

III INFORME
brechas entre hombres y mujeres,
en el acceso y uso del sistema financiero
en Costa Rica, 2023



1.

PRESENTACIÓN

4.

Presentación por sector de las brechas detectadas

7.

BIOGRAFÍA



3.

Contexto económico actual



6.

Análisis de las brechas de género en el acceso y uso del sistema financiero y la relación con la Autonomía Económica de las Mujeres

2.

INTRODUCCIÓN

5.

Información relevante a la inclusión financiera de las mujeres

8.

ANEXOS

CRÉDITOS

Adilia Caravaca Zúñiga

Presidenta Ejecutiva INAMU

Cindy Quesada Hernández

Ministra de la Condición de la Mujer

Francisco Gamboa Campos

Ministro del Ministerio de Economía,
Industria y Comercio

Presidente del Consejo Rector del Sistema de
Banca para el Desarrollo

Rocío Aguilar Montoya

Superintendente General de Entidades Financieras
y de Pensiones

Tomás Soley Pérez

Superintendente General de Valores
y de Seguros

Marlene Villanueva Sánchez

Directora Ejecutiva
Sistema de Banca para el Desarrollo

EQUIPO DE TRABAJO

Por el Instituto Nacional de las Mujeres

Sra. Lauren Palma Rojas
Profesional Especialista, Departamento de Gestión de Políticas
Públicas para la Igualdad de Género

Por la Superintendencia General de Entidades Financieras

Sr. José Antonio Álvarez Esquivel
Gestor de Riesgo, Departamento de Riesgo Global

Por la Superintendencia General de Seguros

Sra. Celia González Haug
Directora, División Normativa y Autorizaciones
Sra. Cinthya Acuña Solano
Analista, División de Normativa y Autorizaciones

Por la Superintendencia General de Valores

Sr. Alexander Amoretti Alvarado
Líder de Supervisión, Departamento de Inspección
y Análisis de Mercados

Por la Superintendencia de Pensiones

Sr. Percy Aragón Espinoza
Gestor de Calidad y Riesgo Despacho
Sr. Rudy Corrales Vega
Líder de Investigación y Desarrollo
División de Planificación y Normativa

Por el Sistema de Banca para el Desarrollo

Sra. Hilda Arroyo Bolaños
Directora Comercial y de Desarrollo
Sr. Alexander Araya González
Jefe de Inteligencia Empresarial
Jeanette Fonseca Salazar
Jefa, Canales y Productos Financieros

EQUIPO DE TRABAJO

Por Ministerio de Economía, Industria y Comercio
Sra. Kattia Chaves Matarrita
Jefa, Departamento Educación al Consumidor y Ventas a Plazo

Sra. Daniela Cordero Rodríguez
Analista Departamento Educación al Consumidor
y Ventas a Plazo
Dirección de Apoyo al Consumidor

COLABORACIONES

Por CS Ahorro y Crédito
Sra. Mauren Rodríguez Sánchez
Jefa de Área Educación Financiera

Por Instituto Nacional de las Mujeres. FOMUJERES
Sra. Guissell Fallas Valverde
Profesional Especialista FOMUJERES

Por Instituto Nacional de Aprendizaje
Sra. Adriana Aguilar Escalante
Jefa, Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial

EDICIÓN TÉCNICA INAMU

Sra. María Picado Ovarés
Coordinadora Área Gestión de Políticas Públicas
para la Equidad de Género

CON EL APOYO DE:
Comité Interinstitucional para la Inclusión Financiera de las Mujeres



RESUMEN EJECUTIVO

III Informe de brechas entre hombres y mujeres en el Acceso y Uso del Sistema Financiero en Costa Rica, 2023

El Estado costarricense ha suscrito una serie de compromisos para el avance de los derechos humanos de las mujeres, todos estos se han priorizado en el planteamiento político de carácter nacional vigente hasta el 2030. **La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres** definió acciones puntuales para dar una atención especial a la **brecha financiera** en detrimento de las mujeres y que alcance aspectos más allá del acceso al crédito: servicios integrales de los **4 subsistemas** financieros existentes en el país, apertura de cuentas, ahorro, seguros, pensiones y al mercado de valores.

Para iniciar el informe, se expone la situación económica actual derivada del **análisis del entorno, realizado por las superintendencias financieras de Costa Rica**, sobre el contexto macroeconómico nacional e internacional para el 2023, brindando elementos relevantes para la toma de decisiones en el ámbito competente, con retos para recuperar las tasas de crecimiento registradas en años anteriores, buscar el equilibrio en el mercado monetario; en el ámbito fiscal, mantener un nivel de gasto público óptimo y la implementación de políticas anticíclicas que fomenten el crecimiento económico.

Los datos presentados muestran que, ante un panorama económico nacional e internacional con importantes retos, existen, además, **brechas estructurales** que afectan a las mujeres y no permiten el logro de su **autonomía económica; entendida ésta como la capacidad de generar ingresos y recursos propios, gracias a un trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres**. Estas brechas estructurales en el **mercado de trabajo** son un reflejo de los factores que impactan la **exclusión financiera**. Los avances en la autonomía económica establecen condiciones óptimas para la inclusión financiera, en este mismo sentido, la inclusión financiera

fomenta la autonomía económica con servicios y productos a la medida, los cuales permitan a las mujeres un desempeño efectivo en el mercado de trabajo. Algunos ejemplos de productos para la inclusión de las mujeres en el mundo financiero son: bancarización de sectores excluidos, créditos de reactivación económica, seguros que potencien la producción, seguridad social como garante de los derechos humanos e instrumentos de inversión con significativos retornos de capital.

Los indicadores presentados de autonomía económica se han dividido en tres tipos: los vinculados con las **condiciones sociales de las mujeres**, los determinados por las **posiciones sociales de las mujeres** y los derivados gracias al impacto de la **división sexual del trabajo**. Todos estos muestran importantes brechas en detrimento de las mujeres y permiten, desde una perspectiva de género, el análisis del fenómeno de exclusión financiera.

Las brechas detectadas en los 4 subsistemas financieros se mantienen, si se comparan con años anteriores. En este informe 2023, se adicionaron datos desagregados por sexo, que permiten ampliar la determinación de brechas. El acceso al crédito y al ahorro esta medido por 58 indicadores, los cuales dan señales relevantes. En lo concerniente al **acceso al crédito**, las mujeres siguen teniendo brechas, aunque estas han disminuido en 3.6 puntos porcentuales desde el 2018 con respecto a los hombres. En los montos de los créditos, siguen persistiendo brechas en detrimento de las mujeres, para este reporte, la diferencia porcentual en este indicador es del 14,40 a favor de los hombres; además, se revelan brechas en indicadores de acceso a crédito por entidades reguladas, por actividad económica y por tipo de cartera, los bancos privados son los que tienen mayores personas deudoras; en los montos de colocación, la brecha es de un 35% si se comparan hombres y mujeres. Los créditos para consumo abarcan la

gran mayoría de la cartera crediticia para ambos sexos. Por actividad productiva, en los servicios de enseñanza, las mujeres representan un 68% de la cartera y los hombres, un 76% en el sector agropecuario. En créditos para fomento productivo, la concentración mayor es para los hombres, tanto para la gran empresa como para la mediana y la micro. Los indicadores de integridad muestran, según los rangos de atraso en el pago de créditos, mediciones favorables hacia las mujeres en todos los intervalos (menor a 90 días, de 90 días a un año y más de un año). Cuando se analiza las carteras al día, las mujeres superan a los hombres en 2,3 puntos porcentuales. Sobre las cuentas bancarias, las mujeres tienen un menor acceso a estas, así como montos de ahorro menores, sin embargo, en captaciones a plazo, hay una voluntad mayor de las mujeres hacia el ahorro, no así en los montos promedio; las captaciones a plazo de las mujeres equivalen al 68% del monto promedio ahorrado con respecto a los hombres.

Este informe resalta el análisis realizado en el acceso de las mujeres a los seguros. Se consultó a las entidades aseguradoras sobre la existencia de productos dirigidos hacia las mujeres y, de las doce entidades aseguradoras activas al momento del análisis, solo dos señalaron poseer seguros diseñados para cubrir necesidades de esta población, enfocados, principalmente, en el sector de seguros para salud y solamente uno en el ramo de vida. A pesar de este diseño particular por parte de las aseguradoras para problemáticas definidas como prioritarias para las mujeres, las carteras de estas pólizas son prácticamente nulas. Es importante el diseño de productos inclusivos y desde la perspectiva de género.

El seguro de Riesgos de Trabajo del Régimen del Seguro Obligatorio (RT), uno de los más antiguos de Costa Rica, sí permitió un análisis detallado por sexo sobre las cantidades de personas aseguradas, la cantidad de horas trabajadas, accidentes laborales,

accidentes con incapacidad y días de incapacidad; además, se amplió más allá de la desagregación por sexo, con variables interseccionales, como distribución geográfica de las personas que sufrieron accidentes laborales, variables etarias, por grupos ocupacionales, por sector institucional y en las 10 actividades económicas con mayor cantidad de incidentes. Datos relevantes del RT, a diciembre de 2022, indican que la población con seguro obligatorio corresponde a un 38% de mujeres y un 62% de hombres, además, del total cubierto, un 10% de hombres y un 5.8% de mujeres han sufrido accidentes laborales y, de estos, 8.5% de hombres y 4.6% de mujeres han sido afectados por accidentes laborales con incapacidades.

Los mayores accidentes laborales para los hombres ocurren en la construcción, en el cultivo de frutas y en la seguridad social; para las mujeres, en seguridad social, regulación de actividades de organismos que prestan servicios sanitarios, educativos y culturales y en actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas. De los 10 accidentes más frecuentes, los ocurridos en actividades de enseñanza son exclusivamente para las mujeres. Por sector institucional, los accidentes laborales se dan principalmente en el sector privado, donde los hombres representan un 76% y las mujeres, un 53% de los mismos. Por ocupaciones, la del personal de apoyo administrativo es la única que tiene una brecha positiva de cobertura hacia las mujeres, a pesar de esto, los hombres, en esta ocupación, tienen un porcentaje mayor de accidentes, un 59% y las mujeres un 41%, con una diferencia de 18 puntos porcentuales.

En cuanto al acceso de las mujeres al régimen de pensiones del primer pilar, en todos los casos existe una brecha relevante entre hombres y mujeres, excepto en el Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional, en donde existe una mayor participación de las mujeres, dada la feminización de los sectores vinculados a la educación. En el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, se nota una brecha significativa hacia las mujeres, siendo uno de los pilares que abarca la mayor cantidad

de personas trabajadoras. Sobre los montos de la pensión, los datos señalan brechas hacia las mujeres en todos los regímenes, excepto en el Fondo del Poder Judicial.

Para el mercado de valores se presenta información que determina brechas en el comportamiento de las mujeres como personas físicas, cuya participación es menor en este tipo de transacciones financieras. En total, para el 2022, la participación con al menos una transacción en el mercado fue de 1915 mujeres y 2175 hombres; además, cuando se analiza el volumen promedio de transacciones anuales (último quinquenio), se da un cambio relevante: aunque las mujeres mantienen volúmenes promedio menores con respecto a los hombres en el mercado de valores, la dinámica de inversión es más cauta, ya que el volumen promedio es mayor en los saldos en custodia que mantienen las mujeres.

El Sistema Banca para el Desarrollo, es una política pública que agrupa los esfuerzos de entidades de diversa naturaleza que participan en el financiamiento y el impulso de proyectos productivos para potenciar la economía, tiene retos importantes para la inclusión financiera de las mujeres. Los datos de la cartera activa al corte del 31 de diciembre del 2022, reflejan que los beneficiarios físicos atendidos, un 32% son mujeres y un 68% hombres; esta diferencia marca una brecha del 35%, es decir, 8.435 beneficiarios son mujeres y 17.548 son hombres. En lo que respecta a saldos adeudados, se trata de una brecha de un 43% favorable a los hombres (las mujeres tienen una participación del 28% en el total adeudado mientras que los hombres el 72% restante). El comportamiento de la morosidad es similar para ambos. Por actividad productiva y por ubicación geográfica, la agropecuaria y las regiones Central, Huetar Norte y Chorotega son las más significativas, tanto para hombres como para mujeres. Un estudio realizado por SBD y la SUGEF señaló que un 48% de las mujeres beneficiadas por el SBD no contaba con créditos previos en el Sistema Financiero (inclusión crediticia promovida por el SBD).

El informe presenta algunas acciones que permiten ir avanzando hacia la inclusión financiera de las mujeres. Datos sobre el Fondo de Financiamiento FOMUJERES del INAMU brindan un panorama de la creciente demanda de las mujeres empresarias por recursos de financiamiento. Por otra parte, se visualiza una buena práctica en la desagregación por sexo de datos en la operativa del negocio de una entidad financiera como CS Ahorro y Crédito. Además, se adiciona un apartado sobre las brechas en los ambientes laborales como un compromiso hacia la igualdad y se resalta la Estrategia de Educación Financiera liderada por el MEIC, la cual brinda información valiosa sobre las personas beneficiadas en procesos de alfabetización financiera al 2022, con un acumulado de 1.400.394 personas.

Por otra parte, el MEIC, a partir del 2022, inició el registro desagregado por sexo en la Estrategia de Educación Financiera y, para el 2024, definirá un nuevo diseño con perspectiva de género; también se presenta los apoyos brindados por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) al Sistema de Banca para el Desarrollo.

Les invitamos a leer el siguiente informe, el cual ofrecerá elementos propicios para la toma de decisiones.

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	10
2. INTRODUCCIÓN	12
3. CONTEXTO ECONÓMICO ACTUAL	15
3.1 Estado de situación de la economía costarricense al 2023 y proyecciones para 2024	16
3.1.1 Proyecciones macroeconómicas	16
3.1.2 Contexto Internacional	17
3.2 Miras hacia la autonomía económica. Situación actual de las mujeres costarricenses	19
3.2.1 Indicadores de Autonomía Económica de las Mujeres	20
3.2.2 Desigualdad por la condición social	21
3.2.3 Desigualdad por división sexual de trabajo	23
3.2.4. Desigualdad por posiciones sociales	25
4. PRESENTACIÓN POR SECTOR DE LAS BRECHAS DETECTADAS EN CUANTO AL ACCESO Y USO DE LAS PERSONAS COSTARRICENSES A LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS AL 2022	26
4.1 Superintendencia General de Entidades Financieras	27
4.1.1. Indicadores desagregados por sexo desde la oferta (acceso al crédito y el ahorro)	28
4.1.2 Principales hallazgos	29
4.1.2.1 Principales resultados en los indicadores de acceso al crédito	29
4.1.2.2. Principales resultados en los indicadores de integridad financiera	30
4.1.2.3. Principales resultados en los indicadores de acceso a productos pasivos o ahorros	32
4.2. Superintendencia General de Seguros	33
4.2.1. Productos	34
4.2.2 Seguro Riesgos del Trabajo	36
4.3. Superintendencia de Pensiones	49
4.3.1 Pensiones por sexo en el Sistema Nacional de Pensiones	50
4.4. Superintendencia General de Valores	52
4.4.1 Datos para personas físicas que participan en el mercado de valores	53
4.5. Sistema Nacional de Banca para el Desarrollo	54
4.5.1 Datos de la operación del Sistema Nacional de Banca para el Desarrollo	55
4.5.2 Inclusión Financiera	57
5.INFORMACIÓN RELEVANTE A LA INCLUSIÓN FINANCIERA DE LAS MUJERES	58
5.1 Estrategia Nacional de Educación Financiera	59
5.1.1 Antecedentes	59
5.1.2 Acciones realizadas en el marco de la Estrategia de Educación Financiera	60
5.1.3 Otros esfuerzos continuos impulsados por los aliados estratégicos para transmitir el mensaje de educación financiera	65

5.2 La dimensión interna, identificación de brechas en el ambiente laboral de los sectores	66
5.2.1 SUPERINTENDENCIA DE ENTIDADES FINANCIERAS	67
5.2.2 SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS	68
5.2.2.1 Espacio laboral interno	68
5.2.2.2 Participantes del mercado	68
5.2.2.3 Agentes y corredores	71
5.2.3 SUPERINTENDENCIA GENERAL DE VALORES	72
5.2.4 SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES	73
5.2.4.1 Entidades supervisadas por SUPEN	73
5.2.5 MINISTERIO DE ECONOMÍA INDUSTRIA Y COMERCIO	74
5.2.6 Costa Rica conforma el Comité Interinstitucional para la inclusión Financiera de las Mujeres. Julio 2023	75
5.2.7 CS Ahorro y Crédito, Experiencia interna en la desagregación por sexo de los datos	76
5.2.8 Instituto Nacional de las Mujeres, Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres (FOMUJERES).	77
5.2.9 Instituto Nacional de Aprendizaje. Unidad para el Fomento y Desarrollo Empresarial del INA (UFODE). Apoyos, según la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo, a mujeres como una de las poblaciones prioritarias de atención.	79
6. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL ACCESO Y USO DEL SISTEMA FINANCIERO Y LA RELACIÓN CON LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES. PRINCIPALES DESAFÍOS DEL ECOSISTEMA FINANCIERO NACIONAL EN LA INCLUSIÓN FINANCIERA DE LAS MUJERES	80
6.1 Las mujeres no son consideradas sujetas activas en el desarrollo	82
6.2 Servicios y productos financieros que fomenten la Autonomía Económica de las Mujeres	82
6.3 Existen diferentes niveles de inclusión financiera para las mujeres	83
6.3.1 Primer nivel: Mujeres y Bancarización	84
6.3.2 Segundo nivel. Mujeres ya bancarizadas	84
6.3.3 Un tercer nivel. Mujeres con una autonomía económica plena	84
6.4 Trabajar la inclusión y fomentar el cierre de las brechas financieras son acciones de carácter político	85
6.5. La educación es la base para el éxito de la inclusión financiera	85
6.6. Los productos financieros deben ir acompañados con servicios de apoyo, para lograr una verdadera inclusión	87
7. BIBLIOGRAFÍA	88
8. ANEXOS	93
Anexo 1. Indicadores relacionados al crédito y ahorro de entidades financieras. Rubro: Personas naturales	94
Anexo 2. Estrategia de Educación Financiera. Conformación de la Mesa de Trabajo Multisectorial	98
Anexo 3: Lista de convenios impulsados desde la Estrategia de Educación Financiera	100

1

PRESENTACIÓN



El Estado costarricense, en el marco de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres 2018-2030(PIEG), establece ejes estratégicos hacia un accionar estatal que erradique la desigualdad entre hombres y mujeres, misma que ha afectado mayoritariamente a las mujeres y no ha permitido mejorar las posiciones y condiciones sociales para el ejercicio de sus derechos humanos.

Dicha política establece cuatro ejes de acción estatal urgentes, dentro de los cuales se destaca el Eje 3 de Distribución de la Riqueza, el cual se enfoca en el acceso efectivo de las mujeres a los recursos destinados para su desarrollo económico, y así lograr autonomía económica. En el preámbulo de este eje se establece que:

En este mismo sentido, para alcanzar la autonomía económica de las mujeres y lograr el ejercicio pleno de sus derechos en este campo, se debe de prestar especial atención a la brecha financiera que alcanza aspectos más allá del acceso al crédito. Se debe contemplar el acceso a servicios financieros integrales, es decir, servicios en los cuatro subsistemas financieros existentes en el país: 1. El bancario (apertura de cuentas, ahorro y crédito) 2. el de seguros, 3. el de pensiones y 4. el de mercados de valores. (PIEG 2018-230, p. 79).

Siguiendo este mandato político para propiciar el conocimiento y la información necesaria, con la cual se puedan generar acciones de

política pública para lograr que las mujeres, como lo indica el eje 3 de la PIEG, accedan a estos recursos, se ha venido ejerciendo esfuerzos articulados y hoy se presenta la tercera versión del Informe de Brechas entre Hombres y Mujeres en el Acceso y Uso del Sistema Financiero en Costa Rica, 2023.

Este informe muestra un trabajo coordinado entre las Superintendencias Financieras, el Sistema de Banca de Desarrollo, el Instituto Nacional de las Mujeres y, para este tercer informe, el Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

Como parte de este tercer informe, y dada la experiencia de los otros dos elaborados en 2019 y 2020, respectivamente, se ha enfatizado la vinculación existente entre la información estadística que determina brechas, los factores estructurales del sistema económico y las normas sociales que las propician; todo esto analizado desde la teoría de género. El informe resalta la importancia de políticas públicas de inclusión y salud financiera que contribuyan al cierre de estas brechas y que generen la autonomía económica para las mujeres costarricenses.

En el primer apartado, denominado Contexto económico actual, se presenta un resumen del contexto económico interno y externo 2023, y se adiciona a este la situación de las mujeres costarricenses, mostrando, en cifras oficiales, la situación y condición

al momento de este informe, en cuanto a los factores vinculados con el ejercicio de su autonomía económica, esto con el fin de ratificar la importancia de la generación de datos y de buscar estrategias de inclusión financiera.

En el segundo apartado, se muestra la información estadística suministrada por las instituciones contrapartes, así como los principales hallazgos en la determinación de brechas. Algunas de las instituciones brindan información amplia, dada la experiencia en la recolección de datos e información desagregada por sexo; esta base propicia que, para otros informes, se cuente con información más compleja, la cual incluya, de ser posible, el enfoque de interseccionalidad, para detallar variables más allá de la segregación por sexo.

Para finalizar el informe, se presenta un apartado síntesis, en el cual se realiza reflexiones en cuanto a las brechas detectadas, su impacto en el desarrollo de la autonomía económica de las mujeres y los principales desafíos de una política estatal de inclusión financiera, denominado: Las brechas de género en el acceso y uso del sistema financiero y la relación con la Autonomía Económica de las Mujeres. Principales desafíos para el ecosistema financiero nacional en la inclusión financiera de las mujeres.

2

INTRODUCCIÓN





La demanda hacia los servicios y productos financieros brindados en el mercado depende de los niveles de desarrollo de la población, del bienestar de las personas y del acceso a los recursos productivos que potencien sus condiciones y brinden oportunidades para la generación de ingresos. La brecha financiera entre hombres y mujeres, a nivel mundial, ha demostrado ser el reflejo de las condiciones sociales y económicas de las personas excluidas. La afirmación anterior, aunque parezca obvia, resulta necesaria pues, para algunas personas, la exclusión es un fenómeno de elecciones de los agentes económicos, ante una oferta variada y a disposición de todas las personas.

Ante este fenómeno de exclusión en los últimos años, se ha priorizado, por parte de las agencias internacionales, el tema de la inclusión financiera, considerándolo como un instrumento que permite potenciar el desarrollo económico de las personas menos favorecidas. El acceso a estos servicios y productos incrementa las iniciativas de reactivación económica y de fomento a la producción. Incluir significa que los países busquen opciones para brindar oportunidades de acceso y uso y, en los casos de sectores menos favorecidos, propicie cambios en las condiciones de vida y, por ende, en las familias, en las comunidades y en el nivel macroeconómico de los países.

Esta vinculación entre las condiciones sociales y económicas de la población y el acceso a los servicios y productos financieros ha puesto en la agenda pública la necesidad de conocer a fondo qué sectores están excluidos y las razones de esta exclusión, así como generar información precisa al respecto, para poner en marcha estrategias y políticas que permitan el diseño de productos y servicios adaptados a estas poblaciones.

Según datos del Banco Mundial y del Global Findex para América Latina y el Caribe -una de las bases de datos más completa, la cual registra 140 países del mundo y ofrece información sobre el ahorro, préstamos, medios de pago y manejo de riesgos, las mujeres representan el 56% de las personas adultas no bancarizadas, es decir, 304 millones de mujeres de

la región no tiene acceso a una cuenta bancaria. Cuando estas requieren recursos, lo hacen por medio de préstamos del núcleo familiar o personas conocidas, y/o en mercados informales. Este dato revelador evidencia el alto porcentaje de personas excluidas, dado que el primer paso para la inclusión es la bancarización y, sin esta, existen menos probabilidades de acceder a créditos, ahorros, seguros o inversiones en el marco empresarial; agravándose más aún esta situación cuando se toma en cuenta otras condiciones desde la teoría de género, como el no poseer activos físicos a su nombre, los cuales se requiere para considerar como garantías.

Contar con variables de género e información oficial y desagregada por sexo es un componente esencial en el proceso de inclusión financiera de los países, ya que evidencia la brecha existente y permite entender las causas de la misma, pero también muestra las oportunidades presentes en el mercado financiero (GBA, 2018). Asimismo, permite, a quienes toman decisiones de política, diseñar y monitorear intervenciones dirigidas a incluir financieramente a las mujeres; y facilita a las instituciones financieras construir estudios de caso enfocados en sus clientes.

Para comprender las brechas de género, entendidas como “las diferencias existentes entre mujeres y hombres en relación con las oportunidades, el acceso, el uso y control de los recursos, así como con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general” (INAMU, 2017, p. 4), es necesario incorporar la perspectiva de género en el diseño, la recolección, codificación, validación, procesamiento, análisis y difusión de los datos y la información. Esto con el fin de comprender dichas brechas y tomar decisiones basadas en información certera para eliminar todo tipo de desigualdades entre mujeres y hombres.

La documentación procedente de las estrategias de inclusión financiera de los países y de otras iniciativas que han establecido el seguimiento de indicadores específicos para el cierre de brechas (Trivelli, 2017) nos permite catalogar la información en dos tipos principales:



▪ INFORMACIÓN DESDE LA OFERTA:

Principalmente producida en el ámbito administrativo por las mismas instituciones financieras.

Recolectar y procesar la información desagregada por sexo desde la oferta financiera no siempre es posible, ya sea por la manera en que se recoge -sobre todo la que se deriva de registros administrativos-, o por los costos que puede implicar, e incluso, por sus restricciones regulatorias en algunos países.

▪ INFORMACIÓN DESDE LA DEMANDA:

Utilizando encuestas especializadas o incorporando, en las encuestas nacionales, preguntas que permiten profundizar los análisis de inclusión/exclusión financiera, se cuenta con bases de datos que permiten identificar condiciones que han de atenderse para lograr mayor inclusión financiera de distintos sectores de la población.

En este tipo de encuestas pueden incluirse temas usualmente relegados, como la educación financiera, e identificar características particulares de las mujeres de grupos específicos, como las empresarias de micro o pequeñas empresas.

Es importante tomar en cuenta que la información desagregada por sexo no debe restringirse sólo a datos de acceso a servicios financieros. Debe considerarse también información relacionada con el uso y la calidad de los productos financieros, porque sólo así se podría identificar si los productos se ajustan a las necesidades de las mujeres.

Para la identificación y desarrollo de los indicadores financieros para el análisis de las brechas de género se contó con el apoyo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la cual, en conjunto con la SUGEF, el INAMU y el Sistema de Banca para el Desarrollo, identificó, desde el 2018, una serie de indicadores desde la oferta (acceso al crédito y al ahorro), desde la demanda (manejo de finanzas personales, conocimientos financieros y usos de servicios financieros) y de las relaciones laborales en las entidades financieras.

En este tercer informe, a diferencia de los dos precedentes, se incluye más información de las superintendencias, a partir de la desagregación por sexo de los datos y de los análisis de las brechas existentes.

En el mediano plazo, se espera contar con un sistema de indicadores que permita mediciones más exactas del acceso de mujeres y hombres a todos los tipos de servicios y productos financieros, como los seguros, las pensiones y el acceso al mercado de valores.

3

CONTEXTO ECONÓMICO ACTUAL



3.1 Estado de situación de la economía costarricense al 2023 y proyecciones para 2024

3.1.1 Proyecciones macroeconómicas

Las proyecciones a nivel internacional apuntan a una desaceleración económica para prácticamente todas las economías. Costa Rica no escapa a esa realidad, no obstante, la proyección realizada por el BCCR en su Informe de Política Monetaria (IPM) a enero de 2023 mantuvo la estimación realizada en octubre anterior, es decir, la autoridad monetaria prevé un crecimiento de 2,7% en 2023, el cual repuntaría a 2024 hasta situarse en el 3,5%.

Este crecimiento está explicado por un mayor dinamismo esperado en la demanda interna y externa, aunque parcialmente compensado por una moderación en turismo, dadas las condiciones de desaceleración mundial previstas. Por actividad económica, las que mayor aporte positivo tendrían en las estimaciones son: “Servicios Empresariales”, “Información y Comunicaciones”, así como “Hoteles y restaurantes”; con variaciones interanuales respectivas de 5,6%, 6,7% y 7,4% para 2023. La única actividad económica cuya variación del PIB se proyecta negativa para 2023 es “Construcción”, que mantendría el deterioro visto en el segundo semestre de 2022, con una contracción interanual calculada en 3% para 2023.

En cuanto a las finanzas públicas, el Ministerio de Hacienda estima que los resultados primario y financiero serán, en su orden, superavitario en 1,6% y deficitario en 3,5%, ambos en relación con el PIB. Aunque ambos permanecerían enrutados según los objetivos de sostenibilidad de finanzas públicas, para este año se prevé una desmejora al comparar los indicadores con los alcanzados en 2022. En el caso del ingreso, este crecería en términos interanuales a un 6,1%, para 2023, quedará sin efecto el fenómeno visto en 2022 respecto al ingreso extraordinario realizado por única vez en 2022, vinculado con Órganos Desconcentrados; por otro lado, en el gasto se proyecta un aumento en el pago por intereses, el cual afecta el resultado financiero. Dentro de las estimaciones, se considera la colocación de deuda externa planeada para 2023, con ello, la ratio de deuda a PIB se elevaría momentáneamente, para retornar posteriormente a la baja.

Sobre la inflación, la expectativa del BCCR es que la tendencia a ceder terreno se mantendrá para el 2023, hasta alcanzar su rango objetivo del 4%. Estos niveles de inflación proyectados son menores a los vistos en el IPM de octubre anterior, dada la satisfactoria respuesta observada sobre la variable macroeconómica en el último trimestre de 2022. Esto se complementa con la mejoría previamente comentada en las expectativas de inflación, lo cual coadyuva a reducir los riesgos de inflación derivada por efectos de segunda ronda.

Con estos elementos indicados en torno al crecimiento y la inflación, el ahorro nacional tendría una variación positiva proyectada en 2023 del 4,6%, en esta modelación se incorporan tanto los financiamientos de apoyo a Gobierno como la colocación de deuda externa por parte del Ministerio de Hacienda. En relación con el crédito, su estimación de crecimiento a 2023 es del 5%, especialmente en moneda nacional, asumiendo que el proceso de desdolarización crediticia que se ha dado en la última década se mantendrá.

Cuadro 3.1.
Costa Rica. Proyecciones de principales variables macroeconómicas para 2023 y 2024.

(variaciones interanuales en porcentajes, indicadores de finanzas públicas como proporción del PIB)

Variables macroeconómicas	2023	2024
PIB (crecimiento real)	2,7	3,5
Resultado primario de Gobierno Central	1,6	1,9
Resultado financiero de Gobierno Central	-3,5	-3,0
Inflación	4,0	3,6
Crédito al sector privado	5,0	5,6

Fuente: Banco Central de Costa Rica. Informe de Política Monetaria. Enero 2023.

3.1.2 Contexto Internacional

Luego de la importante recuperación económica observada en 2021, la economía mundial desaceleró su ritmo de crecimiento en 2022. En este año, el menor crecimiento estuvo acompañado por elevadas tasas de inflación, tanto en economías desarrolladas como en economías emergentes. Las presiones inflacionarias provinieron de distintas fuentes, entre las que destacan los aumentos en los costos de materias primas y transporte de contenedores, así como las políticas expansivas aplicadas en 2020 y 2021 para apoyar la reactivación económica.

Para contrarrestar la inflación creciente, la mayoría de los bancos centrales realizó un cambio de dirección hacia una política monetaria restrictiva en el 2022, aplicando incrementos sostenidos en la tasa de política monetaria. Por otro lado, los precios de las materias primas cedieron a la baja en la segunda mitad del año.

En consecuencia, las tasas de inflación parecen haber alcanzado sus máximos e iniciado su descenso, aunque se prevé que sea un retorno lento y que se mantengan en niveles elevados durante el 2023 (cuadro 3.1).

Las mayores tasas de interés y los choques de los precios de materias primas, así como la incertidumbre generada por el conflicto bélico en Ucrania y los rebotes de COVID 19 en China, reprimieron el crecimiento económico en 2022. Las proyecciones indican que, en el 2023, las tasas de crecimiento serán aún menores y se espera una leve recuperación para el 2024, en la mayoría de los casos. (cuadro 3.1).

Cuadro 3.2.
Costa Rica. Estimaciones y proyecciones del Fondo Monetario Internacional para el crecimiento de la producción y de los precios
(variaciones interanuales en porcentajes)

Producción y Precios	Estimaciones		Proyecciones	
	2021	2022	2023	2024
PRODUCCIÓN				
Producto mundial	6,2	3,4	2,9	3,1
Economías avanzadas	5,4	2,7	1,2	1,4
Estados Unidos	5,9	2,0	1,4	1,0
Economías emergentes	6,7	3,9	4,0	4,2
China	8,4	3,0	5,2	4,5
América Latina y Caribe	7,0	3,9	1,8	2,1
PRECIOS AL CONSUMIDOR				
Precios mundiales	4,7	8,8	6,6	4,3
Economías avanzadas	3,1	7,3	4,6	2,6
Economías emergentes	5,9	9,9	8,1	5,5

Fuente: Fondo Monetario Internacional. Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial. Enero 2023.

Los pronósticos de bajo crecimiento en 2023 son más drásticos en el caso de las economías avanzadas. El Fondo Monetario Internacional fundamenta ese comportamiento en el aumento de las tasas de interés para combatir la inflación y en los efectos de la guerra en Ucrania. En el caso de las economías emergentes, se espera la reactivación de la economía en China debido a la plena reapertura en 2023. En América Latina y El Caribe, el 2023 será de bajo crecimiento, por motivos similares a los de las economías avanzadas.

En 2024 se prevé una recuperación gradual de los efectos de la guerra y una baja en la inflación que haga menos necesarios los aumentos en tasas de interés por parte de los bancos centrales. Esto conduciría a un modesto repunte en el crecimiento, tanto en las economías avanzadas como en las emergentes. Caso aparte es el de Estados Unidos, del cual se espera que en 2024 continúe su descenso en el crecimiento, debido a los efectos de las alzas más aceleradas de las tasas de la Reserva Federal. No obstante, la posibilidad de una nueva recesión no se ve reflejada en las proyecciones.

Estas proyecciones estarían condicionadas por una serie de factores de riesgo, los cuales podrían inducir a resultados superiores o inferiores. Entre los elementos que podrían conducir a un mejor desempeño de la economía, se menciona la reactivación de una demanda hasta ahora reprimida por medio del uso de los ahorros excedentes acumulados durante la pandemia.

Otro factor al alza es una posible trayectoria de desinflación más acelerada de lo previsto. Los factores de riesgo que podrían empeorar el desempeño con respecto a lo proyectado son más numerosos, y entre ellos destacan el estancamiento en la recuperación de China, el recrudecimiento de la guerra en Ucrania y tasas de inflación más persistentes de lo previsto.

A la par de esos retos, Costa Rica, como país garante de los derechos humanos, con un compromiso estatal inscrito en la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres 2018-2030, fomenta acciones dirigidas al cierre de brechas derivadas por la condición de género en todos los campos económicos, y en donde la inclusión financiera es un reto urgente para garantizar un crecimiento económico con igualdad; así como una política económica que permita mejorar el desempeño de la economía costarricense con políticas públicas inclusivas que trabajen en generar mayor producción y empleo, incorporando tanto a hombres como a mujeres como actores dinámicos del desarrollo.

El acceso de hombres y mujeres al sistema financiero es un reflejo de una economía estable y que repunta altos niveles de desarrollo, dado que entre más participación equitativa tengan los hombres y las mujeres en la dinámica económica, más opciones tendrán en el crecimiento del sistema financiero.



Hasta hace pocos años, en Costa Rica no existían datos desagregados por sexo en el acceso y uso del sistema financiero, la incursión de esta información en la agenda pública ha posicionado la importancia de generar estadísticas que indiquen en dónde están las principales brechas entre hombres y mujeres, como un insumo adicional para medir el comportamiento del ecosistema financiero costarricense, desde las necesidades de una demanda diversa y heterogénea. Como Estado costarricense, el reto para este III informe de brechas financieras entre hombres y mujeres es brindar información para la toma de acciones, por medio de estrategias sostenibles en el tiempo, armonizadas con todos los actores del ecosistema y en donde la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso, uso y control de productos y servicios financieros sea un principio fundamental.

Conocer las necesidades específicas de las personas es uno de los principios básicos para trabajar la igualdad y equidad de género, con este informe, se pretende dar las herramientas necesarias para comprenderlas, particularmente, los estudios se han centrado en las mujeres, dados los compromisos en la materia, derivados de la PIEG. Las necesidades específicas de las mujeres se visualizan con las brechas que se mostrarán en este informe, las cuales tienen como origen el comportamiento económico de estas en un contexto marcado también por brechas significativas.

El comportamiento del sistema económico y su impacto sobre la vida de las mujeres es el punto de partida para comprender todas las dimensiones de las brechas de género. La Comisión Economía para América Latina y el Caribe (CEPAL) define la autonomía económica de las mujeres como “la capacidad de ellas para generar ingresos y recursos propios a partir de acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres” (2019).

Los retos para la incorporación de las mujeres a un trabajo remunerado en igualdad de condiciones implican analizar qué sucede en el mercado de trabajo, cuáles son las oportunidades de acceso, cuándo acceden y cuáles son sus condiciones en cuanto a salarios e ingresos y el acceso a otros recursos derivados. Analizar indicadores de autonomía económica permite establecer el punto de partida para entender el origen de las brechas en el Sistema Financiero. Para este informe, es indiscutible reconocer estas realidades para gestionar correctamente políticas públicas en el ámbito económico, las cuales tiendan a disminuir, en el corto plazo, y erradicar, en el largo plazo, los factores excluyentes que no propicien un efectivo desarrollo.

3.2

Miras hacia la autonomía económica.

Situación actual de las mujeres costarricenses



3.2.1 Indicadores de Autonomía Económica de las Mujeres

Desde la teoría de género, los principales nudos de desigualdad que afectan la Autonomía Económica de las Mujeres tienen como punto de partida el análisis de los indicadores que miden la **incorporación al mercado de trabajo**. Los nudos se establecen en tres grandes categorías, las cuales se muestran en la siguiente ilustración:



Fuente: Elaboración propia.

3.2.2 Desigualdad por la condición social

Por **condición social** se comprende aquellas circunstancias que permiten a las mujeres tener acceso a recursos materiales para satisfacer sus necesidades prácticas e inmediatas, conocidas como básicas, las cuales brindan bienestar como persona y en su entorno familiar. **Las condiciones sociales** están interrelacionadas: entre más acceso a recursos materiales, existe mayor posibilidad de lograr la Autonomía Económica y, al contrario, entre menor acceso a recursos materiales, menor posibilidad de lograr la Autonomía Económica.

Estas condiciones sociales (hogares pobres liderados por mujeres) son el punto de partida para la desigualdad y no permiten el acceso a los recursos necesarios para el desarrollo personal, productivo y social; por otra parte, la condición de las mujeres sin acceso a servicios de salud y a una posible pensión contribuye a este deterioro social.

Cuando los datos de pobreza se comparan con los hombres, las mujeres siguen teniendo mayores desigualdades. Según datos recolectados por la CEPAL en las Encuestas de Hogares en Costa Rica, para el 2021, la **tasa de pobreza** de la población total estaba en un **18,1** para las mujeres y en un **16,4** para los hombres; cuando se analiza la pobreza extrema de la población, la tasa muestra un **3,9** para las mujeres y un **3,6** para los hombres, de esta forma, las mujeres muestran porcentajes mayores, existiendo una brecha de **1,7** puntos porcentuales mayor que los hombres en la **tasa de pobreza** y un **0,3** punto porcentual mayor en la **tasa de pobreza externa**. Si se mide el fenómeno de **la pobreza por la dimensión de ingresos propios**, las cifras siguen mostrando brechas.

Cuadro 3.3.
Costa Rica. Variables para medir las condiciones sociales de las mujeres por hogares con jefatura femenina y por acceso a la seguridad social, 2022

(En porcentajes)

Hogares con jefatura femenina	2022
En pobreza	26,6
Pobreza extrema	8,3
Pobreza no extrema	18,3
Acceso a la seguridad social	
Mujeres sin seguro	10,8
Mujeres de 60 años y más sin pensión (contributiva)	65,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Hogares 2022.INEC.

Según la fuente anterior, los valores referentes a la población sin ingresos propios (mayores de 15 años) muestran que, del **2019 al 2021**, la autonomía económica de las mujeres **se deterioró**, pasando de un **33,3%** de mujeres sin ingresos propios a un **34,4%**. El deterioro también se muestra en el porcentaje de hombres sin **ingresos propios**, el cual **pasa** de un **10,8% a un 12,1 %**.

Tanto hombres como mujeres sufrieron un deterioro en su autonomía económica, **la brecha de género porcentual de población sin ingresos propios** da como resultado una diferencia en detrimento de las mujeres de **22** puntos porcentuales.

Esta población, mayoritariamente constituida por mujeres, tiene la característica de no contar con autonomía, ya que no tiene ninguna

fuerza de recursos monetarios para cubrir las necesidades propias y de otros miembros del hogar, no percibe sueldos, jubilaciones, pensiones ni transferencias monetarias de otros hogares ni del exterior, tampoco recibe transferencias sociales otorgadas por el gobierno, ni recursos producto de la renta de propiedades.

La situación en el mercado laboral en Costa Rica, por sexo, adiciona una serie de brechas en detrimento de las mujeres.

Las oportunidades de generar recursos materiales propios son desiguales entre hombres y mujeres, a pesar de que las mujeres costarricenses son el 49.2% de la población, la participación en el mercado laboral es mucho menor que los hombres, con una **diferencia porcentual de 24,9 en la tasa de ocupación** y con un desempleo mayor, el cual trasciende el porcentaje nacional. Además de tener una inserción menor en el mercado de trabajo, también las mujeres son una población mayormente subempleada.

La informalidad es un indicador de la precarización del trabajo. En Costa Rica, existe una importante cantidad de personas que **trabaja bajo la informalidad, las mujeres representan un 38%** del total de personas en esas condiciones.

Para las mujeres, la informalidad, además de las externalidades propias de los mercados, se ve afectada por factores como las responsabilidades de cuidado, las cuales reducen el tiempo para sus actividades productivas, o por ofertas laborales en el mercado masculinizadas o que se consideran exclusivas para hombres, limitando su participación.

Cuadro 3.4.
**Costa Rica. Situación en el mercado laboral
por sexo y total nacional, 2023.**
(En porcentajes y datos totales en referencia a la población)

Indicadores	Mujeres	Hombres	Nacional
Datos relativos			
Tasa neta de participación laboral ¹	44,5	68,9	56,8
Tasa de ocupación ²	38,2	63,1	50,7
Tasa de desempleo	14,1	8,4	10,6
Datos absolutos			
Población desempleada	129 167	119 612	248 779
Población ocupada subempleada ³	69 488	78 339	147 827
Población con empleo informal	329 970	546 958	876 928
Ocupación total	785 725	1 312 378	2 098 103

¹Tasa neta de participación laboral: es el porcentaje de la fuerza de trabajo con respecto a la población de 12 años o más.

²Tasa de ocupación: es el porcentaje de la población ocupada con respecto a la población de 12 años o más.

³Población ocupada subempleada: Población ocupada en jornada parcial que desea trabajar más horas de lo que su empleo lo permite.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos INEC. Encuesta Continuade Empleo, I Trimestre 2023.

En el mercado de trabajo, existen otros indicadores que dictan diferencias:

Según datos de la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, al 2022, existe una brecha de ingreso del 92,5%. Cuando se analiza el empleo principal de hombres y mujeres con respecto al ingreso bruto, la mujer recibe 7,5 puntos porcentuales menos de ingreso bruto.

Por sexo, según las ramas de actividad, del total de **hombres** ocupados, 226 mil participaron en actividades de **comercio y reparación**, esto corresponde al 16,8 % de los ocupados; 193 mil, en **agricultura, ganadería y pesca** (14,3 %); y 186 mil, en la **industria manufacturera** (13,7 %).

En el caso de las **mujeres**, 138 mil trabajan en el sector de la **enseñanza y salud**, lo que representa el 16,6% de la población ocupada femenina, 131 mil laboran en **comercio y reparación** (15,7%) y 132 mil en las actividades de los **hogares como empleadores** (15,9%).

Las brechas en las ramas de actividad tienen relación con puestos feminizados y puestos masculinizados, marcados por brechas en los ingresos, dada las diferencias salariales entre los mismos.

Sobre la **ocupación de personas asalariadas y personas con trabajos independientes**, al 2022, se cuenta con la siguiente situación: del total de personas asalariadas, 968 mil eran **hombres (59,9%)** y 647 mil, **mujeres (40,1%)**; por otra parte, del total de **personas independientes**, 371 mil eran **hombres (69,1%)** y 166 mil, **mujeres (30,9 %)**.

El incremento en la población asalariada con respecto al año anterior se da en 77 mil hombres, mientras que las mujeres asalariadas se mantienen sin variación estadísticamente significativa.

Las mujeres ocupan menos espacios, tanto en puestos asalariados como en actividades independientes y, cuando hay incrementos, se da con mayor magnitud en los hombres.

3.2.3 Desigualdad por división sexual de trabajo

La división sexual de trabajo se establece bajo la lógica de un contrato social de género, el cual indica cómo se organiza el trabajo entre las mujeres y los hombres, basado en roles de género preestablecidos y que son definidos como “apropiados” para cada sexo.

Esta división establece dos tipos de trabajo: el trabajo productivo o remunerado, realizado en el mercado y con una retribución económica, y el trabajo reproductivo o trabajo doméstico no remunerado, realizado en los hogares, sin retribución económica y vinculado a diversos cuidados para garantizar la sobrevivencia humana.

Para establecer estadísticas sobre el trabajo reproductivo o el trabajo doméstico no remunerado, se ha estandarizado internacionalmente dos herramientas relevantes:

a. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), la cual proporciona insumos estadísticos para visibilizar todas las formas de trabajo de las personas, tanto fuera como dentro del hogar, sean estas remuneradas o no. Esta información permite determinar brechas en el uso del tiempo de mujeres y de hombres en las diversas tareas cotidianas, ya sean en los ámbitos de vida laboral, comunitaria y familiar.

b. Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado, creada por el Banco Central de Costa Rica a partir de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), el objetivo de esta es visibilizar la valoración económica del trabajo no remunerado realizado por las personas miembros del hogar en actividades productivas para autoconsumo, además, complementa las mediciones del marco central del Sistema de Cuentas Nacionales, sin incluir los resultados en el cálculo del producto interno bruto (PIB).

En Costa Rica, desde el 2017, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos tiene oficializada la ENUT con una periodicidad quinquenal, por lo cual se dispone de dos encuestas: La ENUT 2017 y La ENUT 2022, estos datos son relevantes para la toma de decisiones de política pública según sea el impacto del trabajo no remunerado sobre la autonomía económica.

Como lo indica el cuadro 3.5, la dinámica en la división sexual del trabajo muestra una sobrecarga mayor para las mujeres en el

trabajo doméstico no remunerado, lo que implica menos tiempo para su desarrollo personal y profesional, dado que, socialmente, se asigna a las mujeres mayores responsabilidades en el cuidado y en labores domésticas.

Además, las cifras de la ENUT reafirman la brecha existente en el acceso de mujeres al mercado del trabajo con una remuneración, por la menor cantidad de horas que globalmente se destinan para este tipo de trabajo.

Cuadro 3.5.
Costa Rica. Horas destinadas, según la división sexual del trabajo, ENUT 2017-2022.
(Promedio de horas dedicadas semanalmente)

Tipo de trabajo	2017		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Trabajo doméstico no remunerado	13:55	36:01	15:44	32:04
Trabajo remunerado	48:56	35:02	50:50	40:46
Carga Global ¹	62:56	69:53	67:01	71:21

¹Carga Global: Suma de las horas dedicadas a la semana a trabajo remunerado y a trabajo doméstico no remunerado de la población que realiza los dos tipos de trabajo. Las diferencias en la sumatoria dictan que, en la captura de datos para el trabajo no remunerado, suman a personas mayores de 12 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de Infografía INEC: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Brechas en el uso del tiempo de hombres y mujeres en Costa Rica, 27 de junio 2023.

Una de las características que ha propiciado la división sexual del trabajo es que el trabajo realizado en los hogares no ha sido reconocido socialmente como tal, pues se considera un aporte gratuito que deben dar las personas integrantes del hogar para su sostenimiento. La histórica distribución desigual del trabajo doméstico no remunerado entre hombres y mujeres ha limitado la participación de las mujeres en el mundo público, vinculado a actividades diversas, las cuales van desde el desarrollo personal, académico y laboral a la participación en espacios de su interés, como la política, el deporte y el ocio. Esta distribución desigual es otro de los factores influyentes en el logro de la autonomía económica de las mujeres.

En los últimos años, se ha incentivado la contabilización en tiempo y en cifras monetarias del trabajo doméstico no remunerado, con el fin de evidenciar el aporte a la economía. En Costa Rica, el Banco Central realizó su primera estimación monetaria del trabajo doméstico no remunerado en el 2017, a partir de la ENUT 2017, dando como resultado cifras reveladoras del aporte que hace este cuando se incluye en los mecanismos de contabilidad nacional (cuadro 3.6).

Cuadro 3.6. Costa Rica. Valor económico del trabajo doméstico no remunerado, 2019. (Distribución porcentual y en billones de colones)				
2017				
Estimación económica con relación al PIB	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
	2,41	7,3	5,91	18
8,3 billones de colones 25,3% del PIB				

^{1/} Billones de colones, un millardo es el número natural equivalente a mil millones (1 000 000 000)

Fuente: Elaboración propia a partir de Infografía Banco Central: Valor económico del trabajo doméstico no remunerado según ENUT 2017.

En Costa Rica, las mujeres contribuyen con el trabajo no remunerado en un 18,2 % con respecto al PIB, lo cual equivale a 5.9 billones de colones.

Estos datos resaltan la relevancia económica de estas labores y la necesidad de políticas públicas sobre la corresponsabilidad social del cuido, donde la misma sea un trabajo compartido entre hombres y mujeres, asimismo, donde este aporte brindado por las familias sea reconocido por el mercado y donde se ofrezca las condiciones para que no perjudique el desarrollo de las mujeres, quienes realizan las mayores contribuciones en esta actividad.

La corresponsabilidad social de los cuidados establece una distribución equitativa de las labores domésticas y de cuido al interior de los hogares, propiciada por el Estado gracias a políticas en educación, en cambio cultural, en infraestructura y en las políticas laborales, y en donde el sector privado también contribuya.

3.2.4 Desigualdad por posiciones sociales

Las posiciones sociales ubican a las mujeres en las estructuras de poder que prevalecen en la sociedad, estas tienen que ver con el reconocimiento social, el estatus, el acceso a espacios de poder, incluidos el control sobre los activos productivos, la información y la participación en la toma de decisiones, entre otros. **Las posiciones sociales son una pretensión estratégica** para mejorar la autonomía económica de las mujeres, pues, **entre mejor sean las condiciones sociales (primer indicador mostrado de autonomía económica)**, se propiciará ambientes favorables para que las mujeres ocupen espacios de poder que han sido comúnmente masculinizados.

En espacios para la toma de decisiones, solo el 15% de los puestos de alta dirección en Costa Rica (BID 2021) está ocupado por mujeres.

Los análisis derivados indican que balancear la vida laboral con la vida familiar a través de una mayor corresponsabilidad en el tema de cuidados es una de las acciones claves para que las mujeres puedan acceder a puestos de gerencia. Según la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2017, en el país hay 449 mil mujeres que no acceden al trabajo remunerado por atender obligaciones de cuidado y por el recargo de tareas domésticas.

Prevalecen algunas brechas en el cumplimiento del principio de paridad en cargos públicos (una participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones), según datos del INEC, a mayo 2022, del total de puestos ocupados en jerarquías públicas, las jerarcas en ministerios ocupan el 54,6%, en las diputaciones, las mujeres cubren un 47,4%; las jerarcas de la instituciones autónomas ocupan un 41% y, por último, las jerarcas en viceministerios ocupan el 26,1% del total.

El acceso a otros recursos, como el acceso a la tierra y a los productos financieros, son aspectos relevantes para cambiar el estatus social, estos recursos también indican brechas significativas:

a. La principal fuente para la medición de la brecha de género en el acceso a la tierra es el Censo Nacional Agropecuario (CENAGRO), según datos del 2015:

1. De 80.972 personas productoras, solamente 12.598 son mujeres, es decir, el 16,6%.
2. Solamente un 8,1% de los títulos de propiedad en fincas agropecuarias están a nombre de mujeres.
3. El 4,4% de fincas registradas son lideradas por mujeres productoras.
4. En promedio, 8,5 hectáreas es la extensión territorial de las fincas lideradas por mujeres, lo cual es un indicador de producción a pequeña escala.

b. Los dos informes de brechas financieras precedentes, 2019-2020, brindan indicadores relevantes en cuanto al acceso a servicios y productos financieros por parte de las mujeres, los datos mostrados son inherentes a los nudos críticos que incrementan la desigualdad y las dificultades para lograr la Autonomía Económica de las Mujeres.

En este aspecto, son varios los indicadores, estos se analizarán en los siguientes apartados.

Los datos estadísticos presentados revelan desigualdades de género en la esfera de la Autonomía Económica, las desigualdades en los indicadores muestran condiciones y posiciones desventajosas hacia las mujeres, en donde los condicionantes por la división sexual del trabajo toman relevancia, ya que le asigna a las mujeres responsabilidades de cuidado y de trabajos domésticos no remunerados, limitando su tiempo y oportunidades para incorporarse y mantenerse al mercado de trabajo con una remuneración en igualdad de condiciones a los hombres, así como a acceder a los beneficios que brinda estar en la formalidad, como la protección social.

Un determinante de la Autonomía Económica es la posibilidad de acceder a un trabajo decente en igualdad de condiciones, que potencie el cierre de brechas en el desempleo, nivel de ingresos y la ocupación; así como a políticas públicas de corresponsabilidad de los cuidados y a programas sociales que brinden oportunidades para salir de la pobreza y que rompan con patrones culturales estereotipados, los cuales no permiten el acceso a las mujeres al poder y ni a puestos de toma de decisiones.

Este informe expone brechas existentes, además de ofrecer un monitoreo del comportamiento en los últimos años y, con esta información, permitir tomar decisiones de política pública para erradicar las brechas que impiden a las mujeres el acceso al sistema financiero y, así, facilitar las compras, los pagos y depósitos; mejorar el acceso al créditos e inversiones, protegerse ante eventualidades y crisis con seguros y tener un mayor acceso a vivienda, a salud y a pensiones. Además, con todo esto, se busca fomentar el crecimiento económico con igualdad.

4

Presentación por sector de las brechas detectadas en cuanto al acceso y uso de las personas costarricenses a los productos y servicios financieros al 2022



4.1 Superintendencia General de Entidades Financieras

Este apartado tiene como objetivo mostrar los principales hallazgos estadísticos en el acceso y uso que tienen hombres y mujeres costarricenses a los productos y servicios financieros. Se mostrará los datos por sector y se brindará reflexiones sobre los resultados de la desagregación por sexo y la determinación de brechas.

Tiene la función de velar por la estabilidad, la solidez y el funcionamiento eficiente del sistema financiero, supervisando y fiscalizando a los intermediarios financieros. Esta superintendencia supervisa a 44 entidades financieras en el país, tal y como se indica en el siguiente cuadro:

Cuadro 4.1.
Entidades financieras supervisadas por las Superintendencias General de Entidades Financieras. Diciembre 2022

ENTIDADES	CANTIDAD
Bancos Comerciales del Estado	2
Bancos creados por leyes especiales	2
Bancos Privados	11
Empresas Financieras no Bancarias	5
Cooperativas de Ahorro y Crédito	21
Entidades de Vivienda y otros	3
TOTAL	44

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Entidades Financieras (SUGEF).

En nuestro país, la regulación aplicable a las entidades financieras supervisadas por SUGEF establece la obligación de remitir información, periódica o permanentemente, mediante el Sistema de Captura Verificación y Carga de Datos (SICVECA). SICVECA es la plataforma tecnológica que permite, gracias al uso de plantillas (documentos XML), el envío, validación y recepción de información entre las diversas entidades financieras y la SUGEF. Las entidades supervisadas envían información contable, financiera y crediticia, así como de garantías, inversiones, liquidez, grupos financieros, legitimación de capitales, indicadores financieros y riesgo operativo, entre otras.

Es a partir de dicha información oficial que se mide, identifica y analiza las brechas de género en los servicios financieros. Para este tercer informe, se analiza la información de las actividades de crédito y ahorro vigentes al mes de diciembre de 2022, conteniendo los datos para personas naturales reportados por las 44 entidades reguladas por la SUGEF.



4.1.1. Indicadores desagregados por sexo desde la oferta (acceso al crédito y el ahorro)

A partir de la oferta financiera (ilustración 4.1), se estableció los indicadores relacionados con medición de la brecha de género en las instituciones financieras reguladas por SUGEF. Se identificó dos productos financieros principales: el crédito y el ahorro. En total, en esta sección se desarrolla 58 indicadores, categorizados como Indicadores de acceso, Indicadores de integridad e Indicadores de análisis de brechas. Estos indicadores pueden ser recolectados y producidos mensualmente; sin embargo, para efectos de este informe, se los analiza bianualmente, con el fin de identificar las variaciones de avance o retroceso interanuales (ver Anexo #1 con el detalle de indicadores).

Ilustración 4.1.
Cantidad de Indicadores relacionados al crédito y ahorro de entidades financieras. Rubro de personas naturales



Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Entidades Financieras (SUGEF).

4.1.2. Principales hallazgos

Los principales hallazgos al analizar los distintos indicadores a diciembre de 2022 revelan las diferencias en varios de los aspectos observados: acceso a crédito, ahorros y participación femenina en el sector.

En el siguiente enlace, se puede descargar los resultados completos emitidos por la SUGEF y sobre los cuáles está basado el presente estudio:

<https://www.sugef.fi.cr/tramites-servicios/servicios/educacion-financiera/datos-indicadores-inclusion-financiera.aspx>

4.1.2.1 Principales resultados en los indicadores de acceso al crédito

a. Personas deudoras, monto promedio de créditos y deuda total

A diciembre 2022, el país registra a 1.223.584 personas con créditos activos, de las cuales, 549.930 son **mujeres (45%)** y 673.654 son **hombres (55%)**. Al contrastar los datos con las cifras a setiembre de 2020, vemos una muy leve disminución de la brecha, ya que las mujeres pasan del 44,4% al 45% y los hombres, del 55,6% al 55%. Es decir, el número de mujeres con créditos activos se incrementa en casi medio punto porcentual y el número de hombres disminuye en similar porcentaje. Mientras que, en el 2018, la brecha de mujeres en relación con los hombres con créditos activos era de un 22%, a setiembre de 2020, esta era de un 20,15%, y a diciembre 2022, del 18,4%.

Cuadro 4.2.
Resumen del crédito entre hombres y mujeres
a diciembre 2022.

		
Número de personas deudoras	549 930,00	673 654,00
Monto total de crédito	6 401 093 505 389,01	9 160 566 432 624,72
Monto promedio de crédito	11 639 833,26	13 598 325,60

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Entidades Financieras (SUGEF).

En relación con el monto promedio de los créditos, en el caso de las mujeres, este es de ₡11.639.833 colones y, en el caso de los hombres, de ₡13.598.325 colones. Estos datos demuestran que existe una brecha de 14.40% entre el monto promedio de los créditos recibidos por los hombres en relación con el de las mujeres, similar al informe anterior.

Además, es importante destacar que el monto promedio de los créditos aumentó tanto para hombres como para mujeres, pasando, en el caso de los hombres, de ₡13.158.759 a ₡13.598.325 colones (aumento de un 3%) y, en el caso de las mujeres, de ₡11.277.198 a ₡11.639.833 colones (aumento de un 3%).

La deuda total de las mujeres en las entidades reguladas equivale al 70% de la deuda total de los hombres, presentando una brecha del 30%. Esto significa que, por cada colón que los hombres reciben de crédito, las mujeres únicamente reciben 0,70 centavos de colón.

b. Crédito por actividad económica y tipo de cartera

Al analizar los datos del número de personas deudoras por actividad económica, la gran mayoría de créditos que solicitan tanto hombres como mujeres es para consumo, al igual que en los datos del 2018 y 2020. A diciembre de 2022, un total de 1.112.528 personas tiene un crédito activo para consumo, siendo un 55% de hombres con un monto promedio de ₡6.240.730 colones, y un 45% de mujeres con un monto promedio de ₡6.292.999 colones. Es decir, existe una diferencia a favor de las mujeres de un 0.8%. Asimismo, las mujeres solicitan un 68% más de créditos que los hombres en actividades de servicios de enseñanza. Esto está directamente relacionado con el concepto de división sexual del trabajo y las tareas sociales y culturales impuestas a hombres y mujeres.

Otras actividades con brechas significativas (un porcentaje mayor de créditos hacia los hombres) son aquellas del sector agropecuario (agricultura, ganadería, pesca y acuicultura y minas) con una brecha que ronda el 76%. La actividad de Industria manufacturera presenta una brecha de 32% y, por su parte, electricidad, telecomunicaciones, gas y agua, una del 67%; las actividades de servicios presentan una brecha de un 42% y aquellas relacionadas con la vivienda (construcción, compra y reparación de inmuebles) señalan una brecha del 22%. Cabe destacar que, en todos los casos, las brechas disminuyeron respecto al informe de setiembre del 2020.

Al considerar los tipos de cartera, la brecha entre hombres y mujeres se ubica en 18 puntos porcentuales o más para todos los productos. Por ejemplo, el número de deudoras de crédito de consumo representa cerca del 82% del número de deudores hombres, y el 79% en el caso de los créditos para vivienda residencial.

La evidente brecha se distribuye entre los distintos tipos de crédito y no se concentra en los productos de largo plazo, ni se revierte para productos de corto plazo y menor monto.

Adicionalmente, en relación con los créditos por tipo de cartera, la mayor cantidad de personas deudoras se ubica en el tipo de crédito *Tarjeta de Crédito* (844.071 personas deudoras), *Consumo, excepto vehículos y tarjetas* (716.661 personas deudoras) y *Vivienda Residencial* (217.849 personas deudoras); además, de los 3 tipos de cartera antes indicadas, *Tarjetas* y *Consumo* crecieron respecto al número de deudores, pero para los créditos de *Vivienda residencial* se presentó una disminución de deudores respecto al corte de setiembre de 2020 del informe anterior.

Al analizar las carteras relacionadas con el crédito para el fomento productivo, la cartera de Gran Empresa presenta la mayor concentración de proporción de hombres en relación con las mujeres (83% vs 17%); la cartera de Mediana Empresa presenta un comportamiento similar, al tener 71% (informe anterior, 73%) de hombres y 29% (27% en II Informe) de mujeres, de un total de 14.654 personas deudoras; de estas 3 carteras, en la de Micro y Pequeña Empresa se presenta un comportamiento menos desigual, al tener un 65% de hombres y un 35% de mujeres de un total de 23.966 personas deudoras; sin embargo, al analizar los datos del monto promedio de los créditos, la brecha en los créditos para Gran Empresa es de un 99,6%, es decir, que el saldo promedio para los hombres es de ₡370.054.395 colones, mientras que para las mujeres es de ₡1.497.494 colones. En el caso de Mediana Empresa, la brecha incrementó respecto al informe anterior, pasando de un 8,18% a un 11,74%, siendo la más baja de estas 3 carteras; y en la cartera de Micro y Pequeña Empresa, la brecha disminuyó de 32,43% en el II informe a 30,17%.

c. Crédito por tipo de institución financiera

Si se analiza los datos de los créditos activos a diciembre de 2022 por institución financiera, en los Bancos Privados se concentra la mayoría de las personas deudoras (718.301 personas), seguidos por los Bancos Comerciales del Estado (270.133 personas).

En los Bancos Privados hay un 55% de hombres deudores y un 45% de mujeres, y en los Bancos Comerciales del Estado, un 60% de hombres y un 40% de mujeres deudoras, datos similares a los mostrados en el informe anterior. Los Bancos Públicos tienen la representación más desigual en términos de hombres y mujeres con créditos activos, y las Empresas Financieras No Bancarias, la más igualitaria (54%-46%).

Respecto a los saldos, los datos señalan que las mujeres presentan una brecha entre el 23% y el 46% con respecto a los hombres, en relación con el tipo de institución financiera en donde se solicitan los créditos. Por ejemplo, en los bancos privados, el saldo de la cartera de las mujeres (1.539 millones de colones) es el 54% de la cartera de los hombres (2.872 millones), evidenciando una brecha del 46%.

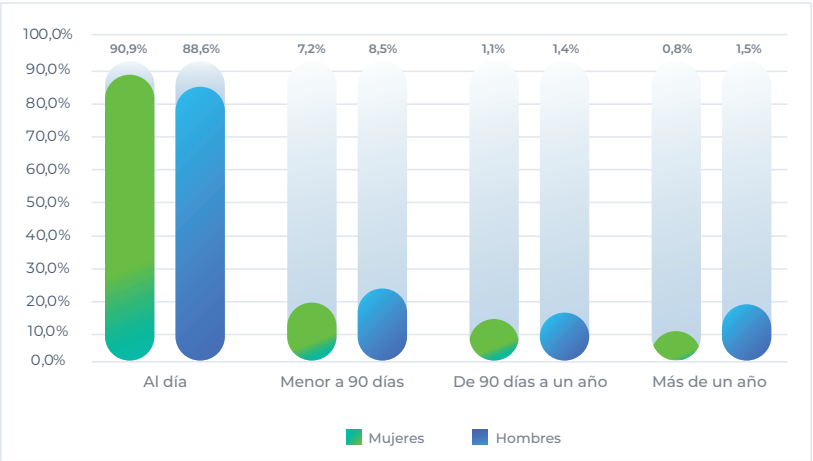
Los montos promedio de crédito de mujeres son mayores solamente en los Bancos creados por leyes especiales, en general, los hombres reciben, en promedio, montos mayores, siendo los bancos privados los que presentan la mayor diferencia (35%).

4.1.2.2 Principales resultados en los indicadores de integridad financiera

a. Rangos de atraso

La distribución de las personas deudoras en relación con el saldo total de la deuda y el rango de atraso señala que el 90,9% de las mujeres y el 88,6% de los hombres se encuentran con su crédito al día. En relación con la mora menor a 90 días, el 7,2% de las mujeres se encuentra en esta situación, así como el 8,5% de los hombres; la mora mayor a 90 días se presenta en el 2% del total de mujeres y en el 3% del total de hombres. Al comparar esta variable de análisis en relación con los datos a setiembre de 2020, el porcentaje de mujeres y hombres con créditos al día aumentó en 1,4% en las mujeres y 2,4% en los hombres, lo cual es un indicador de que se están atendiendo de mejor manera las operaciones crediticias; además, las operaciones con mora mayor a 90 días disminuyeron de 2,6% a 1,9% en el caso de las mujeres y de 3,9% a 2,9% en el caso de los hombres.

Gráfico 4.1.
Distribución porcentual de los montos totales de crédito, según rangos de atraso, por sexo. Diciembre 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Entidades Financieras (SUGEF).

Si se analiza los saldos totales por tipo de cartera y rangos de atraso, se observa que, en el caso de los hombres, la cartera que presenta mayores créditos al día es la de Vehículos (94,5% al día), seguida por Tarjetas de crédito (93,7% al día), Microcrédito Banca para el Desarrollo (91,5% al día) y Vivienda Residencial (89% al día). En el caso de las mujeres, la cartera que presenta mayores créditos al día es la de Gran Empresa (100% al día), seguida por Vehículos (95%), Tarjetas de crédito (94,3% al día) y Vivienda Residencial (91,1% al día).

b. Aspectos que afectan la brecha financiera en productos crediticios

Al analizar las brechas entre hombres y mujeres en el sistema financiero, es importante considerar los elementos que provocan aquellas indicadas anteriormente; asimismo, se debe tener claro que poseer menos deudas no es un aspecto del todo negativo, lo delicado es cuando la brecha se presenta por barreras que impiden a las mujeres poder acceder a los diferentes servicios en igualdad de condiciones que los hombres.

En línea con lo anterior, de acuerdo con estudios realizados previamente, es posible determinar que las mujeres analizan más las situaciones que afrontan antes de decidir adquirir un crédito, lo que se confirma al determinar que son más los hombres con créditos de consumo y tarjetas de crédito, los cuales corresponden a financiamientos para gasto a corto plazo de bienes y servicios, a diferencia de las mujeres, quienes prefieren ahorrar para obtenerlos y adquirir préstamos solamente cuando lo consideran necesario.

Asimismo, el aspecto de que no les gusta endeudarse o analizar mejor las opciones antes de hacerlo aparece en un porcentaje mayor en las mujeres respecto a los hombres, de acuerdo con la encuesta de demanda aplicada en el 2020. Sin embargo, además de este rubro, la percepción de barreras en las mujeres respecto al acceso al crédito es mayor que en los hombres, ya que consideran que no cumplen con los requisitos, creen que las van a rechazar o desconocen cómo obtenerlo. Adicionalmente, al evaluar el uso de créditos otorgados, en

las mujeres se presenta una mayor proporción para pagar o consolidar otras deudas, tratando de mejorar el ingreso del hogar.

Además, al considerar aspectos por los que se rechazan créditos solicitados, en las mujeres, en su mayoría, estos se relacionan con no poder comprobar ingresos o con que los reportados no fueron suficientes para hacer frente a la deuda solicitada; además, otros dos factores de rechazo corresponden a que las entidades piden documentos que no tienen las deudoras y a la falta de garantía.

Considerando los factores antes mencionados, se debe trabajar considerando tanto las desigualdades estructurales como las sociales, culturales y económicas que impiden el acceso y uso del sistema financiero, lo que es responsabilidad de diversos actores públicos y privados, entre ellos las entidades que realizan intermediación financiera. En este aspecto, se debe desarrollar iniciativas que promuevan la educación financiera de las mujeres, de manera que tomen decisiones informadas y responsables; además, eliminar las barreras existentes en sus servicios, valorando que las mujeres tienen necesidades diferentes, las cuales deben ser consideradas en el proceso de definición y aplicación de productos, como las necesidades de acercar los servicios a las mujeres dado que, en la mayoría de los casos, son quienes tienen mayor carga del hogar, lo que les impide el traslado a oficinas bancarias; además, se debe utilizar herramientas que favorezcan el otorgamiento de los créditos con garantías diferentes a las utilizadas históricamente, como avales, garantías inmobiliarias, entre otras.

Ejemplo de lo indicado anteriormente es que las brechas más significativas, de acuerdo con los datos de la oferta (información enviada por las entidades financieras a SUGEF), se presentan en créditos de fomento productivo. Adicionalmente, de acuerdo con un estudio realizado por la CEPAL, se estableció que las mujeres carecen de herramientas académicas, lo cual se debe a dificultades de transporte, carencia de recursos económicos, horarios, cuidado de familiares y otros.

Asimismo, otro ejemplo de falta de apoyo a mujeres emprendedoras es el caso del sector agrícola, donde, de acuerdo con el Censo Nacional Agropecuario realizado en el 2014, se determinó que, del 100% de las fincas registradas en personas físicas, el 84,4% está dirigido por hombres, mientras que únicamente el 15,6 % es dirigido por mujeres, dejando en evidencia y reforzando lo establecido mediante la encuesta de demanda del 2020, respecto a que una barrera importante para acceder al crédito es la falta de garantías y educación financiera.

En conclusión, se debe apoyar iniciativas de capacitación y formación, inclusive a solicitantes de crédito rechazadas, de manera que se les prepare para que, en el futuro, tengan la posibilidad de acceder a un financiamiento que les permita mejorar su calidad de vida; por su parte, durante la vigencia del financiamiento, se debe brindar acompañamiento para que las actividades desarrolladas sean sostenibles y rentables en el tiempo. Además, se debe reforzar y fomentar el otorgamiento de crédito con condiciones y garantías diferentes a las aplicadas normalmente, valorando las necesidades de las mujeres junto con aspectos adicionales, como un menor riesgo, debido a que son mejores pagadoras.

4.1.2.3 Principales resultados en los indicadores de acceso a productos pasivos o ahorros

Con respecto a las cuentas bancarias, con datos a diciembre de 2022, se encuentra que, al igual que en el 2020, las mujeres tienen un menor acceso a las mismas. Además, los montos promedio ahorrados también son menores. Sin embargo, es importante resaltar que, dadas las características de estas cuentas, con alto uso transaccional, los montos tienden a reflejar actividad económica más que capacidad de ahorro.

Como se puede apreciar en el Cuadro 4.3, la brecha entre el número de cuentas de las mujeres en relación con el número de cuentas de los hombres es de un 4,2%. Este porcentaje aumentó entre setiembre de 2020 y diciembre de 2022, ya que se situaba en un 3,1%. De igual forma, la brecha entre el monto promedio del ahorro de las mujeres en relación con el promedio del ahorro de los hombres aumentó entre el 2020 y el 2022, pasando de un 9,4% a un 10,1%.

Cuadro 4.3.
Cuentas bancarias y captaciones a plazo. Setiembre 2020.

Descripción		
	Mujeres	Hombres
Cuentas bancarias		
Número de cuentas	5 574 336	5 821 397
Monto total de ahorros	3 122 511 230 813	3 628 437 925 761
Promedio del total de ahorro	560 158	623 293
Captaciones a plazo		
Cantidad de obligaciones	351 367	303 618
Monto total de ahorros	2 992 832 140 567	3 828 106 349 423
Promedio del total de ahorro	8 517 681	12 608 298

Fuente: Superintendencia de Entidades Financieras (SUGEF).

En relación con las captaciones a plazo, las cuales sí reflejan una voluntad de ahorro, hay más mujeres con este tipo de producto financiero que hombres (en número de obligaciones). Sin embargo, a pesar de que los datos señalan un compromiso más amplio de las mujeres hacia el ahorro, su monto promedio se mantiene en valores mucho menores que el de los hombres.

Para las mujeres, el monto promedio de ahorro en captaciones a plazo es de ₡8.517.681 colones y para los hombres, ₡12.608.298 colones, es decir, el monto promedio de ahorro en las cuentas a plazo de mujeres equivale al 68% del monto promedio ahorrado en captaciones a plazo de hombres. Entre ambos períodos, el monto promedio de las captaciones a plazo de las mujeres aumentó en un 9,9% y en un 8,9% para los hombres.

En línea con los datos que señalan que las mujeres tienen menos cuentas de ahorro que los hombres, con menores saldos promedio, el total de recursos depositados en cuentas de ahorro de mujeres en el sistema supervisado representa el 86% del total de recursos depositados en cuentas de ahorro de los hombres (14 puntos porcentuales de brecha).

En setiembre de 2020, esta brecha correspondía a un 12%, por lo que se presentó un incremento en la misma. Para las captaciones a plazo, el total de recursos de las mujeres depositados en este tipo de producto financiero es el 78% del total de recursos depositados por los hombres (22 puntos porcentuales de brecha), similar al informe anterior.

Al analizar los datos de las cuentas bancarias y las instituciones financieras, se encuentra que la mayoría de las cuentas de hombres y

mujeres se encuentra en los Bancos Públicos (59% de las cuentas bancarias de los hombres y 63% de las cuentas bancarias de las mujeres), presentándose una brecha del 17% (13% en el informe de setiembre de 2020) entre el monto promedio de los hombres en relación con el de las mujeres.

En las Cooperativas de Ahorro y Crédito se presenta la brecha más pequeña respecto al saldo promedio, la cual corresponde al 8%; no obstante, en el informe anterior era solamente del 4%.

En relación con las captaciones a plazo, tanto hombres como mujeres cuentan con este tipo de producto de forma mayoritaria en las Cooperativas de Ahorro y Crédito (206.371 mujeres y 172.755 hombres) y, en segundo lugar, en los Bancos Públicos. A diferencia de las cuentas bancarias, la mayor brecha entre los montos promedio de las captaciones de hombres y mujeres se ubica en las cooperativas, con un 42%.

4.2 Superintendencia General de Seguros

La Superintendencia General de Seguros (SUGESE) es la entidad responsable de la autorización, regulación y supervisión de las personas, físicas o jurídicas, que intervengan en los actos o contratos relacionados con la actividad aseguradora, reaseguradora, la oferta pública y la realización de negocios de seguros, esta superintendencia supervisa a 162 entidades, las cuales se muestran en el cuadro siguiente:

Cuadro 4.4.
Entidades financieras supervisadas por las Superintendencias General de Seguros. Diciembre 2022.

ENTIDADES	TOTAL
Aseguradoras	13
Sociedades agencias de seguros	22
Sociedades corredoras	33
Operadores de Seguros Autoexpedibles	92
Proveedores de seguros transfronterizos	1
Grupos Financieros	1
TOTAL	162

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE).

4.2.1. Productos

En el 2022 se realizó una consulta a las entidades aseguradoras para identificar, dentro de su oferta, los productos de seguros dirigidos específicamente a las mujeres. Como se aprecia en el cuadro 4.5, solo dos de las 12 aseguradoras activas indicó poseer seguros diseñados para cubrir necesidades de las mujeres.

Cinco de los seis productos señalados corresponden a seguros de salud, los cuales, básicamente, indemnizan a las suscriptoras en caso de ser diagnosticadas con cáncer de mama, con el monto asegurado que se pactó en el contrato de seguro. Algunos de estos productos se diseñaron en colones y otros en dólares, mientras algunos son de contratación individual y otros de contratación colectiva.

Solo uno de los seguros en estudio corresponde al ramo de vida, en el cual se indemniza a los beneficiarios de la mujer asegurada quien fallezca durante la vigencia del seguro.

Ambos tipos de seguros, si bien no son exhaustivos en la satisfacción de las necesidades de las mujeres, podrían contribuir a la inclusión de este grupo en el ámbito de los seguros. Sin embargo, para el 2022, la cartera de estas pólizas es prácticamente nula, contando con ninguna o muy pocas suscriptoras en cada producto, con lo cual se vuelve irrelevante el análisis de la misma.

En este marco, se evidencia una oportunidad de mejora en cuanto a mayor difusión por parte de las aseguradoras de su oferta de seguros dirigidos a mujeres, a efectos que los productos actuales puedan ser colocados en mayor proporción, así como en cuanto al diseño de nuevos e innovadores productos que apoyen al cierre de brechas entre hombres y mujeres.

Cuadro 4.5.
Productos activos dirigidos a las mujeres según entidad aseguradora, 2022.

Productos activos dirigidos a las mujeres según entidad aseguradora, 2022

Nombre del Producto	Código ¹	Aseguradora
Seguro de cáncer de mama en colones	P20-62-A07-390	Adisa
Seguro de cáncer de mama en dólares	P20-62-A07-391	
Seguros autoexpedible de cáncer de mama	P20-62-A07-991	
Seguro colectivo de vida mujer previsiva	P14-26-A07-756	
Seguro Autoexpedible (Seguro Inclusivo): Cáncer de Mama y Carcinoma	P20-62-A07-991	Sagikor
Seguro Colectivo de Cáncer de mama	P20-62-A12-535	

^{1/} Las características técnicas y contractuales de estos productos se pueden consultar filtrando, con el código correspondiente, en la sección de Pólizas Registradas el sitio web de Sugese: <https://www.sugese.fi.cr/seccion-polizas-registradas/p%C3%B3lizas-vigentes>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE).

Superintendencia de Seguros realizó un **valioso análisis sobre cuáles son los retos como sector para hacerse más inclusivo**

Parte de una adecuada salud financiera es contar con protección ante situaciones inesperadas, por ejemplo, la pérdida de la fuente de ingresos, una enfermedad grave, terremotos y otros desastres naturales, etc. Ante estas circunstancias, los seguros vienen a jugar un papel primordial que facilita la protección y la cobertura de los riesgos a los cuales se está expuesto.

Una mayor proporción de mujeres protegidas por medio de seguros se traduce en familias resilientes, que pueden enfrentar de mejor manera eventuales eventos adversos. Según el último Índice de Potencial Asegurador elaborado por la Fundación Mapfre con datos del 2021, Costa Rica se sitúa en la posición 74 de los 96 países incluidos en el estudio, lo cual denota el gran potencial que tiene el país para crecer en la participación de los seguros.

Para incrementar la participación de la mujer costarricense en el seguro, se tiene como desafío el cuantificar adecuadamente las proporciones de acceso de hombres y mujeres, de manera que se tenga una estimación de la brecha para las mujeres en este contexto.

Actualmente, no se cuenta con datos desagregados que permitan segregar los indicadores por género, lo cual dificulta tener un panorama claro de la situación.

En línea con lo anterior, se tiene otro desafío: entender la magnitud y naturaleza de la brecha. No se puede solucionar un problema que no se entiende, por lo cual existen retos a nivel de normativa, a efectos de recopilar datos del sector de manera desagregada y, por otro lado, limitaciones legislativas para acceder a la variable género, ya que se ha restringido el uso de esta para consulta.

Una vez superados los retos mencionados, la SUGESE contará con insumos para alcanzar el objetivo de promover una mayor penetración del seguro a nivel general y, en particular, propiciar una mayor cobertura de los grupos desprotegidos, como las mujeres, y de los riesgos emergentes, como los riesgos climáticos y cibernéticos.

4.2.2. Seguro Riesgos del Trabajo

El régimen del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo (RT) es uno de los seguros más antiguos de Costa Rica. Es de suma importancia, ya que nace para la protección de la fuerza laboral del país, en concordancia con el Título Cuarto del Código de Trabajo vigente².

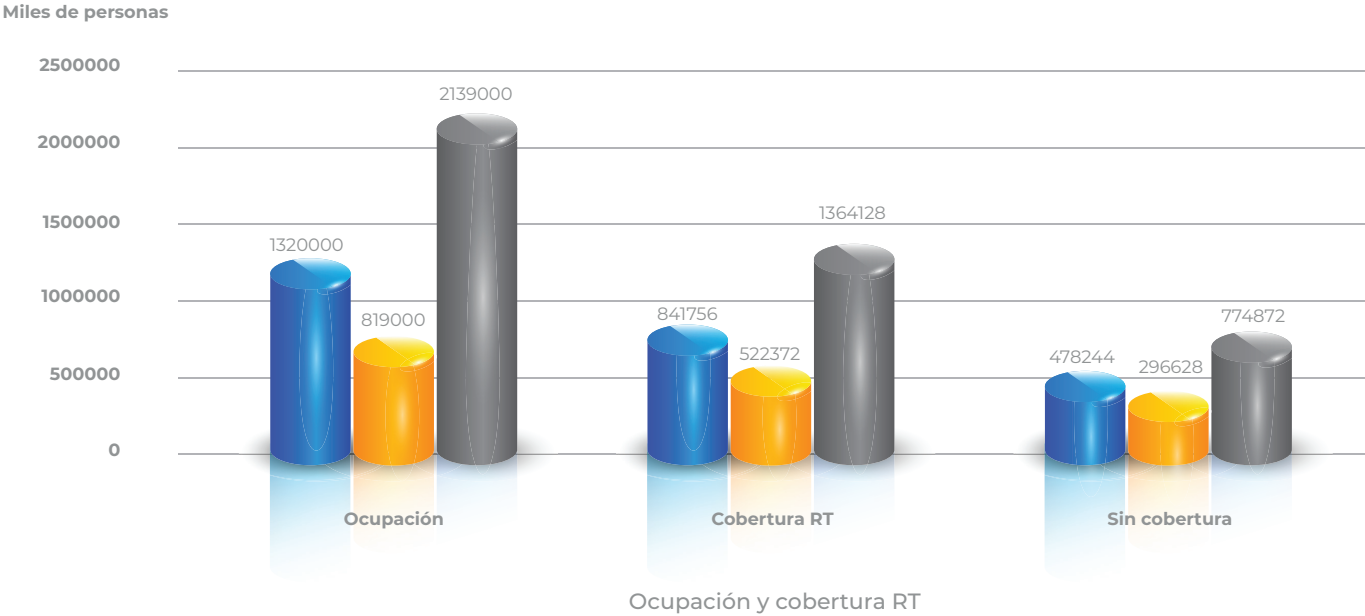
Este seguro debe ser suscrito por los patronos, ya sea en trabajos permanentes, temporales (como construcciones, proyectos, etc.) u ocasionales (servicios por horas, esporádicas, etc.). Si bien el producto es obligatorio, persiste un grado de sub-cobertura, relacionada especialmente con el empleo informal.

Al cierre del 2022, se reportó un total de 1 364 128 personas trabajadoras aseguradas³ en RT, de las cuales, como lo indica el Cuadro 4.6, 522.372 son mujeres y 841.756, hombres, mientras que las estimaciones de la cantidad de personas ocupadas realizadas por el INEC, con base en la encuesta continua de empleo (ECE a diciembre de 2022), indican que esta cifra es de 2.140.000 de ocupación nacional, de los cuales 1.320.000 son hombres y 819.000 son mujeres. Del total de personas ocupadas, 775.872 no están cubiertas por el RT, 296.628 (14%) son mujeres y 478.244 (22%) son hombres.

A pesar de que hay menos mujeres no cubiertas por el RT, es importante anotar que son también quienes tienen una ocupación menor a nivel nacional, la cual ronda el 37% y, para hombres, el 63%.

La tasa de cobertura del RT, si se suman el total de personas ocupadas y las no cubiertas por el RT, da un porcentaje similar a las tasas de ocupación informal, las cuales rondan el 40%.

Gráfico 4.2.
Personas ocupadas según cobertura RT por sexo, 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos INEC ECE 2022 y de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE).

² https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

³ Las estadísticas del régimen del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo se encuentran publicadas en el sitio web de Sugese, sección de estadísticas. Link

Cuadro 4.6.
Cantidad de personas trabajadoras aseguradas y otros indicadores relevantes del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, según provincia, 2022.

Provincia	Trabajadores asegurados		Horas Trabajadas		Accidentes laborales		Accidentes con incapacidad		Días de incapacidad	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Total	841.756	522.372	2.003.254.046	1.302.954.053	85.801	30.709	71.774	24.412	2.008.786	532.754
San José	460.707	349.526	1.138.080.524	907.813.152	24.719	11.827	20.746	9.454	581.022	206.058
Alajuela	116.815	54.320	267.368.978	124.727.500	17.763	5.868	15.422	4.732	412.934	104.932
Cartago	47.058	21.972	106.253.240	48.994.459	7.176	2.675	6.147	2.153	146.345	35.038
Heredia	95.180	54.668	227.942.635	131.099.117	8.521	3.019	6.951	2.328	203.586	63.639
Guanacaste	32.286	13.578	70.101.696	29.364.519	6.918	2.233	5.824	1.738	156.062	33.943
Puntarenas	39.023	15.138	80.680.025	32.033.090	10.092	2.780	7.265	2.142	221.627	40.325
Limón	50.687	13.170	112.826.948	28.922.216	10.612	2.307	9.419	1.865	287.210	48.819

Fuente: SUGESE con base en información remitida por el INS y del INEC.

En el cuadro 4.6 se aprecia la distribución geográfica de las personas trabajadoras aseguradas, y de otras variables de interés que se desprenden de los registros del régimen del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo. Como se observa en el cuadro 4.6, la mayor cantidad de asegurados, tanto hombres como mujeres, se concentra en las provincias

de San José, Alajuela y Heredia. En conjunto, estas tres provincias acumularon el 88% de las trabajadoras mujeres del país en 2022. Esta cifra revela la conocida concentración laboral en el Gran Área Metropolitana (GAM), así como la menor participación de las mujeres en la fuerza laboral del país fuera de la GAM.

Si se comparan los datos de hombres frente a los de las mujeres, se observa que en las provincias de Guanacaste, Puntarenas y Limón se presenta mayores desbalances, en particular en Limón. Por ejemplo, en esta provincia, por cada mujer asegurada en RT, hubo 3,85 hombres asegurados en el 2022; de igual manera, por cada hora laborada por

mujeres, los hombres laboraron 3,9 horas. Esto repercute también en la siniestralidad, pues, por cada accidente laboral de una mujer, los hombres mostraron 4,6 accidentes laborales, y por cada día de incapacidad de una mujer, se registró 5,9 días de incapacidad de hombres en el régimen. Comportamientos similares se observa en Puntarenas y Guanacaste.

Cuadro 4.7.
Cantidad de personas trabajadoras aseguradas y otros indicadores relevantes del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo
por sexo, según grupo etario, 2022.

Grupo etario	Trabajadores asegurados		Horas Trabajadas		Accidentes laborales		Accidentes con incapacidad		Días de incapacidad	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Total	841.756	522.372	2.003.254.046	1.302.954.053	85.801	30.709	71.774	24.412	2.008.786	532.754
Menores de 15 años	522	208	1.122.913	442.234	-	-	-	-	-	-
De 15 a menos de 18	796	581	485.652	228.781	26	5	21	4	487	35
De 18 a menos de 20	16.591	10.781	20.326.321	12.581.242	1.472	273	1.177	174	21.720	3.283
De 20 a menos de 25	95.478	61.707	196.474.852	126.006.917	10.954	2.413	8.728	1.782	185.570	29.446
De 25 a menos de 30	123.829	88.367	290.932.364	210.597.541	13.200	3.962	10.874	3.088	260.182	59.088
De 30 a menos de 35	132.154	90.437	322.545.188	228.513.701	13.581	4.791	11.305	3.861	288.507	74.831
De 35 a menos de 40	122.246	82.095	302.088.654	214.055.066	12.670	4.874	10.681	3.937	285.809	78.288
De 40 a menos de 45	103.247	66.320	256.031.827	175.846.016	10.336	4.376	8.712	3.522	256.685	77.496
De 45 a menos de 50	80.649	46.653	199.671.367	124.586.648	7.987	3.469	6.832	2.779	223.356	64.083
De 50 a menos de 55	66.028	33.889	162.433.927	92.084.810	6.469	2.929	5.559	2.353	196.884	63.690
De 55 a menos de 60	55.277	25.495	138.043.463	73.233.073	5.425	2.299	4.729	1.848	168.404	49.165
De 60 a menos de 65	30.241	12.120	78.755.608	35.693.647	2.939	1.163	2.521	936	94.148	27.862
De 65 años o más	9.919	2.851	23.060.472	7.184.360	741	155	635	128	27.034	5.487
Ignorado	4.779	868	11.281.438	1.900.017	1	-	-	-	-	-

Fuente: SUGESE, con base en información remitida por el INS y del INEC.

En el cuadro 4.7 se muestra los datos categorizados por grupos etarios de las personas trabajadoras. La gran mayoría se agrupa entre las edades de **25 a 45 años, 62,6% de las mujeres y 57,2% de los hombres, con respecto al total de personas trabajadoras.** Por rangos de edad, sin embargo, conforme aumenta la edad en los rangos de 50 años a 65

o más, existe una menor participación de las mujeres (un 33%) y una mayor concentración de hombres (67%). En el rango de 25 a 45 y menos de 50 años, las mujeres participaron en un 40% y los hombres en un 60%. Las mayores tasas de accidentes labores en las mujeres se presentan entre las

trabajadoras de 25 a 35 años (31,2%), mientras que las mayores tasas en los hombres se registran entre los 30 y 40 años (31,5%). En el caso de los días de incapacidad, las mujeres se incapacitan más entre los 30 y los 45 años, mientras los hombres, en mayor medida, entre los 25 y los 40 años.

Si se compara los datos de población ocupada estimada por el INEC, las mayores tasas de desprotección, en cuanto a los riesgos laborales, se presentan en las mujeres mayores de 45 años. Específicamente, para las mujeres de 45 a 59 años, la tasa de cobertura es de 44,2% y baja aún más en las mujeres de 60 años o más, donde la proporción llega apenas al 23,3%.

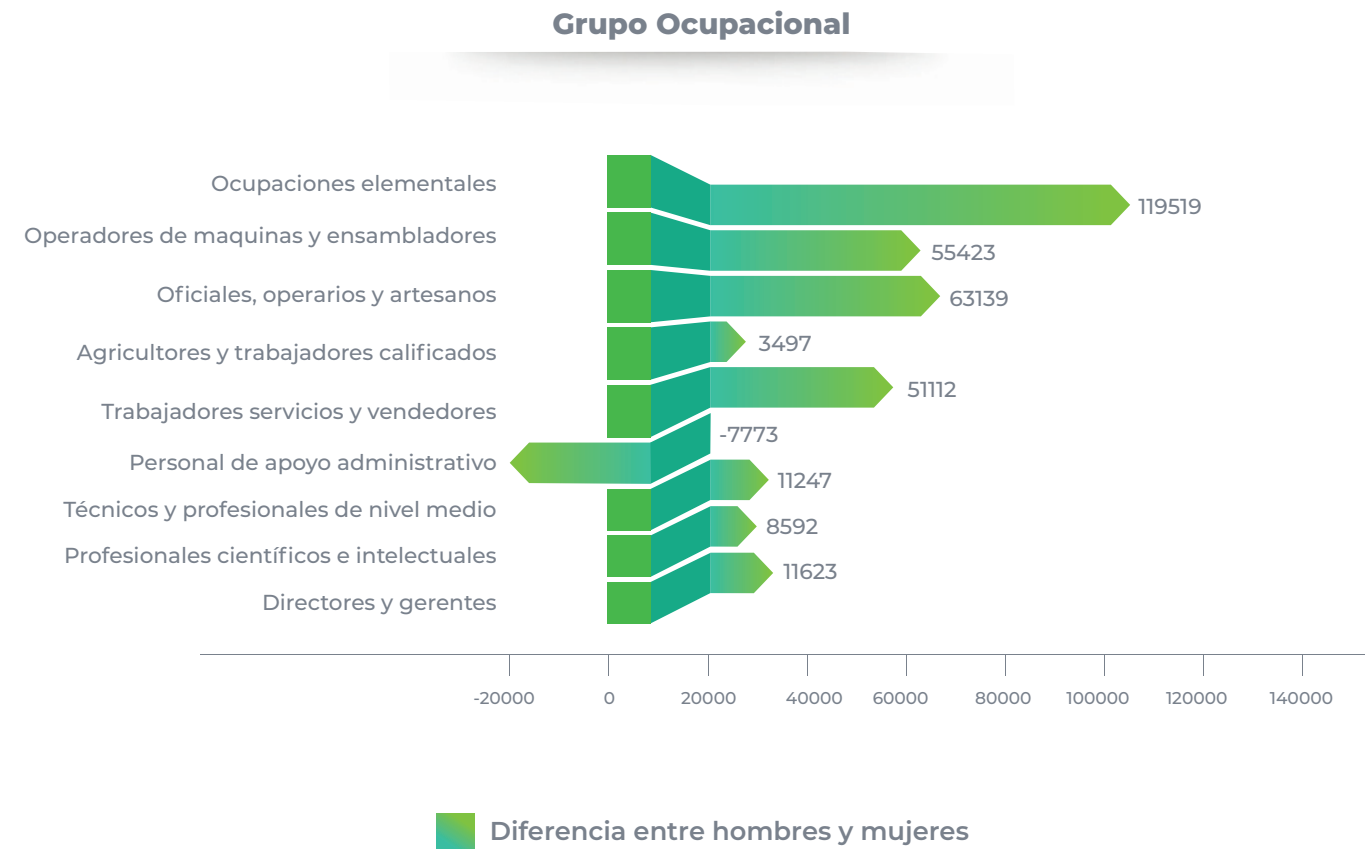
Cuadro 4.8.
Cantidad de personas trabajadoras aseguradas y otros indicadores relevantes del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, según grupo ocupacional, 2022.

Grup ocupacional	Trabajadores asegurados		Horas Trabajadas		Accidentes laborales		Accidentes con incapacidad		Días de incapacidad	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Total	841.756	522.372	2.003.254.046	1.302.954.053	85.801	30.709	71.774	30.709	2.008.786	532.754
Directores y gerentes	31.687	20.064	84.338.194	52.299.043	931	555	726	555	21.290	9.321
Profesionales científicos e intelectuales	97.286	88.694	234.093.288	213.021.178	3.816	7.114	3.077	7.114	67.303	97.762
Técnicos y profesionales de nivel medio	101.905	90.658	254.194.427	213.894.157	3.841	2.390	3.204	2.390	89.270	37.280
Personal de apoyo administrativo	92.951	100.724	229.802.167	246.253.809	3.370	2.367	2.665	2.367	75.727	42.516
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	120.911	69.799	290.580.351	151.762.918	14.786	7.532	12.007	7.532	400.160	143.958
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	5.042	1.545	10.697.717	2.635.770	568	102	508	102	14.194	2.424
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	75.226	12.087	163.822.365	26.489.339	10.838	443	9.662	443	259.125	7.954
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	73.252	17.829	167.422.354	38.310.396	6.847	885	5.659	885	178.418	13.526
Ocupaciones elementales	231.372	111.853	533.556.999	333.194.223	40.804	9.321	34.266	9.321	903.299	178.013
Sin especificar	12.124	9.119	34.746.184	25.093.220	-	-	-	-	-	-

Fuente: SUGESE, con base en información remitida por el INS y del INEC.

Los datos del cuadro 4.8 refieren a segregación por grupo ocupacional y muestran, por sexo, diferencias significativas en cuanto a quién ocupa qué. Como se puede observar con el indicador brecha absoluta entre hombres y mujeres (las diferencias entre la cantidad de hombres y mujeres con cobertura RT, según el grupo que ocupa cada uno), los hombres tienen mayor ocupación y, por ende, mayor cobertura, en ocupaciones elementales, operadores de máquinas y ensambladores, oficiales operarios y artesanos y, por último, trabajadores de servicios y vendedores; por otra parte, los grupos ocupacionales en donde existen menos brechas hacia las mujeres son en ocupaciones de directores y gerentes, técnicos y profesionales de nivel medio, profesionales, científicos e intelectuales, agricultores y trabajadores calificados. El único grupo ocupacional en donde están mayormente representadas las mujeres es el de apoyo administrativo, tal y como lo ilustra el siguiente gráfico.

Gráfico 4.3.
Brecha absoluta existente entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al seguro RT según grupo ocupacional. 2022.
(diferencia absoluta entre hombres y mujeres con RT)



Se puede concluir, según lo observado en los resultados de la ECE y en los datos del régimen de RT, que la brecha en la población laboral se presenta mayormente en el acceso a la fuerza laboral y a los trabajos formales, donde se cuenta con la debida protección a los riesgos del trabajo.

Fuente: Elaboración propias a partir de los datos suministrados por INS e INEC.

Cuadro 4.9.
Cantidad de personas trabajadoras aseguradas y otros indicadores relevantes del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, según sector institucional, 2022.

Sector institucional	Trabajadores asegurados		Horas Trabajadas		Accidentes laborales		Accidentes con incapacidad		Días de incapacidad	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Total	841.756	522.372	2.003.254.046	1.302.954.053	85.801	30.709	71.774	24.412	2.008.786	532.754
Gobierno Central	67.226	67.799	206.217.309	256.269.183	7.481	6.332	6.087	4.773	183.312	112.652
Instituciones autónomas	69.889	77.570	160.550.822	168.457.934	6.490	6.481	5.568	5.438	111.664	85.761
Sector Privado	657.682	350.829	1.532.100.750	819.751.791	65.424	16.241	54.425	12.780	1.541.114	301.212
Ignorado	46.959	26.174	104.385.165	58.475.145	6.406	1.655	5.694	1.421	172.696	33.129

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE)

En términos del sector institucional, se observa una mayor concentración de mujeres registradas en el sector de *gobierno central* y en *instituciones autónomas*. Por cada hombre en estos sectores, hay 1,06 mujeres, con lo cual se observa una paridad en el sector público.

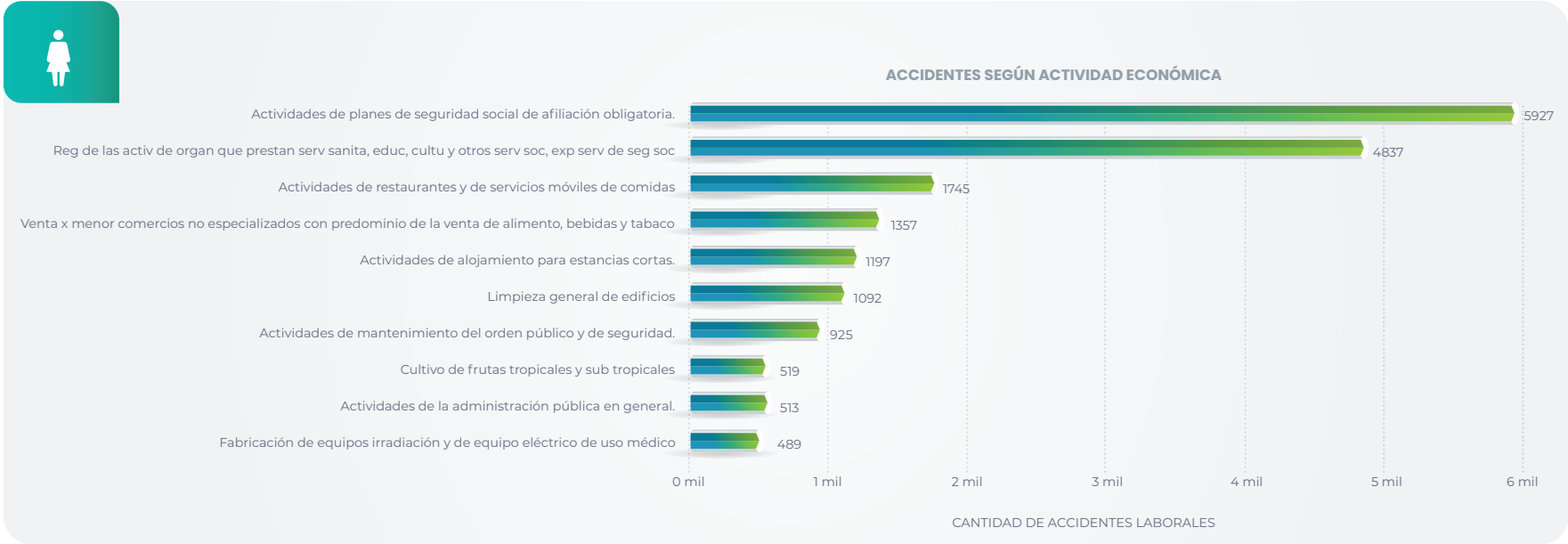
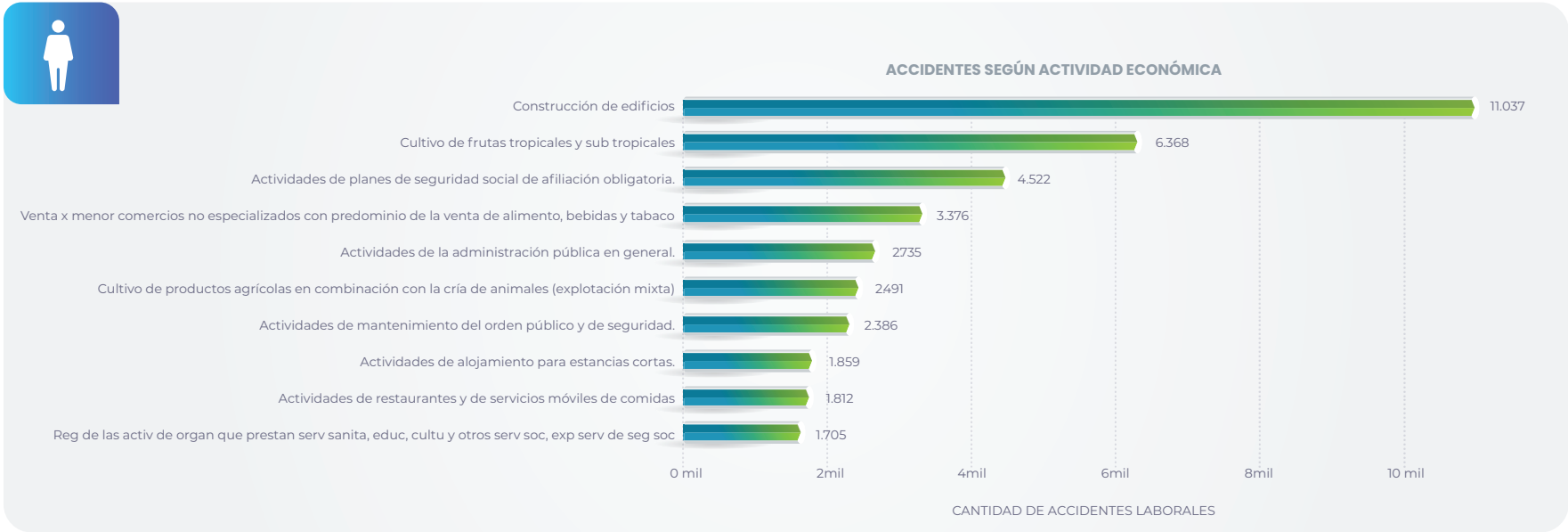
La situación es diferente en el sector privado, donde por cada mujer asegurada se registran 1,9 hombres. En cuanto a los accidentes laborales, para los hombres se acumulan mayoritariamente en el sector privado (76%).

En el caso femenino, hay mayor dispersión, ya que 42% de los accidentes de las mujeres corresponde al sector público y un 53% a las trabajadoras del sector privado. A continuación, se muestran algunos gráficos segregados por sexo de accidentes, enfermedades y días de

incapacidad del régimen del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo, con el fin de identificar si hay patrones diferentes entre hombres y mujeres.

Gráfico 4.4.

Principales 10 actividades económicas con mayor cantidad de accidentes laborales en el Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, 2022.



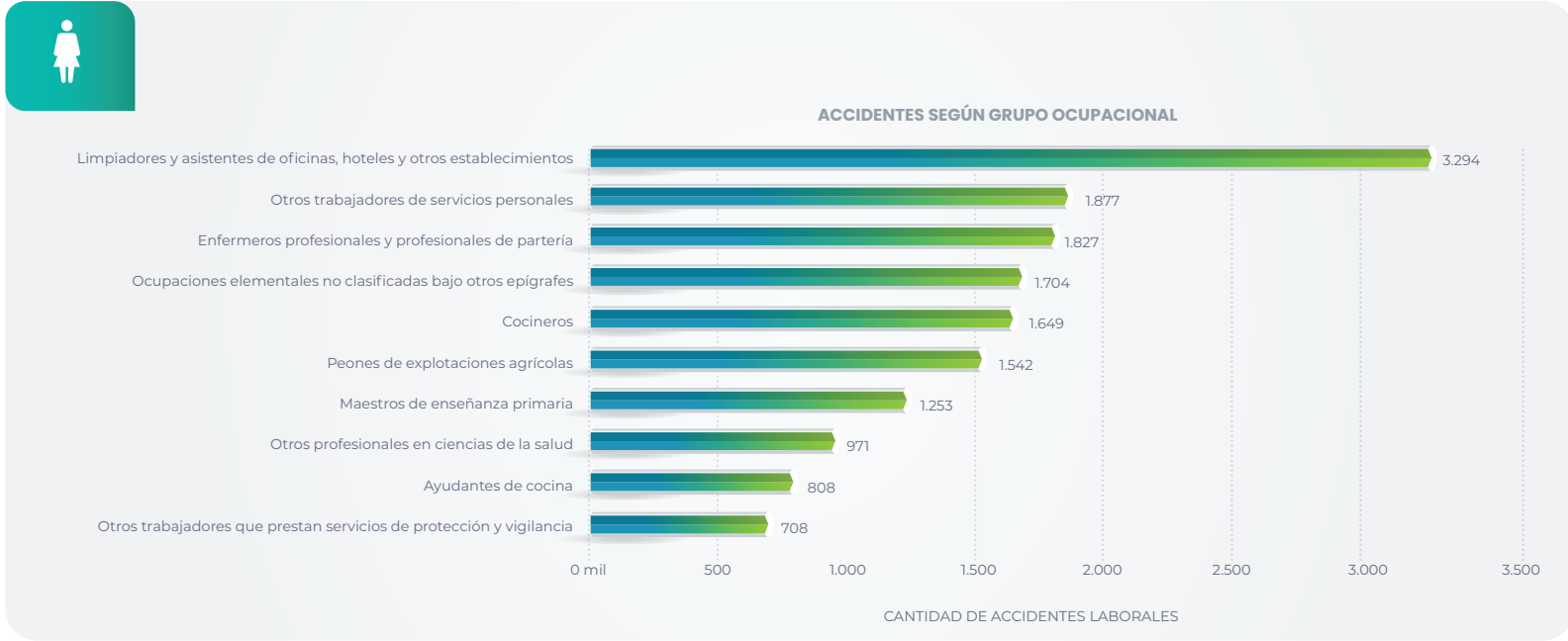
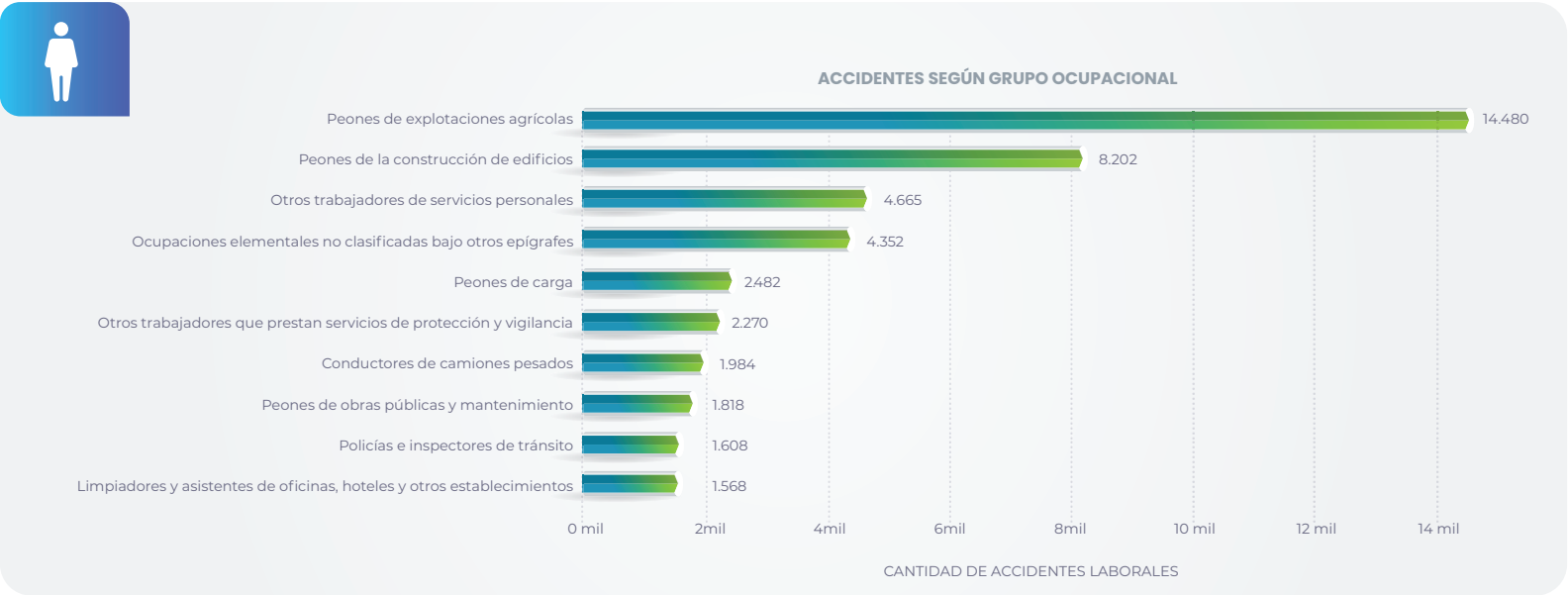
Los accidentes laborales se distribuyen de manera distinta entre hombres y mujeres. Para los hombres, la actividad económica que registra la mayor cantidad de accidentes es la construcción, seguida por cultivos de frutas y, en tercer lugar, las actividades de seguridad social de afiliación obligatoria.

Para las mujeres, la mayor cantidad de accidentes se presenta en las actividades de seguridad social de afiliación obligatoria, seguidas de "Regulación de las actividades de organismos que prestan servicios sanitarios, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social y actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas". Se observa que, tanto para hombres como para mujeres, una de las actividades más riesgosas tiene que ver la atención de la seguridad social de afiliación obligatoria⁴, la cual se ha visto exacerbada con la pandemia sanitaria del COVID-19.

⁴/ Hospitales y demás servicios de salud

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) con base en información remitida por el INS.

Gráfico 4.5.
Principales 10 grupos ocupacionales con mayor cantidad de accidentes laborales en el Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, 2022.



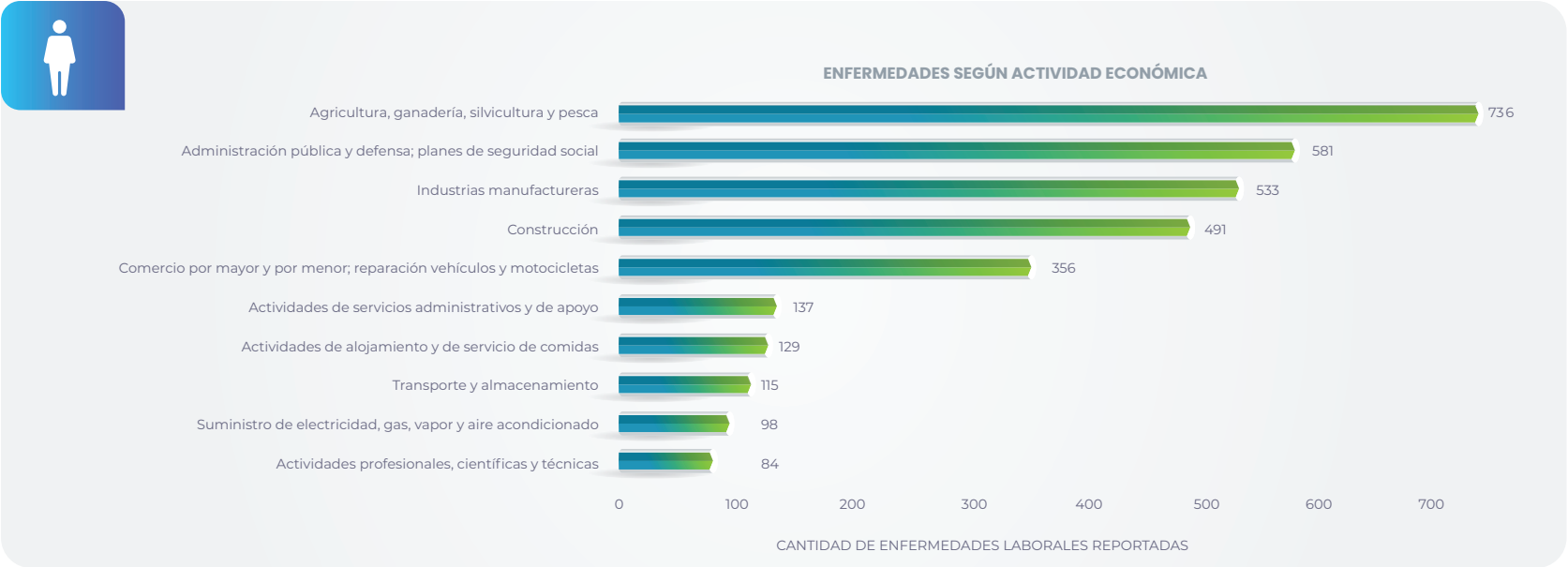
Clasificando los accidentes laborales según el grupo ocupacional, se aprecia que también hay diferencias entre hombres y mujeres. Para los hombres, la mayor concentración se encuentra en las ocupaciones de peones agrícolas, peones de la construcción y otros servicios personales. Para las mujeres, la mayor cantidad se registra en ocupaciones de limpieza, otros servicios personales y enfermeras y profesionales de partería.

Este resultado refleja la composición de la fuerza laboral formal del país y las labores que, tradicionalmente, han ejecutado en mayor proporción hombres y mujeres.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) con base en información remitida por el INS.

Gráfico 4.6.

Principales 10 actividades económicas con mayor cantidad de enfermedades laborales en el Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, 2022

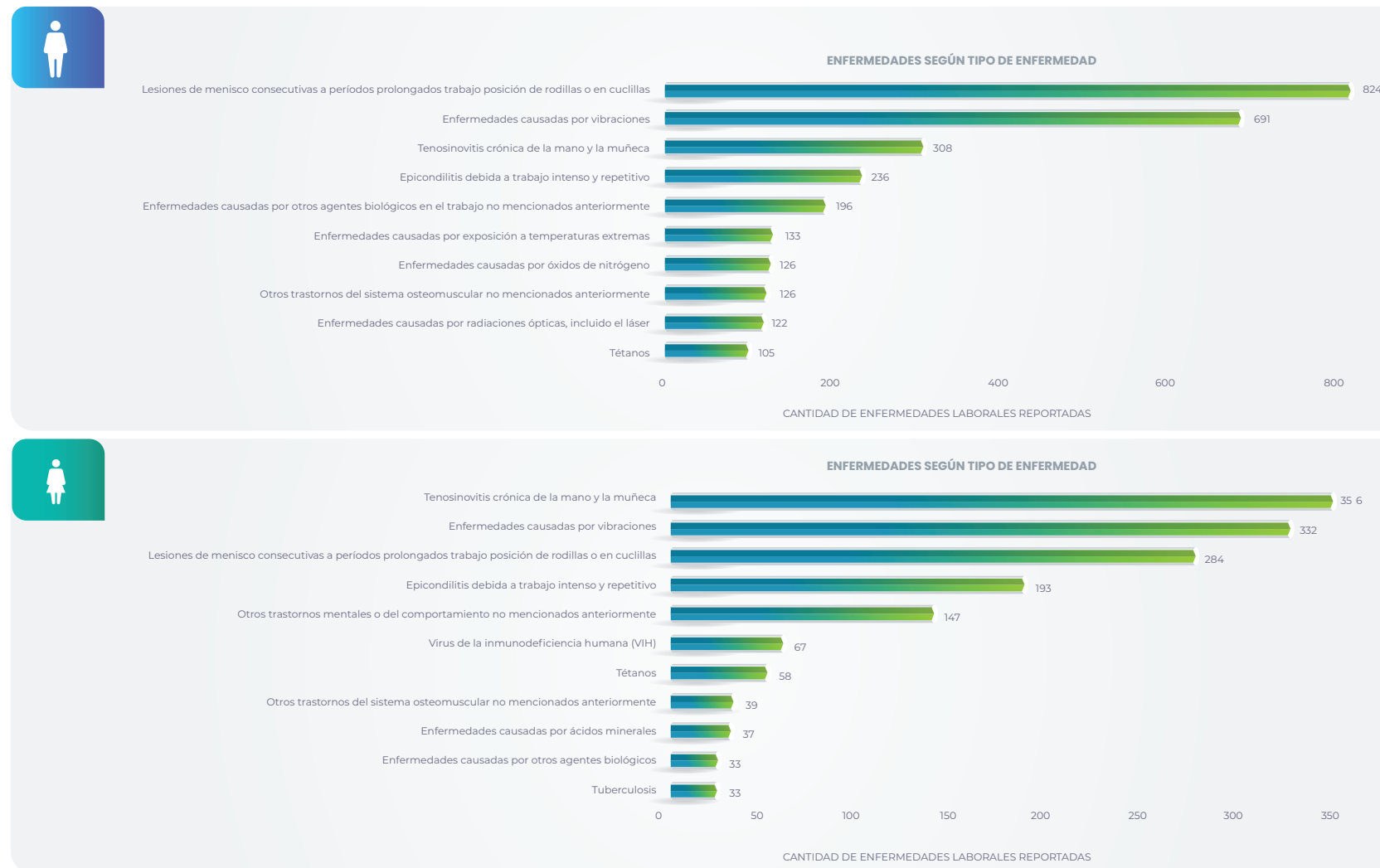


A nivel de las enfermedades labores amparadas por el régimen del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo, para los hombres, la mayor cantidad se presentan en las actividades primarias y secundarias, como las agrícolas, pecuarias, manufactureras y construcción, seguidas por el comercio y actividades de servicios.

En el caso de las mujeres, las actividades primarias y secundarias también están entre las actividades con mayores accidentes, pero la mayor proporción está en actividades de servicios. Llama la atención que las actividades de enseñanza figuren dentro de las 10 más frecuentes solo para las mujeres, lo cual es consistente con la asignación tradicional de otorgar a las mujeres los roles de docencia.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) con base en información remitida por el INS.

Gráfico 4.7.
Principales 10 tipos de enfermedades con mayor cantidad de enfermedades laborales Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, 2022.



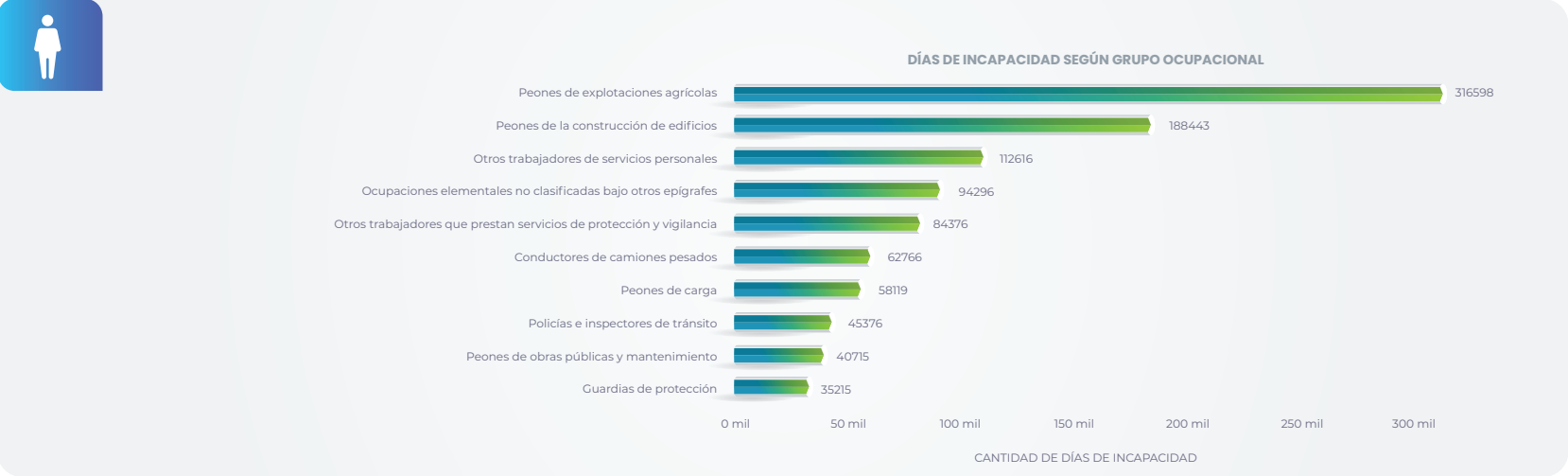
Se observa que las cuatro enfermedades laborales con mayor incidencia en el 2022 son las mismas para hombres y para mujeres, pero en orden diferente:

- Lesiones de menisco consecutivas a períodos prolongados de trabajo en posición de rodillas o en cuclillas.
- Tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca debida a movimientos repetitivos, esfuerzos intensos y posturas extremas de la muñeca.
- Epicondilitis debida a trabajo intenso y repetitivo.
- Enfermedades causadas por vibraciones (trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos).

Enfermedades como el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) y la tuberculosis, ambos padecimientos contagiosos, se podrían asociar, al menos parcialmente, a las labores de cuidado de personas enfermas, las cuales, en mayor proporción, siguen siendo realizadas por las mujeres.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) con base en información remitida por el INS.

Gráfico 4.8.
Principales 10 grupos ocupacionales con mayor cantidad de días de incapacidad del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) con base en información remitida por el INS.

Los días de incapacidad a consecuencia de accidentes o enfermedades laborales segregados por grupo ocupacional (gráfico 4.8) y por actividad económica (gráfico 4.9) tienen una distribución similar, tanto en hombres como en mujeres, esto por cuanto el otorgamiento de incapacidades está altamente correlacionado con la cantidad de accidentes o enfermedades laborales.

De forma análoga, las cantidades de días que las personas trabajadoras deben ausentarse de sus funciones por accidentes laborales se ve reflejada en la distribución que se tiene por sexo, según los grupos ocupacionales y las actividades económicas que ocupan mayoritariamente unos y otras.

Gráfico 4.9.
Principales 10 actividades económicas con mayor cantidad de días de incapacidad del Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, 2022.



Para el 2022, la tasa de personas con enfermedades laborales quienes se acogieron al Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo fue de 4,2 por cada mil asegurados hombres y de 3,5 por cada mil aseguradas mujeres, dada la mayor concentración en actividades con mayor riesgo de los trabajadores formales hombres.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) con base en información remitida por el INS.

Gráfico 4.10.
Cantidad de enfermedades laborales y personas fallecidas amparadas al Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo por sexo, según grupo ocupacional, 2022.

Grupo ocupacional	Enfermedades laborales		Fallecidos	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Total	3552	1856	109	5
Directores y gerentes	56	29	1	1
Profesionales científicos e intelectuales	189	392	2	2
Técnicos y profesionales de nivel medio	184	137	6	0
Personal de apoyo administrativo	145	150	3	0
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	616	449	30	0
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	35	10	3	0
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	384	35	15	0
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	319	82	14	0
Ocupaciones elementales	1624	572	35	2

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) con base en información remitida por el INS.

De igual manera, el Seguro Obligatorio de Riesgos del Trabajo cubre el riesgo de muerte en función de sus labores, incluyendo el lapso durante el cual el trabajador se dirige a su lugar de trabajo. Para el 2022, la tasa de mortalidad fue muy superior en el caso de los hombres, 12,9 por cada cien mil asegurados, comparado con la tasa de la mortalidad laboral femenina, la cual llegó a 1,0 por cada cien mil aseguradas.

Cabe señalar que estos datos no contemplan los accidentes, enfermedades ni muertes no reportadas, ni las solicitudes rechazadas por la entidad aseguradora, así como tampoco los acontecimientos de esta índole en trabajadores no formales, que para las mujeres corresponde al 44,5%, según estimaciones del INEC; las cuales no cuentan con la protección correspondiente ante este tipo de siniestros a la hora de realizar sus labores, tal cual la atención médica y el pago de incapacidades.

4.3 Superintendencia de Pensiones

Superintendencia de Pensiones (SUPEN) es el órgano de supervisión del sistema de pensiones, el cual se encarga de desarrollar e implementar un marco de supervisión y evaluación de riesgos, acorde con la naturaleza de las entidades reguladas y considerando los riesgos asociados a los fondos administrados por estas, esta superintendencia supervisa a 19 entidades, las cuales se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro 4.11.
Entidades financieras supervisadas por las Superintendencia de Pensiones. 2022

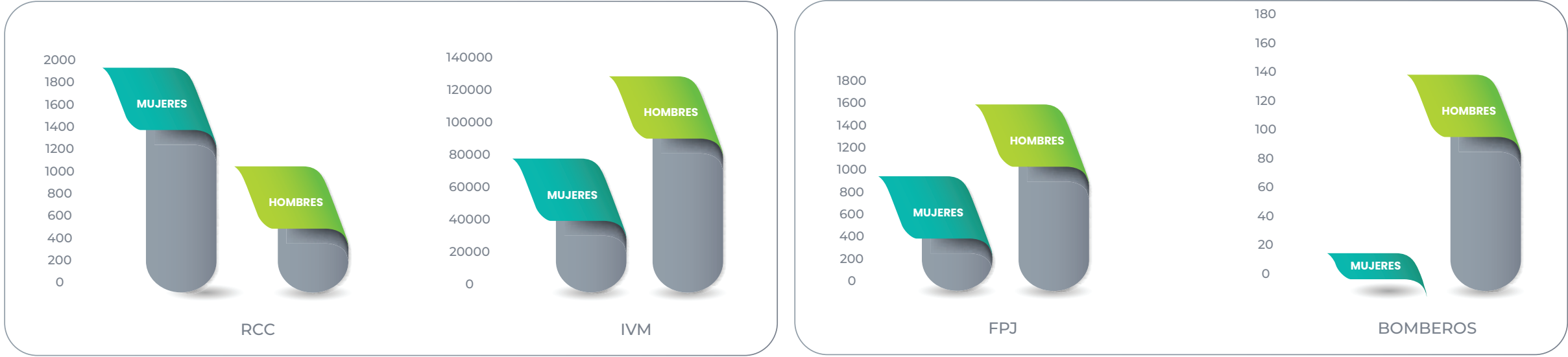
Tipo de entidad	Cantidad
Operadoras de Pensiones	6
Regímenes Básicos	5
Regímenes creados por leyes especiales	8
Total	19

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN).

4.3.1 Pensiones por sexo en el Sistema Nacional de Pensiones

El gráfico siguiente muestra la distribución de la cantidad de pensionados por régimen según sexo. Puede observarse que el IVM (el régimen que cubre la mayor cantidad de personas) tiene un volumen mucho menor de mujeres pensionadas con respecto a los hombres. Este desbalance es producto de la brecha de género en el mercado laboral.

Gráfico 4.10.
Primer pilar: cantidad de pensionados por vejez según régimen y sexo. Datos a febrero de 2023; IVM a marzo 2022.

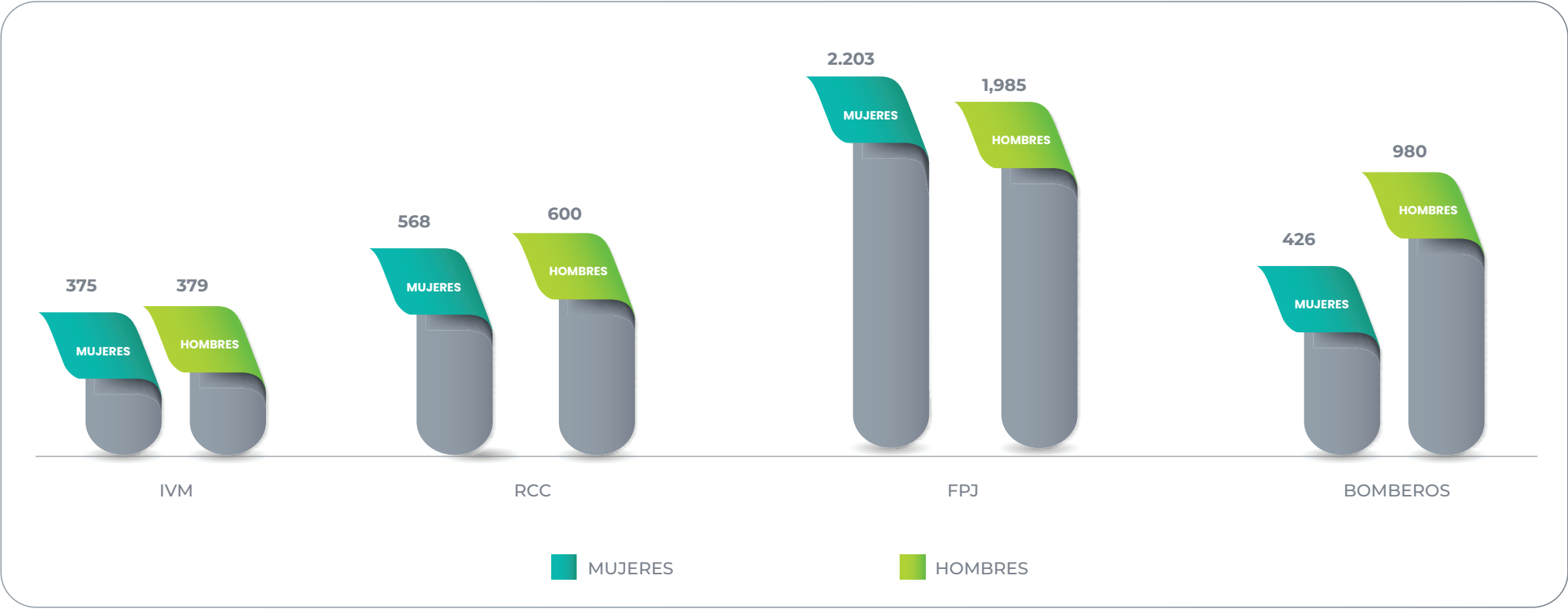


^{1/} RCC: Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional
^{2/} IVM: Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social
^{3/} FPJ: Fondo del Poder Judicial
^{4/} Bomberos: Fondo de pensiones y jubilaciones para las personas del Benemérito Cuerpo de Bomberos.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN).

Con respecto al monto de la pensión, esta brecha se acorta e incluso, en algunos regímenes, las mujeres tienen una pensión mayor. En el caso del IVM, el adelanto de la edad de pensión justifica en buena medida la cuantía menor de la pensión, ya que el régimen debe financiar un periodo más prolongado de pensión, respecto a los hombres.

Gráfico 4.11.
Primer pilar: pensión promedio por vejez según régimen y sexo.
Datos a febrero de 2023; IVM a marzo 2022.
(Miles de colones)



^{1/} IVM: Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social
^{2/} RCC: Régimen de Capitalización Colectiva del Magisterio Nacional
^{3/} FPJ: Fondo del Poder Judicial
^{4/} Bomberos: Fondo de pensiones y jubilaciones para las personas del Benemérito Cuerpo de Bomberos.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN).

4.4 Superintendencia General de Valores

Superintendencia General de Valores (SUGEVAL) es el órgano encargado de la supervisión del Mercado de Valores, y sus funciones son regular, supervisar y fiscalizar los mercados de valores, así como “la actividad de las personas físicas o jurídicas que intervengan directa o indirectamente en ellos y los actos o contratos relacionados” (Asamblea Legislativa, 1997). Esta superintendencia supervisa a 372 entidades, las cuales se muestran en el cuadro siguiente:

Cuadro 4.12.
Entidades financieras supervisadas por las Superintendencia General de Valores. 2022

Tipo de entidad	Cantidad
Agentes corredores	202
Auditores externos	59
Calificadoras de riesgo	3
Custodios	24
Emisores	43
Grupos financieros	4
Proveedores de Precios	3
Puestos de bolsa	16
Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión	14
Otros Participantes	4
	372

TOTAL

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL).

4.4.1 Datos para personas físicas que participan en el mercado de valores

Cuadro 4.13.
Cantidad de personas físicas, según saldos que mantienen en custodia por sexo. Diciembre de 2022

	Cantidad	Porcentaje
Hombres	5 576	54
Mujeres	4 761	46
TOTAL	10 337	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL).

En lo que respecta al total de personas físicas que mantienen una cuenta de custodia abierta al cierre del 2022, la tasa de participación femenina asciende al 46%, cifra que no ha mostrado ninguna variación al comparar las cifras con el mismo periodo del año anterior.

Cuadro 4.14.
Cantidad de personas físicas, con al menos una operación en el mercado de valores, por sexo. Diciembre de 2022

	Cantidad	Porcentaje
Hombres	2175	53
Mujeres	1915	47
TOTAL	4090	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL).

Por su parte, el total de personas físicas de sexo femenino que realizaron al menos una operación en el mercado organizado por la Bolsa Nacional de Valores durante todo el 2022 tuvo una participación con relación al total general del 47%, para un incremento de dos puntos porcentuales al comparar las cifras con el mismo periodo del año anterior.

Cuadro 4.15.
Volumen promedio en el mercado de valores y la tenencia en custodia por sexo. 2018 a 2022.
(Cifras en colones)

	2018	2019	2020	2021	2022
Mercado de valores					
Mujeres	99 712 224	100 154 190	102 975 135	122 718 331	106 780 259
Hombres	110 380 317	115 158 754	103 431 278	124 462 903	128 910 981
Custodia					
Mujeres	94 219 220	104 599 300	103 983 687	101 509 201	90 142 594
Hombres	84 994 170	94 828 502	96 424 974	90 753 931	84 458 465

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL).

La información se encuentra al último quinquenio, donde destaca que las mujeres, en promedio, mantienen un saldo en custodia mayor que los hombres (desde el 2020 a la fecha, ambos sexos han mostrado una reducción en ese saldo), pero su volumen promedio en el mercado organizado por la Bolsa Nacional de Valores es menor al de los hombres. Para el último año, el volumen transado medio ha mostrado una reducción para el caso de las mujeres, mientras que los hombres presentan un comportamiento contrario.

4.5 Sistema Nacional de Banca para el Desarrollo

El Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), fue creado con la Ley N.º 8634 promulgada en 2008, estableciendo al SBD como un mecanismo de política pública que busca contribuir con el desarrollo socioeconómico de los diferentes sectores productivos del país y propiciar la inclusión financiera de los beneficiarios y, especialmente, de los sectores prioritarios definidos en el artículo 7 de la Ley.

El fin público perseguido de coadyuvar en el desarrollo e inclusión financiera se alcanza a través del impulso de proyectos productivos y viables, acordes con el modelo de desarrollo del país, y que permitan la movilidad social de los sujetos beneficiarios, para lo cual la Ley prevé diferentes mecanismos, como financiamiento, avales, capital semilla, capital de riesgo y servicios de desarrollo empresarial.

El sistema se configura no como un ente o persona jurídica, sino como un sistema compuesto por diferentes organizaciones públicas y privadas de naturaleza heterogénea; se nutre de los siguientes recursos:

El Fondo Nacional para el Desarrollo (FONADE), que cuenta con cuatro subfondos:

- a. Fondo de Financiamiento.
- b. Fondo de avales.
- c. Fondo de Desarrollo empresarial.
- d. Fondo de Capital semilla

El Fondo de Financiamiento para el Desarrollo (FOFIDE).
El Fondo de Crédito para el Desarrollo (FCD).
Los recursos establecidos en el inciso ii) del artículo 59 de la Ley No. 1644, Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, de 26 de setiembre de 1953 (CREDES).

Estos recursos se hacen llegar a los beneficiarios a través de una red de operadores financieros supervisados y no supervisados activos, los cuales se distribuyen de la siguiente forma:

Cuadro 4.16.
Sistema de Banca para el Desarrollo, distribución de operadores financieros.
Diciembre 2022.

Tipo de operador	Cantidad
Bancos públicos	3
Bancos privados	6
Regulados no bancarios	15
Financieras	2
Microfinancieras	12
Sectoriales	18
Sistema de crédito rural	4
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia con datos Sistema Nacional Banca para el Desarrollo.

Los operadores pueden incorporar para atender diferentes nichos de mercado agentes que les permitan canalizar los recursos en forma expedita y basada en especialización. Al cierre del 2022, existen 44 agentes colocadores y 37 corresponsales.

En la ley de creación del Sistema, en su artículo 8, se señala que “El SBD diseñará las políticas para neutralizar las desigualdades por razones de género, con políticas de financiamiento y apoyo no financiero que posibiliten un acceso equitativo de las mujeres, en cuanto al acceso al crédito, avales, garantías, condiciones y servicios no financieros y de desarrollo empresarial” (Asamblea Legislativa, 2008). Es por ello por lo que se ha realizado acciones para promover el acceso de las mujeres al financiamiento para el desarrollo de proyectos productivos, tal y como el desarrollo de programas, promoción con operadores y el desarrollo de políticas.

4.5.1 Datos de la operación del Sistema Nacional de Banca para el Desarrollo

Al 31 de diciembre del 2022, el saldo de operaciones en personas físicas es de 399 564 mil millones de colones, para un total de 25.983 personas beneficiadas, distribuidos de la siguiente forma:

Cuadro 4.17.
Sistema Nacional de Banca de Desarrollo.
Datos de operaciones según saldos promedios y cantidad de personas por sexo. Al 31 de diciembre del 2022.
(en miles de millones de colones)

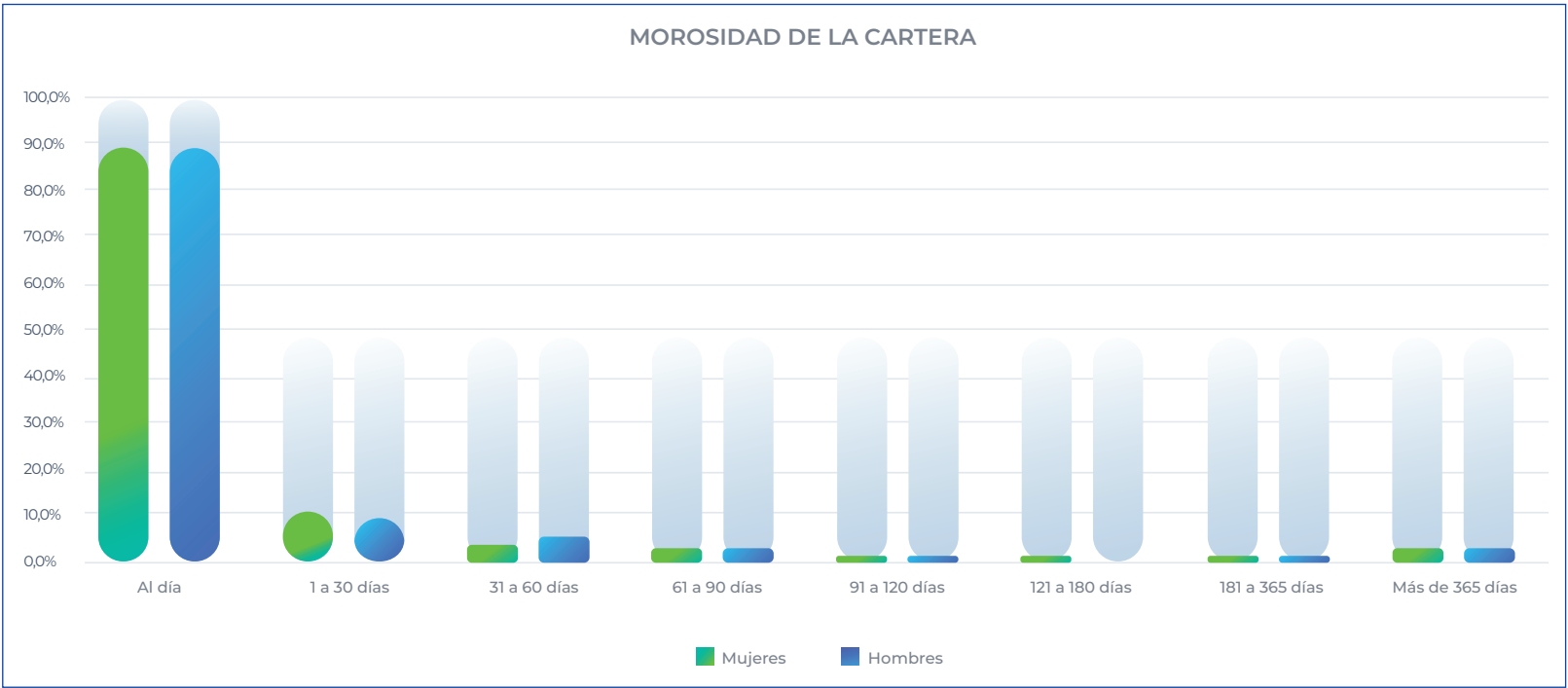
Saldo		%	Personas beneficiadas	%	% mora > 90 días
Mujeres	113 249,00	28%	8 435	32%	2,84%
Hombres	286 317,00	72%	17 548	68%	2,78%
TOTAL	399 566,00	100%	25 983	100%	2,79%

Fuente: Elaboración propia, datos del Sistema Banca de Desarrollo.

Del total de colocaciones, un 32% está dirigido a mujeres y un 68% a hombres, si se analiza la diferencia, la brecha asciende a un 35%, es decir, 9 113 hombres se ven mayormente beneficiados con estos recursos. Esto se refleja en los montos colocados, con una brecha del 43%, 173 068 millones de colones son asignados a créditos de hombres.

La morosidad de la cartera de crédito se comportó, a diciembre de 2022, de la siguiente forma:

Cuadro 4.18.
Sistema Nacional de Banca de Desarrollo. Datos de operaciones según saldo de morosidad por sexo.
Al 31 de diciembre del 2022.
(en miles de millones de colones)



Fuente: Elaboración propia, datos del Sistema Banca de Desarrollo.

En el Sistema de Banca para el Desarrollo, a pesar de mostrar brechas entre hombres y mujeres en la colocación, el comportamiento en los saldos por morosidad no muestra diferencias por sexo.

Con respecto a las actividades económicas que se han financiado, la distribución es la siguiente:

Cuadro 4.19.
Sistema Nacional de Banca de Desarrollo. Estimado de las actividades financiadas por sexo. Al 31 de diciembre del 2022.
(en porcentajes)

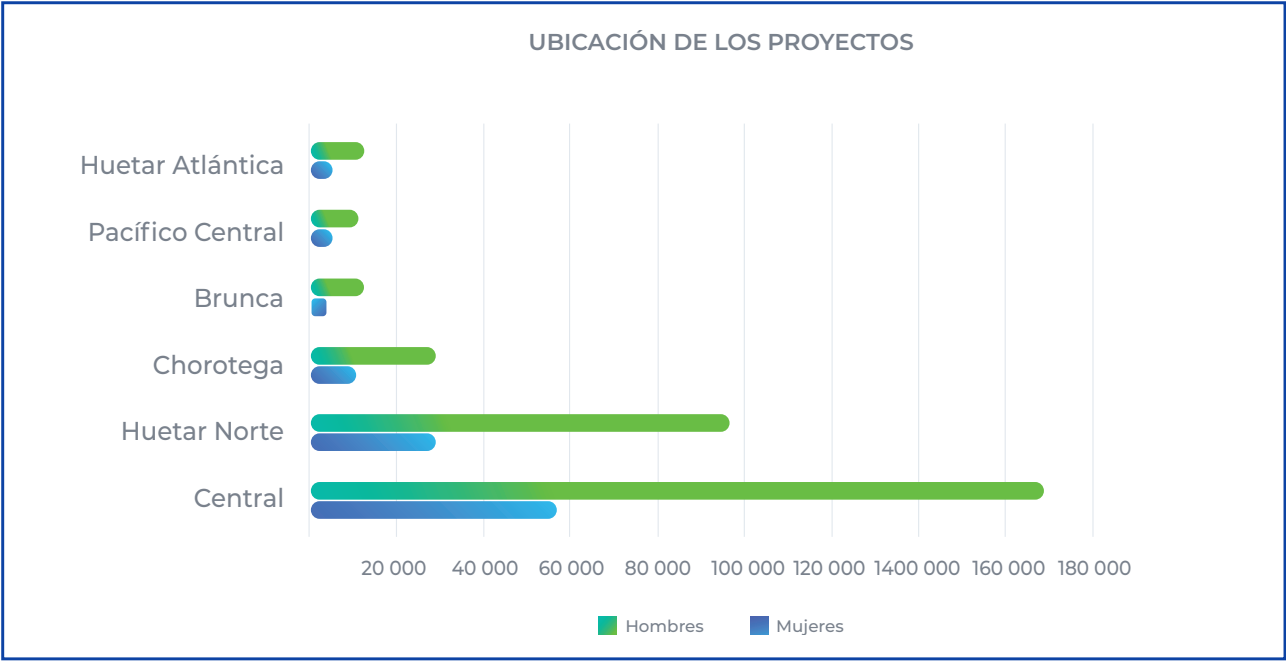
Sector	Mujeres	Hombres
Agropecuario	51%	67%
Comercio	20%	14%
Servicio	20%	11%
Turismo	4%	2%
Industria	2%	2%
Otras actividades	3%	3%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, datos del Sistema Banca de Desarrollo.

Más del 50% de los recursos, tanto de hombres como de mujeres, se coloca en actividades productivas del sector agropecuario, hay una brecha del 16% favorable a los hombres en esta actividad, las mujeres, en cambio, tienen mayores colocaciones en actividades relacionadas con comercio y servicio.

Sobre la ubicación geográfica de los proyectos, se observa los siguientes datos:

Cuadro 4.20.
Sistema Nacional de Banca de Desarrollo. Datos de Operaciones Crediticias según región por sexo.
Al 31 de diciembre del 2022.
(en miles de millones de colones)



Fuente: Elaboración propia, datos del Sistema Banca de Desarrollo.

Los datos anteriores revelan que la mayor parte de créditos de Banca para el Desarrollo son colocados en la Región Central, seguida por la Huetar Norte y la Chorotega, tanto para hombres como para mujeres, las regiones que menos participan, para las mujeres, son la Brunca, la Huetar Atlántica y la Pacifico Central y, para los hombres, la Pacifico Central, la Huetar Atlántica y la Brunca.

4.5.2 Inclusión Financiera

Con el apoyo de SUGEF, se realizó un estudio sobre la inclusión crediticia de las personas beneficiarias al Sistema de Banca para el Desarrollo, con el objeto de identificar, entre dichas personas, qué cantidad no contaba con créditos en el Sistema Financiero. El estudio señaló que las mujeres fueron las más beneficiadas, con una inclusión crediticia equivalente al 48%.

La Región Huetar Atlántica mostró el mayor porcentaje de inclusión, con un 43% de las mujeres atendidas, principalmente por microfinancieras y con actividades de comercio.

Entre las entidades financieras que más inclusión realizaron sobresalen las microfinancieras, cuyo porcentaje de inclusión es la mayor con respecto a las otras entidades.

4.5.3 Retos y Desafíos

1. Implementación de una adecuada gestión del conocimiento, comunicación y divulgación, de las diferentes acciones que promuevan los créditos orientados a mujeres.
2. Promover el acompañamiento y asesoría a iniciativas productivas.
3. Fomentar un acceso equitativo a recursos y servicios financieros.
4. Promover, en alianza con otras instituciones clave del país, la sensibilización y empoderamiento hacia el cambio en las relaciones de género en el SBD.

.....

La inclusión financiera se refiere al acceso que tienen las personas y las empresas a diversos productos y servicios financieros útiles y asequibles, los cuales atienden sus necesidades —transacciones, pagos, ahorro, crédito y seguros— y que se prestan de manera responsable y sostenible.

.....



5

Información relevante a la inclusión financiera de las mujeres



5.1 Estrategia Nacional de Educación Financiera

5.1.1 Antecedentes

El Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), en 2019, dictó el Decreto Ejecutivo N°41546-MP-MEIC, el cual respalda la Estrategia de Educación Financiera en Costa Rica, siendo que se declara de interés público y prioritario la formación en educación financiera de la población en general. El objetivo principal de dicha Estrategia de Educación Financiera (EEF) **es educar en materia de educación financiera y procurar que las personas consumidoras muestren mayor confianza para la toma de decisiones de consumo informadas.**

La Estrategia de Educación define como público meta de interés: niñez, juventud, personas adultas mayores, funcionariado público, personas adultas en general, **mujeres**, pymes y emprendimientos, fuerza policial, personas clientes de las entidades bancarias y poblaciones vulnerables. Además, dispone de una Mesa de Trabajo Multisectorial de conformidad con lo señalado en el Artículo N° 6 del Decreto 41546-MP-MEIC, integrada por la suma de 16 instituciones del sector, encargadas de colaborar para el logro de los objetivos del decreto. Para conocer el nombre de las instituciones que integran la Mesa de trabajo, puede consultar el **Anexo #2.**



.....
Salud financiera: “hablar de salud financiera es hablar de autonomía y empoderamiento económico, de que las mujeres tengamos la posibilidad de pensar y pensarnos a nosotras mismas en el futuro, en la vida que queremos para nosotras, para nuestras familias y para todas las mujeres. Sobre todo, la salud financiera significa que las mujeres tengamos las herramientas para poder tomar acción sobre estas decisiones y poder ejercer nuestros derechos en libertad”. Ana Carolina Maldonado, directora para la Igualdad de las Mujeres y Hombres en la Vida Económica de Inmujeres, México. 2023.
.....

5.1.2 Acciones realizadas en el marco de la Estrategia de Educación Financiera

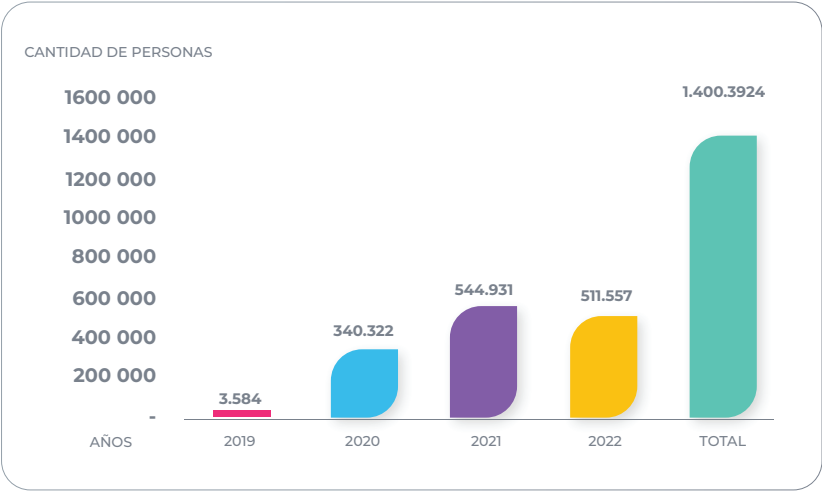
CONVENIOS CONSTRUIDOS

La Estrategia de Educación Financiera, al corte de este informe, ha logrado un total de 31 convenios firmados con socios estratégicos públicos y privados, quienes, de forma voluntaria, decidieron participar en el proceso de educación financiera de los grupos meta. De estos convenios, 23 se encuentran en ejecución. Para ver el detalle de los convenios firmados, puede consultar el Anexo #3.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS (AS) en educación financiera

Los aliados estratégicos han logrado impulsar la estrategia de educación mediante actividades virtuales y presenciales, tales como charlas, talleres, desarrollo de campus virtuales, entre otras; haciendo uso de herramientas tecnológicas y cualquier otro medio viable, con el objetivo de llevar a los grupos meta el mensaje de educación financiera desde cualquier lugar. La cantidad de beneficiarios(as) de los procesos de alfabetización financiera cuenta con un acumulado de 1.400.394 desde el 2019 hasta el 2022. El siguiente gráfico detalla, por año, la cantidad de beneficiarios(as) en educación financiera.

Gráfico 5.1.
Beneficiados (as) con la estrategia de Educación Financiera.
Del 2019 al 2022.
 (en miles de personas)

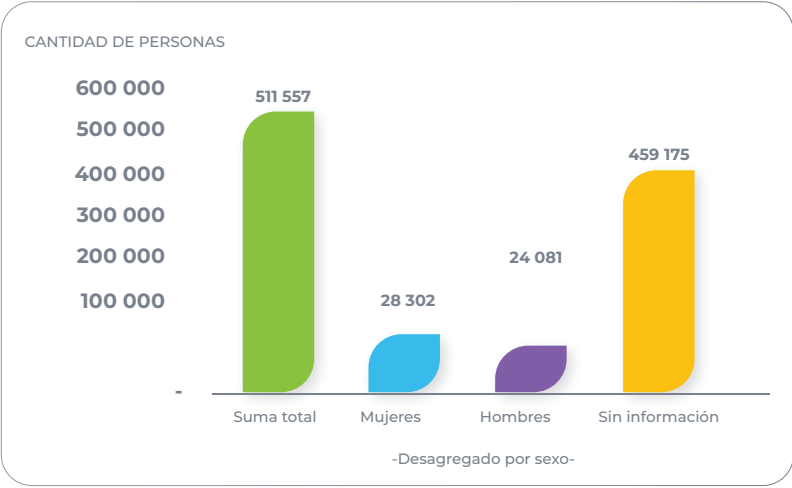


Fuente: Elaboración propia con datos remitidos por las entidades financieras

Es importante destacar que, a pesar de los efectos producidos por la emergencia sanitaria Covid-19, las entidades financieras potencializaron las bondades de la virtualidad a través del uso de herramientas tecnológicas, del diseño de plataformas virtuales, de la intensificación de las redes sociales y de la diversificación de canales de difusión, con el fin de dar continuidad a los procesos de transmisión del mensaje de educación hacia la población, de cara a una nueva normalidad que acompañó la coyuntura durante el 2021 y principios del 2022; y así mantener el compromiso de trabajo que procuraba formar a la ciudadanía en conceptos de educación financiera, uso responsable de su dinero y empoderamiento de la ciudadanía en temas de ahorro y crédito para impulso de la toma de decisiones informadas y de manera responsable.

Por otra parte, el Ministerio, en apoyo a las acciones emprendidas desde el INAMU en temas de inclusión Financiera con perspectiva de género, a partir del 2022, inició con el registro desagregado por sexo, sin embargo, es importante mencionar que existe un enorme vacío respecto a la información registrada, debido a que, entre otras razones, los socios estratégicos no han adaptado, dentro de sus organizaciones/plataformas, la inclusión de dicha variable para el registro de las personas beneficiadas, tal y como se visualiza en el Gráfico 5.2.

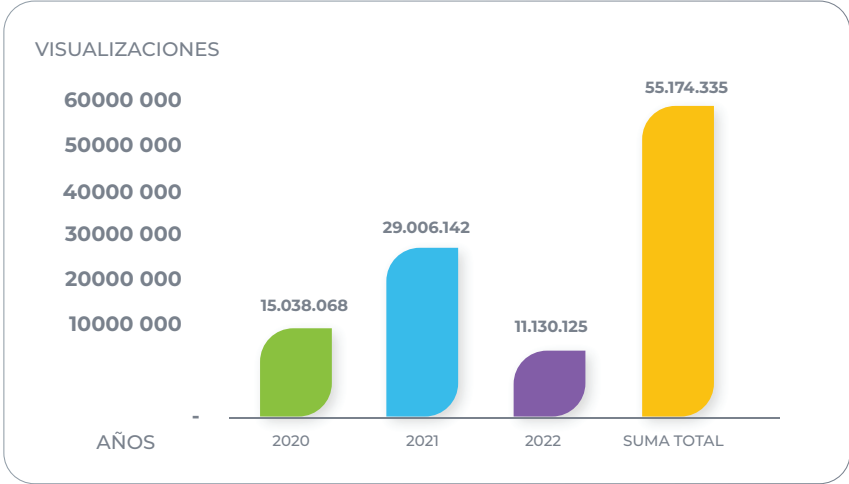
Gráfico 5.2.
Beneficiarios con la estrategia de Educación Financiera,
por sexo, 2022.
 (en miles de personas)



Fuente: Elaboración propia con datos remitidos por las entidades financieras

En cuanto al uso de las redes sociales para la socialización y divulgación de contenido de educación financiera, es de enfatizar que este ha sido una herramienta muy útil, debido a que los aliados estratégicos, además de participar de las campañas de educación financiera, también se han especializado en generar material para educar financieramente a la población mediante recursos como videos educativos, consejos, infografías, block, afiches, creación de contenido para plataformas como Spotify, entre otros; logrando, a la fecha, más de 55 millones de visualizaciones desde el 2020 hasta el 2022.

Gráfico 5.3.
Cantidad de visualizaciones de material de educación
financiera mediante redes sociales, del 2020 al 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos remitidos por las entidades financieras

POBLACIONES MIGRANTES, REFUGIADAS Y SOLICITANTES DE ASILO:

Mediante un trabajo coordinado con la Organización Internacional de Trabajo -OIT-, se invitó a los socios estratégicos a formarse en educación financiera mediante la metodología OIT y beneficiar a la población refugiada y solicitante de asilo del país. El proyecto contó con dos aristas: primero, dotar de conocimiento a personas líderes mediante la metodología de la OIT para que se formaran en temas de educación financiera y, segundo, que estas hicieran réplicas del conocimiento, habilidades y herramientas financieras adquiridos hacia la población refugiada y solicitante de asilo del país, a fin de potenciar habilidades para la toma de decisiones informadas sobre las finanzas personales y familiares.

El primer socio estratégico en capacitarse fue Coope Ande N°1, el cual, a través de la coordinación interinstitucional con otras instituciones, como OIM, ONU, Migración, Embajada de Venezuela, Municipalidad de Heredia y Mercado Borbón, durante los meses de setiembre a octubre de 2022; realizó las primeras réplicas a nivel país y de Centroamérica del curso de educación financiera a tres grupos de personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo. Adicionalmente, otros aliados estratégicos, tales como Coopenae y Grupo Mutual, se han sumado al esfuerzo para formar personas líderes en la materia y, posteriormente, iniciar las réplicas dirigidas a esta población.

FAMILIAS BENEFICIARIAS DE BONOS DE VIVIENDA

Por medio de los convenios firmados con Grupo Mutual-Ulatina-Meic y con el Banhvi-Meic, se logró beneficiar a grupos de familias de proyectos de bonos de vivienda. En el caso del programa manejado por Grupo Mutual, no solo contó con formación en temas de educación financiera, tales como presupuesto y finanzas personales, capacidad de pago y sobreendeudamiento, ahorro y autocontrol y uso adecuado y responsable de los productos financieros; sino también se brindó acompañamiento en otras áreas de interés, tales como salud nutricional, psicología, manejo de estrés en tiempos de Covid, convivencia familiar, entre otros.

Mientras que, en el caso del proyecto manejado por el Banhvi, se logró beneficiar a varios grupos de familias, haciendo uso del tercer módulo del Modelo de Acompañamiento Social (MAS), diseñado por esta entidad y cuyo objetivo fue sensibilizar sobre la importancia de la organización financiera para alcanzar los objetivos personales y familiares y atender las obligaciones generadas por tener una vivienda propia y vivir en un proyecto habitacional. Los temas que se impartieron fueron: presupuesto familiar, importancia del ahorro, manejo de las deudas y cómo enfrentar los gastos en las diferentes épocas del año, así como el pago de los gastos de formalización y cuota del condominio.

NIÑEZ Y JUVENTUD

A través del apoyo de los aliados estratégicos, se logró el desarrollo de plataformas educativas (con contenido de educación financiera como presupuesto, gastos hormiga, manejo del ahorro, deuda...), cursos virtuales, charlas, talleres presenciales, cuentos sobre EF, giras educativas en escuelas y colegios y la construcción de alianzas de trabajo con el MEP para brindar preparación y generar material didáctico sobre educación financiera.

PYMES Y EMPRENDIMIENTOS

En cuanto al segmento para pymes y emprendimientos, se reconoce el esfuerzo de los aliados, y en especial la participación de Bac Credomatic y Banco Popular, en cuanto a la oferta anual de seminarios, talleres, charlas y programas especiales de acompañamiento, los cuales permiten fortalecer y mejorar el crecimiento de las pymes y emprendimientos a través de asesorías personalizadas, recomendaciones y consejos en educación financiera.

ESCUELA NACIONAL DE POLICÍA

Se logró beneficiar a oficiales de primer ingreso, oficiales de ascenso y personal de planta, personas que ocupaban cargos de sargentos e inspección, etc., para un total de 1.782 personas policías, esfuerzo logrado gracias a la alianza con el Bac Credomatic durante el 2019, el cual permitió la formación de gestores(as) financieros(as) a lo interno de la Academia Nacional de Policías, a fin de generar réplicas del curso de educación financiera a lo interno del cuerpo policial, las cuales contribuyen a promover el conocimiento sobre el funcionamiento de los servicios financieros, uso adecuado de las tarjetas de crédito, préstamos, ahorro, presupuesto, entre otros.

POBLACIÓN ADULTA MAYOR

Se benefició a la población adulta mayor de manera mensual a través de la colaboración de Ageco y Coope Ande N°1 en temas de educación financiera, tales como prevención de fraudes y estafas, uso del presupuesto, inclusión financiera y envejecimiento, planificación financiera, etc.

GRUPOS DE MUJERES

Para el segmento mujeres, el apoyo de los aliados estratégicos ha permitido el desarrollo de acciones de acompañamiento en educación financiera, tales como los siguientes:

- a) Con la colaboración de Bac Credomatic-INAMU, se benefició a 224 mujeres de las regiones Chorotega y Huetar Norte a través de charlas de EF enfocadas en temas de emprendimiento, presupuesto y planificación.
- b) A través de Coopenae, se brindó el programa *Finanzas sobre Ruedas* a mujeres emprendedoras y empresarias, cuyo objetivo fue identificar mecanismos para potenciar la libertad financiera por medio del análisis de los principios de administración financiera que incentiven el auto empoderamiento de la salud financiera. El programa fue llevado en Pérez Zeledón, Ciudad Neily, Guanacaste y San José, donde se ha impactado a más de 300 mujeres participantes.
- c) Acompañamiento de parte de Coope Ande N°1 a un grupo de 69 mujeres del Proyecto Educativo Suri, donde se les impartió charlas presenciales durante los meses de julio-22 a setiembre-22, se brindó acceso al curso Virtud de Educación Financiera, y se compartió buenas prácticas en educación financiera, a fin de incentivar la toma de decisiones financieras más autónomas y conscientes.
- d) Por parte de Grupo CS, se empezó a implementar el Programa de Formación Financiera para Mujeres *CS Impulso*, con el apoyo de la CAF, INAMU e Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), cuyo objetivo es brindar una formación integral a las mujeres mediante una metodología de desarrollo de habilidades y empoderamiento para el cierre de brechas, en busca de la inserción de estas en el sistema financiero. Cabe mencionar que las participantes de este programa son integrantes del plan puente del IMAS, Guanacaste, y se proyecta beneficiar alrededor de 70 mujeres.

FUNCIONARIADO PÚBLICO

A través del trabajo coordinado entre la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) y Coope Ande N°1, se diseñó un curso virtual de educación financiera con el fin de ofrecerlo a través del Centro de Capacitación y Desarrollo (órgano central del Subsistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil) a todas las instituciones del Régimen de Servicio Civil (RSG) interesadas en participar, para que el funcionariado pudiese ser beneficiario, a través de un formato virtual, de una plataforma con temas y conceptos de educación financiera. A la fecha, el curso se encuentra vigente y es administrado a través de la DGSC.

Otros socios estratégicos, como, por ejemplo, Banco Popular, reportaron que se benefició a un grupo de 18 mujeres de la Asociación de Artesanos de Coronado, con el fin de concientizar sobre sus ingresos versus sus gastos, la administración de las ventas y el sacar provecho a estas. A través de la coordinación interinstitucional de 2 aliados estratégicos (INA y Coope Ande N°1) y la FAO, se logró beneficiar, en temas de educación financiera, en octubre-21 y de forma presencial, a un grupo de 60 mujeres indígenas de los territorios indígenas de Chiná Kichá, Cabagra, Ujarrás, Salitre, Boruca, Térraba y Rey Curré, quienes contaban con siete iniciativas productivas en áreas de turismo, arte, textil y producción (ganadería, tilapias, apicultura, gallinas, cerdos, agricultura, hortalizas, alimentos procesados...). Además, se construyó un material con mensajes de EF (infografías y video) para compartir entre el grupo de mujeres indígenas.

5.1.3 Otros esfuerzos continuos impulsados por los aliados estratégicos para transmitir el mensaje de educación financiera

- a) Programa de acompañamiento personalizado a clientes (asesorías), brindado por personas expertas en finanzas personales.
- b) Creación de plataformas digitales de aprendizaje y videos educativos con contenido de educación financiera.
- c) Posteo de material educativo sobre educación financiera a través de redes sociales, como consejos, infografías, block y videos educativos, etc.
- d) Desarrollo y lanzamiento de una serie web educativa sobre educación financiera para la población.
- e) Diseño y lanzamientos de campañas educativas en redes sociales con mensajes sobre educación financiera.
- f) Uso de plataformas digitales para la reproducción de podcast sobre educación financiera a través de plataformas sociales.
- g) Publicaciones en artículos de revistas y medios escritos y virtuales de comunicación nacional.
- h) Participación en entrevistas de programas de radio y TV, artículos en medios de comunicación nacional y revistas.
- i) Diseño de historietas y cuentos sobre educación financiera para compartir con la niñez.
- j) Remisión de mensajes de texto con consejos de educación financiera. Para conocer más esfuerzos impulsados desde el Ministerio sobre educación financiera, puede consultar el **Anexo #3**.



5.2 La dimensión interna, identificación de brechas en el ambiente laboral de los sectores

La incorporación de la perspectiva de género, entendida como las acciones y los procesos estratégicos ejecutados por las organizaciones con el fin de implementar políticas, programas y estructuras institucionales para eliminar las desigualdades y preservar la igualdad entre ambos sexos; implica una serie de fases y dimensiones.

Entre las fases para incorporar la perspectiva de género en una organización está la desagregación por sexo de todo registro informativo. A partir de esta, se determinan brechas, las cuales se interpretan desde la teoría de género, para comprender su origen y así buscar propuestas para su erradicación. Muchas de las propuestas se derivan del marco de la política pública, pero también puede ser de otras políticas, como las de responsabilidad social corporativa o empresarial, las de mejoramiento de la oferta de productos y/o servicios comerciales, o desde las políticas internas de recursos humanos.

Las dimensiones tienen que ver hacia dónde se enfocará las acciones, en busca de la igualdad y la equidad, puede ser hacia los productos y/o servicios que se brinda a la sociedad, o hacia los espacios internos de trabajo. Las dos dimensiones son relevantes, no obstante, la dimensión interna establece una cultura institucional, empresarial o comercial que valora la perspectiva de género como parte de su accionar diario, como un principio y un fin organizacional. La dimensión interna, entre otros elementos, tiene que ver con la estructura organizacional (¿Quién ocupa qué puesto, dentro de la organización?), para definir las segregaciones verticales en los puestos de alto nivel (¿Cómo está la ocupación por sexo?).

Otro elemento por identificar en esta dimensión puede ser el campo ocupacional por sexo (¿Qué puestos están mayormente representados por mujeres y cuáles por hombres?), es decir, las denominadas “segregaciones horizontales”: ocupaciones consideradas masculinizadas o feminizadas. Están otras informaciones

permiten visualizar qué acciones realiza la organización para garantizar procedimientos o políticas internas que eviten los sesgos de género en los procesos de reclutamiento, selección, contratación y promoción de las personas trabajadoras.

Por otra parte, están las políticas internas para garantizar las mismas oportunidades de crecimiento laboral, como las denominadas “de corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar”, en temas como permisos, licencias, infraestructuras de cuidado, etc.; los cuales benefician tanto a las mujeres como a los hombres, en lo que se ha denominado internacionalmente como “corresponsabilidad social de los cuidados”: un nuevo modelo de relación entre las personas, las familias, los Estados y las empresas, basado en la responsabilidad social del cuidado de las personas dependientes (adultas mayores, niños y niñas, personas con discapacidad...).

Además, existen otras políticas, como las dirigidas a romper estereotipos de género para que las mujeres se incorporen en áreas de trabajo no tradicionales, opciones de horarios para procesos formativos en las empresas y el reconocimiento laboral sin discriminaciones derivadas por el sexo.

Para este informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso de los productos y servicios financieros, se hace necesaria la consideración de ambas dimensiones. Se pretende, a corto plazo, avances relevantes en la inclusión financiera de las mujeres, pero, además, se fomenta que, a lo interno de las diversas organizaciones, se trabaje la equidad de género como un principio fundamental y un compromiso social.

Las conclusiones convenidas del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas -ECOSOC de 1997- definían la incorporación de una perspectiva de género como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

5.2.1 Superintendencia de entidades financieras

Del total de colaboradores de la SUGEF, la distribución general es de 50.5% mujeres y 49.5% hombres, de los cuales el máximo puesto de Superintendente es desempeñado por una mujer y el del siguiente nivel (Intendente), por un hombre. A nivel de directores de división, 2 puestos los ocupan mujeres y 3 hombres; además, respecto al puesto de director de departamento, sí se evidencia mayor diferencia, ya que son 7 hombres y 2 mujeres. Asimismo, a nivel de colaboradores sin puestos de jefatura, se determina que hay más mujeres en puestos administrativos y técnicos, pero es levemente menor la cantidad de mujeres en puestos profesionales.

Cuadro 5.1.
SUGEF: Cantidad de hombres y mujeres por puesto. 2022

PUESTO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Superintendente	1		1
Intendente		1	1
Director de División	2	3	5
Director de Departamento	2	7	9
Ejecutivo	16	19	35
COLABORADORES			
Asistentes administrativos	14	3	17
Puestos técnicos	4	2	6
Puestos profesionales	64	66	130
TOTAL	103	101	204

Fuente: Elaboración propia.

Entidades supervisadas por SUGEF:

En relación con los 44 intermediarios financieros supervisados por SUGEF, solamente 9 mujeres son presidentas de juntas directivas y 6 mujeres son gerentes generales, evidenciando una brecha importante en los principales puestos de toma de decisiones de las entidades intermediarias.

Cuadro 5.2.
SUGEF: Cantidad de hombres y mujeres según máximo puesto de dirección, por sector. 2022

Tipo de entidad	Presidente Junta directiva		Gerente General	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Bancos Comerciales del Estado	1	1	0	2
Bancos Creados por Leyes Especiales	1	1	0	2
Bancos Privados	2	9	0	11
Cooperativas de ahorro y crédito	4	17	4	17
Financieras no bancarias	0	5	0	5
Mutuales y Caja de Ande	1	2	2	1
TOTAL	9	35	6	38

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar las brechas por sector, y considerando todos los puestos en los órganos de dirección y de alta gerencia, se evidencia que existe una brecha importante en los puestos de toma de decisiones de los intermediarios financieros, ya que, en los órganos de dirección, las mujeres solamente tienen una participación del 29%, y en puestos de alta gerencia, esta es del 27%.

Cuadro 5.3.
SUGEF: Porcentaje de hombres y mujeres según puestos de dirección, por sector. 2022

Tipo de entidad	Órgano de Dirección		Alta Gerencia	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Bancos Comerciales del Estado	4	8	3	8
Bancos Creados por Leyes Especiales	8	9	5	14
Bancos Privados	11	59	12	56
Cooperativas de ahorro y crédito	49	99	22	45
Financieras no bancarias	2	23	5	22
Mutuales y Caja de Ande	12	14	13	17
TOTAL	86	212	60	162
Participación por sexo	29%	71%	27%	73%

Fuente: Elaboración propia.

5.2.2 Superintendencia de seguros

5.2.2.1 Espacio laboral interno

Al cierre del 2022, la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) está conformada por 47 personas colaboradoras, de los cuales 24 son mujeres y 23 hombres. La distribución de los funcionarios por sexo, según el tipo de función y con los puestos organizados jerárquicamente, se muestra a continuación:

Cuadro 5.4.
SUGESE: Cantidad de hombres y de mujeres según puesto, 2022.

PUESTO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Superintendente	2	1	1
Director de División	1	1	3
Director de Departamento	3		1
Ejecutivo		4	7
COLABORADORES			
Asistentes administrativos	3		3
Puestos técnicos		1	1
Puestos profesionales	15	16	31
TOTAL	24	23	47

Fuente: Elaboración propia.

5.2.2.2 Participantes del mercado

A continuación, se presenta la composición de los participantes del mercado de seguros por parte de la oferta, ya que, actualmente, no se cuenta con información segregada por sexo de las personas físicas tomadoras, aseguradas o beneficiarias del mercado de seguros.

Según los registros en el servicio de roles de SUGESE, para el 2022 se tenía registrados 1 788 roles activos, de los cuales 977 son únicos, esto por cuanto hay personas quienes tienen varios roles en su respectiva entidad o, incluso, en diferentes entidades, como el caso de prestadores de servicios outsourcing. Del total de los roles activos registrados, 123 corresponden a sociedades jurídicas, las cuales ejecutan algunos roles que son permitidos para este tipo de figuras, en particular para puestos externos y estructura de capital.

En general, se observa una mayoría de participantes masculinos, tanto para aseguradoras como para sociedades agencias de seguros y sociedades corredoras de seguros, como se aprecia en el cuadro 5.5 y en los gráficos 5.4, 5.5 y 5.6, respectivamente. A nivel global, por cada rol registrado a una mujer, hay 2,1 roles asignados a hombres.

Estos datos reflejan la disparidad entre las personas que ejercen funciones en los órganos de dirección, pues, por cada mujer

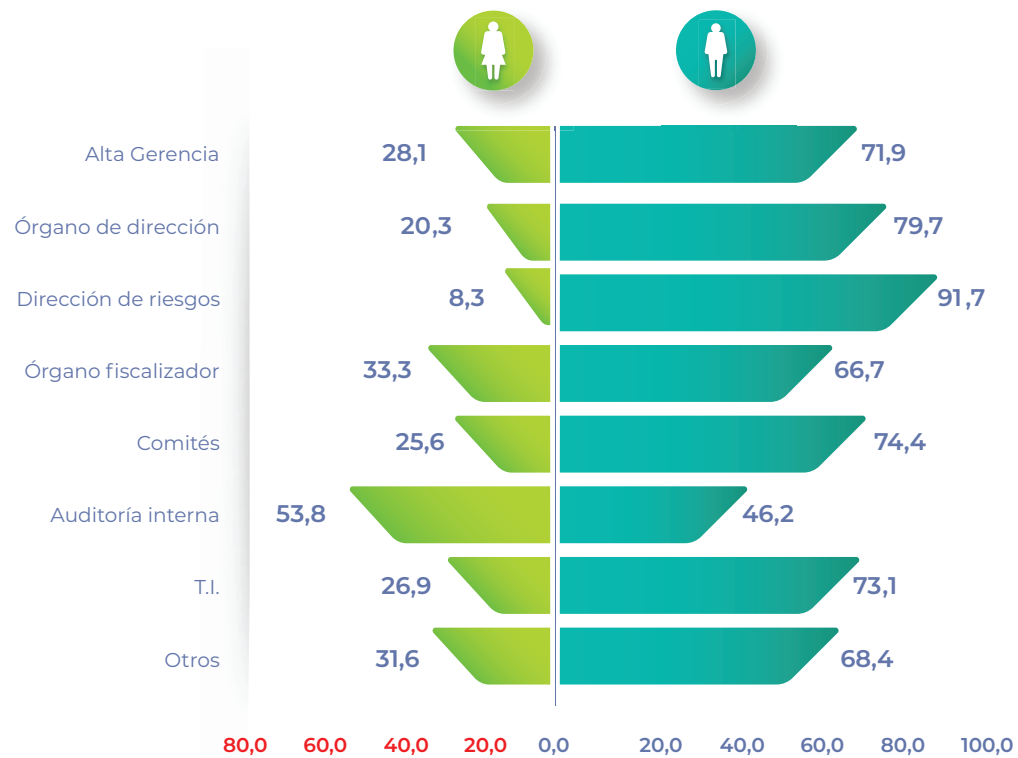
registrada en este tipo de rol, hay 3,2 hombres. Esta ratio se incrementa aún más en las entidades aseguradoras, donde es de casi 4 hombres por cada mujer en órganos de dirección.

Cuadro 5.5.
Mercado de seguros: distribución de participantes por sexo, según tipo de rol, 2022.

Tipo de entidad	Órgano de Dirección		Alta Gerencia	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Aseguradoras	14	55	16	41
Sociedades Corredoras de Seguros	39	129	49	87
Sociedades de Agencias de Seguros	23	64	16	45
Total	9	35	6	38
Participación por sexo	23%	77%	32%	68%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.4.
Aseguradoras: distribución porcentual de participantes por sexo, según tipo de rol, 2022.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.5.
Sociedades Agencias de Seguros: distribución de participantes por sexo, según tipo de rol, 2022.

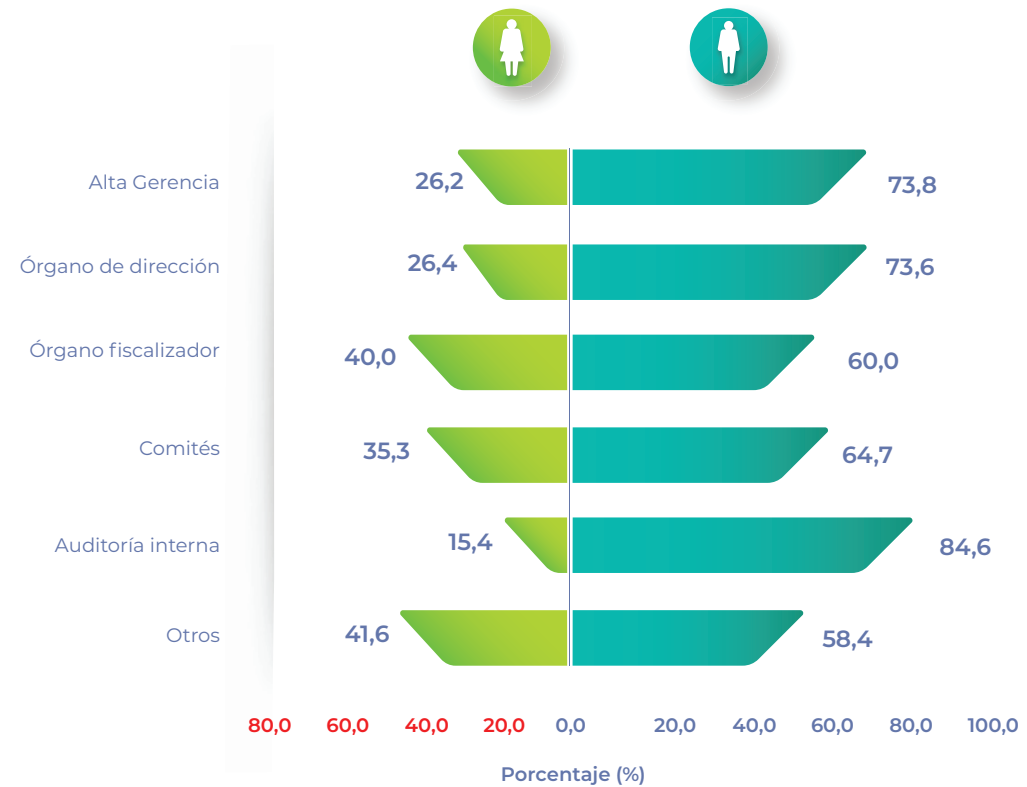


Gráfico 5.6.
Sociedades Corredoras de Seguros: distribución porcentual
de participantes por sexo, según tipo de rol, 2022.



Fuente: Elaboración propia.

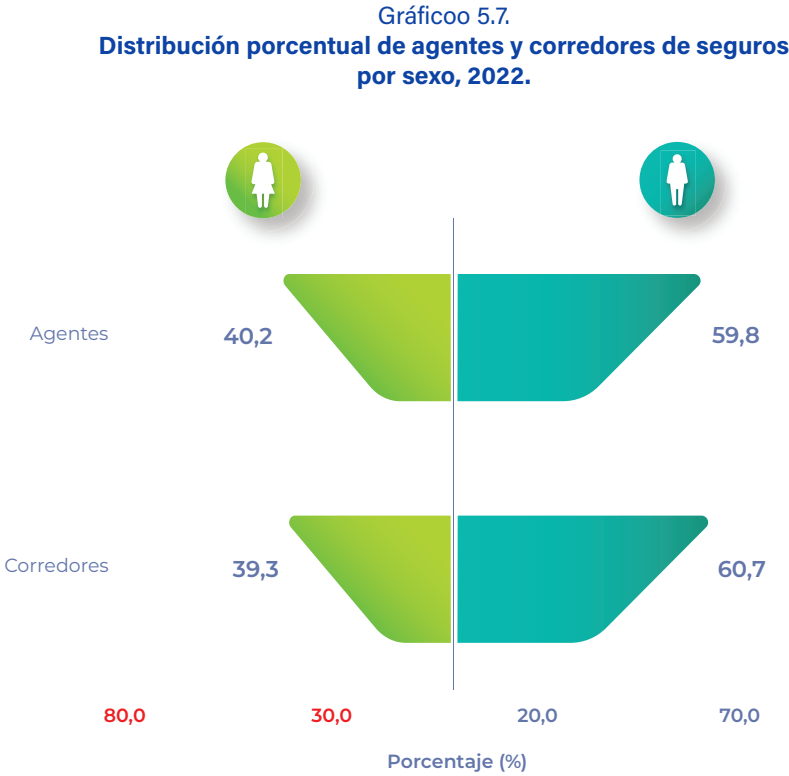
Para el caso de la alta gerencia, en las aseguradoras la participación masculina es de 71,9%, en las sociedades agencias, de 73,8% y en las sociedades corredoras, de 64%; lo cual evidencia mayor presencia masculina en las posiciones con mayor poder de decisión. El mismo comportamiento se repite en la composición de los órganos fiscalizadores y miembros de los diferentes comités (Comité de Auditoría, Comité de Cumplimiento, Comité de Nominaciones, Comité de Remuneraciones, Comité de Riesgos y Comité de TI).

Solo en el caso de las sociedades corredoras de seguros hay una mayor proporción de mujeres en la categoría “Otros”, la cual incluye personal contable, financiero, oficiales de cumplimiento y puntos de contacto; es decir, puestos más operativos. Asimismo, en las aseguradoras, en la categoría de auditoría interna, las mujeres sobrepasan levemente el 50%.

La Superintendencia no dispone de información en materia salarial que permita realizar análisis para verificar disparidades en esa área.

5.2.2.3 Agentes y corredores

Por su parte, en la composición de los intermediarios personas físicas (agentes de seguros o corredores de seguros), la composición, para el 2022, refleja una mayor proporción de registrados del sexo masculino. En el caso de los agentes, la participación femenina es del 40,2%, mientras que, para corredores, el porcentaje es levemente inferior (39,3%).



Fuente: Elaboración propia.

Cabe señalar que los agentes son acreditados por las entidades aseguradoras. Al cierre del 2022, solo Pan American y Best Meridian Insurance (BMI) presentan una mayor cantidad de agentes femeninas registradas, mientras la mayor brecha se muestra en el INS, donde hay 2,1 hombres registrados por cada mujer acreditada para ejercer como agente de seguros.

En el caso de los corredores de seguros, estos son acreditados por las sociedades corredoras de seguros, donde hay más variabilidad en los tamaños de las compañías, así como en la conformación de su cuerpo de corredores. Sin embargo, la participación femenina agregada sigue siendo inferior a la masculina para el 2022. En 13 de las 36 sociedades corredoras de seguros activas, hay mayor participación de mujeres (36%).

5.2.3 Superintendencia general de valores

Cuadro 5.6.
SUGEVAL: Cantidad de hombres y de mujeres según puesto.

PUESTO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Superintendente	-	1	1
Director de División	-	2	2
Director de Departamento	1	2	3
Ejecutivo	7	4	11
COLABORADORES			
Asistentes administrativos	3	1	4
Puestos técnicos	4	-	4
Puestos profesionales	31	15	46
Total	46	25	71
Participación por sexo	65%	35%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la actualidad, la SUGEVAL cuenta con 6 puestos de dirección y supervisión, con una tasa de participación femenina del 17%.

Cuadro 5.7.
SUGEVAL: Cantidad de hombres y de mujeres según entidades supervisadas, por puestos de directivos, de presidencia y de gerencia.
(Información con corte al 28 de febrero del 2023).

Tipo de entidad	Órgano de Dirección		Alta Gerencia	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Puesto de bolsa	14	65	12	17
Sociedades de fondos de inversión	18	56	4	15
Bolsas de Valores	3	5	1	4
Custodio	29	86	18	49
Emisores	42	155	46	133
Calificadoras de Riesgo	2	9	0	9
Central de anotación en cuenta	3	7	1	3
Total	111	383	82	230
Participación por sexo	22%	78%	26%	74%

Fuente: Elaboración propia.

A febrero de 2023, el total de entidades reguladas por la SUGEVAL asciende a 85, en las cuales hay 82 mujeres en la alta gerencia, para una participación femenina del 26%. Por su parte, la tasa de presencia femenina en los órganos de dirección de las entidades supervisadas equivale a un 22%.

5.2.4 Superintendencia de pensiones

La Superintendencia de Pensiones está conformada por 73 personas colaboradoras, de las cuales 39 son mujeres (53%) y 34, hombres (47%); por lo que puede concluirse que casi existe igualdad de participación por sexo en la totalidad de plazas contratadas. La distribución de las personas funcionarias por sexo, según el tipo puestos organizados jerárquicamente, se muestra a continuación:

Cuadro 5.8.
SUPEN: Cantidad de hombres y mujeres por puesto. 2023

PUESTO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Superintendente	1		1
Intendente		1	1
Director de División	2	1	3
Director de Departamento	1	3	4
Ejecutivo	4	9	13
COLABORADORES			
Asistentes administrativos	6		6
Puestos técnicos		2	2
Puestos profesionales	25	18	43
Total	39	34	73

Fuente: Elaboración propia.

5.2.4.1 Entidades supervisadas por supen

A continuación, se presenta la composición de los participantes del mercado de pensiones según el registro de roles para los Órganos de Dirección y la Alta Gerencia, declarados por las entidades supervisadas.

En general, se observa que una mayoría de las personas participantes en los órganos indicados

son hombres, tanto en Operadoras de Pensiones como en Fondos de Pensiones creados por Leyes Especiales, ya que, para los Órganos de Dirección, solamente el 34% de los integrantes son mujeres, mientras que para las Altas Gerencias, solamente el 31% de los integrantes son mujeres; evidenciando una brecha importante en los principales puestos de toma de decisiones de las entidades supervisadas.

Cuadro 5.9.
SUPEN: Distribución de participantes por sexo, según tipo de rol. 2023

Tipo de entidad	Órgano de Dirección		Alta Gerencia	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Operadora de Pensiones	13	29	9	16
Fondos de Pensiones creados por Leyes Especiales	29	53	5	15
Total	42	82	14	31
Participación por sexo	34%	66%	31%	69%

Fuente: SUPEN, con datos estimados según registros realizados por las entidades y fondos en el **Servicio de Roles** al 09 de agosto 2023

5.2.5 Ministerio de economía industria y comercio

El Ministerio de Economía Industria y Comercio (MEIC) está conformad por 211 personas colaboradoras, de las cuales 122 son mujeres y 83 hombres. La distribución de las personas funcionarias por sexo, según el tipo puestos organizados jerárquicamente, se muestra a continuación:

Cuadro 5.14.
MEIC: Cantidad de hombres y de mujeres según clasificación por puestos, 2022.
(Información con corte al 28 de julio del 2023).

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS	CANTIDAD	HOMBRES	MUJERES
Misceláneo de Servicio Civil 1	1	0	1
Misceláneo de Servicio Civil 2	7	2	5
Oficial de Seguridad de Servicio Civil 1	2	1	1
Conductor de Servicio Civil 1	9	9	0
Trabajador Calificado de Servicio Civil 1	1	1	0
Oficinista Servicio Civil 1	1	0	1
Oficinista Servicio Civil 2	8	1	7
Técnico Servicio Civil 1	5	3	2
Técnico Servicio Civil 2	1	1	0
Técnico Servicio Civil 3	7	3	4
Secretario Servicio Civil 1	3	0	3
Secretario Servicio Civil 2	6	0	6
Profesional Servicio Civil 1A	2	0	2
Profesional Servicio Civil 1B	11	4	7
Profesional Servicio Civil 2	82	30	52
Profesional Servicio Civil 3	15	5	10

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS	CANTIDAD	HOMBRES	MUJERES
Profesional Jefe informática 1B	1	1	0
Profesional Informática 1C	2	1	1
Profesional Informática 2	2	1	1
Profesional Informática 3	1	1	0
Técnico en Informática 2	1	1	0
Técnico Informática	1	1	0
Profesional Jefe Servicio Civil 2	16	7	9
Profesional Jefe Servicio Civil 3	2	0	2
Viceministros	2	1	1
Ministro	1	1	0
Puestos Confianza	9	4	5
Directores	5	3	2
Auditor	1	1	0
Vacante	6	-	-
Total	211	83	122

Fuente: Elaboración propia con datos del MEIC.

5.2.6 Costa Rica conforma el Comité de Inclusión



Costa Rica conforma el
**Comité Interinstitucional para
la inclusión Financiera de las
Mujeres.** Julio 2023

Comité integrado por las Superintendencias de Costa Rica, Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Economía Industria y Comercio, Sistema Nacional de Banca para el Desarrollo, Asociación Bancaria Costarricense.

Este Comité adquiere una relevancia técnica y consultiva de cara a la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera, en el tema de transversalización de la perspectiva de género. Esta pretensión de mediano plazo se acompaña con el objetivo de convertirse en un espacio de especialización técnica en el tema de inclusión financiera de las mujeres; trascendiendo hacia acciones puntuales de análisis y elaboración de documentos técnicos, así como la promoción y divulgación de acciones para el cierre de brechas financieras entre hombres y mujeres.

Es uno de los resultados del esfuerzo iniciado desde el 2016, en donde se posiciona el tema de acceso a los productos y servicios financieros por parte de las mujeres costarricenses para el desarrollo de su autonomía económica y, además, se enmarca como un mecanismo interinstitucional para el cumplimiento de los compromisos estatales en la materia, inscritos en la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres PIEG, 2018/2030.

5.2.7 CS Ahorro y Crédito



CS Ahorro y Crédito, Experiencia interna en la desagregación por sexo de los datos

La desagregación por sexo de los datos es uno de los primeros eslabones para conocer a quién están llegando los productos o servicios, para determinar si existen brechas y para, posteriormente, definir las causas de estas y proponer acciones inclusivas para aquellos sectores excluidos y que requieren de los servicios o productos.

La experiencia de CS Ahorro y Crédito, con su compromiso con el bienestar integral de las personas y el desarrollo socio económico de los distintos sectores y segmentos de la población, en alineamiento y priorización de una estrategia para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos mundialmente por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha establecido un compromiso con la inclusión financiera para los próximos años, con el objeto de aumentar la participación crediticia de mujeres de bajos ingresos y pymes dentro de la cartera anual, de un 4.54% a un 6.5%.

En aras al cumplimiento de incrementar la inclusión del segmento de mujeres de bajos ingresos y pymes dentro de la cartera anual, se ha determinado la

importancia de contar con datos desagregados por sexo, para caminar hacia las siguientes pretensiones:

- Ofrecer productos específicos que satisfagan las necesidades de las mujeres de bajos ingresos.
- Determinar un grado promedio de inclusión financiera basado en la investigación de clientes y aumentar el porcentaje de mujeres en dicho indicador.
- Incrementar el porcentaje de crecimiento en transacciones digitales del segmento mujer.
- Aumentar la tasa de crecimiento de las mujeres en nuestras plataformas digitales.

En este mismo sentido de inclusión, se definió una línea base de puntuación, con el apoyo del CLACDS/ INCAE Business School, la cual permitió desarrollar el primer informe de medición de educación financiera de su base social, contando así con un diagnóstico general del comportamiento actual de las personas asociadas en temas de salud, educación, finanzas digitales e inclusión financiera, el cual sirvió como punto de referencia para iniciar con una metodología propia de trabajo para impulsar el bienestar financiero de la sociedad.

Un ejemplo de ello es que, actualmente, el 54% de su base social se encuentra en un nivel medio de educación financiera, donde el segmento mujer representa el 48 % de la muestra.

Gracias a esto, y al trabajo en conjunto con la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI) como firmantes fundadores de los Principios de Banca Responsable, se fijó una serie de objetivos e indicadores – desagregados por sexo – para el cumplimiento de la meta, entre los cuales destaca incrementar la puntuación media de la salud financiera de las personas asociadas durante los próximos 3 años, para alcanzar una mayor inclusión, digitalización, reducción de brechas y el acceso a más herramientas que propicien mejores oportunidades de crecimiento para todas las personas.

5.2.8 FOMUJERES



Instituto Nacional de las Mujeres, Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres **(FOMUJERES)**

El INAMU, desde sus inicios, en su Ley de Constitución 7801, establece en el artículo 4 de atribuciones, inciso j) "Promover y facilitar la creación y el funcionamiento de un fondo para fomentar actividades productivas y de organización de las mujeres". En el 2013, se pone en operación esta iniciativa, gracias al Decreto Ejecutivo N° 37783-MP de constitución del FONDO. En el 2014, se ejecuta el primer proceso de asignación de recursos y, hasta la fecha, se sigue ejecutando. Para el 2023, se ha establecido una modificación plasmada en el Decreto N°43959-MPMCM, la cual cambió el modelo de gestión de FOMUJERES a uno continuo en la asignación de recursos; no concursos anuales, como se venía realizando desde su constitución.

El interés del INAMU en ejecutar un fondo de financiamiento como FOMUJERES responde a una acción afirmativa del Estado costarricense, ante el acceso limitado que tienen las mujeres al crédito, estos años de operación han permitido incorporar criterios desde la perspectiva de género, los cuales han potenciado el acceso a recursos y han servido como ejemplo, para el ecosistema empresarial, de un fondo operado desde la perspectiva de género.

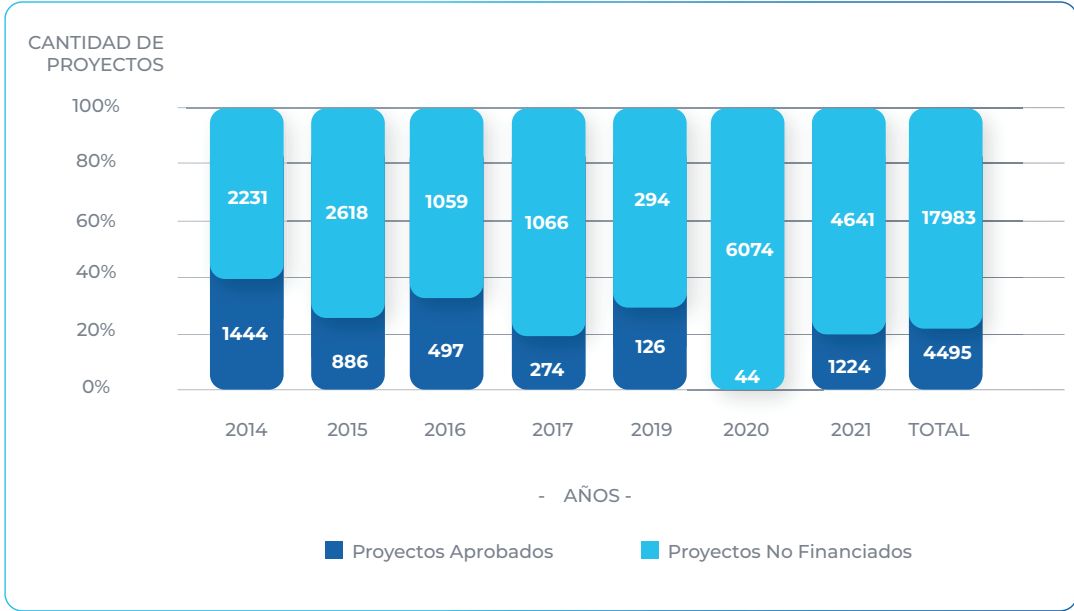
La asignación de recursos se estructura en una serie de fases: un acompañamiento previo, requerido para asesorar a las mujeres en el planteamiento de los proyectos; un proceso de admisibilidad, punto inicial que permite corroborar el cumplimiento de los requisitos; un proceso denominado "de empoderamiento empresarial u organizacional" que implica el análisis de todos los datos internos del proyecto desde una perspectiva de género; uno de verificación de datos con visitas in situ para corroborar lo planteado y, por último, la viabilidad técnica que analiza si se cuenta con las condiciones técnicas para que el proyecto pueda ser desarrollado. Cada una de estas fases están diseñadas con criterios que permiten acompañar, asesorar y analizar los planteamientos desde las particularidades de las mujeres, aplicando los principios de la igualdad y la equidad de género.

La ejecución del FOMUJERES en estos 9 años ha dictado grandes aprendizajes para el INAMU, como ente rector en la materia de la igualdad de género. El manejo de un Fondo de Financiamiento no Rembolsable amplía los criterios para análisis en el campo de las brechas financieras, particularmente para este III informe.

Es importante destacar la gran demanda de financiamiento, la cual expone que las mujeres participan activamente en el mercado de trabajo, muchas veces con trabajos informales que no les permiten el acceso a canales de financiamiento, siendo necesarias acciones de inclusión, para garantizar que toda persona que requiera recursos de fomento productivo pueda encontrar opciones, respetando sus particularidades en un ecosistema interesado en potenciar iniciativas de reactivación económica.

El siguiente gráfico expone el histórico de proyectos recibidos desde el inicio el FOMUJERES. Como se observa, en promedio se han financiado aproximadamente el 30% de proyectos recibidos (se exceptúa el concurso del 2020 por ser un año atípico, debido a la pandemia COVID 19, la cual provocó algunos inconvenientes para la ejecución). El no financiamiento puede responder a varios factores, como restricciones presupuestarias, incumplimientos, criterios de selección, la tendencia marcada a nivel general o una gran demanda de recursos. En los 7 años de concursos, se presentaron 17.983 propuestas de financiamiento que no fueron viables.

Cuadro
Instituto Nacional de las Mujeres, FOMUJERES. Cantidad de proyectos según estatus de aprobados y no financiados. 2014-2021¹.



¹En 2018 y 2022, no se realizaron procesos de asignación de recursos, pero sí procesos de seguimiento a proyectos, de liquidaciones y cobros administrativos y judiciales.

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por FOMUJERES INAMU.

5.2.9 INA



Instituto Nacional de Aprendizaje. Unidad para el Fomento y Desarrollo Empresarial del INA (UFODE). Apoyos, según la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo, a mujeres como una de las poblaciones prioritarias de atención

En el marco de la atención a los derechos de las mujeres para garantizar su autonomía, y con el fin de responder al cumplimiento de los mandatos nacionales e internacionales, la Ley N° 9274, Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo, en los artículos siguientes, estableció:

- Artículo 7. Sectores prioritarios: Mujeres, adultos mayores, minorías étnicas, personas con discapacidad, jóvenes emprendedores.
- Artículo 8. Acceso equitativo para las mujeres: El SBD diseñará las políticas para neutralizar las desigualdades por razones de género, con políticas de financiamiento y apoyo no financiero que posibiliten un acceso equitativo de las mujeres, en cuanto al acceso al crédito, avales, garantías, condiciones y servicios no financieros y de desarrollo empresarial...
- Artículo 41. Colaboradores del Sistema de Banca para el Desarrollo, serán colaboradores del SBD los siguientes:

a) El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA):

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), institución que para este fin deberá asignar una suma mínima del

quince por ciento (15%) de sus presupuestos ordinarios y extraordinarios de cada año.

Estos recursos tendrán como objetivo apoyar a los beneficiarios de esta ley mediante actividades de **capacitación, asesoría técnica y de apoyo empresarial**, pudiendo ofrecer los servicios de manera directa, mediante convenios o subcontratando servicios.

Estas tareas incluirán el apoyo en la presentación de proyectos con potencial viabilidad ante el SBD para su financiamiento, el acompañamiento a beneficiarios de financiamiento del SBD, la promoción y formación de emprendedores, así como acompañamiento a proyectos productivos en cualesquiera de las etapas de su ciclo de vida y que requieran acompañamiento para mejorar su competitividad y sostenibilidad.

De acuerdo a los objetivos del Plan Estratégico del Instituto Nacional de Aprendizaje 2019-2025, se debe priorizar la atención de la población en desventaja social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación, en igualdad de condiciones, que contribuyan a su movilidad social y a la disminución de la pobreza en el país; así como fomentar una cultura emprendedora que propicie las condiciones

necesarias para el desarrollo del ecosistema de pyme y de emprendimiento e innovación, de acuerdo con el Sistema de Banca para el Desarrollo, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional. La UFODE se encuentra en la construcción de un modelo que incorpora el nuevo esquema en la atención de las mujeres emprendedoras y/o empresarias, con enfoque de género, cierre de brechas y empoderamiento centrado en la mujer, con enfoque integral e intercultural de promoción y prevención en distintas áreas, entre ellas: el derecho a la educación, así como al reconocimiento pleno del derecho a la alimentación consagrado en la Constitución y plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026.

Una acción en respuesta a estos compromisos es el Programa Nacional de Mujeres Empresarias -Mujer y Negocios-, que se ha venido ejecutando desde el 2020. Este programa está conformado por un proceso de asesoría, capacitación y acompañamiento con enfoque de género a mujeres empresarias, el cual propicie el desarrollo de habilidades blandas y duras en las beneficiarias, con el fin de fortalecer y apoyar el desarrollo de empresas MIPYME existentes, minimizando el riesgo y favoreciendo su consolidación en el mercado.

6

**Las brechas de género en
el acceso y uso del sistema
financiero y la relación
con la Autonomía Económica
de las Mujeres.**

**Principales desafíos del
ecosistema financiero
nacional en la inclusión
financiera de las mujeres.**





En los apartados anteriores se mostró información de una serie de brechas en cada uno de los 4 subsistemas financieros existentes en el país, además, se presentó información sobre los indicadores que dan cuenta de la Autonomía Económica de las Mujeres. Para este último capítulo, se elaboró una síntesis, desde la teoría de género, de los factores que potencian la exclusión financiera de las mujeres, con el fin de establecer los desafíos del ecosistema financiero nacional para dicha inclusión.

La inclusión financiera desde la perspectiva de género es una herramienta que permite a las mujeres desarrollar su condición como agentes económicos activos, por medio de servicios y productos diseñados a la medida de sus necesidades y particularidades; así como promover condiciones para superar los niveles de pobreza y de exclusión social y económica, junto con la eliminación de la desigualdad.

Las mujeres con opciones en el sistema financiero tienen posibilidades de mejorar su bienestar, su desarrollo, su empoderamiento económico y, por ende, su autonomía.

Este informe mostró cifras significativas en cuanto al acceso de las mujeres a los créditos, a los ahorros e inversiones, a seguros para protección ante eventualidades y a pensiones al final del ciclo laboral.

En su gran mayoría, estas brechas en el sector financiero demuestran una participación menor de las mujeres en todos los subsistemas financieros.

Los datos analizados presentan una correlación positiva entre las brechas estructurales para medir el avance de la autonomía económica de las mujeres y las brechas en el acceso y uso de productos y servicios financieros: entre mayor sean las brechas estructurales, mayor será la brecha de acceso a los productos y servicios financieros.

Desde la teoría de género, una explicación significativa de estas desigualdades tiene que ver con factores culturales y/o institucionales que propician esta exclusión, en este capítulo se expondrá los factores más relevantes que se convertirán en desafíos para el ecosistema financiero.

6.1 Las mujeres no son consideradas sujetas activas en el desarrollo

6.2 Servicios y productos financieros que fomenten la Autonomía Económica de las Mujeres

Por su falta de autonomía económica, existe un estereotipo de ser consideradas como socialmente vulnerables y económicamente pasivas y que requieren de un asistencialismo estatal para mejorar sus condiciones. Por tanto, **hace falta propiciar su integración económica en todos los sectores, con políticas públicas que así lo permitan.**

Esto parte de una serie de estereotipos derivados de la condición y posición social, estos estereotipos de género identifican

lo masculino como lo vinculado al mundo público, asociando al hombre como el proveedor de las familias, encargado de las finanzas familiares y de los negocios, con capacidades para el manejo del dinero y de las inversiones.

Esta situación limita el diseño de servicios y productos financieros que respondan a las necesidades de las mujeres como sujetas activas en el desarrollo.

Los servicios y productos financieros deben tener un acceso útil y asequible a las mujeres para que satisfagan sus necesidades en las diversas actividades económicas que llevan a cabo, que les permitan realizar sus transacciones, sus pagos, acceso a ahorro, a inversiones y a seguros y a pensiones; que respondan a sus realidades como sujetas activas en el desarrollo.

El ecosistema financiero debe entender la situación particular de las mujeres y romper con los estereotipos de que las mujeres no cuentan con habilidades para los negocios, que no son proveedoras principales de sus familias, que no requieren servicios

y productos financieros para sus actividades productivas o para eventualidades que se puedan dar en el desarrollo de éstas.

Los retos para el ecosistema son muchos, pero el principal es **diseñar productos y servicios que potencien la participación de las mujeres en el mercado de trabajo**, entre más acceso de las mujeres en condiciones óptimas exista, mayor será el desarrollo de su autonomía económica y, por ende, en el futuro requerirán de servicios y productos más sofisticados para cubrir sus necesidades financieras, convirtiéndose este proceso, para el ecosistema, en un círculo virtuoso.



Autonomía Económica: Entendida ésta como la capacidad de generar ingresos y recursos propios, gracias a un trabajo remunerado en igualdad de condiciones que hombres

6.3 Existen diferentes niveles de inclusión financiera para las mujeres

Como se ha mencionado en todo este documento, **la falta de autonomía económica es el factor clave para la exclusión financiera**. Mujeres en condiciones desfavorables en el mercado de trabajo, quienes, como consecuencia de esto, resultan con niveles altos de pobreza, bajas tasas de ocupación con respecto a los hombres, con altos grados de informalidad, con mayores tasas de desempleo, con gran presencia en ocupaciones denominadas “feminizadas” y, por ende, con menores retribuciones y con diferencias salariales significativas; no tienen las condiciones para adquirir productos o servicios financieros.

Cuando se logra avanzar en la autonomía económica, la inclusión financiera tiende a mejorar y las mujeres tienen mayores oportunidades para mejorar sus posiciones y condiciones sociales, así como el acceso a un mercado de trabajo que brinde oportunidades igualitarias con respecto a los hombres. Por otra parte, la inserción a espacios estratégicos les permite una mayor participación en la toma de decisiones políticas y gerenciales. Un mayor acceso a recursos en el mundo productivo, como el acceso a la tierra y a recursos tecnológicos, mejora sus ingresos, ya sea por cuenta propia o como asalariadas.

El avance de la autonomía económica también está vinculado a modificaciones en el uso del tiempo con respecto al trabajo doméstico no remunerado o reproductivo, es decir, cambios que propicien más tiempo para su desarrollo personal y profesional, gracias a un sistema social que involucre a las familias, al Estado y al sector privado, con opciones para garantizar el cuidado como una responsabilidad social.

Para el logro de la autonomía económica de las mujeres, y desde una perspectiva de género, la inclusión financiera tiene varios niveles:



6.3.1 Primer nivel: Mujeres y Bancarización

Las mujeres pobres, sin acceso a recursos, con actividades informales, son las primeras excluidas del sistema, por tanto, la bancarización es el primer paso de su inclusión financiera. Generalmente, estas poblaciones tienen un primer contacto con el mundo financiero gracias a los programas de asistencia social, los cuales les ofrecen la posibilidad de obtener una tarjeta de débito para acceder a los recursos del Estado.

Desde la perspectiva de género, este primer encuentro con el mundo financiero es una oportunidad para controlar sus ingresos y evitar la violencia patrimonial; además, en muchos casos, genera ahorro en el uso de tiempo, con transacciones financieras digitales (SINPE móvil), el uso de tarjetas y de plataformas de comercio electrónico. Inclusive, en los negocios informales, estos recursos pueden servir para hacer más eficientes sus transacciones y caminar a la formalidad.

La inclusión en otros servicios y productos financieros, más allá de la banca, también es importante cuando las mujeres se encuentran en este primer nivel. Productos vinculados a su salud, a su preparación para el trabajo y su seguridad social, por ejemplo, son fundamentales para potenciar su autonomía económica.

6.3.2 Segundo nivel: Mujeres ya bancarizadas

Las mujeres con niveles de ingreso que suplan sus necesidades básicas, y que ya se encuentren bancarizadas, pueden iniciar el acceso a productos financieros como el crédito y el ahorro, estos deben diseñarse de tal manera que se adecuen al nivel de desarrollo de sus iniciativas productivas, o de sus ingresos y condiciones sociales.

Otros productos que deben estar diseñados para mejorar la autonomía económica en ese segundo nivel, los cuales posicionan a mujeres con ingresos mayores y con actividades productivas más consolidadas, son los seguros para proteger sus actividades económicas y productivas, así como las medidas compensatorias en el acceso a las pensiones; esto gracias a análisis detallados sobre las trayectorias contributivas de las mujeres y sus particularidades desde la perspectiva de género.

6.3.3 Un tercer nivel: Mujeres con una autonomía económica plena

Las mujeres quienes tienen resuelta su condición y una posición social y han alcanzado una autonomía económica plena requieren de una inclusión con productos diseñados para incrementar su participación en el mercado financiero, mayores productos para invertir, o productos más sofisticados que las reconozca como sujetas económicas activas.

6.4 Trabajar la inclusión y fomentar el cierre de las brechas financieras son acciones de carácter político

6.5. La educación es la base para el éxito de la inclusión financiera

Más allá de mejorar las condiciones sociales de las mujeres, mejorar los indicadores de pobreza, desempleo y ocupación femenina; la inclusión también debe promover el acceso a recursos de consumo e inversión para los hogares y las empresas, sin ningún tipo de discriminación entre sexo y, con ello, mejorar la eficiencia del sistema financiero.

La desagregación por sexo de los datos y la determinación de brechas permiten contar con información básica para incorporar la perspectiva de género en el diseño de productos y servicios financieros, y para la generación de políticas públicas, como lo será el diseño de la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera.

Para las mujeres, entrar al mundo financiero es un proceso lleno de retos y de aprendizajes, pues el mundo financiero ha sido uno masculinizado. Dadas las consideraciones ya mencionadas, es sumamente necesario contar con una educación sobre el manejo que se debe hacer a la hora de incursionar en estos espacios, por lo tanto, **la educación financiera es la clave para lograr que las mujeres tengan el conocimiento necesario para entender el mundo de las finanzas** y, con este conocimiento, tener la capacidad de asesorarse y comprender cuáles son las mejores opciones y, sobre todo, que las decisiones tomadas favorezcan su salud financiera.

En el marco de la Estrategia Nacional de Educación Financiera (ENEF), y debido a que el tema de educación financiera cobra una especial relevancia para el cierre de brechas de género en el sistema financiero nacional, los desafíos que deben enfrentarse son los siguientes:

1. Disponer de una evaluación de resultados cuantitativa y cualitativa acerca de la actual ENEF: el objetivo será incluir el análisis de la experiencia internacional en estrategias nacionales de educación financiera, con el objeto de extraer buenas prácticas y lecciones aprendidas, que sean relevantes para Costa Rica, e identificar lecciones aprendidas y recomendaciones que sirvan como insumo para el diseño de la segunda fase de la ENEF.

2. Buscar concientizar a los aliados estratégicos que apoyan la ENEF sobre la importancia de que el país disponga de información de manera desagregada por sexo: si bien desde el Ministerio se ha hecho un esfuerzo importante en solicitar la información, no siempre es suministrada por los aliados estratégicos de esa manera, debido a que no todos cuentan con dichas variables, o bien, no trabajaban, a nivel de sistema, de esa manera.

3. Diseño de una segunda fase de la ENEF: la cual incluya el enfoque de género de manera transversal y cuente con el apoyo de más instituciones a nivel público y privado, a fin de elevar la educación financiera como un esfuerzo nacional que tenga un impacto importante en la toma de mejores decisiones financieras entre la población.



El país contará, a partir del 2024, con una **Estrategia Nacional de Educación Financiera, ENEF**, con enfoque de género

El MEIC, como responsable de impulsar acciones que contribuyan a articular el desarrollo de la política pública en alfabetización financiera, suscribirá un convenio con el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe CAF.

El objetivo de la asistencia técnica consistirá en el diseño de una segunda fase de la Estrategia Nacional de Educación Financiera ENEF con enfoque de género de manera transversal, considerando todos los públicos meta.

Se espera que dicha colaboración contribuya a orientar al Estado costarricense dentro de la política pública definida en el decreto ejecutivo 41546-MP-MEIC, hacia iniciativas y programas, con la ayuda de los aliados estratégicos y mesa multisectorial, para desarrollar capacidades financieras en la población que contribuyan al cierre de la brecha financiera entre mujeres y hombres en Costa Rica.

6.6. Los productos financieros deben ir acompañados con servicios de apoyo, para lograr una verdadera inclusión

Además de la Educación Financiera como factor clave para una óptima inclusión de las mujeres al Sistema Financiero, son requeridos otros apoyos para orientar a las personas en aspectos técnicos, los cuales les permitan tomar las mejores decisiones. El objetivo último de la inclusión es adquirir productos y/o servicios financieros adecuados a sus necesidades, y que propicien la **Salud Financiera**, entendida esta como lograr el bienestar y estabilidad económica, tanto en sus finanzas personales como empresariales.

Los servicios de apoyo no financiero deben ser constantes en todo el ciclo de vida de los productos, desde que se adquiere el producto o servicio, hasta que se finaliza la relación con la entidad operadora. Aspectos como asesorías técnicas, entrega de información constante y comprensible para monitorear la evolución de producto, canales digitales de comunicación y operación son claves para la toma de decisiones y un buen manejo de las finanzas.

Como Estado costarricense, el reto, después de realizado este III informe de brechas financieras entre hombres y mujeres, es que se brinde información para la toma de acciones, por medio de estrategias sostenibles en el tiempo, armonizadas con todos los actores del ecosistema, y en donde la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso, uso y control de productos y servicios financieros sea un principio fundamental.

Este tercer informe abre un abanico de posibilidades para la inclusión financiera de las mujeres, quedan evidenciados los desafíos, pero también las reflexiones, sugerencias y las acciones para su cierre, las cuales permitirán el avance de los derechos de las mujeres costarricenses, por medio del logro de su Autonomía Económica.



7

BIBLIOGRAFÍA



- Acuña, M. (2020). La brecha de género en el acceso a la tierra: una mirada desde la política agropecuaria dirigida a las mujeres rurales en Costa Rica. Anuario del Centro de Investigación y Estudios Políticos, ISSN: 2215-2873 Núm. 11, enero-diciembre, 2020: 162-194. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/ciep/article/view/43257>
- Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF). (2013, octubre). 5 características del acceso a los servicios financieros. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2013/10/5-caracteristicas-del-acceso-a-los-servicios-financieros/>
- Bidegain, N. (2022). Desafíos y oportunidades para la autonomía económica de las mujeres en las cadenas de valor. Oficial de Asuntos Sociales; División de Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/20221027_presentacion_nbp_dag-cepal.pdf
- CID Gallup. (2020). PROPUESTA DE MEJORA DE ACCESO A LA TITULACIÓN, USO Y CONTROL DE LAS MUJERES A LA TIERRA EN COSTA RICA. Informe Final. <https://www.invu.go.cr/documents/20181/327522/Estrategia+interinstitucional+mujeres/8c9d1867-f70f-413e-91dd-b18969e9f47a>
- CID Gallup. (2019). Acceso de las mujeres rurales a la titulación, control y beneficios relativos a la tierra y otros servicios [Presentación PowerPoint].
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera. ENIF 2018. Cuestionario. <https://www.inegi.org.mx/programas/enif/2018/>
- Comisión Nacional de Bancos y Seguros de Honduras (CNBS). (2023). Brecha de Género en el Sistema Financiero de Honduras Junio 2023. https://www.afi-global.org/wp-content/uploads/2023/08/ESP_Reporte_Brecha_de_Genero_Final.pdf
- El portal de la Economía Solidaria. (2009, mayo). Autonomía económica de las mujeres. [https://www.economiasolidaria.org/recursos/biblioteca-autonomia-economica-de-las-mujeres/Estado de la nación. \(2021\). Equidad e integración social. Informe, Balance 2021, Capítulo 6, 259-296. <https://repositorio.conare.ac.cr/rest/bitstreams/926572ce-b183-44f6-a082-79812cf9097f/retrieve>](https://www.economiasolidaria.org/recursos/biblioteca-autonomia-economica-de-las-mujeres/Estado%20de%20la%20naci3n.%20(2021).%20Equidad%20e%20integraci3n%20social.%20Informe,%20Balance%202021,%20Capítulo%206,%20259-296.%20https://repositorio.conare.ac.cr/rest/bitstreams/926572ce-b183-44f6-a082-79812cf9097f/retrieve)
- Flórez-Estrada, M. (2021). Persisten las brechas por sexo en el sector financiero. Semanario Universidad. <https://semanariouniversidad.com/pais/persisten-las-brechas-por-sexo-en-el-sector-financiero/>

- García, B. (2003). Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual. *Estudios Demográficos Y Urbanos*, 18(2), 221–253. <https://doi.org/10.24201/edu.v18i2.1162>
- Grifoni, A., Mejía, D., Morais, S., Ortega, S., & Roa, M. J. (2020). Estrategias nacionales de inclusión y educación financiera en América Latina y el Caribe: retos de implementación. Caracas: OCDE y CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1605>
- Hendricks, S. (2019). La bancarización y el futuro de la mujer; Los servicios financieros digitales están eliminando a los intermediarios para equiparar oportunidades. *Punto de Vista, Finanzas y Desarrollo, Igualdad de Género*, 24-25. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/how-digital-financial-services-are-empowering-women-hendriks.pdf>
- Holloway, K., Niazi, Z., y Rouse, R. (2017). El empoderamiento económico de la mujer mediante la inclusión financiera: Una revisión de la evidencia actual y las brechas que aún existen. *Innovations for Poverty Action (IPA): Programa de Inclusión Financiera*. <https://povertyaction.org/sites/default/files/publications/Womens-Economic-Empowerment-Through-Financial-Inclusion-Final-Spanish-Web.pdf>
- Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). (2012). Principios para la Sostenibilidad en Seguros. Suiza: Publicado por UNEP FI, traducido y revisado por Fundación MAPFRE. https://www.unepfi.org/psi/wp-content/uploads/2013/06/PSI-document_Spanish.pdf
- Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). (2019). PRINCIPIOS PARA LA BANCA RESPONSABLE. Suiza: documento guía, traducido por Global Bank. <https://www.unepfi.org/wordpress/wp-content/uploads/2019/10/1.-Gu%C3%ADa-R%C3%A1pida.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (Mayo, 2015). Infografía VI Censo Nacional Agropecuario 2014. Resultados Generales Censo Agropecuario y Sector Agroalimentario [Infografía].
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2015). VI Censo Nacional Agropecuario: Características de las Fincas y de las Personas Productoras. Costa Rica, Área de Censo Nacional Agropecuario. <http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/154>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2022). Gráfico 1. Costa Rica. Tasa de desempleo de hombres y mujeres por nivel de especialización, IV trimestre 2022 [Imagen].

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (20 de octubre, 2022). Situación Socioeconómica de Costa Rica. Encuesta Nacional de Hogares 2022 [Infografía]. <https://inec.cr/multimedia/enaho-2022-infografia-situacion-socioeconomica-los-hogares-costa-rica-2022>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (8 de Marzo, 2023). Día de la mujer: Conozca la situación de las mujeres en el país [Infografía]. <https://inec.cr/multimedia/infografia-dia-internacional-la-mujer-2022>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). Principales indicadores del mercado laboral. ENCUESTA CONTINUA DE EMPLEO, TRIMESTRE (SETIEMBRE – OCTUBRE – NOVIEMBRE 2022). Resumen de resultados. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2022-11/coeceASO2022_ECE_01-12-2022.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (4 de mayo, 2023). Situación del mercado laboral en Costa Rica. Encuesta continua de empleo, I trimestre 2023 [Infografía]. <https://inec.cr/multimedia/infografia-situacion-del-mercado-laboral-costa-rica-encuesta-continua-empleo-i-trimestre>
- Instituto de Estadística y Censos (INEC) e Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2017). Visibilizando las brechas en el uso del tiempo de mujeres y hombres en Costa Rica [Infografía].
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). Glosario de Género. Impreso en México. Colaboradoras: Larralde, S., & Ugalde, Y. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2020). Autonomía económica de las mujeres. México: Desigualdad en cifras; Boletín N°1. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Boletin1.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) (2018). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030. Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género, No. 12. San José, Costa Rica.
- López, M. (2022). 15% de los puestos de gerencia en Costa Rica son ocupados por mujeres, ¿cómo aumentar su participación? Archivo/La República. <https://www.larepublica.net/noticia/15-de-los-puestos-de-gerencia-en-costa-rica-son-ocupados-por-mujeres-como-aumentar-su-participacion>
- López, M. (2022). En Costa Rica solo el 14% de empresas cuenta con mujeres en puestos directivos. Shutterstock/La República. <https://www.larepublica.net/noticia/en-costa-rica-solo-el-14-de-empresas-cuenta-con-mujeres-en-puestos-directivos>
- Mejía, D., Pallotta, A., Egúsqiza, E., y Farnè, S. (2015). Encuesta de medición de capacidades financieras en los países andinos. Informe para Colombia 2014. Lima: CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/743>

- Morales, N. (2023). MUJERES EN DESVENTAJA: URGE REDUCIR LAS BRECHAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Artículo, Programa Estado la Nación. <https://estadonacion.or.cr/mujeres-en-desventaja/>
- Naciones Unidas, CEPAL. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial N°9 sobre la evolución y los efectos de la pandemia de COVID-19 en América Latina y el Caribe. <https://hdl.handle.net/11362/46633>
- Nieves, M. (2017). Inclusión financiera para las mujeres: un medio para alcanzar la autonomía económica y la igualdad en América Latina y el Caribe. Presentación del Informe “Género en el Sistema Financiero” SBIF. Chile. CEPAL, 10 de julio de 2017. https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/inclusion_financiera_para_las_mujeres.pdf
- Preusche, A. (2001). Círculo virtuoso en la creación de valor. Revista Mercado. <https://mercado.com.ar/management-marketing/circulo-virtuoso-en-la-creacion-de-valor/>
- Protexa. (s.f.). ONU Mujeres: 7 principios para empoderarlas a ellas. <https://protexa.mx/onu-mujeres-7-principios-para-empoderarlas-a-ellas/>
- Roa, M.J. (2021). Normas sociales: la barrera invisible de la inclusión financiera de la mujer. Editorial: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47539-normas-sociales-la-barrera-invisible-la-inclusion-financiera-la-mujer>
- Stefanovi, A. (2015). Hacia la construcción de pactos para la autonomía económica de las mujeres: la experiencia de Costa Rica, El Salvador, Panamá y el Perú. Asuntos de Género 130, CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39658-la-construccion-pactos-la-autonomia-economica-mujeres-la-experiencia-costa-rica>
- Trivelli, C., y Caballero, E. M. (2018). ¿Cerrando brechas?: Las estrategias nacionales de inclusión financiera en América Latina y el Caribe. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP). (Documento de Trabajo 245. Estudios sobre Desarrollo, 23). <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/9>
- World Economic Forum. (2022). Global Gender Gap Report 2022. INSIGHT REPORT. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2022>.

8

ANEXOS



Anexo 1.

Indicadores relacionados al crédito y ahorro de entidades financieras

Rubro: Personas naturales

SUB TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR
	A.1.1 Número de deudores, desagregado por sexo
	A.1.2 Monto total de crédito, desagregado por sexo
	A.1.3. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo
	A.1.4. Número de mujeres y hombres deudores por tipo de cartera (crédito).
	A.1.5. Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera.
	A.1.6. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera.
	A.1.7. Número de mujeres y hombres deudores y tipo por actividad económica.
	A.1.8. Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de actividad económica.
	A.1.9. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y tipo de actividad económica.
	A.1.10 Número de deudores, desagregado por sexo y tipo de institución financiera.
	A.1.11 Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de institución financiera.
A.1. Indicadores de Acceso a crédito	A.1.12. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y por tipo de institución financiera.
	A.1.13. Número de mujeres y hombres deudores por tipo de cartera (crédito) y tipo de institución financiera.
	A.1.14. Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera, según institución financiera.
	A.1.15. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera, según institución financiera.
	A.1.16. Número de mujeres y hombres deudores por tipo y por actividad económica, según institución financiera.
	A.1.17. Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de actividad económica, según institución financiera.

Anexo 1.

Indicadores relacionados al crédito y ahorro de entidades financieras

Rubro: Personas naturales

SUB TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR
	A.1.18. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y tipo de actividad económica, según institución financiera.
	A.2.1. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo.
	A.2.2. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo.
	A.2.3. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de cartera.
	A.2.4. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de cartera.
	A.2.5. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de actividad económica.
	A.2.6. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de actividad económica.
A.2. Indicadores de integridad	A.2.7. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de institución financiera.
	A.2.8. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de institución financiera.
	A.2.9. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de cartera, según institución financiera.
	A.2.10. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de cartera, según institución financiera.
	A.2.11. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de actividad económica, según institución financiera.
	A.2.12. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de créditoa/, desagregado por sexo y tipo de actividad económica, según institución financiera.

Anexo 1.

Indicadores relacionados al crédito y ahorro de entidades financieras

Rubro: Personas naturales

SUB TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR
	A.2.13. Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa /, desagregado por sexo.
	A.2.14. Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de créditoa /, desagregado por sexo.
	A.2.15. Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa /, desagregado por sexo y tipo de cartera.
	A.2.16. Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de créditoa /, desagregado por sexo y tipo de cartera.
	A.2.17. Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa /, desagregado por sexo y tipo de actividad económica.
	A.2.18. Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de créditoa /, desagregado por sexo y tipo de actividad económica.
	A.2.19. Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de créditoa /, desagregado por sexo y tipo de institución financiera.
	A.2.20. Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito a/, desagregado por sexo y tipo de institución financiera
	A.3.1. Deuda total de las mujeres como porcentaje del agregado de deuda total de los hombres.
	A.3.2. Deuda total de las mujeres como porcentaje de la deuda de hombres por tipo de cartera.
A.3. Indicadores de análisis de brecha, de acceso al crédito o financiamiento	A.3.3. Deuda total de las mujeres como porcentaje la deuda de hombres por tipo de actividad económica.
	A.3.4. Deuda total de las mujeres como porcentaje de la deuda de hombres por tipo de institución financiera.
	A.3.5. Número de deudores por plazo del crédito de hombres y mujeres (promedio y mediana).

Anexo 1.
Indicadores relacionados al crédito y
ahorro de entidades financieras

Rubro: Personas naturales

SUB TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR
	A.3.6. Número de deudores por plazo del crédito de hombres y mujeres (promedio y mediana) por tipo de cartera.
	A.3.7. Número de deudores por plazo del crédito de hombres y mujeres (promedio y mediana) por tipo de actividad económica.
	A.3.8. Número de deudores por plazo del crédito de hombres y mujeres (promedio y mediana) por tipo de institución financiera.
	A.4.1. Número de cuentas de ahorro individuales, desagregado por sexo.
	A.4.2. Monto total de ahorros individuales, mujeres y hombres.
	A.4.3. Promedio del total de ahorro individuales, mujeres y hombres.
	A.4.4. Número de mujeres y hombres por tipo de cuenta de ahorro (Cuentas de ahorro / Depósito a plazob/)
	A.4.5. Monto total de ahorros, mujeres y hombres por tipo de cuenta de ahorro (Cuentas de ahorro / Depósito a plazob/).
A.4. Indicadores de acceso a productos pasivos o ahorros	A.4.6. Promedio del total de ahorro, mujeres y hombres por tipo de cuenta de ahorro (Cuentas de ahorro / Depósito a plazob/)
	A.4.7. Número de cuentas de ahorro individuales, desagregado por sexo, según tipo de institución financiera.
	A.4.8. Monto total de ahorros individuales, mujeres y hombres, según tipo de institución financiera.
	A.4.9. Promedio del total de ahorro individuales, mujeres y hombres, según tipo de institución financiera.
	A.5.1. Monto ahorrado de las mujeres como % del monto ahorrado de los hombres.
A.5. Indicadores de análisis de brecha, acceso al ahorro	A.5.2. Monto ahorrado de las mujeres como % del monto ahorrado de los hombres por tipo de cuenta de ahorro.
	A.5.3. Monto ahorrado de las mujeres como % del monto ahorrado de los hombres, por institución financiera.

^{a/} Monto impago como porcentaje del total adeudado.
^{b/} En Costa Rica, los depósitos a plazo son considerados medios de inversión. Sin embargo, para hacer comparable este indicador con el resto de América Latina y el Caribe, es necesario incluir este tipo de ahorro.

Anexo 2. Estrategia de Educación Financiera. Conformación de la Mesa de Trabajo Multisectorial

Conformación de la Mesa de Trabajo Multisectorial

- A.** Ministerio de Educación Pública (MEP).
- B.** Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).
- C.** Ministerio de Cultura y Juventud (MJC).
- D.** Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF).
- E.** Superintendencia General de Valores (SUGEVAL).
- F.** Superintendencia General de Seguros (SUGESE).
- G.** Superintendencia de Pensiones (SUPEN).
- H.** Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF).
- I.** Banco Central de Costa Rica (BCCR).
- J.** Consejo Nacional de Rectores (CONARE).
- K.** Dirección General de Servicio Civil (DGSC).
- L.** Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
- M.** Oficina de Consumidor Financiero,
- N.** Asociación Bancaria Costarricense
- O.** Cámara de Bancos e Instituciones Financieras.
- P.** Asociación de consumidores Libres (ACL)
- Q.** Asociación pro-defensa de los consumidores bancarios y financieros (Aprodeco).

Dentro de las funciones que deben cumplir dichas instituciones, se encuentra las siguientes:

A.

Ejecutar las acciones acordadas con el fin de alcanzar los objetivos trazados en la hoja de ruta convenida.

B.

Informar del avance en los distintos planes de trabajo acordados, en los que tuvieron participación directa.

C.

Promover el intercambio de recursos que cada organización participante pueda proveer, para alcanzar los objetivos trazados en esta iniciativa, evitando la duplicidad de esfuerzos y propiciando la maximización de los recursos.

D.

Procurar que el desarrollo de conocimientos para el uso eficiente y responsable de los productos y servicios financieros por parte de toda la población se nutra de estándares internacionales y mejores prácticas, a partir de las recomendaciones vertidas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. También podrá basarse en principios y propuestas derivadas de implementaciones exitosas de otros organismos multilaterales, nacionales e internacionales.

E.

Conocer el informe anual sobre las acciones, iniciativas y programas de educación financiera que será realizado por el Jeraarca del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, previo a su presentación en el Consejo de Gobierno.

Anexo 3: Lista de convenios impulsados desde la Estrategia de Educación Financiera

Lista de convenios impulsados desde la Estrategia de Educación Financiera:

1. Bac Credomatic - Ministerio de Seguridad Pública (finalizado)
2. Banco Promérica
3. Coope Ande N°1 - Ageco
4. Coopelecheros (finalizado)
5. Coocique
6. Scotiabank
7. Grupo Mutual
8. Banco Nacional
9. CoopeCaja
10. Banco BCT (finalizado)
11. CoopeEduca
12. Banco Davivienda – Dinadeco (finalizado)
13. Dirección General de Servicio Civil - Coope Ande N°1 (finalizado)
14. Coopenae
15. Mucap
16. Grupo CS
17. Banco de Costa Rica
18. Grupo Mutual-Ulatina (finalizado)
19. Asociación Solidarista de Empleados de la Universidad Estatal a Distancia “Aseuned” – Banco Nacional (finalizado)
20. Banco Popular
21. Instituto Tecnológico de Costa Rica – Coopenae (finalizado)
22. Bac Credomatic
23. Asociación Solidarista de Empleados del Centro Nacional de Rehabilitación “ASECNAR” – Banco Nacional
24. Financiera Cafsa
25. Banco Hipotecario de La Vivienda
26. Coopecar
27. Coopemep
28. Banco Davivienda
29. Organización Internacional del Trabajo “OIT”
30. Dirección General De Servicio Civil “DGSC”
31. Asociación Solidarista de Empleados de la Universidad Estatal a Distancia “Aseuned” - Coopenae



III INFORME

brechas entre hombres y mujeres,
en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica, 2023

