

Costa Rica

LAS MUJERES

en la gestión y desarrollo
empresarial.



Financiado por la Unión Europea



Las mujeres en la gestión y desarrollo empresarial.

Costa Rica.

Informe realizado por:
UCCAEP (www.uccaep.or.cr)
ENRED Panamá (www.enred.es)

Dirección:
Jorge Luis Araya, Subdirector Ejecutivo de UCCAEP
Ángel Sallé Alonso, Presidente ENRED Panamá
Laura Molpeceres Álvarez, Consultora de ENRED
Panamá

Investigadores(as):
Laura Molpeceres Álvarez (ENRED Panamá)
Estíbaliz Infante Rodríguez (ENRED Panamá)
Gema de Cabo Serrano (ENRED Panamá)

Presentación.

UCCAEP, como organización cúpula empresarial de Costa Rica está llamada a poner sobre la mesa los temas de los que debemos ocuparnos como sector en la búsqueda de un crecimiento sostenido, sostenible e inclusivo, resguardando, como señala el lema de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que no dejemos a nadie atrás.

Este estudio que presentamos al país, se da gracias al apoyo del proyecto Ganar-Ganar de ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el fundamental apoyo financiero de la Unión Europea.

La realidad que se dibuja a partir de estos datos debe ocuparnos a todos pues Costa Rica se encuentra entre los países de la región que tienen las más bajas tasas de participación de la mujer en el mercado laboral.

Esta realidad nos llama, como firmantes del primer pacto nacional por los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el 2015, a ejercer un liderazgo y compromiso por avanzar en la disminución de las brechas de desigualdad y entre ellas de manera particular la de la equidad de género, que corresponde al Objetivo 5 de los ODS.

El sector empresarial formal, el cual representamos en UCCAEP, es un sector socialmente responsable, abierto al cambio y al diálogo, propositivo y que busca cada vez en mayor proporción hacer más inclusivas a las empresas del país.

Nuestro compromiso como sector es reforzar nuestras medidas para promover buenas prácticas de igualdad y no discriminación por razones de género como parte de nuestro objetivo macro de preservar y defender los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Como prueba de este compromiso, desde el pasado el mes de octubre de 2018 UCCAEP, y más de 20 empresas y organizaciones empresariales, se adhirieron e impulsan hoy en el país los principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres o los WEPs de ONU Mujeres. Esta agenda amplia de las Naciones Unidas busca se promueva la igualdad, la educación y el desarrollo profesional de las mujeres en el mundo laboral entre otros objetivos.

El ejercicio técnico y científico que hemos llevado a cabo en estos meses ha sido muy oportuno en términos de sentar las bases de la discusión en el sector y en ayudarnos a trazar una hoja de ruta para alcanzar las metas que como país nos hemos trazado. El apoyo de la OIT para la generación de espacios de discusión así como el abordaje y acompañamiento técnico ha sido fundamental para avanzar en esta materia y sin el apoyo del proyecto Ganar-Ganar no hubiéramos podido avanzar tan rápido en la generación de este diagnóstico.

Entendemos que el diálogo social nos fortalece como sociedades y desde las empresas y organizaciones empresariales, sabemos que para llegar más lejos, debemos ir juntos, de ahí nuestro compromiso por seguir colaborando con el gobierno, a fin de acelerar el cambio para alcanzar la igualdad en Costa Rica.

Son muchos los retos que tenemos por delante como país ya que las mujeres mantienen una clara desventaja en materia de emprendimiento: tienen una menor participación en el mercado laboral, su probabilidad de operar en la informalidad es más alta, están menos representadas en los puestos de dirección dentro de las empresas y sus emprendimientos son menos propensos a perdurar en el tiempo.

Por ello, es necesario establecer sinergías con otras instituciones y programas a fin de sumar esfuerzos e iniciativas en pos de este objetivo común.

Estamos llamados a construir de manera participativa políticas públicas teniendo en cuenta el tamaño y sector de las empresas así como el impacto en la productividad que tendrán estas herramientas en las mismas. Para ello el acompañamiento es fundamental y la comprensión de las asimetrías en el tamaño del parque empresarial, es un asunto que no debe apartarse nunca de la formulación de política pública.

El abordaje de la informalidad y la creación de entornos sostenibles para las empresas desde una perspectiva de género, garantizará a la postre mejores escenarios para un futuro más prometedor. No podemos prosperar como sector y como país sabiendo que una importante proporción de la población está alejada del mercado laboral, para garantizar el crecimiento de nuestra economía entre más personas empujen más rápido avanzaremos.

Agradezco finalmente a quienes nos abrieron las puertas para brindarnos información valiosa que nos ha servido para trazar y generar propuestas; desde las mujeres en la comunidad del Sota en la Rita de Pococí hasta las empresarias de nuestras cámaras afiliadas, a todas y todos los participantes de este estudio un agradecimiento por enriquecer los resultados de este diagnóstico.

La labor no termina acá, sino que más bien comienza. Con la hoja de ruta que presentamos al país, iniciamos la tarea de generar instrumentos que permitan a las empresas cerrar las brechas.

Gonzalo Delgado
Presidente
UCCAEP

Agradecimientos.

La elaboración de este documento ha contado con la colaboración y contribución desinteresada de diversos especialistas. Agradecemos la revisión y observaciones realizadas a la Evaluación de las Condiciones WED por parte del Área de Gestión de Políticas Públicas del INAMU, especialmente a su responsable María Picado Ovares. También a Virginia Rose Losada, Especialista de Empresas en la Oficina de la OIT en Trinidad y Tobago, por la revisión de esta misma sección.

Asimismo, damos las gracias a las mujeres que han participado en la encuesta, grupo focal y entrevistas del informe WED, cuyas aportaciones han sido indispensables para la elaboración del mismo. También al personal directivo, gerente y de recursos humanos de las empresas participantes en la encuesta de Mujeres y Empresa, cuyos datos y opiniones van a servir para avanzar hacia modelos organizativos y empresariales más inclusivos desde el enfoque de género.

Agradecer, finalmente, el trabajo de coordinación y seguimiento de Randall Arias S., Especialista Principal en Actividades con Empleadores ACT/EMP de la Oficina de la OIT para México, América Central, Haití, Panamá, República Dominicana y Cuba, sin cuyo empeño y saber, hacer este informe no habría sido posible.

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del Programa Ganar-Ganar y no necesariamente refleja las opiniones de la Unión Europea.

Índice

1. OBJETIVO, MÉTODO Y ANÁLISIS	6
1.1. Punto de partida: Las metodologías globales de la OIT.	6
1.2. Metodología M&E	7
Gráfico 2. Distribución de empresas de la muestra según tamaño.	8
Gráfico 3. Distribución de empresas de la muestra según ámbito de intervención.	9
Gráfico 2. Distribución de empresas de la muestra según representación de mujeres y hombres en la propiedad.	9
1.3. Metodología WED	10
Ilustración 1. Categorías y subcategorías de análisis WED	11
2. COSTA RICA EN CONTEXTO	13
2.1. Costa Rica, ejemplo de prosperidad y desarrollo.	13
2.2. La incorporación de las mujeres a la actividad económica, una de las grandes asignaturas pendientes	14
Gráfico 5. Tasa de participación económica de las mujeres por países. América Latina y el Caribe. Alrededor de 2017.	14
Gráfico 6. Tasa de participación económica por sexo. Costa Rica. 1990-2017	15
2.3. Punto de partida: Las metodologías globales de la OIT.	15
2.4. No solo en términos de participación se producen inequidades.	18
Gráfico 7. Distribución de la población ocupada por actividades económicas. 2018	20
Gráfico 7. Distribución de la población ocupada por actividades económicas. 2018	21
Gráfico 8. Tasa de informalidad en la ocupación por sexo. 2018	21
Gráfico 9. Evolución de la tasa de desempleo por sexo. 2010-2017	22
2.5. Mujeres en la gestión empresarial: la ausencia de mujeres en los puestos directivos.	22
Gráfico 10. Porcentaje de empresas con mujeres en cargos directivos de nivel superior. Costa Rica, América Latina y países de ingreso medio-alto. 2010.	23
Gráfico 11. Porcentaje de empresas con mujeres en cargos directivos de nivel superior por tamaño de empresas. Costa Rica. 2010.	23
2.6. Mujeres en el desarrollo empresarial: minoría y precariedad	24
Gráfico 12. Distribución de la población ocupada por categoría en la ocupación. Costa Rica. IIT 2018.	25

Gráfico 13. Porcentaje de mujeres en cada categoría de ocupación. Costa Rica. IIT 2018.	26
Gráfico 14. Evolución del porcentaje de mujeres sobre el total de empleadores. %. Costa Rica. 2010- 2018	26
Gráfico 15. Población independiente por sectores de actividad mayoritarios. Costa Rica. II2018	27
Gráfico 16. Población independiente por tipo de establecimiento. Costa Rica. II2018.	29
Gráfico 17. Población independiente por tipo de aseguramiento. Costa Rica. II2018	30
Gráfico 18. Población independiente por horas de trabajo a la semana. Costa Rica. II2018	31
Tabla 1. Promedio del ingreso mensual en el empleo principal según categoría en la ocupación. Colones. IIT 2018.	32

3. MUJERES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: COBRANDO IMPULSO EN COSTA RICA

3.1. Presencia de mujeres en las empresas encuestadas: infrarrepresentación evidente

Gráfico 19. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en la planilla. Costa Rica. 2018

Gráfico 20. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en la planilla y tamaño de empresa. Costa Rica. 2018

Gráfico 21. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en la planilla y sector de actividad. Costa Rica. 2018

Gráfico 22. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en la planilla y propiedad de la empresa. Costa Rica. 2018

3.2. Las mujeres en los puestos directivos: la infrarrepresentación se agudiza

Gráfico 23. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en cargos directivos según niveles de dirección. Costa Rica. 2018

Gráfico 24. Proporción de empresas SIN REPRESENTACIÓN DE MUJERES en cargos directivos según niveles de dirección. Costa Rica, América Latina y Caribe y Mundo. 2017, 2018.

Gráfico 25. Distribución de empresas según sexo de la Dirección Ejecutiva o en la Presidencia de las Juntas Directivas. Costa Rica. 2018

Gráfico 26. Proporción de empresas con CEO mujer según tamaño de la empresa. Costa Rica. 2018

Gráfico 27. Proporción de empresas con Presidenta Junta Directiva mujer según tamaño de la empresa. Costa Rica. 2018

3.3. Caso de Costa Rica: ningún área empresarial feminizada en su dirección.

	Gráfico 28. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en cargos directivos según áreas empresariales. Costa Rica. 2018.	42
	Gráfico 29. Proporción de empresas con más del 50% y el 100% de mujeres en cargos directivos según áreas gerenciales. Costa Rica. 2018	42
3.4.	Los obstáculos para el liderazgo empresarial de las mujeres	43
	Gráfico 30. Principales barreras con las que se encuentran las mujeres para acceder a puestos gerenciales o directivos en su empresa. Costa Rica. Números absolutos. 2018	44
3.5.	Las empresas frente al reto de la igualdad de género	45
	Gráfico 31. Prevalencia de prácticas de igualdad de género en las empresas. Costa Rica. 2018.	46
	Gráfico 32. Empresas que han mejorado sus resultados empresariales con la puesta en marcha de medidas de igualdad. Costa Rica. 2018	47
	Gráfico 33. Empresas según cultura percibida en materia de diversidad de género. Costa Rica. 2018.	47
	Gráfico 34. Empresas según grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Costa Rica.2018.	48
3.6.	¿Qué pueden hacer las empresas? ¿Y los gobiernos?	48
	Gráfico 35. Iniciativas de igualdad y diversidad de género que deberían ser implantadas en las empresas. Números absolutos. Costa Rica. 2018	49
	Gráfico 36. Políticas y/o prácticas institucionales que facilitarían la implantación de estrategia de igualdad de género en las empresas. Números absolutos. Costa Rica. 2018	50
3.7.	Conclusiones y propuestas	51
4.	MUJERES EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL: EVALUACIÓN NACIONAL DEL DESARROLLO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL EN COSTA RICA	55
4.1.	Perfil y características de las mujeres empresarias encuestadas	55
	Gráfico 37. Perfil demográfico de las empresarias. Costa Rica. 2018.	56
	Gráfico 38. Experiencia e historial de las empresarias. Costa Rica. 2018	59
	Gráfico 39. Características de las empresas. Costa Rica. 2018	62

Gráfico 40. Desafíos y financiamiento para la puesta en marcha de la empresa. Costa Rica. 2018.	68
Gráfico 41. Apoyo de información y desarrollo empresarial. Costa Rica. 2018	72
Gráfico 42. . Formalidades de registro de empresas y trato de funcionariado gubernamental. Costa Rica. 2018	76
Gráfico 43. Desarrollo de la empresa. Costa Rica. 2018.	78
Gráfico 43. Percepciones de las condiciones operativas para la iniciativa empresarial de la mujer. Costa Rica. 2018	82
4.2. Evaluación de las condiciones WED	85
CONDICIÓN WED 1. Sistema legal y regulatorio sensible al género que promueve el empoderamiento económico de las mujeres.	86
CONDICIÓN WED 2. Liderazgo político efectivo y coordinación para la promoción WED.	94
CONDICIÓN WED 3. Acceso a servicios financieros sensibles al género.	98
CONDICIÓN WED 4. Acceso a servicios de desarrollo empresarial sensibles al género	104
Gráfico 45. Representación de mujeres y hombres en Servicios de Desarrollo Empresarial por tamaño de empresa. Costa Rica. 2013.	105
CONDICIÓN WED 5. Acceso a mercados y tecnología	112
CONDICIÓN WED 6. Representación de mujeres empresarias y participación en diálogo político.	121
4.3. Conclusiones de la evaluación WED	126
Gráfico 46. Puntuación de las condiciones WED (sobre 5). Costa Rica. 2019.	127
Gráfico 47. Puntuación de las subcondiciones WED (sobre 5). Costa Rica. 2019.	129
5. BIBLIOGRAFÍA	134
6. ANEXOS	136



1. OBJETIVO, MÉTODO Y ANÁLISIS

1.1. Punto de partida: Las metodologías globales de la OIT.

El presente informe aborda **dos dimensiones clave** para el **empoderamiento económico** de las mujeres en Costa Rica: i) por un lado, su papel en la gestión empresarial, con énfasis en la participación de las mujeres en los mandos directivos de las empresas y cómo estas se encuentran enfrentando el reto de promover el liderazgo y la diversidad de género en el marco de sus políticas de recursos humanos; ii) por otro, el papel de las mujeres en el desarrollo empresarial, focalizando el análisis en la situación que atraviesan como emprendedoras y empresarias y en qué medida Costa Rica ofrece las condiciones idóneas para potenciarlo.

El informe, combina, de este modo, los objetivos, técnicas e instrumentos de dos metodologías de análisis estandarizadas de la **Organización Internacional**

del Trabajo de eficacia probada: la metodología de *Mujer y Empresa* (M&E) y la metodología *Desarrollo de la iniciativa Empresarial de la Mujer* (WED).

La primera, la metodología M&E, basada principalmente en la realización de una encuesta a empresas, ha sido aplicada tanto a nivel global como regional, cuyos resultados han sido plasmados en la publicación *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando Impulso* (OIT, ACT/EMP, 2015) y en su homónima a nivel regional (OIT, ACT/EMP, 2017). Esta metodología ha sido igualmente aplicada en dos contextos nacionales, caso de Panamá (OIT, ACT/EMP, 2018) y Honduras.

Por su parte, el programa WED de la OIT trabaja en más de 25 países de África, los Estados Árabes, Asia y el Pacífico,

Asia Central y el Cáucaso, y América Latina. El programa ha apoyado evaluaciones nacionales de WED en varios países utilizando la metodología común. El marco de trabajo del presente informe, por tanto, está basado en las metodologías globales aportadas por la OIT.

1.2. Metodología M&E

El pilar metodológico del componente Mujer y Empresa ha sido la realización de una **encuesta** específica a empresas costarricenses, soportada en la metodología estandarizada de la OIT.

Para la aplicación de la encuesta se ha utilizado el método de encuestación diseñado por la **Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado** (UCCAEP) en su encuesta trimestral denominada Pulso Empresarial, que aplica desde el año 1996 con el objetivo de monitorear y predecir la actividad económica en el sector productivo privado.

La encuesta se aplica de manera telefónica a **386 empresas** del país, siendo la población de interés los(as) presidentes(as), gerentes generales o los(as) gerentes financieros de las empresas.

Las empresas participantes han sido seleccionadas aleatoriamente, mediante la utilización del marco muestral de empresas inscritas en la **Caja Costarricense de Seguro Social** (CCSS). Los criterios de representatividad muestral incluyen el **tamaño**, de acuerdo al número de personas empleadas y el **sector**, conforme a su distribución en la población de referencia. Los resultados obtenidos tienen un error máximo de 5.6%, y un nivel de confianza de 95%.

Adicionalmente, el perfil de las empresas participantes se corresponde con empresas que operan mayoritariamente en el ámbito local y nacional. Desde el punto de vista de la participación de mujeres en la propiedad de la empresa más de la mitad son empresas de propiedad eminentemente “masculina”, tres de cada 10 tienen presencia equilibrada de mujeres y hombres en la propiedad, y solo un 17% cuenta con mayoría de mujeres.

Sobre la muestra de empresas señalada se ha aplicado el cuestionario de la metodología OIT, que consta de 21 preguntas distribuidas en los siguientes bloques: A. Información básica sobre la empresa; B. Datos y estadísticas sobre la representación de las mujeres en la empresa; C. Políticas, medidas y diversidad de género en los negocios; E. Estrategias para promover la igualdad y diversidad de género en las empresas; D. Modalidades de promoción de las mujeres a puestos directivos.

Gráfico 1. Distribución de empresas de la muestra según sector de actividad.

Fuente: (UCCAEP, 2018a)

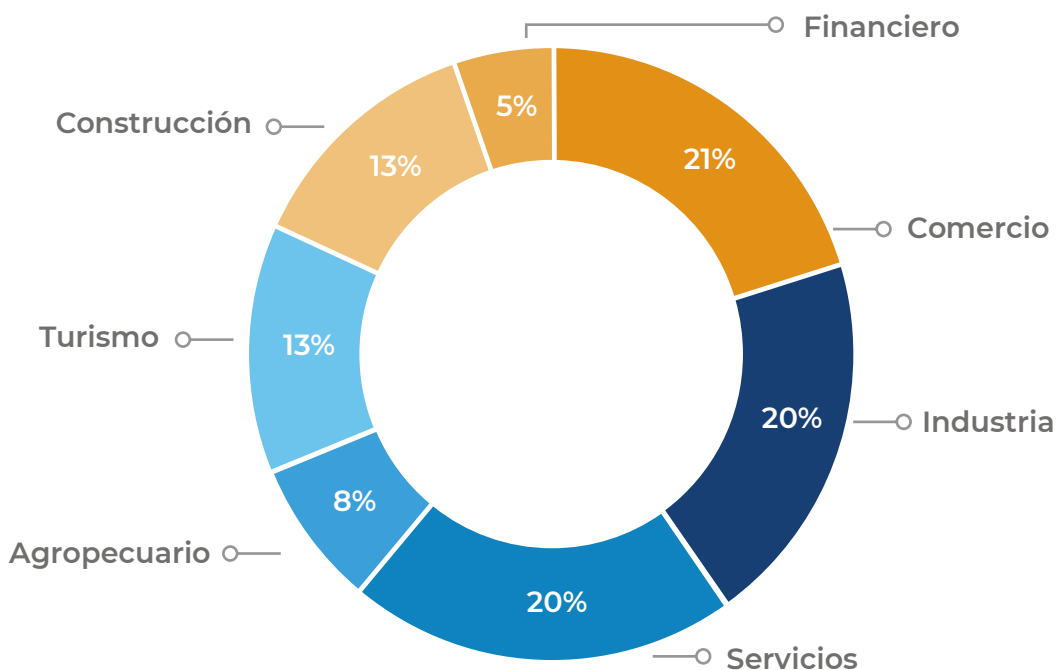


Gráfico 2. Distribución de empresas de la muestra según tamaño.

Fuente: (UCCAEP, 2018a)

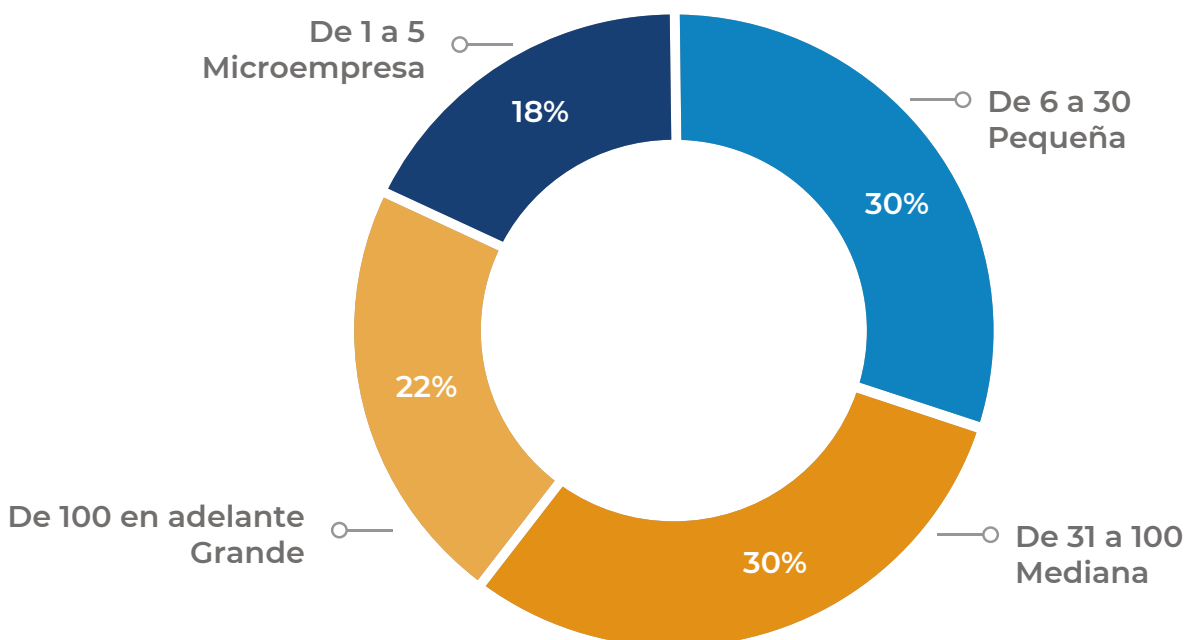


Gráfico 3. Distribución de empresas de la muestra según ámbito de intervención.

Fuente: (UCCAEP, 2018a)

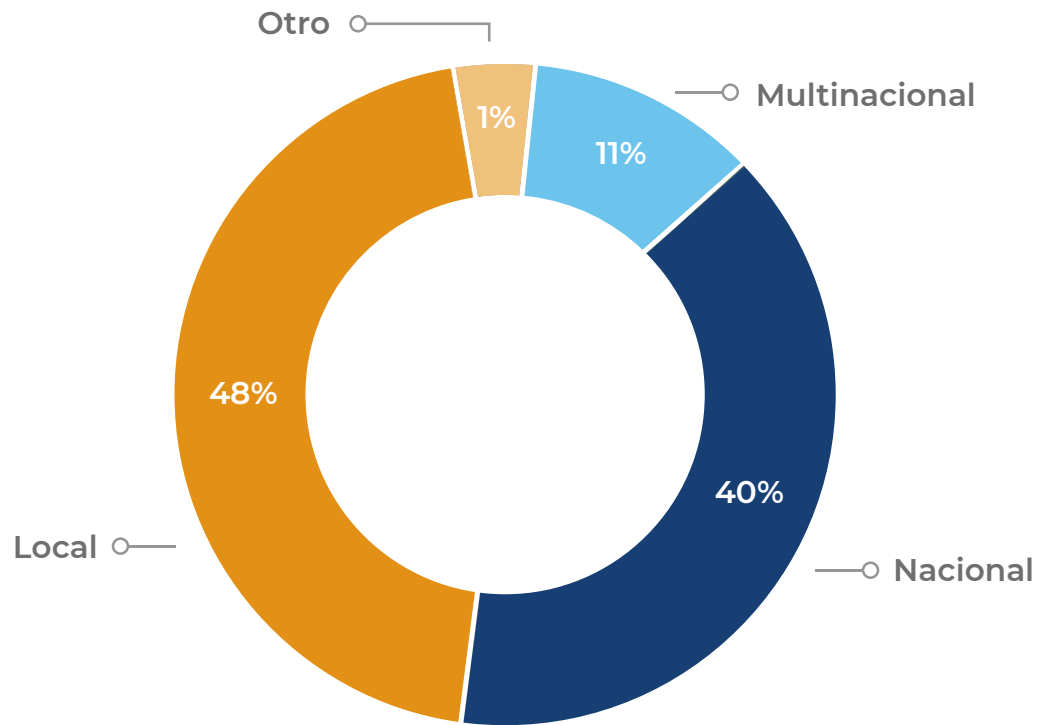
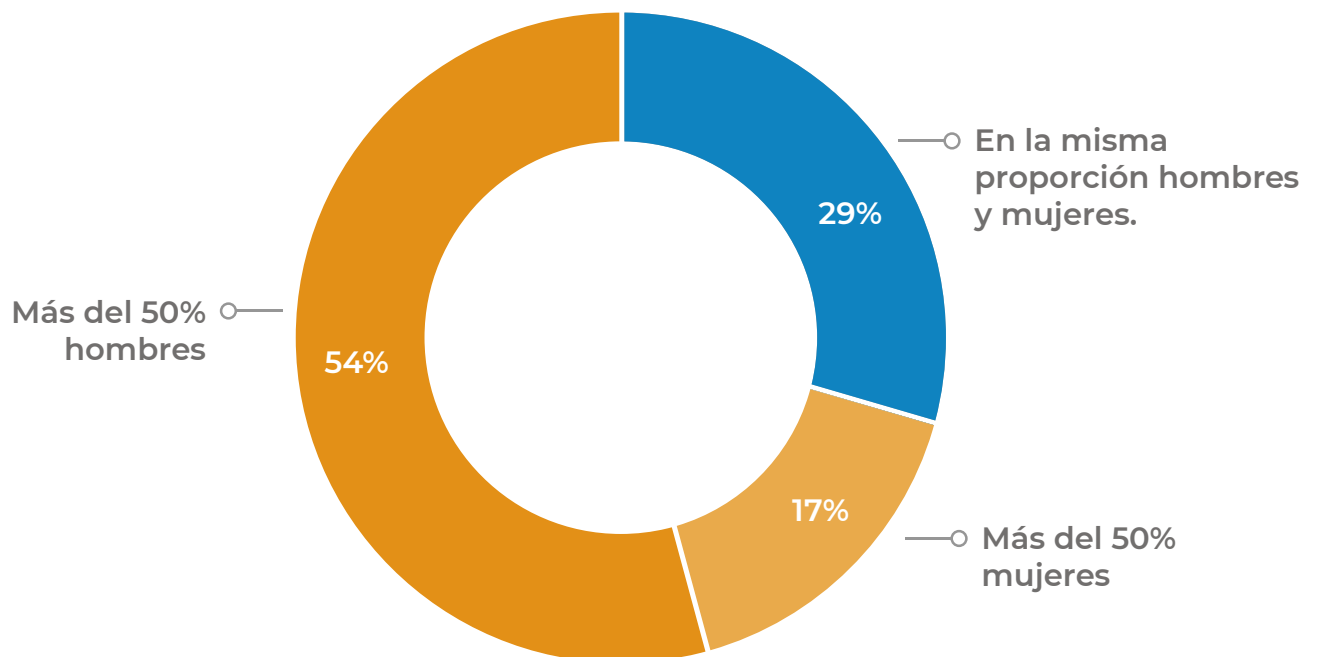


Gráfico 2. Distribución de empresas de la muestra según representación de mujeres y hombres en la propiedad.

Fuente: (UCCAEP, 2018a)



1.3. Metodología WED

Por su parte, la metodología WED trata de averiguar en qué medida se dan las condiciones adecuadas para el desarrollo empresarial de las mujeres en el país y qué situación y dificultades atraviesan estas. Para ello, analiza **seis condiciones** y, dentro de cada una, una serie de subcondiciones.

Con esta finalidad, la metodología se sustenta en una combinación de técnicas de análisis que incluyen:

i. El análisis de fuentes secundarias. Se han analizado los principales informes y estudios relativos a la empresarialidad de las mujeres en el país, así como acerca de las políticas y programas existentes.

ii. Entrevistas con mujeres en entidades clave. Se han realizado 20 entrevistas a mujeres trabajadoras en organismos clave (ver Anexo 1) tales como Ministerios, Cámaras, la Asamblea Legislativa, asociaciones, etc. Las entrevistas han buscado facilitar información respecto a los programas, servicios y puntos de vista especializados en torno a las condiciones WED.

iii. Encuesta a mujeres empresarias. Se ha llevado a cabo una encuesta a mujeres empresarias, soportada en el modelo de encuesta estandarizada de la metodología WED. Dicha encuesta incluye 59 preguntas agrupada en los siguientes bloques: 1. Experiencia pasada e historial de propiedad empresarial; 2. Características de la empresa; 3. Desafíos y financiamiento para la puesta en marcha de la empresa; 4. Apoyo de información y desarrollo empresarial; 5. Formalidades de registro de empresas y tratos con funcionarios gubernamentales; 6. Desarrollo de la empresa; 7. Percepciones de las condiciones operativas para la iniciativa empresarial de la mujer; 8. Datos demográficos.

La captación de *mujeres empresarias* para la encuesta, dada la fragilidad del tejido asociativo de mujeres empresarias en el país, se ha canalizado a través de la colaboración de las Cámaras Empresariales asociadas a la UCCAEP, que han puesto a disposición los datos de contacto de las empresarias asociadas (presumiblemente, por esta razón, pertenecientes al sector formal). La captación de empresarias participantes ha sido dificultosa, llegándose a alcanzar un máximo de 81 respuestas. Aun no siendo el número mínimo manejado por la metodología estándar WED de la OIT, fijado en 200 respuestas, sí permite realizar una aproximación a la realidad y demandas de las mujeres empresarias del país.

iv. Grupo focal con mujeres empresarias del ámbito rural. Finalmente, se ha llevado a cabo un Grupo Focal con empresarias del ámbito rural que ha servido para explorar, desde un enfoque cualitativo, las experiencias y puntos de vista de las mujeres empresarias con respecto a las condiciones de la evaluación WED. Por medio de este grupo focal se ha incorporado el punto de vista del sector informal de Costa Rica (con amplia presencia en el ámbito rural), un tanto infrarrepresentado en la encuesta, según se ha señalado.

El Grupo Focal se realizó el 24 de Enero de 2019 en la comunidad de El Sota, distrito de la Rita, cantón de Pococí, provincia de Limón. En él participaron once mujeres dedicadas principalmente a actividades agropecuarias. Además, ocho de ellas son miembros activas de la Asociación de mujeres AZOTA, organización que se conformó legalmente en el año 2007 con el objetivo de gestionar proyectos de desarrollo comunitario así como impulsar proyectos agrícolas que sean factibles en la zona y que permitan a las asociadas mejorar sus condiciones socioeconómicas.

Los insumos obtenidos a través de las diversas técnicas de análisis han sido la base para la **puntuación de los indicadores WED** sobre las condiciones marco para la empresariedad de las mujeres en el país.

Ilustración 1. Categorías y subcategorías de análisis WED

1. Sistema legal y regulatorio sensible al género que promueve el empoderamiento económico de las mujeres.

- A.** Leyes y reglamentos laborales.
- B.** Reglamentos y procedimientos de registro y licencia de empresas.
- C.** Derechos de propiedad y herencia.

2. Liderazgo político efectivo y coordinación para la promoción de WED.

- A.** WED como una prioridad política nacional.
- B.** Presencia de un punto focal del gobierno para la promoción y coordinación de WED y acciones de apoyo.

3. Acceso a servicios financieros sensibles al género.

- A.** Participación de mujeres empresarias en programas de financiamiento genérico.
- B.** Programas de financiamiento específicamente dirigidos a empresas propiedad de mujeres.

4. Acceso sensible al género a servicios de desarrollo empresarial.

- A.** Acceso de las mujeres a los servicios de desarrollo empresarial convencionales.
- B.** Los servicios de desarrollo empresarial responden a las necesidades de las mujeres empresarias.
- C.** Presencia de servicios de desarrollo empresarial centrados en las mujeres.

5. Acceso a mercados y tecnología.

- A.** Promoción de las exportaciones para las mujeres empresarias.
- B.** Programas de contratación pública dirigidos específicamente a empresas de mujeres.
- C.** Cadenas de suministro y vínculos que integran empresas propiedad de mujeres.
- D.** Las TIC y el acceso a la tecnología de las mujeres empresarias.

6. Representación de mujeres empresarias y participación en diálogo político.

- A.** Representación y "voz" de las mujeres en las asociaciones empresariales.
- B.** Presencia de mujeres empresarias en asociaciones y redes.
- C.** Participación de mujeres empresarias en el diálogo de políticas del sector público-privado e influencia en los resultados.



2. COSTA RICA EN CONTEXTO

2.1. Costa Rica, ejemplo de prosperidad y desarrollo.

Costa Rica forma parte de los **países del grupo de ingreso medio-alto**. Siendo la democracia más antigua de los países de América Latina, en los últimos 25 años ha conseguido aunar progreso económico y social. Hoy representa un referente de sociedad estable, desarrollo humano y un liderazgo ambiental reconocido en todo el mundo.

Desde la perspectiva económica, el **éxito de su crecimiento** ha estado basado en la apertura comercial al exterior, la inversión extranjera directa y en una gradual liberalización comercial. Este modelo ha sustentado la transición de una economía basada en la agricultura hacia una estructura más diversificada e integrada en las cadenas globales de valor. Durante la crisis mundial, pese a que el crecimiento económico se vio resentido, la economía costarricense reaccionó rápidamente, alcanzando una de las tasas de crecimiento real promedio más altas

de América Latina entre 2010 y 2016 (4 versus 2.5% de promedio regional). En los últimos dos años el crecimiento se debilitó, pero se espera un leve repunte para este año y para 2020, siendo el pronóstico de 3.0 y 3.1%, respectivamente (Banco Mundial, 2019).

El éxito del país en las últimas décadas también se refleja en sus **indicadores de desarrollo humano**, habiendo mejorado su posición respecto al resto de países de la región y situándose entre los países con las tasas de pobreza más bajas de América Latina y el Caribe (OCDE, 2018).

Sin embargo, la **alta segmentación del mercado laboral** obstaculiza la materialización plena de oportunidades para lograr que el crecimiento sea más inclusivo. Como resultado, y en contra de la tendencia general en América Latina, la informalidad y la desigualdad (OCDE, 2018).

2.2. La incorporación de las mujeres a la actividad económica, una de las grandes asignaturas pendientes

Uno de los factores más relevantes de segmentación en el mercado laboral viene determinado por el género.

El país ha mostrado progresos significativos en capacitación e inversión de capital humano en las mujeres, siendo un dato representativo de ello que, en la actualidad, hay 123 mujeres por cada 100 hombres matriculados en las universidades, razón que se incrementa hasta las 170 mujeres por cada 100 hombres en materia de graduación universitaria (CEPAL/CELADE, 2018). Sin embargo, el logro educativo alcanzado no termina de reflejarse en términos de participación económica.

Costa Rica, de hecho, ocupa el cuarto puesto por la cola de los países de América Latina y el Caribe en cuanto a tasas de participación económica de las mujeres (por delante solo de Guatemala, México y Honduras) y el tercero de los países de la OCDE (superando solo a México y a Turquía) (OCDE, 2018).

Así, la evolución creciente en participación económica de las mujeres no ha alcanzado los niveles de los países de su entorno ni de los que poseen un nivel de ingreso similar. Tampoco ha sido suficiente para compensar la brecha de género, considerando que la tasa de participación económica de las mujeres se sitúa casi 28 puntos por debajo de la de los hombres.

¹Mediante la protección de su abundante biodiversidad y el desarrollo fuentes de energía renovables, en Costa Rica se ha establecido una industria de turismo ecológico y una marca verde de renombre mundial (OCDE, 2018).

Gráfico 5. Tasa de participación económica de las mujeres por países. América Latina y el Caribe. Alrededor de 2017.

Fuente: (OIT, 2017)

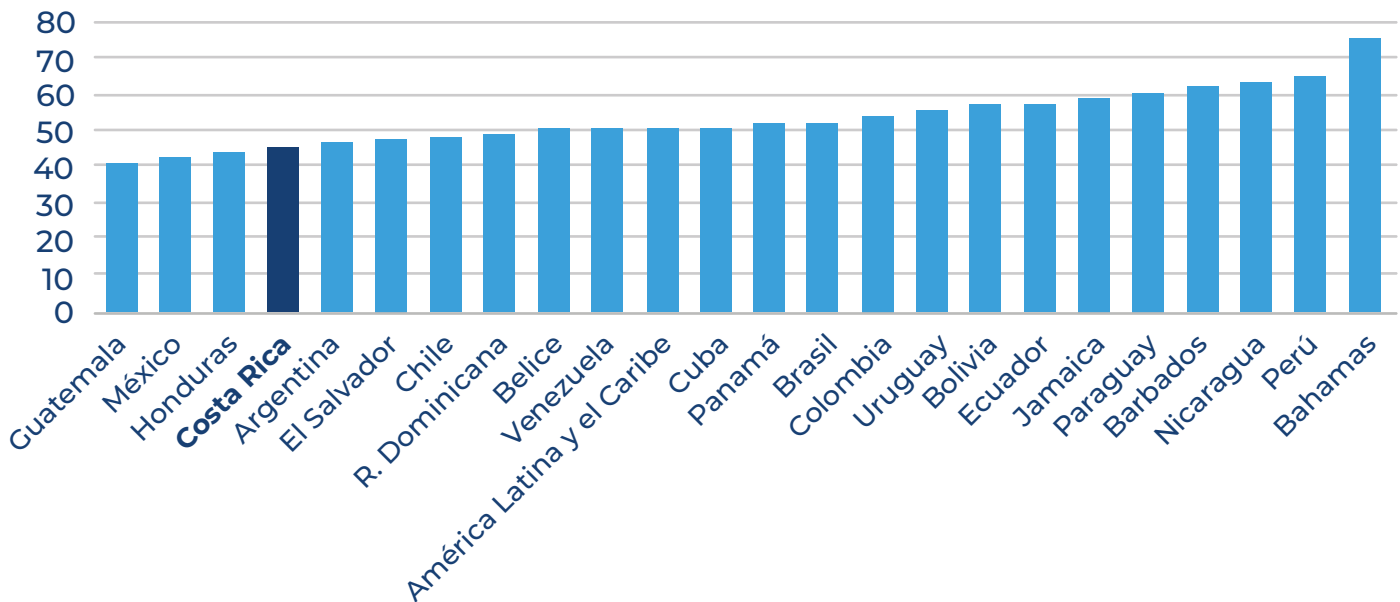
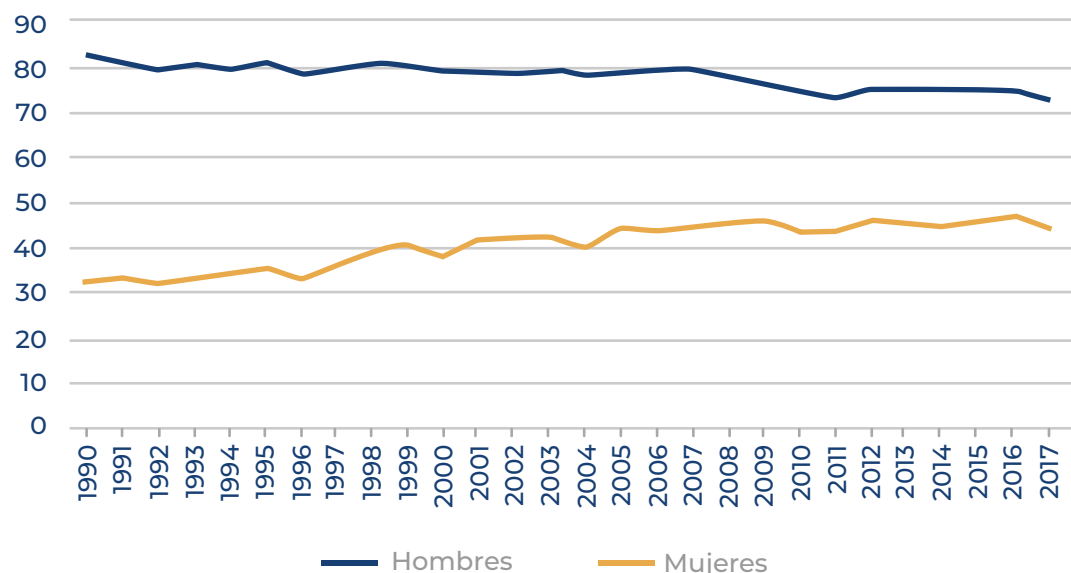


Gráfico 6. Tasa de participación económica por sexo. Costa Rica. 1990-2017

Fuente: (Banco Mundial, 2018a)



La pérdida de talento que esto conlleva no solo agrava las desigualdades socioeconómicas, sino que también limita la productividad y el crecimiento del ingreso. Reducir la brecha de género en la participación en el mercado laboral, de hecho, supone una de las reformas estructurales de la economía costarricense con un mayor impacto, de acuerdo a lo señalado por la OCDE. **Se estima que la pérdida de ingresos a largo plazo debido a las desigualdades de género en cuanto a la participación y oportunidades laborales y empresariales es del 22% en Costa Rica, en comparación con un promedio del 15.4% para los países de la OCDE (OCDE, 2018).**

2.3. Punto de partida: Las metodologías globales de la OIT.

En Costa Rica los roles tradicionales de género continúan siendo importantes y las responsabilidades de cuidado son una de las principales barreras que limitan la mayor participación de las mujeres, esencialmente de las mujeres de bajos ingresos (OCDE, 2018).

A pesar de que tres de cada cuatro mujeres en Costa Rica (76%) preferirían trabajar en lugar de dedicarse exclusivamente a las actividades familiares (OIT, Gallup, 2016), las responsabilidades familiares y domésticas que han de asumir les dificultan su acceso al mercado laboral.

En 2017 cerca de un millón de mujeres en edad productiva no se encontraba trabajando de manera remunerada (bono de género). Si estas mujeres ingresaran en el mercado laboral la participación aumentaría en un rango de 25 a 30 puntos porcentuales, la pobreza se reduciría del 20 al 11% y el PIB aumentaría en un 0.5% (KPMG, 2019).

El trabajo de cuidado no remunerado continúa siendo realizado mayoritariamente por las mujeres, de forma que ellas dedican hasta casi tres veces más de su tiempo a este trabajo que los hombres (CEPAL/CELADE, 2018). De hecho, Costa Rica es el país de la región en el que las mujeres dedican más horas al trabajo no remunerado, solo superado por México (OIT, ACT/EMP, 2017).

Los desequilibrios en la asunción de los distintos roles de género se reflejan a nivel legislativo si se tiene en cuenta que, Costa Rica, es el único país de ingreso medio-alto en la región que aún no cuenta con licencia de paternidad por Ley. Frente a ello, la licencia de maternidad supera el piso de las 14 semanas establecido en el Convenio núm. 183 de la OIT de protección de la maternidad (ONU Mujeres, SEGIB, 2018).

Al mismo tiempo, existe un déficit importante en materia de servicios de cuidados. Focalizando el análisis en el sector de la infancia, la tasa neta de matriculación en preescolar y guardería alcanza solo al 17% de los infantes menores de 3 años, según estimaciones de ONU Mujeres (ONU Mujeres, 2016), aunque se reduce aún más de acuerdo a los datos aportados por la OCDE (hasta el 6,5%) (OCDE, 2018).

Si bien el gasto público en educación en Costa Rica es uno de los más altos de la OCDE, este se orienta sobre todo en educación terciaria, siendo que el gasto en educación preescolar (4 y 5 años) continúa estando por debajo del gasto en otras economías emergentes en América Latina y representa solo un tercio del gasto promedio de los países de la OCDE (OCDE, 2018).

Red Nacional de Cuido.

Consciente de los déficits en atención a la infancia el Gobierno de Costa Rica está realizando esfuerzos por ampliar la cobertura y calidad de atención a la infancia. Así, en el 2014, mediante la Ley 9.220, se crea la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (Redcudi), con la finalidad de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios. Una Red que es entendida como complementaria y no sustitutiva de los servicios de educación preescolar prestados directamente por el Ministerio de Educación Pública.

Los objetivos de la Red son: a) Garantizar el derecho de todos los niños y las niñas, prioritariamente los de 0 a 6 años, a participar en programas de cuidado; b) Promover la corresponsabilidad social en el cuidado mediante la participación de los diversos sectores sociales; c) Articular los diferentes actores, alternativas y servicios de cuidado y desarrollo infantil; d) Procurar que los servicios de cuidado y desarrollo infantil permitan la inserción laboral y educativa de los padres y las madres.

La REDCUDI está conformada por diferentes actores sociales, públicos, privados o mixtos que desarrollan actividades de atención integral, protección y desarrollo infantil. Dichos servicios de cuidado son prestados directamente por instituciones públicas (los centros de educación y nutrición y los centros infantiles de atención integral, de la Dirección Nacional de los CEN-CINAI del Ministerio de Salud) y los centros de cuidado y desarrollo infantil gestionados por las municipalidades. A su vez, mediante subsidios de entidades públicas, existen modalidades que combinan lo público y lo privado, como son los hogares comunitarios, los centros de cuidado y desarrollo infantil administrados por organizaciones de bienestar social (OBS), asociaciones de desarrollo, asociaciones solidaristas, cooperativas o empresas privadas.

Solo en un año, entre 2015 y 2016, se ha incrementado la cobertura de menores de edad que reciben atención por parte de la Red de 45,384 niños y niñas a 51,297.

En la actualidad el Gobierno se encuentra trabajando en la creación de un Sistema Nacional de Cuidados que articule tres grupos poblacionales (población de adultos mayores, niños y niñas y personas con discapacidad).

Fuente: (ONU Mujeres, 2018).

Junto con la falta de corresponsabilidad de los hombres y el déficit de servicios de cuidados, la dedicación laboral aún dificulta la conciliación entre lo profesional y familiar (Costa Rica constituye el país de la OCDE en el que las personas empleadas trabajan más horas) (OCDE, 2018). Adicionalmente, las medidas de apoyo a la conciliación del trabajo con la vida familiar han comenzado a integrarse en las estrategias empresariales de manera muy incipiente. El análisis de buenas prácticas de las empresas muestra que el tema de la conciliación es reciente (OIT, 2010) y se refiere, básicamente, a la aplicación de medidas de flexibilidad horaria (KPMG, 2019). También existe el reto del cambio cultural, el cambio de visiones y prácticas asociadas a los cuidados y a la división sexual del trabajo. Desde el INAMU, por ejemplo, se hizo una encuesta de percepciones y resultó que muchas de las alternativas disponibles en la Red de Cuido no resultaban ser alternativas confiables para las mujeres, dado que se prefería recurrir a las redes de cuidadoras (tías, abuelas,...) bajo la percepción de que los niños y las niñas iban a estar en mejores condiciones que haciendo uso de estas alternativas (SEGIB, 2019).

Los persistentes roles tradicionales de género, junto con la falta de servicios de cuidado accesibles y asequibles, y una organización laboral aun poco “conciliadora”, dan lugar a un **sistema de organización social del cuidado en el que las mujeres encuentran serias limitaciones para su participación económica**, sobre todo entre los niveles económicos inferiores cuyas posibilidades de externalizar el trabajo de cuidado no remunerado resulta casi imposible.

2.4. No solo en términos de participación se producen inequidades.

La composición y características de quienes conforman el mercado laboral también se encuentran sujetas a desigualdades de género.

La más común a todas las economías del mundo, que la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral no ha logrado paliar (sino todo lo contrario) es la de la **segregación o concentración de mujeres en determinados sectores de actividad**, representando, con carácter general, los sectores de menor productividad, nivel salarial y mayor informalidad y precariedad.

En concreto, en Costa Rica, seis sectores absorben el 80% de la fuerza laboral femenina, a saber: enseñanza, comercio, empleo doméstico, hoteles y restaurantes, comunicación y otros servicios, y la industria manufacturera. En el caso de los hombres, con una concentración de alrededor al 70%, estos sectores son: comercio, agricultura, construcción, actividades profesionales, industria manufacturera y transporte y almacenamiento. Se calcula que el 76% de la población ocupada de mujeres trabaja en sectores de baja productividad, frente al 54% de los hombres (ONU Mujeres, 2017).

Asimismo, la tasa de informalidad en el empleo entre las mujeres supera en más de nueve puntos a la de los hombres, en un contexto preocupante en el que los niveles de informalidad se están viendo incrementados.

Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Informal.

Para hacer frente a la informalidad en el empleo el gobierno, los empleadores y los representantes de los trabajadores, reunidos en un ejercicio de diálogo social facilitado por la OIT en aras de implementar la Recomendación 204, han consensuado y lanzado la Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal, con el objetivo general de reducir la informalidad en 10 puntos porcentuales para el 2025, con respecto al promedio de 42.6% de 2012-2016.

Dicha Estrategia incluye la adopción de políticas destinadas a mejorar la educación y la capacitación, mejorar la seguridad social, reducir las cargas regulatorias y simplificar los trámites tributarios.

El diseño y la solución son responsabilidad de un Consejo Técnico tripartito respaldado por una Secretaría Técnica que proporciona los informes semestrales de progreso.

La perspectiva de género ha sido considerada e integrada a la estrategia, prestándose especial atención a las personas particularmente vulnerables ante los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal, incluyendo a las mujeres.

Fuente: (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018)

En términos salariales, si bien la brecha de género en Costa Rica es una de las más reducidas en la región, el salario promedio de los hombres se sitúa un 11% por encima al de las mujeres (INEC, 2018). Cabe advertir que el valor global de la brecha salarial de género es inferior en los países con tasas de participación económica de las mujeres más reducidas, por lo que tampoco puede ser interpretado, aisladamente, como un indicador positivo de igualdad en el mercado laboral. El indicador parcial de la brecha salarial muestra, además, diferencias sustanciales en el sector privado (donde se incrementa hasta el 30%); en sectores como la industria manufacturera y el comercio (con valores por encima del 25%), o en los niveles ocupacionales medios (donde alcanza el 32%) (INEC, 2018).

Otro elemento que muestra la inequidad en el mercado laboral es el del desempleo. En un contexto en el que, en los últimos años, se ha producido un crecimiento paulatino de esta condición, las mujeres se ven más penalizadas, con un diferencial por sexo en las tasas de desempleo de alrededor de cinco puntos.

Los niveles de desempleo, por otro lado, son particularmente elevados entre la juventud, con unas tasas que superan el 23%, lo que delata que el sistema educativo no

está brindando a las personas las habilidades requeridas por el mercado laboral, ni las herramientas necesarias para adaptarse al cambio estructural y tecnológico (OCDE, 2018). Costa Rica, en este sentido, enfrenta el desafío de transformar el enfoque de su sistema de educación secundaria superior para que, en lugar de preparar a una pequeña élite para la universidad, se concentre en la formación de un grupo más amplio de estudiantes, incluyendo a los que ingresarán al mercado laboral o buscarán otras opciones de formación (OCDE, 2018).

Todos estos indicadores reflejan cómo **el logro educativo de las mujeres no está siendo capaz de compensar los mayores problemas de inserción laboral de las mujeres en empleos informales, de baja productividad, con precariedad laboral y en el sector informal** (OIT, 2010).

Gráfico 7. Distribución de la población ocupada por actividades económicas. 2018

Fuente: (CEPAL/CELADE, 2018)

Mujeres.

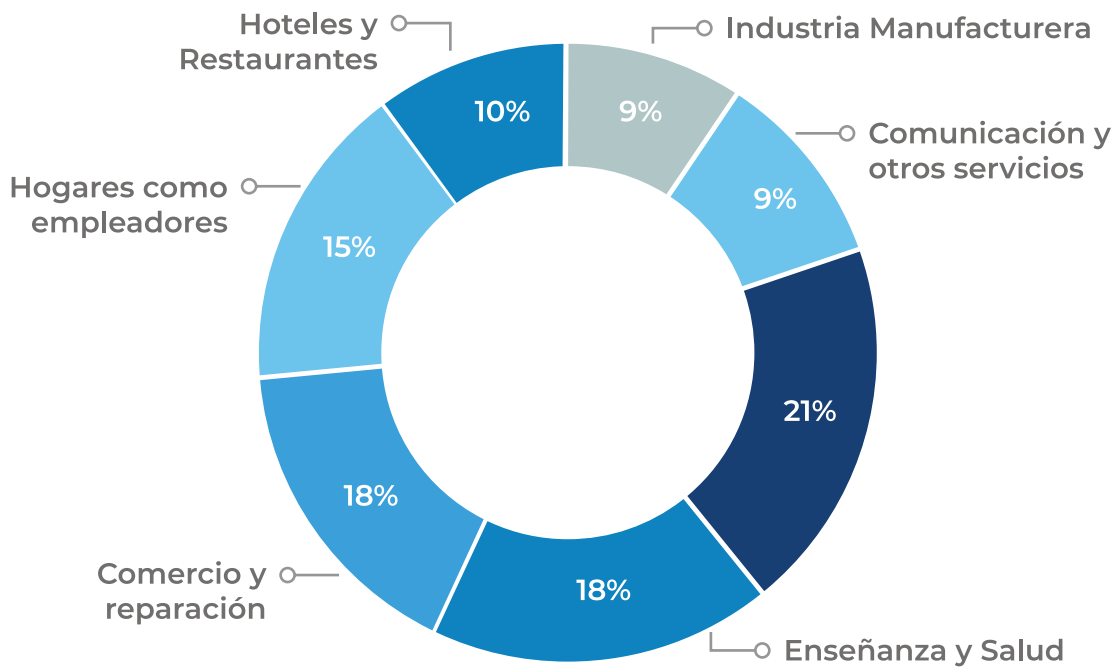


Gráfico 7. Distribución de la población ocupada por actividades económicas. 2018

Fuente: (CEPAL/CELADE, 2018)

Hombres.

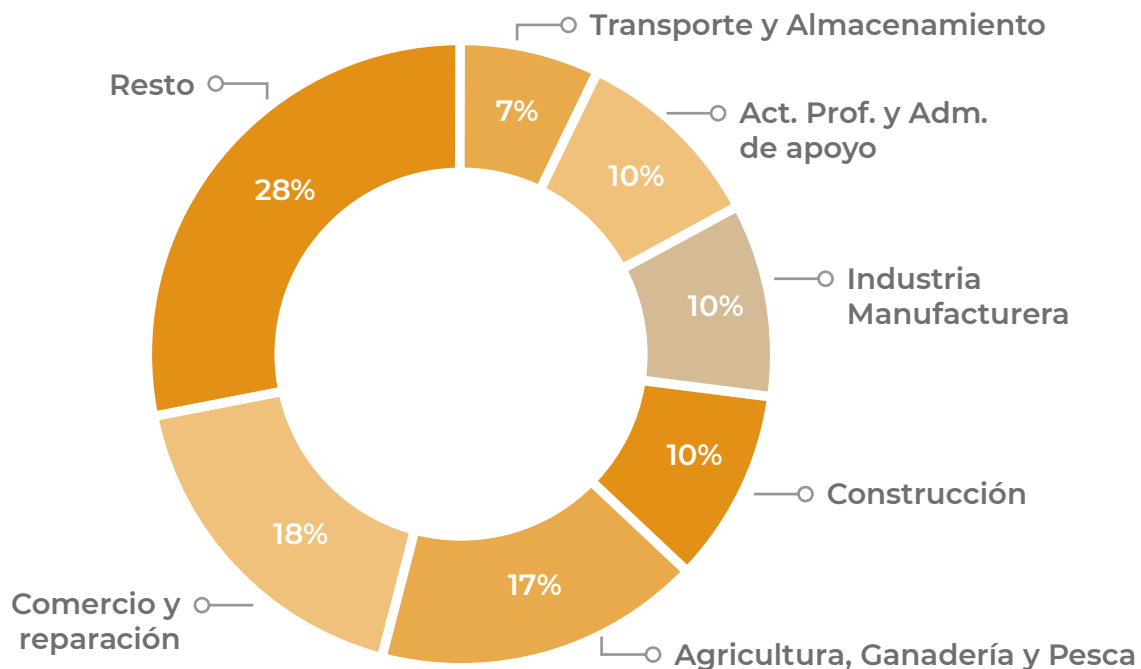


Gráfico 8. Tasa de informalidad en la ocupación por sexo. 2018

Fuente: (CEPAL/CELADE, 2018)

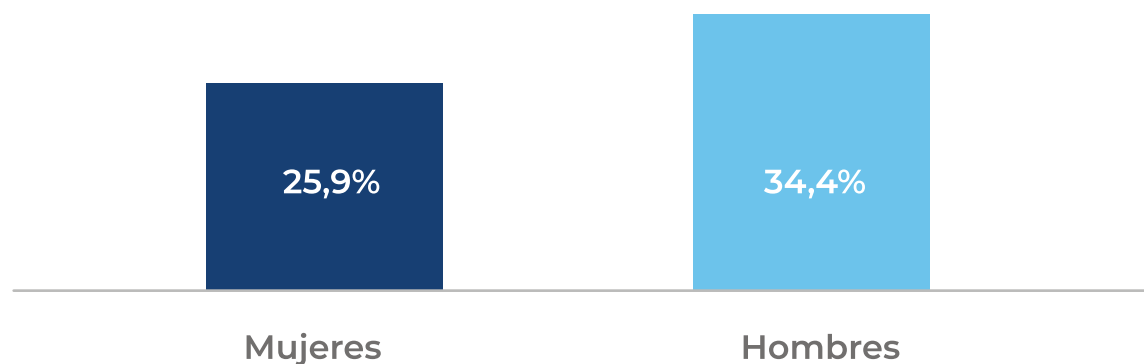
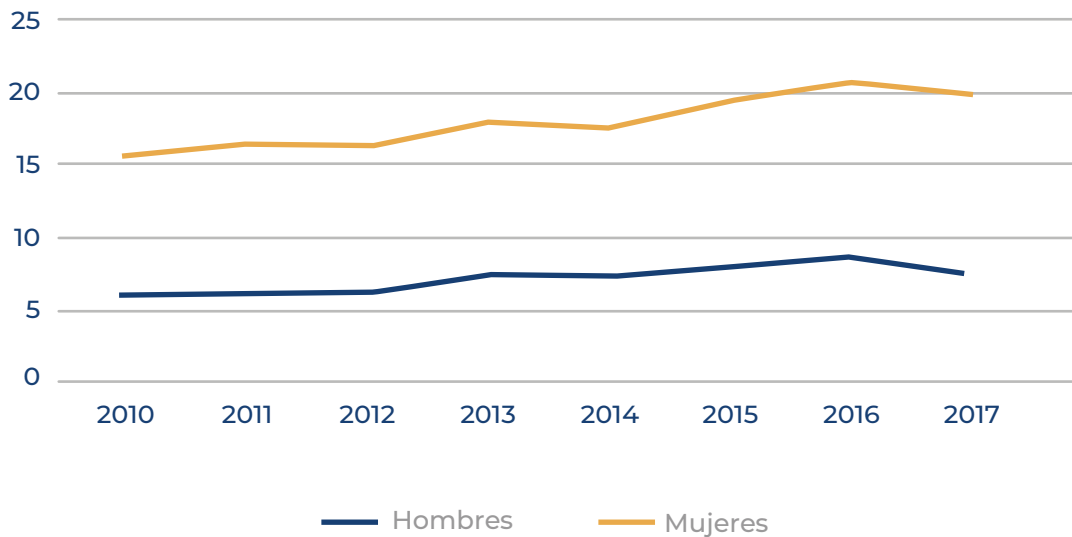


Gráfico 9. Evolución de la tasa de desempleo por sexo. 2010-2017

Fuente: (CEPAL/CELADE, 2018)



2.5. Mujeres en la gestión empresarial: la ausencia de mujeres en los puestos directivos.

Entrando de lleno en el ámbito de la gestión empresarial, apenas existen datos publicados a nivel nacional en cuanto a los sesgos de género en este terreno. Se calcula que el porcentaje de mujeres directivas en el año 2013 se encontraba en torno al 32% en el sector privado y alcanzaba el nivel de paridad en el sector público (con un 48%) (INAMU, 2015).

Un dato complementario lo ofrece el informe *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina*, en el que se señala que solo un 15.4% de las empresas costarricenses cuentan con mujeres en cargos directivos de nivel superior (OIT, ACT/EMP, 2017), lo que sitúa al país por debajo del promedio latinoamericano y de los países de ingresos medios-altos. La representación de mujeres en altos puestos ejecutivos es, además, más reducida en las medianas y grandes empresas (Banco Mundial, 2010). Se parte, por tanto, de un contexto en el que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de decisión, cuestión sobre la cual se profundizará en el marco de la encuesta específica.

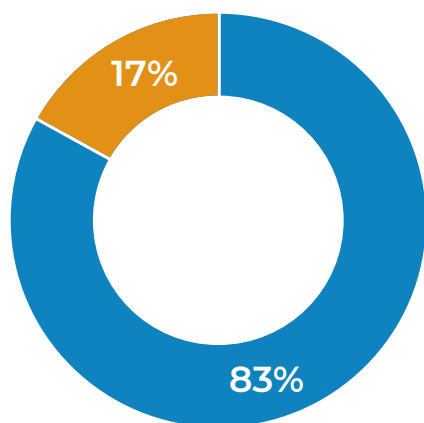
Gráfico 10. Porcentaje de empresas con mujeres en cargos directivos de nivel superior. Costa Rica, América Latina y países de ingreso medio-alto. 2010.

Fuente: (OIT, ACT/EMP, 2017)

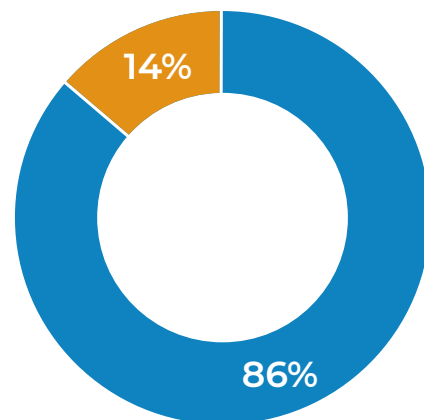


Gráfico 11. Porcentaje de empresas con mujeres en cargos directivos de nivel superior por tamaño de empresas. Costa Rica. 2010.

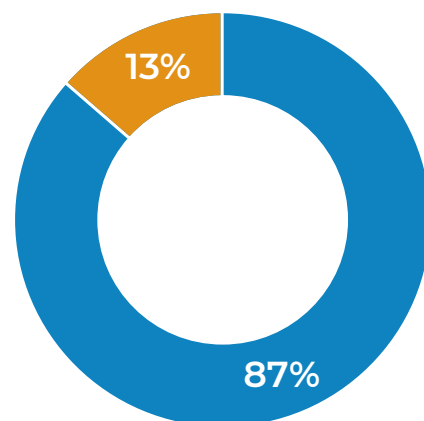
Fuente: (Banco Mundial, 2010)



Pequeñas empresas.



Medianas empresas.



Grandes empresas.

2.6. Mujeres en el desarrollo empresarial: minoría y precariedad

Desde el punto de vista del trabajo independiente la participación de las mujeres se encuentra también a distancia de los hombres.

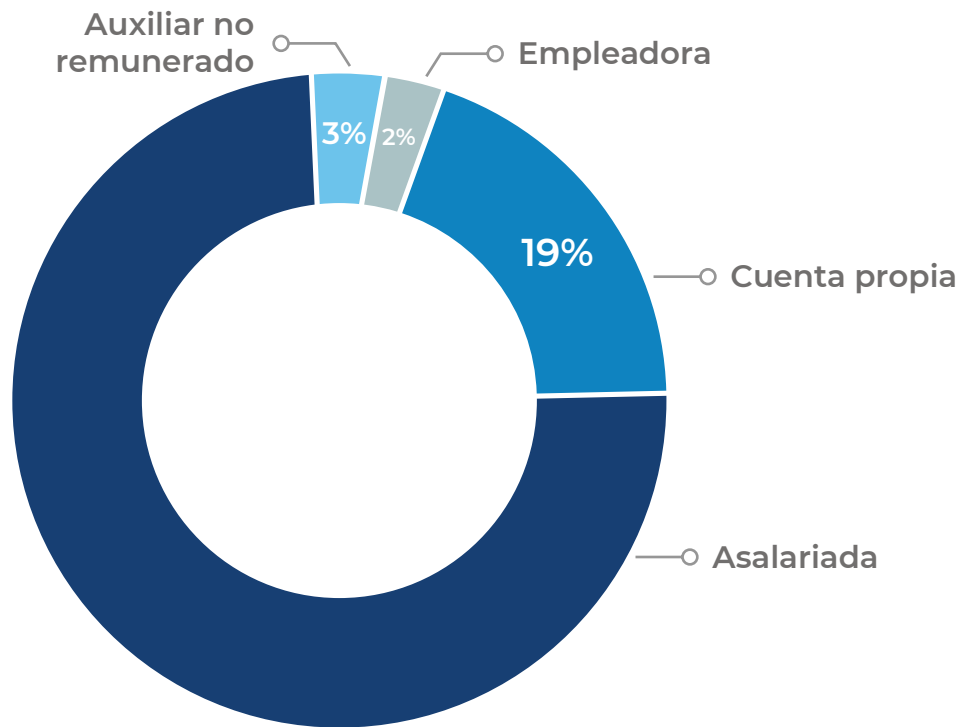
En Costa Rica, en general, las tasas de emprendimiento son bajas para ambos sexos comparadas con los países de la región y respecto a economías similares, pero lo son aún más en el caso de las mujeres. La tasa de emprendimiento temprano de las mujeres (de alrededor del 19%) se encuentra por debajo del promedio de la región y la tasa de negocio establecido (próxima al 2%) es un tercio del nivel típico de los países del entorno (Kelley, D. et al, 2016). Cabe advertir, con todo, que tasas elevadas de emprendimiento no siempre se encuentran correlacionadas con una situación de empleo más favorable, en la medida en que la vía por cuenta propia constituye en muchos casos una alternativa de subsistencia, más que de oportunidad, asociada a condiciones de precariedad e informalidad.

Las mujeres en Costa Rica representan el 35% de la población ocupada por cuenta propia y solo el 20% de la empleadora. Mientras que 6 de cada 100 hombres ocupados lo hacen como empleadores, esa razón desciende hasta 2 en el caso de las mujeres (INEC, 2018). La tendencia en los últimos años no muestra una pauta clara, con oscilaciones respecto al porcentaje de mujeres sobre el total de empleadores (CEPAL/CELADE, 2018). Gráfico 12. Distribución de la población ocupada por categoría en la ocupación. %. Costa Rica. IIT 2018.

Gráfico 12. Distribución de la población ocupada por categoría en la ocupación. Costa Rica. IIT 2018.

Fuente: (INEC, 2018)

Mujeres.



Hombres.

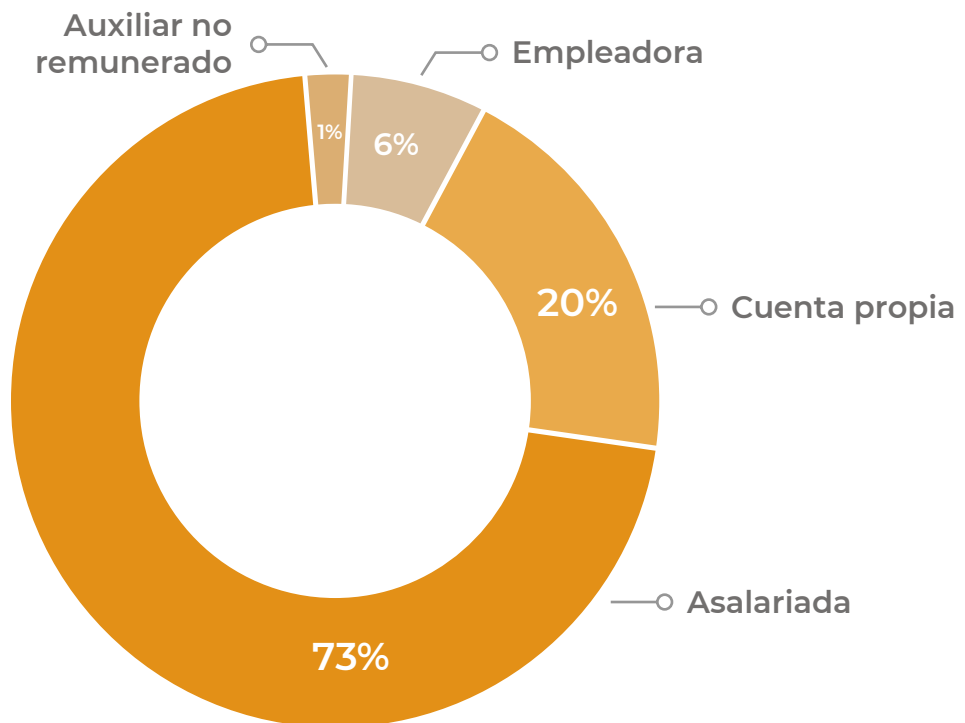


Gráfico 13. Porcentaje de mujeres en cada categoría de ocupación. Costa Rica. IIT 2018.

Fuente: (INEC, 2018)

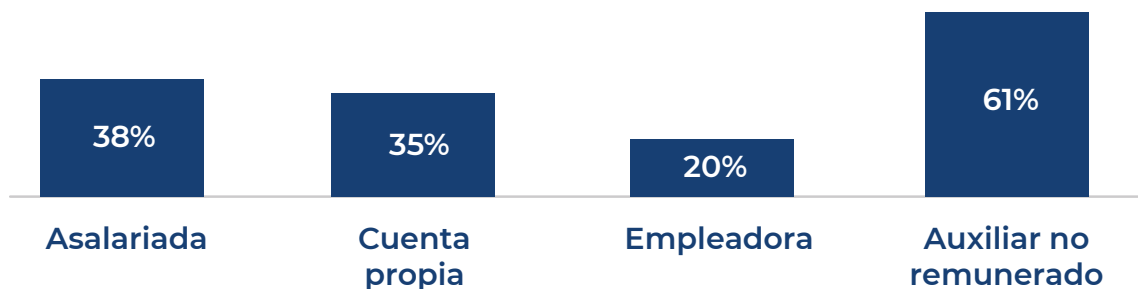
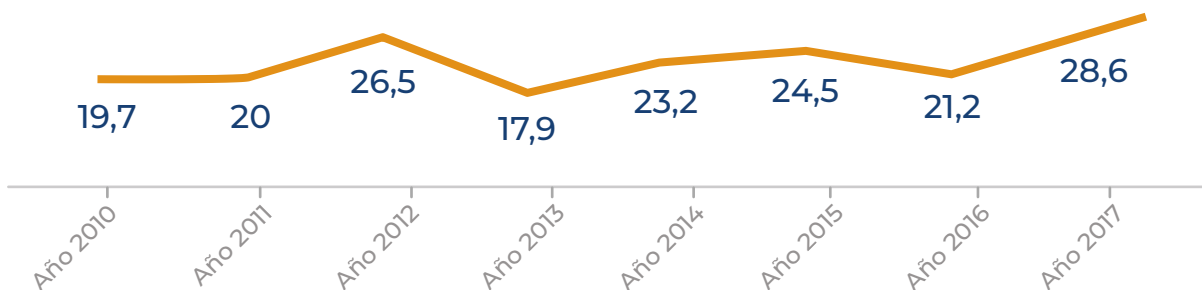


Gráfico 14. Evolución del porcentaje de mujeres sobre el total de empleadores. %. Costa Rica. 2010- 2018

Fuente: (CEPAL/CELADE, 2018)



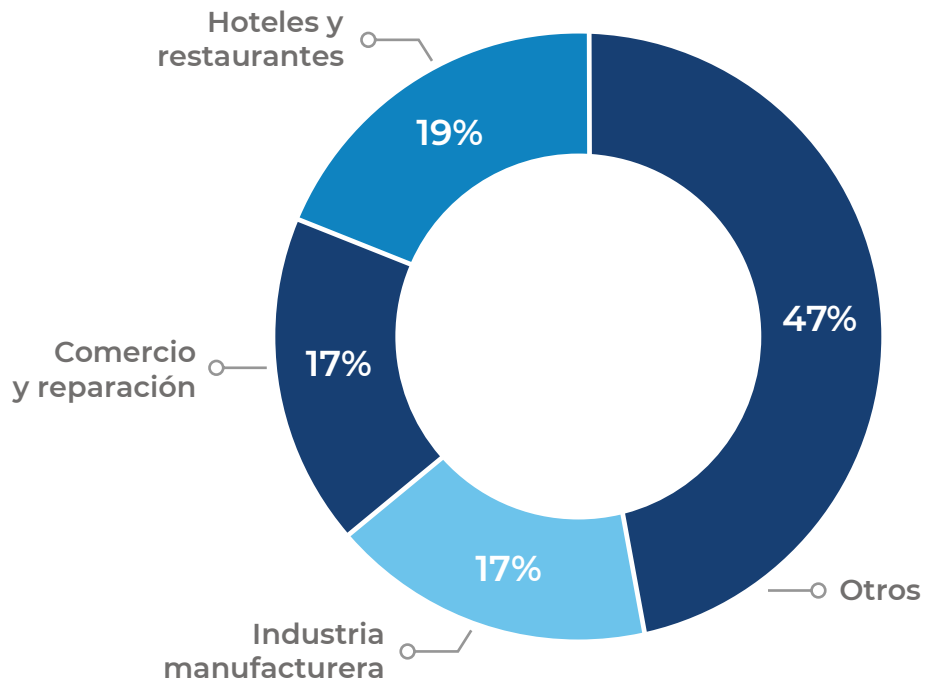
Las brechas de género identificadas entre la población ocupada, en general, se agravan si acaso, entre la población ocupada de manera independiente.

De este modo, la concentración sectorial por sexo es un rasgo también común en la empresarialidad del país. Las trabajadoras independientes en Costa Rica se concentran, mayoritariamente, en tres sectores: el comercio, la manufactura y la hotelería y restaurantes. En el caso de los hombres, los sectores predilectos, además del comercio, son el agrícola y la construcción.

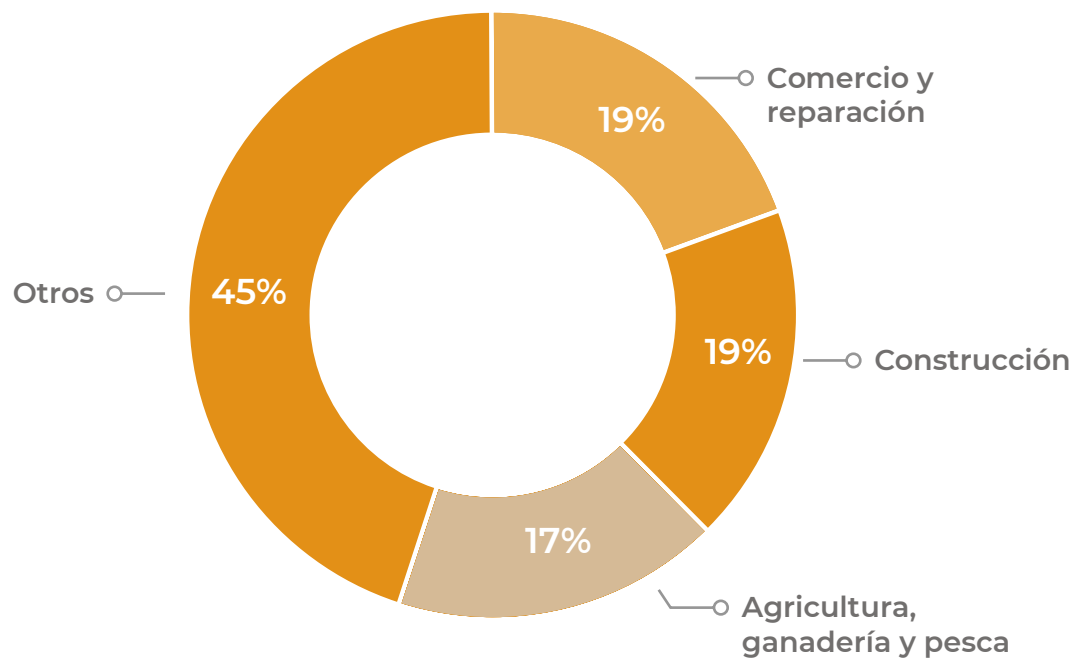
Gráfico 15. Población independiente por sectores de actividad mayoritarios. Costa Rica. II2018

Fuente: (INEC, 2018)

Mujeres.



Hombres.



Desde el punto de vista de las condiciones en las que se ejerce la actividad independiente sale a la luz, además, cómo las mujeres lo hacen en situaciones de mayor informalidad y precariedad que los hombres, pudiéndose interpretar que, en su caso, el desarrollo de la empresariedad responde más a un modelo de empleo de necesidad o de obtención de recursos complementarios para la subsistencia. Esta aseveración es particularmente cierta para las mujeres que laboran por cuenta propia (la inmensa mayoría de las trabajadoras independientes, alrededor de 150 mil en el país) más que para las empleadoras (en torno a 20,100 mujeres).

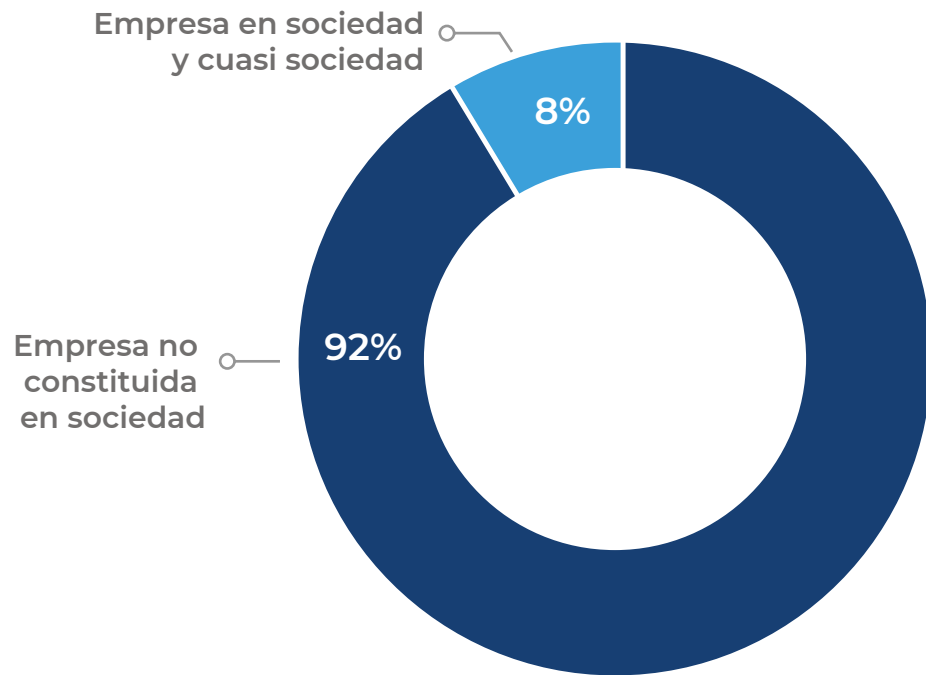
Prueba de lo anterior es que 3 de cada 10 trabajadoras independientes laboran menos de 15 horas a la semana (8% en el caso de los hombres) mientras que solo un 14% lo hace entre 40 y 48 horas a la semana (34% de los hombres). Asimismo, el 70% de las trabajadoras independientes no tienen seguro de trabajo (47% de los hombres). Por último, 9 de cada 10 no operan mediante empresa constituida en sociedad, aunque en este caso el porcentaje también es elevado entre los hombres (88%).

De acuerdo a la *Encuesta Empresarial de Costa Rica*, realizada en 2017, para un porcentaje importante de los micronegocios costarricenses, la informalidad es más bien un fenómeno de carácter permanente. Es decir, que la informalidad no es una etapa de negocio incipiente que luego progresa y se transforma en empresa formal, sino que es un *modus operandi* que se perpetúa para muchos negocios costarricenses, las cuales posiblemente, al igual que en otros países de América Latina, funcionan solo bajo una lógica de supervivencia, y no bajo una lógica de acumulación de capital, reinversión y creación de nuevos empleos (OIT, 2018).

Gráfico 16. Población independiente por tipo de establecimiento. Costa Rica. II2018.

Fuente: (INEC, 2018)

Mujeres.



Hombres.

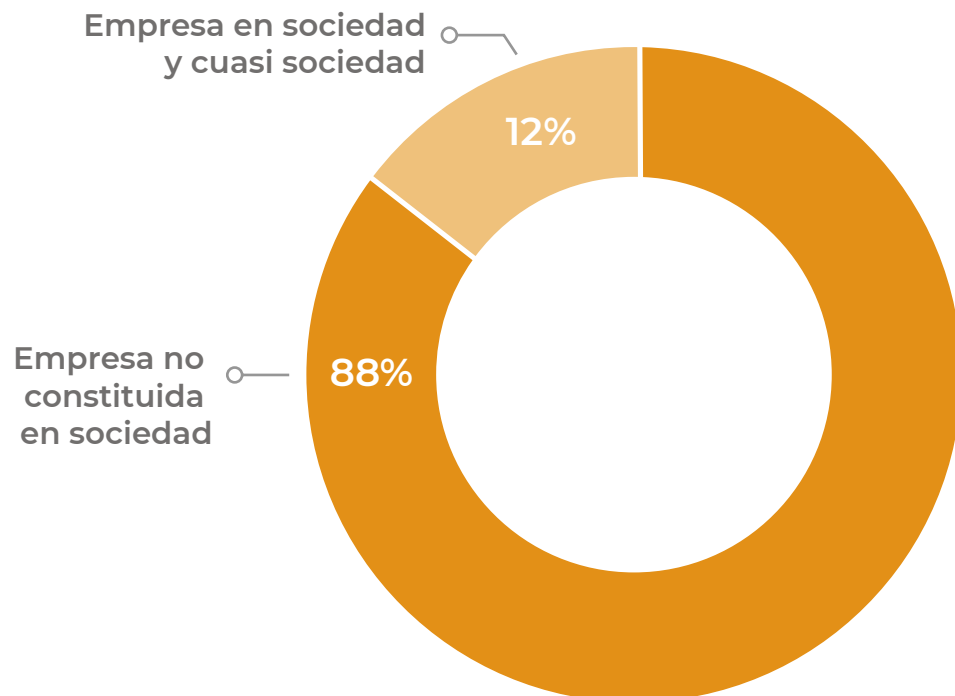
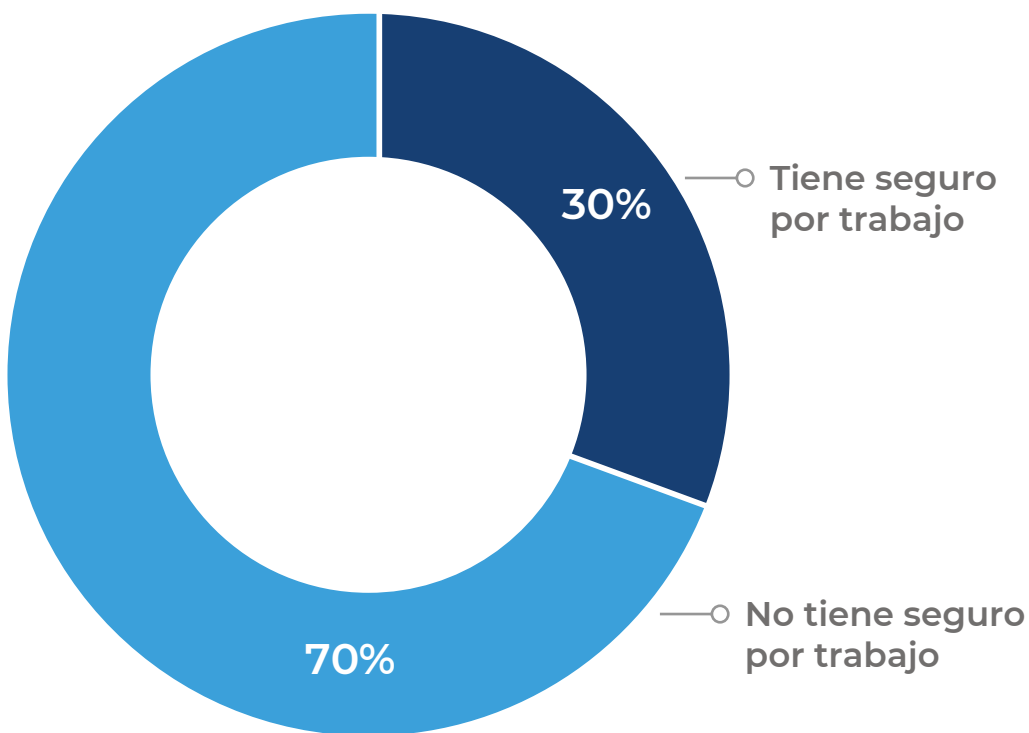


Gráfico 17. Población independiente por tipo de aseguramiento. Costa Rica. II2018

Fuente: (INEC, 2018)

Mujeres.



Hombres.

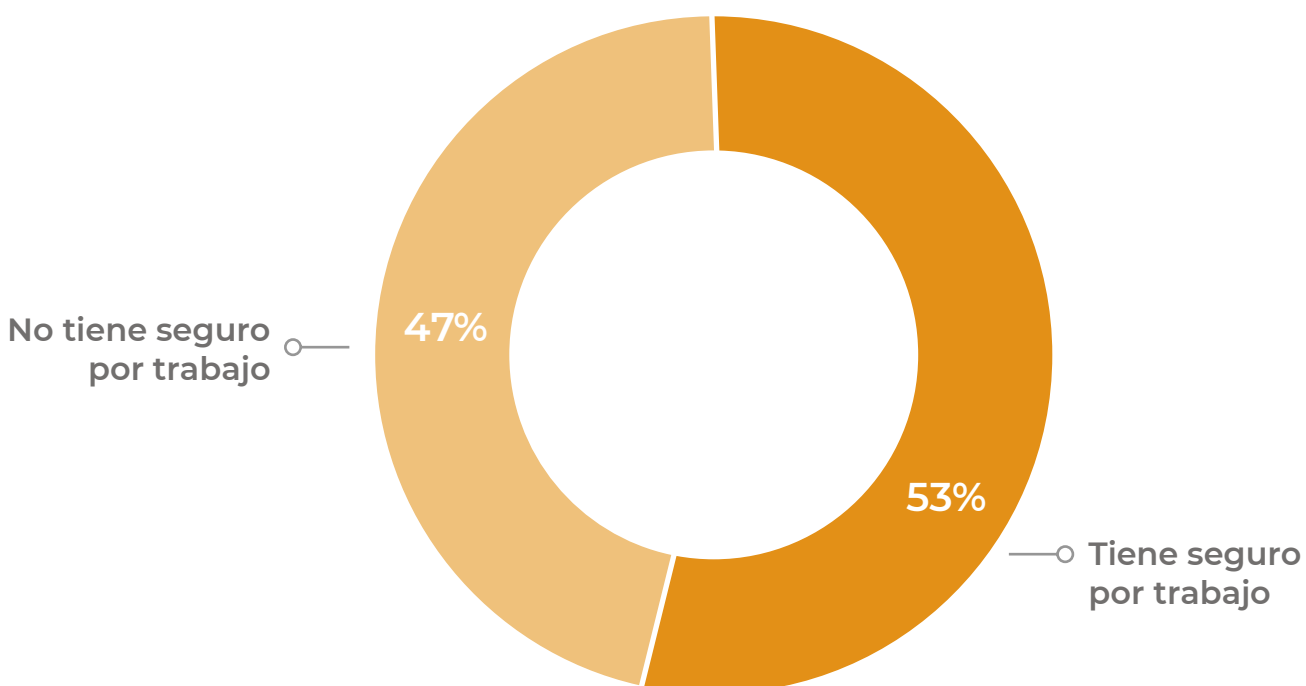
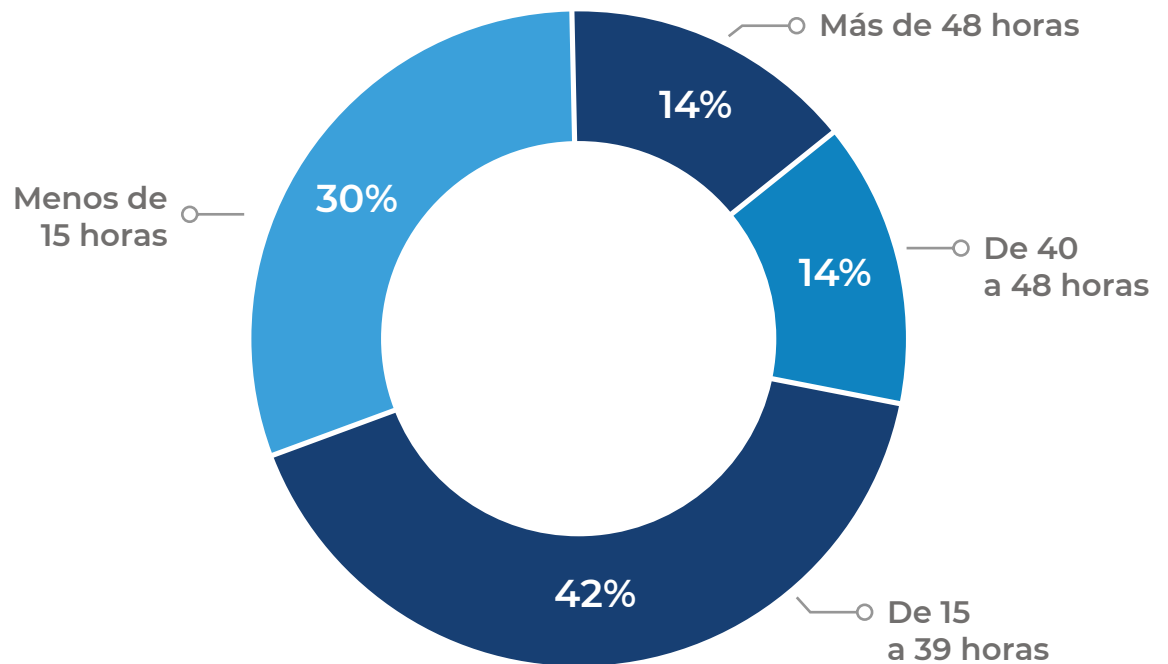


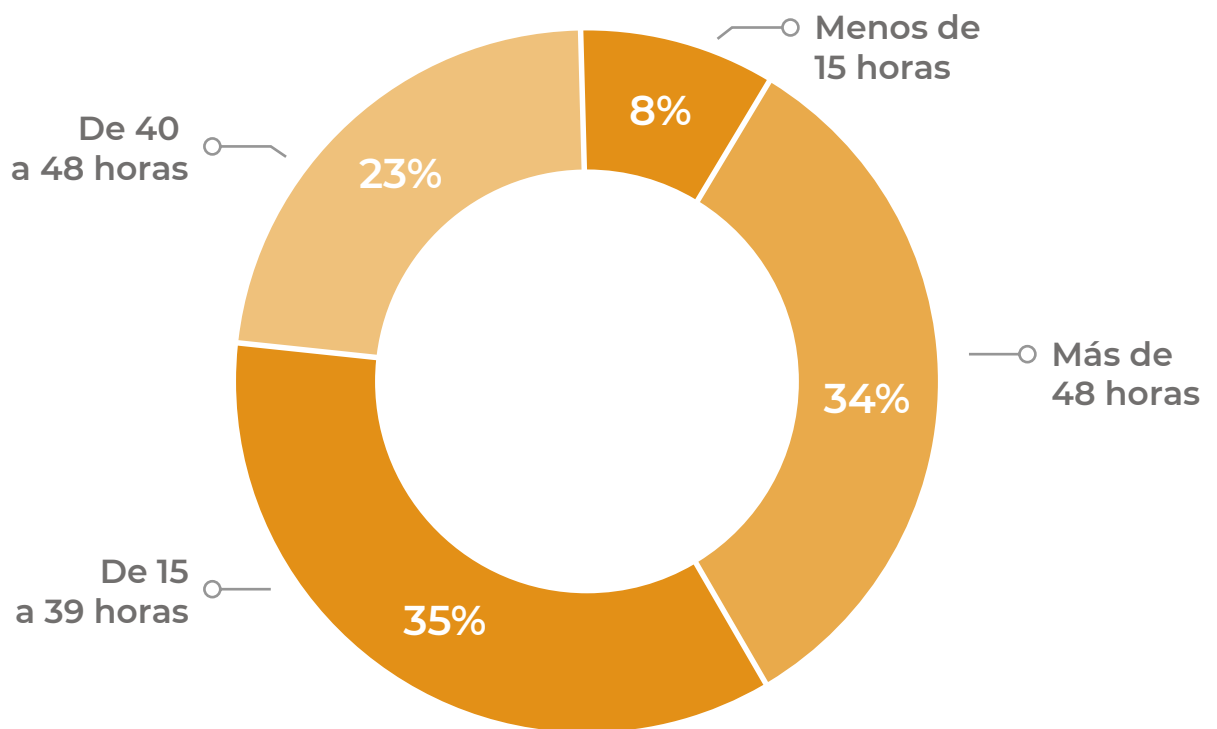
Gráfico 18. Población independiente por horas de trabajo a la semana. Costa Rica. II2018

Fuente: (INEC, 2018)

Mujeres.



Hombres.



A nivel salarial se hace evidente, del mismo modo, la situación de mayor precariedad de las trabajadoras por cuenta propia, cuyo salario es un 35% inferior al de los hombres en esa categoría y un 56% inferior al promedio de la ocupación. La situación de las empleadoras es un tanto más positiva, considerando que el salario promedio es un 62% superior al promedio del salario femenino, aunque aun así se encuentra a una distancia del 13% con relación a los empleadores hombres.

Tabla 1. Promedio del ingreso mensual en el empleo principal según categoría en la ocupación. Colones. IIT 2018.

Fuente: (INEC, 2018)

	Hombres	Mujeres	Brecha salarial de género
Total ocupación	470,432	417,401	11%
Asalariada	500,755	467,846	7%
Cuenta propia	278,822	181,699	35%
Empleadora	775,425	675,601	13%

Desde el punto de vista de la empresarialidad femenina, por consiguiente, puede afirmarse que en Costa Rica queda un amplio margen para la mejora, formulado como una estrategia progresiva que abarca desde la formalidad y superación de la precariedad de las cuentapropistas, al fortalecimiento y crecimiento de las empresarias dinámicas del país.

Proyecto €mprende

El Proyecto €mprende fue una iniciativa conjunta entre la Unión Europea y el Gobierno de Costa Rica que brindó apoyo técnico y acompañamiento para que las mujeres con potencial empresarial aumentaran el nivel de desarrollo de su negocio y fortalecieran sus capacidades personales y empresariales.

Más de 5 millones de euros se invirtieron en el país para impulsar este modelo interinstitucional que buscó el fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres costarricenses, facilitar su acceso a los servicios de desarrollo empresarial y financieros existentes, así como impulsar y gestionar cambios en materia de política pública que permitieran mejorar el ecosistema empresarial para estas MYPE de mujeres.

Se atendieron a 995 MYPE lideradas por mujeres, rurales y urbano-marginales de las regiones Pacífico Central, Chorotega y Huetar Caribe de Costa Rica.

Este grupo destinatario estaban en situación de vulnerabilidad económica. Se trata de mujeres que tenían una idea y/o un plan de negocio con potencial de desarrollo o, en el mejor de los casos, contaban con una empresa establecida.

El proyecto les brindó capacitaciones especializadas, acompañamiento en temas de desarrollo empresarial y empoderamiento personal para dirigir sus negocios, con el fin de que adquirieran y fortalecieran su capacidad empresarial, lograran crear nuevas empresas y llevar a las MYPES establecidas a un nivel mayor de desarrollo, posicionándose en sectores económicos competitivos. Se trabajó para que las mujeres desarrollaran su capacidad de incidencia en los asuntos locales y para promover sus derechos, en particular los económicos.

Los sectores productivos en que están insertas estas MYPES de mujeres son: Agroindustria; Artesanía; Turismo Rural; Servicios No Tradicionales; Agropecuario.

Esta iniciativa intersectorial se desarrolló con el apoyo financiero de la Unión Europea (UE) como cooperante principal, bajo la coordinación técnica del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y su implementación se realizó conjuntamente con el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) y el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).

Fuente: (INAMU, 2018)



3. MUJERES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: COBRANDO IMPULSO EN COSTA RICA

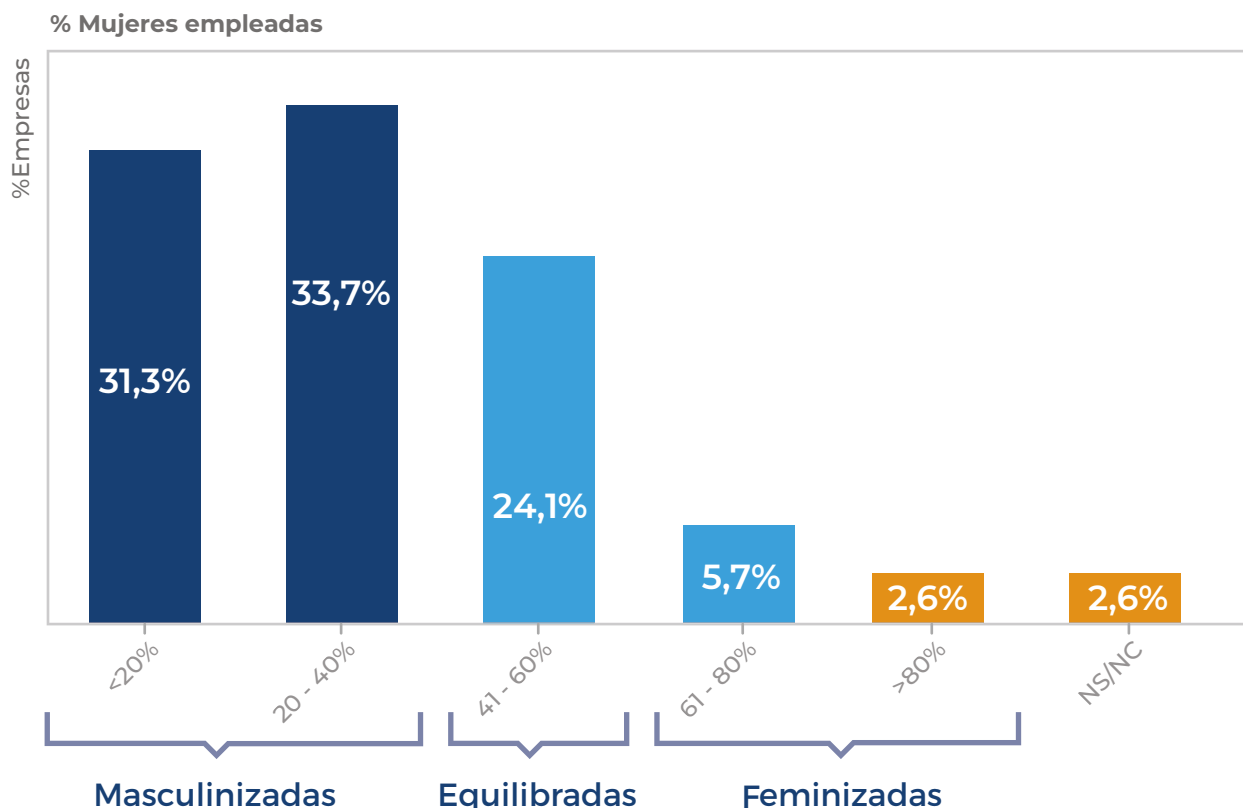
Para profundizar en el punto de situación de Costa Rica respecto a la participación y posición de las mujeres en la gestión empresarial se ha realizado, según se indicó en la metodología, una encuesta específica, analizando las mismas variables que en el informe global y regional que preceden al presente.

3.1. Presencia de mujeres en las empresas encuestadas: infrarrepresentación evidente

De la encuesta se desprende, en primer lugar, una **significativa infrarrepresentación de las mujeres en las planillas de las empresas encuestadas**, con un 65% de las empresas que pueden ser calificadas de “masculinizadas”, frente a un 8% de “feminizadas”. Solamente en el 24% de las empresas prevalece la horquilla del equilibrio de género (es decir, entre un 41% y un 60% de representación de mujeres).

Gráfico 19. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en la planilla. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)



El grado de representación de las mujeres sobre el conjunto del personal empleado se encuentra un tanto condicionado, no obstante, por el tamaño de las empresas, el sector de actividad o el grado de participación de las mujeres en la propiedad. Así, pese a que en las tres características consideradas prevalece la condición de “masculinización” de las planillas, se identifica un tímido predominio de planillas “feminizadas” en las microempresas; en las empresas de turismo, servicios y comercio; y en las empresas con presencia mayoritaria de mujeres en la propiedad. Dicho de otro modo, **pese a ser minoría, las mujeres ganan presencia en las microempresas, en las empresas del sector terciario y en aquellas cuya propiedad recae, mayoritariamente, en manos de mujeres.**

Gráfico 20. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en la planilla y tamaño de empresa. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

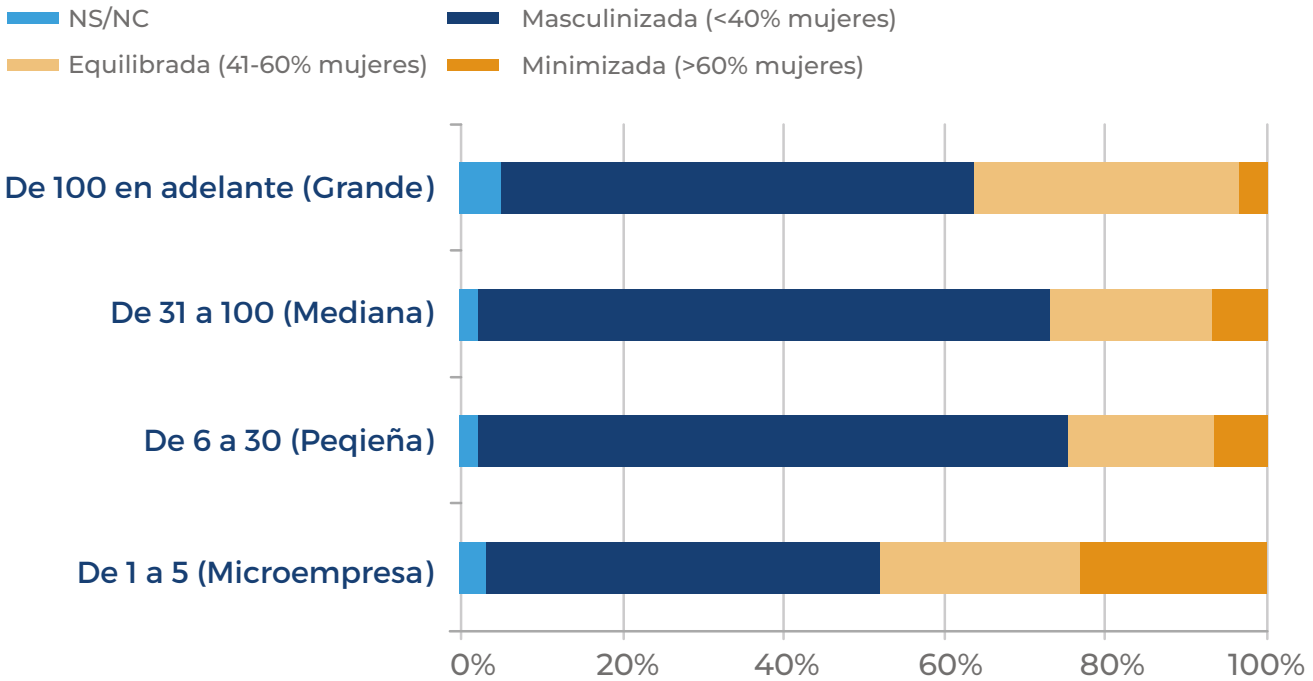


Gráfico 21. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en la planilla y sector de actividad. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

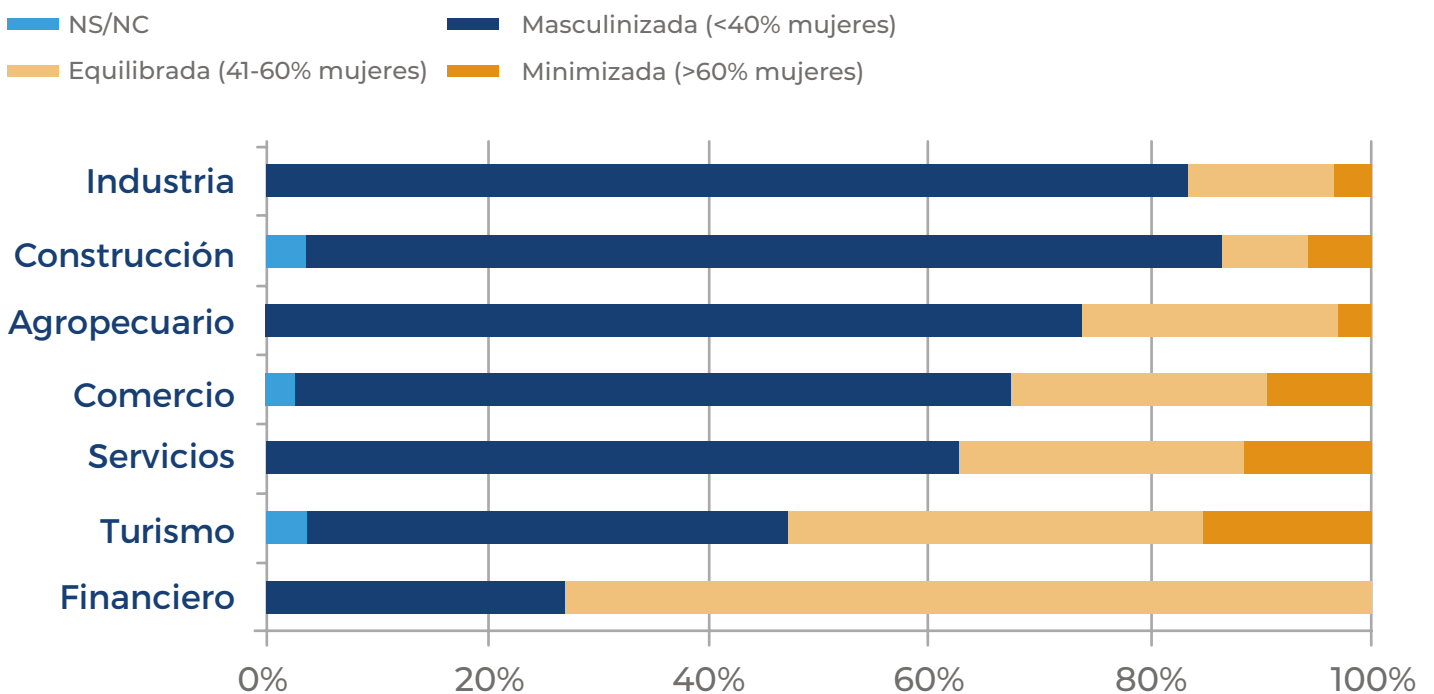
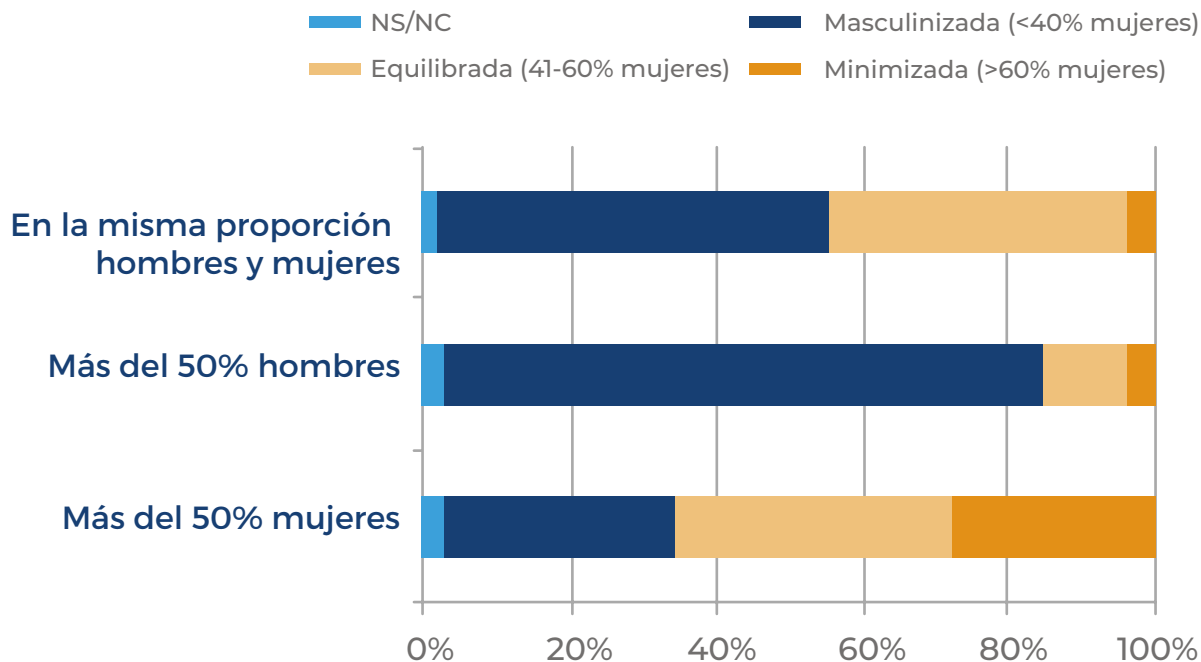


Gráfico 22. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en la planilla y propiedad de la empresa. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)



3.2. Las mujeres en los puestos directivos: la infrarrepresentación se agudiza

Poniendo el foco de atención sobre la participación de las mujeres en los cargos directivos se pone en evidencia **la escasa representación de mujeres en las áreas directivas, sea cual sea el nivel gerencial analizado.**

Partiendo de la baja representación en las planillas, la participación de las mujeres desciende aún más cuando se analiza su presencia en los puestos directivos y se va reduciendo, paulatinamente, conforme se avanza en el escalafón directivo. El 89% de las empresas encuestadas muestran una composición “masculinizada” de su dirección en los niveles de supervisión y administración, cifra que se incrementa hasta el 97% en los niveles de gerencia media, superior y altos puestos ejecutivos.

Profundizando en ello, mientras que el 22% de las empresas no cuenta con ninguna mujer directiva en los niveles de supervisión y administrativos, ese porcentaje se incrementa al 47% en el nivel de gerencia medio, y al 57% en los niveles de gerencia superior y altos cargos ejecutivos.

Las empresas costarricenses mostrarían, en este sentido, una situación bastante más desfavorable en el contexto global y regional en cuanto a la proporción de empresas que no cuentan con mujeres en puestos directivos, cualquiera que sea el nivel gerencial considerado, excepto en el nivel de supervisión, en donde Costa Rica obtiene una posición relativa un tanto más favorable en comparación con el promedio regional.

Gráfico 23. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en cargos directivos según niveles de dirección. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

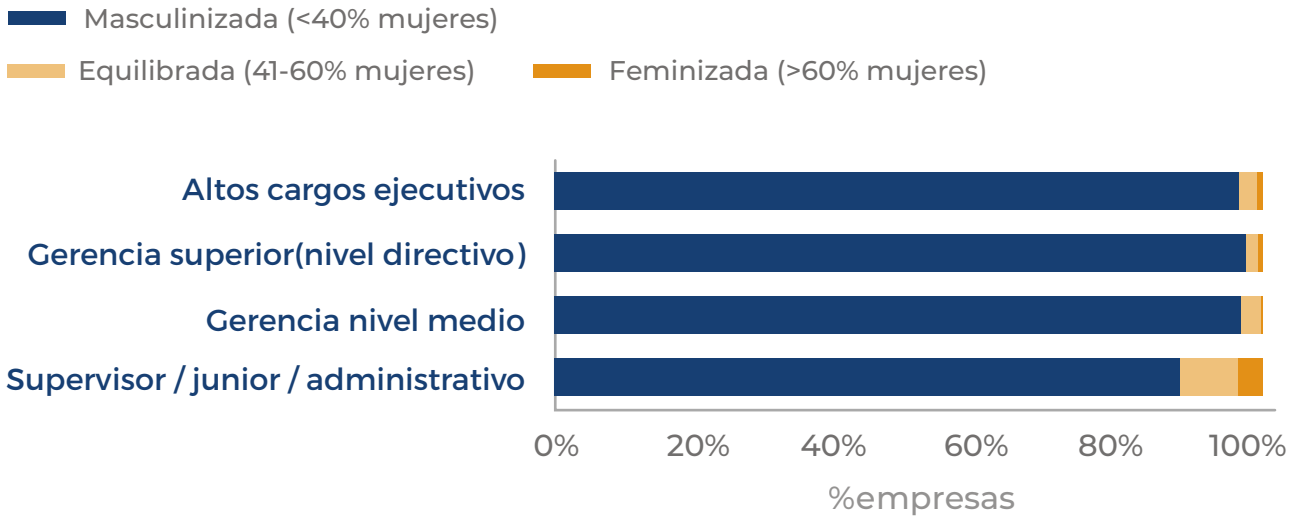
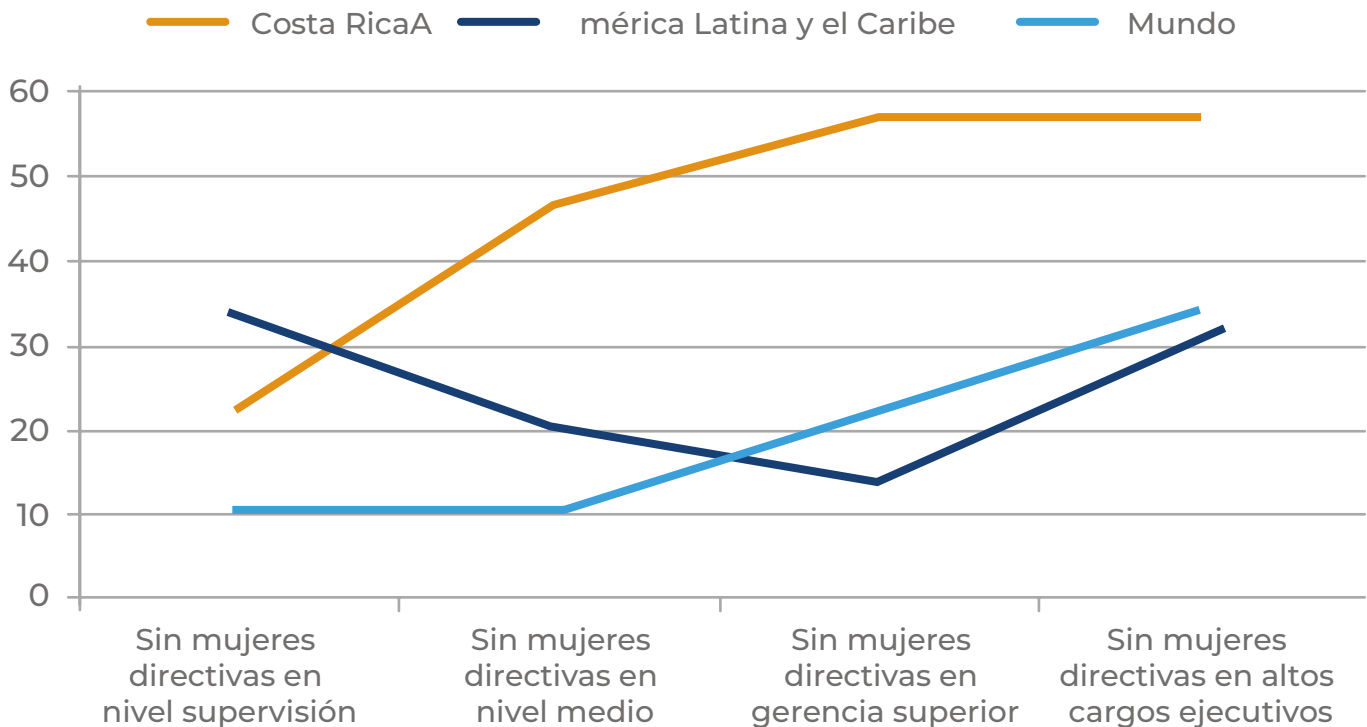


Gráfico 24. Proporción de empresas SIN REPRESENTACIÓN DE MUJERES en cargos directivos según niveles de dirección. Costa Rica, América Latina y Caribe y Mundo. 2017, 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de empresas de la OIT, 2017 y (OIT, ACT/EMP, 2017)

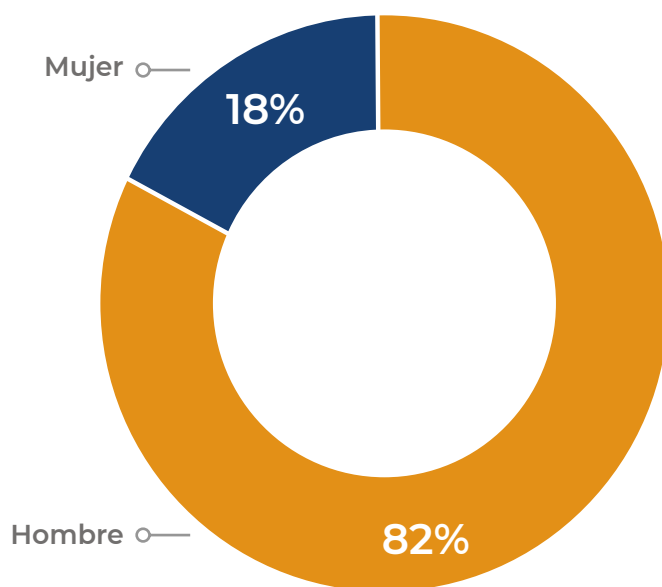
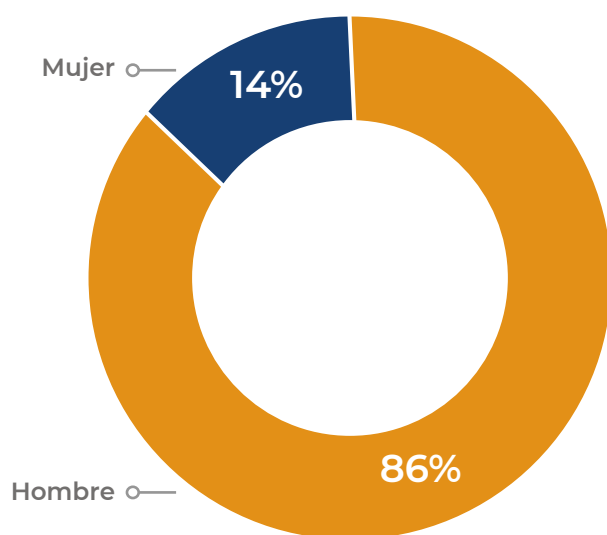


La contundencia del techo de cristal en los niveles directivos se ratifica si se analiza la participación de mujeres en la Dirección Ejecutiva o en la Presidencia de las Juntas Directivas: solo el 14% de las empresas, de las que cuentan con dicha estructura, cuentan con una mujer como CEO, y un 18% como Presidenta de la Junta Directiva, lo que sitúa al país por debajo del promedio regional (del 21.4%) y en los últimos puestos de la región (OIT, ACT/EMP, 2017).

Gráfico 25. Distribución de empresas según sexo de la Dirección Ejecutiva o en la Presidencia de las Juntas Directivas. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

CEO.



Por otro lado, avalando las conclusiones aportadas en los informes regional y global de la OIT, las dificultades para estar presentes en los altos cargos directivos son superiores cuanto mayor es el tamaño de las empresas.

Gráfico 26. Proporción de empresas con CEO mujer según tamaño de la empresa. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

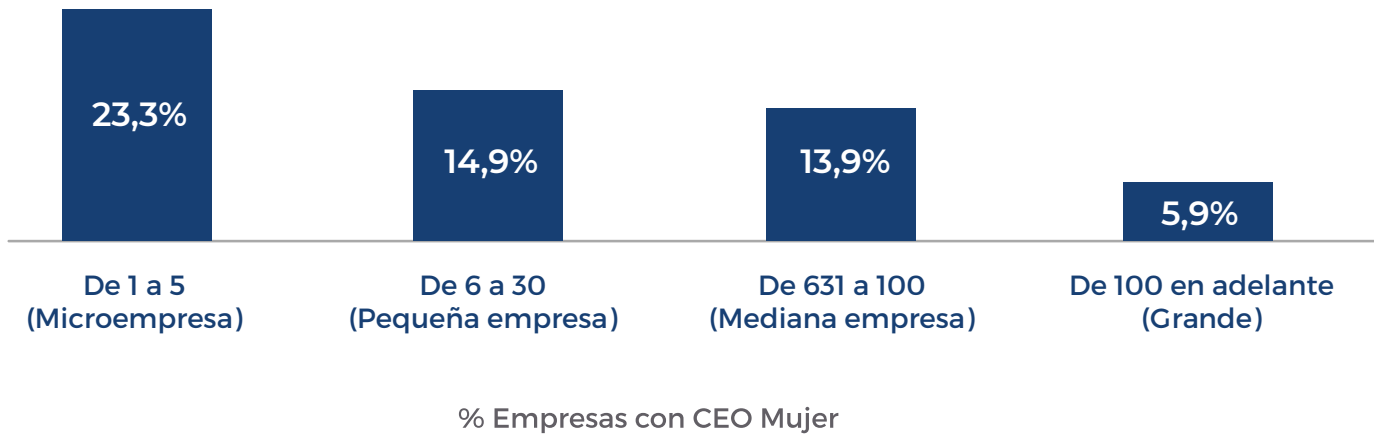
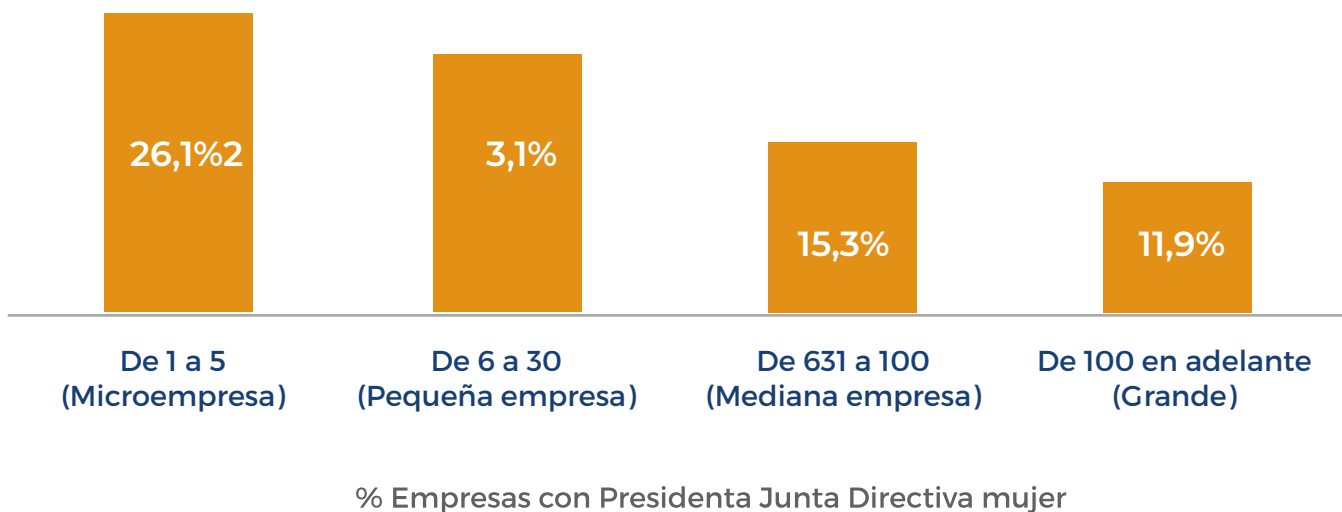


Gráfico 27. Proporción de empresas con Presidenta Junta Directiva mujer según tamaño de la empresa. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)



3.3. Caso de Costa Rica: ningún área empresarial feminizada en su dirección.

Junto al techo de cristal, otro fenómeno habitual identificado en las empresas consiste en la concentración de mujeres en determinadas áreas funcionales, lo que viene a denominarse como *paredes de cristal o pasillos de terciopelo*.

Pasillos de terciopelo.

Se habla de pasillo o ghetto de terciopelo para identificar áreas de desempeño profesional y ocupacional que incrementan su población de mujeres o se “feminizan” con una consecuente disminución de la calidad, salarios y condiciones de trabajo y posibilidades de ascenso a posiciones ejecutivas. Entre las conclusiones de los estudios se señala que, dado el deterioro de las condiciones de trabajo que acarrea la “feminización” de tales áreas, el famoso pasillo de terciopelo se convierte rápidamente en un ghetto de poliéster.

En contraste con lo hallado en otros países (OIT, ACT/EMP, 2017), donde determinadas áreas como las de recursos humanos o comunicación y relaciones públicas, muestran un claro “liderazgo femenino”, **en el caso de Costa Rica ninguna de las áreas empresariales se encuentran feminizadas en su dirección**. Se advierte cierto protagonismo de las mujeres en áreas de recursos humanos u operaciones, pero la proporción de empresas “masculinizadas” en todas sus áreas directivas es abrumadora.

Ahondando en este dato, la proporción de empresas con una representación de mujeres superior a la de los hombres en la dirección no supera el 12% en ninguna de las áreas consideradas (frente a los datos encontrados en el informe regional con áreas como las de recursos humanos, comunicación y relaciones públicas, o la dirección general, cuya proporción de empresas supera el 50%) (OIT, ACT/EMP, 2017), y apenas alcanza el 2% si se considera las que están dirigidas en su totalidad por mujeres. Destacan, teniendo en cuenta este último indicador, las áreas de recursos humanos y la de comunicación y relaciones públicas, partiendo de la base de unos niveles ínfimos de representación.

Gráfico 28. Distribución de empresas según proporción de participación de mujeres en cargos directivos según áreas empresariales. Costa Rica. 2018.

Fuente: (UCCAEP, 2018)

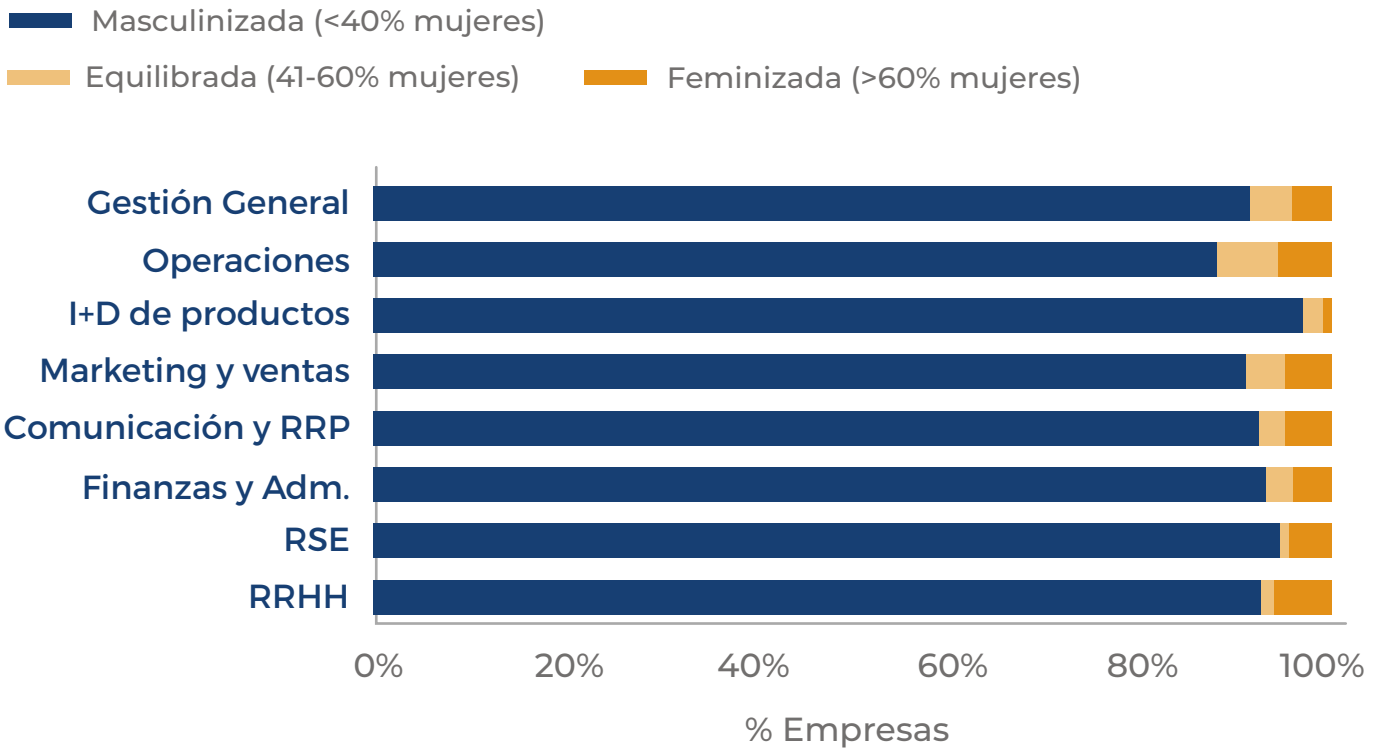
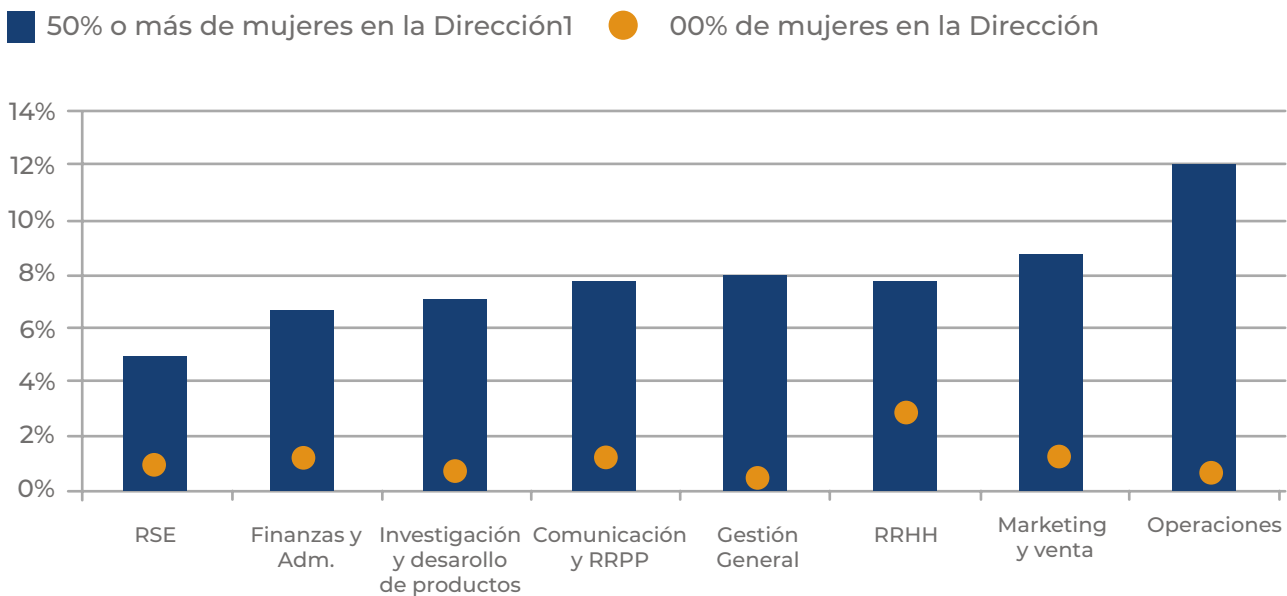


Gráfico 29. Proporción de empresas con más del 50% y el 100% de mujeres en cargos directivos según áreas gerenciales. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)



3.4. Los obstáculos para el liderazgo empresarial de las mujeres

¿Qué hay detrás de los datos expuestos? ¿Qué factores interfieren en el mundo empresarial para que las mujeres encuentren más dificultades a la hora de acceder y, sobre todo, posicionarse, en las organizaciones?

En sintonía con los resultados obtenidos en el informe regional (OIT, ACT/EMP, 2017), en Costa Rica las empresas participantes han sustentado las barreras para el acceso a puestos de liderazgo sobre **tres factores principales: los estereotipos en torno al papel y las habilidades de las mujeres, la cultura corporativa masculina y la falta de apoyo para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares.** Cabe señalar, en cualquier caso, la alta proporción de empresas que han señalado la opción de “*No sabe/No puedo decidir*”, lo que representa un indicio claro del desconocimiento por parte de las cúpulas directivas sobre los factores de género que interfieren en la gestión empresarial, apuntalando la necesidad de incidir sobre una mayor sensibilización y capacitación en este terreno.

Otros factores que aparecen en el ranking de los más señalados *son la falta de experiencia de dirección general o de línea de las mujeres* (único factor limitante asociado a las capacidades de las mujeres), *la falta de compromiso de los líderes con el avance de las mujeres* (lo que sitúa las barreras, nuevamente, en el marco de una cultura corporativa “machista”) y el relativo a la falta de disponibilidad horaria de las mujeres.

En las últimas posiciones se encuentran factores asociados a la falta de modelos a seguir y el tema de las *Leyes legislativas antidiscriminatorias* (apuntando a que la problemática trasciende lo normativo para ubicarlo en la esfera de lo cultural y organizacional).

Gráfico 30. Principales barreras con las que se encuentran las mujeres para acceder a puestos gerenciales o directivos en su empresa. Costa Rica. Números absolutos. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)



3.5. Las empresas frente al reto de la igualdad de género

Frente a las barreras señaladas las empresas encuestadas han afirmado tener en marcha un diverso abanico de medidas, cuya ratio de aplicación se sitúa en los niveles alcanzados en el informe regional (OIT, ACT/EMP, 2017). Lo que varía, en todo caso, es el tipo de medidas puestas en marcha.

Pese a la posición de desventaja en el contexto regional en cuanto a la representación de mujeres en el liderazgo empresarial, **la encuesta ofrece un resultado más halagüeño con relación a la implantación de medidas de igualdad por parte de las empresas.**

Difiere, como se decía, el tipo de medidas implantadas respecto a la comparativa regional, ocupando los primeros puestos, en el caso de Costa Rica, la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad por encima de la Ley (recuérdese, en cualquier caso, que Costa Rica es de los pocos países de América Latina que no cuenta aún con licencia de paternidad), medidas orientadas a reducir la brecha salarial de género, las dirigidas a prevenir y luchar contra el acoso sexual y la implantación de horarios flexibles de trabajo. Solo, de manera secundaria, se abordan medidas orientadas a promover el liderazgo empresarial de las mujeres, medidas que en el contexto regional han mostrado un carácter más generalizado.

Medición de la brecha salarial en las empresas.

En la actualidad tres empresas se encuentran en fase piloto de aplicación de Diagnóstico de Igualdad de Remuneración [DIR], una herramienta de autouso para medir las diferencias salariales de género en las organizaciones, que está siendo desarrollada por ONU Mujeres.

El DIR es una herramienta de auto diagnóstico para las organizaciones que permite conocer si se está respetando el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, identificando las diferencias de remuneración existentes, en línea con lo establecido por el Convenio núm. 100 de la OIT.

Las tres empresas que están participando en el proceso de aplicación de la herramienta son Travel Excellence, École Trave y Grupo Mutual.

Complementariamente, aunque no se trata de la mayoría, un significativo 38% de las empresas que han puesto en marcha medidas de igualdad reconocen que han contribuido a mejorar sus resultados empresariales.

La proporción de empresas que sostienen tener una cultura inclusiva en materia de diversidad de género es, de hecho, un 47%, aunque no es menospreciable aquella que reconoce tener una cultura aún “eminente masculina” (42%).

Las empresas han mostrado su acuerdo, además, con el hecho de que las mujeres lideran con la misma eficacia que los hombres, al mismo tiempo que reconocen que la cultura empresarial es reflejo todavía de la sociedad y tradiciones, y que los puestos de liderazgo demandan plena disponibilidad, lo que indirectamente supone, en ambos casos, un limitante para las mujeres. En mucha menor medida se está de acuerdo con que las mujeres afrontan barreras específicas para alcanzar puestos de liderazgo.

De alguna forma, la disposición de medidas de igualdad en las empresas, junto al reconocimiento de sus beneficios, y las opiniones expresadas en los ítems de la encuesta, sugieren la **existencia de un clima favorable para el avance de la equidad de género desde el sector empresarial.**

Gráfico 31. Prevalencia de prácticas de igualdad de género en las empresas. Costa Rica. 2018.

Fuente: (UCCAEP, 2018)



Gráfico 32. Empresas que han mejorado sus resultados empresariales con la puesta en marcha de medidas de igualdad. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

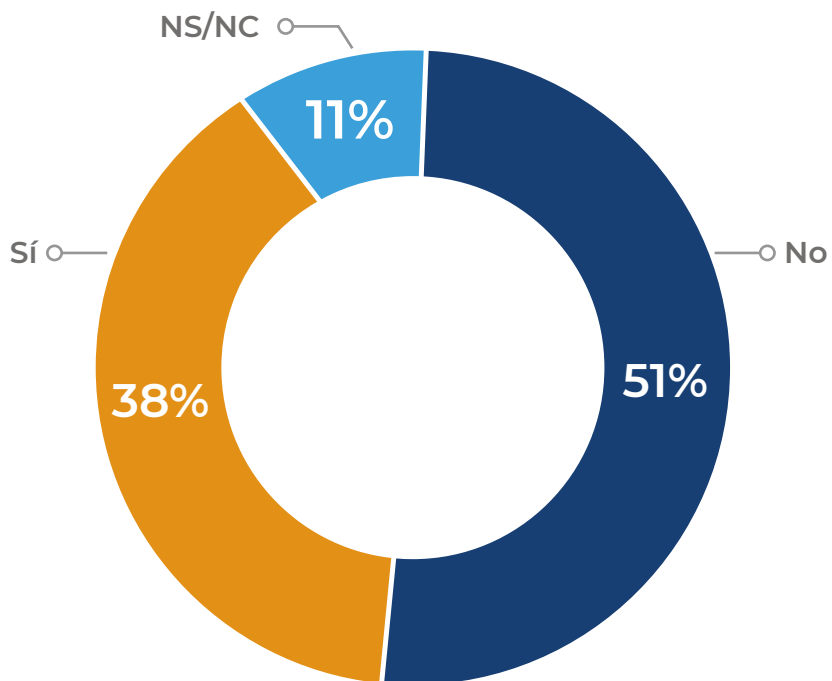


Gráfico 33. Empresas según cultura percibida en materia de diversidad de género. Costa Rica. 2018.

Fuente: (UCCAEP, 2018)

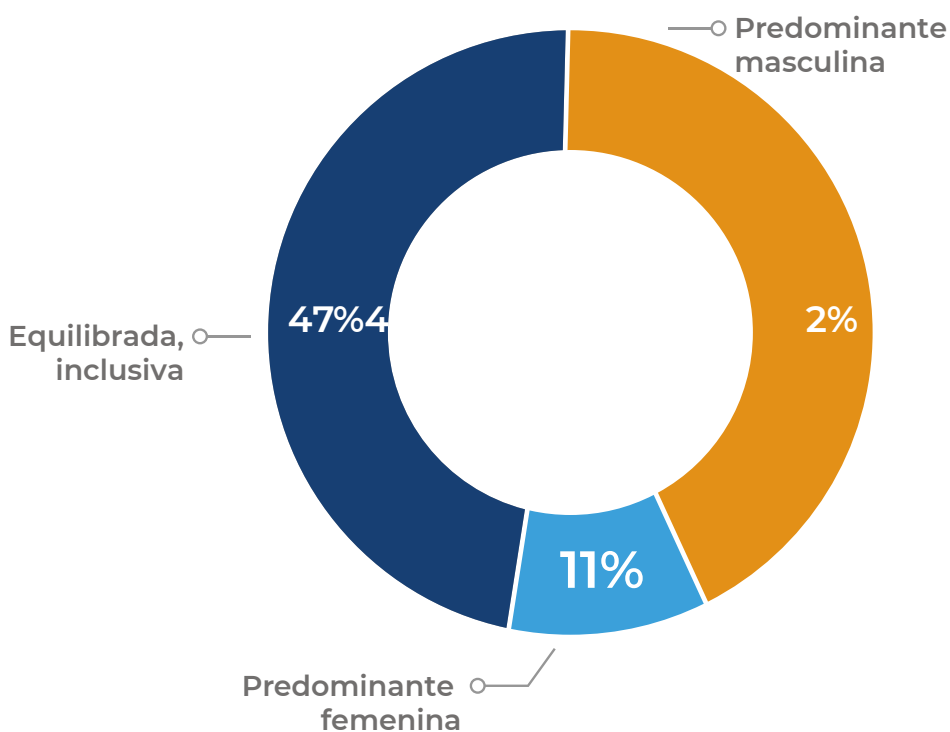
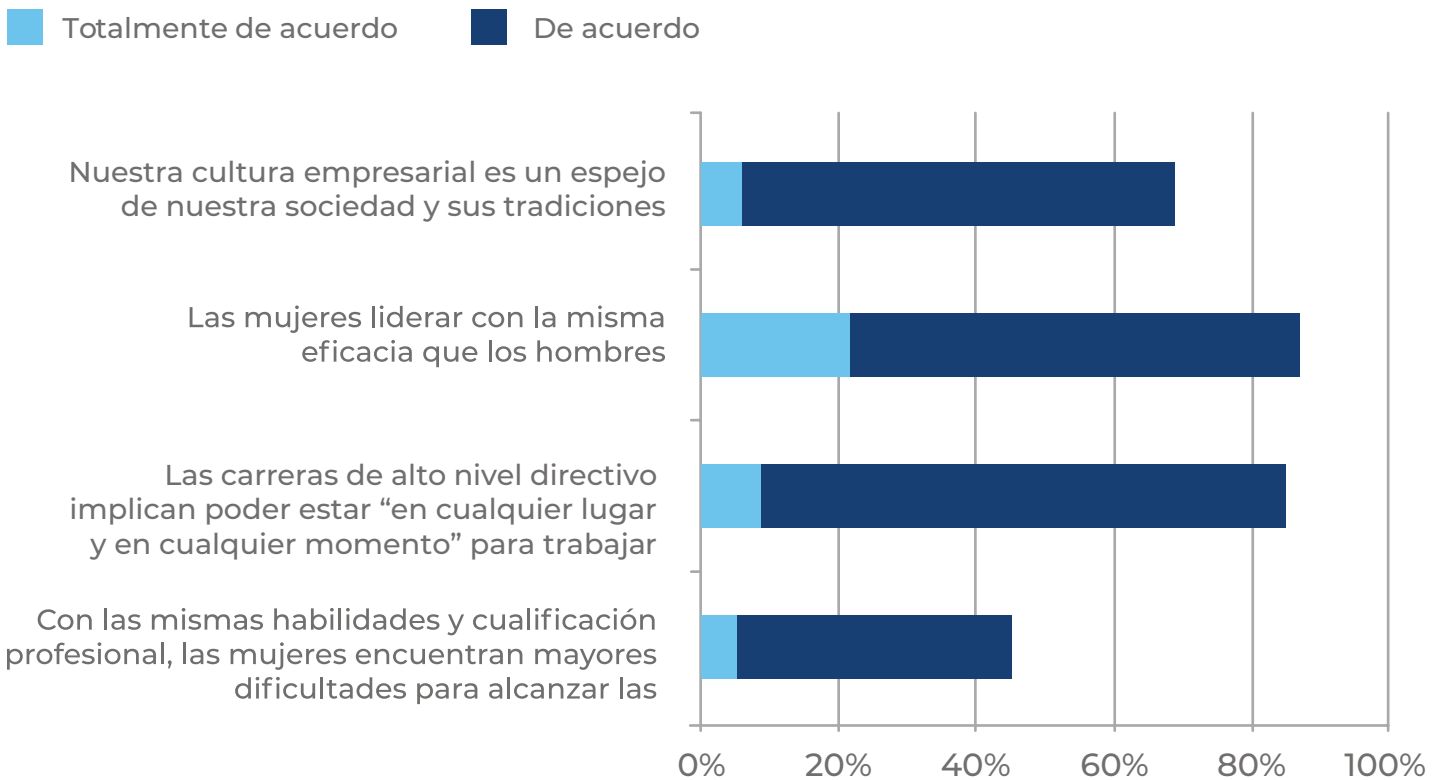


Gráfico 34. Empresas según grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Costa Rica. 2018.

Fuente: (UCCAEP, 2018)



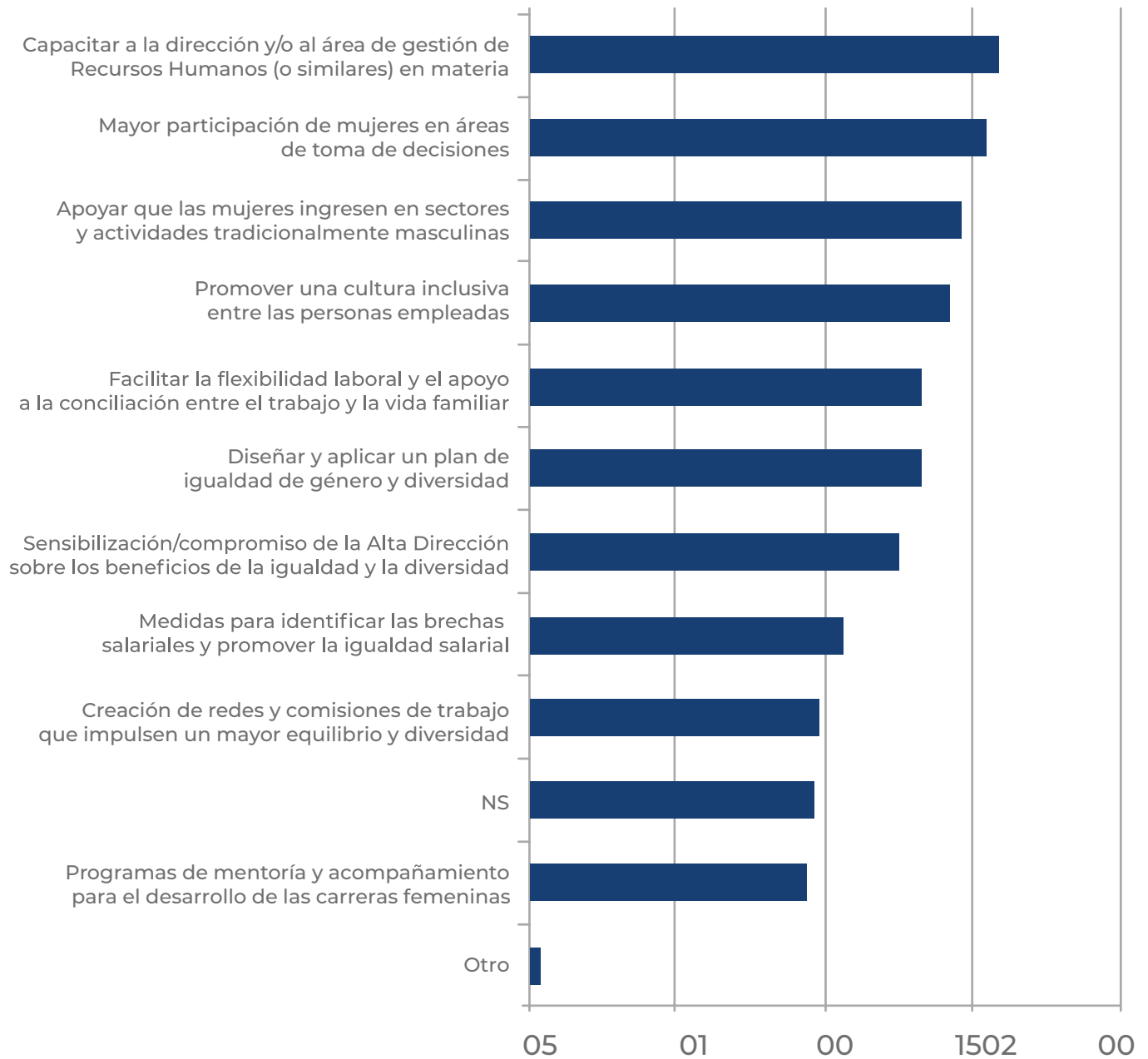
3.6. ¿Qué pueden hacer las empresas? ¿Y los gobiernos?

Junto a las prácticas desarrolladas ¿qué medidas deberían implementarse para promover la diversidad y la igualdad de género en la gestión empresarial?

En opinión de las empresas encuestadas las medidas más oportunas se encuentran encaminadas a capacitar a la dirección y el área de recursos humanos en materia de diversidad e igualdad de género, así como fomentar una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones. En tercer lugar aparece la incorporación de mujeres en sectores y actividades tradicionalmente masculinas. Solo en cuarto y quinto lugar se apuntan medidas orientadas al cambio cultural más inclusivo y a facilitar la conciliación entre la vida profesional y familiar, pese a tratarse de las barreras mayormente citadas por las empresas.

Gráfico 35. Iniciativas de igualdad y diversidad de género que deberían ser implantadas en las empresas. Números absolutos. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

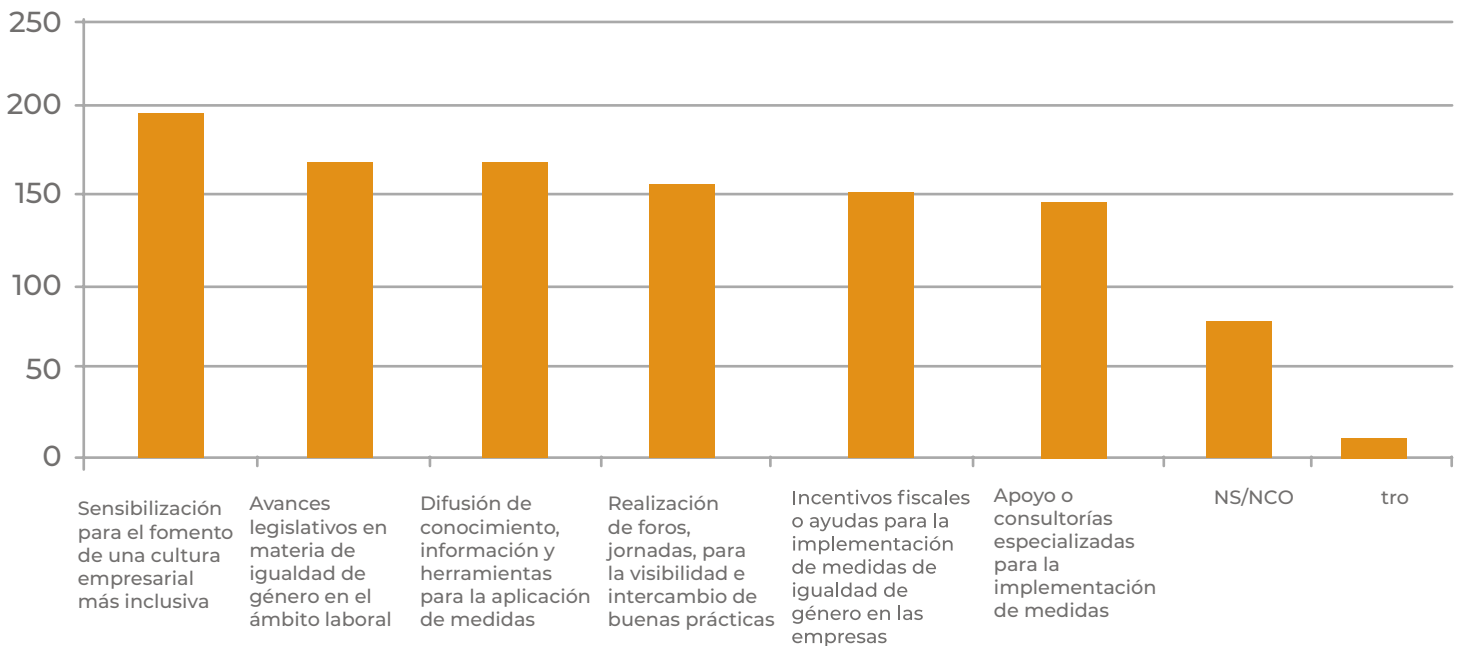


Finalmente, para avanzar en materia de igualdad y diversidad de género, las empresas reclaman un apoyo de las instituciones traducido, principalmente, en sensibilización para el fomento de una cultura empresarial más inclusiva, legislación en materia de igualdad o difusión de conocimiento, información y herramientas.

De alguna manera las respuestas registradas desvelan ciertas contradicciones, entre las barreras identificadas y las medidas apuntadas para superarlas: por ejemplo, la falta de relevancia de las medidas empresariales para el cambio cultural y la conciliación, siendo ambas las principales barreras detectadas, o los avances legislativos por parte de la administración como una de las medidas más mencionadas, cuando ello ocupa el último lugar en el ranking de las barreras. Resultado que apunta, nuevamente, a la **necesidad de reforzar el conocimiento en las empresas sobre las causas de desigualdad y las prácticas más eficaces que se deben poner en marcha para superarlas**. Una medida, la de capacitación que, de hecho, como se decía, ha sido de las más mencionadas.

Gráfico 36. Políticas y/o prácticas institucionales que facilitarían la implantación de estrategia de igualdad de género en las empresas. Números absolutos. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)



Programa de Igualdad de Género y Equidad en el Trabajo

Se trata de un programa, lanzado en 2013, destinado a promover la inserción de las mujeres en el mercado laboral y a comprometer a las empresas privadas en la igualdad de género en 2013.

Para ello, se ha elaborado una Norma Nacional (INTE-38-01-01:2013), a partir de la cual se sustenta por un lado, un Sistema de Gestión de Igualdad de Género en el ámbito laboral (SIGIG) y, por otro, el Sello MYPES-Empleo, que impulsa un reconocimiento en igualdad de género a las micro y pequeñas empresas, a partir de la implementación de Buenas Prácticas Laborales no discriminatorias.

El Sello de igualdad de Género es impulsado por el INAMU con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), quienes en conjunto con el Ente Costarricense de Acreditación (ECA), se han dado a la tarea de construir el instrumental normativo y técnico que permite la implementación de la Norma de Sistemas de Gestión para la Igualdad de Género (INTE 38-01-01).

3.7. Conclusiones y propuestas

En Costa Rica se parte de una baja participación laboral de las mujeres, quienes apenas representan el 36% de la población ocupada (INEC, 2018), siendo mayoría del egreso universitario. Según se vio, el desaprovechamiento del talento que deriva de esta circunstancia se calcula en una pérdida de ingresos del 22% en el país, de acuerdo a las estimaciones realizadas por la OCDE (OCDE, 2018).

Las empresas participantes en la encuesta M&E son reflejo de ello. En ellas la infrarrepresentación de las mujeres en las planillas es clara y se agudiza a medida que se avanza en el escalafón laboral. La problemática en Costa Rica se agrava, además, considerando que, de acuerdo a los resultados de la encuesta y a diferencia de otros países (con cierta equidad en los niveles directivos de supervisión y medios, o en determinadas áreas de la gerencia tales a recursos humanos, relaciones públicas, etc.), las mujeres no están representadas ni siquiera ahí.

Las empresas costarricenses, por tanto, tienen un gran reto por delante, que implica no solo elevar el liderazgo y la presencia de las mujeres en los puestos directivos, sino aumentar también su presencia en la base. Un reto que, atendiendo al grado de preparación de las mujeres, y de los factores señalados como barreras para la participación de las mujeres en la esfera laboral (tanto en la encuesta como en los informes especializados), se encuentra más relacionado con determinantes culturales y de la organización social y laboral, que con la propia capacitación de las mujeres.

Pese a la problemática que enfrenta el país un hecho alentador es que **parece existir un clima empresarial favorable a la incorporación de las mujeres al ámbito económico y a su progreso profesional**, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por los y las gerentes que han participado en la encuesta. Costa Rica se sitúa, además, en torno al promedio regional en cuanto a empresas que aplican medidas de igualdad en sus políticas de recursos humanos y diversidad; si bien es cierto, no obstante, que el tipo de medidas impulsadas no siempre son coherentes con las barreras que se han de superar. En este sentido, frente a las “buenas intenciones” empresariales, emerge cierto desconocimiento sobre cómo afrontar el reto.

Con este trasfondo se entiende que, los objetivos clave a perseguir para mejorar la participación de las mujeres en la gestión empresarial, han de ir orientados tanto a aumentar la base de las mujeres trabajadoras en las empresas como a impulsar el liderazgo. Desde una perspectiva progresiva se trataría, además, de ir generando una cantera de mujeres en los puestos directivos medios, que posteriormente puedan ir abriendo camino hacia los altos puestos ejecutivos. Objetivos estratégicos que, como se decía, trascienden las capacidades de las mujeres para poner el foco en las “voluntades” y “culturas”. Voluntades de las propias mujeres por estar y participar, reconociéndose en un nuevo rol profesional, y siendo reconocidas al mismo tiempo por la propia organización empresarial, transformando y superando prejuicios y esquemas que excluyen a las mujeres. Todo ello, además, apoyado en una mayor y mejor comprensión de las barreras que hay que deben ser eliminadas y de las estrategias que han de ponerse en marcha.

Además, estructuralmente, es necesario avanzar en **una organización social del cuidado que fomente y permita la participación económica de las mujeres**: en el estímulo de una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hombres; continuar invirtiendo y haciendo crecer la Red de Cuido, con una oferta amplia y de calidad de servicios de cuidado a la primera infancia; incentivando una organización laboral más flexible y adaptada a las necesidades de sus trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres; o logrando un consenso entre los distintos agentes sociales para el establecimiento de una licencia de paternidad acorde a las necesidades de todas las partes.

Las propuestas de medidas a implantar, por tanto, podrían agruparse en cuatro categorías:

Medidas para atraer y facilitar el acceso de las mujeres a las empresas

- Establecer canales específicos de captación de candidatas a nuevas vacantes en la empresa.
- Diseñar sistemas objetivos de selección en las pruebas de acceso.
- Definir cuotas mínimas en las listas de personas candidatas.
- Utilizar sistemas de selección basados en el currículum ciego.
- Integrar a las mujeres y los hombres en todas las funciones de la empresa.

Medidas para fomentar el liderazgo de las mujeres

- Sensibilizar sobre los argumentos a favor de un mayor número de mujeres en cargos de dirección.
- Formular la planificación de las carreras de hombres y mujeres mediante, por ejemplo, programas de mentoring y/o coaching.
- Organizar planes de orientación que incluyan normas y procesos “no escritos (costumbres, culturas organizativas, normas “informales”)
- Establecer evaluaciones de desempeño basadas en resultados objetivos.
- Estimular la generación de redes entre mujeres.
- Nombrar a mujeres directivas, directoras generales, miembros de las juntas directivas.
- Nombrar a las mujeres que ocupan cargos de gerente en cargos clave y estratégicos, no solo en áreas tradicionalmente “femeninas”.

Medidas para sensibilizar y capacitar a los recursos humanos y la dirección de las empresas

- Sensibilizar al personal directivo sobre los estereotipos de género y los beneficios de la diversidad.
- Capacitar a responsables de recursos humanos en políticas de diversidad de género.

Medidas para alcanzar una organización laboral más flexible, en el marco de una estrategia más amplia de cambiar la organización social del cuidado

- Organizar consultas sobre las necesidades de los empleados con relación a las responsabilidades familiares.
- Organizar modalidades de trabajo flexible (teletrabajo, horarios de salida y entrada flexibles...)
- Alentar a los empleados varones a participar en las tareas familiares (licencias, horarios de trabajo...) y visibilizar hombres corresponsales que trabajan en la organizaciones como modelos a seguir.

Fuente: basado en (OIT, ACT/EMP, 2015)

El Gobierno y las asociaciones empresariales tienen un papel relevante que jugar en la materia, estimulando e incentivando que las empresas se sumen al cambio hacia una organización laboral y empresarial más igualitaria. Informes como el presente representan un primer paso que ahora toca consolidar con actuaciones de sensibilización, jornadas de reflexión e intercambio de prácticas empresariales, disposición de guías y herramientas de apoyo, reconocimientos públicos a empresas que estén trabajando en pro de objetivos igualitarios,..., por poner solo algunos ejemplos.



4. MUJERES EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL: EVALUACIÓN NACIONAL DEL DESARROLLO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL EN COSTA RICA

Como dimensión complementaria sobre las mujeres en la gestión empresarial se aborda el análisis de la situación de las mujeres en su rol de emprendedoras y gerentes de sus propios negocios. Para ello, según se señaló en el apartado de la metodología, se ha realizado una combinación de técnicas de investigación, aplicando la metodología estándar WED de la OIT, basada en el análisis de fuentes secundarias, entrevistas a mujeres de organizaciones clave, realización de una encuesta específica y desarrollo de un Grupo Focal. Estos son los principales hallazgos encontrados.

4.1. Perfil y características de las mujeres empresarias encuestadas

Perfil demográfico de las empresarias.

El perfil demográfico de las mujeres empresarias que han participado en la encuesta (un total de 81) responde a mujeres en las edades centrales de la vida, con prevalencia de las que se encuentran en las edades más maduras (de 40 a 55 años). La inmensa mayoría posee nivel educativo superior (alrededor del 70%).

Están casadas o unidas en pareja (41%) y son madres (7 de cada 10) aunque no es menospreciable la proporción de solteras (38%) y las que no tienen hijos(as) (30%).

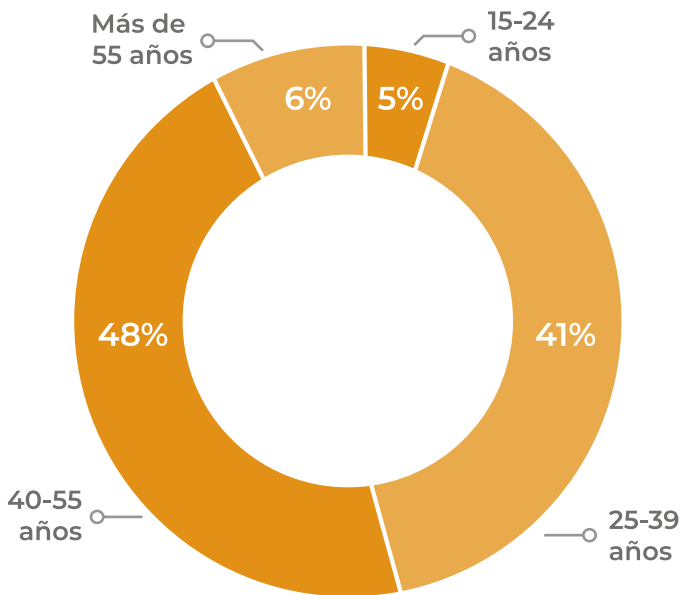
Casi todas ellas tienen la sede de su empresa en la provincia de San José y pertenecen a hogares “conectados” (en 7 de cada 10 casos con conexión a Internet y computadora en el hogar).

Todo ello apunta, por consiguiente, a que la muestra de empresarias se encuentra más cercana a un **perfil de empresaria de oportunidad** (más que de subsistencia), por razón del logro educativo alcanzado, y de otras características de sus empresas que se irán viendo más adelante (formalidad, antigüedad, motivos de puesta en marcha del negocio...). También parece tratarse de un perfil de mujeres alejado del rol más tradicional (a tenor del estado conyugal y de la proporción considerable que no son madres).

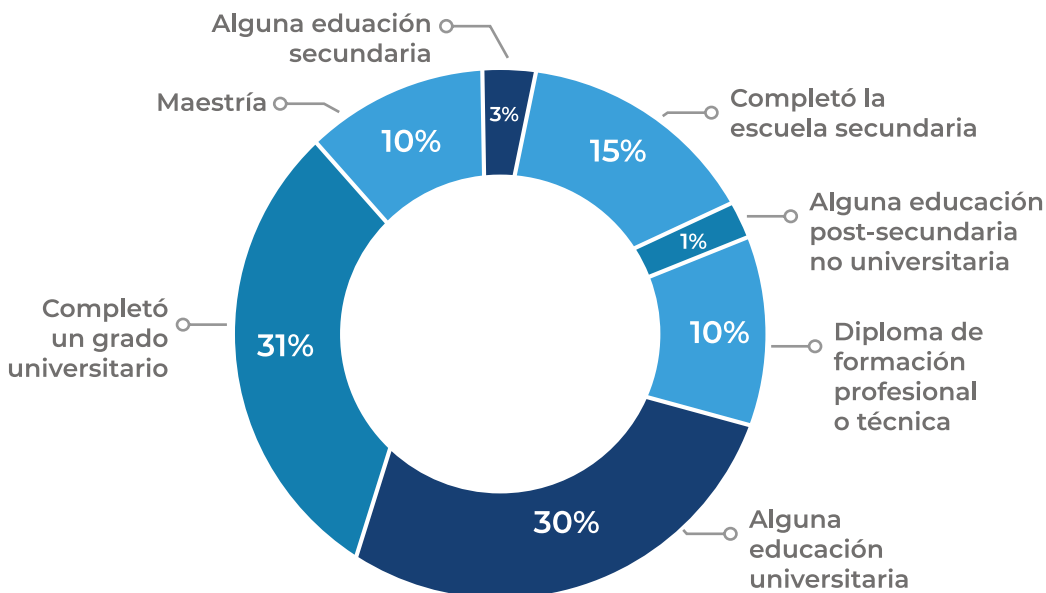
Gráfico 37. Perfil demográfico de las empresarias. Costa Rica. 2018.

Fuente: (UCCAEP, 2018)

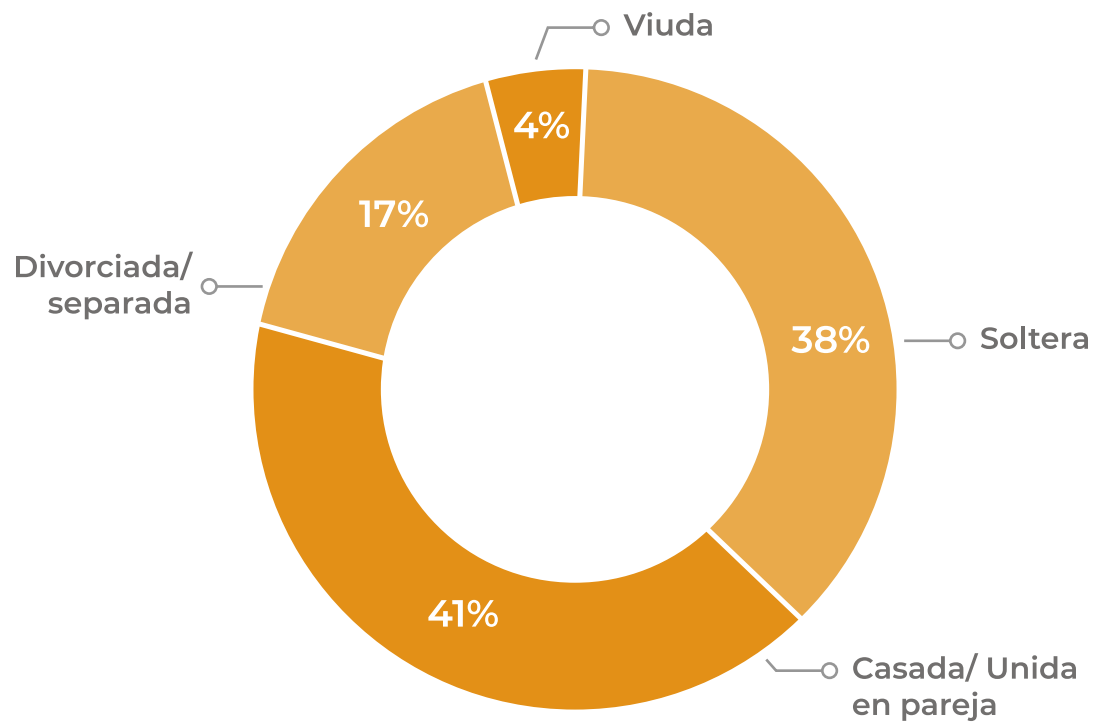
Edad.



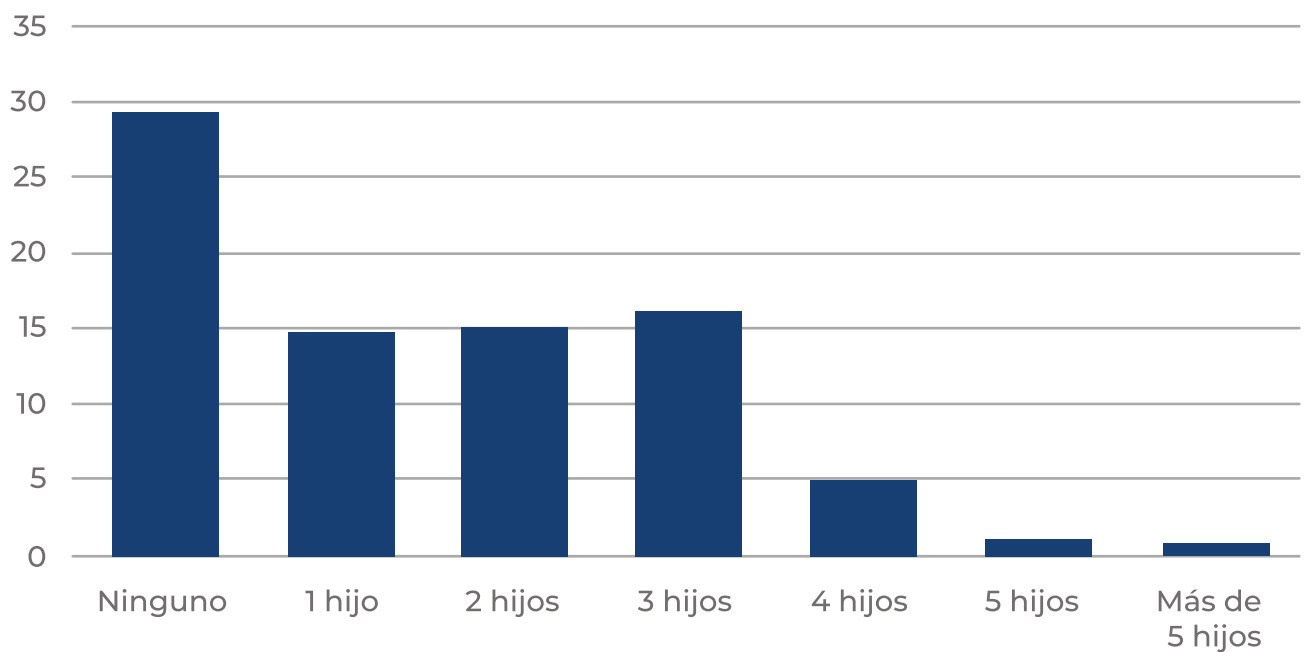
Educación.



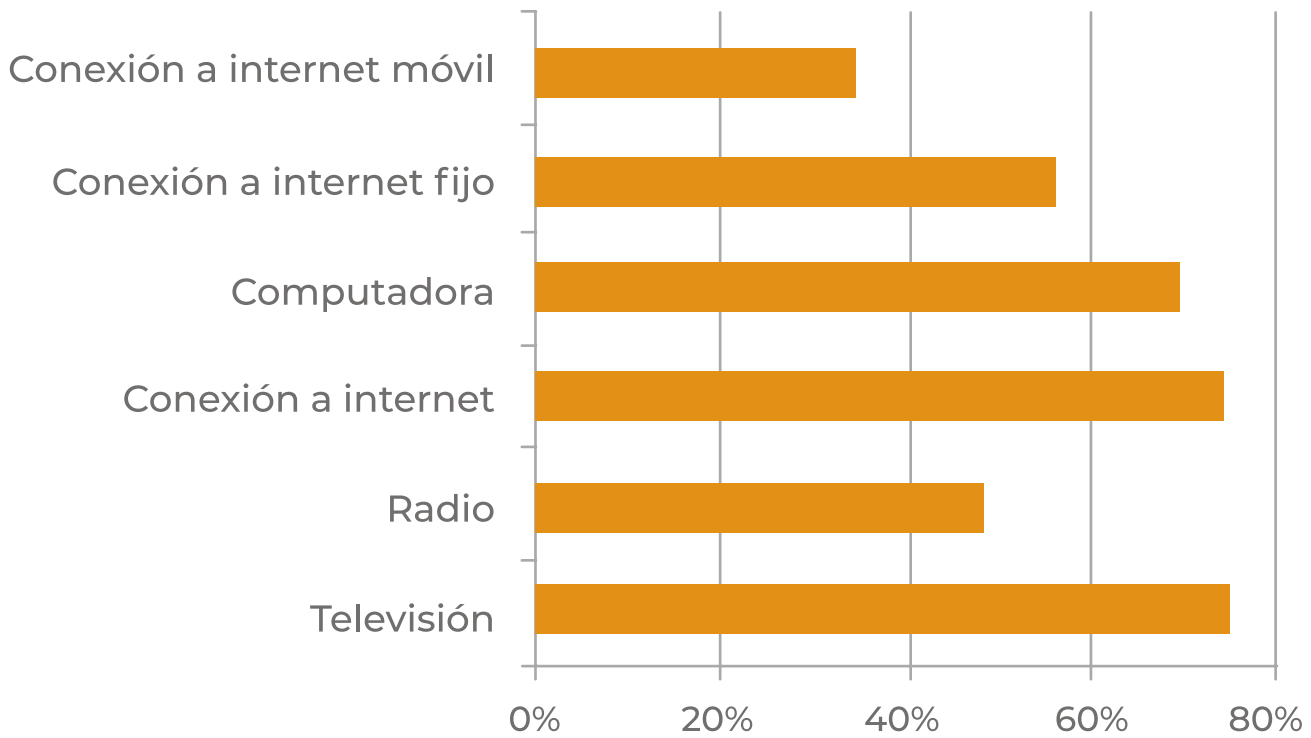
Situación Conyugal.



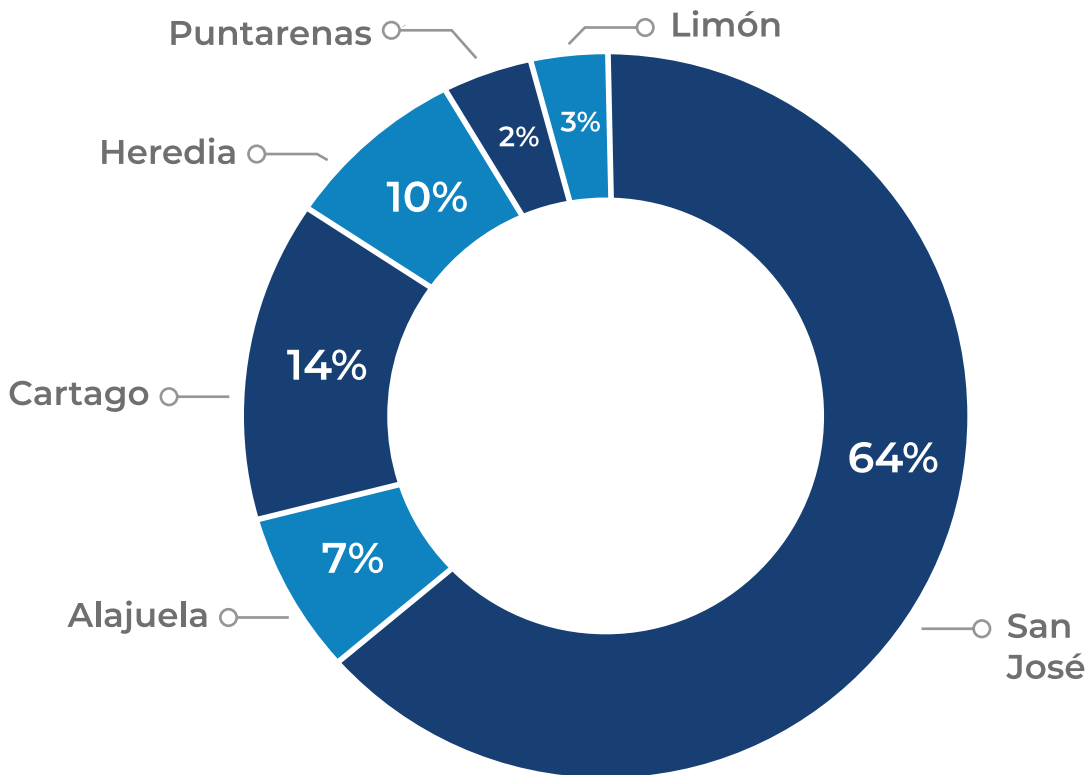
Número de hijos.



Medios en el hogar.



Provincia empresarial.



Experiencia pasada e historial de propiedad empresarial.

Las mujeres encuestadas presentan una trayectoria empresarial amplia, con un promedio de antigüedad de sus empresas de alrededor de 12 años. Aunque para la mayoría la apertura de la empresa se ha producido en 2010, es sustantivo el peso de las que montaron su negocio en décadas anteriores. Son dueñas de una única empresa, si bien cabe destacar que 2 de cada 10 poseen más de una.

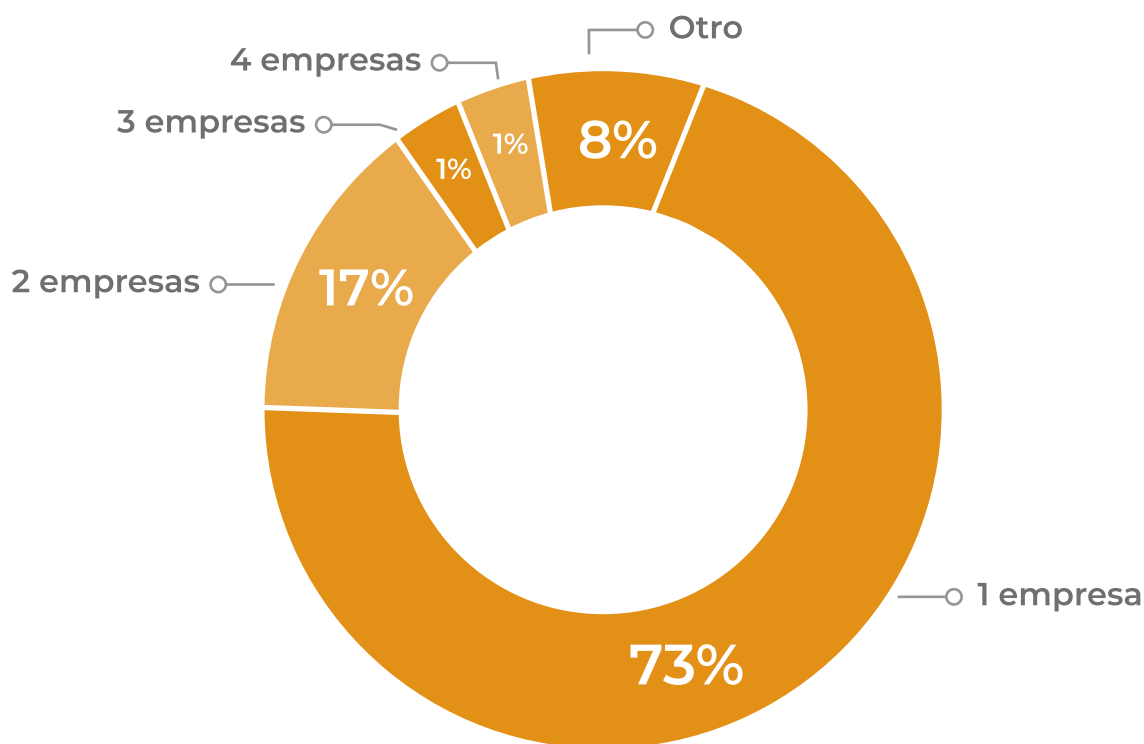
Previo al establecimiento por cuenta propia, se encontraban empleadas por cuenta ajena (56% de ellas). La razón principal del salto al autoempleo fue la necesidad de compatibilizar lo profesional con lo familiar y el deseo de ser su propia jefa. La tercera razón apuntada ha sido la de haber identificado una oportunidad en el mercado. Las razones del emprendimiento por necesidad (no tener empleo, no poseer habilidades para otro tipo de empleo, etc.) han sido las menos señaladas.

La inmensa mayoría admite no haber necesitado permiso del esposo para poner en marcha la empresa (el 77%). Solamente un 5% afirma que sí necesitó permiso.

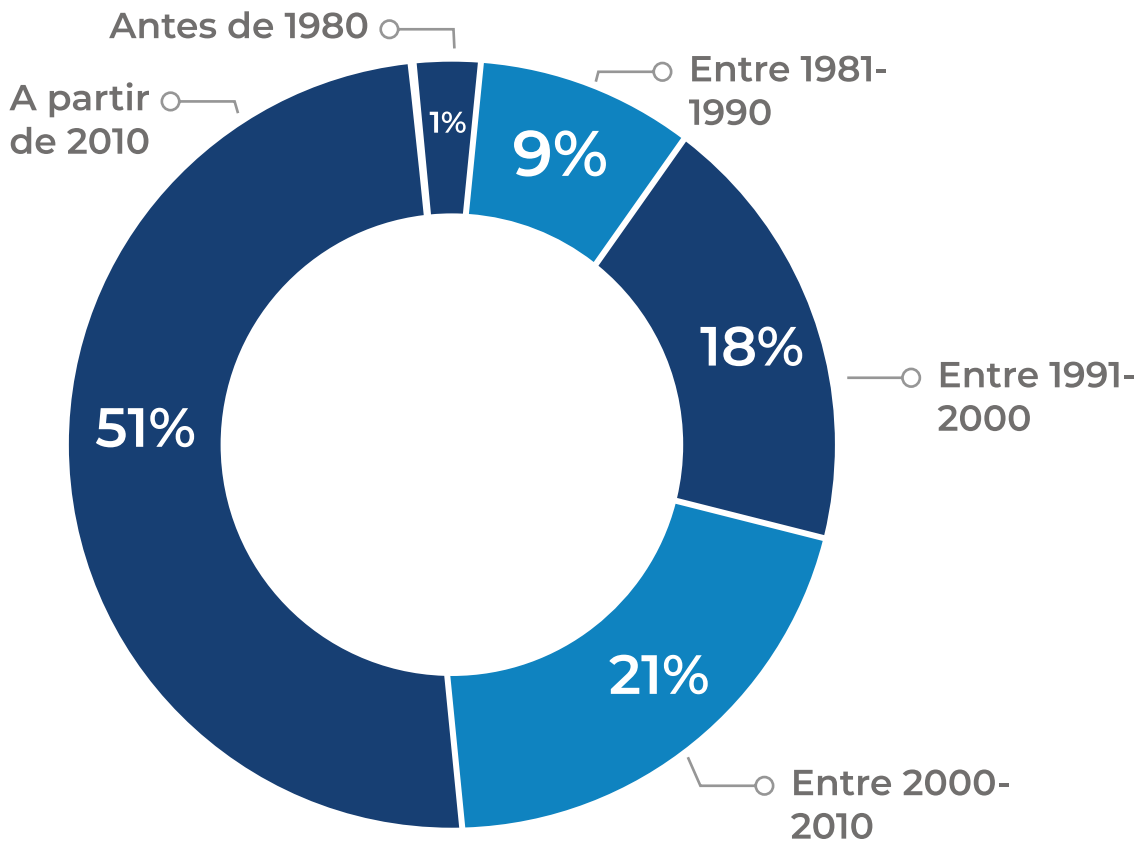
Gráfico 38. Experiencia e historial de las empresarias. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

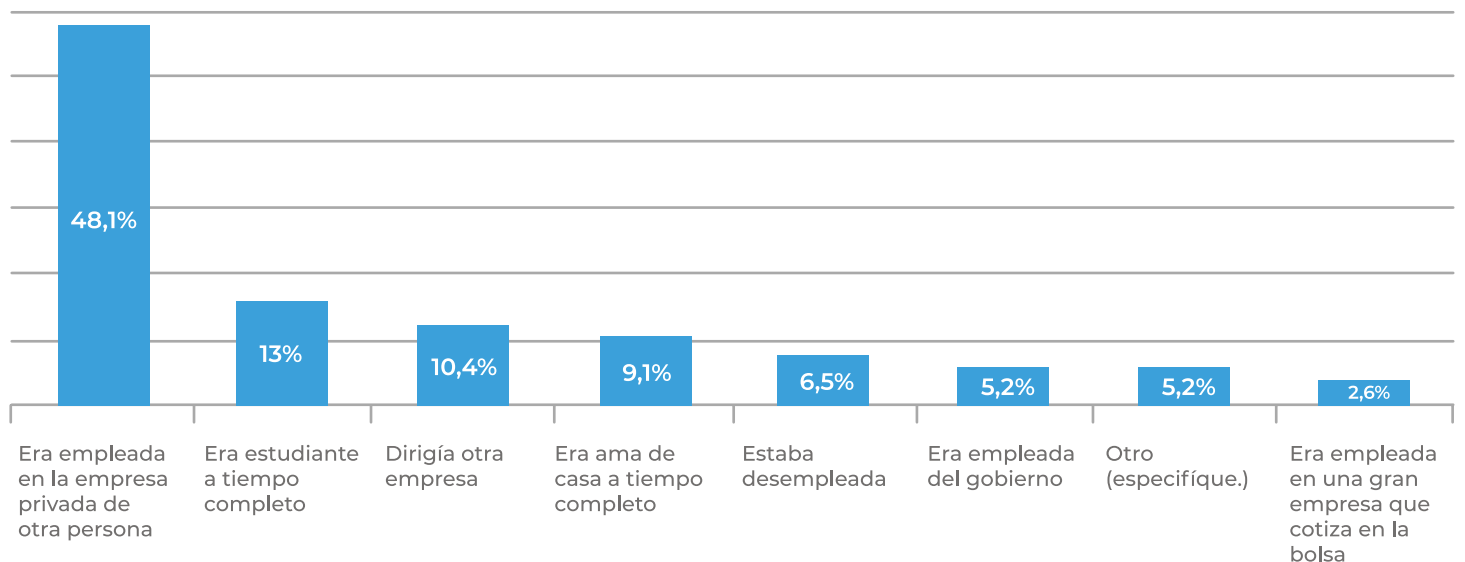
Número de empresas.



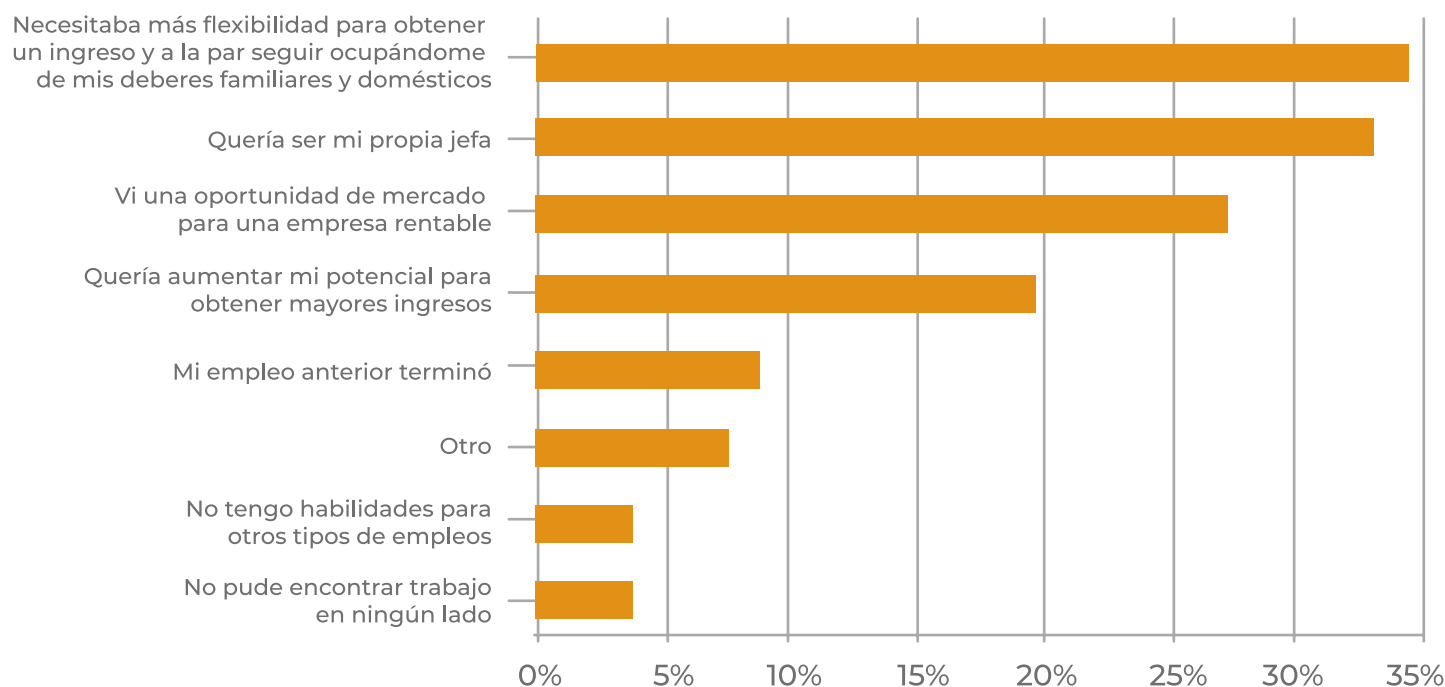
Año apertura empresa.



Situación de empleo anterior.



Razón puesta en marcha empresa.



Características de las empresas.

8 de cada 10 empresarias encuestadas ubican sus negocios en el ámbito urbano. Sus negocios están dedicados a sectores tradicionalmente “femeninos”, como el comercio minorista, los servicios empresariales y profesionales y, en menor medida, a la manufactura, los restaurantes y el alojamiento. Para un reducido número de ellas su negocio es el de la construcción. Se trata, en más del 70% de los casos, de microempresarias.

La inmensa mayoría (más del 90%) comenzó la empresa por iniciativa propia. Solo en el 6% de los casos se trata de un negocio familiar.

Con carácter general la empresa opera en el propio hogar (más del 62%). También es nutrido el grupo de empresarias que operan en un local comercial (el 34%), quienes en su mayoría son dueñas del mismo.

En la mitad de los casos el negocio es unipersonal. La proporción de la estructura mediante Sociedad Anónima también es alta (47%) y solo en un 2% responde a una Sociedad de Responsabilidad Limitada.

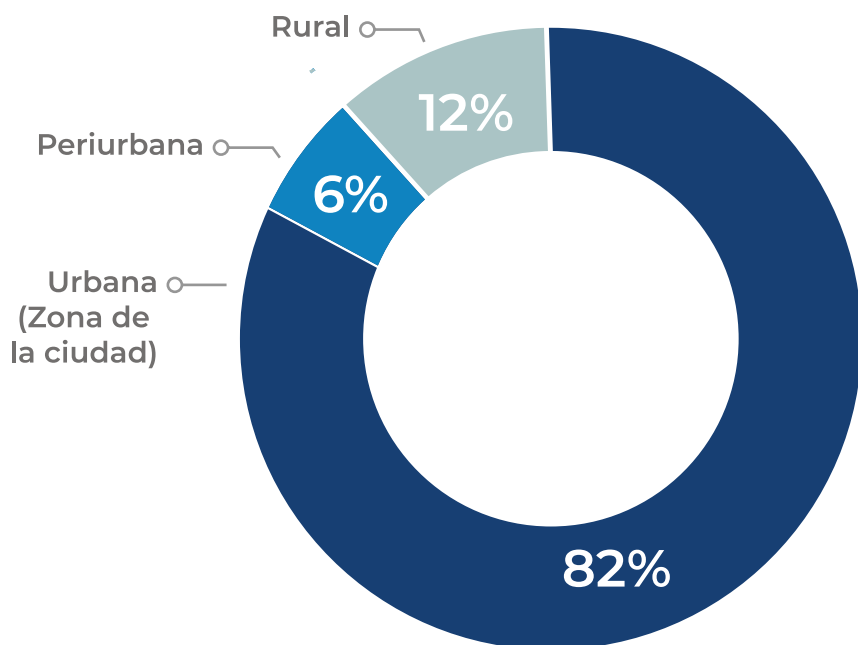
La mayoría vende para el mercado nacional (41%) y local (31%). Las que exportan a mercados internacionales apenas suponen un 7%.

Son empresarias que se apoyan en las TIC para hacer operar sus empresas, aunque 4 de cada 10 no posee sitio web de la empresa y 6 de cada 10 no vende sus productos en línea.

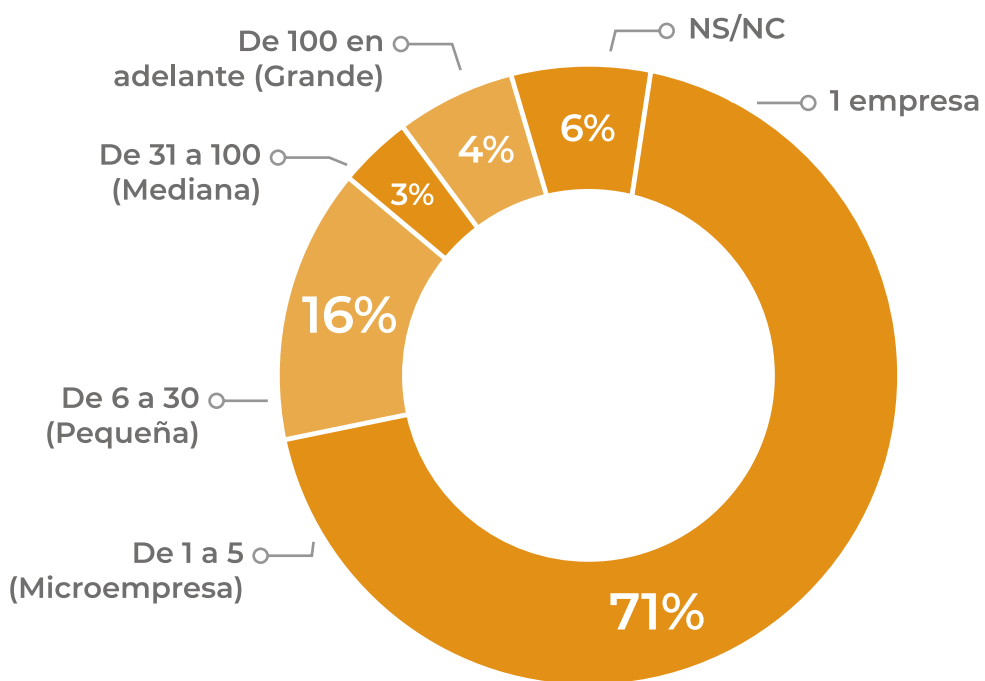
Gráfico 39. Características de las empresas. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

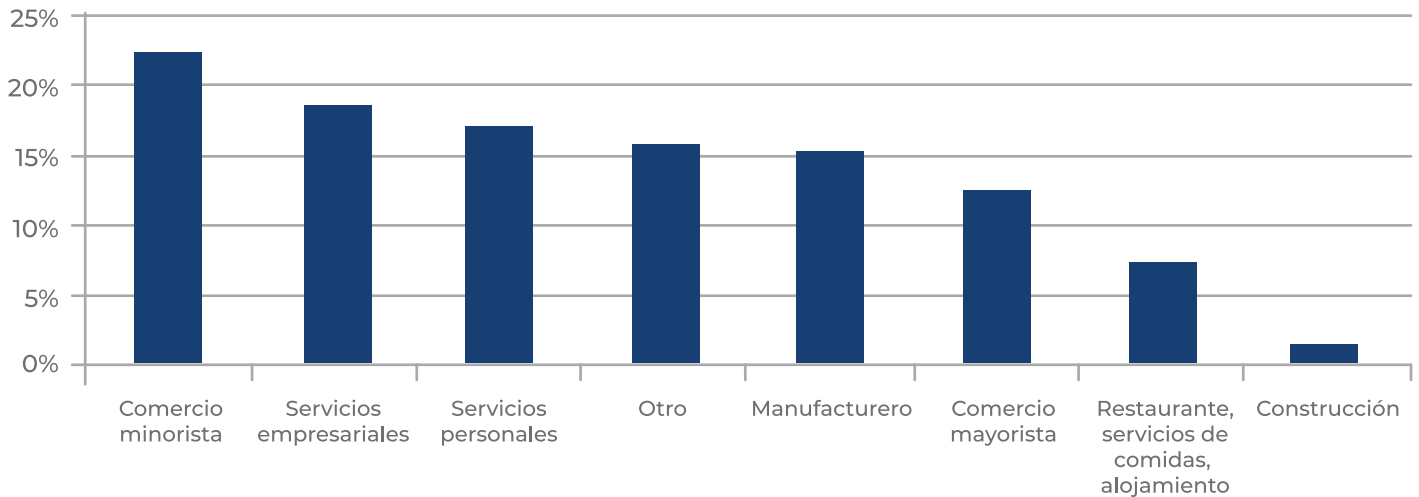
Ubicación empresa.



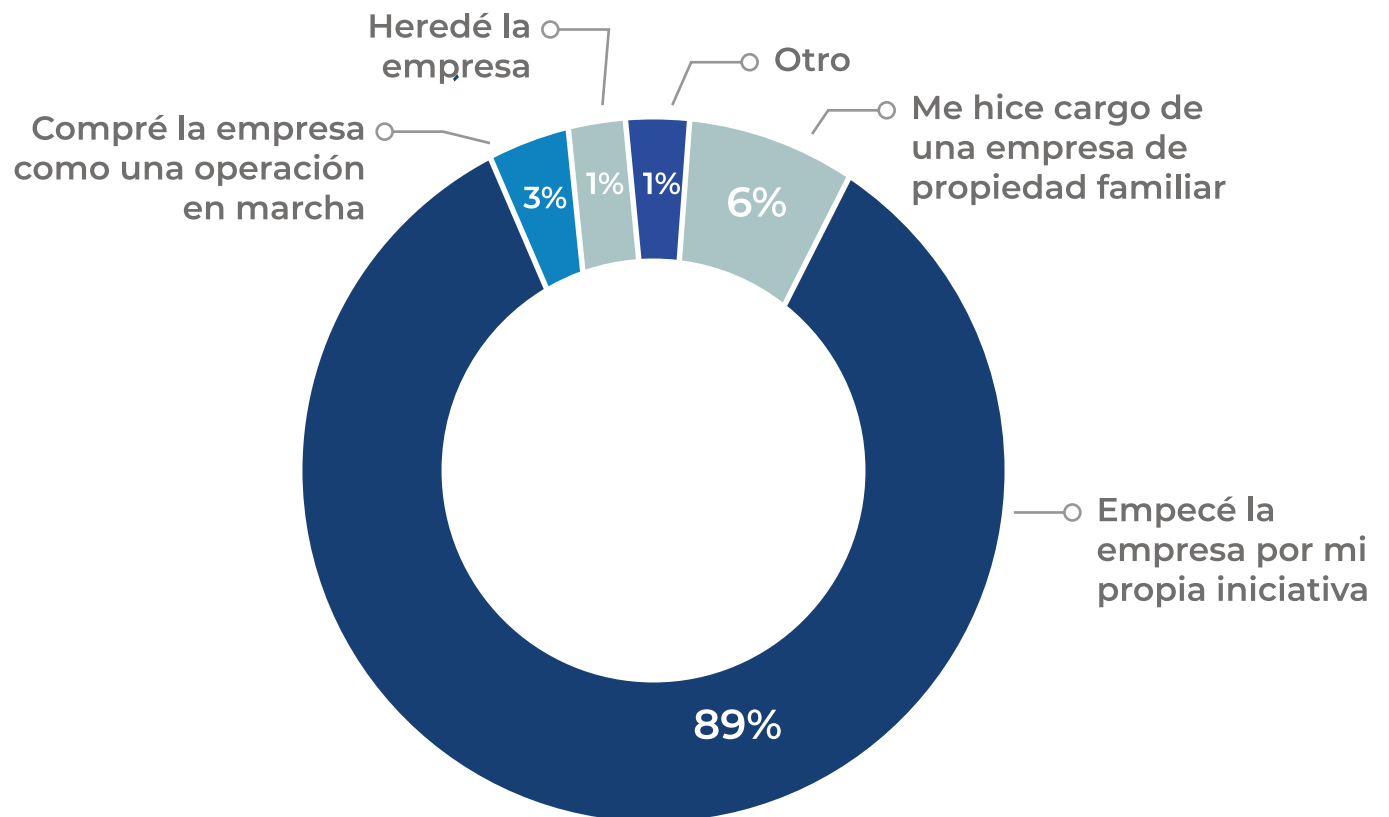
Tamaño empresa.



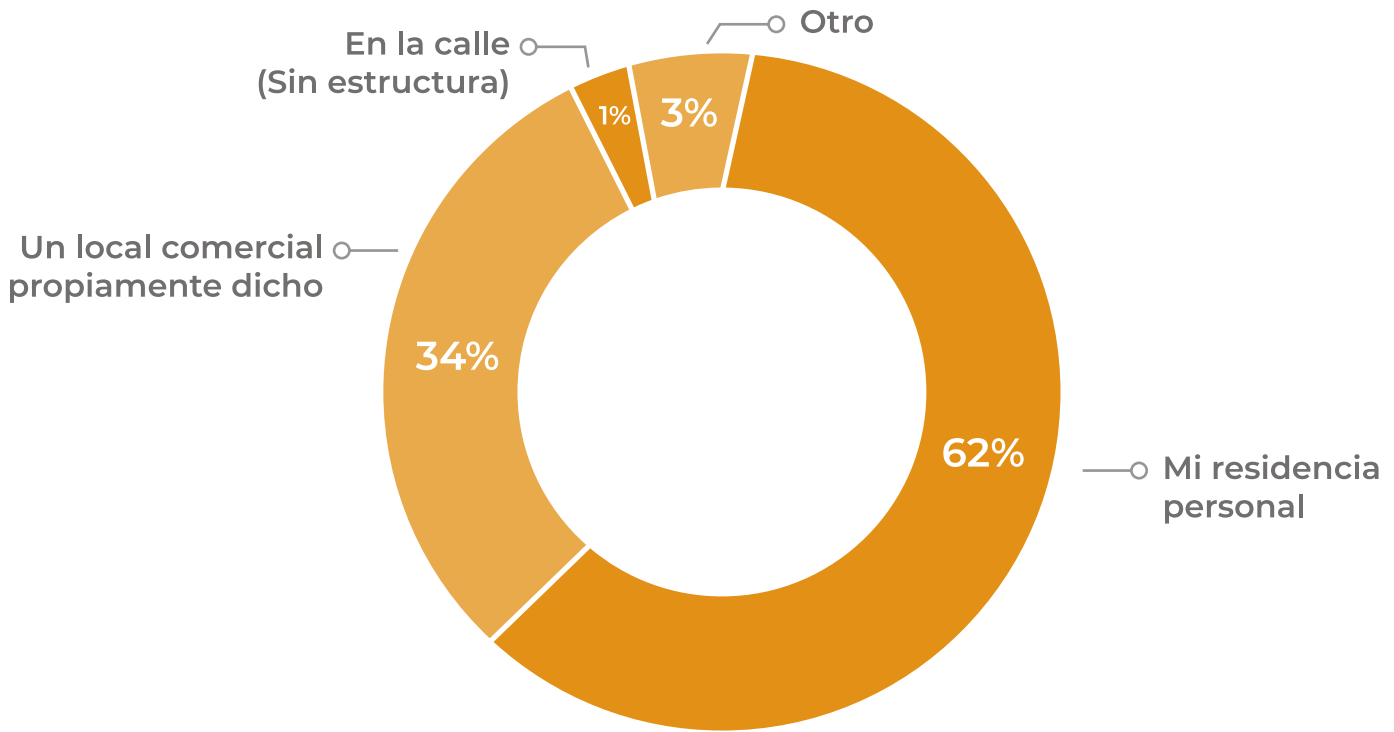
Sector Actividad.



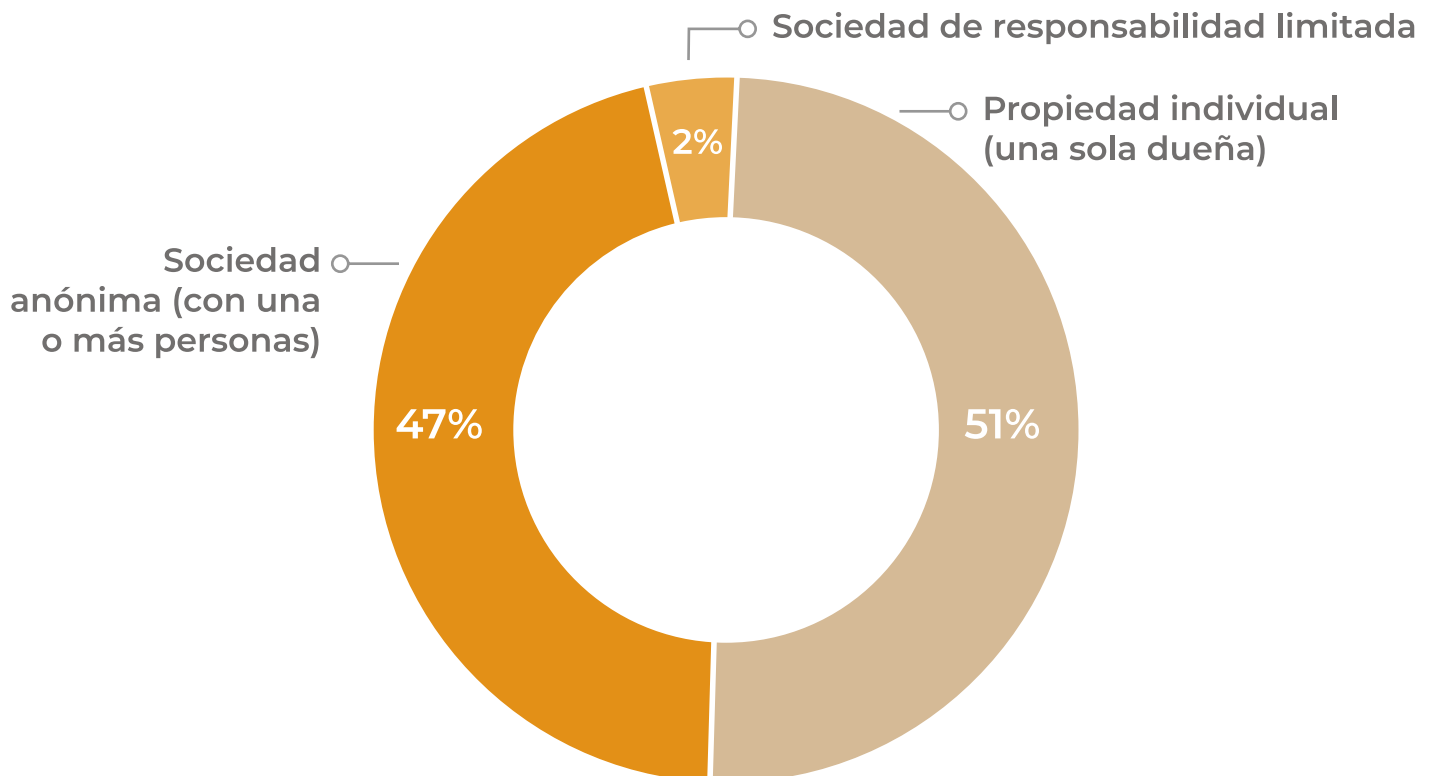
Comienzo de la empresa.

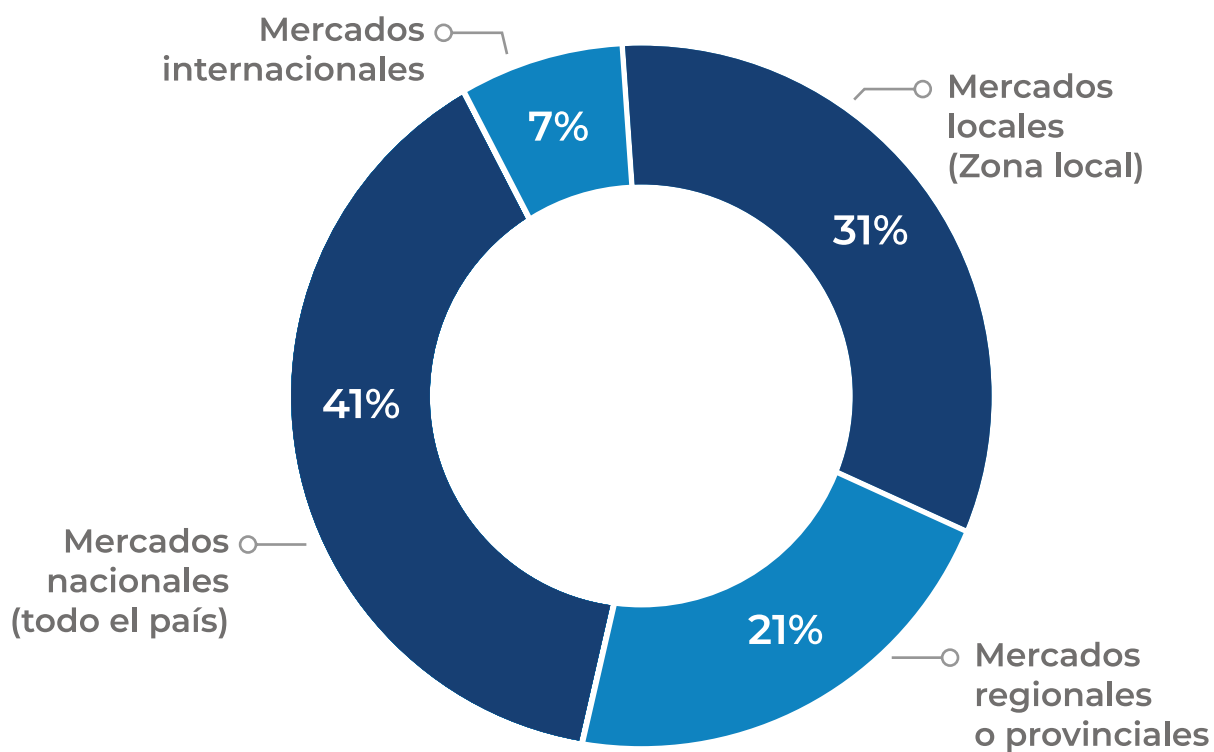


Lugar de operación.

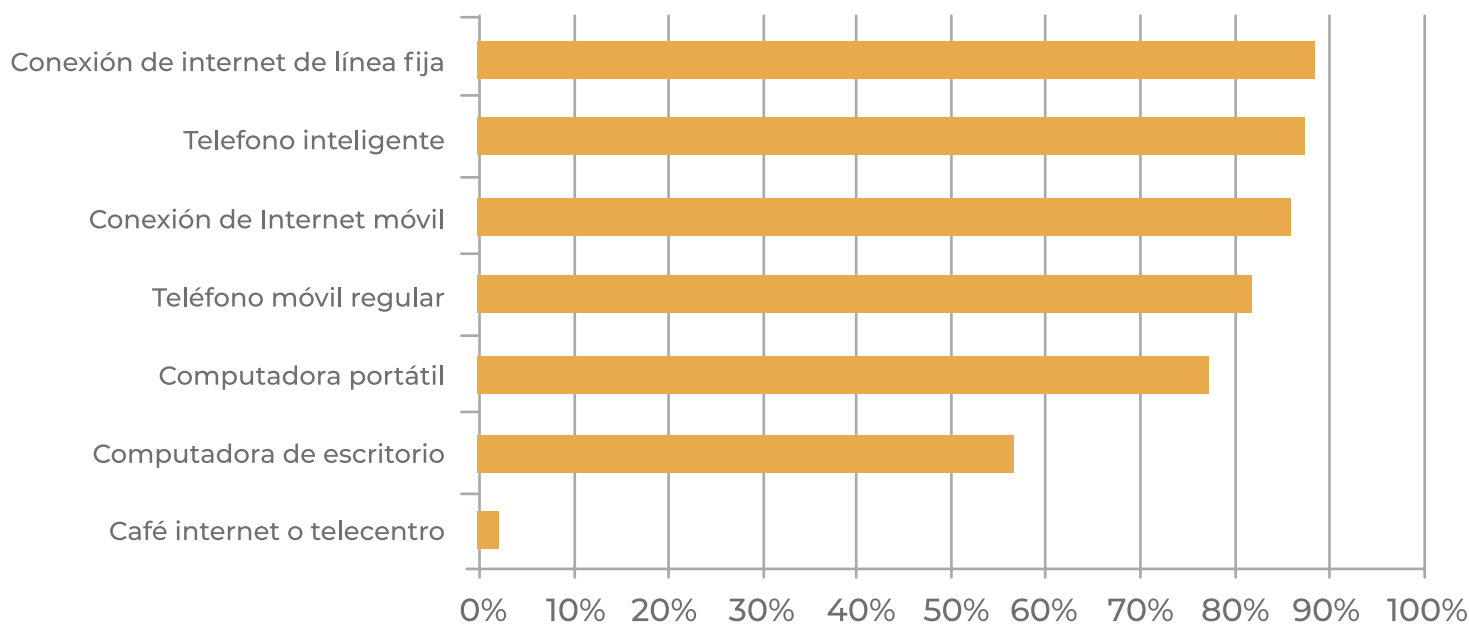


Estructura organizacional .

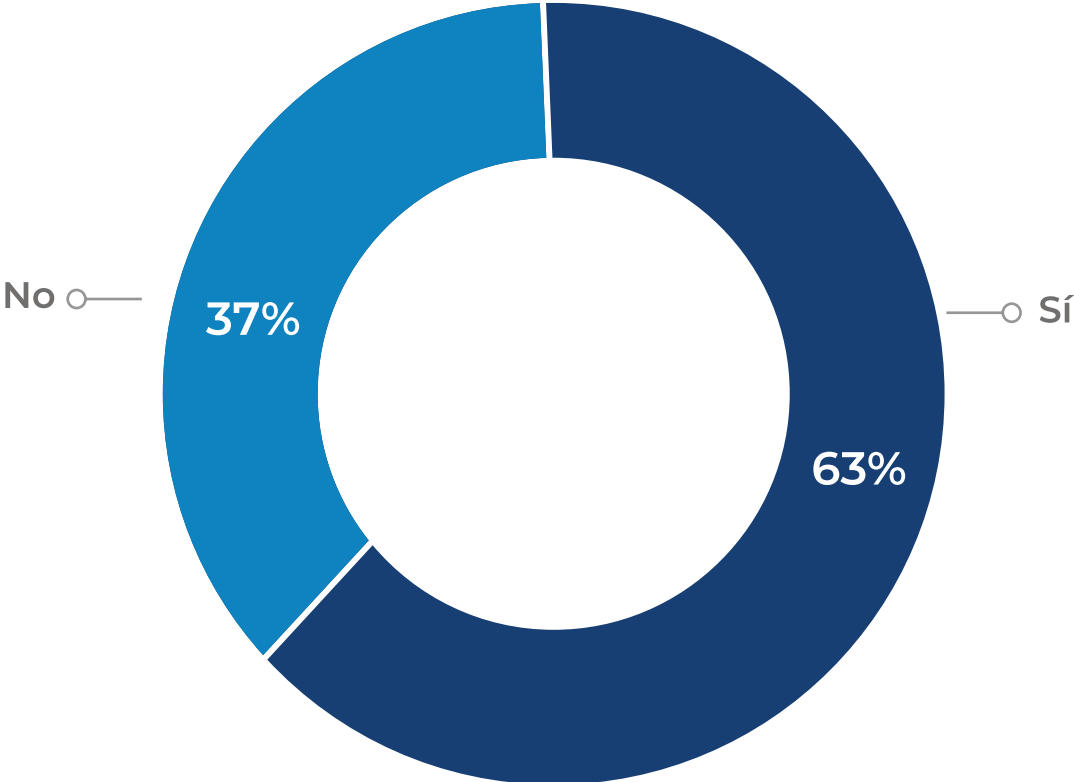




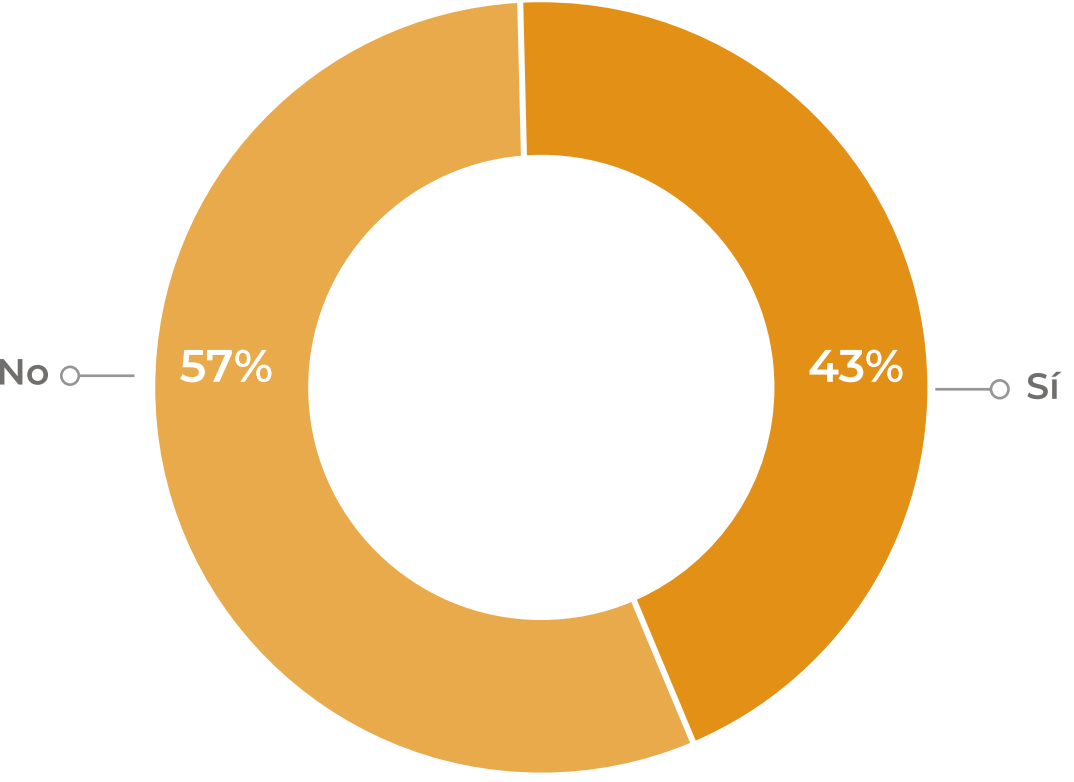
TICS en la empresa.



Empresa cuenta con página web.



Empresa vende productos por servicio en línea.



Desafíos y financiamiento para la puesta en marcha de la empresa.

La principal dificultad encontrada por las empresarias para poner en marcha la empresa ha sido el acceso a financiación, señalada por más de la mitad de ellas. Le sigue el tema de encontrar clientes y, en tercer lugar, los requisitos regulatorios y de registro (señalado por más del 30% de las encuestadas).

Para casi todas ellas la fuente principal de financiación fueron los propios ahorros y, solo en un 27% de los casos, un préstamo bancario.

Lo cierto es que casi ninguna de ellas (el 78%) ha tratado de obtener un préstamo bancario, al menos en el último año. De las que lo hicieron recurrieron a una entidad bancaria, con una tasa de éxito del 56%.

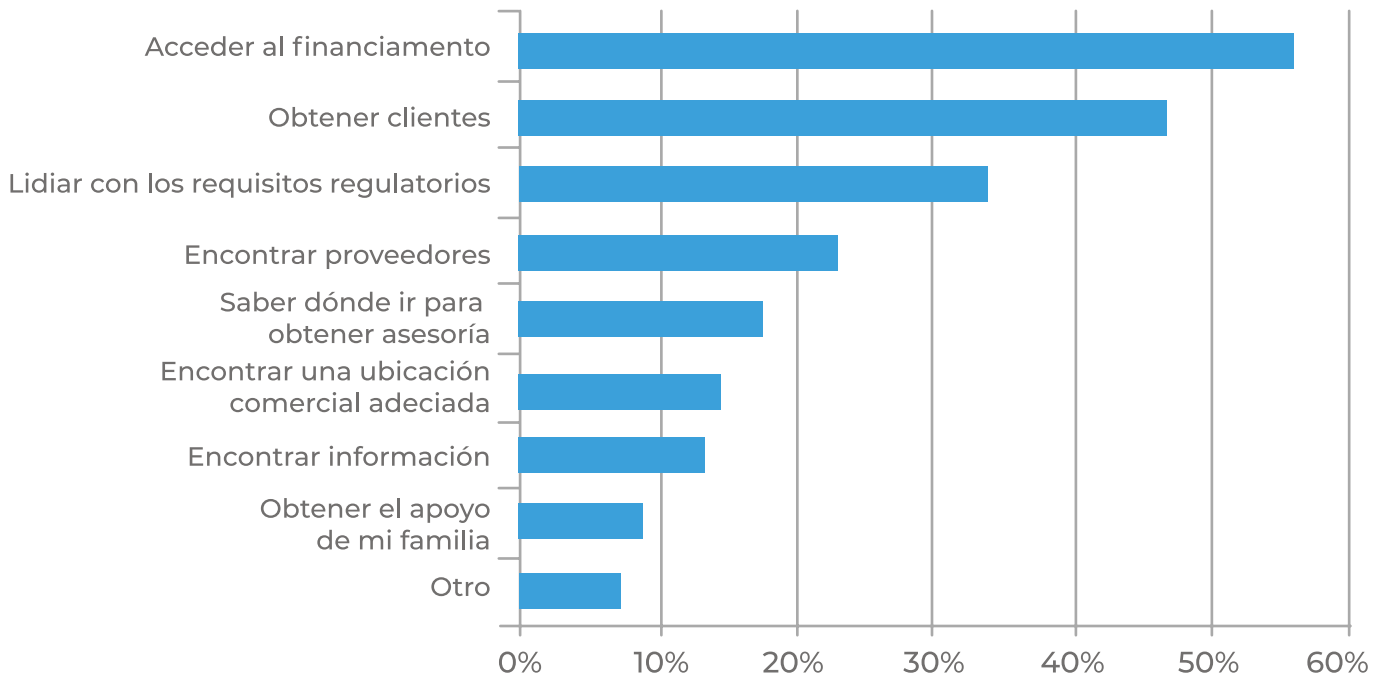
Con relación a ello consideran que el principal problema para obtener un préstamo es el de las garantías bancarias solicitadas (para el 75%). Le siguen las elevadas tasas de intereses (el 59% lo considera un problema) y, aunque ya alejado (con un 40%) aparece el hecho de que las mujeres empresarias no son tomadas en serio por las entidades bancarias. En último lugar, pero con un 20% de respuestas, se sitúa la necesidad de tener un consignatario (esposo, padre u otro).

Desde el punto de vista financiero, el 69% de las empresarias encuestadas posee una cuenta bancaria específica para el negocio, pero es significativo que el 31% de ellas no la posea. El uso de servicios bancarios online es aún un tanto minoritario (solo el 42% hace uso de los mismos).

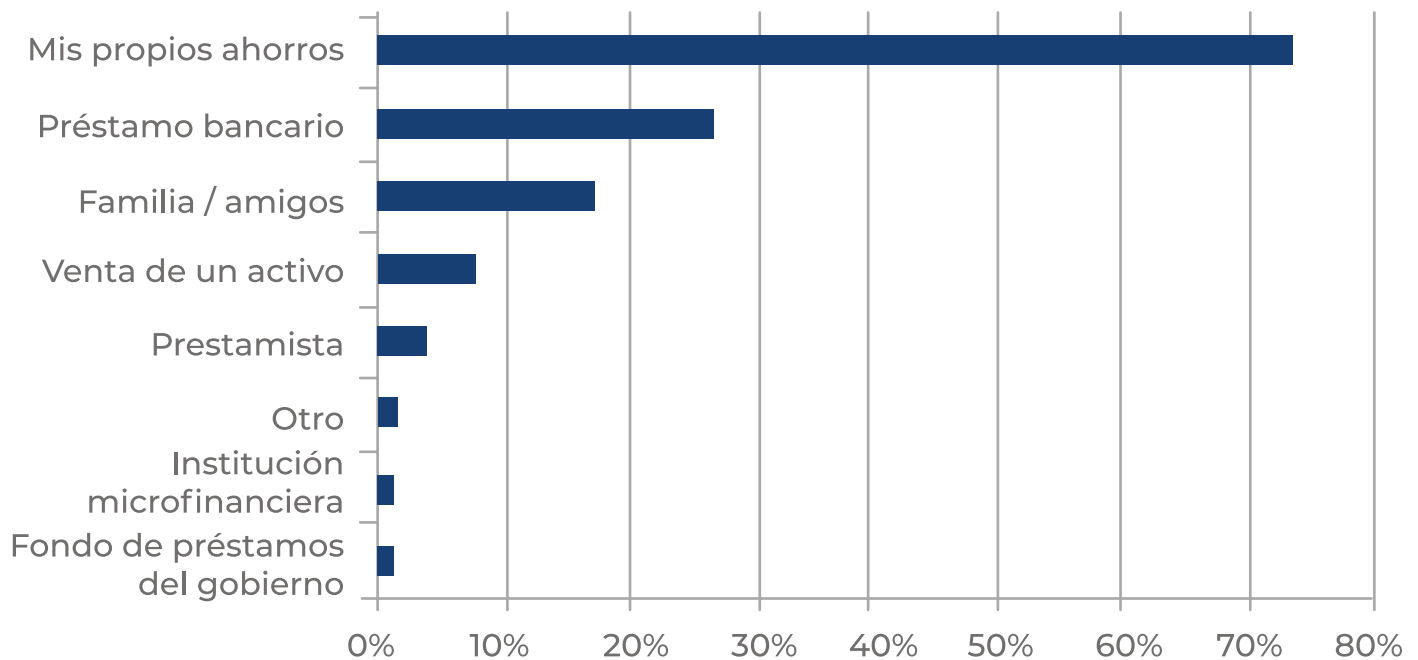
Gráfico 40. Desafíos y financiamiento para la puesta en marcha de la empresa. Costa Rica. 2018.

Fuente: (UCCAEP, 2018)

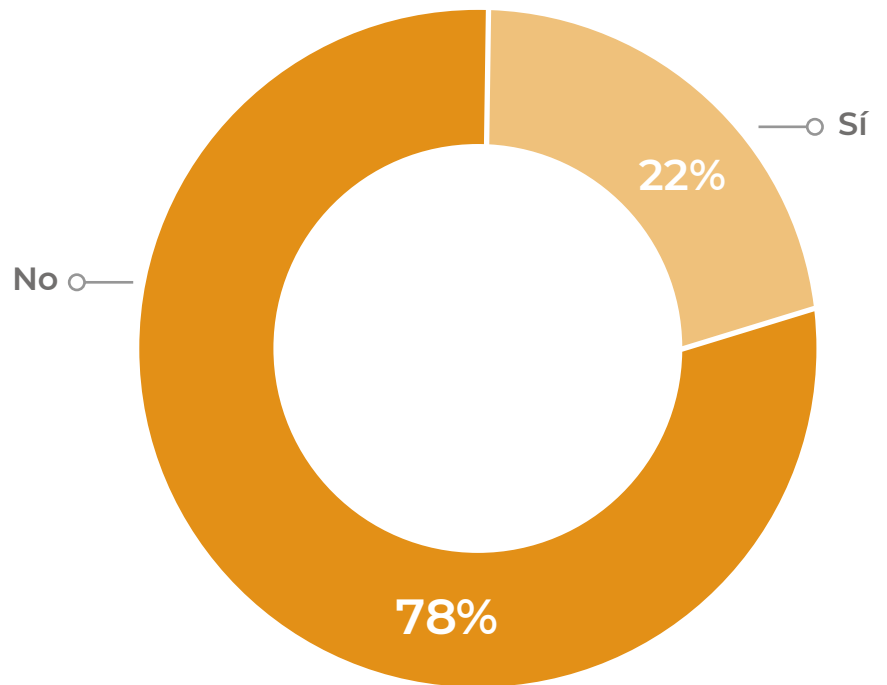
Desafíos para la puesta en marcha de la empresa.



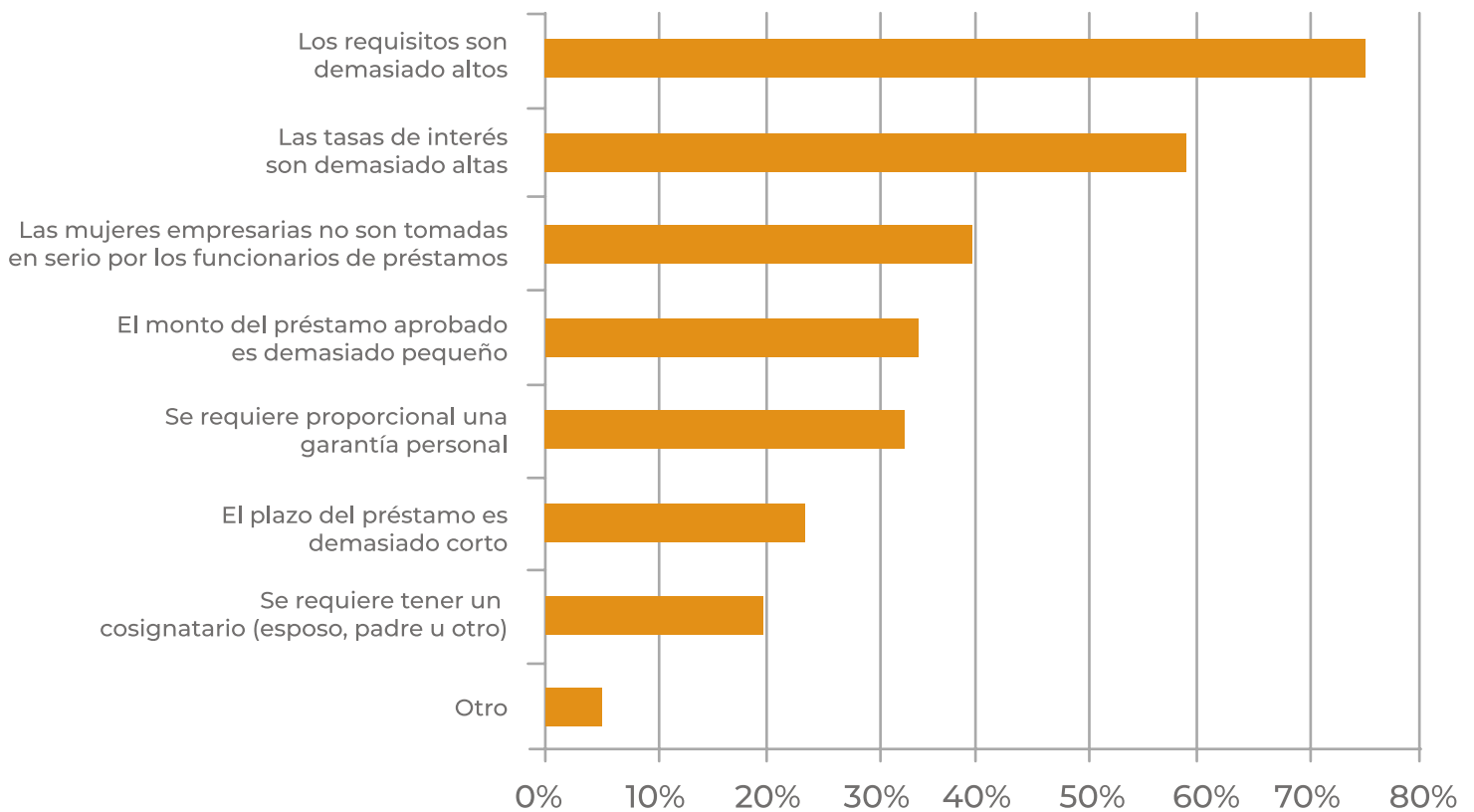
Fuente de financiación.



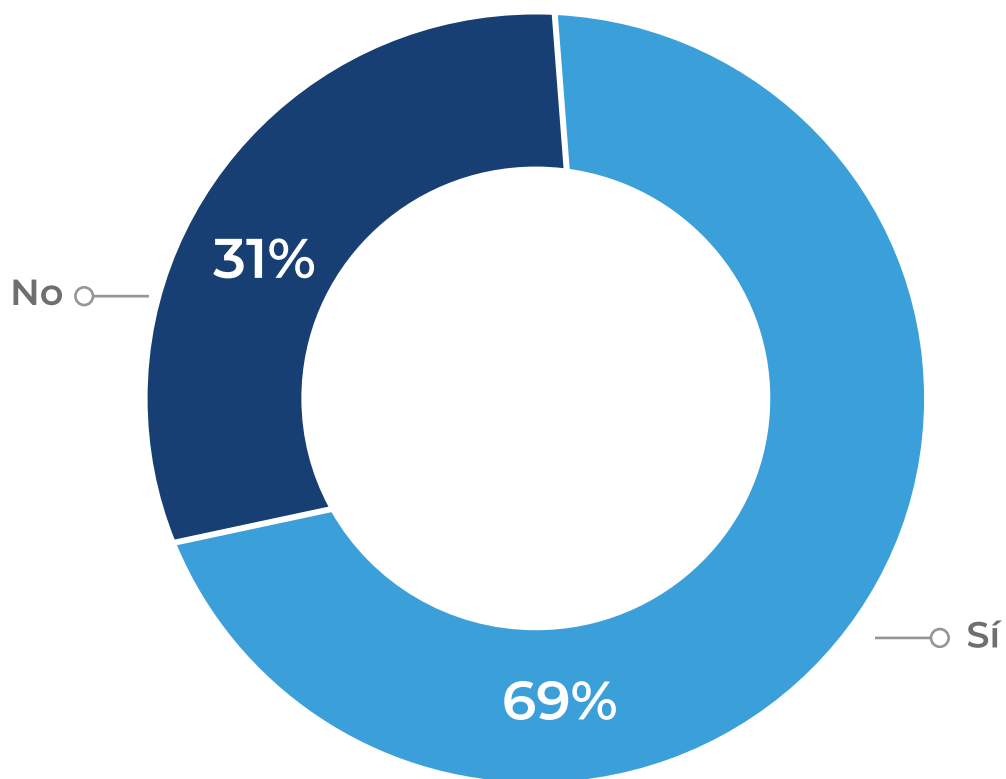
Solicitud de préstamo en el último año.



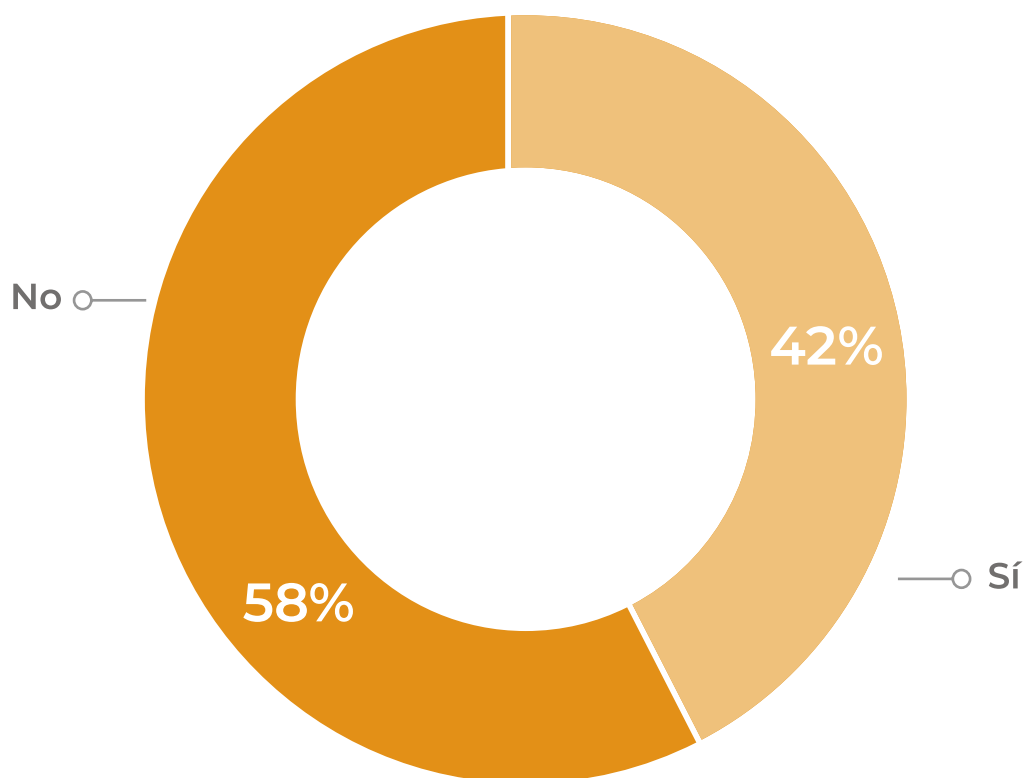
Problemas para obtener un préstamo.



Cuenta bancaria para el negocio.



Uso de servicios financieros online.



Apoyo de información y desarrollo empresarial.

La participación en organizaciones empresariales es bastante reducida, resultado que probablemente sea incluso superior entre las mujeres empresarias, en general, considerando que el acceso de las mujeres de la encuesta se canalizó mediante la solicitud de colaboración de las Cámaras pertenecientes a la UCCAEP.

Prácticamente la totalidad de las mujeres encuestadas obtienen información de los temas empresariales a través de Internet (85%) y, en menor medida, del teléfono móvil (44%) o de medios de comunicación (20%). La obtención de información mediante vías formales, como pueden ser los Organismos Empresariales o el Gobierno, es escasa.

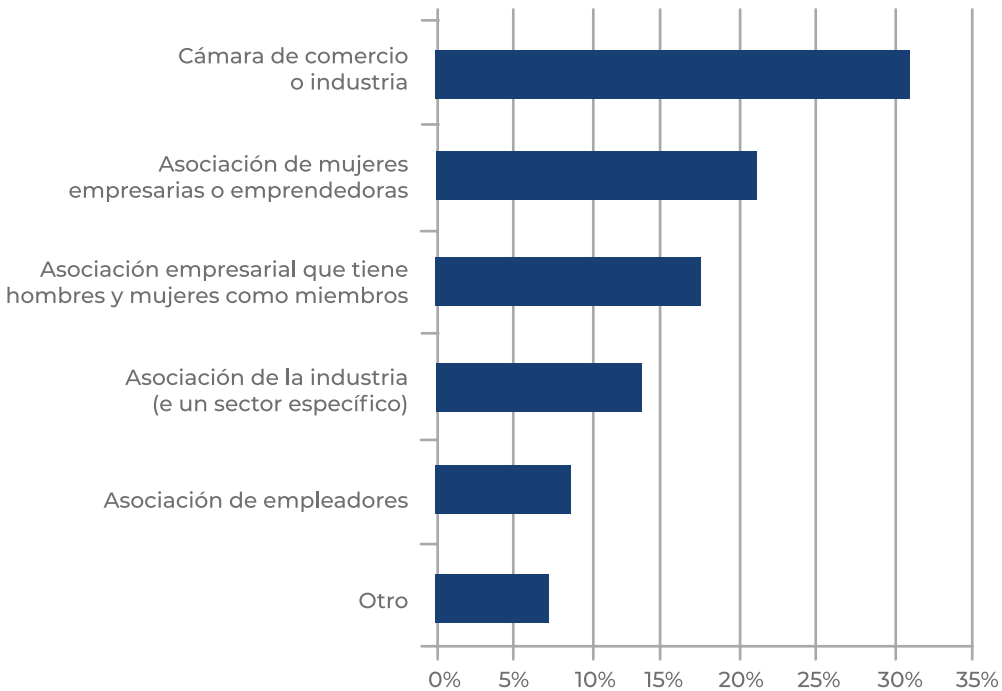
En otro orden de cosas, entre quienes han recibido asesoramiento empresarial en el último año (en torno a la mitad de las mujeres encuestadas) las vías de asesoramiento privado (a través de contador, abogado...) son las más habituales. Apenas un 20% ha recibido apoyo de un asesor profesional o de un Centro Empresarial.

Un tercio de ellas ha participado en una Feria comercial destacando la participación en ferias locales. Asimismo, la mitad ha participado en un programa de capacitación empresarial, proporción que se reduce al 30% en el caso de programas orientados al manejo de las TICs. Ese porcentaje es aún más minoritario cuando se trata de programas dirigidos específicamente a las mujeres empresarias.

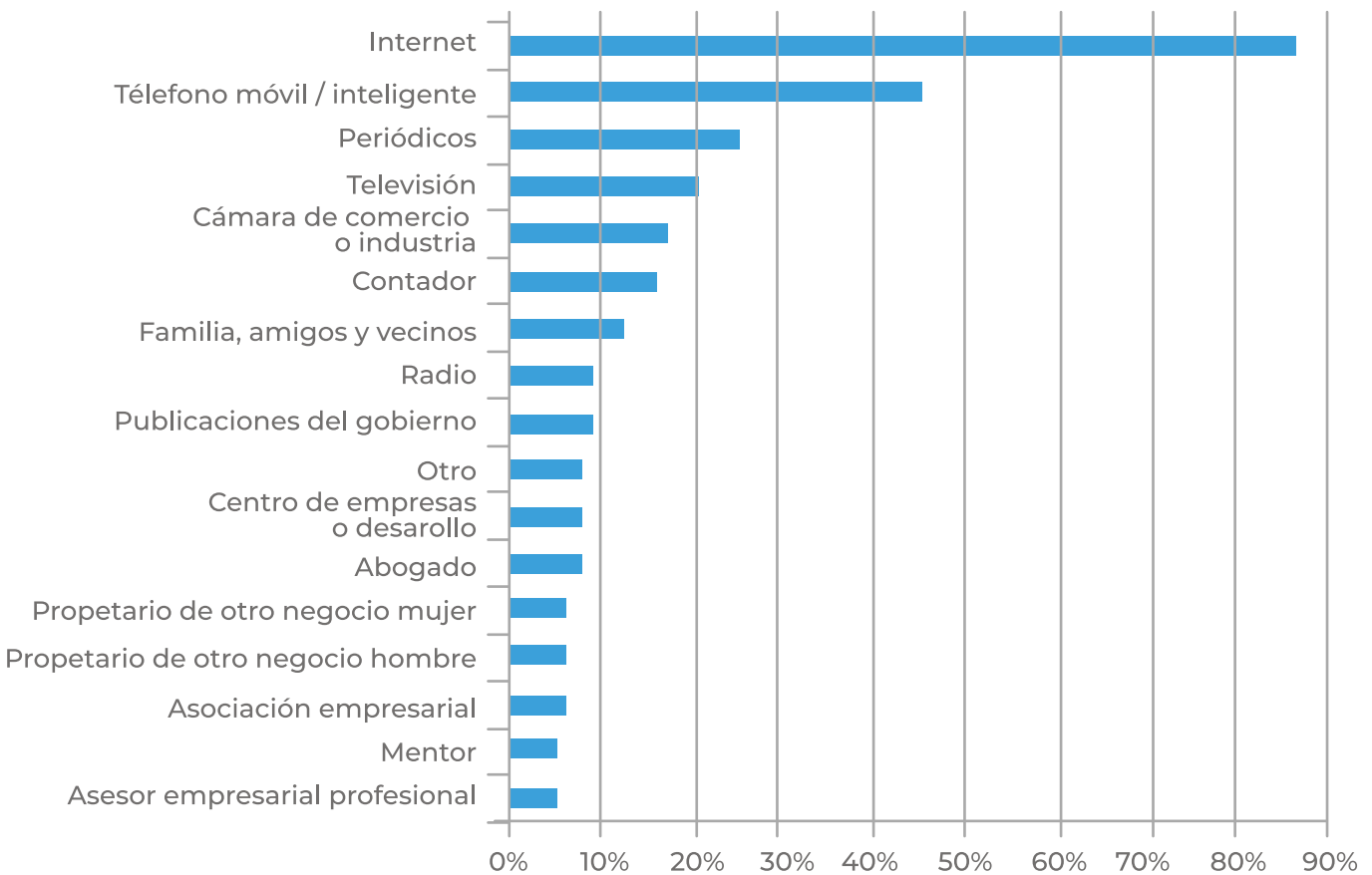
Gráfico 41. Apoyo de información y desarrollo empresarial. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

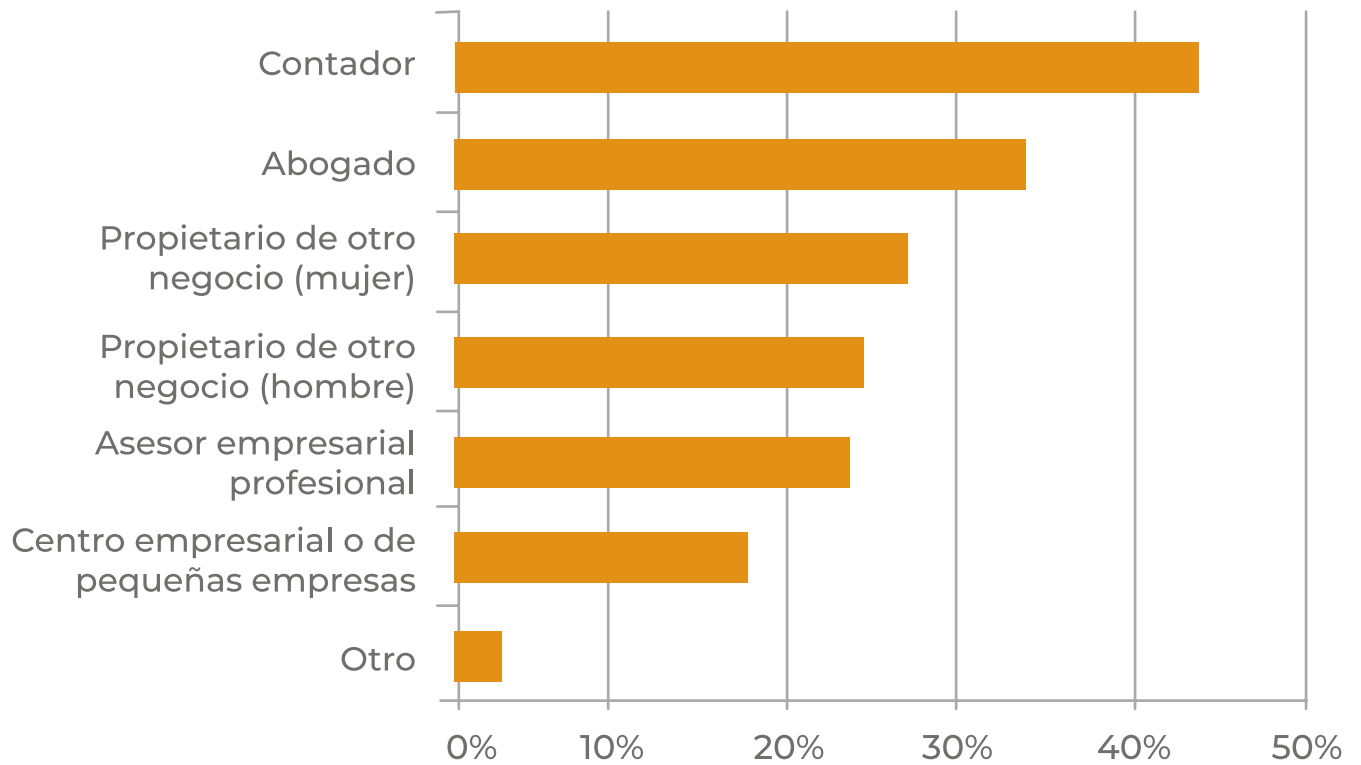
Miembro de organizaciones empresariales.



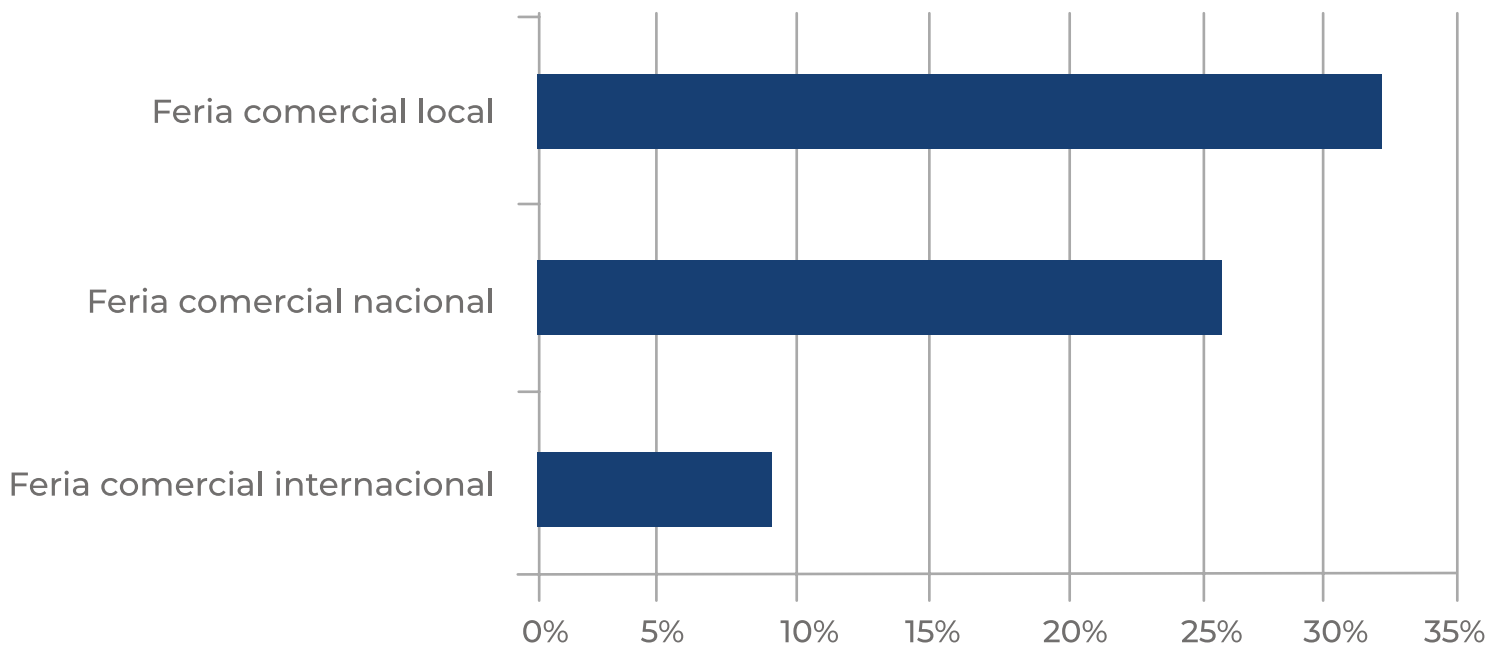
Canal de información a asuntos especiales.



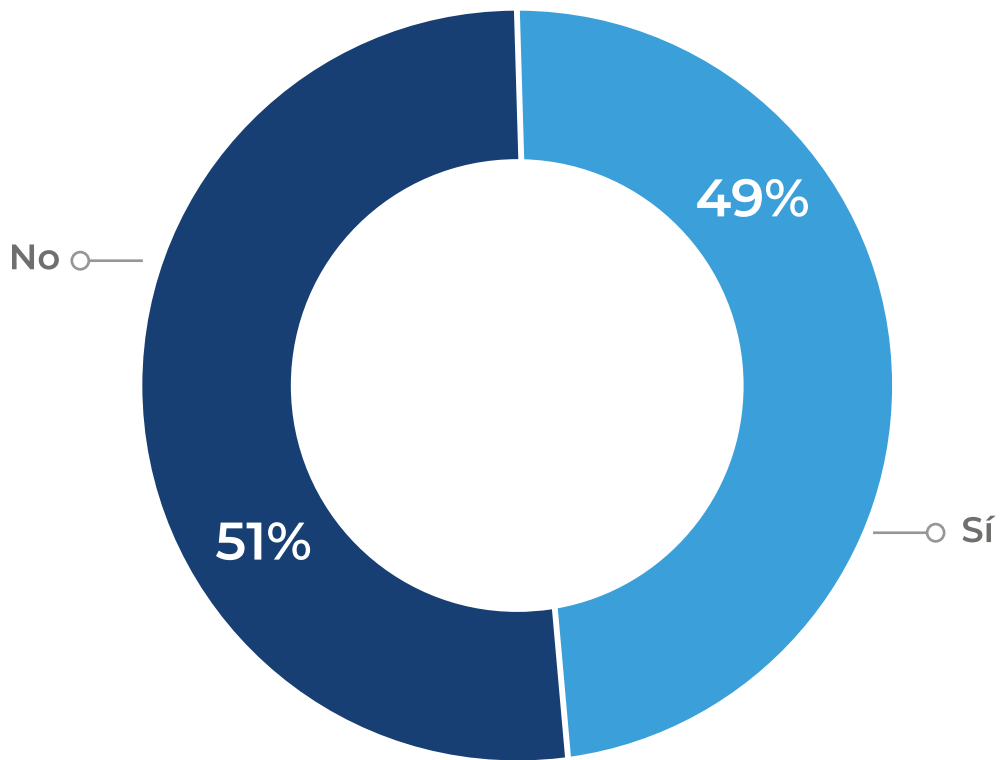
Asesoramiento empresarial.



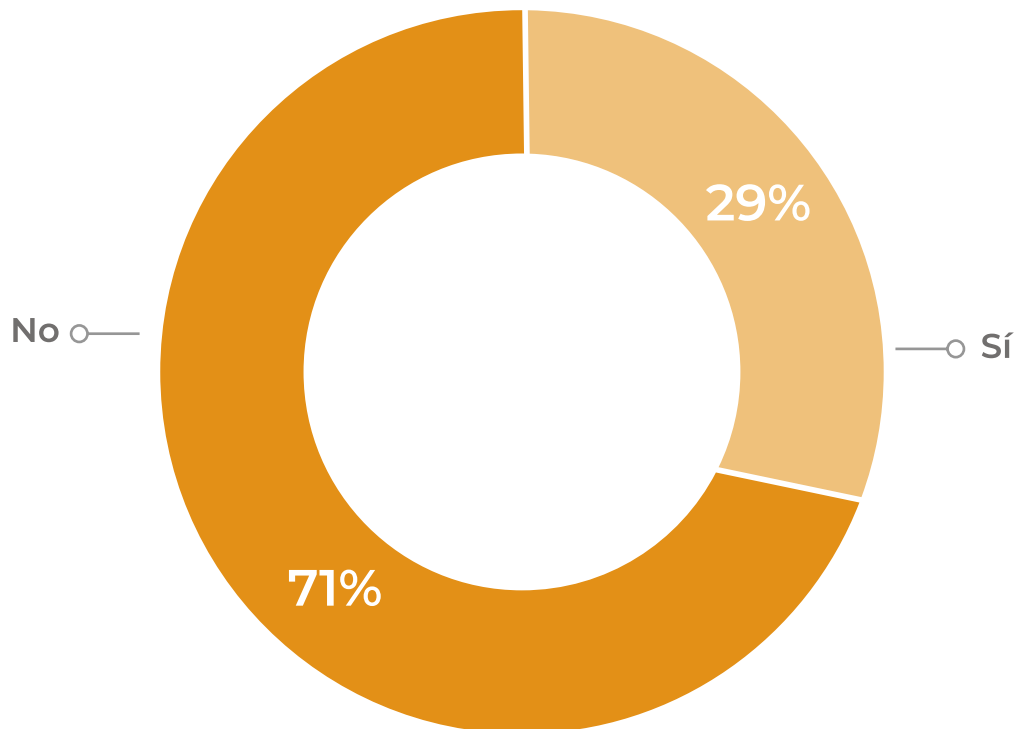
Participación en ferias.



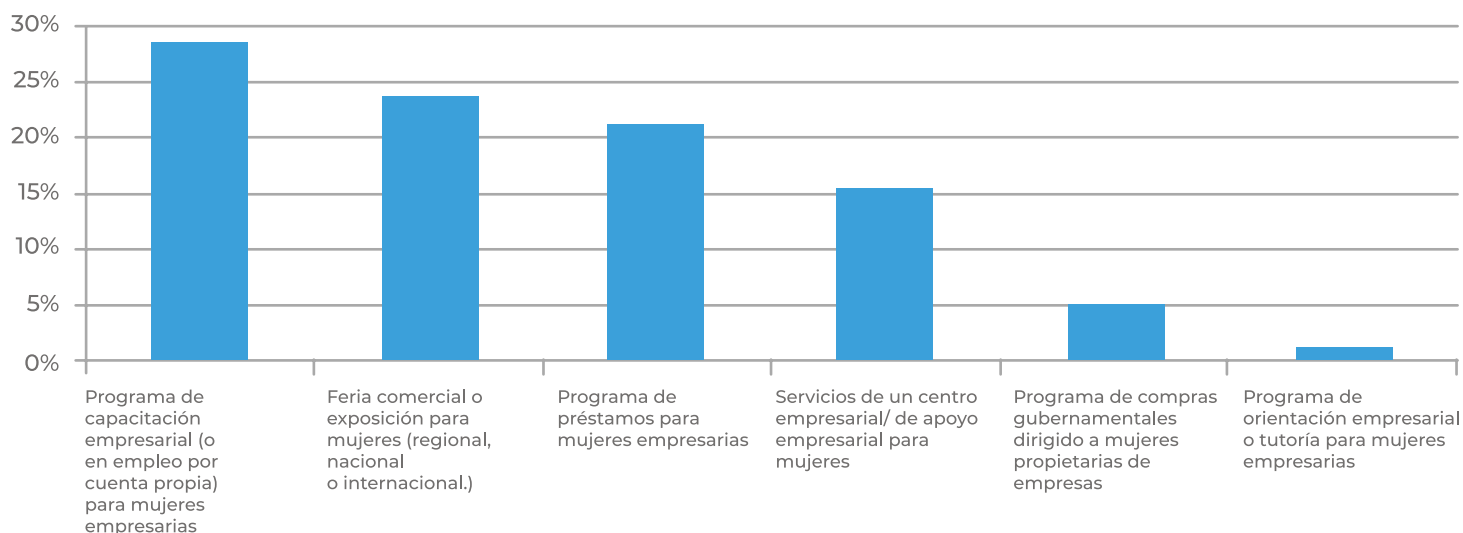
Participación en el programa de capacitación empresarial.



Participación en el programa para utilizar TICs.



Participación en programas específicos para mujeres.



Formalidades de registro de empresas y tratos con funcionarios gubernamentales.

8 de cada 10 empresarias encuestadas tienen registrada su empresa en el Registro Único Tributario del Ministerio de Hacienda. Inferior es, en todo caso, el registro frente a otros organismos, como es el caso de la Municipalidad, la Caja Costarricense del Seguro Social o el Ministerio de Salud, cercanas al 50%. Estas cifras sugieren tasas de informalidad por debajo de las registradas entre las empresarias costarricenses en general, con cifras cercanas al 70% en ese caso (INEC, 2018).

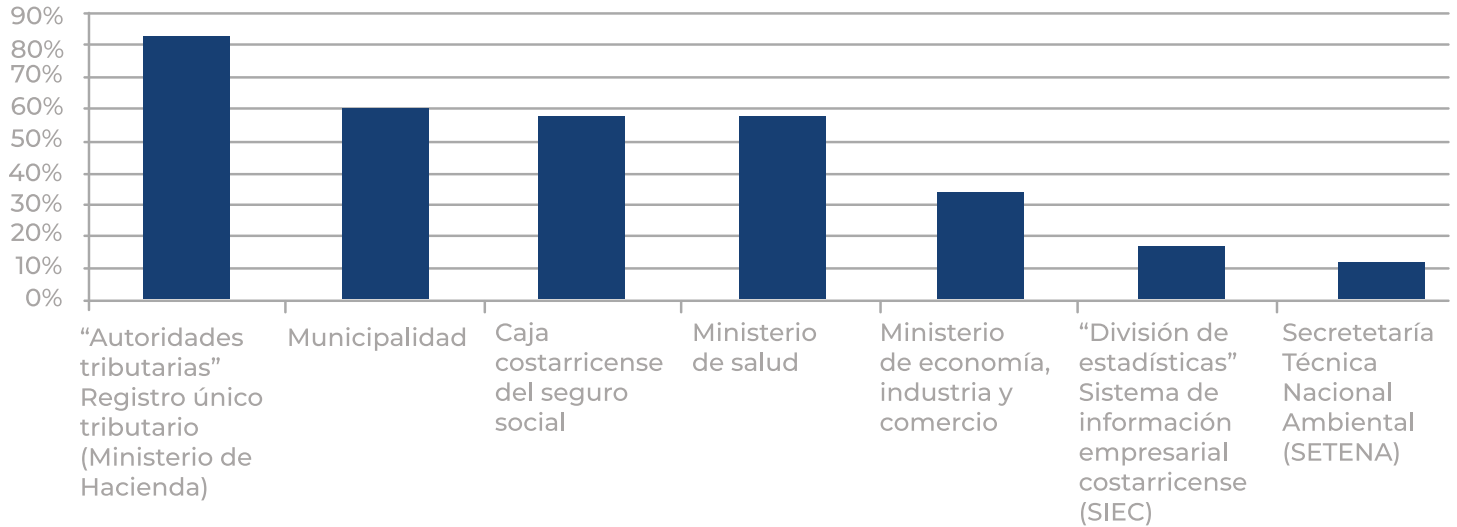
Los ítems ofrecidos como barreras para el registro han sido señalados en su totalidad por la mayoría, pero encabezan el ranking la cantidad de informes solicitados, el tiempo requerido y saber cómo registrarse. Lo mismo sucede respecto a las ventajas de registrar la empresa, en la que los distintos aspectos ofrecidos en la encuesta han sido señalados por la mayoría, destacando particularmente el acceso a programas de financiamiento y de desarrollo empresarial, y a los programas de seguridad y protección social.

Apenas un 17% de las empresarias encuestadas han recibido una visita de un funcionario del gobierno a la empresa, y en esos casos el motivo principal fue la realización de una inspección laboral. Ninguna de las empresarias encuestadas ha sido objeto de soborno por parte del funcionariado gubernamental y solo se identifica un caso de hostigamiento por parte de una institución del gobierno.

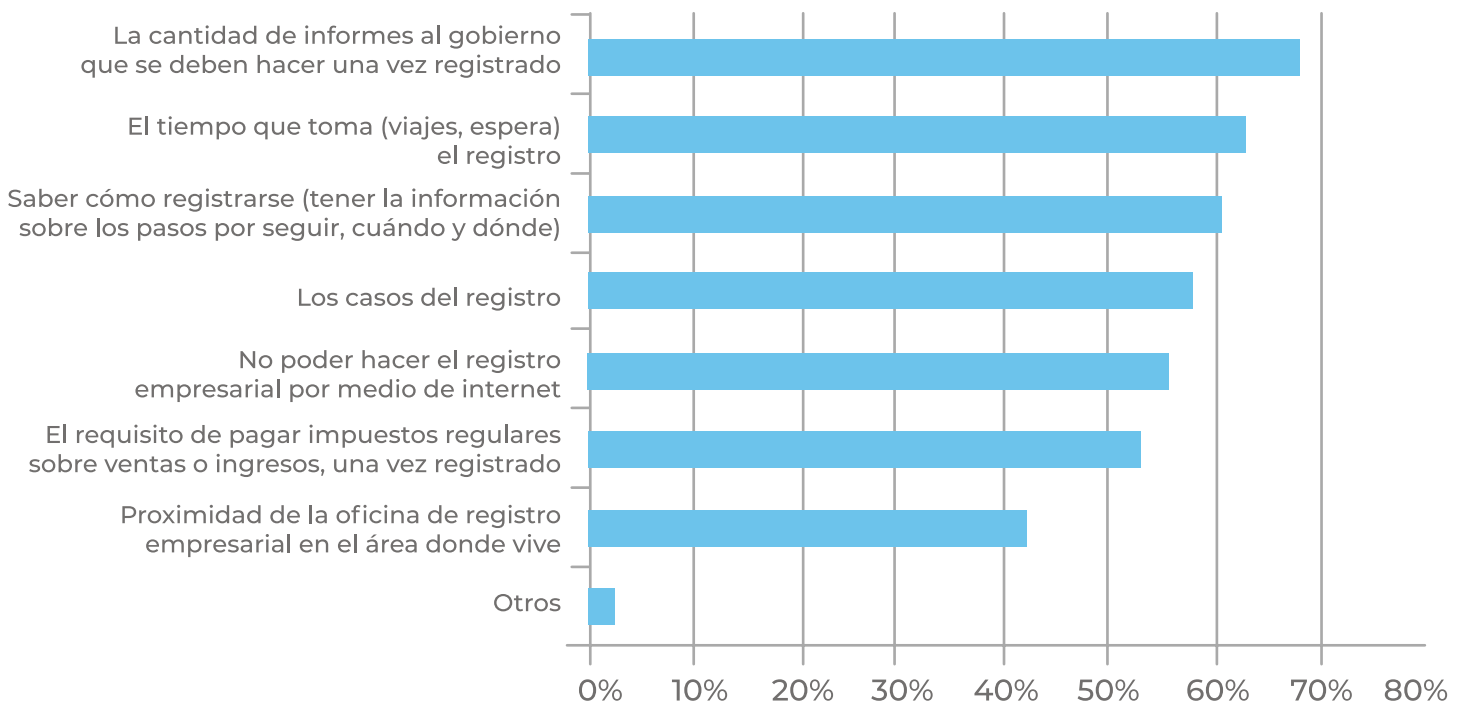
Gráfico 42. . Formalidades de registro de empresas y trato de funcionariado gubernamental. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

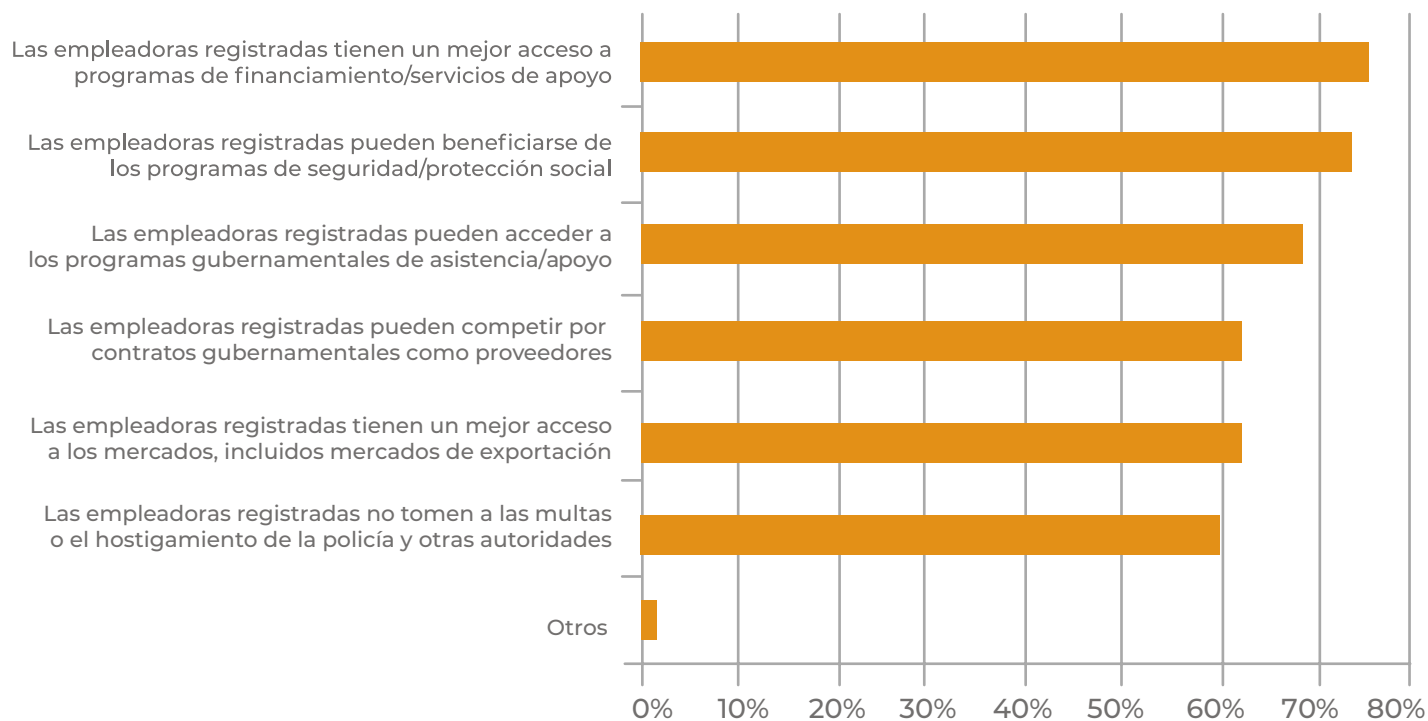
Registro de empresas según organismos.



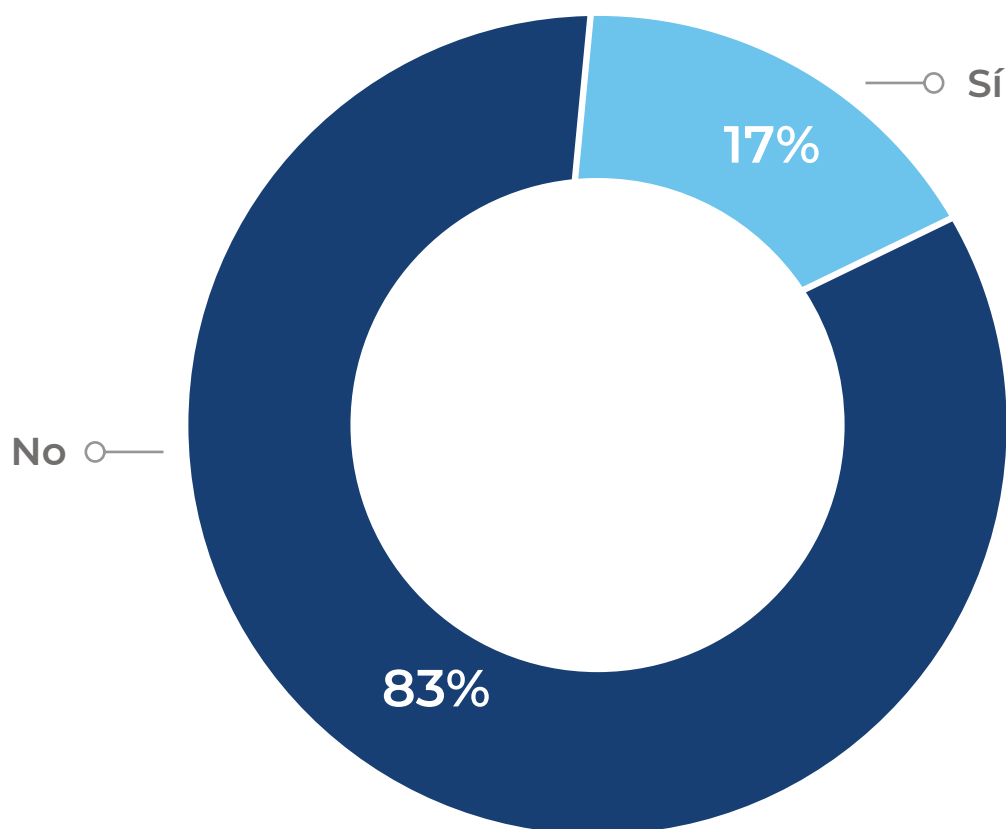
Barreras para el registro.



Ventajas del registro.



Visita de funcionario del gobierno a la empresa.



Desarrollo de la empresa.

En el último año en torno a la mitad de las empresarias encuestadas han realizado inversiones para mejorar sus productos y adquirir nuevo equipo de producción. En menor medida la inversión ha ido dirigida a adquirir nuevo equipo de oficina, mejorar equipos de producción antiguos o adquirir equipamiento TICs. Las inversiones dirigidas a contratar más personal, aumentar locales o la puesta en marcha de otro negocio apenas han sido señaladas.

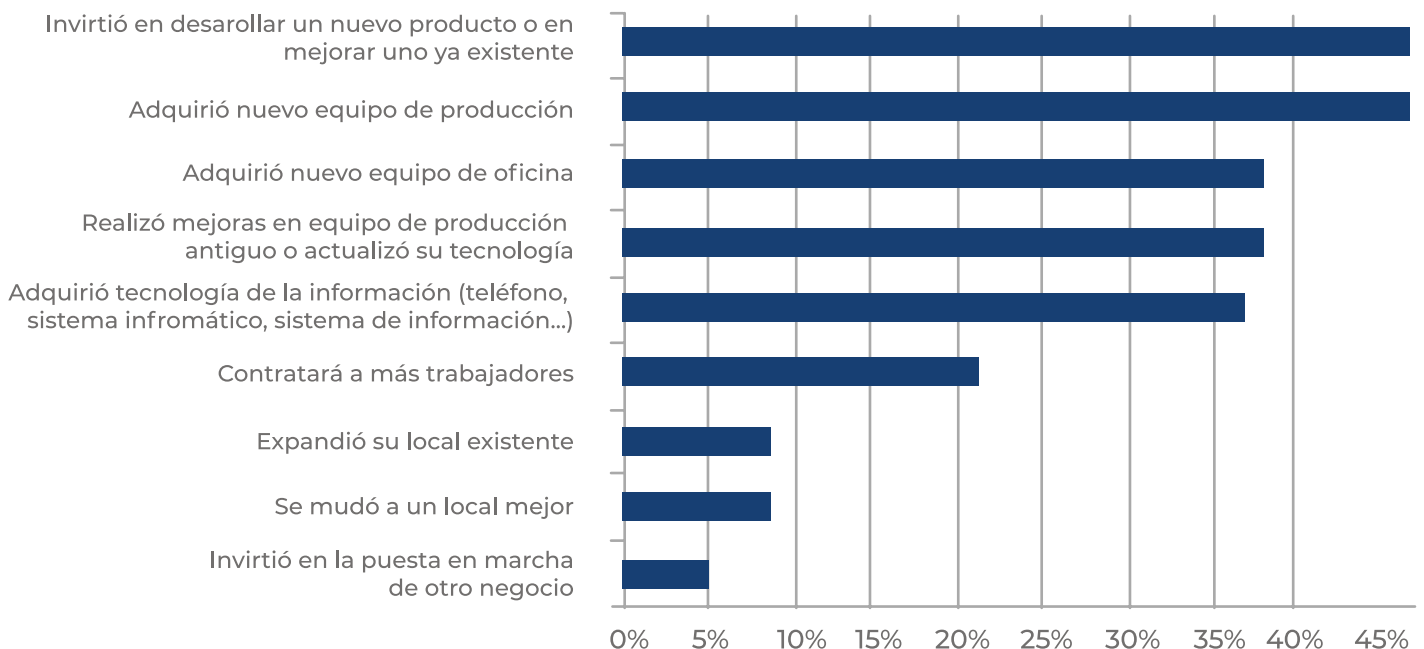
Adicional, el 61% de ellas tiene previsto realizar cambios para mejorar la empresa. El tipo de mejoras que se plantean se refieren a expandirse a nuevos mercados, invertir en equipos y tecnologías, aumentar la gama de productos/servicios, implementar prácticas medioambientales, incorporar las TICs para mejorar la comercialización y mejorar las condiciones de empleo del personal. La mitad de ellas tienen previsto desarrollar un sitio web. En menor medida se plantean mejoras relativas a aumentar/reducir el personal o el local.

El principal problema señalado para hacer crecer la empresa es el acceso a financiamiento. Con menor grado de respuesta, pero ocupando los primeros puestos, se encuentran las **regulaciones gubernamentales y los costos de cumplimiento, seguido de los temas tributarios.**

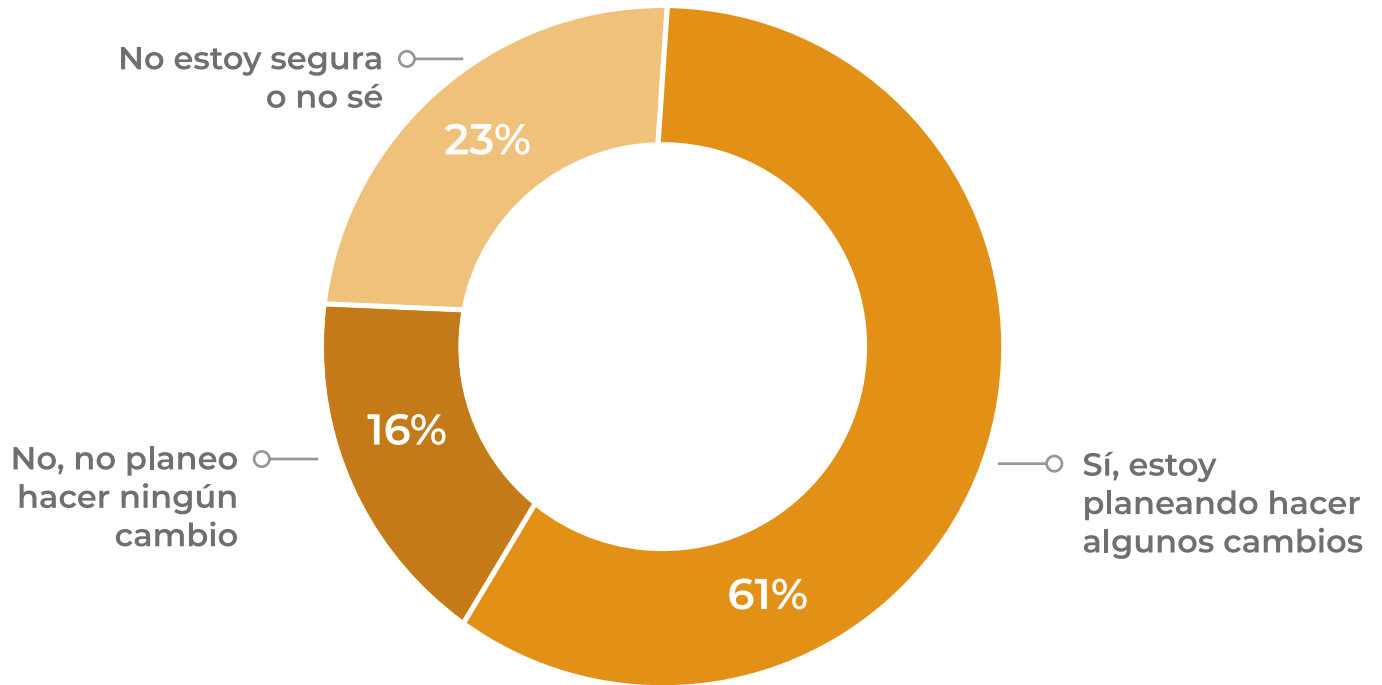
Gráfico 43. Desarrollo de la empresa. Costa Rica. 2018.

Fuente: (UCCAEP, 2018)

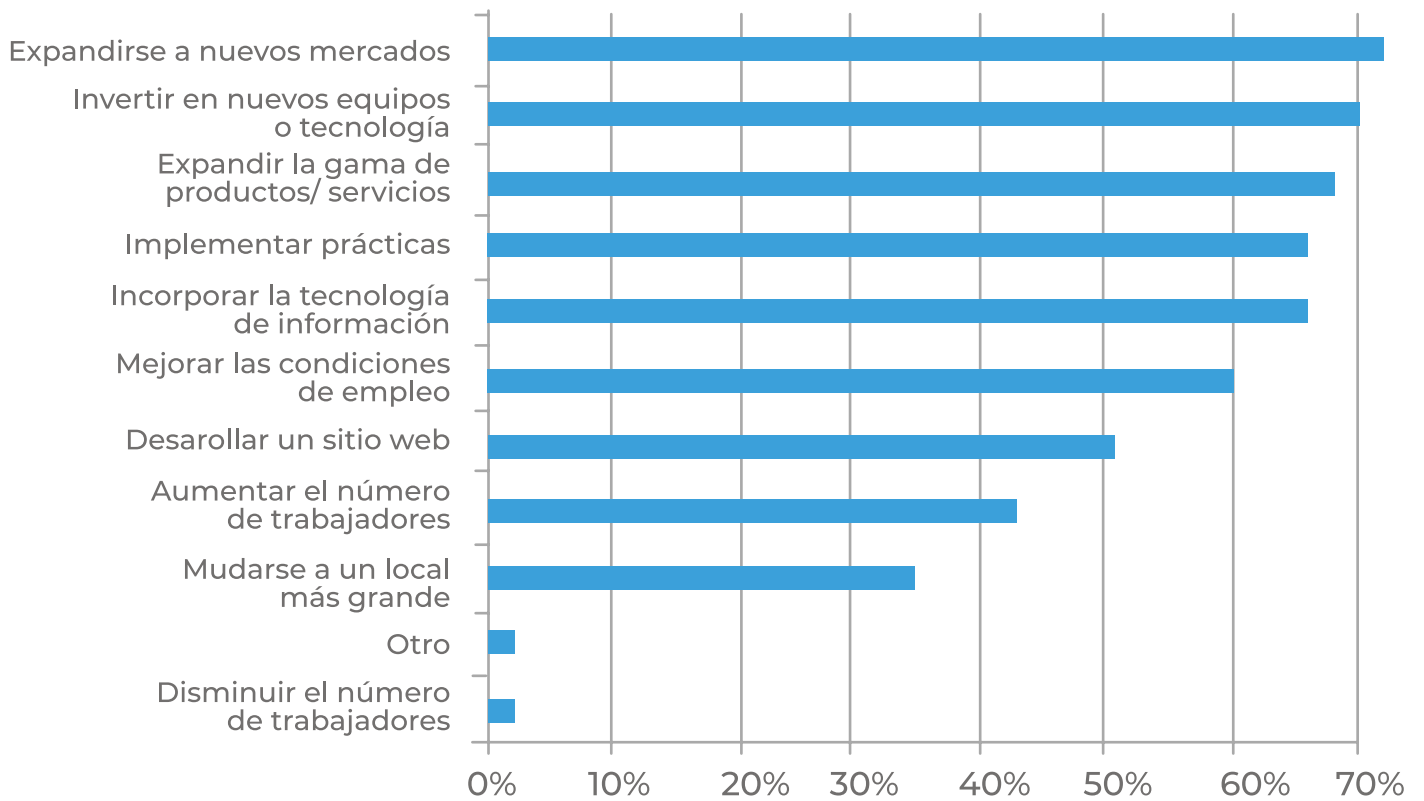
Inversiones de la empresa.



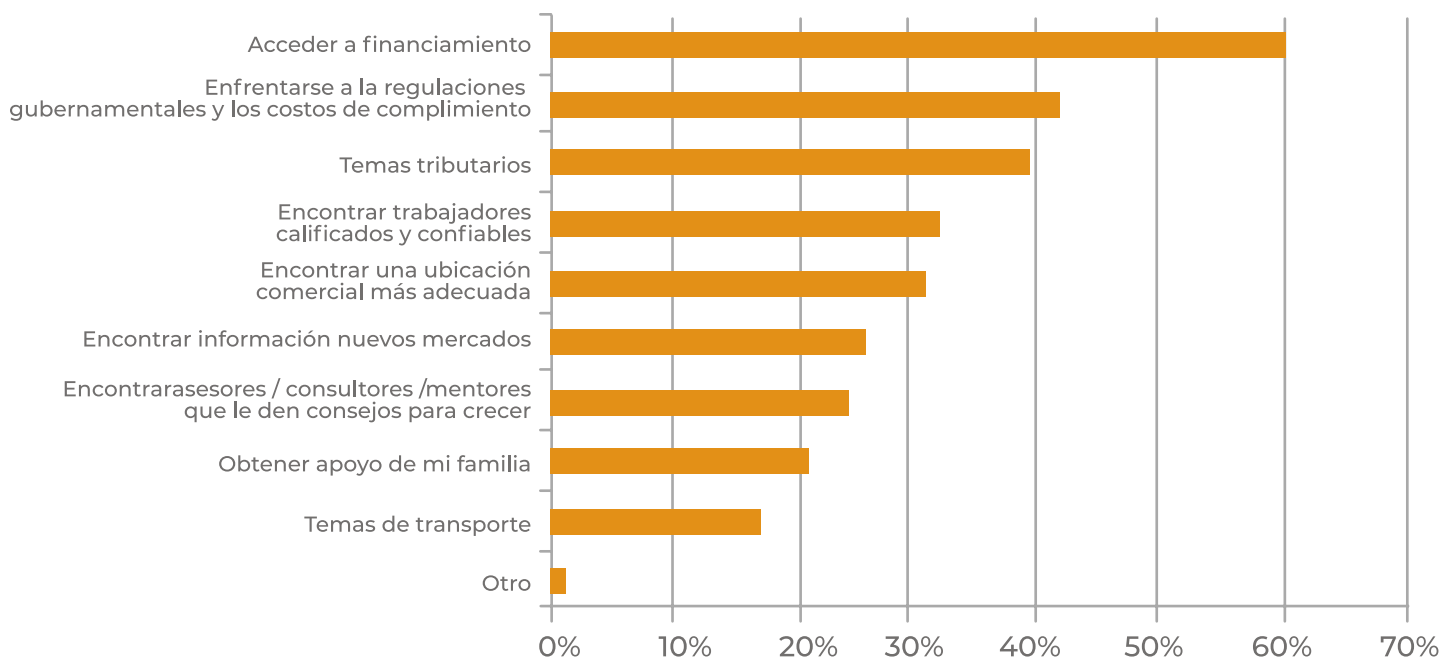
Cambios para mejorar la empresa.



Tipo de mejora.



Problemas para hacer la empresa crecer.



Percepciones de las condiciones operativas para la iniciativa empresarial de la mujer Finalmente la encuesta interroga a las empresarias sobre su acuerdo o desacuerdo respecto a distintas afirmaciones relacionadas con las condiciones WED. También incluye afirmaciones acerca de las capacidades percibidas sobre si mismas para la gestión empresarial.

En términos globales, en función de las respuestas obtenidas, las dos condiciones WED que mayor grado de desacuerdo han obtenido son la Condición 3 (Acceso a servicios financieros sensibles al género) y la Condición 6 (Representación de mujeres empresarias y participación en diálogo político).

Con relación a la **Condición WED 3**, en torno a la mitad de las encuestadas consideran que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de acceso a financiamiento que los hombres, que ni el acceso al crédito ni los prestamistas son favorables a las mujeres empresarias, o que la información sobre tipos y fuentes de financiación no se encuentra suficientemente disponible.

En lo que concierne a la **Condición WED 6**, el 63% de las empresarias considera que no recibe apoyo de las asociaciones de mujeres empresarias. En esa misma proporción afirman que estas asociaciones pueden representar de manera efectiva sus intereses como empresarias ante el gobierno. Adicionalmente, el 41% estima que las asociaciones empresariales e industriales no fomentan que el gobierno adopte políticas para satisfacer las necesidades de las mujeres.

El grado de acuerdo vinculado al resto de condiciones WED fluctúa en torno al 70%. En la **Condición WED 1** (Sistema legal y regulatorio) destaca el amplio nivel de acuerdo respecto a que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres a poseer propiedades y registrarlas y, en menor grado, aunque con un 54%, el hecho de que las leyes y regulaciones del país respaldan la igualdad de género. Como aspecto negativamente valorado se encuentra el de las regulaciones gubernamentales, dado que casi el 60% coincide en que es complicado para las mujeres lidiar con ellas. Respecto a la **Condición WED 2** (Liderazgo político y efectivo y coordinación para la promoción WED) existe bastante consenso en torno a que el rol empresarial de las mujeres es aceptado en la economía y en la sociedad. Más de la mitad estima que existe suficiente información para las mujeres en torno a las regulaciones empresariales. Sin embargo, solo un 42% está de acuerdo con que el gobierno se encuentre apoyando a las mujeres empresarias.

La **Condición WED 4** (Acceso a servicios de desarrollo empresarial sensibles al género) presenta un alto grado de acuerdo respecto a afirmaciones como que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para participar en programas de capacitación empresarial o sobre que la información de los servicios de apoyo al desarrollo empresarial se encuentra ampliamente disponible para las empresarias.

Por su parte las afirmaciones más relacionadas con la **Condición WED 5** (aunque solo en el plano de la tecnología) es la que ha obtenido un nivel de acuerdo superior, atendiendo a que casi 8 de cada 10 se sitúan en esa opción, tanto considerando que las mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a tecnología como que el uso de la misma permite competir más eficazmente en los mercados.

Sobre la valoración que realizan de sus propias capacidades, si bien la mayoría estiman que tiene preparación y conocimiento suficientes para alcanzar el éxito como empresarias, el 67% de ellas considera, a su vez, que necesita más habilidades para operativizar y hacer crecer la empresa.

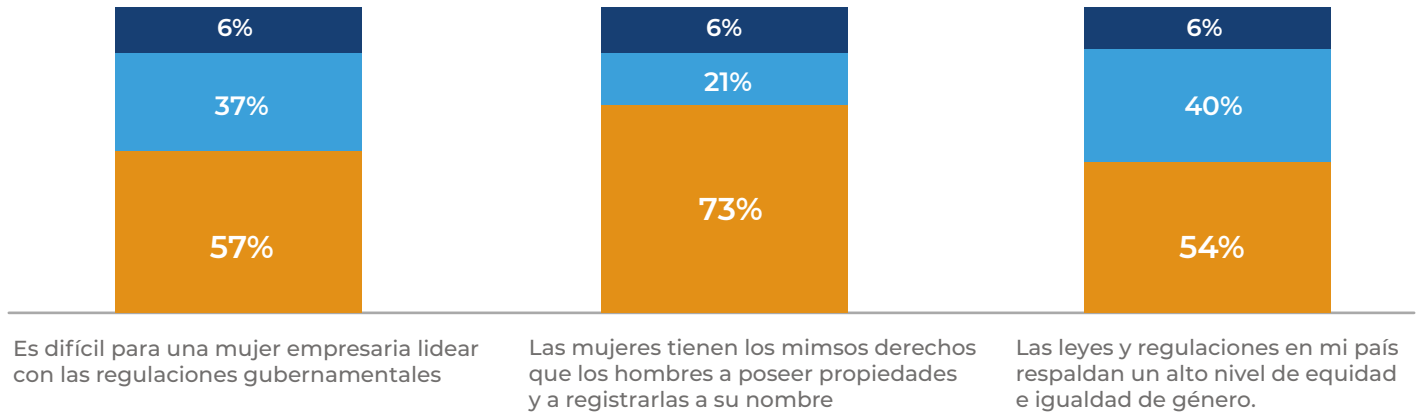
Teniendo en cuenta todo este cruce de factores, y como pregunta de cierre al cuestionario, se les solicita a las empresarias su acuerdo o desacuerdo con la afirmación **en general, el entorno empresarial es muy favorable para las mujeres empresarias. Las posiciones, en este caso, son contrapuestas, ya que prácticamente se obtiene el mismo grado de acuerdo que de desacuerdo.**

Gráfico 43. Percepciones de las condiciones operativas para la iniciativa empresarial de la mujer. Costa Rica. 2018

Fuente: (UCCAEP, 2018)

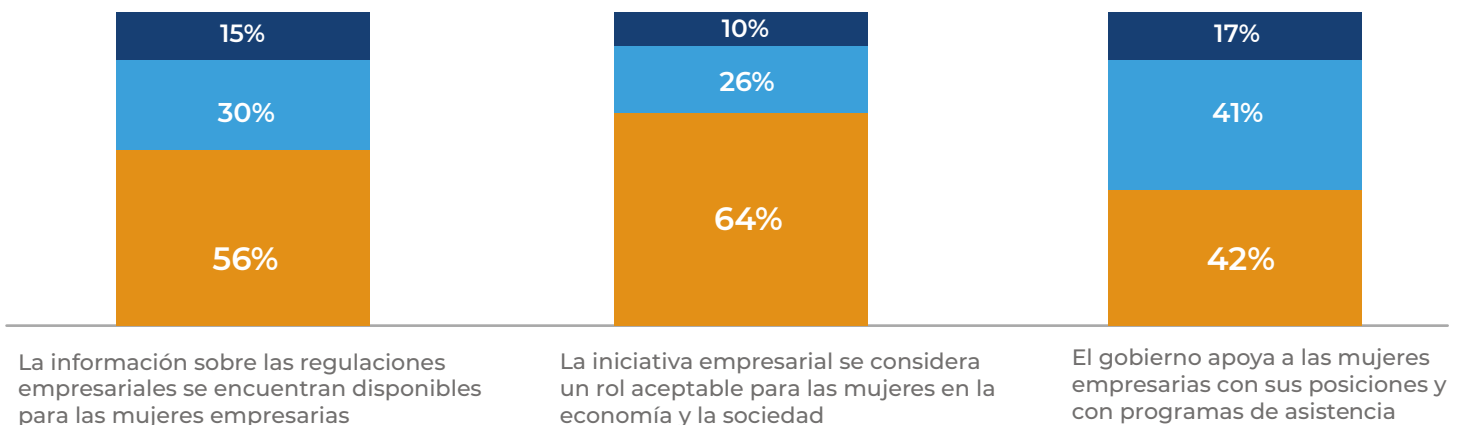
Condición WED 1. Sistema legal y regulatorio.

De acuerdo En desacuerdo No opina



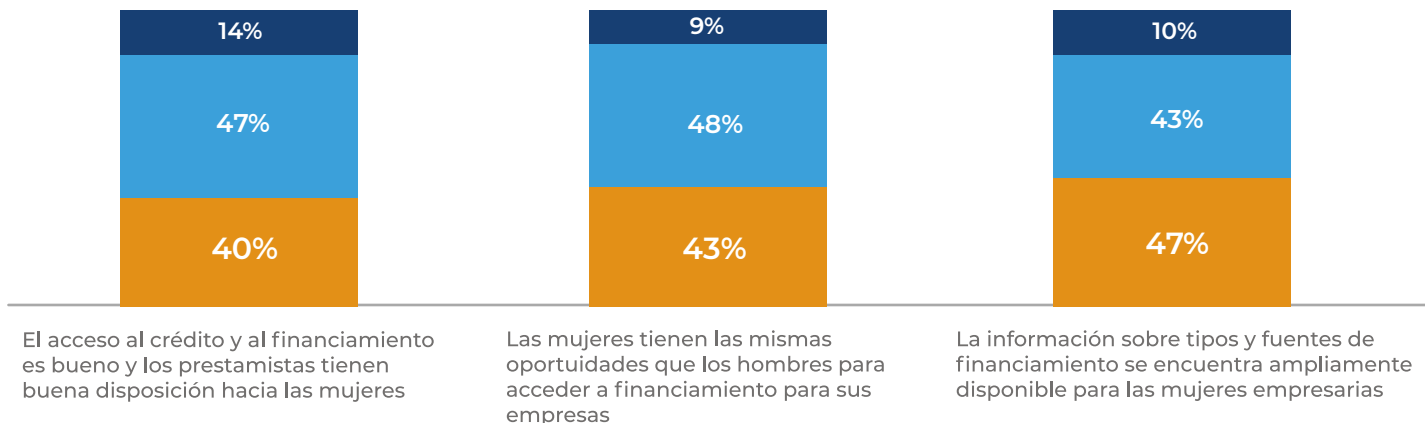
Condición WED 2. Liderazgo político y efectivo. Coordinación para la promoción WED.

De acuerdo En desacuerdo No opina



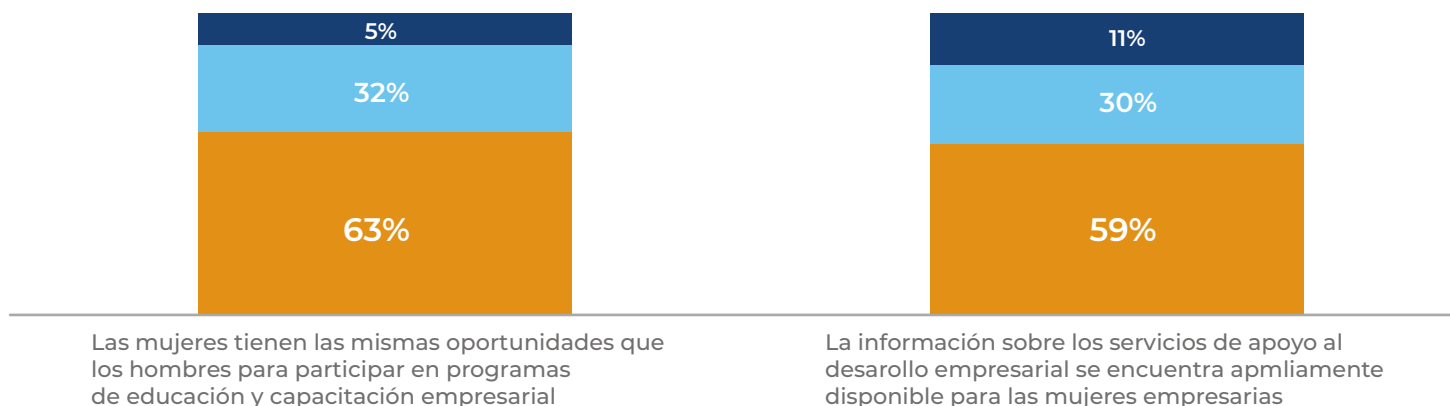
Condición WED 3. Acceso a servicios financieros sensibles al género.

De acuerdo En desacuerdo No opina



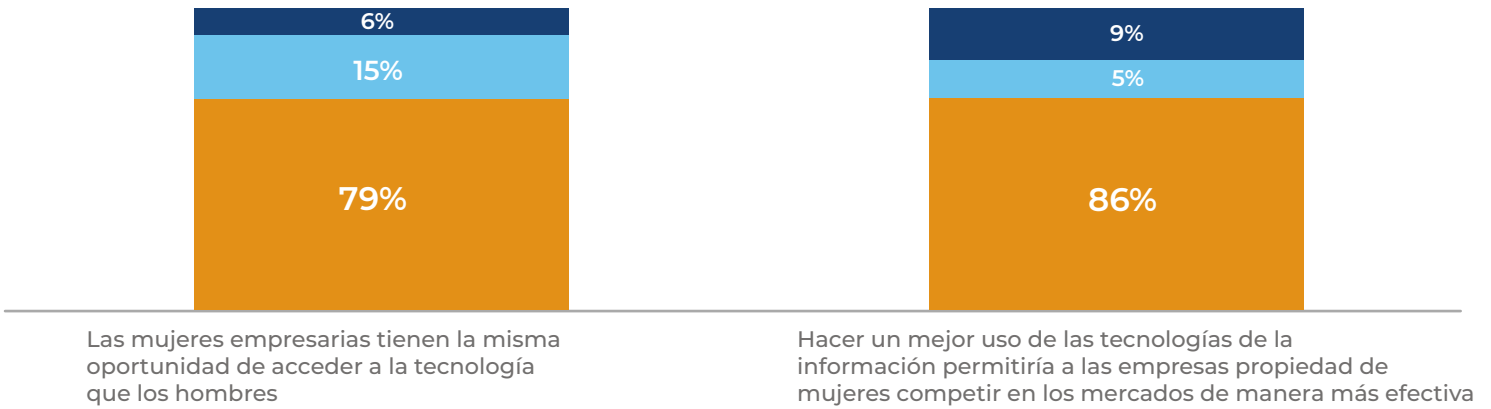
Condición WED 4. Acceso a servicios de desarrollo empresarial sensibles al género.

De acuerdo En desacuerdo No opina



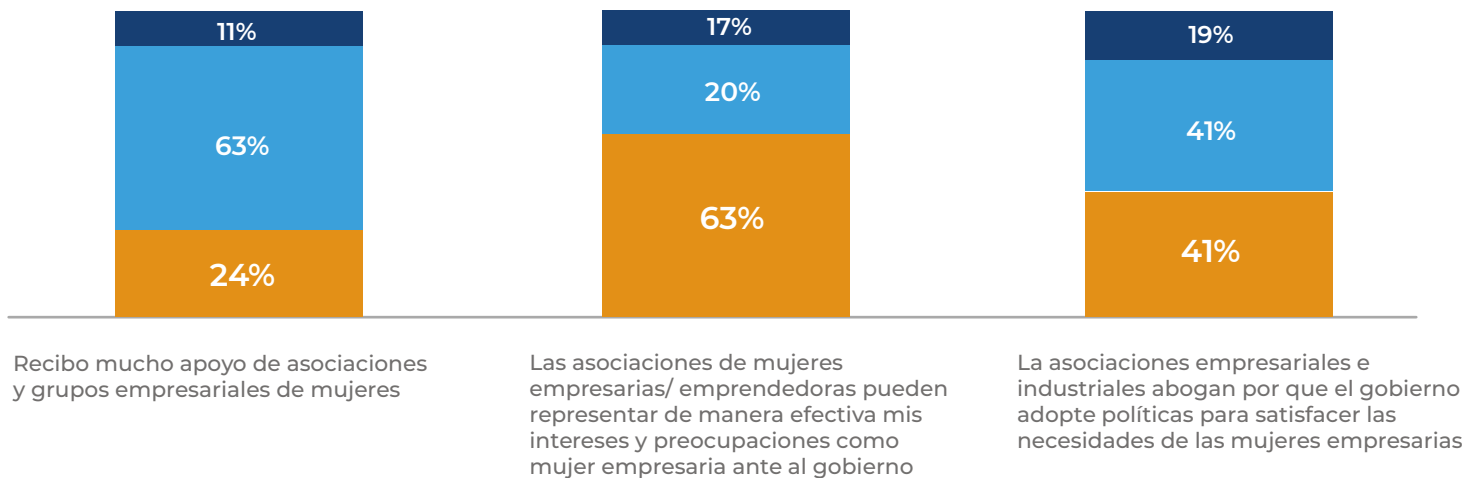
Condición WED 5. Acceso a mercados y tecnología.

De acuerdo En desacuerdo No opina

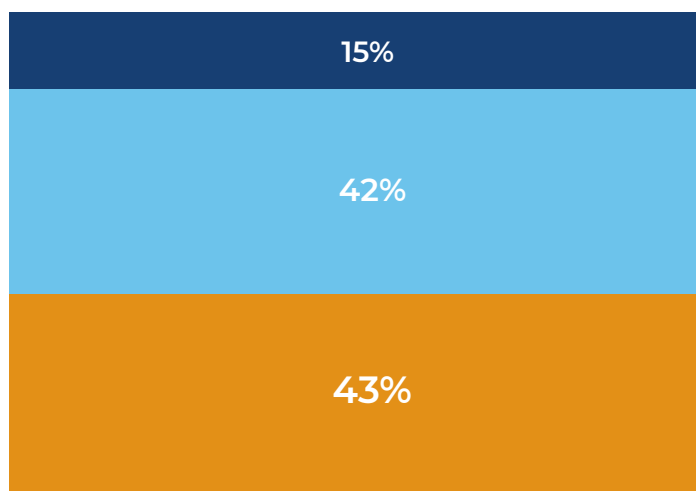


Condición WED 6. Representación de mujeres empresarias y participación en diálogo político.

De acuerdo En desacuerdo No opina



■ De acuerdo
 ■ En desacuerdo
 ■ No opina



En general, el entorno es muy favorable para las mujeres empresarias

4.2. Evaluación de las condiciones WED

Con el trasfondo de las opiniones expresadas por las empresarias de la encuesta, se evalúan a continuación las condiciones y subcondiciones que se dan en el país para el desarrollo empresarial de las mujeres (condiciones WED).

El análisis de estas condiciones se sustenta en el análisis de fuentes secundarias (informes especializados y otras encuestas empresariales) y en fuentes primarias obtenidas a través de las entrevistas a mujeres en organizaciones clave, el Grupo Focal con empresarias del medio rural, y la información de la encuesta con incidencia en las condiciones WED.

Respecto a las condiciones WED hacer mención, en todo caso, a la opinión expresada por algunas de las mujeres clave entrevistadas, de la necesidad de considerar como parte de las categorías de análisis temas centrales como el del cuidado y el trabajo doméstico no remunerado, factor con una importante influencia sobre las trayectorias laborales y empresariales de las mujeres. A lo largo del análisis se hacen alusiones concretas a esta cuestión, pero sin embargo se estima oportuno integrarlo como parte de las condiciones WED en el marco de la metodología OIT.

CONDICIÓN WED 1. Sistema legal y regulatorio sensible al género que promueve el empoderamiento económico de las mujeres.

a. Leyes y reglamentos laborales

Costa Rica es suscriptora de los principales convenios y tratados internacionales en materia de igualdad de género. Ha ratificado la Convención sobre la *Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) en el año 1986, así como su Protocolo Facultativo en el año 2001. También tiene ratificados los Convenios de la OIT núm 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación; el núm. 100 sobre igualdad de remuneración; y el núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Los compromisos asumidos con la firma de dichos convenios han sido trasladados a la normativa laboral nacional.

En el ámbito de la discriminación laboral cabe mencionar el Decreto Legislativo N° 9343 de Reforma del Proceso Laboral cuyo título VIII está dirigido en su totalidad a la prohibición de discriminar. Según el mismo, se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. El Artículo 410 de esta Ley menciona que todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del Artículo 81 de este Código.

La discriminación salarial es otro de los aspectos regulados en la ley. La igualdad salarial es un derecho reconocido en la propia Constitución (Artículos 56 y 57) y el en Artículo 167 del Código de Trabajo, según el cual, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad. Además, recientemente la Asamblea Legislativa ha aprobado el *Proyecto de Ley 20.389 en el que se establece la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector público y privado*.

A pesar de lo anterior permanecen, no obstante, algunas normativas que obstaculizan a las mujeres la participación en igualdad de condiciones respecto a los hombres.

En materia laboral, en concreto, se encuentran los Artículos 87 y 88 del Código de Trabajo, que prohíben a las mujeres desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, así como el trabajo nocturno. Amparándose en la protección de su salud o integridad física, esencialmente relacionada con la función biológica de la maternidad, estas normas se refieren a concepciones estereotipadas de género en relación con el empleo, asimilando además a las mujeres con menores de edad (así

²Se presta particular atención a la Encuesta Empresarial de Costa Rica realizada por la OIT y UCCAEP en 2018, ya que aborda cuestiones muy vinculadas a las condiciones WED, aunque con el limitante de no ofrecer ningún resultado desagregado según la participación por sexos en la propiedad de la empresa, que hubiera sido de alto interés para los objetivos del presente análisis.

³Artículo 56. El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

⁴Artículo 57. Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

puede interpretarse en el Artículo 87), lo que conlleva una percepción de las mujeres como sujetos sin capacidad de autonomía.

En otro orden de cosas, aunque no se trata de normativa estrictamente laboral, el Artículo 35 del Código de Familia estipula *que el marido es el principal obligado a sufragar los gastos que demanda la familia*. La esposa está obligada a contribuir a ellos en forma solidaria y proporcional, cuando cuente con recursos propios, lo que conlleva una asunción del hombre como proveedor económico principal, con consecuencias, lógicamente, sobre el empleo y la autonomía económica de las mujeres.

Existe otra normativa que da lugar a discriminación indirecta para las mujeres, como es el hecho de la inexistencia de una licencia de paternidad que deriva, en esta ocasión, en la presunción de las mujeres como proveedoras de los cuidados y, por lo tanto, sujetas a concepciones negativas en torno a su disponibilidad y dedicación a las actividades económicas.

De este modo, pese a que Costa Rica representa un país con unas leyes avanzadas, aún se encuentran algunos vestigios legales contrarios a la igualdad de género en el empleo. Por encima de ello se señala que las inequidades de género en la actividad económica se encuentran más relacionadas con factores que trascienden la igualdad jurídica, sujetos a cómo se traduce en la práctica dicha igualdad, o por las normativas que, siendo neutras desde el enfoque de género, discriminan a las mujeres al no tomar en cuenta sus particularidades diferenciadas (Entrevistas a agentes clave).

b. Reglamentos y procedimientos de registro y licencia de empresas.

Existe plena unanimidad entre las fuentes de información consultadas (entrevistas, Grupo Focal, mujeres encuestadas, informes especializados) sobre que los procedimientos de registro y licencia en el país son complicados, costosos y se alargan demasiado en el tiempo, situándolos como una de las principales barreras para la apertura, formalización (e incluso cierre de las empresas).

La duplicidad de trámites, la lentitud en permisos en el aparato estatal, la desinformación, las cargas sociales, las licencias y permisos sanitarios y medioambientales (especialmente para empresas del sector primario y secundario), la inseguridad jurídica, la falta de control y seguimiento a la informalidad y excesiva regulación y control para las empresas formales (*“pescar en la pecera”*),...; especialmente para las pequeñas empresas, han sido algunos de los obstáculos más reiterados entre las diversas fuentes consultadas (Entrevistas a agentes clave) (Grupo Focal).

De acuerdo con los indicadores de *Doing Business* del Banco Mundial en la actualidad toma 22,5 días iniciar un negocio en Costa Rica, aproximadamente 2,7 veces más que en el promedio de los países de la OCDE, cuesta 2,2 veces más, e involucra 9 trámites. Adicionalmente, un mapeo de los procesos necesarios por parte de las autoridades costarricenses sugiere que el tiempo necesario para que una empresa pueda entrar operación (que incluye no solo el registro de empresas, sino también la obtención de los permisos necesarios de construcción, ambientales y de otro tipo), con frecuencia es mucho más largo, con una duración de aproximadamente seis meses en un escenario optimista, que involucra 17 trámites y 14 entidades públicas (OCDE, 2018).

PASOS GENERALES
Para a apertura de una empresa.

1. VERIFICAR CCSS.

Verificar que cuente con documento al día o que no tiene deudas ante las CCSS.

2. USO DE SUELO.

Solicitar el uso de suelo ante la municipalidad respectiva.

3. PERMISO SANITARIO.

Solicitar el permiso sanitario de funcionamiento ante el Área Rectora del Ministerio de Salud de su cantón.

4. PÓLIZA DEL INS.

Tramitar la póliza de riesgos de trabajo en el INS.

5. REGISTRO DE CONTRIBUYENTE.

Registrarse como contribuyente en el ministerio de Hacienda.

6. INSCRIPCIÓN ANTE LA CCSS.

Registrarse como patrono(a) / trabajador(a) independiente ante la CCSS.

7. PATENTE.

Solicitar la patente ante la Municipalidad respectiva.

Fuente: (MEIC, 2018)

También es cierto que, frente a esto, las empresas costarricenses reconocen que se han hecho avances en pro de la simplificación durante los últimos años (OIT, 2018). En 2012 se introdujo una plataforma en línea para el registro de empresas que redujo significativamente la cantidad de tiempo necesario (Banco Mundial, 2017). En la actualidad el gobierno continúa trabajando en ello. El propio Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019 - 2022 de Costa Rica tiene establecido el objetivo de simplificar trámites por medio de la estrategia nacional de simplificación de trámites (planes de mejora, ventanillas únicas municipales) que respondan a las necesidades del sector empresarial que impacten su competitividad y el bienestar de la ciudadanía, tomando como base la información actualizada del Catálogo Nacional de Trámites.

Reducir los trámites.

El Gobierno está trabajando para reducir los costos de cumplir con la legislación. La mayoría de los 22,5 días que toma iniciar un negocio según el indicador del Banco Mundial corresponde a la emisión de una licencia de negocio por parte de la municipalidad local. Por ello, el MEIC está cooperando con varias municipalidades para reducir el tiempo y el papeleo involucrado en el proceso, incluyendo establecer ventanillas únicas en la región de Brunca, Pacífico Central y Chorotega. Además, el MEIC y la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER) iniciaron un proyecto conjunto en 2016 para extender estas iniciativas regionales no solo en la fase de registro de la empresa, sino también para obtener licencias y permisos (como los de construcción, salud y ambientales). La plataforma digital ya se ha extendido a empresas dentro de las zonas de libre comercio, y actualmente se le está extendiendo a todas las firmas. El proyecto busca reducir el tiempo actual de establecimiento, de entre 5 a 18 meses, a solamente tres meses para empresas manufactureras, de seis meses a 30-45 días para empresas de servicios y de 1,5-2 años a seis meses para empresas del sector agroindustrial. Los aspectos que se propone mejorar incluyen la reducción del tiempo para el registro de empleados extranjeros, obtener permisos ambientales y de salubridad, someterse a inspecciones aduaneras y obtener aprobaciones de Zonas Francas. Por su parte, desde el 2012, la Ley para la Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos (Ley 8220) permite la aplicación de la regla del “silencio positivo”. Si los permisos y las licencias no se emiten dentro del límite de tiempo legal, la actividad se considera aprobada.

Actualmente, el marco regulatorio para la insolvencia se encuentra disperso en varios textos de la legislación. Se espera que, próximamente, un proyecto de Ley ofrezca un marco regulatorio unificado para que la insolvencia esté lista en poco tiempo. El marco seguirá las recomendaciones del Banco Mundial y el modelo utilizado en otros países, como en México, España y Uruguay. Presentará una fase de reestructuración basada en soluciones acordadas con los acreedores, brindando la oportunidad para que las empresas puedan negociar su ruta hacia la viabilidad, y en caso de que el negocio no sea viable, establece una fase de liquidación.

Según la OCDE la reducción de la carga administrativa para las empresas podría aumentar el PIB per cápita en un 1,6%, y la agilización del sistema para la obtención de licencias y permisos podría sumar un 0,9% (OCDE, 2018).

Partiendo de la base que las dificultades para el registro y licencias de las empresas son similares para mujeres y hombres, cabe advertir, sin embargo, un cierto grado de desinformación mayor entre las empresarias, desconocimiento de los trámites burocráticos, o incluso cierta resistencia en la atención del funcionariado cuando se trata de responder o dar orientaciones a las mujeres empresarias o emprendedoras (UCCAEP, 2018b) (Grupo Focal).

Por último, apenas se han identificado indicios de corrupción u hostigamiento percibidos por las empresarias (Grupos Focal) (UCCAEP, 2018b), coincidente con otras encuestas realizadas de naturaleza similar (OIT, 2018).

c. Derechos de propiedad y herencia

En Costa Rica las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos de acceso a la propiedad y a la herencia.

Se han encontrado algunos casos, entre las empresarias participantes en el estudio, de haber necesitado permiso del esposo para poner en marcha la empresa o para la solicitud de créditos, aunque son minoritarios.

Puntuación de la condición WED 1.

Observaciones equipo evaluador

<p>a. Leyes y reglamentos laborales.</p>	<p>En general el país cuenta con un marco jurídico que equipara los derechos de mujeres y hombres en su acceso al empleo, las leyes y regulaciones laborales ordenan la no discriminación por género en las prácticas de contratación y se encuentra establecido por Ley el derecho de igualdad salarial.</p> <p>Perduran algunas leyes (mínimas) que discriminan a las mujeres en su acceso al empleo, ya sea por vía directa (Ej: Art. 87 y 88 del Código del Trabajo) o indirecta (Ej: inexistencia de licencia de paternidad).</p> <p>Por encima de la igualdad jurídica, se señala el problema del enfoque neutral de las normas y los procedimientos (que discriminan indirectamente al no considerar las características y necesidades diferenciadas de mujeres y hombres) y de cómo se traduce en la práctica dicha igualdad.</p>
<p>b. Reglamentos y procedimientos de registro y licencia de empresas.</p>	<p>El país presenta aún procedimientos complejos y lentos para la apertura (y cierre) de empresas. Aún las cargas sociales, particularmente para las MYPES, son elevadas. Para las empresarias estos trámites se hacen más complejos, por falta de información, conocimiento o trato diferencial por parte del funcionariado.</p> <p>Los procedimientos de registro y trámites de apertura de empresa han sido una de las barreras más señaladas tanto por las empresarias participantes en este estudio como en otros análisis de naturaleza similar.</p>
<p>c. Derechos de propiedad y herencia.</p>	<p>En Costa Rica no existen leyes que discriminen a las mujeres en materia de derechos de propiedad o herencia, aunque se han identificado casos (mínimos) de necesidad de pedir permiso al esposo para la apertura de empresa o aprobación de un crédito.</p>

Condición marco 1 de WED: Sistema jurídico y regulatorio con perspectiva de género que promueve el empoderamiento económico de las mujeres.

A. Leyes y regulaciones laborales.

Igualdad en el acceso de las mujeres al mercado laboral.

5 (si aplican los cinco indicadores); 4 (si solo aplican cuatro de los indicadores); 3 (si solo aplican tres de los indicadores); 2 (si solo aplican dos de los indicadores); 1 (si solo aplica uno de los indicadores)

Las mujeres no tienen restricciones de empleo en ningún sector de la economía.	Las Leyes y regulaciones laborales ordenan la no discriminación por género en las prácticas de contratación.	Las Leyes exigen que las mujeres y los hombres reciban el mismo salario por un trabajo similar.	Las mujeres casadas no requieren legalmente el permiso de su esposo para trabajar fuera del hogar o para operar una empresa.	Las mujeres son conscientes de la igualdad de sus derechos laborales y estos se hacen cumplir.
--	--	---	--	--

Regulaciones laborales y empresas propiedad de mujeres (EPM)

5 (si aplican los cinco indicadores); 4 (si solo aplican cuatro de los indicadores); 3 (si solo aplican tres de los indicadores); 2 (si solo aplican dos de los indicadores); 1 (si solo aplica uno de los indicadores)

Se brinda asistencia a las EPM frente a cualquier dificultad en los procedimientos de registro y cumplimiento.	Se brinda a las mujeres empresarias orientación sobre Leyes y regulaciones laborales y sobre requisitos de cumplimiento/ reporte, como parte de programas de capacitación y ADE.	El gobierno realiza esfuerzos específicos para informar a las EPM sobre Leyes y regulaciones laborales y requisitos de cumplimiento/ reporte.	El registro de los trabajadores se puede completar en línea o a través de ventanillas únicas convenientemente ubicadas, lo que reduce la carga administrativa y de tiempo a las EPM.	Las EPM no son objeto de hostigamiento o soborno por parte de los inspectores laborales.
--	--	---	--	--

B. Regulaciones y procedimientos de registro de empresas y concesión de licencias de negocios.

5 (si aplican los cinco indicadores); 4 (si solo aplican cuatro de los indicadores); 3 (si solo aplican tres de los indicadores); 2 (si solo aplican dos de los indicadores); 1 (si solo aplica uno de los indicadores)

Las mujeres pueden registrar una empresa sin el requisito legal de contar con el permiso de su esposo.	El gobierno hace esfuerzos especiales para garantizar que las mujeres estén informadas sobre los procedimientos de registro de empresas y concesión de licencias de negocios.	Las mujeres no se encuentran en desventaja para acceder a las oficinas de registro de empresas debido a restricciones de movilidad (por ejemplo, el registro se puede hacer en línea, a través de puntos locales de registro, etc.).	Las oficinas de registro cuentan con mostradores especiales para mujeres (las mujeres pueden tener menores niveles de alfabetización y menos conocimientos sobre empresas)	Las mujeres pueden obtener una licencia de negocios para todo tipo de empresas, incluidas licencias para los tipos de empresas que las mujeres inician más tradicionalmente
--	---	--	--	---

C. Derechos de propiedad y herencia.

1.	2.	3.	4.	5.
Las mujeres no tienen los mismos derechos de propiedad y herencia que los hombres según las Leyes del país.	Las mujeres tienen algunos de los mismos derechos de propiedad y herencia que los hombres, pero se les imponen diferentes requisitos de procedimiento para acceder a estos derechos (por ejemplo, la Ley otorga a los esposos control administrativo sobre las propiedades matrimoniales con titulación conjunta)	Las mujeres tienen los mismos derechos de propiedad y herencia que los hombres, pero en general desconocen sus derechos, y hacen pocos esfuerzos para educarlas e informarlas sobre estos.	Las mujeres tienen los mismos derechos de propiedad y herencia que los hombres, y se realizan amplios esfuerzos para que tomen conciencia de estos derechos, pero las prácticas consuetudinarias no reconocen estos derechos jurídicos, y las mujeres tienen capacidad limitada para recurrir al sistema jurídico.	Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos de propiedad y herencia por Ley, estos se hacen cumplir, y las mujeres tienen acceso a mecanismos de recurso jurídico para obtener estos derechos económicos establecidos.

Puntuación:

Subcondición A: $_{_}(4+1)/2=2.5$

Subcondición B: $_{_}2.0_{_}$

Subcondición C: $_{_}5.0_{_}$

Puntuación Promedio: $_{_}9.5/3= 3.2$

CONDICIÓN WED 2. Liderazgo político efectivo y coordinación para la promoción WED.

a. WED como prioridad de la política nacional.

Costa Rica es suscritora de los principales compromisos internacionales para la igualdad de género y el avance de las mujeres. Ya se mencionó la ratificación de la CEDAW en el año 1986, pero también ha suscrito la Declaración de Beijing. Ahora afronta el reto de impulsar de manera efectiva los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 y, recientemente, ha suscrito la Estrategia de Montevideo. Costa Rica forma parte también del *Panel de Alto nivel para el empoderamiento económico de las mujeres* de Naciones Unidas para lograr tanto los ODS como un planeta 50/50 en 2030.

Conforme a ello, la igualdad de género es un principio integrado en la política institucional y así está reflejado en la *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030*. Su eje tres, denominado Distribución de la riqueza, plantea fortalecer la autonomía económica *de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas*. El Instituto Nacional de la Mujer de Costa Rica (INAMU), con rango ministerial, es el encargado de impulsar esta política, de acuerdo a las atribuciones establecidas en la *Ley 7801 del Instituto Nacional de las Mujeres*.

La *Ley 6054 del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC)*, por su parte, dispone que el MEIC es el ente rector de las políticas en materia de fomento a la iniciativa privada, desarrollo empresarial y fomento de la cultura empresarial para los sectores de la industria, comercio y servicios, así como para el sector de las pequeñas y medianas empresas.

El país cuenta con la *Política de Fomento al Emprendimiento de Costa Rica 2014-2018*, cuyo objetivo es fortalecer el ecosistema de emprendimiento costarricense por medio de diferentes acciones estratégicas de promoción, apoyo y desarrollo del emprendimiento, que conlleven la creación de empresas competitivas capaces de integrarse en la economía nacional y global. Dicha política contiene un eje transversal de apoyo a las mujeres, cuyo fin es la construcción de un escenario favorable para garantizar el acceso a los recursos productivos y al crédito en condiciones de igualdad.

Asimismo, el país cuenta, desde el 2002, con la *Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas* que persigue crear un marco normativo que promueva un sistema estratégico para el desarrollo productivo de las pymes y posicione al sector como protagónico. En dicha Ley no se hace alusión específica a la equidad de género.

Igualmente, cabe mencionar el *Decreto Ejecutivo N° 40212 de Estímulo a la empresariedad para el fortalecimiento social y económico de las mujeres* que tiene como objeto articular los instrumentos técnicos, empresariales y financieros que las diferentes instituciones brindan a emprendimientos y empresas lideradas por

⁵Un compromiso político regional que tiene por objeto guiar la plena implementación de los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y asegurar que sean la hoja de ruta para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres.

mujeres con el fin de apoyarlas hacia su consolidación, incorporando el enfoque de género en ellos.

Por su parte el *Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública 2019-2022*, del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), aborda la perspectiva de género de manera transversal. Específicamente, en el plano económico, enumera acciones para fortalecer el sistema de financiamiento de Banca para el Desarrollo, dirigido a mujeres emprendedoras.

Por la importancia que tiene la actividad agropecuaria para el país citar la *Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial Costarricense*, impulsada por la Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria (SEPSA) y el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), que incluye entre sus principios el enfoque de género (planteando acciones afirmativas dirigidas a alcanzar la igualdad y la equidad entre los géneros) y considera a las mujeres un grupo prioritario en el desarrollo rural territorial, particularmente a las mujeres productoras agropecuarias.

Asimismo, se encuentra ya muy avanzada la redacción de la *Política de Género del Sector Agropecuario*, cuyas principales líneas de acción son: acceso a la tierra, acceso a proyectos de desarrollo en zonas rurales, disminuir estereotipos de género en las zonas rurales, y acceso a las tecnologías agropecuarias y financiamiento.

El Instituto de Desarrollo Rural (INDER), creado mediante la Ley 7.794, es el ente rector encargado de promover, entre otros, el desarrollo productivo en el ámbito rural y agropecuario, contemplando específicamente a las mujeres como parte de sus grupos de prioritarios de atención.

Desde el punto de vista de los grupos de mujeres más vulnerables, la *Ley 7.769 de atención a las mujeres en condiciones de pobreza* señala que se deberá garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda, entre otras, su inserción laboral y productiva. El Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) es el ente encargado de cumplir con dicho mandato. La Ley citada es el antecedente del FIDIEMAS Y del Sistema de Bancario para el Desarrollo.

Mencionar que existe también el *Decreto N.28484, Creación de comisiones de alto Nivel Político y técnico para que se incorpore la perspectiva de género en las instituciones y el Decreto N. 34729, Coordinación y ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género* (PIEG) en las instituciones públicas, los cuales rigen el cometido de incorporar la igualdad de género en las entidades y políticas del Estado.

A nivel municipal, la *Ley 7.794 del Código Municipal*, estipula entre las atribuciones de la municipalidad la de impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género (Artículo 4.i.).

El marco normativo y político-estratégico, por consiguiente, es amplio, y se reconoce la igualdad de género en muchos de sus instrumentos políticos de empresarialidad.

b. Presencia de un punto focal del gobierno para la promoción y coordinación de WED y acciones de apoyo.

Hasta el momento no ha existido en el país un punto focal para el desarrollo empresarial de las mujeres, quedando las competencias en la materia, según se ha visto, distribuidas entre varias agencias del gobierno sin un liderazgo claro en la materia (Entrevistas a agentes clave). La percepción al respecto, más bien, es de duplicidad de acciones y desarticulación de esfuerzos a nivel institucional (Entrevistas a agentes clave).

Recientemente, el INAMU, el MEIC, el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y el MIDEPLAN han firmado una “Carta de compromiso” para impulsar la *Política Pública Intersectorial para el Desarrollo de las MIPYME de Mujeres en Costa Rica*. Su objetivo es promover una ruta estratégica hacia la constitución de dicha política, considerando la realidad y las necesidades de las emprendedoras y empresarias.

La firma de la Carta de Compromiso establece que, cada una de las instituciones firmantes, va a realizar consultas públicas a los diferentes actores y sectores de la población relacionados con el tema del emprendimiento y a las MIPYME de mujeres de cara a la formulación de dicha política (INAMU, 2019).

Este compromiso representa un avance claro para la articulación y coordinación entre las instancias rectoras de los asuntos económicos, productivos, de planificación y de igualdad de género. Sin embargo, aún debe traducirse en el efectivo desarrollo de acciones concretas que demuestren tanto la capacidad institucional como el respaldo (político, económico y cooperativo) necesario para llevarlo a cabo.

Puntuación de la condición WED 2.

Observaciones equipo evaluador	
a. WED como prioridad de la política nacional.	La igualdad de género se encuentra reconocida formalmente como principio transversal en la mayor parte de las políticas del gobierno del ámbito económico y productivo, tanto a nivel nacional como municipal.
b. Presencia de un punto focal del Gobierno para la promoción y coordinación de WED y acciones de apoyo	<p>Hasta el momento no ha existido en el país un punto focal para el desarrollo empresarial de las mujeres, quedando las competencias en la materia distribuidas entre varias agencias del gobierno, sin un liderazgo claro en la materia.</p> <p>Recientemente se ha firmado una “Carta de Compromiso” para la construcción de una <i>Política Pública Intersectorial para el Desarrollo de las MIPYME de Mujeres en Costa Rica</i> que se espera sea el marco estratégico nacional para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer y un paso hacia la articulación y colaboración interinstitucional en la materia.</p>

Condición marco 2 de WED: Liderazgo y coordinación de políticas efectivos para la promoción de WED.

A. WED como prioridad de política nacional

1.	2.	3.	4.	5.
No existe evidencia documentada de que WED sea una prioridad de política nacional.	<i>Se ha establecido el desarrollo empresarial de las mujeres como una de las prioridades en los planes de desarrollo nacional, en las políticas de género y/u otras estrategias económicas nacionales, y como importante para el desarrollo económico y social del país, pero no se ha definido una agenda o plan de acción específico.</i>	Las mujeres empresarias han sido identificadas como un grupo objetivo específico en las políticas del gobierno para las MIPYME.	Se ha identificado a las mujeres empresarias como un grupo objetivo específico de las políticas del gobierno para las MIPYME y existen medidas específicas en los documentos de políticas para las MIPYME para fomentar el desarrollo de la iniciativa empresarial / desarrollo empresarial de la mujer.	Existe un marco estratégico nacional para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer, que incluye disposiciones tanto para la puesta en marcha como para el crecimiento de sus empresas.

B. Presencia de un punto focal en el gobierno para la promoción y coordinación de WED y acciones de apoyo.

1.	2.	3.	4.	5.
El gobierno no ha tomado medidas para abordar el tema del liderazgo y la coordinación de políticas para WED	No existen puntos focales de WED en el gobierno, pero se presta cierta atención a los temas de WED en ciertos ministerios/organismos.	Existen puntos focales en uno o dos ministerios/ departamentos del gobierno que promueven WED o tienen alguna actividad promocional relacionada, pero no existe colaboración entre ministerios/organismos.	Se ha establecido un punto focal nacional para WED dentro del gobierno, pero aún no funciona adecuadamente, no cuenta con recursos suficientes y tiene contacto limitado con los ministerios y organismos.	Existe un punto focal nacional para WED dentro del gobierno, con el mandato de liderar en materia de políticas, respaldado por el presupuesto, los recursos y la colaboración y cooperación interministerial necesarios para llevar a cabo dicho mandato; ha desarrollado fuertes vínculos con partes interesadas externas, y consulta activamente sobre las necesidades de políticas y programas de las mujeres empresarias.

Puntuación:

Subcondición A: __4__

Subcondición B: __3__

Puntuación Promedio: $_{-}7/2= 3.5$

CONDICIÓN WED 3. Acceso a servicios financieros sensibles al género.

a. Participación de mujeres empresarias en programas de financiamiento genérico.

En Costa Rica actualmente en torno a 19 entidades financieras ofrecen servicios y productos financieros a las pymes. Los principales mecanismos de financiamiento son los bancos públicos (el 52% de las colocaciones de crédito pertenecen a este grupo), le siguen las microfinancieras (con el 17%), los bancos privados (el 13%) y los fondos especiales (11%). Las fundaciones y cooperativas representan el resto de segmento del mercado. El sistema financiero costarricense tiene la particularidad de estar liderado por la banca pública (Sancho, 2017).

Además se cuenta con el Sistema Bancario para el Desarrollo (SBD), creado en mayo del 2008 mediante la *Ley 8634 del Sistema de Banca para el Desarrollo* y posteriormente reformada mediante la *Ley 9274*

Sistema Bancario para el Desarrollo.

EL SBD fue creado como un mecanismo para promover proyectos productivos y viables alineados con el modelo de desarrollo del país, con una clara vocación de inclusión social. Esta inclusión social se traduce en inclusión financiera, que implica no sólo la disposición de mecanismos de crédito, sino también de elevar la capacidad de bancarización de las pymes y las personas emprendedoras por medio de un sistema de avales, servicios de desarrollo empresarial o la incidencia en el encadenamiento productivo, entre otros mecanismos. De este modo, los ejes del SBD incluyen, como componente principal el crédito, pero también avales, servicios de desarrollo empresarial y apoyo a la generación de nuevos productos (como capital semilla o capital riesgo)

De acuerdo a la Ley 9274, las personas beneficiarias del SBD son los y las emprendedoras, la MYPES, las empresas asociativas y las personas beneficiarias de microcréditos. Los grupos de población prioritarios son, por su parte, las mujeres, personas adultas mayores, minorías étnicas, personas con discapacidad, jóvenes emprendedores, asociaciones de desarrollo, cooperativas, microcréditos, zonas de menor desarrollo y proyectos de producción más limpia.

Uno de los aspectos particulares del sistema de banca costarricense es que lejos de constituir una entidad o unas pocas entidades orientadas a las Pymes, el SBD es un sistema que integra a varias entidades especializadas que operan en el país en las áreas en que el SBD busca apoyar a las pymes y a los emprendedores.

Fuente: (Sancho, 2017)

Si bien el SBD ha sido concebido como un instrumento político fundamental para la transformación y modernización de los sectores productivos, lo cierto es que más de la mitad de las pymes y de los negocios informales ni siquiera tienen conocimiento de su existencia (OIT, 2018).

Algunas instituciones del gobierno ofrecen créditos y líneas de financiación para la actividad productiva. Ejemplo de ello es el *Crédito Rural otorgado* por el INDER (créditos para el mejoramiento socioeconómico en territorios rurales del país, con condiciones especiales y muy favorables para el desarrollo de actividades o proyectos productivos del medio rural) o los microcrédito en el marco del programa PRONAMYPE del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (para personas en condición de pobreza, con el propósito de facilitar su Movilidad Social y mejorar la calidad de vida propia y de sus familias).

Frente a la oferta crediticia, tanto para hombres como para mujeres, el acceso a financiamiento sigue siendo una de las mayores dificultades para la puesta en marcha y expansión de un negocio. De hecho, solo un tercio de las pymes posee acceso a crédito bancario (OIT, 2018), proporción similar a la encontrada entre las empresarias de la encuesta (UCCAEP, 2018b).

Las principales dificultades que enfrentan las empresas costarricenses para el acceso al crédito, según la Encuesta Empresarial de Costa Rica son: la complejidad de los trámites requeridos para la formalización del crédito, la falta de garantías y solicitud de avales, y las altas tasas de interés (OIT, 2018). En general, las entidades financieras solicitan requisitos que difícilmente pueden ser cumplidos por las empresas más pequeñas y por empresas en etapas tempranas, ni que decir tiene de las empresas informales (Entrevistas a agentes clave).

Las anteriores dificultades también aparecen entre las empresarias participantes en este estudio (Encuesta, Grupo Focal), a las que se añaden cuestiones relativas a la falta de estabilidad económica de las mujeres como criterio de acceso a los créditos (por su situación laboral más precaria), ingresos empresariales insuficientes para su solicitud, la escasa cultura financiera de muchas de ellas o factores como que las mujeres no son tomadas en serio por parte del funcionariado responsable de otorgar créditos. También se cita la aversión al riesgo, un rasgo asociado a la “identidad femenina” que aparece de manera reiterada en la literatura, pero cuyas connotaciones no han de interpretarse solo en términos negativos .

En la actualidad no existe ninguna ley específica que prohíba la discriminación de género en el acceso al crédito (Banco Mundial, 2018b).

Las cifras más recientes encontradas (aunque datan del 2013) señalan que solo un 32% de los créditos otorgados a micro, pequeñas y medianas empresas fueron a empresas lideradas por mujeres. Dichos créditos provinieron principalmente de la banca pública (77%). La brecha de género en el acceso a créditos empresariales indica que, por cada crédito obtenido por una mujer, se otorgan 2,15 créditos a hombres (INAMU, 2015).

Proyecto de Ley 21.127

En la actualidad existe el proyecto de Ley para mujeres jefas de hogar para que todas sus entradas económicas sean consideradas como parte de sus ingresos para ser sujetas de crédito en el sistema bancario nacional.

Dicho proyecto de Ley estipula que, para efectos de tramitar créditos bancarios para adquirir bienes muebles e inmuebles, las mujeres jefas de hogar pueden aportar como parte de sus ingresos los montos recibidos por concepto de pensión alimentaria, ya sea para ellas o bien para sus hijos; además de contarles como parte de sus ingresos otros que reciban por concepto de trabajos que realicen y que puedan demostrar.

Además, el proyecto de Ley establece que las instituciones bancarias del Sistema Bancario Financiero Nacional podrán crear líneas de crédito para incentivar a las mujeres jefas de hogar en la adquisición de bienes muebles e inmuebles. Asimismo, se establece trasladar de la Ley número 8.364 de Banca para el Desarrollo un 1%, para todas las instituciones bancarias del Sistema Bancario Nacional que incentiven líneas crediticias para las mujeres jefas de hogar.

⁶ Las mujeres arriesgan menos, pero crean negocios más sostenibles, y esta aversión al riesgo ha de interpretarse en un contexto en el que, en muchas ocasiones, no solo se pone en juego las ganancias empresariales, sino también el patrimonio y el sustento familiares.

b. Programas de financiamiento específicamente dirigidos a empresas propiedad de mujeres.

Desde las instancias públicas y privadas se están realizando esfuerzos por facilitar el acceso al financiamiento a las mujeres emprendedoras y empresarias. Muestra de ello es que existe una oferta muy variada de programas de financiamiento específicos para ellas.

Bancos públicos como el Banco Nacional de Costa Rica o el Banco Popular han tenido programas específicos para mujeres y para pymes donde se han podido valorar las particularidades de estas usuarias. Desde el INAMU también se ofrecen programas e instrumentos financieros para empresarias. Fundaciones u organismos internacionales se suman a la oferta de este tipo de servicios.

Generalmente todos estos programas, además de incluir el componente de financiación, incorporan asesoramiento, capacitación, educación financiera o acceso a redes de mujeres.

Algunos programas de financiamiento específicos para mujeres.

- Banco Nacional de Costa Rica (BNCR). Tiene BN Mujer (Women Banking), programa de servicio financiero integral y de apoyo empresarial que brinda asesoramiento y capacitación a mujeres empresarias. Cuenta con una línea de crédito denominada “BN Mujer Empresaria” (empresaria de mujeres), dirigida a mujeres propietarias de MYPES, así como a juntas rurales. También hay servicios de acompañamiento como actividades de educación financiera; acceso a redes de mujeres; formación en áreas de interés personal y empresarial; comercio y oportunidades de promoción; opción de enlaces productivos.
- Banco Popular. Cuenta con un programa de Business BP dirigido al desarrollo de negocios de mujeres a través de financiamiento y acompañamiento no financiero. Incluye asesoría en asuntos como gestión empresarial y planificación empresarial, así como capacitación para instituciones educativas para promover el crecimiento de la industria.
- Banco de Costa Rica. Promueve el acceso a financiamiento para mujeres con micro y pequeñas empresas en los sectores industrial, comercial, de servicios y agrícola a través de un programa de apoyo específico. Además de eso, tiene una sucursal llamada Banca Kristal. Esta es una iniciativa para mejorar el potencial de las mujeres al ofrecer un producto financiero integral para sus necesidades.
- INAMU. Pone al servicio de las emprendedoras y empresarias FOMUJERES, fondo no reembolsable que se otorga a las mujeres con negocios que tengan al menos uno o dos años de funcionamiento y que fomenten la organización en beneficio de sus derechos.
- IMAS. Gestiona Fideimas, un programa de subsidios que tiene el objetivo de facilitar el acceso al crédito para las personas que viven en la pobreza y la pobreza extrema para que puedan reforzar un negocio. Las mujeres que participan en el programa son los jefes de familia que están en condiciones de extrema pobreza y en situación de vulnerabilidad social. Se enfoca a emprendedoras que desean invertir en su negocio ya establecido, pero no son susceptibles de crédito pues no tienen bienes que garanticen un eventual préstamo. El financiamiento lo otorgan diversos bancos estatales o microfinancieras y el Fideimas funge como la garantía del crédito. El interés que se paga tiende a ser más bajo que los créditos comunes.
- Fundecooperación para el Desarrollo Sostenible. Es una fundación privada. Su propósito es satisfacer las necesidades de financiamiento y asistencia técnica a micro, pequeñas y medianas empresas. Funciona siguiendo un modelo socioambiental donde integra a mujeres propietarias de pequeñas empresas, que tienen acceso limitado al crédito dentro de la banca tradicional. Brindan incentivos para el desarrollo e inclusión de las mujeres en el sector empresarial. Han apoyado más de 60 proyectos liderados por mujeres. Ejecutan su trabajo accediendo y gestionando Fondos de Cooperación Internacional facilitando la gestión del conocimiento, la capacitación, la asistencia técnica, las tecnologías sostenibles. Además de eso, replican y comparten casos de éxito dentro de su comunidad al financiar proyectos de transformación en MYPES.

Aunque existe esta amplia oferta, la realidad constata, según se ha señalado, el bajo acceso de las mujeres a fuentes de financiamiento. Los factores determinantes, en este sentido, sugieren cuestiones como la falta de conocimiento de esta oferta (por ejemplo, en el Grupo Focal las mujeres citaron solamente los fondos gestionados desde el INAMU), el escaso entendimiento de estos programas o la complejidad y lentitud en la tramitación también en este caso (Entrevistas a agentes clave) (Grupo Focal).

Puntuación de la condición WED 3.

Observaciones equipo evaluador	
<p>a. Participación de mujeres empresarias en programas de financiamiento genérico.</p>	<p>El acceso a líneas de financiamiento para MYPES en el país continúa siendo relativamente bajo, en general, y en particular para las mujeres.</p> <p>A las dificultades señaladas por el empresariado (trámites complejos, garantías, altas tasas) se añaden barreras específicas de las mujeres emprendedoras y empresarias, como son la falta de estabilidad económica de las mujeres como criterio de acceso a los créditos, ingresos empresariales insuficientes para su solicitud, escasa cultura financiera, el hecho de que las mujeres no sean tomadas en serio por parte del funcionariado responsable de otorgar créditos, o la aversión al riesgo.</p> <p>El acceso a financiamiento representa una de las mayores barreras señaladas por las mujeres para el establecimiento y fortalecimiento empresarial.</p>
<p>b. Programas de financiamiento específicamente dirigidos a empresas propiedad de mujeres.</p>	<p>El país cuenta con una considerable oferta de líneas de financiamiento específico para las emprendedoras y empresarias, ofertada tanto desde la banca pública como desde organismos del gobierno y entidades privadas. Los programas financieros incluyen, además, asesorías, capacitaciones, acceso a redes, etc.</p> <p>Se identifica, no obstante, cierto desconocimiento de los programas por parte de sus potenciales beneficiarias, a lo que se suma la complejidad y lentitud en el otorgamiento de estos instrumentos.</p>

Condición marco 3 de WED. Acceso a servicios financieros con perspectiva de género.

A. Participación de mujeres empresarias en programas de financiamiento genéricos.

1.	2.	3.	4.	5.
Enfoque pasivo: pocas EPM / mujeres empresarias son clientes.	Se comienza a reconocer el potencial del mercado de mujeres y a implementar capacitación con enfoque de género para los funcionarios de préstamos, pero aún no se llega activamente al mercado de mujeres empresarias con iniciativas promocionales.	Se reconoce el potencial del mercado de mujeres, se implementa capacitación con enfoque de género para los funcionarios de préstamos, y se llega activamente al mercado de mujeres empresarias a través de actividades promocionales.	Se desarrollan esfuerzos activos para llegar al mercado de mujeres empresarias a través de actividades promocionales, y además se desarrollan productos de préstamos y servicios financieros a la medida para mujeres empresarias.	Se desarrollan productos de servicios financieros y de préstamos a la medida para el mercado de mujeres empresarias, y, además, por lo general se establecen objetivos de desempeño sobre la cantidad de préstamos a EPM, se considera que el sistema financiero es amigable con las mujeres, los datos de los clientes son registrados e informados con desglose por sexo.

B. Programas de financiamiento orientados específicamente a empresas propiedad de mujeres.

1.	2.	3.	4.	5.
No hay servicios financieros específicamente dirigidos a EMP / mujeres empresarias.	Existe evidencia de algunos programas de préstamos centrados en las mujeres, pero son principalmente para mujeres microempresarias.	Existen programas de crédito dirigidos a EPM de diferentes tamaños y en diferentes etapas de su desarrollo (desde la puesta en marcha hasta la expansión), pero son principalmente accesibles solo en ciertas partes del país (esto es, centros urbanos); no hay evidencia de programas de capital (semilla o de riesgo) centrados en las mujeres.	Los programas de garantía de préstamos dirigidos a EPM complementan programas de crédito dirigidos a EPM / mujeres empresarias en diferentes etapas de su desarrollo (desde la puesta en marcha hasta la expansión), pero son principalmente accesibles para mujeres empresarias en zonas urbanas.	Existen programas tanto de crédito (microfinanciamiento y financiamiento de bancos comerciales) como de capital (semilla y de riesgo) dirigidos a mujeres y accesibles para empresarias en zonas urbanas y rurales, incluyendo soluciones basadas en TIC, tales como el dinero móvil.

Puntuación:

Subcondición A: __2__

Subcondición B: __2__

Puntuación Promedio: __4/2= 2

CONDICIÓN WED 4. Acceso a servicios de desarrollo empresarial sensibles al género

a. Acceso de las mujeres a los servicios de desarrollo empresarial.

En Costa Rica existen diversidad de programas y servicios de desarrollo empresarial. La institución principal en prestarlos es el MEIC. Junto a él, en materia de capacitación técnica para el emprendimiento y la empresarialidad, se encuentra el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Ambos organismos gestionan el espacio web *Pymes Costa Rica- Ventana Única Pyme*, en el que se facilita información unificada sobre programas, herramientas, servicios y trámites para las pymes costarricenses.

La Red de Apoyo a la Pyme aglutina, por su parte, las principales instituciones y entidades, públicas que prestan servicios de desarrollo empresarial. En total están representadas en ella en torno a 60 instituciones. Además de los organismos públicos citados, forman parte de la Red el Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE); el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICIT); el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX); o el INAMU. Otros actores relevantes de la Red son las Cámaras Empresariales, las Universidades, algunas Fundaciones o, como se vio, los propios bancos y entidades financieras que completan su oferta crediticia con programas de asesoría y acompañamiento.

Las organizaciones empresariales son actores clave en la presentación de este tipo de servicios. Destacan, entre otras: la propia UCCAEP; la Cámara de Comercio de Costa Rica, que coordina y ejecuta programas específicos para la mejora de la competitividad de las MIPYME, la Cámara de Exportadores de Costa Rica, que prestan asistencia técnica y asesoramiento a empresas para la exportación de productos y servicios; o la Cámara de Industrias, que forma y acompaña a las MYPES en sistemas de gestión de la innovación, en áreas como normas ISO, asuntos medioambientales y energéticos, gestión laboral, recursos humanos, salud laboral, responsabilidad social, ventas y atención al cliente.

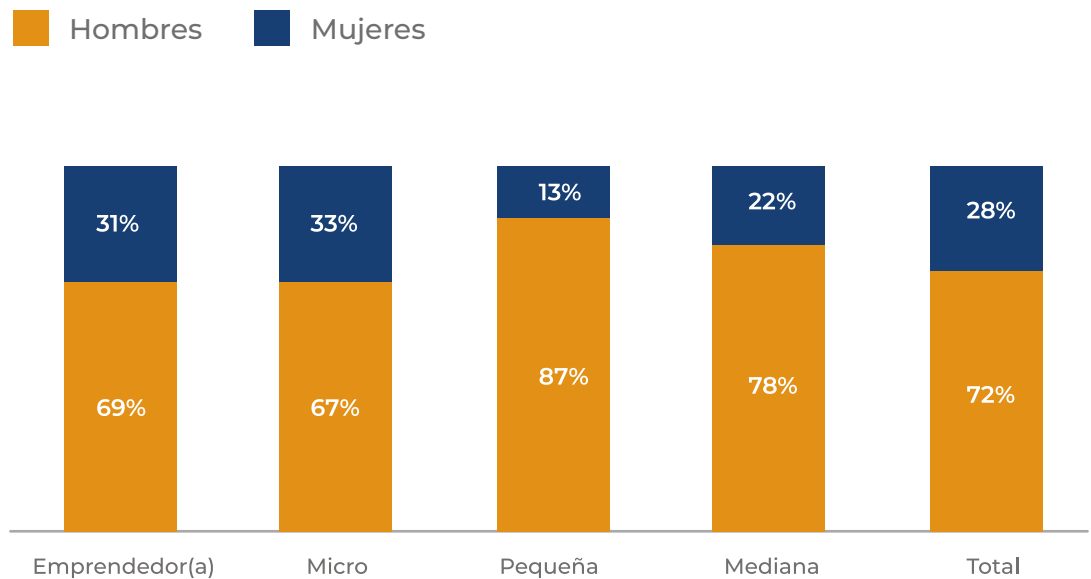
Desde el ámbito académico algunas universidades desarrollan asimismo servicios empresariales, principalmente enfocados a apoyar las primeras fases de emprendimiento. La Universidad de Costa Rica tiene una agencia llamada *Agencia Universitaria de Gestión del Emprendimiento (AUGE)*, incubadora que da apoyo a los emprendedores y emprendedoras. Por su parte, la Universidad de Costa Rica tiene el Programa *UNA-Emprendedor* que capacita y acompaña al empresariado a través de procesos de incubación.

Otras entidades, como Fundaciones o Cooperativas, son agentes activos en la prestación de servicios empresariales. Desde las Municipalidades existe, igualmente, oferta de servicios, mayormente dirigidos a la puesta en marcha de negocios. No ha sido posible acceder a indicadores actualizados relativos al acceso diferencial de empresarios y empresarias a los servicios de desarrollo empresarial. El dato más reciente encontrado, que data de 2013, sitúa en **un 28% la representación de mujeres entre las personas beneficiarias de este tipo de servicios, porcentaje que varía, no obstante, en función del tamaño de la empresa (INAMU, 2015). De acuerdo a los**

resultados de la encuesta a empresarias (UCCAEP, 2018b) en torno a la mitad de ellas habían participado en algún programa de capacitación empresarial, pero la proporción es menor con relación a otro tipo de programas.

Gráfico 45. Representación de mujeres y hombres en Servicios de Desarrollo Empresarial por tamaño de empresa. Costa Rica. 2013.

Fuente: (INAMU, 2015)



Proyecto AL INVEST de la Cámara de Comercio de Costa Rica.

La Cámara de Comercio ha desarrollado el programa AL-INVEST, financiado por la Unión Europea. Este programa persigue alcanzar aumentos de productividad en las MIPYME a través de capacitaciones, misiones de negocios, participación en conferencias de negocios, organización de eventos y celebración de ferias, entre otras actividades.

Además, mejora la competitividad de las MIPYME al apoyarlas en la mejora de los procesos de negocios, la estabilidad financiera y la rentabilidad, los recursos humanos, la responsabilidad social y la innovación.

La iniciativa ha beneficiado a más de 600 MYPES, de las cuales el 50% son lideradas por mujeres que trabajan en áreas como belleza y cuidado personal, cuidados, artesanía, moda o restaurantes.

Fuente: (Castro, C., 2018)

b. Los servicios de desarrollo empresarial responden a las necesidades de las mujeres empresarias.

No se han hallado evidencias empíricas en torno a cómo los servicios de desarrollo empresarial se encuentran trabajando en dar respuesta a necesidades específicas de las empresarias. La percepción respecto a esto, fundamentalmente basada en las entrevistas realizadas a agentes clave, es que, en general, aún no se incorpora el enfoque de género en este tipo de servicios. Al mismo tiempo, son varias las mujeres clave que reconocen que **se están haciendo esfuerzos en este terreno, pero queda camino por recorrer a nivel político y en materia de alianzas público-privadas (Entrevistas a agentes clave).**

c. Presencia de servicios de desarrollo empresarial centrados en las mujeres.

En el país, igual que en materia de financiamiento, existe una oferta considerable de servicios de desarrollo empresarial dirigidos específicamente a las mujeres, prestados por las organizaciones que ofrecen servicios de carácter generalista, así como otras especializadas en el ámbito de la igualdad de género.

Este tipo de programas incluyen asesorías y capacitación en distintas materias (gestión empresarial, financiación, innovación, marketing,...), tutorías y mentorías, eventos de networking, participación en ferias..., en muchas ocasiones complementadas con actividades dirigidas a reforzar el empoderamiento y liderazgo empresarial de las mujeres. La oferta, en cualquier caso, se encuentra poco articulada (Entrevistas a agentes clave).

Por otro lado, la cobertura de estos servicios, considerando los resultados obtenidos de la encuesta a mujeres empresarias, pareciera no muy elevada ya que, salvo en programas de capacitación empresarial, la proporción de mujeres que han participado en programas específicos apenas rebasa el 20% (UCCAEP, 2018b).

Algunos programas de desarrollo empresarial específicos para mujeres.

- **Programa Mujer y Negocios**, iniciativa liderada por el MEIC e INA, con el apoyo del Centro Regional de Promoción de la MIPYME (CENPROMYPE). Este es un programa gratuito de formación exclusiva para mujeres, que busca mejorar las competencias para desarrollar sus emprendimientos dinámicos, capacitarlas para mercadear sus negocios y contribuir en su liderazgo y empoderamiento económico. Durante tres meses (56 horas), las emprendedoras reciben asesorías grupales y personalizadas, asistencia técnica, educación financiera, talleres de motivación, entre otros temas.

- El INAMU impulsa el **Programa Mujeres empresarias**, otorgando herramientas a mujeres que tienen sus propios negocios e impulsándolas mediante la participación en ferias y demás espacios que permiten su desenvolvimiento y empoderamiento.

- El IMAS gestiona el programa Ideas Productivas, que financia la creación y comercialización de actividades productivas, con actuaciones complementarias

de fortalecimiento, desarrollo personal y social, para promover habilidades, destrezas y liderazgo entre las mujeres.

- La Cámara de Comercio de Costa Rica ejecuta el **Programa de Desarrollo de Mujeres Emprendedoras** enfocado a identificar y promover espacios que empoderen y fortalezcan a las mujeres que poseen y administran empresas en Costa Rica, para prepararlas para los desafíos actuales y futuros. Realizan eventos de networking, foros, talleres y ferias para empresarias. También capacitan a mujeres emprendedoras que desean iniciar su propio negocio en temas como los bienes familiares, el acceso al crédito, el liderazgo, la autoestima y el empoderamiento.

- INCAE, una de las escuelas de negocios mejor calificadas de América Latina con dos campus Costa Rica y Nicaragua, desarrolla el **Programa para Mujeres Emprendedoras**, dirigido a mujeres emprendedoras o ejecutivas con roles de liderazgo. Se centra en cuatro temas: identifique estrategias de crecimiento, aprenda a innovar en marketing y ventas, identifique fuentes de financiamiento para proyectos y prototipos, y servicios con valor de diferenciación.

- La **Red Nacional de Apoyo para el Fortalecimiento Social y Económico de las Mujeres**. Esta red de mujeres presta asesoramiento, capacitación, asistencia técnica y acompañamiento en negocios para aumentar su conocimiento sobre procedimientos tributarios, opciones de financiamiento, derechos de propiedad intelectual, acceso a mercados y oportunidades para innovar.

- **VVGROW Mentoring**. Se trata de un programa de Voces Vitales de Costa Rica, que se lleva a cabo en asociación con Citi Bank. Su objetivo es proporcionar tutoría económica durante seis meses a las mujeres que son dueñas de pequeñas y medianas empresas. La tutoría económica agrupa a mujeres empresarias que tienen una larga trayectoria en el negocio (como mentores) y las mujeres que acaban de comenzar a poseer sus propias empresas (aprendices); con el fin de establecer objetivos que pueden ayudar a crecer los negocios de las empresarias. En estas tutorías se abordan, entre otros, temas de liderazgo y gestión empresarial.

- **WEConnect International** certifica a empresas pertenecientes a mujeres en al menos un 51% en Centro América y en el Caribe angloparlante. La presencia más fuerte de WEConnect International se encuentra en Costa Rica, a través de programas como la Aceleradora WEAmericas, en la que trabajan en alianza con Thunderbird for Good. WEConnect trabaja para identificar y apoyar empresas con potencial de crecimiento que puedan beneficiarse de una herramienta como la certificación de Empresa de Mujer [Women-Owned].

- *BAC Credomatic* cuenta con un programa acelerador para mujeres apoyado por el BID. En este programa las empresas dirigidas por mujeres se fortalecen ofreciendo capacitación personalizada, asesoramiento y tutoría (entregado por Voces Vitales) para ayudarles a hacer crecer su negocio. El programa tiene tres pilares principales: •Liderazgo (participan en talleres y actividades de

tutoría); •Capacitación técnica (los talleres teóricos se imparten y luego se experimentan bajo un plan de aceleración); •Soporte (seguimiento después del programa y asesoría por voluntarios de BAC Credomatic).

- **La Fundación Mujer**, que busca el desarrollo económico y productivo de la empresaria, proporciona herramientas, servicios y productos financieros individuales y grupales para mujeres. Ofrece cursos y talleres en las siguientes áreas: • Gestión empresarial (ofrece a las empresarias conocimientos en el área de educación financiera y administración de pequeñas empresas, para que estén preparadas para definir su negocio planificar y facilitar el proceso de toma de decisiones sobre temas relacionados con marketing, análisis de costos, controles y otras herramientas); Capacitación humana (el objetivo es fortalecer la autoestima y el empoderamiento para el desarrollo económico); Cursos técnicos (permiten a las mujeres aprender a hacer joyas con materiales reciclados, artesanía, cursos de belleza y pintura, entre otros).

- Muchas **Municipalidades** también ofrecen servicios para empresarias, por medio de las oficinas de promoción laboral y empresariedad.

Fuente: (Castro, C., 2018)

Observaciones equipo evaluador	
<p>a. Acceso de las mujeres a los servicios de desarrollo empresarial .</p>	<p>Los datos más recientes hallados (aunque de 2013) sitúan la participación de las mujeres en los servicios de desarrollo empresarial en torno al 28% del total.</p>
<p>b. Los servicios de desarrollo empresarial responden a las necesidades de las mujeres empresarias.</p>	<p>Aunque no se ha encontrado evidencia empírica sobre ello, la percepción que existe entre las agentes clave entrevistadas es que el enfoque de las necesidades de las mujeres aún no se ha integrado dentro de los servicios de desarrollo empresarial, si bien se aprecia cierta conciencia de que se empieza a avanzar en este terreno.</p>
<p>c. Presencia de servicios de desarrollo empresarial centrados en las mujeres.</p>	<p>Existe una considerable oferta de programas específicamente dirigidos a las mujeres empresarias, que incluyen asesorías y capacitación en diversas materias (gestión empresarial, financiación, innovación, marketing,...), tutorías y mentorías, eventos de networking, participación en ferias,..., en muchas ocasiones complementadas con actividades dirigidas a reforzar el empoderamiento y liderazgo empresarial de estas mujeres.</p> <p>La oferta, en cualquier caso, se encuentra poco articulada y el acceso de las mujeres a este tipo de programas tampoco pareciera muy elevado (los resultados de la encuesta sugieren que, salvo en materia de capacitación empresarial, el nivel de acceso a estos programas no rebasa el 20% de la muestra).</p>

Condición marco 4 de WED: Acceso a servicios de apoyo al desarrollo empresarial (ADE) con perspectiva de género.

A. Acceso de las mujeres a los servicios ADE tradicionales.

1.	2.	3.	4.	5.
Se estima que la proporción de mujeres empresarias entre los clientes/beneficiarios de ADE es inferior al 25% de su proporción de propietarios de empresas (o de los trabajadores por cuenta propia como proxy de sus tasas de propiedad empresarial)	Se estima que la proporción de mujeres empresarias entre los clientes/beneficiarios de ADE es al menos el 25% de su proporción de propietarios de empresas (o de los trabajadores por cuenta propia como proxy de sus tasas de propiedad empresarial).	Se estima que la proporción de mujeres empresarias entre los clientes/beneficiarios de ADE es al menos el 50% de su proporción de propietarios de empresas (o de los trabajadores por cuenta propia como proxy de sus tasas de propiedad empresarial).	Se estima que la proporción de mujeres empresarias entre los clientes/beneficiarios de ADE es al menos el 75% de su proporción de propietarios de empresas (o de los trabajadores por cuenta propia como proxy de sus tasas de propiedad empresarial)	Se estima que la proporción de mujeres empresarias entre los clientes/beneficiarios de ADE está a la par o es mayor que su proporción de propietarios de empresas (o de los trabajadores por cuenta propia como proxy de sus tasas de propiedad empresarial).

B. Los servicios ADE tradicionales responden a las necesidades de las mujeres empresarias.

1.	2.	3.	4.	5.
Enfoque pasivo de la mayoría de los proveedores de ADE: pocas mujeres empresarias participan en programas/servicios tradicionales.	Los proveedores de ADE empiezan a ser conscientes de la baja aceptación de los servicios por parte de las mujeres y a preguntarse por las razones de esto.	Existen iniciativas en marcha para incorporar la perspectiva de género en las organizaciones de ADE y crear mayor conciencia entre las mujeres empresarias sobre sus servicios, incluyendo redes de mujeres empresarias y el uso de TIC.	Los proveedores de ADE han modificado los servicios/ofertas de ADE existentes para responder a las necesidades de las mujeres empresarias (por ejemplo, enfoque, programación, uso de asesoras/consejeras/capacitadoras, uso de las TIC para ampliar su alcance) y promueven activamente sus servicios a potenciales mujeres empresarias y EPM existentes.	Los servicios ADE tradicionales son percibidos como amigables con las mujeres; las mujeres empresarias tienen la misma probabilidad que los hombres empresarios de hacer uso de todo tipo de servicios ADE.

C. Presencia de servicios ADE centrados en las mujeres

1.	2.	3.	4.	5.
No existen servicios/ programas ADE dirigidos específicamente a las mujeres en este momento, pero cada vez se reconoce más la necesidad de llegar a las mujeres con un ADE con mayor capacidad de respuesta.	Existen servicios/ programas aislados de ADE dirigidos a mujeres, pero con una oferta limitada de servicios y un alcance muy local.	Existe una serie de programas ADE dirigidos a mujeres, pero se centran en una gama de ofertas limitada (por ejemplo, capacitación en trabajo por cuenta propia para mujeres; ADE para microempresas propiedad de mujeres) y no son accesibles en todo el país.	Existen varios programas ADE centrados en las mujeres; además de satisfacer las necesidades de capacitación y desarrollo de las microempresas, también se orientan a las mujeres en empresas en crecimiento y a la mejora y desarrollo de capacidades de PYME propiedad de mujeres; estos servicios ADE son accesibles para las mujeres en la mayoría de las regiones del país	Existe un sistema nacional organizado de apoyo empresarial para mujeres empresarias (por ejemplo, un mostrador para mujeres en los organismos gubernamentales de MIPYME; centros empresariales para mujeres o centros de recursos empresariales; programas de capacitación empresarial para mujeres, etc.), incluyendo el acceso de mujeres empresarias a través de las TIC.

Puntuación:

Subcondición A: __2__

Subcondición B: __2__

Subcondición C: __4__

Puntuación Promedio: $(2+2+4)/3= 2.7$

CONDICIÓN WED 5. Acceso a mercados y tecnología

a. Promoción de las exportaciones para las mujeres empresarias.

Costa Rica se encuentra muy conectada a los mercados internacionales a través del comercio exterior. El 37% de las empresas formales del país realizan transacciones ya sea de importación o de exportación. Sin embargo, solamente el 12% de tales unidades de negocios se encuentra operando en actividades exportadoras. Entre las empresas medianas y grandes esta cifra es mayor, ya que un tercio de ellas exporta. Sin embargo, entre las MYPES solo el 10% está siendo capaz de colocar sus productos en los mercados internacionales, a pesar de las excepcionales ventajas geográficas del país, por su vecindad con el Canal de Panamá y su cercanía con el mercado norteamericano (OIT, 2018).

Por su parte, entre las empresas de mujeres, tal y como se desprende de los datos recabados de la encuesta, la actividad exportadora ronda el 7% (UCCAEP, 2018b). A pesar de lo anterior, cabe señalar cómo actualmente el 50% de los servicios exportados en Costa Rica se basan en el turismo, lo que significa que hay una gran oportunidad para que las mujeres exploren este sector y establezcan vínculos productivos.

En Costa Rica la entidad por excelencia en materia de servicios a la exportación es la Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER). Dentro de su actividad desarrolla estudios de mercado que sirven de guía para la toma de decisiones y como herramienta para el empresariado exportador. Además, genera información de temas logísticos y ofrece capacitaciones, talleres y diversas asesorías sobre las nuevas tendencias del mercado global. Todo ello con el objetivo de promover empresas de éxito en los mercados internacionales. Entre las capacitaciones más importantes, dirigidas a empresarias y empresarios indistintamente, se encuentran:

- **Programa la Decisión de Exportar** (LADE), cuyo objetivo es despertar el interés en la exportación. LADE se imparte en cuatro horas, en las que se prestan todos los aspectos que deben ser considerados antes de tomar la decisión de exportar.

- **Programa de Internacionalización Empresaria.** Consta de ocho módulos que proporcionan las herramientas básicas para lograr una mayor internacionalización, especialmente para las pequeñas y medianas empresas. Se basa en el desarrollo de los conocimientos necesarios para construir un plan de exportación.

- **Export Salud**, dirigida a tomadores de decisión de empresas relacionadas con el turismo de salud. En ella se ofrecen herramientas para que desarrollen y ejecuten su plan de negocios. Además, busca fomentar la capacidad exportadora de las empresas de este sector y promover una cultura emprendedora en Costa Rica.

- **Programa de Formación Gerencial**, dirigido a empresas de las áreas de las tecnologías digitales, para que puedan ofrecer sus servicios en los mercados internacionales, y aumenten la capacidad exportadora de las empresas del sector. Ello a través de dos módulos que profundizan en temas como: marketing corporativo e internacional, propiedad intelectual y aspectos legales, tratados de libre comercio, la innovación y

el espíritu empresarial, la negociación internacional/ventas de tecnología, recursos humanos, finanzas y costos.

- **Taller de empaque**, ¿cómo lograr que el empaque de su producto sea un disparador para el éxito en su negocio?, en el que se abarcan temas como: ¿qué es una marca?, características de un buen empaque, tipografía, color e imagen, etc.

Para avanzar en la inserción de empresas dirigidas por mujeres en el mercado internacional, PROCOMER puso en marcha a finales de 2017 la iniciativa **Women Export**.

Women Export (PROCOMER)

Nace con el objetivo de avanzar en la inserción de empresas dirigidas por mujeres en el mercado internacional.

El proyecto inició a finales del 2017, cuando PROCOMER estableció los requisitos que deben cumplir las empresarias para integrarse a la iniciativa. Posteriormente, en el 2018, se realizaron tres convocatorias de las cuales se eligieron a las 30 mujeres que actualmente están en el proceso de aceleración, ya sea para exportar por primera vez o para exportar a nuevos mercados.

A las mujeres participantes se les prepara en temas como control de calidad, estructura de costos, contratos internacionales, mercadeo internacional y sostenibilidad. El programa también promueve los encadenamientos productivos.

El INAMU, como se ha señalado ya, organiza por su parte ferias comerciales nacionales y regionales, concebidos como espacios de promoción, comercialización y negociación de productos ofrecidos por empresarias de diferentes regiones del país. Además, la Feria Nacional de Mujeres Empresarias está orientada a fortalecer las capacidades empresariales y oportunidades de negocio para estas mujeres, sirviendo también para crear vínculos que fomenten la comercialización de productos y servicios.

La Cámara de Exportadores de Costa Rica (Cadexco) se ha implicado, igualmente, en el fortalecimiento de las exportaciones de empresas lideradas por mujeres a través del programa *APEX Mujer*, celebrado en marzo de 2019. Consiste en un encuentro especializado basado en un foro de análisis y capacitación sobre estrategias de internacionalización que incluye charlas técnicas especializadas para el comercio exterior.

Además de PROCOMER, la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED), en colaboración con el Banco Nacional de Costa Rica y BAC Credomatic y con el BID, ha puesto en *marcha Alianza de Mujeres empresarias: Una apuesta al crecimiento inclusivo*, proyecto de tres años para canalizar recursos a 120 empresas nacionales lideradas por mujeres, traducidos en servicios de apoyo empresarial, asesorías y

mentoría individual. Por medio de esta iniciativa se ha fomentado la participación de estas empresarias en ruedas de negocios para promover su crecimiento, la generación de empleos, expansión local y acceso a mercados internacionales.

A pesar del listado enumerado, el nivel de exportación en las empresas de mujeres es bajo (del 7%) y su participación en programas comerciales, como pueden ser las Ferias, se encuentra alrededor del 30%. Frente a ello, lo que sí parecen mostrar es un gran interés por acceder a nuevos mercados (7 de cada 10 empresarias lo han expresado).

b. Programas de contratación pública dirigidos específicamente para las mujeres empresarias.

El uso de transacciones electrónicas para la contratación de bienes y servicios por parte del Estado Costarricense es una práctica habitual en el país. Plataformas como Merlink (Sistema Único de Compras Públicas) en el pasado, y ahora el Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP), permiten a las empresas registrarse y ser proveedoras de los distintos entes públicos.

Según datos de la Encuesta Empresarial de Costa Rica, el porcentaje de empresas formales del sector privado que proveen bienes y servicios al Estado a través del sistema electrónico de compras gubernamentales alcanza el 15%, llegando hasta el 34% entre las medianas y grandes empresas. Para las MYPES, en cambio, esta proporción solo alcanza un 13%. Por sector económico, hay un mayor porcentaje de empresas proveedoras del Estado en el sector terciario, seguido del secundario. Mientras que, por zona, hay un mayor porcentaje de empresas en la Gran Área Metropolitana (OIT, 2018).

Específicamente dirigido a mujeres, no se ha identificado ningún programa en materia de contratación pública. De acuerdo a los resultados de la encuesta a mujeres empresarias solamente en torno a un 5% de ellas habrían participado en programa de compras gubernamentales dirigidos a mujeres propietarias de empresas (UCCAEP, 2018b).

c. Cadenas de suministro y vínculos que integran empresas propiedad de mujeres.

En Costa Rica existe una integración limitada de las empresas locales a las cadenas de suministro de las empresas multinacionales debido a un desajuste entre lo que demandan las empresas extranjeras y las competencias del sector empresarial local. Como resultado, los proveedores locales proporcionan solo el 24% de los insumos a las empresas multinacionales, que consisten principalmente en actividades de bajo valor agregado, como los servicios de empaque y limpieza (OCDE, 2018).

Las mujeres empresarias, al respecto, encuentran bastantes más limitaciones para acceder a dichas cadenas. Por parte de la actividad formal el principal problema es la falta de representación de mujeres encabezando estos servicios, a lo que se suma los canales segmentados de la oferta de información (Entrevistas a agentes clave). En el sector informal, por su parte, los limitantes para incorporarse a cadenas de suministro están relacionados con la inaccesibilidad a las zonas de producción, la ausencia de registros de la actividad, limitaciones propias de la producción y la competencia por calidad del producto (Entrevistas a agentes clave) (Grupo Focal).

La Norma INTE 38-01-01 y el programa de compras con enfoque de género.

En la actualidad algunas iniciativas en el área de la igualdad de género están trabajando en promover el enfoque de género en las compras y cadenas de proveedores.

Un ejemplo de ello lo constituye la Norma INTE 38-01-01. Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral que, en su apartado 7.6.c), señala el establecimiento, implementación y mantenimiento de cláusulas contractuales que promuevan la igualdad de género en las organizaciones proveedoras y distribuidoras de bienes y servicios a lo largo de su cadena de valor, norma que rige para la obtención del Sello de Igualdad de Género.

Otro ejemplo lo constituye el trabajo impulsado por ONU Mujeres, en el marco del proyecto Ganar-Ganar que, a través de materiales y talleres, está fomentando la contratación de empresas propiedad de mujeres como proveedoras de las cadenas de suministro en el país.

d. Las TIC y el acceso a la tecnología de las mujeres empresarias.

Si bien en los últimos años el país ha intensificado su producción hacia bienes y servicios que utilizan el conocimiento de forma más intensiva, Costa Rica no tiene una buena puntuación en cuanto a la contribución de la innovación y la tecnología y las medidas de resultados. Además, el uso de la innovación y la tecnología se concentra entre las empresas que operan en las zonas francas (ZF). Estas empresas de alta productividad coexisten con empresas nacionales de baja productividad (incluyendo las informales) (OCDE, 2018).

En el caso de las empresarias, la información obtenida por medio de la encuesta constata un desarrollo de las TIC en sus negocios de nivel medio. En más de un 35% de los casos las mujeres han realizado inversiones en la empresa en el último año relacionadas con mejoras *en equipos de producción antiguos o actualización de su tecnología y/o adquisición de las tecnologías de la información*, pero aún 4 de cada 10 no posee sitio web de la empresa y 6 de cada 10 no vende sus productos en línea. A pesar de ello, el 61% tiene previsto realizar cambios para mejorar la empresa relacionados con la adquisición de equipos y tecnologías (solo detrás de la expansión a nuevos mercados) (UCCAEP, 2018b).

Existen diversas iniciativas para la incorporación de la tecnología y la innovación en las pymes costarricenses. El gobierno cuenta con el Fondo PROPYME para financiar actividades dirigidas a promover y mejorar la capacidad de gestión y competitividad de las pymes mediante el desarrollo tecnológico e innovación. El Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones cuenta con Innovacion.cr, un portal web cuyo propósito es articular todo el Sistema Nacional de Innovación, ofreciendo al personal innovador y emprendedor contenidos e información relevante para promover una cultura de innovación. Por su parte, a través del *Programa del Innovación y Capital Humano para la Competitividad (PINN)* se otorgan ayudas para contribuir al crecimiento de la productividad de las pymes, mediante ayudas

financieras complementarias y no reembolsables, que les permitan implementar proyectos de inversión en innovación, desarrollo y transferencia tecnológica.

En el ámbito rural mencionar iniciativas como los Centros Comunitarios Inteligentes (CECIS), cuyo objetivo es promover el desarrollo socioeconómico de todas las regiones del territorio nacional mediante la alfabetización digital de sus usuarios, o los programas del Instituto Nacional de Innovación y Transferencia en Tecnología Agropecuaria (INTA), quien socializa la tecnología que genera por medio de diversos mecanismos de transferencia, para favorecer la apropiación de ésta por parte de productores y productoras agropecuarias.

A pesar de la existencia de todos estos programas, la mayoría de las empresas del país consideran que no reciben apoyo del gobierno en cuanto a innovación y desarrollo (OIT, 2018).

Ninguno de los programas mencionados se dirige de forma preferente a las mujeres ni contempla el enfoque de género en su formulación o aplicación. No obstante, comienzan a emerger algunas iniciativas en el ámbito de la tecnología y la innovación empresarial que incorporan componentes de género.

CAMTIC y CINDE abriendo camino en materia de igualdad de género.

Dos iniciativas que pueden ser mencionadas en este terreno son las impulsadas por la Cámara de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (CAMTIC) y por la Agencia de Promoción de Inversiones en Costa Rica (CINDE).

El objetivo de la CAMTIC es el desarrollo, la promoción y el uso de tecnologías digitales, así como acciones coordinadas entre la industria, el Gobierno y la academia. Cuenta con más de 200 empresas afiliadas. Actualmente, dentro de sus tres capítulos de actividad, tiene uno dedicado específicamente a las Mujeres en las Tecnologías Digitales para promover la integración de las mujeres en este sector. Para ello, actúa tanto a nivel político, como empresarial y académico.

CINDE es la agencia costarricense de promoción de inversiones. La organización abarca más de 300 empresas que a 90,000 personas, lo que significa que tiene un alto impacto en los negocios y la economía. Esta organización proporciona servicios tales como apoyar a inversionistas para conectarlos con proveedores de servicios, organizaciones gubernamentales, universidades, agentes inmobiliarios, abogados, contadores, parques industriales y centros de negocios. Facilitan el contacto directo y el vínculo con posibles inversores en América del Norte, al igual que con otros países a través de su oficina en Nueva York. CINDE también brinda apoyo especializado en asuntos estratégicos enfocados en nuevos proyectos de expansión o promoción de diversificación para empresas después de establecerse en Costa Rica.

La Agencia tiene un grupo llamado GET (Género, Empleabilidad y Tecnología) en el que las empresas trabajan juntas para promover el liderazgo femenino y la igualdad de género. Han desarrollado actividades diversas como: conferencias inter-compañías, charlas técnicas STEM, programas internos, acciones de retención de talento, y trayectorias profesionales. Algunos de los miembros del GET han estado trabajando con el Sello de Igualdad de Género del INAMU.

Fuente: (Castro, C., 2018)

De acuerdo a los resultados de la encuesta a mujeres empresarias **aproximadamente 3 de cada 10 habrían participado en un programa para aprender a utilizar las TICs (UCCAEP, 2018b). Aunque la ratio no es muy elevada, de la encuesta y de los testimonios de las participantes en el Grupo Focal se revela el gran interés y relevancia de integrar este factor en el negocio y, por consiguiente, de participar en cualquier actividad orientada hacia ello.**

Observaciones equipo evaluador

<p>a. Promoción de exportaciones para mujeres empresarias.</p>	<p>Existen iniciativas en el país de apoyo a la exportación, cuya organización de referencia es PROCOMER.</p> <p>PROCOMER y otras entidades han puesto en marcha algunas iniciativas dirigidas específicamente a las mujeres empresarias.</p> <p>El grado de actividad exportadora de las empresarias participantes en la encuesta es de en torno al 7%, cifra reducida y próxima a la intensidad exportada de las MYPES en general (de aproximadamente un 10%).</p>
<p>b. Programas de compras gubernamentales dirigidos activamente a las empresas de mujeres.</p>	<p>El país cuenta con mecanismos que facilitan el acceso de las empresas a las contrataciones públicas en el país. Sin embargo, no se han identificado programas ni acciones específicas orientadas a difundir la existencia y el uso de estos mecanismos entre las empresas de mujeres.</p> <p>Alrededor del 13% de las MYPES costarricenses son proveedoras del Estado. No se tiene este dato para el caso de las empresarias, pero se sabe que, de las mujeres empresarias participantes en la encuesta, solo un 5% ha participado en programas en este ámbito.</p>
<p>c. Cadenas de suministro y vínculos que integran las empresas propiedad de mujeres.</p>	<p>A pesar de la necesidad de trabajar la incorporación de las empresas locales a las cadenas de suministro de las multinacionales y de la baja representación de las empresas de mujeres en éstas, no existen esfuerzos específicos dirigidos a desarrollar esta área.</p> <p>Algunas iniciativas en el área de la igualdad de género están trabajando en promover el enfoque de género en las compras y cadenas de proveedores: la Norma INTE 38-01-01. Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral en su apartado 7.6.c) y el trabajo impulsado por ONU Mujeres, en el marco del proyecto Ganar-Ganar que, a través de materiales y talleres, está fomentando la contratación de empresas propiedad de mujeres como proveedoras de las cadenas de suministro en el país.</p>
<p>d. Acceso de las mujeres empresarias a la tecnología y las TIC.</p>	<p>El acceso de las mujeres empresarias a las tecnologías de la información y la comunicación se basa en el uso de estas herramientas para fines tradicionales. A nivel estatal el Gobierno ha implementado algunos proyectos y ayudas para mejorar la tecnología en las empresas. Ninguna de ellas se dirige de manera específica a las mujeres, aunque lo cierto es que se evidencia un gran interés por parte de las empresarias de integrar la tecnología y la innovación en el negocio y de participar en programas orientados a este objetivo.</p>

Condición marco 5 de WED: Acceso a mercados y tecnología.

A. Promoción de exportaciones para mujeres empresarias.

1.	2.	3.	4.	5.
No existen programas dirigidos a la promoción o desarrollo de exportaciones para EPM, y hay pocas EPM involucradas en actividades de exportación.	Existen algunos esfuerzos limitados para promover oportunidades de exportación para EPM a través de la difusión de información, pero por lo general no están representadas en misiones comerciales patrocinadas por el gobierno o en programas de capacitación para la exportación.	Las organizaciones realizan esfuerzos activos para incluir a las EPM en seminarios y talleres de orientación para la exportación; las EPM participan en grado mínimo en las misiones/ferias comerciales auspiciadas por el gobierno.	Existen esfuerzos concertados para promover oportunidades de exportación para las EPM, los cuales buscan activamente su participación en misiones/ferias comerciales auspiciadas por el gobierno, y esfuerzos iniciales para asegurar que las EPM estén incluidas en los programas de preparación para la exportación y de desarrollo de capacidades para mejorar la calidad de sus productos y sus habilidades de comercialización.	Existe un programa nacional de “promoción de exportaciones para mujeres empresarias” de carácter integral.

B. Programas de compras gubernamentales dirigidos activamente a las empresas de mujeres.

1.	2.	3.	4.	5.
La información sobre oportunidades de contratación pública se encuentra disponible, pero no hay esfuerzos específicos para garantizar que las EPM estén informadas o para llegar a ellas.	Se realizan esfuerzos especiales para difundir información sobre oportunidades de contratación pública a posibles proveedoras, por ejemplo, a través de redes de mujeres empresarias y mecanismos en línea.	Además de los esfuerzos generales de promoción, se ofrecen a las mujeres empresarias talleres sobre cómo acceder a las oportunidades de contratación pública.	Se realizan talleres de orientación, y además se ofrecen programas para desarrollar la capacidad de las empresas de mujeres a fin de que cumplan con los requisitos para competir por contratos de contratación pública.	Existen programas innovadores de compras gubernamentales dirigidos a mujeres empresarias, por ejemplo, mediante la asignación de un cierto porcentaje del valor de los contratos de compra a las empresas propiedad de mujeres.

C. Cadenas de suministro y vínculos que integran las empresas propiedad de mujeres.

1.	2.	3.	4.	5.
No existen iniciativas de la cadena de suministro que busquen específicamente la integración de las EPM.	Existen algunas iniciativas para integrar las EPM en las cadenas de suministro, pero por lo general no se informa a las mujeres sobre ellas ni se les destinan iniciativas para el desarrollo de capacidades.	Se están realizando esfuerzos promocionales para crear conciencia sobre las oportunidades de la cadena de suministro para las EPM, y se han iniciado / están en marcha actividades para desarrollar su capacidad de convertirse en proveedoras de la cadena de suministro.	Existen unos cuantos buenos programas de cadena de suministro / vínculos dirigidos a las empresas propiedad de mujeres, pero están limitados a uno o dos sectores y/o una o dos regiones.	Se están implementando iniciativas relativas a las cadenas de suministro para EPM en muchos sectores en los que las EPM son dominantes, y en diferentes partes del país.

D. Acceso de las mujeres empresarias a la tecnología y las TIC.

1.	2.	3.	4.	5.
En general, las EPM operan con tecnología rudimentaria, con un uso limitado de las TIC para el desarrollo empresarial, y no se están haciendo esfuerzos para mejorar sus conocimientos y habilidades relacionados.	Se están realizando esfuerzos iniciales para mejorar la competencia digital de las mujeres empresarias a través de la capacitación, y para proporcionarles asesoramiento y consejería sobre cómo actualizar su uso de la tecnología.	Existen iniciativas para acercar a las mujeres empresarias a las innovaciones tecnológicas y a las oportunidades para el desarrollo de negocios en sectores con base tecnológica (por ejemplo, TIC, tecnologías biomédicas, medioambientales y renovables).	Existen iniciativas orientadas a la inclusión de las EPM en programas de modernización y actualización tecnológica y en programas centrados en la integración de soluciones con presencia de TIC (por ejemplo, sistemas de información gerencial, comercialización en línea, comercio electrónico, etc.); se encuentra disponible acceso al financiamiento para ayudarlas a modernizar sus operaciones en estas áreas y para buscar innovaciones tecnológicas.	Existen subvenciones del gobierno disponibles para que las EPM puedan sufragar el costo de invertir en tecnologías nuevas y actualizadas; las EPM están haciendo uso de las TIC en muchas de sus operaciones comerciales; se alienta y apoya activamente a las mujeres empresarias para que inicien negocios en sectores de alta tecnología e innovación en la economía, incluido el sector de las TIC.

Puntuación:

Subcondición A: __3__

Subcondición B: __1__

Subcondición C: __1__

Subcondición D: __2__

Puntuación Promedio: $(3+1+1+2)/4=1.8$

CONDICIÓN WED 6. Representación de mujeres empresarias y participación en diálogo político.

a. Representación y “voz” de las mujeres en las asociaciones empresariales.

En líneas generales, el nivel de asociacionismo del empresariado costarricense es elevado entre las empresas medianas y grandes (superando el 70%), pero disminuye considerablemente entre las MYPES (con un grado de asociacionismo de alrededor del 30%). Los dos principales motivos señalados por las empresas no asociadas son el desconocimiento del gremio que los representa y la falta de visibilidad respecto a los beneficios tangibles que obtienen con dicha asociación (OIT, 2018).

Específicamente, respecto al grado de asociacionismo de las empresarias, la encuesta ha arrojado un índice de alrededor del 30% (UCCAEP, 2018b), valor posiblemente superior al de las empresarias costarricenses a nivel global, considerando que el acceso a las participantes en la encuesta se realizó mediante la colaboración de las Cámaras y gremios asociados a la UCCAEP. De hecho, el grado de asociacionismo entre las empresarias participantes en el Grupo Focal ha sido casi nulo, mediatizado seguramente por factores como la ruralidad y la informalidad del mismo (Grupo Focal).

Pese a que las empresarias no parecen mostrar altos índices de asociacionismo, lo que sí se da es una representación paritaria de las mujeres entre los miembros de las asociaciones gremiales. En 2017, de acuerdo a los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las mujeres representaban el 56% de los miembros de estas asociaciones y el 41% de los miembros de cooperativas (MTSS, 2017). Esta representación se encuentra vinculada a la normativa promulgada al respecto, como es la *Ley 8901 sobre Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas*. La citada Ley establece que en toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

Representación de mujeres en las Cámaras de Comercio.

La Cámara de Comercio de Costa Rica constituye un ejemplo de representación de mujeres, incluyendo en sus órganos de gobierno a una mujer Presidenta nombrada por Asamblea General de Asociados, una Junta Directiva paritaria (50% hombres, 50% mujeres), una estructura administrativa en la cual hay 60% mujeres y 40% hombres y puestos de jefaturas en manos de mujeres, en un 60% y en un 40% de hombres. Ello, como resultado del Programa de Desarrollo de la Mujer Empresaria que se ha dedicado a facilitar en el sector comercio el empoderamiento económico de las mujeres

Otro ejemplo positivo lo ofrece la Cámara Nacional de Minoristas, una asociación sin ánimo de lucro, creada en el año 1944, bajo la Ley de Asociaciones, para organizar, representar y defender a los minoristas en todo el país, ya que cuenta con cobertura a nivel nacional. Esta Cámara tiene 4,800 miembros que son micro, pequeñas y medianas empresas, ubicados en todo el país, en actividades tan diversas como las siguientes: tiendas de abarrotes, tiendas de licores, ferreterías, floristería, Bazares, tiendas de deportes, tiendas de ropa, tiendas de tecnología, librerías, centros de fotocopiado, sodas, restaurantes, tiendas de calzado, cibercafé, venta de celulares, alquiler de videos, etc. El 48% de los miembros de esta Cámara son mujeres. Pero además, muchos de los negocios que están registrados como empresas de propiedad masculina son en realidad negocios familiares donde las mujeres lideran la administración.

Fuente: (Entrevista a agentes clave) (Castro, C., 2018)

A lo largo de las entrevistas se identifica, sin embargo, cierta percepción de que el grado de representación de las mujeres en las asociaciones empresariales aún es bajo o “menor del que debería”, sobre todo en los puestos de toma de decisiones y liderazgo. Esta infrarrepresentación se relaciona con la cultura predominantemente masculina de dichos espacios, que dificulta que se tengan en cuenta las ideas y las voces de las mujeres; el reto de las mujeres de formarse en liderazgos que sean reconocidos; la falta de empoderamiento; el escaso networking y acceso a redes “informales” de poder; etc. (Entrevistas a agentes clave).

b. Presencia de mujeres empresarias en asociaciones y redes.

El movimiento asociativo de mujeres empresarias en Costa Rica aún es débil. Destacan, dentro del mismo, básicamente tres asociaciones (Castro, C., 2018):

- **Foro de Mujeres Empresarias.** Esta red agrupa a mujeres de negocios, empresarias y profesionales. Está compuesta por 37 asociadas y más de 200 afiliadas. Acompañan, entrenan y enlazan mujeres con oportunidades de crecimiento empresarial y profesional. Han podido impactar en la política pública, siendo una organización consultada por el INAMU para la creación de la política nacional PIEG.

- **Amucoode.** Es una asociación cooperativa de mujeres para el desarrollo. Comenzó como parte de un proceso llamado Refuerzo cooperativo de liderazgo de mujeres, llevado a cabo por CENECOOP con apoyo del Centro Cooperativo Sueco. La asociación reúne a mujeres de cooperativas mixtas y/o solo de mujeres en busca de mejores oportunidades. Cuenta con 70 cooperativas asociadas, de las cuales aproximadamente 10 están formadas solo por mujeres, y en total cuenta con 120 mujeres asociadas. Las cuatro áreas de trabajo de AMUCOODE son: i) fortalecimiento de las capacidades de liderazgo de las mujeres para influir en posiciones de liderazgo; ii) apoyo al diseño y gestión de programas de igualdad de género dentro del movimiento cooperativista; iii) articular la igualdad de género y la igualdad de oportunidades laborales en el movimiento cooperativo y iv) difundir información sobre los derechos de las mujeres y las Leyes que los protegen.

- **La Red de Mujeres Beta.** Su origen fue una iniciativa para desarrollar oportunidades para mujeres en la escala corporativa, con el objetivo de incorporar a más mujeres en posiciones de liderazgo. Para impactar en la economía la comunidad organiza eventos (conferencias, reuniones y talleres) para enseñar sobre la hermandad y el empoderamiento de las mujeres. Actualmente tiene 75 personas asociadas, de las cuales el 70% son empresarias, el 20% son aspirantes a empresarias y el 10% son mujeres de negocios corporativas.

Considerando el número de asociadas de estas organizaciones, así como la percepción recabada por las distintas fuentes consultadas, puede decirse que **no existe en el país una red sólida de empresarias que representen los intereses empresariales de las mujeres.** De hecho, como se vio, una de las afirmaciones que mayor grado de desacuerdo ha registrado entre las empresarias de la encuesta ha sido, precisamente, la de recibir mucho apoyo de asociaciones y grupos empresariales de mujeres (UCCAEP, 2018b).

Hace falta, por tanto, estructura para que las mujeres se asocien de manera más estratégica y articulada, haciéndose un llamado a los organismos empresariales para promover estos espacios (Entrevista a agentes clave).

c. Participación de mujeres empresarias en el diálogo de políticas del sector público-privado e influencia de resultados.

Por último, la percepción obtenida a partir de las distintas fuentes consultadas (Entrevistas, Grupo Focal y Encuesta) es la de que los intereses de las mujeres empresarias no están suficientemente incorporados a las políticas público-privadas. Concretamente, ya se vio cómo en la encuesta el 41% de las empresarias considera que las asociaciones empresariales e industriales no fomentan que el gobierno adopte políticas para satisfacer las necesidades de las mujeres (UCCAEP, 2018b). Aun no siendo la mayoría, es un porcentaje bastante significativo.

Puntuación de la condición WED 6.

Observaciones equipo evaluador	
a. Representación y "voz" de las mujeres en las asociaciones empresariales.	<p>Respecto al grado de asociacionismo de las empresarias, la encuesta ha arrojado un índice de alrededor del 30%</p> <p>Pese a que las empresarias no parecen mostrar altos índices de asociacionismo, lo que sí se da es una representación paritaria de las mujeres entre los miembros de las asociaciones gremiales, en cumplimiento de la Ley 8901.</p>
b. Presencia de mujeres empresarias en asociaciones y redes.	No existe en el país una red sólida de mujeres empresarias que representen los intereses empresariales de las mujeres.
c. Participación de mujeres empresarias en el diálogo de políticas del sector público-privado e influencia de resultados.	La percepción obtenida es la de que los intereses de las mujeres empresarias no están suficientemente incorporados a las políticas público-privadas.

Condición marco 6 de WED: Representación de mujeres empresarias y participación en el diálogo sobre políticas e influencia en los resultados.

A. Representación y "voz" de las mujeres en asociaciones empresariales/sectoriales de membresía.

1.	2.	3.	4.	5.
Las mujeres empresarias/emprendedoras representan menos del 5% de los miembros de las principales asociaciones empresariales / organizaciones sectoriales.	Las mujeres empresarias/emprendedoras constituyen al menos el 15% de los miembros de las principales asociaciones empresariales / organizaciones sectoriales.	Las mujeres empresarias/emprendedoras constituyen al menos el 20% de los miembros de las principales asociaciones empresariales / organizaciones sectoriales.	Las mujeres empresarias/emprendedoras constituyen al menos el 30% de los miembros de las principales asociaciones empresariales / organizaciones sectoriales.	Las mujeres empresarias/emprendedoras representan más del 30% de los miembros de las principales asociaciones empresariales / organizaciones sectoriales.

B. Presencia de asociaciones y redes de mujeres empresarias.

1.	2.	3.	4.	5.
No existen asociaciones de mujeres empresarias o emprendedoras.	Existen solo unas cuantas de estas asociaciones, ubicadas principalmente en centros urbanos y con un número reducido de miembros.	Además de en zonas urbanas, se han formado tales asociaciones en algunas regiones rurales del país, pero la base de miembros es muy limitada.	Existen varias asociaciones de este tipo en las regiones urbanas y rurales, pero tendrían que desarrollar capacidades para ampliar el alcance de su membresía y asumir una función de promoción.	Existen asociaciones de mujeres empresarias/ emprendedoras en zonas urbanas, así como en la mayoría de las regiones rurales, y representan a un gran número de mujeres empresarias como miembros; se han integrado en una federación nacional de tales asociaciones.

C. Participación de mujeres empresarias en el diálogo sobre políticas entre los sectores público y privado e influencia en los resultados.

1.	2.	3.	4.	5.
Los mecanismos de diálogo público-privado sobre políticas no están bien desarrollados en el país; las asociaciones y grupos de mujeres rara vez son incluidos.	Las asociaciones empresariales tradicionales no representan de manera adecuada las opiniones y preocupaciones de sus mujeres miembros y rara vez introducen problemas que afectan al WED en el diálogo de políticas con el gobierno; la “voz” de las empresarias/ emprendedoras es muy débil.	Las asociaciones empresariales tradicionales han comenzado a reconocer la importancia de integrar mejor los puntos de vista de las mujeres en sus prioridades de promoción de políticas y las asociaciones de mujeres empresarias están desarrollando sus habilidades y capacidades de promoción, pero estos esfuerzos aún no han conducido a grandes avances en influenciar la agenda política del gobierno.	Las asociaciones empresariales tradicionales plantean habitualmente temas de interés para sus mujeres miembros en el diálogo sobre políticas con el gobierno; las asociaciones de mujeres empresarias tienen la capacidad de desempeñar un importante papel de promoción de los intereses y preocupaciones de las EPM y reciben aportes para documentos de políticas que están en espera de aprobación; las EPM son incluidas como miembros de grupos de trabajo y comités asesores del gobierno sobre reformas del entorno empresarial.	Existe una serie de ejemplos concretos en los que la participación de mujeres empresarias/ emprendedoras en procesos de diálogo público-privados ha conducido a resultados concretos en términos de mejorar el entorno para WED (por ejemplo, cambios en el Derecho de Familia, creación de mostradores especiales para mujeres en instituciones financieras, cambios en la Ley de propiedad, etc.)

Puntuación:

Subcondición A: __5__

Subcondición B: __2__

Subcondición C: __3__

Puntuación Promedio: $(5+2+3)/3 = 3.3$

4.3. Conclusiones de la evaluación WED

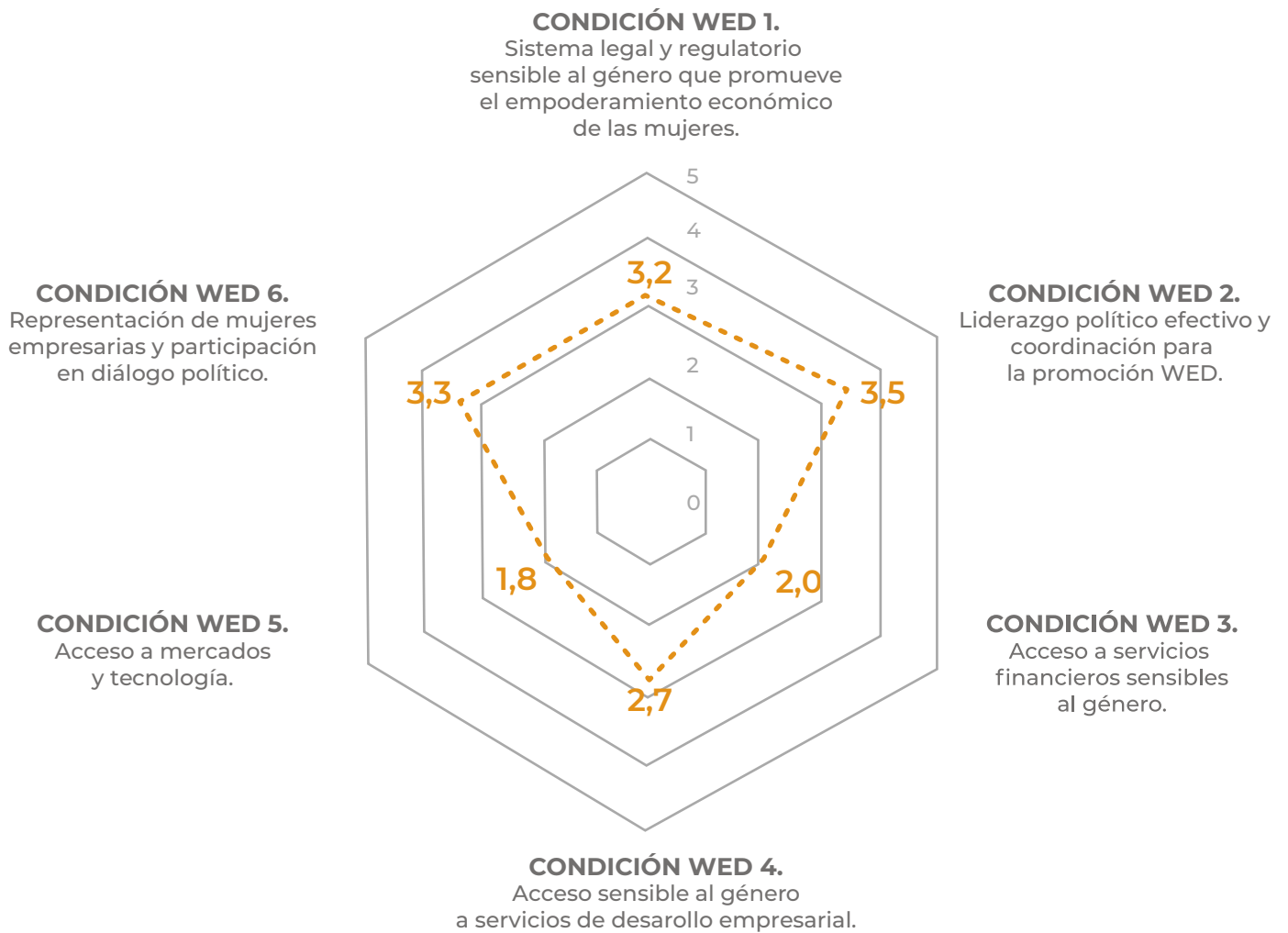
Puntuaciones globales:

Las puntuaciones alcanzadas en las seis condiciones WED arrojan el siguiente ranking:

CONDICIÓN WED	PUNTUACIÓN
1. CONDICIÓN WED 2. Liderazgo político efectivo y coordinación para la promoción de WED.	3.5
2. CONDICIÓN WED 6. Representación de mujeres empresarias y participación en diálogo político	3.3
3. CONDICIÓN WED 1. Sistema legal y regulatorio sensible al género que promueve el empoderamiento económico de las mujeres	3.2
4. CONDICIÓN WED 4. Acceso sensible al género a servicios de desarrollo empresarial.	2.7
5. CONDICIÓN WED 3. Acceso a servicios financieros sensibles al género.	2.0
6. CONDICIÓN WED 5. Acceso a mercados y tecnología.	1.8

Gráfico 46. Puntuación de las condiciones WED (sobre 5). Costa Rica. 2019.

Fuente: Elaboración propia.



Promedio: 2,7

Por su parte, la puntuación en cada una de las subcondiciones da como resultado el orden que aparece a continuación:

SUBCONDICIÓN WED	PUNTUACIÓN
1. Derechos de propiedad y herencia.	5
2. Representación y “voz” de las mujeres en las asociaciones empresariales.	5
3. WED como una prioridad política nacional.	4
4. Presencia de servicios de desarrollo empresarial centrados en las mujeres.	4
5. Presencia de un punto focal del gobierno para la promoción y coordinación de WED y acciones de apoyo.	3
6. Promoción de las exportaciones para las mujeres empresarias.	3
7. Participación de mujeres empresarias en el diálogo de políticas del sector público-privado e influencia en los resultados.	3
8. Leyes y reglamentos laborales.	2.5
9. Reglamentos y procedimientos de registro y licencia de empresas.	2
10. Participación de mujeres empresarias en programas de financiamiento genérico.	2
11. Programas de financiamiento específicamente dirigidos a empresas propiedad de mujeres.	2
12. Acceso de las mujeres a los servicios de desarrollo empresarial convencionales.	2
13. Los servicios de desarrollo empresarial responden a las necesidades de las mujeres empresarias.	2
14. Las TIC y el acceso a la tecnología de las mujeres empresarias.	2
15. Presencia de mujeres empresarias en asociaciones y redes.	2
16. Programas de contratación pública dirigidos específicamente a empresas de mujeres.	1
17. Cadenas de suministro y vínculos que integran empresas propiedad de mujeres.	1

Gráfico 47. Puntuación de las subcondiciones WED (sobre 5). Costa Rica. 2019.

Fuente: Elaboración propia.



Promedio: 2,7

De la evaluación anterior se desprende que el liderazgo y la coordinación de *políticas efectivas para la promoción del Desarrollo Empresarial de las Mujeres* (WED 2) es la condición mejor valorada de las seis (3.5 puntos) seguida por la relacionada con la representación de mujeres empresarias y su participación en el diálogo sobre políticas e influencia en los resultados (WED 6) (3.3 puntos), y por el sistema legal y *regulatorio sensible al género que promueve el empoderamiento económico de las mujeres* (WED 1) (3.2 puntos).

En el primer caso, la valoración está estrechamente vinculada con las dos *subcondiciones* (*WED como prioridad política nacional y presencia de un punto focal del gobierno para la promoción y coordinación del Desarrollo Empresarial de las Mujeres*), las cuales están situadas entre las cinco mejor valoradas. Y es que, en Costa Rica, según se ha visto, la igualdad de género está presente en muchos de los instrumentos políticos de empresarialidad existiendo un compromiso, por parte del gobierno, de coordinar y articular el trabajo de las instancias rectoras encargadas de su desarrollo. En el caso de la Condición WED 6, la puntuación positiva promedio se debe al alto

valor obtenido en una de sus condiciones, pero no así en el resto. La alta representación de las mujeres en las asociaciones empresariales, condicionada al cumplimiento de la *Ley 8901 (que regula el porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas)*, consigue compensar el valor obtenido en las otras subcondiciones, relativas a la fortaleza del movimiento asociativo de mujeres empresarias (aún débil en el país) o la atención a las necesidades de las mujeres empresarias en el diálogo político.

En el caso de la Condición WED 1, si bien el país puntúa positivamente en cuanto legislación que impide la discriminación en el ámbito económico (aunque persistentes algunas leyes mínimas que aún discriminan) las dificultades de los procedimientos de registro y licencia de las empresas, especialmente para las mujeres, hacen descender el promedio.

Por su parte, las subcondiciones analizadas en el caso del acceso a servicios de desarrollo empresariales sensibles al género (WED 4) se encuentran polarizadas, también, en cuanto a sus puntuaciones. La primera y mejor valorada es la relativa a la existencia de servicios de desarrollo empresarial centrados en las mujeres, donde se ha identificado una relativa amplia variedad de programa. Peor valoración obtienen las de acceso de las mujeres a los *servicios de desarrollo empresarial convencionales y a la existencia de servicios empresariales que respondan a las necesidades de las mujeres*. La percepción de los y las distintos agentes que han participado en la evaluación es que se empieza a avanzar en estos aspectos, pero queda camino por recorrer.

Por último, con el nivel más bajo de valoración, se encuentra la Condición WED 3 de acceso a servicios financieros sensibles al género (2 puntos) y el la WED 5 de acceso a mercados y tecnología (1.8 puntos).

En el caso de la condición WED relacionada con el financiamiento, sendas subcondiciones han obtenido una baja puntuación. Pese a que son varios los instrumentos financieros dirigidos a las mujeres, el acceso a financiamiento continúa representando una de las mayores barreras señaladas por las mujeres para el establecimiento y fortalecimiento empresarial. A lo que se suma el hecho de que, cuando existen, estas no están lo suficientemente difundidas o su otorgamiento se percibe como complejo y lento.

Para terminar, la condición WED 5 (acceso a mercados y tecnología) se sitúa en la última posición del ranking. Sin bien en materia exportadora el país obtiene una puntuación relativamente buena (son varios los programas que se han puesto en marcha, incluidos los específicos para empresarias), la no existencia de actuaciones concretas para mujeres en áreas de la contratación pública, de participación en las cadenas de suministro o de integración de la tecnología y la innovación en la empresa, determinan la baja puntuación promedio.

Prioridades

Los hallazgos encontrados a lo largo del informe desvelan la necesidad de reforzar los mecanismos de fortalecimiento empresarial de las MYPES en general, y de las que son propiedad de mujeres, en particular.

Desde este punto de vista, las estrategias y medidas han de considerar tres segmentos de beneficiarias bien diferenciados, dado que cualquier línea de capacitación, financiación, apoyo empresarial etc. serán bien distintas dependiendo del momento por el que transcurra la “empresaria”:

- **Las emprendedoras**, quienes se encuentran en una fase inicial, para quienes es clave trabajar la idea de negocio, además del resto de aspectos relacionados con la gestión empresarial:

- **Las cuentapropistas o trabajadoras independientes**, situadas mayormente en la informalidad y con negocios de subsistencia, que requieren de una estrategia centrada en el salto a la formalidad y en alcanzar los ingresos suficientes que hagan sus negocios sostenibles (un perfil cuyas respuestas han estado representadas, en esencia, por las mujeres participantes en el Grupo Focal);

- **Las dueñas de negocios establecidos**, en su mayoría más formales y dinámicos, a las que dirigir servicios de desarrollo empresarial más avanzados, hacia el crecimiento, fortalecimiento e innovación empresarial (un perfil representado, de alguna manera, por las empresarias participantes en la encuesta).

Bajo la premisa de cubrir los tres segmentos de beneficiarias, incluso con un enfoque progresivo, la evaluación de las Condiciones WED aconseja centrarse en las siguientes prioridades:

Condición WED	Prioridades
<p>CONDICIÓN WED 1.</p> <p>Sistema legal y regulatorio sensible al género que promueve el empoderamiento económico de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar las Leyes discriminatorias de acceso al empleo para las mujeres (Art. 87 y 88 del Código de Trabajo; Art. 35 del Código de Familia; analizar el impacto social y económico para la adopción de la licencia de paternidad,...). - Continuar con la senda emprendida de simplificar los trámites y plazos para la obtención de licencias y aperturas de empresas. - Diferenciar la carga impositiva de acuerdo al tamaño, producto y características de las empresas. - Avanzar en el establecimiento de trámites empresariales en línea, asegurando el acceso a la tecnología en todas las zonas del país. - Incorporar, en cualquier actuación orientada a las empresarias, información, capacitación y/o asesoramiento sobre trámites frente a la administración, así como visibilizar las ventajas de hacer las empresas formales. - Establecer canales sobre trámites y regulaciones específicos para mujeres: puntos informativos, mostradores, teléfonos de atención, etc. - Incorporar el tema del trabajo domestico no remunerado y el cuidado como factores estructurales a resolver para impulsar la empresariedad de las mujeres.
<p>CONDICIÓN WED 2.</p> <p>Liderazgo político efectivo y coordinación para la promoción de WED</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar nuevos indicadores sobre participación de mujeres y hombres e impacto de género de las políticas de empresariedad. - Desagregar por sexo las estadísticas e informes que analicen la situación del empresariado en el país. - Diseñar y operativizar la Política Pública Intersectorial para el Desarrollo de las MIPYME de Mujeres en Costa Rica.
<p>CONDICIÓN WED 3.</p> <p>Acceso a servicios financieros sensibles al género</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Considerar la situación financiera específica de las mujeres en el establecimiento de las condiciones de acceso al crédito: tipo de avales y garantías solicitados, ingresos mínimos, etc. - Dar una mayor y mejor difusión a los instrumentos financieros específicos para mujeres existentes y sobre las modalidades de participación. Dotar de una mayor agilidad a los procedimientos de concesión de tales instrumentos. - Incorporar, en cualquier actuación orientada a las empresarias, capacitación en materia de educación financiera. - Incorporar sensibilización y capacitación en materia de género a los actores del sistema financiero.

<p>CONDICIÓN WED 4.</p> <p>Acceso sensible al género a servicios de desarrollo empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dar una mayor y mejor difusión a los programas existentes de apoyo a las empresarias, según nivel de desarrollo de madurez empresarial. - Sensibilizar y capacitar a los y las funcionarias de Gobierno, así como el resto de agentes del ecosistema empresarial, en la atención especializada y adaptación de los servicios a las necesidades concretas de las mujeres empresarias. - Unificar la respuesta institucional a las distintas demandas generadas a partir del nivel de desarrollo empresarial.
<p>CONDICIÓN WED 5.</p> <p>Acceso a mercados y tecnología</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dar sostenibilidad y aumentar la cobertura de los programas en materia de apoyo a la comercialización y exportación de productos y servicios de mujeres. - Incorporar, en cualquier actuación orientada a las empresarias, información y capacitación sobre los sistemas de acceso a los procesos de contratación pública. - Promover los encadenamientos productivos de mujeres en sectores en los que poseen una mayor presencia (Ej: turismo, comercio...). - Asegurar la participación de las mujeres empresarias en los programas de exportación, encadenamientos productivos o de tecnología e innovación empresarial. - Desarrollar programas dirigidos específicamente a mujeres empresarias en materia de tecnología e innovación empresarial. - Socializar los estudios de mercado de PROCOMER para orientar la empresariedad.
<p>CONDICIÓN WED 6.</p> <p>Representación de mujeres empresarias y participación en diálogo político</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar el asociacionismo entre las mujeres empresarias. - Apoyar el fortalecimiento de las asociaciones de mujeres empresarias existentes (recursos, capacitación, difusión, participación en asociaciones empresariales clave...). - Instituir, en los casos en los que no existe, Comités de Género en las principales asociaciones empresariales del país. - Impulsar el liderazgo de las mujeres en las asociaciones y gremios empresariales. - Generar espacios de debate y reflexión sobre las necesidades e intereses particulares de las mujeres empresarias.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Araúz, N. (2018). *Estudio de Línea de Basa de la Participación de mujeres en las Juntas Directivas de las empresas regidas por la Ley 56 de 11 de Julio de 2017*. WCD Panamá.
- Banco Mundial. (2010). *Enterprise Surveys. Country Profiles-Costa Rica*.
- Banco Mundial. (2018a). *Gender Statistics*.
- Banco Mundial. (2018b). *Women, Business and the Law*.
- Banco Mundial. (4 de Abril de 2019). *Banco Mundial. Obtenido de Costa Rica: panorama general*: <https://www.bancomundial.org/es/country/costarica>
- Castro, C. (2018). *Actors-Mapping Costa Rica. PROJECT “WIN WIN: GENDER EQUALITY MEANS GOOD”*. Documento de trabajo no publicado. ONU Mujeres, Boomeragn.
- CEPAL/CELADE. (2018). *Sistema de Indicadores de Genero - ENHAO - INEC, Costa Rica*.
- INAMU. (2015). *INFORME CEDAW presentado a Ginebra*.
- INAMU. (2015). *Informe CEDAW presentado a Ginebra. Tablas y gráficos*.
- INAMU. (28 de Noviembre de 2018). *INAMU*. Obtenido de Proyecto *Emprende*: <http://www.inamu.go.cr/proyecto-emprende>
- INAMU. (27 de Marzo de 2019). Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de <https://www.inamu.go.cr/pais-tendra-politica-publica-para-el-desarrollo-de-las-mipyme-de-mujeres>
- INAMU. (2019). *Instituto Nacional de las Mujeres*. Obtenido de <https://www.inamu.go.cr/pais-tendra-politica-publica-para-el-desarrollo-de-las-mipyme-de-mujeres>
- INEC. (2018). *Encuesta Continua de Empleo. IIT 2018*.
- Kelley, D. et al. (2016). *Special Report Women's Entrepreneurship*. GEM.
- KPMG. (2019). *Igualdad de género en las empresas 2019. Avanzando hacia la igualdad de oportunidades*. INAMU, AED, CAM.SAT, Embajada del Reino de los Países Bajos, Cámara de Comercio de Costa Rica.
- MEIC. (2014). *Estudio sobre la caracterización de la oferta financiera a la Pyme*.
- MEIC. (2018). *MEIC- Pymes. Obtenido de Apertura de una empresa en Costa Rica*: <https://www.meic.go.cr/meic/web/135/pymes/guias/apertura-de-una-empresa-en-costa-rica.php>

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018). *Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Foral. Implementación de la Recomendación 204 de la OIT en Costa Rica*. MTSS. (2017). Anuario Estadístico.
- OCDE. (2018). *Estudios económicos: Costa Rica 2018*.
- OIT. (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad social en el cuidado: Retos en el camino hacia la igualdad*.
- OIT. (2017). *Panorama Laboral 2017 América Latina*.
- OIT. (2018). *Encuesta Empresarial de Costa Rica*. OIT y UCCAEP.
- OIT, ACT/EMP. (2015). *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso. Informe Mundial*. Ginebra: OIT.
- OIT, ACT/EMP. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT.
- OIT, ACT/EMP. (2018). *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en Panamá*.
- OIT, Gallup. (2016). *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*.
- ONU Mujeres. (2016). *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos*. Ficha informativa América Latina y el Caribe.
- ONU Mujeres. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*.
- ONU Mujeres. (2018). *Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados. Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe*.
- ONU Mujeres, SEGIB. (2018). *Análisis de la legislación discriminatoria en América Latina y el Caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres*.
- Sancho, F. (2017). *Inclusión financiera de la pequeña y mediana empresa en Costa Rica*. CEPAL.
- SEGIB. (2019). *Relatoría del encuentro "Legislando para el empoderamiento económico de las mujeres"*.
- UCCAEP. (2018a). *Encuesta M&E*.
- UCCAEP. (2018b). *Encuesta WED*.

6. ANEXOS

6.1. Anexo 1.

Listado de entrevistas a mujeres clave

1.	Ana Helena	Chacón Echeverría	Embajada de Costa Rica en España	Embajadora
2.	Cynthia	Castro	Consultora internacional	Consultora
3.	Ericka	Alvarez	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Directora de Seguridad Social
4.	Ileana	Vargas	Cámara Costarricense de Empresas de Factoreo	Presidenta
5.	Isela	Hernández	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Jefa del Departamento de Salarios
6.	María del Mar	Munguía Ramírez	Global Apprenticeships Network (GAN)	Directora Ejecutiva
7.	Maritza	Hernández Castañeda	Cámara Nacional de Transportes	ExPresidenta
8.	Mayela	Rojas Solórzano	Grupo Mutual	Subgerente General
9.	Natalia	Alvarez	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Viceministra
10.	Oxana	Mena	Yo Emprendedor	Equipo Técnico
11.	Pilar	Garrido	Ministerio de Planificación	Ministra
12.	Salomé	Vega Morera	Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio	Directora
13.	Shirley	Saborio Marchena	Consejo para la Promoción de la Competitividad	Vicepresidenta Ejecutiva
14.	Silvia	Hernández	Asamblea Legislativa	Diputada
15.	Sofía	Miranda	Universidad de Costa Rica	AUGE
16.	Vanessa	Gibson	Instituto Nacional de Aprendizaje	Miembro de Junta Directiva
17.	Yolanda	Fernández	Cámara de Comercio de Costa Rica	Presidenta
18.	Milena	Grillo	Fundación Paniamor	Directora Ejecutiva
19.	Elena	Faba	Efecto Boomerang	Fundadora
20.	Silvia	Chaves	Empresa FLOREX y Miembro de JD de AED y CICR	Presidenta y Miembro de Junta Directiva

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea.
Su contenido es responsabilidad exclusiva del Programa Ganar-Ganar y no
necesariamente refleja las opiniones de la Unión Europea.



LAS MUJERES

en la gestión y desarrollo
empresarial.

**Informe
realizado por:**

UCCAEP
www.uccaep.or.cr

ENRED Panamá
www.enred.es