

Brecha salarial de género en Costa Rica

Una desigualdad
persistente

Rebeca Torres
Dayna Zaclicever



NACIONES UNIDAS

CEPAL

SERIE

COMERCIO INTERNACIONAL

169

Brecha salarial de género en Costa Rica

Una desigualdad persistente

Rebeca Torres
Dayna Zaclicever



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Este documento fue preparado por Rebeca Torres, Ejecutiva de Investigación, Monitoreo y Evaluación de la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), y Dayna Zalcicever, Oficial de Asuntos Económicos de la División de Comercio Internacional e Integración de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Se agradecen los comentarios de Nanno Mulder, Jefe de la Unidad de Comercio Sostenible de la División de Comercio Internacional e Integración de la CEPAL, y Sandro Zolezzi, Gerente de Investigación Aplicada, Monitoreo y Evaluación de la CINDE.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Publicación de las Naciones Unidas
ISSN: 1680-872X (versión electrónica)
ISSN: 1680-869X (versión impresa)
LC/TS.2022/93
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2022
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.22-00466

Esta publicación debe citarse como: R. Torres y D. Zalcicever, "Brecha salarial de género en Costa Rica: una desigualdad persistente", *serie Comercio Internacional*, N° 169 (LC/TS.2022/93), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Resumen	5
Introducción	7
I. Contexto y antecedentes	9
A. Brechas de género en el mercado laboral costarricense.....	9
B. Antecedentes.....	13
II. Estrategia empírica.....	17
A. Metodología.....	17
B. Datos	18
III. Estadísticas descriptivas.....	21
IV. Análisis de resultados	25
V. Conclusiones	33
Bibliografía.....	35
Anexo	37
Serie Comercio Internacional: números publicados.....	40
Cuadros	
Cuadro 1	Antecedentes de estimaciones de discriminación salarial en contra de las mujeres en Costa Rica..... 15
Cuadro 2	Descripción de variables
Cuadro 3	Intensidad de empleo femenino según sector y categoría de ocupación, 2001 y 2019
Cuadro 4	Características de la población objeto de estudio, 2001 y 2019

Cuadro 5	Tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado según género y condición de actividad, 2011 y 2019	24
Cuadro 6	Brecha salarial de género estimada, 2001 y 2019	28
Cuadro 7	Brecha salarial de género estimada, total del país, 2019	31
Cuadro A1	Distribución del empleo asalariado femenino y masculino por sector y categoría de ocupación, 2001 y 2019	38
Cuadro A2	Salario bruto por hora promedio por sector y categoría de ocupación, según género, 2001 y 2019	39
Gráficos		
Gráfico 1	Tasa de participación laboral de mujeres y hombres, 1996-2019.....	10
Gráfico 2	Empresas multinacionales instaladas en Costa Rica dedicadas a actividades intensivas en conocimiento, 1960-2018	11
Gráfico 3	Distribución del empleo femenino por sector de ocupación, 1995-2019.....	11
Gráfico 4	Intensidad de empleo femenino por categoría de ocupación, 2001-2019.....	12
Gráfico 5	Intensidad de empleo femenino por categoría de ocupación en empresas multinacionales, según sector, 2019	13
Gráfico 6	Brecha salarial de género observada, según región geográfica, 2001-2019	26
Gráfico 7	Descomposición de la brecha salarial de género estimada, 2001-2019.....	27
Gráfico 8	Estructura de la brecha salarial explicada, 2001-2019	29

Resumen

A pesar de los avances registrados en las últimas décadas, las brechas de género son una realidad en Costa Rica y representan una forma de desigualdad arraigada en la sociedad. Este documento evalúa —mediante la descomposición Oaxaca-Blinder— la discriminación salarial por motivo de género en el mercado laboral costarricense entre 2001 y 2019, período caracterizado por un fuerte aumento de la presencia de empresas multinacionales en el país que habría contribuido a mejorar las oportunidades de inserción laboral de las mujeres y la calidad de los empleos a los que tienen acceso.

Las estimaciones muestran que el salario que deberían recibir las mujeres costarricenses por sus dotaciones de capital humano y los atributos del trabajo que desempeñan es mayor que el que realmente reciben. Estos resultados, aunados a los de estudios anteriores, evidencian una persistente discriminación salarial por motivos de género en Costa Rica.

A pesar de las mejoras logradas en materia de igualdad formal, las oportunidades laborales de las mujeres se ven limitadas por los estereotipos de género y las normas sociales discriminatorias dominantes. El avance hacia la equidad requiere un enfoque integral que combine políticas económicas y sociales dirigidas a fomentar el empleo remunerado de las mujeres (como transferencias sociales, servicios de cuidado infantil y licencias parentales) y reducir la segregación ocupacional por motivos de género.

Introducción

A pesar de los avances registrados en las últimas décadas, la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo enfrenta en todo el mundo diversas restricciones que afectan tanto el nivel de participación como las condiciones laborales. La desigual distribución de la carga de trabajo no remunerado asociado a las responsabilidades domésticas y de cuidados y los estereotipos de género limitan los tipos de trabajo a los que pueden acceder las mujeres y sus oportunidades de movilidad dentro de la fuerza laboral, forzándolas en muchos casos al empleo a tiempo parcial o la informalidad.

La segregación laboral de género se expresa en una concentración desproporcionada de las mujeres en ciertos sectores de la actividad económica y cierto tipo de ocupaciones (segregación horizontal) o en una subrepresentación femenina en la parte superior de la estructura jerárquica ocupacional (segregación vertical) (Espino y De los Santos, 2019). Esta es una de las principales causas de la brecha salarial de género, estimada a nivel mundial en un promedio del 16% (ONU Mujeres, 2015; OIT, 2019).

Las brechas de género son una realidad en Costa Rica y representan una forma de desigualdad arraigada en la sociedad. Históricamente, las mujeres costarricenses no han tenido acceso a las mismas oportunidades laborales que los hombres, lo que se ve reflejado en una baja tasa de participación en el mercado de trabajo. Si bien el aumento del nivel educativo de las mujeres y ciertas mejoras en la distribución de la carga de trabajo no remunerado han contribuido a reducir la brecha de participación, aún existen diferencias significativas entre géneros en términos de oportunidades de inserción y ascenso laboral. Asimismo, en materia salarial, las mujeres enfrentan importantes desigualdades asociadas a la discriminación (Jiménez y Morales, 2012; Ñopo, 2012; Cedeño, González y Pizarro, 2015; Rodríguez y Segura, 2015).

Esta investigación evalúa, por medio de la descomposición Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), la discriminación salarial de género en Costa Rica en 2001-2019, período caracterizado por un fuerte aumento de la presencia de empresas multinacionales en el país que habría contribuido a mejorar las oportunidades de inserción laboral de las mujeres y la calidad de los empleos a los que tienen acceso. Si bien la información disponible, basada en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (2001-2009) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2010-2019) realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC),

no permite medir el impacto de las empresas multinacionales en la brecha salarial, el análisis de los cambios registrados en el período puede contribuir a aportar nuevos elementos a la discusión del papel de estas empresas en la economía costarricense¹.

El documento continúa en el capítulo I con la descripción de las brechas de género que caracterizan al mercado laboral de Costa Rica y la revisión de los estudios previos disponibles para el país. En el capítulo II se describen la metodología aplicada y los datos utilizados. En el capítulo III se realiza un análisis descriptivo de los datos. En el capítulo IV se analizan los resultados obtenidos. Por último, en el capítulo V se presentan las conclusiones derivadas de la investigación.

¹ La base de datos de empresas multinacionales atraídas por la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) no contiene información de horas trabajadas ni algunas de las variables de control requeridas para el análisis.

I. Contexto y antecedentes

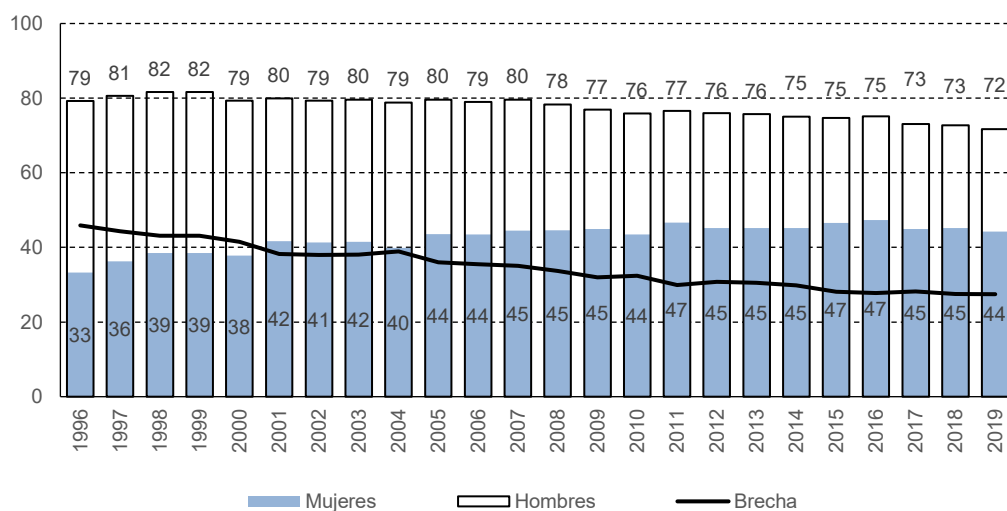
A. Brechas de género en el mercado laboral costarricense

Costa Rica se ha caracterizado históricamente por una baja participación laboral de las mujeres en comparación con los hombres, aunque esta situación ha mejorado en los últimos años. A inicios de la década de 1980 la tasa de participación femenina era de apenas un 24% de la población de 12 o más años, mientras que en 2009 alcanzó al 42%, nivel similar al registrado en 2019. A pesar de este importante aumento, la participación de las mujeres continúa siendo baja en términos relativos (véase el gráfico 1), lo que se refleja en una brecha entre géneros superior al promedio regional y, en mayor medida, a la observada en los países de ingreso alto². Esto deja en evidencia que muchas mujeres costarricenses siguen enfrentando retos para incorporarse al mercado laboral.

El aumento de la participación laboral femenina se debe a una combinación de factores, asociados a las reformas implementadas en Costa Rica tras la crisis de inicios de la década de 1980. Por un lado, la ratificación de convenios internacionales, cambios institucionales y normas laborales promovieron la igualdad entre hombres y mujeres. Por otro, la apertura comercial y la atracción de empresas multinacionales contribuyeron a la creación de nuevos puestos de trabajo, logrando así aumentar las posibilidades de empleabilidad de las mujeres (Ortiz y Couto, 2022).

² Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerando la población de 15 o más años, la brecha de participación en Costa Rica alcanzó en 2019 a 25 puntos porcentuales —alrededor de 28 puntos porcentuales si se consideran los datos de la ENAHO presentados en el gráfico 1—, frente a un promedio de 24 puntos porcentuales para los países latinoamericanos y alrededor de 12 puntos porcentuales para los Estados Unidos y la Unión Europea.

Gráfico 1
Tasa de participación laboral de mujeres y hombres, 1996-2019
(En porcentaje de la población de 15 o más años)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (1996-2009) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2010-2019).

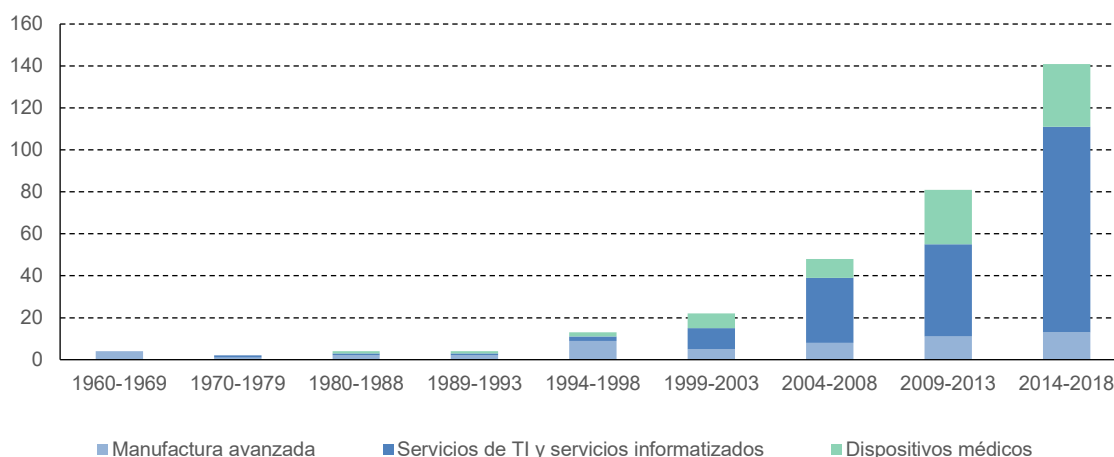
Desde el establecimiento de algunas empresas pioneras en el sector industrial (como Bridgestone, Havells Sylvania y General Cable Corporation) en la década de 1960, Costa Rica ha progresado mucho como destino de inversión extranjera directa (IED) (Gómez, Zolezzi y Monge, 2020). Con el final del modelo de sustitución de importaciones en la década de 1980, el país adoptó una estrategia de desarrollo más orientada hacia el exterior en la que la IED ha desempeñado una función esencial. Si bien, al inicio, la inversión se concentró en la industria textil y en actividades agroindustriales, la llegada de Intel en 1997 marcó un nuevo comienzo, allanando el camino para otras empresas multinacionales de alta tecnología. El establecimiento de esta empresa se considera como un punto de inflexión en la inserción de Costa Rica en las cadenas internacionales de producción y el comienzo del desarrollo de un sector orientado a exportar manufacturas de alto contenido tecnológico y servicios de valor agregado (Monge-González y Zolezzi, 2012).

La cantidad de empresas multinacionales en Costa Rica aumentó fuertemente desde fines de la década de 1990, en particular en los sectores de servicios de tecnologías de la información y servicios informatizados (véase el gráfico 2). Esto habría mejorado las posibilidades de empleabilidad de las mujeres y la calidad de los empleos a los que tienen acceso, aunque el empleo generado en las empresas con participación de capital extranjero representa poco más del 10% del total, por lo que su incidencia directa sería limitada³.

Como muestra el análisis de la distribución de las mujeres ocupadas por sector de actividad, la proporción de mujeres en la industria manufacturera ha ido disminuyendo a favor de actividades de servicios, en las que existen mayores oportunidades de crecimiento y de aprovechamiento de sus altos niveles educativos (véase el gráfico 3).

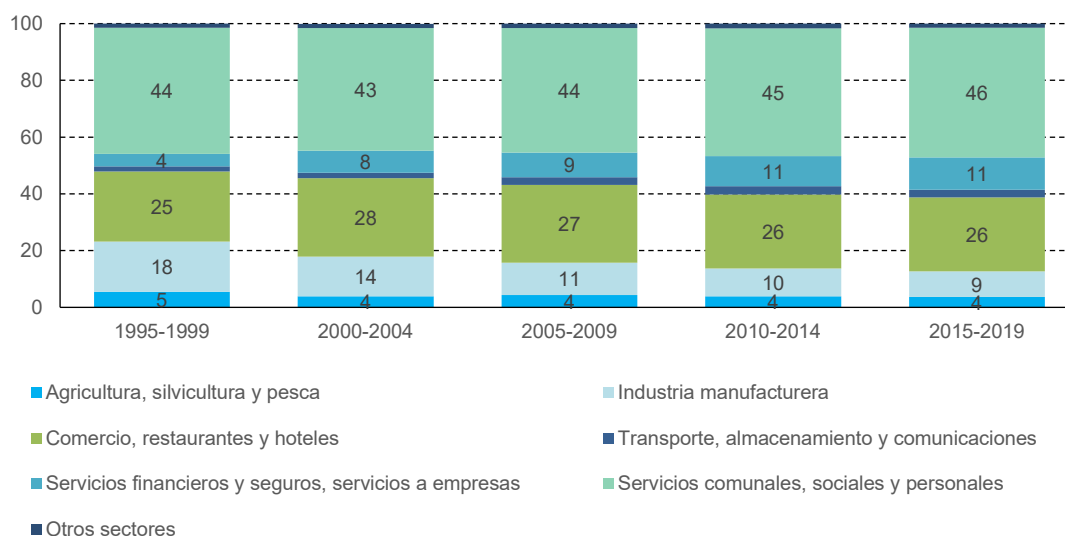
³ Según datos del Banco Central de Costa Rica, la participación en el empleo de las empresas con presencia de capital extranjero alcanzó en 2017 al 11,6% del empleo total, llegando al 35,2% en el sector manufacturero —poco intensivo en empleo femenino— y al 8,4% en el sector servicios.

Gráfico 2
Empresas multinacionales instaladas en Costa Rica dedicadas a actividades intensivas en conocimiento, 1960-2018
(En número de empresas)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE).

Gráfico 3
Distribución del empleo femenino por sector de ocupación, 1995-2019^a
(En porcentaje del total de mujeres ocupadas de 15 o más años)



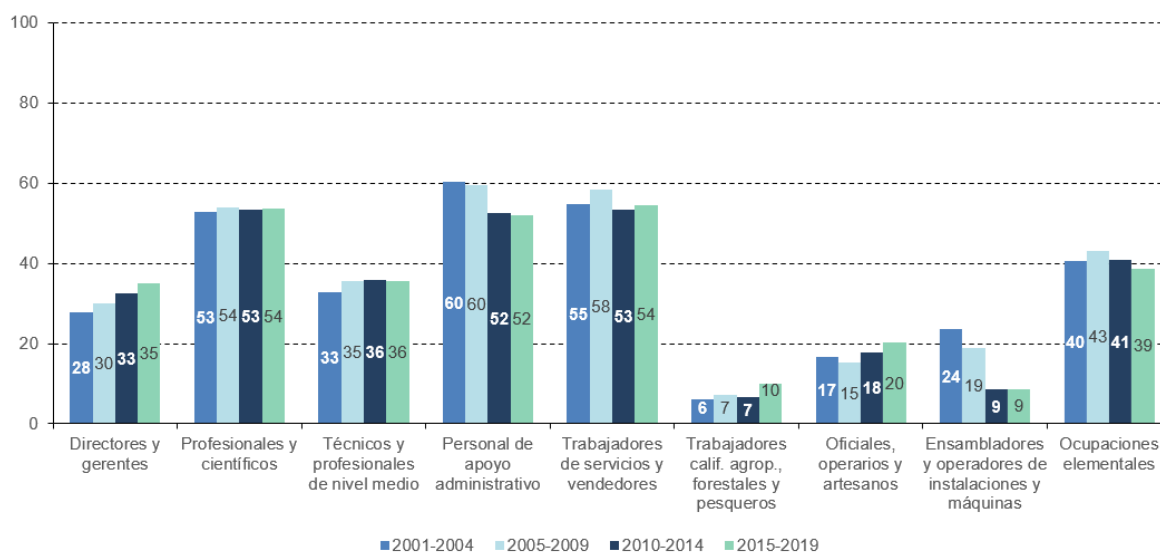
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (1995-2009) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2010-2019).

^a Otros sectores incluye Explotación de minas y canteras; Electricidad, gas y agua; Construcción; y Actividades no bien especificadas.

Los datos de empleo por categoría de ocupación muestran que las mujeres representan más del 50% del total de ocupados en los puestos profesionales de nivel alto (Profesionales y científicos), así como en puestos de menor calificación como Personal de apoyo administrativo —donde han perdido participación— y Trabajadores de los servicios y vendedores. Si bien la intensidad de empleo femenino en la categoría de mayor liderazgo y poder de decisión (Directores y gerentes) se ha incrementado en las

últimas décadas, apenas supera un tercio del total y es inferior al promedio regional (véase el gráfico 4)⁴. Esto indicaría que las mujeres con estudios avanzados tienen mayores oportunidades de acceso a los puestos profesionales que a los cargos superiores de la estructura jerárquica ocupacional, lo que sugeriría la existencia de una segregación vertical asociada a los denominados techos de cristal⁵.

Gráfico 4
Intensidad de empleo femenino por categoría de ocupación, 2001-2019
(En porcentaje del total de ocupados de 15 o más años)



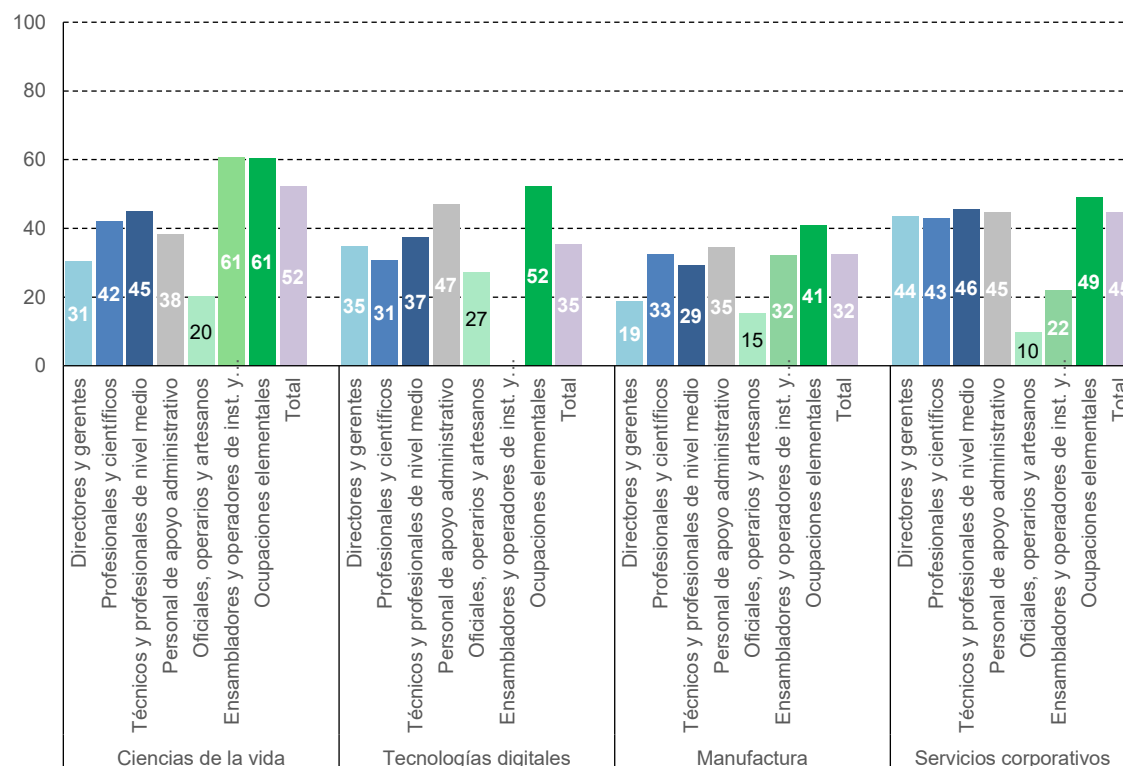
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (1995-2009) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2010-2019).

El análisis de las brechas de participación por categoría de ocupación en las empresas multinacionales instaladas en Costa Rica muestra, en general, un peso significativamente mayor de las mujeres en las categorías de menor valor agregado y responsabilidad (en particular, Ocupaciones elementales) (véase el gráfico 5). Se destaca la baja intensidad de empleo femenino en los cargos directivos de las empresas del sector Manufactura (que incluye los subsectores de componentes electrónicos y semiconductores), donde se observan oportunidades algo mayores de acceso de las mujeres a los puestos profesionales de nivel alto y, en menor medida, medio. El sector de Servicios corporativos, en cambio, es el que registra una mayor participación femenina en los puestos superiores, similar a la observada en los cargos profesionales y técnicos.

⁴ Según datos de la OIT, en los países de América Latina y el Caribe la proporción de mujeres en cargos directivos pasó de un promedio de 33,0% en 2001 a 38,6% en 2019 (<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#cracking/management-positions>).

⁵ El techo de cristal se define como las barreras y los procesos invisibles que impiden el acceso de las mujeres a los puestos más altos de la escala jerárquica de una empresa u organización.

Gráfico 5
Intensidad de empleo femenino por categoría de ocupación en empresas multinacionales, según sector, 2019^a
(En porcentaje del total de ocupados formales)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).

^a Los datos corresponden a las empresas atendidas por la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) y podrían no ser representativos del conjunto de las empresas multinacionales instaladas en Costa Rica.

B. Antecedentes

A partir de diferentes metodologías, diversos autores han analizado la desigualdad de ingresos laborales entre hombres y mujeres en Costa Rica y su principal determinante, la discriminación salarial por motivos de género.

Utilizando la metodología de Brown, Moon y Zoloth (1980), Gindling (1993) analiza el impacto de la crisis económica que afectó a Costa Rica a inicios de la década de 1980 sobre el diferencial de ingresos salariales por hora entre hombres y mujeres. Según sus resultados, la parte de la brecha salarial explicada por las características personales de los trabajadores (nivel de educación y experiencia laboral) pasó de -16,1% en 1980 a -14,8% en 1985, después de caer a -7,9% en 1983. El signo negativo de esta diferencia explicada indica que los ingresos promedio de las mujeres hubiesen sido mayores que los de los hombres si hombres y mujeres con iguales características hubiesen cobrado el mismo salario. Por su parte, la porción de la brecha no explicada por las diferencias en el capital humano —asociada a la discriminación de género— pasó de 28,0% en 1980 a 21,8% en 1985, con un aumento en 1983 (30,1%). Según el autor, la evidencia no es consistente con la hipótesis de que la discriminación de los

empleadores contra las mujeres se incrementó durante la crisis (1980-1982)⁶, mientras que en el conjunto del período 1980-1985 la discriminación se habría reducido.

Las estimaciones de Gindling (1993b), basadas en la metodología Oaxaca-Blinder, muestran para 1989 una brecha salarial explicada por las diferencias en el capital humano de los trabajadores de 11,6%, atribuida principalmente al mayor nivel educativo relativo de las mujeres ocupadas⁷. La parte de la brecha salarial no explicada por diferencias en las características personales se estima en -18,8%, dada en gran medida por un menor salario de las mujeres respecto a los hombres con el mismo capital humano que trabajan en los mismos sectores y ocupaciones (discriminación de género).

Jiménez y Morales (2012) utilizan la metodología de Oaxaca y Ransom (1994) —generalización del método Oaxaca-Blinder—, con resultados que muestran una reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres de un 11,5% a un 1,6% entre 1990 y 2000, con un promedio de 2,4% y oscilaciones en el período. Esta disminución está determinada por un aumento relativo de la productividad de las mujeres (el componente explicado de la brecha pasa de -5,8% a -11,1%, con un promedio de -9,9%) y una disminución de la discriminación (la parte no explicada pasa de 18,3% a 14,2%, con un promedio de 13,6%). Sin embargo, la discriminación representa un factor importante en la brecha salarial durante todo el período, reflejando que, sin ella, el salario de las mujeres con las mismas características que los hombres sería mayor.

Ñopo (2012), por su parte, realiza estimaciones basadas en una metodología de comparaciones emparejadas. Los resultados para Costa Rica la ubican entre los países de América Central con una brecha salarial entre hombres y mujeres relativamente reducida; sin embargo, la parte no explicada de la brecha es significativamente mayor que la brecha total, con valores estimados de 11,8% en 1995, 7,8% en 2000 y 12,2% en 2006 (frente a una parte explicada por las características de los trabajadores de -13,6%, -11,3% y -15,1%, respectivamente). Las estimaciones muestran también que la discriminación salarial es mayor en los percentiles más bajos de ingreso que en la parte superior de la distribución.

Los resultados de Cedeño, González y Pizarro (2015), basados en la técnica de Oaxaca y Ransom (1994), muestran para una selección de años del período 1992-2013 la persistencia de una brecha salarial de género en Costa Rica y una creciente discriminación salarial contra las mujeres. Esta discriminación pasó, en promedio, de 10,0% en 1992, 1996, 1999 y 2001 a 42,3% en 2006, 2009 y 2013⁸. El componente explicado de la brecha salarial es negativo (con valores promedio de -8,2% en los cuatro primeros años analizados y de -12,9% al final del período), debido a la mayor dotación de capital humano de las mujeres (en particular, su mayor nivel educativo) y a las características del empleo (especialmente, la concentración del empleo femenino en ocupaciones de calificación alta y media). De esta manera, en ausencia de discriminación, el salario por hora promedio de las mujeres sería mayor que el de los hombres. Adicionalmente, la investigación encuentra que la discriminación salarial hacia las mujeres es contracíclica, se incrementa en los puntos bajos del ciclo económico y disminuye en los puntos altos.

Rodríguez y Segura (2015) aplican la técnica Oaxaca-Blinder con regresiones por cuantiles para analizar el comportamiento de la brecha de género a lo largo de la distribución salarial en 2013, con el fin de determinar si las mujeres costarricenses enfrentan mayores niveles de desigualdad en los tramos altos de dicha distribución. Según sus resultados, no es posible descartar la hipótesis de la presencia de techos de cristal en el mercado laboral, que limitan las posibilidades de las mujeres de ascender a niveles

⁶ Gindling (1993) atribuye principalmente el aumento de la disparidad entre los ingresos de hombres y mujeres durante la recesión (1980-1982) al incremento de la participación laboral de las mujeres menos educadas (en respuesta a la reducción de los ingresos familiares), lo que generó una disminución del nivel de capital humano relativo de las trabajadoras.

⁷ Las estimaciones consideran únicamente a los trabajadores del Valle Central, a diferencia de Gindling (1993).

⁸ Estos resultados fueron obtenidos aplicando una corrección del sesgo de selección únicamente en los grupos y años para los que se encontró evidencia de la existencia de dicho sesgo (las mujeres y los años 2006, 2009 y 2013). Adicionalmente, los autores presentan estimaciones que corrigen el sesgo de selección todos los años, en las que obtienen una discriminación salarial estadísticamente no significativa en 1999 y 2001. Sin corrección, la discriminación promedio estimada para 2006, 2009 y 2013 es de 10,6%.

de mayor desarrollo profesional. Adicionalmente, se detecta una elevada discriminación en los estratos salariales bajos, lo que reflejaría que las mujeres enfrentan mayores restricciones de entrada al mercado laboral que los hombres⁹.

El cuadro 1 resume los resultados de los estudios reseñados arriba. Como se puede concluir de esta recopilación, la discriminación salarial de género en Costa Rica no ha disminuido de manera significativa en las últimas décadas, evidenciando una persistente desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Cuadro 1
Antecedentes de estimaciones de discriminación salarial en contra de las mujeres en Costa Rica
(En porcentajes del salario)

Año	Gindling (1993)	Gindling (1993b)	Jiménez y Morales (2012)	Ñopo (2012)	Cedeño, González y Pizarro (2015)
1980	28,0				
1981	24,2				
1982	27,4				
1983	30,1				
1985	21,8				
1989		18,8			
1990			18,3		
1991			12,1		
1992			11,1		7,8
1993			10,4		
1994			13,9		
1995			16,2	11,8	
1996			16,6		11,1
1997			11,9		
1998			12,6		
1999			12,4		10,9
2000			14,2	7,8	
2001					10,0
2006				12,2	42,0
2009					44,5
2013					40,6
Metodología	Brown, Moon y Zoloth (1980)	Oaxaca-Blinder (1973)	Oaxaca y Ransom (1994)	Comparaciones emparejadas	Oaxaca y Ransom (1994)

Fuente: Elaboración propia.

⁹ El componente no explicado de la brecha salarial es mayor en los extremos de la distribución, respecto a los percentiles intermedios, alcanzando un máximo de 21% en el percentil 10.

II. Estrategia empírica

A. Metodología

El análisis de la brecha salarial de género realizado en este documento se basa en la denominada descomposición Oaxaca-Blinder. Esta técnica permite desagregar la diferencia estimada entre el salario promedio de mujeres y hombres en un componente explicado por las variables del modelo — relacionadas con características observables de los trabajadores y atributos del trabajo que reflejan la productividad laboral potencial—, y un componente no explicado que suele considerarse una medida de la discriminación de género¹⁰.

El punto de partida es la estimación, para mujeres y hombres por separado, de la siguiente ecuación minceriana (Mincer, 1974):

$$Y_{it} = \mathbf{B}_t \mathbf{X}_{it} + u_{it} \quad (1)$$

donde el subíndice i identifica al individuo, el subíndice t indica el período de referencia, Y es el logaritmo natural del ingreso salarial, \mathbf{X} es un vector de variables explicativas, \mathbf{B} es un vector de coeficientes y u es el término de error.

A partir de los valores estimados de los coeficientes, la diferencia entre el ingreso salarial promedio de mujeres (M) y hombres (H) se calcula como:

$$\Delta \bar{Y}_t = \bar{Y}_t^M - \bar{Y}_t^H = \hat{\mathbf{B}}_t^M \bar{\mathbf{X}}_t^M - \hat{\mathbf{B}}_t^H \bar{\mathbf{X}}_t^H \quad (2)$$

donde $\hat{\mathbf{B}}^M$ es el vector de coeficientes estimados para las mujeres, $\hat{\mathbf{B}}^H$ es el vector de coeficientes estimados para los hombres, y la barra sobre las variables indica su valor promedio observado.

¹⁰ Dado que el componente no explicado de la brecha salarial se obtiene como un residuo, también captura las diferencias entre géneros en variables no observadas/omitidas.

Aplicando la descomposición Oaxaca-Blinder a la ecuación (2) se obtiene:

$$\Delta \bar{Y}_t = \underbrace{(\bar{X}_t^M - \bar{X}_t^H) \hat{B}_t^*}_{\text{diferencia explicada}} + \underbrace{\bar{X}_t^M (\hat{B}_t^M - \hat{B}_t^*) + \bar{X}_t^H (\hat{B}_t^* - \hat{B}_t^H)}_{\text{diferencia no explicada}} \quad (3)$$

donde \hat{B}^* es un vector de coeficientes de referencia, obtenidos a partir de la estimación de la ecuación (1) considerando a mujeres y hombres conjuntamente (Neumark, 1988). De esta manera, la brecha salarial estimada se desagrega en un componente explicado por la diferencia entre géneros en las variables predictivas del modelo (diferencia explicada) y un componente no explicado por dicha diferencia (atribuido a la distinta retribución que una misma característica personal o laboral recibe en función del género del trabajador).

La estimación de la brecha salarial de género basada en esta metodología puede verse afectada por el denominado sesgo de selección muestral, derivado del hecho de que los salarios solo se observan para las personas que tienen un empleo asalariado. En la medida que, a igual dotación de capital humano, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se ve limitada por un mayor costo de oportunidad (relacionado, por ejemplo, con la desigual distribución entre géneros de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas) u otros factores no observados que también pueden afectar el salario, los resultados obtenidos en la ecuación (3) pueden llevar a conclusiones erróneas acerca del grado de discriminación salarial existente¹¹.

Para corregir el potencial sesgo de selección aplicamos el procedimiento desarrollado por Heckman (1979), incluyendo en la ecuación (1) un regresor adicional —denominado inversa de la razón de Mills— estimado a partir del siguiente modelo probit de participación de las mujeres en el empleo asalariado:

$$Pr(w_{it}) = \varphi(\Gamma_t Z_{it}) \quad (4)$$

donde w es una variable dicotómica que adopta el valor 1 si la persona es un trabajador asalariado y 0 en otro caso, Z es un vector de características que determinan la probabilidad de participar en el empleo asalariado y Γ es un vector de coeficientes.

La inversa de la razón de Mills (o riesgo de no-selección) se calcula como:

$$\lambda_{it} = \frac{\phi(\hat{\Gamma}_t Z_{it})}{\Phi(\hat{\Gamma}_t Z_{it})} \quad (5)$$

donde $\hat{\Gamma}$ es el vector de coeficientes estimados, ϕ es la función de densidad de la normal estandarizada y Φ es la correspondiente función de distribución acumulada.

B. Datos

El análisis realizado en este documento utiliza datos de la EHPM (2001-2009) y la ENAHO (2010-2019), elaboradas por el INEC¹². Ambas encuestas, con cobertura nacional y desagregación por regiones y zonas urbana y rural, relevan información sobre las características socioeconómicas y laborales de la población.

¹¹ El salario promedio de cada género corresponde al valor estimado en base a quienes están efectivamente trabajando como asalariados y no sobre la población total. Cuando las personas excluidas del análisis no poseen las mismas características que la población observada, las estimaciones resultan sesgadas. Por ejemplo, una baja tasa de participación laboral femenina podría llevar a que las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado presenten calificaciones superiores a la media y, por consiguiente, perciban mayores salarios (Schmieder y Wrohlich, 2021).

¹² La ENAHO se realiza desde el año 2010 y es sucesora de la EHPM, llevada a cabo entre 1987 y 2009. Véase <https://www.inec.cr/encuestas/encuesta-nacional-de-hogares>.

Nuestra estimación de la brecha salarial de género considera el grupo de trabajadores de 15 años o más de edad, asalariados de una empresa o institución, formales, con 20 horas o más de trabajo semanal¹³. Las variables explicativas incluidas en la ecuación (1) pueden agruparse en tres categorías: 1) dotación de capital humano (edad, educación, experiencia laboral), 2) características del trabajo (tipo de jornada laboral, categoría ocupacional), y 3) características del lugar de trabajo (tamaño de la empresa, sector de actividad, región geográfica). Como variable dependiente se considera el logaritmo natural del salario bruto por hora, calculado a partir del salario monetario bruto mensual y la cantidad de horas trabajadas. Por su parte, la estimación de la selección en el empleo basada en la ecuación (4) considera como variables explicativas la edad, el nivel educativo, el estado civil, la cantidad de hijos, el ingreso del cónyuge y la región geográfica de residencia. El detalle de las variables se presenta en el cuadro 2.

Cuadro 2
Descripción de variables

Categoría	Variable
Dotación de capital humano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Edad: <ul style="list-style-type: none"> • Edad • Edad al cuadrado 2. Educación: <ul style="list-style-type: none"> • Nivel educativo (indicador binario): Primaria incompleta; Primaria completa; Secundaria académica incompleta; Secundaria académica completa; Secundaria técnica incompleta; Secundaria técnica completa; Educación superior de pregrado y grado; Educación superior de posgrado. • Título universitario de grado (indicador binario) • Título universitario de posgrado (indicador binario) 3. Experiencia laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral potencial: edad – años de escolaridad – 6 • Experiencia laboral potencial al cuadrado
Características del trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de jornada laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Indicador binario que identifica trabajo a tiempo parcial (menos de 40 horas semanales) 2. Categoría ocupacional (indicador binario): Directores y gerentes; Profesionales científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de nivel medio; Personal de apoyo administrativo; Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; Ocupaciones elementales.
Características del lugar de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tamaño de la empresa (indicador binario): Menos de 10 ocupados; Entre 10 y menos de 20 ocupados; 20 ocupados o más. 2. Sector de actividad 3. Región geográfica
Selección en el empleo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Edad: <ul style="list-style-type: none"> • Edad • Edad al cuadrado 2. Años de escolaridad 3. Estado civil: <ul style="list-style-type: none"> • Casado (indicador binario) • Divorciado (indicador binario) 4. Cantidad de hijos: <ul style="list-style-type: none"> • 0 a 6 años • 7 a 14 años 5. Ingreso del cónyuge 6. Región geográfica de residencia

Fuente: Elaboración propia.

¹³ Un asalariado es aquella persona que participa en la actividad económica por cuenta ajena ofreciendo su mano de obra a cambio de una remuneración en dinero y/o en especie. El ingreso considerado en este estudio corresponde al salario monetario bruto obtenido por los trabajadores en la ocupación principal, sin tener en cuenta otro tipo de compensaciones ni ocupaciones. Se excluyen del análisis los ocupados en el sector Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria (división 84 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 4).

III. Estadísticas descriptivas

El análisis de los datos referidos a la población objeto de estudio en este documento (trabajadores de 15 años o más de edad, asalariados de una empresa o institución, formales, con 20 horas o más de trabajo semanal)¹⁴ muestra los mismos patrones generales descritos en el capítulo II. En 2019 el empleo femenino representó apenas un 38,7% del total, frente a 34,4% en 2001 (véase el cuadro 3). No obstante, existen diferencias importantes entre sectores, destacándose las actividades de servicios como las más intensivas en empleo femenino (incluyendo, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (50,1%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (49,4%) y Actividades financieras y de seguros (46,6%)). Por el contrario, Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca e Industrias manufactureras presentan valores relativamente bajos de representación femenina (13,8% y 28,6%, respectivamente). A nivel de regiones se observa un patrón similar. La comparación con 2001 muestra además un incremento del peso de las mujeres en los servicios y una caída considerable de su participación en el sector manufacturero (con excepción del Resto del país).

Los datos por categoría de ocupación muestran también una distribución desproporcionada entre géneros (véanse el cuadro 3 y el cuadro A1 en el anexo). Las mujeres presentan una concentración relativa en Profesionales científicos e intelectuales, categoría que registra la mayor intensidad de empleo femenino a lo largo del período 2001-2019 (57,3% en 2019 para el total del país). En cambio, en Directores y gerentes la representación femenina, aunque creciente, es relativamente baja (36,8%). Además, la presencia de las mujeres en puestos típicamente masculinos sigue siendo muy reducida, como en el caso de las categorías Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros (7,7%), Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (10,3%) y Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (10,6%).

También es interesante resaltar que, para la población objeto de estudio, el salario bruto por hora promedio es mayor en el caso de las mujeres (14,3% en 2019) (véase el cuadro 4). El análisis de los datos

¹⁴ Al igual que en el capítulo IV, se excluyen los ocupados en el sector Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

por sector de actividad revela que esta diferencia en el salario promedio está determinada por el fuerte peso de los servicios en el empleo femenino. Si bien en la mayoría de los sectores de servicios individualmente considerados la diferencia salarial favorece a los hombres, al igual que en la industria manufacturera, el hecho de que el salario percibido por ambos géneros en muchas de las actividades de servicios sea mayor que en el resto de la economía resulta en un salario promedio —ponderado por el peso de cada sector— mayor para las mujeres (véanse los cuadros A1 y A2 en el anexo). Los datos desagregados por región geográfica muestran el mismo patrón. En comparación con 2001, la magnitud de la diferencia salarial promedio se incrementó, acompañando el incremento de la participación de los servicios en el empleo.

Cuadro 3
Intensidad de empleo femenino según sector y categoría de ocupación, 2001 y 2019
(En porcentaje del total de asalariados)

		Total del país		Región Central		Resto del país	
		2001	2019	2001	2019	2001	2019
Total		34,4	38,7	37,5	40,3	26,1	34,8
Sector	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9,8	13,8	14,2	14,5	7,5	13,6
	Industrias manufactureras	36,5	28,6	40,0	30,4	15,3	20,2
	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	44,2	50,1	40,3	53,9	50,7	46,7
	Información y comunicaciones	25,1	28,8	26,8	29,6	0,0	21,0
	Actividades financieras y de seguros	37,2	46,6	40,8	46,7	20,4	45,7
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	42,6	49,4	44,1	50,0	26,3	42,9
	Otros servicios ^a	43,1	46,9	42,2	46,4	45,9	48,1
Categoría de ocupación	Directores y gerentes	22,7	36,8	22,1	35,3	25,0	42,6
	Profesionales científicos e intelectuales	61,1	57,3	59,9	54,7	66,1	66,3
	Técnicos y profesionales de nivel medio	33,4	41,4	35,1	42,6	24,6	36,8
	Personal de apoyo administrativo	49,3	50,9	49,9	52,6	46,4	43,2
	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	37,6	40,6	35,7	39,3	42,7	43,0
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	2,8	7,7	8,1	7,2	0,0	7,9
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	4,2	10,3	5,2	10,3	1,1	10,2
	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	28,2	10,6	32,4	12,7	8,1	5,3
	Ocupaciones elementales	25,9	30,8	35,5	36,0	16,7	25,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (2001) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2019).

^a Incluye Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Actividades inmobiliarias; Actividades de servicios administrativos y de apoyo; Enseñanza; Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; y Otras actividades de servicios.

Cuadro 4
Características de la población objeto de estudio, 2001 y 2019

		2001			2019		
		Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Total del país	Salario bruto por hora (colones)	702,7	736,1	685,1	2 919,2	3 161,5	2 766,4
	Horas semanales trabajadas	50,9	46,4	53,2	47,4	44,8	49,1
	Años de escolaridad	9,2	10,7	8,4	10,9	12,3	10,0
	% con estudios superiores	25,5	39,8	17,9	37,4	51,8	28,4
	% con título universitario de grado	6,5	11,1	4,0	14,0	22,1	8,9
	% con título universitario de posgrado	2,4	2,8	2,2	4,4	6,3	3,3
	Edad	33,9	33,6	34,1	37,6	37,2	37,9
	Experiencia laboral potencial	18,8	16,9	19,8	20,7	18,9	21,9

	2001			2019		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
% en trabajos a tiempo parcial	6,4	11,9	3,6	7,0	10,6	4,7
Tamaño de la empresa (%)						
Menos de 20 ocupados	31,0	29,1	32,1	31,8	33,4	30,8
20 ocupados o más	69,0	70,9	67,9	68,2	66,6	69,2
Región Central						
Salario bruto por hora (colones)	754,7	749,3	758,0	3 172,2	3 319,7	3 072,6
Horas semanales trabajadas	49,8	46,2	52,0	46,8	44,6	48,2
Años de escolaridad	9,7	10,8	9,0	11,4	12,6	10,6
% con estudios superiores	29,0	41,2	21,7	42,4	54,9	33,9
% con título universitario de grado	7,2	11,1	4,8	15,0	21,6	10,6
% con título universitario de posgrado	2,7	2,8	2,7	5,2	6,9	4,0
Edad	33,8	33,4	34,0	37,5	36,9	37,8
Experiencia laboral potencial	20,6	16,5	19,0	20,1	18,4	21,2
% en trabajos a tiempo parcial	6,7	12,4	3,2	7,0	10,2	4,8
Tamaño de la empresa (%)						
Menos de 20 ocupados	29,4	26,4	31,2	28,7	29,1	28,5
20 ocupados o más	70,6	73,6	68,8	71,3	70,9	71,5
Resto del país						
Salario bruto por hora (colones)	559,8	683,8	516,0	2 322,7	2 729,4	2 105,5
Horas semanales trabajadas	53,7	47,5	55,9	48,9	45,3	50,9
Años de escolaridad	7,7	10,3	6,8	9,7	11,5	8,8
% con estudios superiores	15,9	34,5	9,4	25,8	43,4	16,5
% con título universitario de grado	4,5	11,4	2,1	11,7	23,4	5,4
% con título universitario de posgrado	1,6	3,2	1,1	2,7	4,6	1,7
Edad	34,3	34,4	34,2	38,1	38,0	38,1
Experiencia laboral potencial	20,6	18,1	21,5	22,3	20,4	23,4
% en trabajos a tiempo parcial	5,8	10,0	4,3	6,9	11,6	4,4
Tamaño de la empresa (%)						
Menos de 20 ocupados	35,5	39,6	34,1	39,0	45,0	35,8
20 ocupados o más	64,5	60,4	65,9	61,0	55,0	64,2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (2001) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) (2019).

En relación con los factores asociados al capital humano de los trabajadores, se destaca el mayor nivel educativo promedio de las mujeres, lo que debería contribuir a inclinar la brecha salarial a su favor. Tanto la cantidad promedio de años de escolaridad como la proporción de asalariados con estudios superiores y con título universitario de grado o posgrado es mayor en el caso de las mujeres, y la diferencia respecto a los hombres —algo más acentuada fuera de la Región Central— se ha ampliado desde 2001. Con un promedio de edad similar para hombres y mujeres, la mayor cantidad de años de escolaridad de estas últimas resulta en una experiencia laboral potencial —calculada a partir de estas dos variables— mayor en el caso de los hombres, independientemente de la experiencia laboral efectiva¹⁵. Concretamente, la diferencia promedio entre géneros alcanzó a 2,9 años, sin cambios entre 2001 y 2019.

Otra característica destacable del empleo asalariado femenino, respecto al masculino, es su mayor concentración en empresas pequeñas (menos de 20 empleados) —lo que implica un cambio respecto a 2001— y en trabajos a tiempo parcial¹⁶ (véase el cuadro 4). Con relación a esto último, la cantidad promedio de horas semanales trabajadas en actividades remuneradas tanto por hombres como por mujeres se redujo entre 2001 y 2019, pero la brecha entre géneros disminuyó (de 6,8 a 4,3). No obstante, la cantidad de horas dedicadas a tareas domésticas y de cuidado no remuneradas tiene

¹⁵ En el capítulo IV se analizan las limitaciones de esta medida de experiencia laboral.

¹⁶ Dado que el universo de trabajadores considerados excluye a quienes trabajan menos de 20 horas por semana, el trabajo a tiempo parcial corresponde en este caso a un rango de entre 20 y 40 horas semanales.

una distribución desproporcionadamente cargada sobre las mujeres: mientras que en 2019 las mujeres dedicaban en promedio 55,1 horas semanales a estas tareas, los hombres dedicaban solo el 48% del tiempo (26,6 horas por semana) (véase el cuadro 5). Sin embargo, esto es un avance comparado con apenas ocho años antes, cuando el tiempo promedio dedicado por las mujeres a este trabajo no remunerado fue de 61,4 horas semanales, frente a 23,3 horas en el caso de los hombres (un 38% del tiempo dedicado por las mujeres)¹⁷. A pesar de este avance, la carga sobre las mujeres sigue siendo sumamente desproporcionada, lo cual desincentiva la participación de estas en el mercado laboral.

Cuadro 5
Tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado según género y condición de actividad, 2011 y 2019
(En horas semanales)

		Total		Ocupados		Desocupados	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2011	Horas dedicadas a tareas domésticas	28,0	8,7	22,4	7,8	31,2	10,6
	Horas dedicadas al cuidado de niños, adultos mayores u otros	33,4	14,6	28,9	13,8	35,7	19,1
2019	Horas dedicadas a tareas domésticas	23,7	9,4	18,1	8,4	27,2	11,2
	Horas dedicadas al cuidado de niños, adultos mayores u otros	31,4	17,2	27,3	16,0	33,7	21,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHG).

¹⁷ La información sobre las horas dedicadas a tareas domésticas y de cuidado no está disponible para años anteriores a 2011.

IV. Análisis de resultados

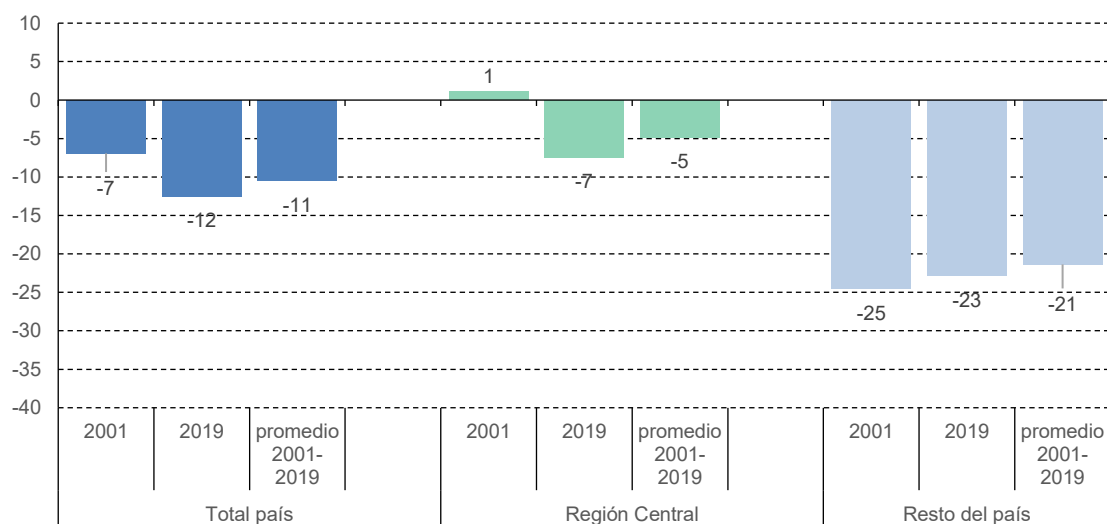
El gráfico 6 presenta la brecha salarial de género observada —llamada brecha bruta o no ajustada por covariables—, calculada como la diferencia relativa entre el salario por hora promedio de los hombres y el de las mujeres¹⁸. Según los datos de las encuestas de hogares, las mujeres costarricenses consideradas en este análisis obtuvieron en promedio un salario superior al de los hombres a lo largo de todo el período 2001-2019, aunque la magnitud de la diferencia varió significativamente en estos años. La comparación entre el inicio y el final del período muestra un incremento de la brecha de 5 puntos porcentuales, con una diferencia observada a favor de las mujeres del 7% en 2001 y del 12% en 2019. Los datos desagregados por región geográfica revelan una mayor paridad salarial en la Región Central, con una brecha observada de 1% en 2001 y -7% en 2019, frente a -25% y -23%, respectivamente, en el resto del país.

La comparación internacional ubica a Costa Rica en el grupo minoritario de países —mayormente de ingreso medio— con una brecha salarial observada negativa. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) basadas en una muestra de 73 países, las mujeres cobran en promedio un salario por hora 16% inferior al de los hombres, aunque hay diferencias significativas entre países (OIT, 2019). No obstante, como se mencionó en el capítulo anterior, los datos desagregados por sector de actividad muestran un panorama diferente en Costa Rica, con brechas observadas positivas en la mayoría de los casos¹⁹.

¹⁸ El cálculo realizado es $\left(\frac{SHP_H}{SHP_M} - 1\right) \times 100$; donde SHP_H es el salario por hora promedio de los hombres y SHP_M el salario por hora promedio de las mujeres.

¹⁹ A pesar de que la situación a nivel sectorial es diferente que a nivel agregado, nuestras estimaciones de la brecha de género consideran el salario promedio calculado para el conjunto de los sectores.

Gráfico 6
Brecha salarial de género observada, según región geográfica, 2001-2019
(En porcentajes del salario promedio por hora de las mujeres)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (2001-2009) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2010-2019).

Además de factores objetivos del mercado de trabajo que generalmente subyacen a la determinación de las remuneraciones (como características individuales de los trabajadores, las empresas o los empleos), detrás de las diferencias de género en el salario observado se encuentran la discriminación salarial directa entre mujeres y hombres con iguales características objetivas e inequidades estructurales (segregación sectorial y ocupacional, restricciones de acceso a educación y capacitación laboral, sesgos en los sistemas de evaluación y remuneración, estereotipos de género). La evaluación del grado de discriminación de género existente en el mercado de trabajo costarricense requiere desagregar la brecha salarial en la parte explicada por los factores observables y aquella atribuible a la discriminación en sí misma.

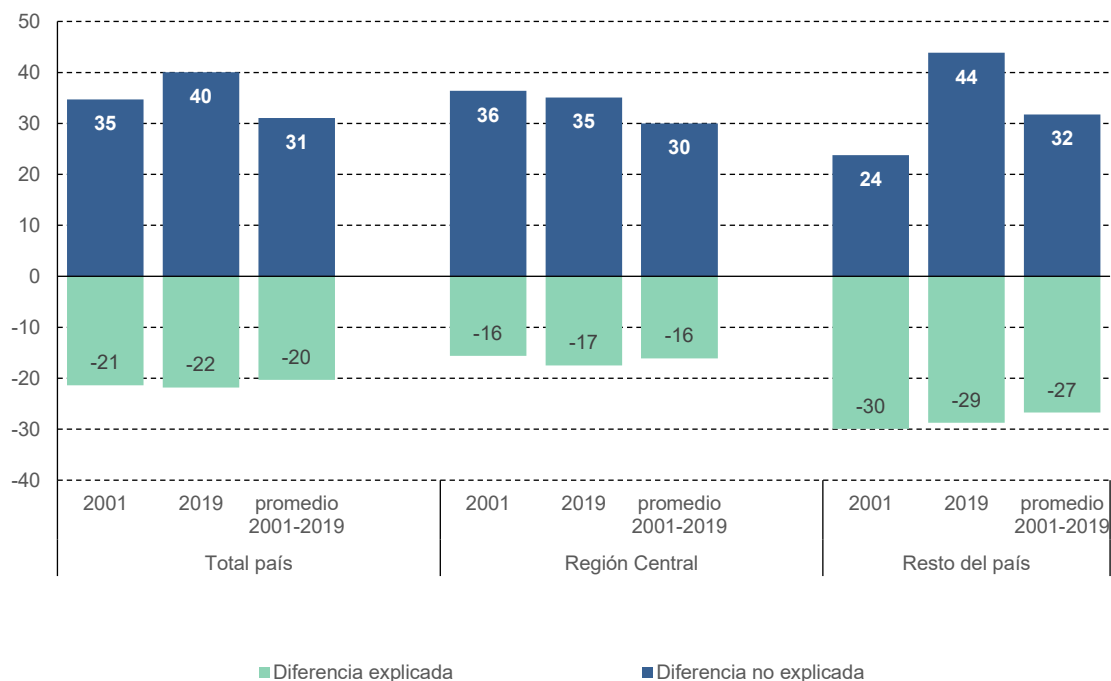
Las estimaciones basadas en la descomposición Oaxaca-Blinder muestran que, en el caso de Costa Rica, las partes explicada y no explicada de la brecha salarial operan en sentido opuesto, compensándose: a lo largo de todo el período 2001-2019, los factores observables considerados habrían contribuido a generar una diferencia salarial a favor de las mujeres, mientras que el componente no explicado evidenciaría la existencia de una discriminación en su contra (véanse el gráfico 7 y el cuadro 6)²⁰. Expresado como porcentaje del salario promedio de las mujeres, el componente explicado de la brecha alcanzó para el conjunto del país a -22% en 2019, frente a -21% en 2001 y un promedio de -20% en el período; con un componente no explicado de 40%, 35% y 31%, respectivamente.

La desagregación de la brecha explicada muestra que en 2019 la contribución de las variables relacionadas con la dotación de capital humano (edad, educación y experiencia laboral potencial de los trabajadores) alcanzó al 45% del total, las características del trabajo (tipo de jornada laboral y categoría ocupacional) representaron en conjunto el 51% y las características del lugar de trabajo (tamaño de la

²⁰ Si bien, con excepción de los años 2015, 2018 y 2019, las estimaciones para el total del país no muestran una diferencia salarial estadísticamente significativa entre hombres y mujeres, tanto el componente explicado como el no explicado de la brecha estimada resultan significativos. Esto indicaría la existencia de un efecto compensatorio entre ambos componentes.

empresa, sector de actividad y región geográfica) explicaron el 4% restante (véase el gráfico 8). Las variables más destacadas ese año fueron la categoría de ocupación, la experiencia laboral y el nivel educativo, con una contribución del 46%, 28% y 26%, respectivamente. La comparación con 2001 revela cambios significativos, en particular, el aumento del peso de la educación —cuya contribución en 2001 no fue estadísticamente significativa— y, en menor medida, la categoría ocupacional, que tuvo como contrapartida una fuerte reducción de la participación de la experiencia laboral²¹.

Gráfico 7
Descomposición de la brecha salarial de género estimada, 2001-2019
(En porcentajes del salario por hora promedio de las mujeres)



Fuente: Estimaciones propias basadas en datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (2001-2009) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2010-2019).

En 2019, la mayor calificación promedio de las mujeres (2,3 años más de escolaridad, con una proporción de trabajadoras con estudios superiores, título universitario de grado o título universitario de posgrado 23 puntos porcentuales, 13 puntos porcentuales y 3 puntos porcentuales, respectivamente, superior a la de los hombres) explicaría la diferencia salarial atribuida en la estimación a la educación. Con respecto a 2001, la ventaja de las mujeres fue mayor en términos de la proporción de asalariados con estudios superiores o título universitario, mientras que la diferencia en la cantidad promedio de años de escolaridad se redujo marginalmente (véase el cuadro 4 en el capítulo III).

²¹ En conjunto, el peso de las variables de capital humano registró una reducción moderada entre 2001 y 2019, pasando del 53% al 45%, debido al efecto compensatorio entre la variación de la participación del nivel educativo y la experiencia laboral. Por su parte, las características del empleo aumentaron su contribución del 43% al 51%.

Cuadro 6
Brecha salarial de género estimada, 2001 y 2019^a
(En logaritmos)

	Total país		Región Central		Resto del país	
	2001	2019	2001	2019	2001	2019
Diferencia	0,0571	0,0905**	0,1405*	0,1085**	-0,1428*	0,0252
Diferencia explicada	-0,2405***	-0,2462***	-0,1698***	-0,1923***	-0,3558***	-0,3386***
Edad	0,0285	0,0224**	0,0308	0,0326**	0,0079	0,0040
Educación	-0,0019	-0,0638***	-0,0052	-0,0466***	-0,0340	-0,1059***
Experiencia laboral potencial	-0,1529***	-0,0689***	-0,1255**	-0,0798***	-0,1505**	-0,0318
Tiempo parcial	-0,0220***	-0,0126***	-0,0217***	-0,0124***	-0,0202***	-0,0124***
Categoría de ocupación	-0,0806***	-0,1129***	-0,0579***	-0,0928***	-0,1090***	-0,1347***
Tamaño de la empresa	-0,0010	0,0023**	-0,0003	0,0003	0,0029	0,0082***
Sector	-0,0022	-0,0100*	0,0100	0,0065	-0,0479**	-0,0648***
Región	-0,0085***	-0,0026***			-0,0051	-0,0012
Diferencia no explicada	0,2976***	0,3367***	0,3103***	0,3008***	0,2131**	0,3638***

Fuente: Estimaciones propias basadas en datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHMP) (2001-2009) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2010-2019).

^a Una diferencia de signo positivo (negativo) indica que el salario estimado de las mujeres es inferior (superior) al de los hombres.

* Significativo al 10%.

** Significativo al 5%.

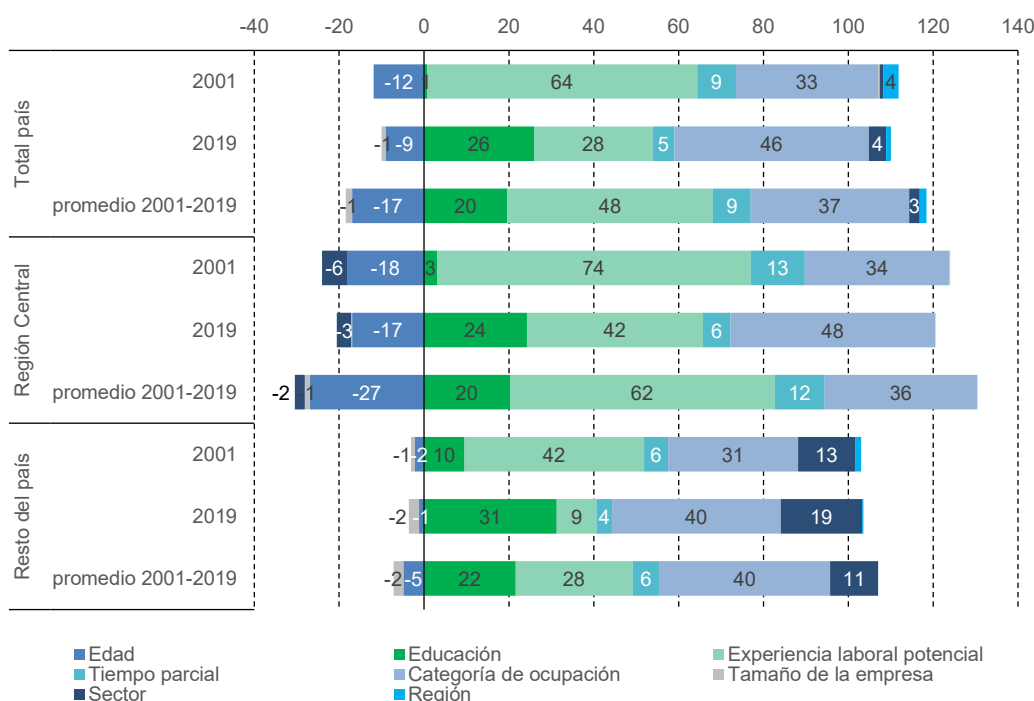
*** Significativo al 1%.

Como se analizó en el capítulo anterior, los datos de las encuestas de hogares referidos a la categoría de ocupación muestran una concentración relativa de las mujeres en Profesionales científicos e intelectuales (véase el cuadro A1 en el anexo), donde la intensidad de empleo femenino alcanzó en 2019 al 57% y el salario promedio por hora observado fue casi el doble que el promedio general. Los hombres, en cambio, registran una participación significativamente mayor que las mujeres en las categorías Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios y Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores —que presentan una intensidad de empleo femenino del 10% y un salario promedio por hora observado entre 30% y 40% inferior al promedio general y alrededor de 70% menor al percibido en la categoría Profesionales científicos e intelectuales—, y Ocupaciones elementales —con 30% de intensidad de empleo femenino y un salario promedio alrededor de 50% y 80% inferior al promedio general y al de Profesionales científicos e intelectuales, respectivamente—. El incremento de la diferencia salarial entre categorías de ocupación entre 2001 y 2019 explicaría, en mayor medida, el creciente peso de esta variable en la brecha estimada (véase el cuadro A2 en el anexo).

La edad también resulta estadísticamente significativa en 2019 en el componente explicado de la brecha salarial estimada para el conjunto del país, aunque su aporte es relativamente reducido. Entre 2001 y 2019 se observa un incremento de la edad promedio de los asalariados —levemente mayor en el caso de los hombres—, lo que estaría relacionado con el envejecimiento de la población costarricense (véase el cuadro 4). El signo negativo de la parte de la brecha salarial explicada atribuible a la edad podría estar asociado a una mayor edad de las mujeres al momento de su inserción laboral, lo que determina que obtengan salarios relativamente bajos al ingresar al mercado de trabajo (debido a su falta de experiencia laboral, la discriminación hacia personas de mayor edad, etc.). A su vez, el envejecimiento de la población podría haber provocado una reducción del rendimiento de la experiencia laboral potencial, que se incrementó durante el período analizado (véase el cuadro 4 en el capítulo III)²².

²² La estimación considera la experiencia laboral potencial y la experiencia laboral potencial al cuadrado, con el objetivo de ajustar el efecto de la disminución de los rendimientos laborales durante el ciclo de vida (rendimientos marginales decrecientes).

Gráfico 8
Estructura de la brecha salarial explicada, 2001-2019
 (En porcentajes de la brecha explicada total)



Fuente: Estimaciones propias basadas en datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (2001-2009) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2010-2019).

Aunque reducida, la contribución del sector de actividad a la brecha salarial explicada fue estadísticamente significativa y positiva en 2019. Alrededor del 85% del empleo femenino considerado en este análisis se concentra en las actividades de servicios, que en conjunto registraron ese año un salario promedio por hora para las mujeres alrededor de 30% superior que el de la industria manufacturera y algo más de 80% mayor que el de las actividades agropecuarias y forestales (frente a 12% y 75% de diferencia, respectivamente, en 2001). Si bien los servicios son también el principal sector para el empleo masculino (algo más del 60% del total en 2019), el salario promedio percibido por los hombres es significativamente mayor en la industria manufacturera que en el agregado del sector servicios (70% en 2001 y 30% en 2019).

El análisis de los resultados por región geográfica muestra que la magnitud del componente explicado de la brecha salarial estimada es considerablemente menor en la Región Central, en línea con lo señalado anteriormente con respecto a la brecha observada (véanse el gráfico 7 y el cuadro 6). La magnitud del componente no explicado es también menor en esta región, pero ha tenido un comportamiento diferente que en el resto del país: mientras que en la Región Central —donde era inicialmente mayor— se mantuvo casi estable entre 2001 y 2019, en el resto del país experimentó un fuerte crecimiento.

También existen diferencias entre las regiones en la contribución relativa de los distintos factores al componente explicado de la brecha salarial. La menor disparidad entre el nivel educativo de mujeres y hombres en la Región Central se refleja en un peso menor —aunque igualmente creciente— de este factor en dicha región (24% en 2019, frente a 31% en el resto del país), mientras que la contribución de la

categoría de ocupación es mayor en la Región Central (48% versus 40%). Por su parte, el sector de actividad tiene un peso considerable en el resto del país, donde contribuye positivamente al salario relativo promedio de las mujeres, mientras que en la Región Central no resulta estadísticamente significativo²³. En el caso de la experiencia laboral, los resultados muestran una contribución decreciente en ambas regiones, especialmente en el resto del país (donde deja de ser estadísticamente significativa).

Otro factor con un aporte estadísticamente significativo al componente explicado de la brecha salarial estimada es el tipo de jornada laboral, tanto en el total del país como en las dos regiones consideradas. La contribución positiva de esta variable está dada por el hecho de que las mujeres registran una mayor participación que los hombres en trabajos a tiempo parcial (entre 20 y 40 horas semanales) en los que perciben un salario por hora promedio más elevado que en los trabajos a tiempo completo. Por su parte, el tamaño de la empresa resulta estadísticamente significativo en 2019 para el total del país y fuera de la Región Central —aunque con una contribución muy reducida—, reflejando la participación algo mayor de las mujeres en empresas pequeñas (menos de 20 ocupados), donde perciben un menor salario promedio.

Los resultados referidos al componente explicado de la brecha salarial estimada indican que el mayor nivel educativo promedio de las mujeres y la concentración relativa del empleo femenino en sectores y ocupaciones caracterizados por salarios más elevados tienen un impacto positivo en la brecha salarial de género. Sin embargo, el hecho de que el signo de la parte no explicada de la brecha salarial sea negativo indica que los retornos que deberían recibir las mujeres costarricenses por sus dotaciones de capital humano y los atributos del trabajo que desempeñan son mayores que los que realmente reciben. De esta manera, en ausencia de discriminación de género la relación entre el salario promedio de las mujeres y el salario promedio de los hombres favorecería aún más a las primeras.

Es importante destacar que la variable considerada en este análisis como indicador de experiencia laboral tiene algunas limitaciones que pueden afectar los resultados. La no disponibilidad de una medida de experiencia laboral efectiva lleva, en la mayoría de las estimaciones de brecha salarial de género, a la utilización de un indicador de experiencia potencial, calculado a partir de la edad de los individuos y sus años de escolaridad. Esto implica suponer que todos los trabajadores se incorporan al mercado laboral una vez que dejan de estudiar y nunca lo abandonan, lo que excluye la posibilidad del desempleo u otras interrupciones laborales —más frecuentes y prolongadas en las mujeres, quienes a menudo asumen las tareas principales de cuidado de la familia y el hogar—, así como las situaciones de estudio y trabajo simultáneo. En nuestro caso, con un promedio de edad similar para hombres y mujeres, la mayor cantidad de años de escolaridad promedio de estas últimas lleva además a que la experiencia potencial calculada para los hombres sea mayor.

Con el fin de evaluar el impacto de los sesgos eventualmente generados por la consideración de la experiencia potencial, realizamos el ejercicio de comparar los resultados obtenidos con dicha variable con los derivados de utilizar los años de antigüedad en el empleo actual, información disponible únicamente en la ENAHO (2010-2019). El cuadro 7 presenta las estimaciones para el año 2019 del total del país, considerando en ambos casos la misma muestra²⁴. Los resultados confirman la conclusión general extraída del análisis realizado previamente en este documento: las partes explicada y no explicada de la brecha salarial estimada operan en sentido opuesto, con los factores observables contribuyendo a generar una diferencia salarial a favor de las mujeres y el componente no explicado evidenciando discriminación en su contra. Sin embargo, la comparación entre las dos especificaciones

²³ Tanto en la Región Central como en el resto del país la participación de los servicios en el empleo femenino supera el 80%. La principal diferencia entre las dos regiones se observa en el caso de los hombres, para quienes el peso de la industria manufacturera es significativamente menor fuera de la Región Central (9,6% versus 19,2% en 2019), mientras que la participación de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca —sector con un salario promedio relativamente bajo— es considerablemente mayor (31,1% versus 3,7%).

²⁴ En 2019, los datos de antigüedad en el empleo actual están disponibles para el 80% del universo de trabajadores considerados en el análisis general.

del modelo muestra algunas diferencias importantes. Mientras que la magnitud del componente explicado de la brecha salarial no cambia significativamente, la del componente no explicado se reduce al considerar la antigüedad en el empleo actual (lo que repercute en la magnitud y significación estadística de la brecha total). Asimismo, la contribución de algunos de los factores observables considerados a la brecha explicada experimenta importantes cambios: mientras que el peso de la educación aumenta fuertemente, el de la experiencia laboral y la edad —variables que dejan de ser estadísticamente significativas— se reduce. Si bien esto no modifica las conclusiones generales del estudio, muestra la sensibilidad de algunos resultados a las variables incluidas en el modelo.

Cuadro 7
Brecha salarial de género estimada, total del país, 2019^a
(En logaritmos y porcentajes)

Diferencia	Con experiencia potencial		Con antigüedad en empleo actual	
	Logaritmos	% ^b	Logaritmos	% ^b
Diferencia	0,0855*	8,9	0,0492	5,0
Diferencia explicada	-0,2439***	-21,6	-0,2435***	-21,6
Edad	0,0236**	-9,7	-0,0023	1,0
Educación	-0,0656***	26,9	-0,1125***	46,2
Experiencia laboral	-0,0716***	29,4	-0,0004	0,2
Tiempo parcial	-0,0125***	5,1	-0,0132***	5,4
Categoría de ocupación	-0,1125***	46,1	-0,1121***	46,0
Tamaño de la empresa	0,0024*	-1,0	0,0022*	-0,9
Sector	-0,0059	2,4	-0,0036	1,5
Región	-0,0019**	0,8	-0,0016*	0,6
Diferencia no explicada	0,3293***	39,0	0,2927***	34,0

Fuente: Estimaciones propias basadas en datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (2001-2009) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2010-2019).

^a Una diferencia de signo positivo (negativo) indica que el salario estimado de las mujeres es inferior (superior) al de los hombres.

^b La diferencia total, la diferencia explicada y la diferencia no explicada se expresan como porcentaje del salario promedio de las mujeres; los componentes de la diferencia explicada como porcentaje de esta última.

* Significativo al 10%.

** Significativo al 5%.

*** Significativo al 1%.

V. Conclusiones

A nivel mundial, los resultados desiguales para las mujeres en el mercado laboral son el principal factor que explica su desventaja socioeconómica general (ONU Mujeres, 2015). Las diferencias de género en las tasas de participación en la población activa, el tipo de empleo y las remuneraciones a lo largo de la vida de los individuos se combinan para generar grandes diferencias acumuladas entre los ingresos de mujeres y hombres. A pesar de los avances logrados en materia de igualdad formal, las oportunidades laborales de las mujeres se ven limitadas por los estereotipos de género y las normas sociales discriminatorias dominantes, que se traducen en segregación de género —primero en el sistema educativo y posteriormente en el mercado laboral— y en una desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Las brechas de género han sido, históricamente, una realidad en el mercado laboral de Costa Rica y representan una forma de desigualdad arraigada en la sociedad. Si bien el aumento del nivel educativo de las mujeres y ciertas mejoras en la distribución de la carga de trabajo no remunerado han contribuido a reducir la brecha de participación, aún existen diferencias significativas entre géneros en términos de oportunidades de inserción y ascenso laboral. Estudios previos muestran, asimismo, que las mujeres costarricenses enfrentan importantes desigualdades salariales asociadas a la discriminación.

Este documento aporta nueva evidencia sobre la brecha salarial de género en Costa Rica para los años 2001-2019, período caracterizado por un fuerte aumento de la presencia de empresas multinacionales en el país. Las estimaciones basadas en la descomposición Oaxaca-Blinder indican que, a lo largo de todo el período, el salario promedio percibido por las mujeres ha sido inferior al que deberían haber percibido en función de sus dotaciones de capital humano y los atributos del trabajo que desempeñan. Estos resultados, sumados a los de estudios anteriores, muestran una persistente discriminación salarial por motivos de género en el mercado laboral costarricense.

La información disponible no permite diferenciar entre empresas nacionales y extranjeras, por lo que no es posible analizar el impacto de las empresas multinacionales sobre la discriminación salarial de género en el país. No obstante, las estimaciones indicarían que durante el período de aceleración de la llegada de estas empresas no se habrían producido avances significativos en materia de igualdad

salarial, a pesar de las mejoras en las oportunidades de inserción laboral de las mujeres y en la calidad de los empleos a los que tienen acceso.

El avance hacia la equidad laboral de género requiere un enfoque integral que combine políticas económicas y sociales dirigidas a fomentar el empleo remunerado de las mujeres (incluyendo transferencias sociales, servicios de cuidado infantil y licencias parentales) y reducir la segregación ocupacional por motivos de género (ONU Mujeres, 2015; OIT, 2019).

Bibliografía

- Blinder, A. (1973), "Wage discrimination: Reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources* 8(4), 436-455.
- Brown, R., Moon, M. y Zoloth, B. (1980), "Incorporating occupational attainment in studies of male-female earnings differentials", *Journal of Human Resources* 15 (1): 3-28.
- Cedeño, J., González, A. y Pizarro, K. (2015), *Discriminación salarial por género en Costa Rica durante los ciclos económicos del período 1992-2013*, Memoria de seminario para optar por el grado de Licenciatura en Economía, Universidad de Costa Rica.
- Espino, A. y De los Santos, D. (2019), "La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género", Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Gindling, T. (1993), "Women's wages and economic crisis in Costa Rica", *Economic Development and Cultural Change* 41 (2): 277-297.
- Gindling, T. (1993b), "¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Costa Rica?", *Revista de Ciencias Económicas* 13 (1-2): 3-31, Universidad de Costa Rica.
- Gómez, A., Zolezzi, S. y Monge, F. (2020), "Costa Rica: el éxito basado en la coordinación de largo plazo", Capítulo V en Alvarez, M., Fernández-Stark, K. y Mulder, N. (eds.) *Gobernanza y desempeño exportador de los servicios modernos en América Latina y la India*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 145-176.
- Heckman, J. (1979), "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica* 47: 153-161.
- Jiménez, R. y Morales, N. (2012), "Discriminación salarial en el mercado de trabajo en los noventas", *Revista de Ciencias Económicas* 30 (2): 31-51, Universidad de Costa Rica.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, experience and earnings*, New York and London: Columbia University Press.
- Monge-González, R. y S. Zolezzi (2012). "Insertion of Costa Rica in global value chains: a case study", *IDB working paper series* 373, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Neumark, D. (1988), "Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination", *Journal of Human Resources* 23 (3), 279-295.
- Ñopo, H. (2012), *New century, old disparities: gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean*, Inter-American Development Bank and The World Bank.

- Oaxaca, R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review* 14(3), 693-709.
- Oaxaca, R. y Ransom, M. (1994), "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics* 61, 5-21.
- ONU Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) (2015), *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos*, Nueva York: ONU Mujeres.
- Organización Internacional del Trabajo (2019), *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*
- Ortiz, L. y Couto, V. (2022), "Brecha de género en las empresas multinacionales de servicios y de manufactura de dispositivos médicos operando bajo el régimen de Zona Franca en Costa Rica", en Bidegain, N., Fernández-Stark, K. y Mulder, N. (eds.) *Cadenas globales de valor y su impacto en las brechas de género en América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), próxima publicación.
- Rodríguez, M. y Segura, M. (2015), *¿Existe un techo de cristal en la distribución salarial femenina en Costa Rica?*, Memoria de seminario de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Economía, Universidad de Costa Rica.
- Schmieder, J. y Wrohlich, K. (2021), "Gender pay gap in a European comparison: Positive correlation between the female labor force participation rate and the gender pay gap", *DIW Weekly Report* 11(9), 65-70, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).

Anexo

Cuadro A1
Distribución del empleo asalariado femenino y masculino por sector y categoría de ocupación, 2001 y 2019^a
(En porcentajes)

	Total del país				Región Central				Resto del país				
	2001		2019		2001		2019		2001		2019		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Sector	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3,5	17,2	3,1	12,4	2,2	7,9	0,9	3,7	8,9	38,6	9,2	31,1
	Industrias manufactureras	23,8	21,7	10,3	16,2	28,1	25,2	12,4	19,2	7,0	13,6	4,5	9,6
	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	6,8	4,5	8,8	5,5	4,9	4,3	6,1	3,5	14,3	4,9	16,1	9,8
	Información y comunicaciones	1,2	1,8	3,0	4,7	1,5	2,4	3,9	6,2	0,0	0,5	0,7	1,5
	Actividades financieras y de seguros	3,8	3,3	6,4	4,7	4,3	3,7	7,4	5,7	1,8	2,5	3,8	2,4
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,0	1,4	5,0	3,2	2,4	1,8	6,3	4,3	0,5	0,5	1,3	0,9
	Otros servicios	55,6	38,5	61,5	44,0	52,9	43,4	61,1	47,6	66,3	27,4	62,7	36,2
	Otros sectores	3,3	11,5	1,9	9,4	3,8	11,3	2,0	9,8	1,1	12,1	1,6	8,5
Categoría de ocupación	Directores y gerentes	1,4	2,4	1,8	1,9	1,3	2,8	1,8	2,3	1,4	1,5	1,6	1,2
	Profesionales científicos e intelectuales	24,2	8,0	26,1	12,3	23,9	9,5	26,4	14,8	25,3	4,5	25,4	6,9
	Técnicos y profesionales de nivel medio	15,8	16,6	13,0	11,6	17,4	19,2	14,6	13,3	9,8	10,5	8,7	8,0
	Personal de apoyo administrativo	16,1	8,7	20,4	12,4	16,8	10,1	23,6	14,3	13,3	5,4	12,0	8,4
	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	13,9	12,1	18,9	17,5	11,9	12,9	16,8	17,5	21,8	10,3	24,9	17,6
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	0,1	1,2	0,1	1,1	0,1	0,6	0,0	0,4	0,0	2,7	0,4	2,5
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	1,0	11,8	2,0	10,9	1,2	12,8	2,1	12,1	0,3	9,6	1,8	8,3
	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	12,4	16,5	1,9	9,9	14,8	18,4	2,2	10,2	3,0	12,1	1,0	9,3
	Ocupaciones elementales	15,1	22,7	15,7	22,3	12,6	13,7	12,6	15,1	24,9	43,4	24,3	37,9

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (2001) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2019).

^a M: mujeres, H: hombres.

Cuadro A2
Salario bruto por hora promedio por sector y categoría de ocupación, según género, 2001 y 2019^a
(En colones)

	Total del país				Región Central				Resto del país				
	2001		2019		2001		2019		2001		2019		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Sector	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	326,9	394,8	1 542,9	1 489,5	372,4	455,5	2 176,2	1 623,6	283,4	366,8	1 367,1	1 454,9
	Industrias manufactureras	511,2	655,7	2 218,9	2 500,4	516,8	699,0	2 302,7	2 587,0	422,4	466,4	1 592,5	2 125,5
	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	453,0	541,2	1 661,1	1 932,3	488,0	579,5	1 655,2	2 134,5	405,8	460,9	1 667,3	1 774,4
	Información y comunicaciones	798,3	1 051,5	4 808,0	5 161,4	798,3	1 083,6	4 943,9	5 409,4	---	696,0	2 840,5	2 884,7
	Actividades financieras y de seguros	1 001,1	1 184,4	4 023,4	4 815,0	1 047,6	1 200,6	4 134,4	5 057,7	563,7	1 127,8	3 439,2	3 589,1
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	1 373,7	1 070,0	4 082,3	4 151,5	1 346,3	1 083,8	4 232,9	4 070,7	1 871,7	957,1	2 113,5	4 947,0
	Otros servicios	842,4	744,5	3 354,5	2 799,3	850,8	774,8	3 397,5	2 883,0	815,4	633,0	3 240,5	2 562,0
	Otros sectores	877,7	774,5	3 702,2	2 556,8	878,7	835,0	3 862,4	2 769,4	865,0	646,3	3 174,6	2 028,5
	Categoría de ocupación	Directores y gerentes	1 796,2	2 019,1	9 423,4	9 358,3	1 883,4	2 165,7	10 155,8	10 143,3	1 471,1	1 377,1	7 183,3
Profesionales científicos e intelectuales		1 320,0	1 658,3	5 599,8	6 780,4	1 322,7	1 728,8	5 791,2	6 900,0	1 310,2	1 316,0	5 057,0	6 226,5
Técnicos y profesionales de nivel medio		788,6	899,2	3 245,6	3 408,4	804,1	945,0	3 310,4	3 545,3	679,8	700,5	2 950,1	2 917,1
Personal de apoyo administrativo		557,5	603,8	2 417,8	2 387,6	563,1	601,8	2 429,5	2 453,7	529,9	612,5	2 354,9	2 143,7
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados		455,6	470,6	1 706,4	1 859,0	477,7	469,7	1 747,9	1 908,2	407,7	473,2	1 630,4	1 753,6
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros		366,3	419,6	1 260,7	1 632,4	366,3	393,4	1 010,4	1 657,0	---	432,9	1 345,5	1 623,2
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios		457,1	556,6	1 667,8	2 061,7	457,7	583,7	1 735,2	2 090,1	449,4	473,1	1 452,4	1 972,6
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores		412,7	500,7	1 504,4	1 778,2	414,2	511,6	1 531,5	1 811,0	383,6	463,1	1 338,9	1 700,8
Ocupaciones elementales		381,8	397,9	1 456,6	1 421,3	390,1	415,0	1 496,2	1 474,1	365,3	385,4	1 400,5	1 375,8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) (2001) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2019).

^a M: mujeres, H: hombres.



NACIONES UNIDAS

Serie

C E P A L

Comercio Internacional

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en
www.cepal.org/publicaciones

169. Brecha salarial de género en Costa Rica: una desigualdad persistente, Rebeca Torres y Dayna Zalcicever, (LC/TS.2022/93), 2022.
168. Economic and social effects of a possible trade agreement between Latin America and the Asian-Pacific Region, José Durán Lima, Angel Aguiar and Ira Ronzheimer, (LC/TS.2021/199), 2021.
167. Marco para una clasificación de vías navegables interiores en América del Sur, P. Rigo, R. J. Sánchez y F. Weikert (LC/TS.2021/187), 2021.
166. Políticas anticíclicas y propuesta para el cálculo de la recuperación fiscal de la inversión en infraestructura, A. Coremberg, J. Lardé, R. Sánchez, J. Sanguinetti, (LC/TS.2021/178), 2021.
165. Impactos sociales de los caminos rurales en Mesoamérica, Gabriel Pérez, (LC/TS.2021/171), 2021.
164. La Zona de Libre Comercio Continental Africana: ¿un modelo para América Latina y el Caribe?, Sebastián Herreros, (LC/TS.2021/97), 2021.
163. Análisis comparativo de los regímenes de origen de la Alianza del Pacífico y el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico, Rodrigo Contreras, (LC/TS.2021/53), 2021.
162. Logística internacional pospandemia: análisis de las industrias aérea y de transporte marítimo de contenedores, Ricardo J. Sánchez y Fabio Weikert, (LC/TS.2020/190), 2020.
161. Multiplicadores de los servicios de transporte y almacenamiento en América Latina: un análisis comparativo, Jeannette Lardé, (LC/TS.2020/189), 2020.
160. Infraestructura Resiliente: un imperativo para el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe, Fabio Weikert (LC/TS.2020/177), 2020.

COMERCIO INTERNACIONAL

Números publicados:

- 169 Brecha salarial de género
en Costa Rica
Una desigualdad persistente
Rebeca Torres y Dayna Zaclicever
- 168 Economic and social effects
of a possible trade agreement
between Latin America and the
Asia-Pacific region
*José Durán Lima, Angel Aguiar
and Ira Nadine Ronzheimer*
- 167 Marco para una clasificación
de vías navegables interiores
en América del Sur
*Philippe Rigo, Ricardo J. Sánchez
y Fabio Weikert (editores)*