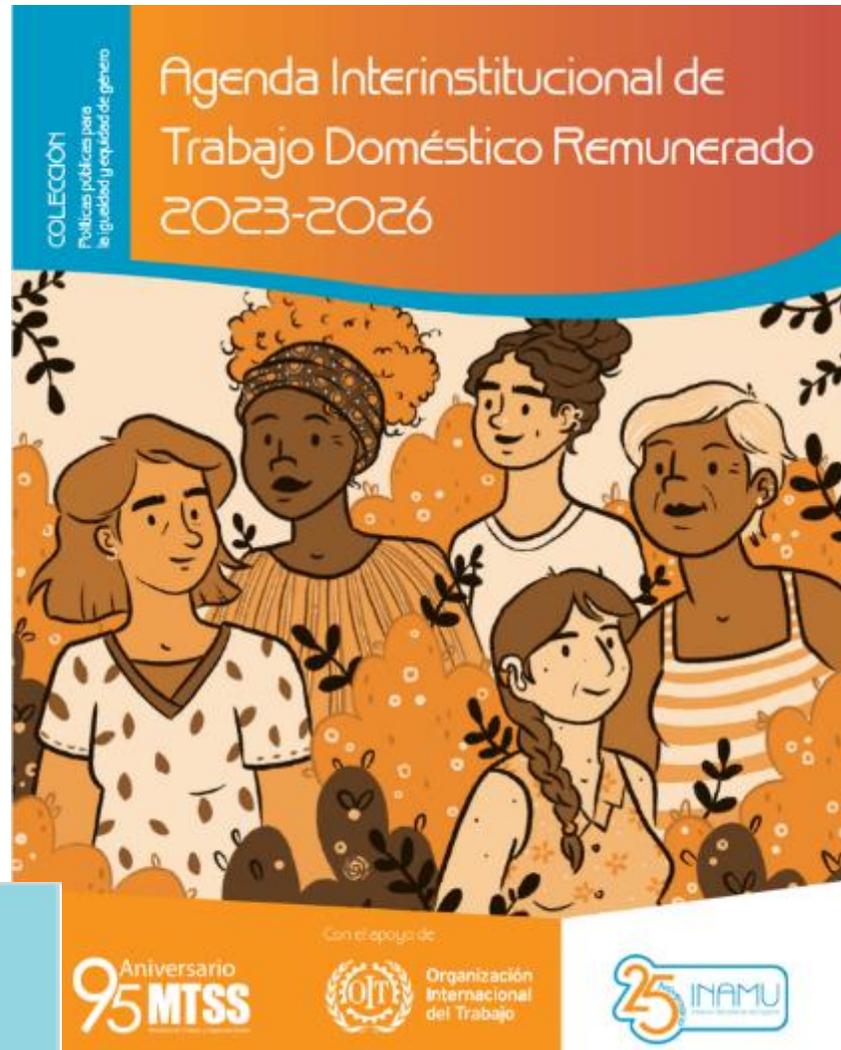


INFORME DE AVANCE DE LA INICIATIVA COSTARRICENSE PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES



Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la **Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género**



Instituto Nacional de las Mujeres
Departamento Gestión de Políticas Públicas

*Elaborado por Michelle Cordero
Profesional especialista*



LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN COSTA RICA.

De acuerdo con los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 8%. Según el Instituto de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica en su análisis laboral pobreza y desigualdad en Costa Rica, al comparar los datos suministrados sobre el primer trimestre del 2022 y el mismo período del 2023; la brecha salarial entre hombres y mujeres experimentó cierta disminución, toda vez que en el 2022 de cada 100 colones que recibían los hombres, las mujeres recibieron 80 mientras que en el 2023; por cada 100 recibidos por ellos, las mujeres recibieron 87 colones. No obstante, del primer trimestre al segundo del 2023; aumentó la brecha pues las mujeres dejaron de percibir 89 colones por cada 100 recibidos por los hombres.

Dentro del III trimestre del año 2023; los datos del INEC, según características del empleo, muestran que tomando en cuenta el **ingreso bruto medio**; dentro del sector primario (agricultura, ganadería y pesca); la diferencia en el ingreso es de 14 075 colones, en el sector secundario (industria manufacturera y construcción entre otros) la diferencia en el ingreso bruto es de 48 031 colones y dentro del sector más grande, sector comercio y servicios en el que se encuentran actividades variadas como comercio, reparación, almacenamiento, hoteles y restaurantes, intermediación financiera y de seguros, actividades profesionales y administrativas de apoyo, administración pública, enseñanza y salud y comunicación, hogares empleadores, entre otros, la brecha es de 60134 colones.

Con respecto a la calificación del grupo ocupacional, tenemos que las ocupaciones con alta calificación, la brecha en el ingreso es de 118 240 colones, en las ocupaciones con calificación media, la brecha es de 87 910 colones mientras que en las ocupaciones no calificadas, la brecha en el ingreso entre hombres y mujeres es de 45 573 colones; siendo la brecha mayor, como se puede observar, en



ocupaciones con calificaciones más altas a pesar que son las mujeres las que más se gradúan de educación superior en el país.

Finalmente, las mujeres asalariadas perciben 6859 colones menos que los hombres asalariados, aquellas que trabajan por cuenta propia, perciben una disminución en sus ingresos de 172 422 colones en sus ingresos con respecto a los hombres y las mujeres que son empleadoras, ganan 183 347 colones menos que los hombres.

A nivel de la región; de acuerdo con el Informe Mundial de salarios de la OIT 2018-2019; Costa Rica se ubica entre los países con menor brecha salarial por género; mientras que dentro de los países que pertenecen a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE); Costa Rica ocupa el segundo lugar con la brecha más baja.



ANTECEDENTES

El Sello de Igualdad de Género

Desde el año dos mil dos; el Instituto Nacional de las Mujeres, en adelante INAMU, como ente rector en género, tuvo la visión de crear una norma que pudiera reconocer e impulsar en el sector empleador, la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y permanencia en el empleo. La intención de la norma era establecer los parámetros que pudieran permitir a una organización tanto pública como privada; transitar por una serie de pasos hacia la detección y eliminación de discriminaciones de género tanto en su interior como en los servicios ofrecidos.

Esta iniciativa, acompañada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); logra paralelamente la ejecución de un proyecto denominado Proyecto Sello de Igualdad de Género y la elaboración de la norma INTE G:38 del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, bajo el Sistema Nacional para la Calidad.

Actualmente, el Sello de Igualdad de Género es un programa de ejecución permanente dentro del INAMU que ofrece la posibilidad a las empresas de lograr diferentes niveles de galardón (Sello bronce, Sello plata y Sello Oro) de acuerdo con el nivel de avance en la intervención hacia la desaparición de cualquier discriminación de género en el empleo, así como el reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género.

El primer paso para la cualquiera de las alternativas que deseen tomar las empresas, comienza con la implementación de un diagnóstico que dé cuenta de las principales brechas de género presentes en la organización; de este modo, la Guía para el Diagnóstico de Brechas de Género en las organizaciones públicas y privadas (2017); contempla la *Brecha de Género Salarial*; la cual está presente cuando



“mujeres y hombres ganan salarios distintos a pesar de que realizan el mismo trabajo o de que desempeñan trabajos de igual valor” (pág. 5).

De acuerdo con el documento *Avanzando hacia la igualdad de género en el sector privado. Sistematización de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género reconocidas por el INAMU en 2017, 2019 y 2020, en empresas privadas*; han sido galardonadas con el reconocimiento de buenas prácticas por acciones tendientes a la eliminación de la brecha salarial la Cooperativa Coope Ande *“Por sus buenas prácticas en el área de la gestión del personal sin discriminación por razones de género, al establecer políticas que cubren desde procesos de contratación libres de discriminación por razones de género, hasta los análisis de puestos y estudios salariales que permiten identificar las brechas existentes.”* Y la empresa Koning Sabroso por *“Por sus prácticas exitosas en la gestión de personal sin discriminación por razones de género, a través de la contratación de nuevo personal sin condicionar el género de la persona, y el estudio de las condiciones laborales de todas las personas, para asegurar que no existan prácticas discriminatorias”*. Ambas galardonadas en el año dos mil veinte.

Impulso legislativo

El veintiséis de marzo del año dos mil diecinueve; bajo la ley número 9677¹; la Asamblea Legislativa de Costa Rica promulgo la ***Ley para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres***; la cual consiste en una reforma a la ley n° 7142, *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la mujer* del 8 de marzo de 1990.

La reforma establece tres elementos fundamentales para el logro de la igualdad salarial efectiva entre hombres y mujeres. El primero de carácter legal y doctrinal;

¹ Gaceta N° 93 Martes 21-05-19.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=88805&nValor3=116282&strTipM=TC



reconociendo la igualdad salarial como un derecho de las mujeres; tanto si se trata de puestos iguales o diferentes con igual valor; o si se trata de funciones similares o equitativas; lo mismo en el sector privado como en el público.

Indica la norma que las diferencias deben estar debidamente fundamentadas en criterios objetivos tales como la capacidad, la calificación, la idoneidad, la responsabilidad, la productividad o la antigüedad. Lo anterior de suma importancia tanto en el marco de procesos contenciosos como preventivos; ya que será responsabilidad de la parte patronal demostrar que las diferencias, si las hay, están basadas en algunos de estos elementos de objetividad.

Expresa la norma, reforzando la necesidad de fundamentación objetiva; que *“no serán válidas las diferencias que impliquen una menor remuneración para las mujeres por solo el hecho de serlo, por la condición de maternidad o cuando dicha diferencia carezca de una justificación debidamente razonada”*.

La segunda disposición fundamental establecida por la Ley 9677; tiene que ver con el mejoramiento de la política pública encargada de la medición de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Nos referimos al mandato incluido en el artículo 15 que indica que el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) *“incorpore el **indicador de igualdad salarial** en los estudios que corresponda y profundice sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas (por sexo, sector, zona, edad, horas trabajadas, anualidades) para identificar, en su complejidad, el comportamiento de las diferencias salariales por sexo”* (el resaltado no es propio del texto). Igualmente, el artículo de Ley establece que dichos indicadores, deberán ser integrados en el Sistema Nacional de Indicadores administrado por el INEC.

A este respecto, es menester indicar que el INEC utiliza actualmente una metodología para medir la brecha salarial; esta es una medición que toma en cuenta los promedios sin ajustar de los ingresos para subgrupos según (calificación, jornada, ocupación, posición en el empleo); no obstante, es una metodología no



ajustada que podría no estar arrojando la información necesaria para determinar las *razones de la desigualdad*, tal y como lo establece la norma, toda vez que el objetivo ulterior de dicha medición es la ejecución de medidas respectivas tendientes a su eliminación.

Para esto último, la norma en su artículo 16, instruye al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como ente rector en materia de empleo y al INAMU como ente rector en género la correspondiente coordinación para *“el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas y acciones que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres, y permitan detectar y corregir oportunamente las situaciones de discriminación salarial”*.

Yendo administrativamente más allá, la reforma indica que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (Inspección General de Trabajo según la norma); debe, con base en dichas políticas y el indicador estipulado en el artículo 15, priorizar el desarrollo de *“ciclos inspectivos enfocados en las regiones y los sectores laborales de mayor incidencia de discriminación salarial contra las mujeres”*.

El tercer elemento fundamental introducido por la reforma es de carácter administrativo y se refiere al establecimiento en el artículo 15 de la ***Comisión Interinstitucional de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*** liderada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e integrada por La Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. Las universidades públicas El Banco Central de Costa Rica (BCCR). El INEC y el INAMU.

A esta Comisión le corresponde:

1. Gestionar y velar porque el INEC incorpore el indicador de Igualdad Salarial, profundizando sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas (sexo, sector, zona, edad, horas trabajadas, anualidades) para identificar, en su complejidad, el comportamiento de las diferencias salariales por sexo.
2. Identificar indicadores que den cuenta de las razones de la desigualdad con el objetivo de establecer medidas respectivas para su eliminación.



3. Propiciar que el INEC incluya dentro los indicadores antes mencionados al Sistema Nacional de Indicadores administrado por el INEC.

Comisión Técnica tripartita

En agosto del dos mil diez, mediante decreto ejecutivo N° 36244-MTSS; se crea la Comisión Técnica Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género en el Trabajo la cual se encuentra en vigencia y se propone como una instancia especializada en materia de igualdad y equidad de género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya función es ser un espacio de interacción, diálogo y concertación entre la institucionalidad, las empresas privadas y el sector sindical sobre la igualdad de género en el ámbito laboral.

Su objetivo; orientado al fomento de la perspectiva de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en políticas, resoluciones, recomendaciones y cualesquiera otras acciones que inciden en el ámbito laboral mediante el diálogo social entre los tres sectores.

En su artículo 9 refiere la obligatoriedad de las instituciones de brindar a la Comisión la información y colaboración que esta requiera *“para el mejor cumplimiento de sus fines. Asimismo, la Comisión podrá solicitar el apoyo técnico y económico de cualquier institución relacionada con su objetivo y sus funciones, en la medida que el marco jurídico que las rija lo permita”*. Desde este espacio; es posible convocar y sensibilizar a las empresas privadas de la importancia de la eliminación de la brecha salarial y realizar una estrategia de divulgación de las diferentes iniciativas que se desarrollan en el país para el cierre de la brecha salarial, dar a conocer las diferentes opciones para su detección y medición y la existencia de los mecanismos institucionalizados y los avances para propiciar el empoderamiento de las mujeres trabajadoras; la apropiación de la legislación nacional y la exigibilidad de derechos.



Incorporación de Costa Rica en la EPIC

En el año 2021; Costa Rica fue admitida en la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC). En palabras de la ministra de la Condición de la Mujer en ese año, el ingreso a la coalición permitiría al país avanzar en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

El enfoque de la Iniciativa sobre la necesidad de contar con leyes de igualdad salarial o de transparencia salarial, además de contar con sellos a empresas y planes de acción en distintos niveles, incluidas las empresas privadas; es un enfoque en total concordancia con las acciones desarrolladas por el país; tal y como se mencionó en párrafos anteriores, así como con las proyecciones que se impulsan desde el INAMU; especialmente lo relacionado con la transparencia salarial; estrategia que se considera de suma importancia para potenciar el logro de la igualdad salarial.

Cierre de brechas salariales en las trabajadoras domésticas remuneradas

El Convenio núm. 189 de la OIT establece, en su artículo 10, que deben tomarse medidas para asegurar la igualdad de trato con otras trabajadoras y trabajadores en relación con la jornada de trabajo, horas extraordinarias, períodos de descanso y vacaciones. También llama a sus Miembros a adoptar medidas para que la remuneración de las trabajadoras domésticas se establezca sin discriminación por motivo de sexo (artículo 11). En adición, el artículo 405 del Código de Trabajo señala que *“todas las personas trabajadoras que se desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas en un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna”*.

Mediante resolución aprobada por el Consejo Nacional de Salarios (CNS) en junio de 2019, la brecha salarial desaparecería en el 2034, es decir, en un plazo de 15 años inicialmente, pero con la posibilidad de que este reduzca si las condiciones



socioeconómicas y laborales mejoran, balance que está previsto realizar en el año 2025.

LOGROS 2023

Una metodología país ajustada y otros instrumentos para la medición de la brecha salarial

La Comisión Interinstitucional de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres de la cual se comentó en los antecedentes; para agosto del 2023; logró; con el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien ha sido un aliado fundamental en este proceso; el desarrollo de una consultoría ejecutada por el Programa Estado de la Nación que presenta una propuesta de **metodología país** para la medición de la brecha salarial más ajustada a la que se utiliza actualmente a nivel nacional.

Así mismo, se cuenta con la actualización del instrumento de medición de la brecha salarial y otros tipos de discriminación a las mujeres en el empleo, que realiza la inspección laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social acorde con las modificaciones hechas al Código de Trabajo en el que se prohíbe cualquier tipo de discriminación a las mujeres en el empleo.

Se cuenta además con un instrumento para que las empresas privadas, voluntariamente, puedan auto aplicárselo con el fin de identificar brechas salariales en empleos de igual valor o los empleos similares y poder realizar las correcciones necesarias para eliminar la brecha y evitar posibles sanciones.

Bajo este este panorama; el INAMU, como integrante de la Comisión deberá participar activamente desde su expertiz técnica en la promoción para el empleo de los productos antes mencionados y como ente rector en derechos de las mujeres; le corresponde vigilar el cumplimiento de la normativa nacional.

En el siguiente cuadro se realiza un balance de lo establecido en la norma y lo alcanzado al momento desde la Comisión:

Mandatos de la ley	Lo alcanzado Agosto 2023	Lo pendiente
<p>A partir del 26 de marzo del dos mil diecinueve; se tendrá un período de dos años para el indicador estipulado en el artículo 15 de esta misma ley (<i>el INEC incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios que corresponda y profundice sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas</i>). 26 marzo 2021</p>	<p>Resultados de la consultoría para la medición de la brecha salarial.</p>	<p>Incorporación del “indicador” en los instrumentos del INEC.</p>
<p>Se crea la Comisión Interinstitucional de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (Conformada por: a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), que la coordinará) El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).c) La Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica.) Las universidades públicas.) El Banco Central de Costa Rica (BCCR).f) El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).)</p> <p>Esta Comisión sesionará al menos dos veces al año y será la encargada de gestionar y velar por que el INEC incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios que corresponda y profundice sobre las variables que influyen en el ingreso monetario de las personas (por sexo, sector, zona, edad, horas trabajadas, anualidades) para identificar, en su complejidad, el comportamiento de las diferencias salariales por sexo.</p>	<p>La primera convocatoria no obtuvo quorum requerido por lo que la Comisión no se reunió en su primera sesión del año. En su lugar se conocieron los resultados de la consultoría en cuanto a la metodología de brecha y la propuesta para la construcción del plan de trabajo de la Comisión.</p> <p>La próxima sesión será el 15 de noviembre</p>	<p>La Comisión es la encargada de gestionar y velar porque el INEC incorpore el indicador en sus estudios.</p>
<p>De igual forma, como resultado de esos datos se determinarán los indicadores que permitan evaluar periódicamente las razones de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, y establecer las medidas respectivas. Estos indicadores se integrarán al Sistema Nacional de Indicadores administrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos.</p>		<p>Determinar los indicadores que permitan evaluar periódicamente las razones de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres establecer las medidas respectivas</p>

		Indicadores integrados al Sistema Nacional de Indicadores administrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos
<p>Artículo 16- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), como rector en materia de empleo, coordinará, con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas y acciones que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres, y permitan detectar y corregir oportunamente las situaciones de discriminación salarial. Con base en estas políticas y el indicador estipulado en el artículo 15, la Inspección General de Trabajo priorizará el desarrollo de ciclos inspectivos enfocados en las regiones y los sectores laborales de mayor incidencia de discriminación salarial contra las mujeres.</p>	<p>Las Inspectoras laborales cuentan con una metodología que ya están Utilizando.</p> <p>En el 2024 se realizará un encuentro con Inspectoras profundizar en el alcance de los mecanismos utilizados y analizar y construir nuevas estrategias que potencien la utilización preventiva de la herramienta por parte de las empresas privadas.</p>	<p>Pendiente: Diseño, ejecución y evaluación de políticas y acciones que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres, y permitan detectar y corregir oportunamente las situaciones de discriminación salarial</p>

Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado

En setiembre de este año, se oficializó el documento denominado Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado; el cual es un instrumento de planificación en respuesta a las principales discriminaciones vividas por las trabajadoras domésticas, especialmente las migrantes; y cumplir con lo establecido en la legislación nacional en general y en particular con dispuesto en el Convenio 189 aprobado como Ley de la República n° 9169.

Con la oficialización de dicho documento, culmina un trabajo realizado desde el año 2019, por un grupo de instituciones públicas y tres organizaciones de trabajadoras domésticas, las cuales fueron convocadas por el INAMU en conjunto con el Ministerio de Trabajo. Se trata de siete instituciones que de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y fines se

Acción	Resultado	Meta				Indicador de Producto	Institución Responsable
		2023	2024	2025	2026		
Generación de un espacio de discusión alrededor de la necesidad de regular las agencias de empleo privadas.	Sesiones de discusión con participación de la institucionalidad pública y la OIT.	1	1	-	-	# de sesiones realizadas por año.	Dirección Nacional de Empleo, MTSS.
Identificación, con apoyo de la OIT, de experiencias y prácticas desarrolladas por otros países en la implementación de acuerdos bilaterales en el sector del trabajo doméstico remunerado, basados en el Convenio núm. 189.	La Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado cuenta con insumos para precisar los contenidos mínimos de un eventual acuerdo bilateral con países de origen de la migración de TDR.	-	-	3	-	# de prácticas identificadas y compartidas.	Departamento de Asuntos Internacionales, MTSS. Dirección General de Política Exterior, Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Consejo Nacional de Migración/ DGME.
Celebración de mesas de diálogo con participación del Consejo Nacional de Migración y la Cancillería, sobre formas de implementar el Convenio núm. 189 en relación con la movilidad de TDR.	Acuerdos alcanzados dirigidos a proteger a las mujeres que se desplazan a Costa Rica desde otros países para laborar como TDR.	-	-	-	1 mesa de diálogo.	# de acuerdos.	Dirección General de Política Exterior, Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Consejo Nacional de Migración/ Cancillería Departamento de Asuntos Internacionales, MTSS. INAMU.

conforman de la Comisión Interinstitucional de Trabajo Doméstico. Dichas instituciones son: El Poder Judicial, El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, La Dirección General de Migración y Extranjería, El Instituto de Fomento Cooperativo INFOCOOP, el Instituto Nacional de Aprendizaje, La Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y El Instituto Nacional de las Mujeres.

Es en este instrumento que se plasma el compromiso anteriormente mencionado de reducir la brecha salarial de las trabajadoras domésticas remuneradas en comparación con relación a los salarios de las personas trabajadoras no calificadas; no obstante; se hacen necesarias otras medidas aparejadas para garantizar el cumplimiento de este compromiso toda vez que el acceso al hogar, en donde se realiza dicho trabajo; es sumamente limitado.

Es así como la Agenda, se organiza en 5 ejes de acción a saber; formalización, fiscalización, empleabilidad, promoción de una cultura de cumplimiento de derechos laborales y diálogo y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas; con lo cual se pretende abordar los principales nudos críticos identificados para esta población a saber:

1. **Protección Social:** De acuerdo con la ENAHO² 2018, existe un 23.7% de trabajadoras domésticas remuneradas que no cuentan con ningún tipo de aseguramiento y únicamente el 14.54%, cuenta con una póliza de vida.
2. **Vacaciones, aguinaldo, horas extras y feriados:** La ENAHO estima que solo la mitad de las trabajadoras domésticas remuneradas reciben aguinaldo, solo el 31.2% goza de vacaciones pagadas, solo a un 19.1% se le reconocieron horas extras; inexistencia de contrato de trabajo o registro de los pagos efectuados.
3. **Perfil Ocupacional:** Salario mínimo asignado en el 2021 inferior al salario mínimo de ley. Multifuncionalidad del trabajo incluye labores de cuidado que requieren de competencias y conocimientos que no son reconocidos.



² Encuesta Nacional de Hogares



4. **Regularización Migratoria:** Existencia de requisitos que desestimulan la tramitación de permisos de trabajo, xenofobia, ausencia de procedimientos para la inspección laboral.
5. **Movilidad laboral:** Baja o nula calificación laboral vinculada con trabajo mal remunerado y
6. **Hostigamiento sexual y laboral:** Desconocimiento del procedimiento de denuncia, dificultades para la cuestión probatoria por el ámbito privado en que se da el hostigamiento.



PROYECCIONES 2024

El siguiente cuadro comprende la ruta planificada de las acciones a realizar para darle continuidad al proceso de cierre de la brecha salarial en nuestro país desde el INAMU y en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social entre otros actores estratégicos:

Meta	Población meta	Requerimientos	Apoyo requerido
La inspección laboral en CR utiliza instrumento para medir brecha salarial	Inspectores e inspectores laborales	Encuentro para el análisis de la herramienta metodológica; su aplicación y análisis casuístico sobre brecha salarial	Documentos de apoyo que faciliten el análisis de la brecha y su caracterización.
		Reportes semestrales de resultados	Instrumento de sistematización de la información sobre brechas
		Capacitación a personas inspectoras de nuevo ingreso.	Intercambio de experiencias con otros procesos similares a nivel internacional.
Empresas en Costa Rica transparentan salarios	Empresas privadas	Foros de sensibilización sobre la brecha salarial.	Experta internacional sobre brecha salarial. Material de sensibilización e información.
		Encuentro empresarial	Intercambio de experiencias a nivel internacional.
Metodología país para medir brecha salarial oficializada y en funcionamiento.	Instituto Nacional de Estadística y Censo.	Convenio interinstitucional.	Acto de oficialización y firma
	Universidades Públicas y privadas	Difusión anual de los resultados de las mediciones de las brechas salariales (rendición de cuentas y sensibilización).	

Trabajadoras Domésticas Remuneradas avanzan en el cierre de la brecha salarial y el disfrute de sus derechos laborales	Trabajadoras domésticas remuneradas.	Porcentaje de cierre de la brecha salarial en comparación con trabajadores no calificados, correspondiente al período.	
	Personas empleadoras Consejo Nacional de Salarios MTSS	Cumplimiento de las acciones de la Agenda de Trabajo Doméstico Remunerado para el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de trabajadoras domésticas en exigibilidad de derechos y organización, y para la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales.	Protocolo de inspección laboral virtual elaborado. Informe de cumplimiento.



Modelo propuesto para estimar las brechas salariales, controlando las características del empleo y de las personas

Método:

Brecha ajustada: controlando características

MCO: brecha promedio.

Cuantílica: distintos tramos del ingreso.

Datos de empleo

Oficiales del INEC.

ENAHQ permite serie anual y tendencia.

ECE mide trimestres, estacionalidad.

Especificación

Promedio

$$w_i = \beta_0 + \beta_1 \text{mujer}_i + \mathbf{X}'_i \gamma + \mathbf{E}'_i \delta + \mu_i$$

Cuantílica

$$w_i = \text{mujer}_i \beta_{\theta 1} + \mathbf{X}'_i \gamma_{\theta} + \mathbf{E}'_i \delta_{\theta} + \varepsilon_{\theta i}$$

$$Q_{\theta}(w_i | \text{mujer}_i, \mathbf{X}'_i, \mathbf{E}'_i) = \text{mujer}_i \beta_{\theta 1} + \mathbf{X}'_i \gamma_{\theta} + \mathbf{E}'_i \delta_{\theta}$$

\mathbf{X}'_i vector características personales (escolaridad, experiencia laboral, estado civil, zona, región, nacionalidad, menores de 18 años en el hogar).

\mathbf{E}'_i vector características del empleo (público/privado, rama de actividad, tamaño de la empresa, estabilidad, seguro social, ocupación).



Bibliografía de referencia

Código Laboral de Costa Rica.

https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Reforma procesal laboral de Costa Rica.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985

Ley de Promoción de la Igualdad social de las Mujer y su reforma.

https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC

Informe mundial sobre salarios 2022-2023 El impacto de la inflación y de la COVID 19 en los salarios y el poder adquisitivo.

<https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalwagereport2022-23>

Periódico Digital La República. Costa Rica tercero de la región con menor brecha salarial por género. Lunes 3 diciembre 2018.Costa Rica.

<https://www.larepublica.net/noticia/costa-rica-entre-los-paises-de-la-region-con-menor-brecha-salarial-por-genero>

Periódico Digital La República. Brecha salarial de género en Costa Rica es la segunda más baja en la OCDE. Lunes 26 junio 2023. Costa Rica.

<https://www.larepublica.net/noticia/brecha-salarial-de-genero-en-costa-rica-es-la-segunda-mas-baja-de-la-ocde>

Gender wage gap OECD Data.

<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>

Instituto de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica en su análisis laboral pobreza y desigualdad en Costa Rica.

<https://iice.ucr.ac.cr/2023/07/27/analisis-del-mercado-laboral-pobreza-y-desigualdad-en-costa-rica/#:~:text=Para%20el%20II%20trimestre%20de,las%20mujeres%20con%20caracter%C3%ADsticas%20similares.>

INTECO. INTE G38-1-2021

[https://erp.inteco.org/en_US/shop/inte-g38-1-2021-promocion-para-la-igualdad-de-genero-en-el-ambito-laboral-requisitos-para-el-nivel-1-parte-1-9629#attr=">](https://erp.inteco.org/en_US/shop/inte-g38-1-2021-promocion-para-la-igualdad-de-genero-en-el-ambito-laboral-requisitos-para-el-nivel-1-parte-1-9629#attr=)

Guía para el Diagnóstico de Brechas de Género:

<https://www.inamu.go.cr/herramientas-didacticas-de-igualdad-de-genero>

Sistematización de buenas prácticas laborales para la Igualdad de Género reconocidas por el INAMU en 2017, 2019 y 2020, en empresas privadas.

https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Ganar-Ganar_SistematizacionBuenasPracticas_16Marzo22%20v02.pdf