocupaciones con atributos exclusivos de los hombres. Además, señalaron que las mujeres que desafían estos roles —por ejemplo, operando maquinaria o realizando trabajos físicos— suelen ser objeto de burlas, estigmatización o aislamiento social.

La inseguridad y la violencia emergen como un factor adicional que incide en la participación laboral de las mujeres

Asimismo, el análisis cualitativo permitió identificar un **creciente temor relacionado con la inseguridad y la violencia**[9], que impacta las decisiones de las mujeres sobre buscar o mantener un empleo. La percepción de inseguridad[10] —dado el peligro en los desplazamientos, el aumento de la violencia, la desconfianza hacia desconocidos y los riesgos asociados al acoso— se manifiesta no solo como una amenaza latente, sino como una realidad cotidiana que afecta su autonomía, su movilidad y su bienestar emocional. En los testimonios recabados, las mujeres expresaron su preocupación por el aumento de robos, asaltos, homicidios y violencia sexual, lo cual genera una sensación generalizada de vulnerabilidad, especialmente entre quienes deben movilizarse solas o durante la noche.

9 Costa Rica cerró 2024 con 880 homicidios, la segunda cifra más alta registrada en su historia, solo detrás de las 905 muertes violentas de 2023. En dichos años, la tasa de homicidios por cada 100.000 habitantes fue de 17,2 y 16,6 respectivamente.

10 De acuerdo con la Encuesta de Opinión Pública del Centro de Investigaciones y Estudios Políticos (CIEP), la inseguridad y la delincuencia son la principal preocupación de la ciudadanía, con un 43,7% de menciones en abril de 2025, el nivel más alto de toda la serie histórica. Este aumento, significativo frente al 30,3% registrado en noviembre de 2024, confirma su papel central en la agenda pública desde finales de 2023.

Incluso en actividades laborales propias o emprendimientos, las mujeres reconocen que **la inseguridad condiciona los horarios de atención, la logística de ventas o la posibilidad de expandir** sus proyectos. Algunas entrevistadas afirmaron que han tenido que reducir sus horas de trabajo o cerrar sus negocios más temprano por temor a ser víctimas de violencia o asaltos, especialmente cuando trabajan solas o en espacios donde no hay presencia policial cercana. La ausencia de estrategias integrales de seguridad comunitaria con enfoque de género y la limitada respuesta institucional ante situaciones de violencia agudizan esta problemática.

La **falta de transporte seguro y accesible** agrava este problema en muchas zonas rurales y periféricas, donde la infraestructura vial es deficiente y las opciones de movilidad son escasas o inexistentes fuera de horarios limitados. Este contexto restringe la posibilidad de aceptar empleos que requieren desplazamientos largos o jornadas extendidas, como ocurre frecuentemente en sectores como el comercio, el turismo o los servicios. En algunos casos, las mujeres reportaron haber renunciado a oportunidades laborales debido a la necesidad de recorrer varios kilómetros por rutas solitarias, oscuras o en zonas conflictivas.

En suma, el temor derivado del contexto de inseguridad no solo vulnera derechos fundamentales como el acceso al trabajo, la libre circulación y la integridad personal, sino que restringe activamente la participación económica de las mujeres. Este fenómeno no puede ser abordado únicamente desde la perspectiva de la criminalidad, sino que requiere de respuestas multisectoriales, que incluyan servicios públicos de cuidado, sistemas de transporte accesibles y seguros, iluminación pública, atención psicosocial, protección ante la violencia de género, y mecanismos de denuncia eficaces. La seguridad, en este sentido, debe ser entendida como una condición habilitante para la inclusión laboral de las mujeres, especialmente de aquellas en contextos de mayor vulnerabilidad territorial, socioeconómica o familiar. Una posible línea de investigación a futuro es el análisis cuantitativo que permita respaldar estos hallazgos con estadísticas.

El trabajo comunitario no remunerado, aunque fundamental para el tejido social, limita el tiempo de las mujeres y sus oportunidades de inserción económica formal

Por último, uno de los elementos socialmente menos visibilizados, pero recurrentes en las respuestas de las mujeres entrevistadas, es la carga que representa el **trabajo comunitario no remunerado** en la vida cotidiana de muchas mujeres, especialmente en zonas rurales o donde el trabajo comunitario representa una de las pocas formas de participación pública accesible para las mujeres. Este tipo de actividades, que incluyen la participación en asociaciones de desarrollo, comités vecinales, juntas educativas, grupos de salud o iniciativas locales de organización social, requiere tiempo, energía y disposición permanente, y es desempeñado mayoritariamente por mujeres sin apoyo económico y con poco o nulo reconocimiento institucional.

Aunque este trabajo es fundamental para el bienestar colectivo y el funcionamiento de las redes de apoyo locales, su carácter voluntario y no remunerado termina por reproducir la lógica que asocia a las mujeres con el rol de cuidadoras comunitarias, lo cual les impide dedicar ese tiempo a actividades productivas remuneradas o a la búsqueda activa de empleo.

Además, el trabajo comunitario, lejos de ser percibido como experiencia laboral válida, no es reconocido por el mercado laboral ni por las instituciones estatales como antecedente relevante para procesos de contratación, acceso a capacitaciones o apoyo a emprendimientos. Esta falta de reconocimiento refuerza la precariedad del rol que desempeñan y genera una **doble invisibilización**: por un lado, no se contabiliza como trabajo; por el otro, interfiere con su potencial de inserción económica formal.

El análisis de las entrevistas sugiere que el trabajo comunitario, tal como se configura actualmente, opera como una extensión no remunerada del trabajo de cuidado que históricamente han asumido las mujeres. Si bien tiene un alto valor social y fortalece el tejido comunitario, también reproduce patrones de desigualdad de género en el uso del tiempo y en las oportunidades de desarrollo económico. Este hallazgo apunta a la necesidad de que las políticas públicas reconozcan y valoren el trabajo comunitario como una forma legítima de aporte productivo, y que generen esquemas de apoyo, formación y compensación que permitan a las mujeres compatibilizar este rol con su derecho a la autonomía económica.

En conjunto, los hallazgos cualitativos permiten comprender que la decisión de participar en el mercado laboral no es una simple elección individual, sino el resultado de múltiples condicionantes familiares, sociales, culturales, institucionales y económicos. Las experiencias narradas por las entrevistadas confirman la existencia de una desigual distribución de responsabilidades, oportunidades y reconocimiento, que limita el ejercicio pleno del derecho al trabajo y la autonomía económica de las mujeres. Lo anterior refuerza la necesidad de que las políticas públicas incorporen una perspectiva de género y además **un enfoque interseccional y territorial**, que reconozca la diversidad de experiencias de las mujeres y que articule estrategias integrales orientadas a redistribuir las responsabilidades de cuidado, habilitar mecanismos de reinserción laboral, garantizar condiciones dignas para el trabajo autónomo y asegurar entornos seguros, libres de violencia y accesibles.

6. Conclusiones y recomendaciones de política pública

Las percepciones y experiencias relatadas por las mujeres entrevistadas no solo respaldan las asociaciones detectadas por el modelo econométrico, sino que aportan matices cruciales para comprender las causas profundas de la no participación laboral femenina. La complementariedad entre los enfoques cuantitativo y cualitativo permitió construir una visión más robusta e integral sobre las barreras estructurales, culturales y emocionales que configuran la exclusión laboral de las mujeres en Costa Rica.

Las barreras detectadas que limitan su acceso, permanencia y trayectoria dentro del mercado laboral se expresan debido a desigualdades territoriales, roles de género arraigados, sobrecarga de trabajo doméstico y de los cuidados no remunerados, discriminaciones asociadas a la maternidad y a la edad, inseguridad ciudadana, segmentación del empleo, y una débil articulación institucional en las políticas públicas orientadas a la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.

Así, las principales conclusiones de este estudio son las siguientes:

- **Persistencia de brechas estructurales de género:** La participación laboral de las mujeres sigue siendo inferior en más de 20 puntos porcentuales respecto a los hombres, con fuertes barreras asociadas a la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, la segregación ocupacional y las brechas salariales. Esta situación no solo representa una pérdida de bienestar individual y se autonomía económica, sino también un desaprovechamiento del potencial del capital humano en un contexto de envejecimiento poblacional y retos fiscales crecientes.

- **Impacto diferenciado de la pandemia y debilidad en la recuperación:** Aunque el desempleo de las mujeres bajó tras la crisis sanitaria, la recuperación laboral ha sido incompleta, marcada por salidas del mercado de trabajo y un fenómeno de “trabajadoras desalentadas” que redujo la participación.

- **Desigualdades territoriales y educativas:** Las mujeres con baja escolaridad, de mayor edad o residentes fuera del Gran Área Metropolitana enfrentan mayores dificultades de inserción y reinserción laboral, lo que genera una exclusión persistente de oportunidades de empleo formal y de calidad.

- **Factores culturales y de seguridad:** Persisten estereotipos de género que asignan a las mujeres un rol doméstico, limitando su inserción económica. De igual forma, dedican tiempo sustancial al trabajo comunitario no remunerado, lo que refuerza la invisibilización de su aporte económico. Además, la percepción de inseguridad en comunidades y espacios de trabajo condiciona sus decisiones laborales.

- **Adaptaciones a través del trabajo autónomo y comunitario:** Ante la exclusión del empleo formal, muchas mujeres recurren al emprendimiento y al trabajo autónomo como alternativa de ingresos, aunque en condiciones de informalidad y sin acceso a protección social.

A partir de estos hallazgos, se proponen las siguientes recomendaciones de política pública, estructuradas en líneas estratégicas operativas que requieren acciones coordinadas, financiamiento adecuado y un enfoque interseccional, territorial y basado en derechos:

6.1 Consolidar el derecho al cuidado como pilar del desarrollo económico y social

Reducir la carga de trabajo de cuidados no remunerado que limita la inserción laboral de las mujeres demanda expandir y fortalecer el sistema nacional público de cuidados, con enfoque universal, territorial e inclusivo, y visibilizar el potencial de empleo de la economía de los cuidados. La limitada cobertura de servicios públicos de cuidado infantil y atención a personas en situación de dependencia, dirigida principalmente a población en situación de pobreza, y el alto costo de los servicios privados constituyen una de las principales barreras estructurales a la participación laboral de las mujeres. Es prioritario aumentar los cupos disponibles, la calidad y la accesibilidad de estos servicios, especialmente en comunidades con altos índices de exclusión.

Estas recomendaciones son consistentes con las propuestas de ONU Mujeres, y otros organismos de las Naciones Unidas como la CEPAL, para América Latina y el Caribe, que plantean a los sistemas de cuidados como un componente esencial de la infraestructura social, con capacidad para generar empleo, reducir desigualdades de género y dinamizar la economía en su conjunto (ONU Mujeres y CEPAL, 2021; Scuro, Alemany y Coello, 2022).

Los cambios demográficos están transformando el mundo del trabajo, lo que impacta tanto la oferta como la demanda de servicios de cuidado. A pesar de su creciente relevancia, los sistemas de cuidado continúan dependiendo en gran medida del trabajo no remunerado, realizado mayoritariamente por mujeres, y de empleos caracterizados por su baja calidad, en los que con frecuencia las personas trabajadoras carecen de protección social, y tienen limitada voz y representación colectiva (OIT 2025).

El cuidado constituye un derecho humano reconocido y resulta esencial para la sostenibilidad de la vida. Desde esa concepción, es necesario valorar el trabajo de cuidados y garantizar los derechos tanto de quienes los necesitan como de quienes los realizan, incluyendo el ejercicio del autocuidado (CEPAL, ONU Mujeres y OIT 2025). Según la Resolución de la OIT sobre trabajo decente y economía del cuidado (2024), la economía de los cuidados comprende el trabajo remunerado y no remunerado, directo e indirecto, prestado a través de los sectores público y privado, la economía social y solidaria, y los hogares. Incluye a quienes proveen y reciben cuidados, así como a las instituciones y empleadores que los ofrecen. En este sentido, constituye un sector estratégico con un alto potencial de creación de empleo decente, capaz de generar hasta 299 millones de nuevos puestos de trabajo a nivel mundial para 2035 (OIT 2025), la mayoría de ellos ocupados por mujeres.

Desde el punto de vista operativo, esta recomendación requiere:

- Fortalecer todas las modalidades de atención de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil con nuevos centros, incremento de recursos presupuestarios y mejora en la calidad del servicio, garantizando su expansión en todas las regiones del país.
- Ampliar la cobertura de servicios de cuido infantil públicos y privados acreditados, priorizando territorios con menor participación laboral femenina y alta proporción de hogares con jefatura femenina.
- Establecer nuevos servicios de cuidado diurno y atención domiciliaria para personas adultas mayores y con discapacidad.
- Incluir un componente de corresponsabilidad social y de género en todos los programas de transferencias condicionadas y subsidios.
- Mantener actualizada la cuenta satélite que cuantifique y visibilice el aporte económico del trabajo en materia de cuidados no remunerado en la economía nacional.
- Ofrecer incentivos al sector privado para que contribuyan con el financiamiento de alternativas de cuidados para las personas trabajadoras.
- Incluir al cuidado como sector clave dentro de las políticas de generación de empleo que permita crear puestos de trabajo cualificados y decentes en beneficio tanto de las personas trabajadoras como de las comunidades.
- Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del cuidado, incluyendo a las trabajadoras domésticas remuneradas. Esto incluye, entre otras, acciones de capacitación y certificación de competencias, garantizar la formalización del empleo, y el cierre de la brecha salarial.

6.2 Fortalecer las trayectorias laborales de las mujeres hacia empleos decentes y de calidad

La inserción y permanencia de las mujeres en empleos de calidad continúa siendo uno de los principales desafíos para lograr sociedades más equitativas y economías sostenibles. A pesar de los avances normativos e institucionales, persisten barreras estructurales que limitan sus oportunidades de desarrollo laboral y profesional, por lo que resulta imprescindible orientar esfuerzos hacia la creación de condiciones que fortalezcan sus trayectorias laborales, con un enfoque integral que combine formación, igualdad de oportunidades y transformación cultural en los espacios de trabajo.

Las siguientes recomendaciones operativas están dirigidas a avanzar en esa dirección:

- Diseñar programas que se enfoquen en la formación técnica y profesional de las mujeres, mejorando su empleabilidad con el desarrollo de habilidades que se vinculen con las necesidades actuales y futuras del mercado laboral.

- Fortalecer servicios de orientación, y la creación de condiciones igualitarias en la información y contrataciones laborales, especialmente para las mujeres en mayores condiciones de vulnerabilidad relacionadas con el mercado de trabajo.

- Promover el diseño de programas y políticas empresariales que fomenten el cierre de las brechas de género, incluyendo la eliminación de la discriminación en el ingreso, la protección de la maternidad, y el crecimiento de las mujeres a puestos de liderazgo empresarial.

- Invertir en programas que promuevan el desarrollo de habilidades en STEM en las mujeres desde los inicios de su formación educativa.

- Reconocer los sectores de la economía informal que son altamente feminizados, y diseñar medidas específicas para facilitar su transición a la formalización.

- Integrar la perspectiva de género en las políticas sectoriales, de forma que sea posible identificar los sectores que maximizarían las oportunidades de empleo decente para las mujeres, y eliminar las barreras que impiden a las mujeres incorporarse a sectores dinámicos y de alta productividad.

6.3 Implementar estrategias de reinserción laboral de mujeres con períodos de no participación prolongados

Como fue evidenciado en este estudio, las mujeres salen del mercado laboral, especialmente por razones de maternidad, cuidado o discriminación por edad, y tienen dificultades para su reincorporación posterior. Por esto, es recomendable que las políticas activas de empleo contengan componentes explícitos de inserción y reinserción laboral con enfoque de género e interseccionalidad, que consideren los efectos acumulados de los períodos de no participación. Estos programas deben incluir acciones afirmativas, capacitación técnica, alfabetización digital, orientación laboral y mecanismos de reconocimiento de trayectorias no remuneradas, que permitan a las mujeres superar los obstáculos que se imponen por la edad, la escolaridad y las responsabilidades familiares. Esto sería posible mediante las siguientes acciones:

- Desarrollar programas de retorno laboral, con procesos de acompañamiento, formación acelerada dentro del marco del Sistema Nacional de Empleo, y de las políticas relacionadas.

Estas iniciativas deberán incluir acciones dirigidas a fortalecer las oportunidades de certificación de competencias, y formación técnica y profesional.

- Reconocer la experiencia acumulada de las mujeres, facilitando su transición laboral en el sector de la economía de los cuidados, mediante formación, certificación de competencias e intermediación laboral, asegurando empleos formales y de calidad con protección social.

- Establecer incentivos fiscales o subsidios salariales a empresas que contraten mujeres mayores de 35 años con períodos prolongados fuera del mercado laboral.

- Promover campañas de sensibilización para reducir estigmas hacia mujeres que reingresan al mercado laboral después de haber asumido trabajo de cuidado.

6.4 Potenciar el trabajo autónomo y el emprendimiento de las mujeres con enfoque de sostenibilidad y formalización

En algunos casos, el trabajo independiente es la única opción disponible para el empleo de las mujeres, sea por razones personales o del contexto. En otros, es la alterativa voluntariamente escogida por mujeres que se incorporan al mercado laboral. Por ende, es recomendable apoyar el trabajo autónomo y el emprendimiento de las mujeres mediante esquemas de financiamiento accesibles, asistencia técnica, redes de comercialización y acceso a protección social. La informalidad debe abordarse desde un enfoque de derechos, reconociendo el potencial productivo de las mujeres y generando condiciones sostenibles para sus iniciativas económicas.

En este sentido, acciones clave en esta materia abarcan:

- Establecer rutas integradas de apoyo que combinen formación, asistencia técnica, acceso a capital semilla y crédito, digitalización y acompañamiento a lo largo del ciclo del negocio.

- Establecer criterios diferenciados para mujeres en situación de pobreza, zonas rurales y mayores de 40 años, en los fondos concursables diseñados para emprendimientos liderados por mujeres.

- Diseñar mecanismos de formalización gradual adaptados a emprendimientos en situación de informalidad, incluyendo facilidades tributarias, afiliación simplificada a la seguridad social y acceso a compras públicas.

- Promover redes de empresarias locales, ferias de comercialización con apoyo estatal y espacios de visibilidad y cooperación para el fortalecimiento del tejido económico local.

6.5 Impulsar la transformación de las normas sociales que perpetúan la desigualdad contra las mujeres en el trabajo

Asociado a la recomendación 6.1, es imperativo impulsar una verdadera transformación cultural hacia la corresponsabilidad de los cuidados y la igualdad de género en la distribución del trabajo. Las siguientes acciones clave son fundamentales para desmontar estereotipos de género y promover una distribución equitativa de las actividades entre hombres y mujeres, dentro de los hogares y en los entornos laborales.

- Integrar contenidos sobre igualdad de género, corresponsabilidad de los cuidados y masculinidades positivas y no violentas en el currículo educativo desde la educación primaria.

- Implementar campañas nacionales de comunicación que visibilicen los aportes económicos del trabajo de cuidados no remunerado y promuevan la participación equitativa de hombres en estas tareas.

- Impulsar iniciativas de "certificación de igualdad" en empresas públicas y privadas, como el Sello de Igualdad de Género del INAMU e impulsados por el PNUD y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres promovidos por ONU Mujeres y el Pacto Global, con beneficios asociados para quienes adopten medidas de conciliación, licencias parentales compartidas y prevención del acoso laboral.

- Promover legislación que permita la obtención de licencias parentales compartidas entre las personas trabajadoras de los sector público y privado, así como licencias más largas para los hombres para que asuman desde el inicio una mayor carga de cuidados.

- Modificar el financiamiento de las licencias de maternidad para sea totalmente público (actualmente un 50% recae sobre empleadores) para evitar la discriminación contras las mujeres.

6.6 Abordar las brechas territoriales en el acceso a empleo de las mujeres con enfoque territorial e interinstitucional

Los hallazgos de este informe son claros en identificar las disparidades regionales que afectan el acceso al trabajo decente para mujeres, especialmente en zonas rurales, costeras y periféricas. Frente a ello, es indispensable fortalecer la articulación interinstitucional y territorial de las políticas de empleo con perspectiva de género, asegurando que los programas respondan a las realidades locales y que se establezcan mecanismos de seguimiento, evaluación y participación ciudadana que incluyan a las mujeres como actoras clave del desarrollo. Esto abarca acciones con las que siguen:

- Ampliar la oferta de formación técnica y profesional y reconversión laboral para mujeres en regiones de baja demanda laboral, priorizando sectores emergentes con potencial de crecimiento y la vinculación a cadenas de valor regionales.

- Asegurar la presencia territorial de programas de empleo, cuidados, emprendimiento y protección social, mediante ventanillas móviles, centros integrales y articulación con gobiernos locales.

- Promover la movilidad segura para las mujeres, mediante mejoras en el transporte público, subsidios de transporte para buscadoras de empleo y rutas seguras hacia zonas francas o centros laborales.

- Incluir metas concretas de reducción de brechas laborales, desagregadas por regiones, en los planes nacionales de desarrollo y las políticas sectoriales.

- Establecer sistemas de monitoreo y evaluación con indicadores de género y mecanismos participativos, que permitan medir el impacto de las políticas de empleo desde una perspectiva de igualdad.

6.7 Incorporar la seguridad con enfoque de género como condición habilitante para la participación laboral

La percepción y realidad de inseguridad es una barrera concreta para muchas mujeres que desean trabajar o emprender, por lo que se evidencia la necesidad de mejorar la seguridad y la movilidad con enfoque de género, mediante infraestructura adecuada, transporte público accesible y seguro, iluminación, vigilancia comunitaria y mecanismos eficaces de denuncia y atención a la violencia. En este ámbito, acciones como las siguientes cobran alta relevancia:

- Desarrollar políticas integrales de seguridad ciudadana con enfoque de género y promover ciudades y espacios públicos seguros para las mujeres, incluyendo iluminación pública, presencia policial en rutas de transporte y mecanismos comunitarios de alerta.

- Fortalecer la protección a mujeres en situaciones de violencia de género que afectan su empleabilidad, incluyendo programas de inserción laboral para sobrevivientes.

- Capacitar a cuerpos policiales, personal transportista y funcionarios públicos en prevención del acoso laboral y callejero, y en protocolos de atención oportuna a denuncias.

- Visibilizar el acoso y la violencia como un riesgo psicosocial dentro del marco de los programas y políticas de seguridad y salud en el trabajo.

- Promover acciones para prevenir, sancionar y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y acoso por motivos de género.

6.8 Reconocer, redistribuir y compensar formalmente el trabajo comunitario como aporte al desarrollo

El trabajo comunitario realizado por mujeres ha sido históricamente invisibilizado, pese a su rol clave en la cohesión social, la provisión de servicios básicos y la construcción de ciudadana a nivel local. Esta recomendación busca valorar dicho trabajo como una forma legítima de participación ciudadana y una contribución tangible al desarrollo territorial. A su vez, propone evitar la feminización exclusiva de estas labores mediante políticas de corresponsabilidad que promuevan una participación más equitativa entre hombres y mujeres, así como la diversificación de los liderazgos. Con esta recomendación se pretende no solo visibilizar y dignificar el trabajo comunitario de las mujeres, sino también convertirlo en una plataforma efectiva para el ejercicio de derechos, el acceso a recursos y la participación política, rompiendo con los ciclos persistentes de exclusión y desigualdad. Lo anterior implica realizar acciones como:

- Incluir la experiencia comunitaria en los formularios de acceso a fondos y programas de apoyo (como FOMUJERES, IMAS, INA e INDER), y promover certificaciones oficiales de participación en organizaciones de base desde los gobiernos locales, con lineamientos del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM).

- Establecer criterios de paridad de género en la conformación de organizaciones comunitarias, con acompañamiento técnico de la Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad (DINADECO), IFAM y el Instituto de Desarrollo Rural (INDER).

- Desarrollar módulos de formación en liderazgo, derechos sociales y organización comunitaria dirigidos a mujeres jóvenes, con énfasis en el recambio generacional y el acceso equitativo a los espacios de toma de decisiones locales.

- Priorizar el acceso de mujeres con experiencia en trabajo comunitario a programas de capacitación laboral, certificación de competencias, becas técnicas y financiamiento para emprendimientos.

- Promover que las políticas cantonales de género incluyan el reconocimiento del trabajo comunitario como tema estratégico, y fomentar alianzas público-comunitarias donde se transfiera recursos a redes de mujeres organizadas para ejecutar proyectos locales, fortaleciendo así su capacidad de gestión con autonomía financiera.

7. Referencias

Alfaro, A., Campos, S., y Lankester, V. (2019). "Dinámica del mercado laboral en Costa Rica". Disponible en: [BCCR].

Alfaro-Ureña, A., et al. (2019). "Evolución de los ingresos por trabajo y la desigualdad en Costa Rica". Documentos de trabajo. Banco Central de Costa Rica.

Alon, T., et al. (2021). *The impact of COVID-19 on gender equality*. National Bureau of Economic Research.

Banco Central de Costa Rica (BCCR) (2024). Cuenta del trabajo doméstico no remunerado de Costa Rica, Año de referencia 2022.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.

Berniell, I., et al. (2020). *Gender Gaps in Labor Informality: The Motherhood Effect*. CAF.

Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature, 55*(3), 789–865.

Cahuc, P., y Zylberberg, A. (2004). Labor Economics. MIT Press.

Centro de Investigación y Estudios Políticos (2025). Informe de resultados de la encuesta CIEP-UCR abril 2025. Universidad de Costa Rica.

CEPAL, ONU Mujeres, (2023). A. Güezmes García y M. N. Vaeza (coords.), "Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género", Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/175/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), 2023

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe. División de Asuntos de Género.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad* (Informe Especial COVID-19 N°9). Naciones Unidas.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Organización Internacional del Trabajo (2025). El derecho al cuidado en América Latina y el Caribe: avances normativos. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios (4) (LC/PUB.2025/9-P).

Contreras, D., y Plaza, G. (2010). Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile, *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.

Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Oxford University Press.

Correll, S. J., Benard, S., y Paik, I. (2007). *Getting a job: Is there a motherhood penalty? American Journal of Sociology, 112*(5), 1297–1339.

Guner, N., Kaygusuz, R., y Ventura, G. (2014). Childcare Subsidies and Household Labor Supply, IZA Discussion Papers, No. 8303, Institute for the Study of Labor (IZA).

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2025). *Encuesta Continua de Empleo: Resultados del I trimestre 2025*.

Jiménez Fontana, P. (2016). Desafíos para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral: desigualdad de género en el trabajo no remunerado en Costa Rica.

McKinsey Global Institute (2017). Where will Latin America's growth come from? McKinsey&Company.

Meneses, K., Galárraga, J., Morales, N., & Segura, R. (2021). *Brecha salarial entre mujeres y hombres en Costa Rica en el periodo 2001–2019* (Informe Estado de la Nación 2021). Consejo Nacional de Rectores, Programa Estado de la Nación.

Morales, N. (2024). *Un año más sin avances en la equidad del trabajo entre mujeres y hombres*. Programa Estado de la Nación.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2023). Estudios económicos de la OCDE: Costa Rica 2023. OECD Publishing.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2024). Igualdad de género en Costa Rica: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado. OECD Publishing.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2025). Estudios económicos de la OCDE: Costa Rica 2025. OECD Publishing.

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo y Fundación Lloyd's Register (2023). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial.

Organización Internacional del Trabajo (2024). *Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2024. Cerrar la Brecha de Género para impulsar la economía y la productividad en América Latina*. Nota Técnica elaborada por el Departamento de Género y No Discriminación (GEDI) de América Latina y el Caribe en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT/ACTEMP).

Organización Internacional del Trabajo (2025). *Inversiones intensivas en empleo para promover el trabajo digno en la economía del cuidado*. Nota informativa de la OIT sobre la economía del cuidado.

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

ONU Mujeres y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe: elementos para su implementación*. Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres y CEPAL.

ONU Mujeres (2024). Cuidados a nivel local: relevamiento de experiencias en América Latina y Caribe. Cuidados a nivel local: relevamiento de experiencias en América Latina y Caribe | Publicaciones | ONU Mujeres – América Latina y el Caribe

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2023). *(Des)igualdad de género* [Informe en línea].

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). *Informe regional de desarrollo humano 2021: Atrapados, alta desigualdad y bajo crecimiento en América Latina y el Caribe*. Nueva York: PNUD.

Programa Estado de la Nación. (2023). Informe Estado de la Nación. Consejo Nacional de Rectores.

Programa Estado de la Nación (2021). Informe Estado de la Nación. Consejo Nacional de Rectores.

Rosero Bixby, L. y Jiménez Fontana, P. (2011). Retos y oportunidades del cambio demográfico para la política fiscal.

Scuro, L., Alemany, C., y Coello, R. (Coords.). (2022). El financiamiento de los sistemas y políticas de cuidados en América Latina y el Caribe: Aportes para una recuperación sostenible con igualdad de género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y ONU Mujeres.

Wooldridge, J. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data* (2nd ed.). MIT Press.

Wooldridge, J. (2020). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (7th edition). Cengage Learning.

World Economic Forum. (2022). *The global gender gap report 2022*.

8. Anexos

Anexo 1. Encuesta rápida para selección de mujeres a participar en entrevistas a profundidad

Estimada participante,

Le agradecemos su disposición para participar en esta encuesta, la cual forma parte de un estudio sobre la participación laboral de las mujeres en Costa Rica. Este estudio es realizado por ONU Mujeres en conjunto con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Oficina de la Coordinación Residente (OCR).

El objetivo de esta investigación es comprender mejor los factores que inciden en la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como las barreras y oportunidades que enfrentan en este ámbito.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta **confidencialidad** y utilizada únicamente con fines de análisis de este estudio. **Los datos recolectados serán anonimizados y no se incluirá información que permita identificar a las participantes de manera individual.** No se compartirán respuestas personales con terceros ni se utilizarán para propósitos distintos a los de esta investigación.

Su participación en esta encuesta es completamente **voluntaria**. En cualquier momento, puede decidir no continuar con la encuesta sin que esto implique ninguna consecuencia. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre el estudio, puede comunicarse con el investigador.

Al continuar con la encuesta, usted expresa su consentimiento para participar en el estudio bajo las condiciones descritas.

Muchas gracias por su tiempo y colaboración.

Características personales y del hogar:

0) Nombre completo: _____

1) Cantón de residencia: _____

2) ¿Cuál es su edad? _____

3) ¿Cuál es su estado civil?

☐ Soltera ☐ Casada ☐ En unión libre o juntada ☐ Divorciada ☐ Viuda

4a) *[Si está casada o en unión libre]* ¿su pareja tiene trabajo?

☐ Sí ☐ No

4a) ¿Se considera…?

☐ Negra o afrodescendiente ☐ Blanca o mestiza ☐ Mulata ☐ Otro

4b) ¿Se considera indígena?

☐ Sí ☐ No

5) ¿Cuántos niños o niñas menores de 5 años hay en su hogar? _____

6) ¿Cuál es su último nivel educativo alcanzado?

☐ Primaria completa o menos ☐ Secundaria incompleta

☐ Secundaria completa ☐ Universitaria o más

7) ¿Considera que el ingreso total que reciben las personas del hogar les alcanza para vivir?

☐ No les alcanza, tienen grandes dificultades

☐ No les alcanza, tienen algunas dificultades

☐ Les alcanza justo

☐ Les alcanza y pueden ahorrar

Situación de empleo actual:

8) ¿Actualmente tiene un empleo por el que recibe un salario o trabaja en un negocio propio?

☐ Sí ☐ No

8a1) *[Si trabaja]*, ¿cuál es su ocupación principal? _____

8a2) *[Si trabaja],* ¿trabaja a tiempo completo o parcial?

☐ Tiempo completo ☐ Tiempo parcial

8a3) *[Si trabaja]*, ¿trabaja como independiente o cuenta propia?

☐ Sí ☐ No

8a4) *[Si trabaja]*, ¿dónde trabaja?

☐ Negocio, oficina o establecimiento ☐ En la casa

☐ En otras casas ☐ En la calle ☐ En otro lugar

8a5) *[Si trabaja],* ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? _____

8b1) *[Si no trabaja]*, ¿a qué dedica la mayor parte de su tiempo al día? _____

8b2) *[Si no trabaja]*, ¿ha buscado empleo en el último mes?

☐ Sí ☐ No

8bb1) *[Si ha buscado empleo]* ¿Cuál considera que es la principal dificultad para acceder al empleo? _____

8bb2) *[Si no ha buscado empleo]* ¿por cuál motivo no ha buscado empleo? ___

8bb3) *[Si no ha buscado empleo]* ¿A qué se dedicaba hace 5 años? _____

Perspectivas de empleo:

9) ¿Le gustaría trabajar en el futuro cercano?

☐ Sí ☐ No

9a) *[Si contesta sí]* ¿Qué tipo de empleo preferiría?

☐ Tiempo completo ☐ Tiempo parcial ☐ Por cuenta propia

9b) *[Si contesta sí]* ¿Qué tipo de apoyo o capacitación considera necesaria para mejorar sus oportunidades laborales?

Disponibilidad para participar en una entrevista a profundidad:

10) ¿Estaría dispuesta a participar en una entrevista más detallada sobre su experiencia en el empleo, la búsqueda de trabajo o sus decisiones de no trabajar?

☐ Sí ☐ No

10a) *[Si contesta sí]*, ¿cómo prefiere ser contactada para coordinar una entrevista?

☐ Llamada telefónica ☐ WhatsApp ☐ Correo electrónico

10b) *[Si contesta sí]*, ¿Podría participar en entrevistas virtuales por medio de Zoom, Teams, Meet u otra plataforma de videollamadas?

☐ Sí ☐ No

10c) *[Si contesta sí]*, ¿Podría desplazarse a una localidad cercana (cabecera de provincia) para participar en una entrevista en persona?

☐ Sí ☐ No

Anexo 2. Guía de entrevista

Estimada participante,

Agradecemos su disposición para participar en esta entrevista. El propósito de esta conversación es conocer su experiencia y perspectiva sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral en Costa Rica. Queremos comprender los factores que influyen en la decisión de trabajar o no, así como las principales barreras que enfrentan las mujeres al buscar empleo o mantenerse en él. Esta entrevista es parte de un esfuerzo de las Naciones Unidas, liderado por ONU Mujeres, para generar información que contribuya a la mejora de políticas y programas que promuevan la equidad de género y la inclusión laboral de las mujeres en el país.

Estructura de la entrevista

La conversación tendrá una duración aproximada de 50 minutos. En ella, se abordarán temas como su contexto personal y familiar, sus experiencias laborales, los desafíos que ha enfrentado y sus opiniones sobre las oportunidades laborales para las mujeres. No existen respuestas correctas o incorrectas. Nos interesa conocer su experiencia y perspectiva de manera sincera y abierta.

Confidencialidad y derechos de participación

Su participación es voluntaria. Si en cualquier momento desea retirarse de la entrevista o no responder alguna pregunta, puede hacerlo sin ninguna consecuencia. La información que comparta será tratada de manera **confidencial**. No se divulgará su nombre ni ningún dato que pueda identificarle en los resultados del estudio. Los datos obtenidos serán utilizados únicamente con fines de análisis para mejorar la comprensión de la participación de las mujeres en el mercado laboral y contribuir al diseño de mejores políticas públicas.

Si tiene alguna pregunta antes de comenzar, con gusto la responderemos. **¿Está de acuerdo en participar en la entrevista bajo estas condiciones?** (*En caso afirmativo, se procede con la entrevista*).

PREGUNTAS	CONTROLES		
Contexto personal y familiar			
¿Podría contarme un poco sobre usted misma?	(Se verifican datos brindados en la encuesta rápida) (Consultar número de hijos e hijas, cantidad de personas en el hogar, presencia de personas adultas mayores o con discapacidad)		
¿Cuántas horas diarias dedica a tareas domésticas y de cuidados, al estudio, al trabajo, al ocio?	Todas		
¿Qué tan importante es para usted aportar ingresos al hogar? ¿Por qué?	Todas		
Participación en el mercado laboral			
¿Podría decirme por qué decidió no trabajar ni buscar empleo?	Sólo las que no trabajan	Sólo las que no han buscado empleo	
¿Qué tipo de trabajo realizaba anteriormente? ¿Por qué dejó ese trabajo?	Sólo las que no trabajan	Sólo las que no han buscado empleo	Sólo las que tenían trabajo hace 5 años.
¿Cómo percibe la disponibilidad de empleo en su área o comunidad?	Todas		
¿Cuál cree que es la principal razón por la que muchas mujeres no logran acceder a trabajos remunerados en su comunidad o región?	Todas		
¿Por qué preferiría un empleo (a tiempo completo/parcial/por cuenta propia)?	Verificar previamente qué tipo de empleo prefiere		
Barreras en el mercado laboral			
¿Qué obstáculos encuentra en su vida cotidiana que dificultan que usted encuentre un empleo o mantenga su trabajo? (Ej. cuidados infantiles, horarios de trabajo, transporte, etc.)	Todas		

¿Cuenta con alguna red de apoyo (familia, amigos, instituciones) que facilite su participación en el trabajo remunerado?	Todas
¿Conoce de alguna política o programa gubernamental que apoye a las mujeres para acceder al mercado laboral? ¿Cree que funcionan?	Todas
¿Tiene acceso a guarderías o centros de cuidado infantil que facilitan que usted trabaje o pueda pensar en buscar un trabajo?	Mujeres con hijas e hijos menores de 12 años
¿Qué tipo de servicios o programas le gustaría que existieran en su comunidad para mejorar las oportunidades laborales para las mujeres?	Todas
¿Considera que sus decisiones de trabajar o no trabajar han estado influenciadas por personas de su familia o de su comunidad?	Todas
¿Cree que la distribución de tareas en el hogar afecta la posibilidad de las mujeres de trabajar fuera de casa? ¿Por qué?	Todas
En su caso, ¿las tareas del hogar han afectado su capacidad de participar en el mercado laboral?	Todas
¿Considera que la situación de inseguridad que afecta al país afecta las decisiones de las mujeres de trabajar o buscar empleo? ¿Conoce algún caso?	Todas.
Actitudes y percepciones sobre el trabajo de las mujeres	
¿Qué opina sobre las oportunidades de empleo para mujeres comparado con las oportunidades que tiene los hombres?	Todas
¿Cree que existen prejuicios o estereotipos que limitan el acceso de las mujeres a ciertos tipos de trabajos o cargos?	Todas

NACIONES UNIDAS
COSTA RICA

NACIONES UNIDAS
CEPAL

PNUD

Organización Internacional del Trabajo

ONU MUJERES