

# IV INFORME DE BRECHAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ACCESO Y USO A LOS PRODUCTOS Y/O SERVICIOS FINANCIEROS EN COSTA RICA, 2025



MINISTERIO DE ECONOMÍA,  
INDUSTRIA Y COMERCIO

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

INSTITUTO  
NACIONAL DE  
LAS MUJERES

 **CONASSIF**  
Consejo Nacional de Supervisión  
del Sistema Financiero

 **SUGEF**  
Superintendencia General  
de Entidades Financieras

 **SUGEVAL**  
Superintendencia  
General de Valores

 **SUPEN**  
Superintendencia  
de Pensiones

 **SUGESE**  
Superintendencia  
General de Seguros

 **Banca para el  
Desarrollo**  
S.B.D.

 **Asociación  
Bancaria  
Costarricense**

 **Instituto  
Nacional de  
Aprendizaje**  
Llave del Progreso

# CRÉDITOS



## **Instituto Nacional de las Mujeres**

**Lauren Palma Rojas**

*Profesional Especialista con Recargo de la Coordinación  
Departamento de Políticas Públicas*

## **Superintendencia General de Seguros**

Celia González Haug

*Directora de Normativa y Autorizaciones*

Cinthya Acuña Solano

*Analista de Normativa y Autorizaciones*

## **Superintendencia General de Valores**

Alexander Amoretti Alvarado

*Director Unidad de Análisis, Investigación y Seguimiento de Mercados*

## **Superintendencia de Pensiones**

Percy Aragón Espinoza

*Gestor de Calidad y Riesgo*

## **Superintendencia General de Entidades Financieras**

Hazel Delgado Herrera

*Supervisor Principal Banca y Supervisión*

*División Supervisión de Riesgos*

## **Sistema de Banca para el Desarrollo**

Jeannette Fonseca Salazar

*jefe de Canales y Productos Financieros*

Hilda Arroyo Bolaños

*Directora Comercial*

## **Ministerio de Economía, Industria y Comercio.**

Kattia Chaves Matarrita

*Jefa del Departamento de Educación al Consumidor y Ventas a Plazo, Dirección de Apoyo al Consumidor.*

## **Instituto Nacional de Aprendizaje**

Laura Hidalgo Alfaro

*Orientadora en Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género*

## **Asociación Bancaria Costarricense**

Daniela Gutiérrez Miranda

*Economista*



MINISTERIO DE ECONOMÍA,  
INDUSTRIA Y COMERCIO

GOBIERNO  
DE COSTA RICA



INSTITUTO  
NACIONAL DE  
LAS MUJERES

GOBIERNO  
DE COSTA RICA



**CONASSIF**  
Consejo Nacional de Supervisión  
del Sistema Financiero



**SUGEF**  
Superintendencia General  
de Entidades Financieras



**SUGESE**  
Superintendencia  
General de Seguros



**SUGEVAL**  
Superintendencia  
General de Valores



**SUPEN**  
Superintendencia  
de Pensiones



**Banca para el  
Desarrollo**  
S.B.D.



**Asociación  
Bancaria  
Costarricense**

# RESUMEN EJECUTIVO

El entorno económico costarricense, caracterizado por un crecimiento moderado, estabilidad fiscal e inflación controlada, ofrece condiciones favorables para la inclusión financiera de las mujeres, siempre que se implementen políticas que eliminen las barreras derivadas de la condición de género. La inclusión financiera se presenta no como un fin en sí mismo, sino como un medio para alcanzar la autonomía económica, entendida como la capacidad de las mujeres para tomar decisiones sobre sus recursos y acceder a oportunidades productivas y sociales. Este objetivo estratégico es esencial para reducir la feminización de la pobreza, promover la igualdad y avanzar hacia un desarrollo sostenible.

El ecosistema financiero desempeña un papel central en este proceso, al facilitar el acceso a productos y servicios adaptados a las necesidades de las mujeres, como créditos, seguros y herramientas digitales, que les permitan invertir, ahorrar y planificar su futuro. Sin embargo, persisten barreras estructurales como la brecha salarial, la alta informalidad, la falta de ingresos propios y la carga desproporcionada de trabajo no remunerado, que limitan la autonomía económica y requieren políticas afirmativas, educación financiera con enfoque de género e innovación en productos inclusivos.

La transformación del sistema financiero hacia un enfoque equitativo y diferenciado es clave para cerrar estas brechas. Esto implica diseñar instrumentos flexibles y sofisticados, incorporar tecnologías que faciliten el acceso y promover el liderazgo económico femenino. En última instancia, la autonomía económica de las mujeres constituye el fin último del ecosistema financiero inclusivo, al potenciar su participación

plena en la economía, mejorar su bienestar y generar impactos positivos en la productividad y el desarrollo social.

El análisis del acceso y uso de seguros en Costa Rica revela brechas significativas entre hombres y mujeres, especialmente en los ramos de accidentes y salud, así como en seguros empresariales. En estos segmentos, la participación masculina supera ampliamente a la femenina, se estima que las diferencias son de aproximadamente de 32 y 36 puntos porcentuales respectivamente, lo que evidencia una menor cobertura para las mujeres en áreas críticas como protección personal y riesgos asociados a emprendimientos. Aunque en los seguros de vida y ahorro las diferencias son menores y en los ramos agropecuarios se observa paridad, la falta de inclusión en productos empresariales limita las oportunidades de protección para mujeres empresarias y emprendedoras. Además, persiste un problema estructural: cerca del 22% de las pólizas no registran el sexo del asegurado, lo que dificulta un análisis preciso y la implementación de estrategias efectivas para cerrar brechas en este sector particular.

En cuanto a las primas y siniestros, los datos muestran patrones diferenciados. Los hombres tienden a pagar primas más altas en seguros empresariales y agropecuarios, mientras que las mujeres destinan mayores montos en pólizas de accidentes y salud, posiblemente por coberturas específicas como maternidad y servicios preventivos. Respecto al pago de siniestros, las diferencias son mínimas en la mayoría de los ramos, salvo en seguros empresariales, donde los hombres reciben en promedio 4.7 veces más por siniestro que las mujeres, lo que sugiere mayores valores asegurados en negocios liderados por hombres. Este panorama evidencia la necesidad de reformas normativas que obliguen a las aseguradoras a recopilar datos desagregados por sexo y diseñar productos inclusivos, con el fin de garantizar una mayor equidad en el acceso y uso del seguro.

El análisis del Sistema Nacional de Pensiones evidencia brechas significativas entre hombres y mujeres en todos los pilares previsionales. En los regímenes básicos, que concentran la mayor cobertura, las mujeres representan solo el 41,2% de las afiliaciones frente al 58,8% de los hombres, con

una diferencia marcada en el Régimen de Invalides, Vejez y Muerte (IVM), donde hay 326 mil menos mujeres afiliadas. Aunque el Magisterio Nacional muestra una mayor participación femenina, otros regímenes como el denominado Bomberos reflejan una nula presencia de mujeres. En los regímenes complementarios, la tendencia persiste: el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROP) registra un 40,5% de mujeres frente a un 59,5% de hombres, y en el Fondo de Capitalización Laboral (FCL) la brecha supera las 620 mil afiliaciones. Si bien algunos fondos ocupacionales presentan mayor participación femenina, la cobertura general sigue siendo desigual, lo que limita la acumulación de derechos pensionarios para las mujeres.

Las diferencias también se reflejan en las pensiones efectivamente recibidas. En el Régimen de Invalides, Vejez y Muerte (IVM), las mujeres perciben en promedio ₡285 105, mientras que los hombres reciben ₡372.777, una brecha del 30,8%. En el Poder Judicial y Bomberos las disparidades son aún más pronunciadas, con montos para hombres que superan en más del 19% y 212% respectivamente los de las mujeres. Aunque el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROP)





muestra equidad en la pensión promedio, los fondos ocupacionales mantienen brechas amplias, como en el BNCR, donde los hombres reciben casi el doble que las mujeres. Estas diferencias responden a factores estructurales como menor tiempo de cotización, interrupciones por tareas de cuidado, alta informalidad y brechas salariales históricas. El panorama confirma la necesidad de políticas compensatorias y mecanismos que reconozcan las trayectorias laborales diferenciadas para garantizar la equidad de género en el sistema.

El análisis del mercado de valores costarricense muestra brechas relevantes entre hombres y mujeres en distintos componentes. Aunque la participación femenina en operaciones realizadas en la Bolsa Nacional de Valores se mantiene cercana al 46%, sigue siendo inferior a la masculina, con una tendencia estable en los últimos tres años. En cuentas de custodia, las mujeres alcanzan un 47% de participación, lo que refleja un avance moderado, pero insuficiente para lograr paridad.

En términos de montos, persisten diferencias significativas. El volumen promedio transado por mujeres en el mercado organizado ha sido consistentemente menor que el de los hombres durante el último quinquenio, a pesar de que en 2024 se observó un incremento relativo mayor para

ellas. En custodia, las mujeres mantenían saldos superiores a los hombres hasta 2023, pero en 2024 esta tendencia se revirtió, situando a los hombres ligeramente por encima. Estas brechas reflejan no solo desigualdades en la participación y en la toma de decisiones, sino también en la capacidad de inversión y acumulación de activos, lo que subraya la necesidad de políticas que promuevan la equidad de género en el acceso y uso del mercado de valores.

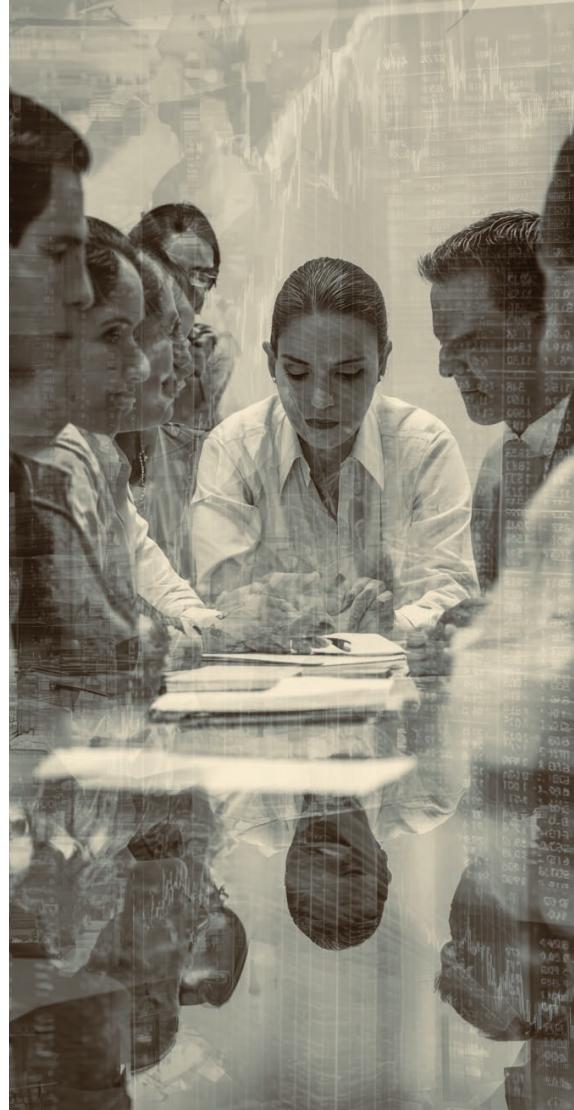
El análisis del acceso al crédito en Costa Rica evidencia brechas persistentes entre hombres y mujeres, incluso cuando se consideran variables interseccionales como edad, zona geográfica, nacionalidad y provincia. A diciembre de 2024, las mujeres representan el 45,7% de las personas con créditos activos frente al 54,3% de los hombres, y aunque esta diferencia se ha reducido en los últimos años, persiste una disparidad en los montos: el promedio otorgado a las mujeres es de ₡11.8 millones frente a ₡13.7 millones en hombres, una brecha del 13,6%. Por cada colón otorgado a los hombres, las mujeres reciben en promedio 0,73 centavos, lo que refleja una brecha estructural del 27% en deuda total. Estas diferencias se amplían en ciertos segmentos productivos: mientras las mujeres lideran en actividades como enseñanza y salud, los hombres concentran la mayoría de los créditos en construcción, transporte y minería, con brechas superiores al 70%. Además, en zonas rurales la participación femenina es apenas del 41%, con una brecha del 25% en montos totales, aunque en promedio las mujeres rurales reciben montos ligeramente mayores que los hombres, fenómeno que contrasta con las zonas urbanas, donde la brecha en montos promedio alcanza el 18,4%. A nivel provincial, San José concentra el mayor volumen de crédito, pero con una brecha del 29,7% en saldos, mientras que provincias costeras como Limón y Guanacaste muestran casos atípicos donde las mujeres superan a los hombres en montos promedio.

Las diferencias también se reflejan en la nacionalidad y en la integridad financiera. Entre las personas costarricenses, las mujeres acceden a montos totales que representan solo el 73,7% del otorgado a los hombres, y en nacionalidades extranjeras las brechas son aún más pronunciadas: las mujeres venezolanas reciben en promedio un 30% menos que los hombres, mientras que en el caso

de personas estadounidenses la diferencia supera el 60%. Aunque existen excepciones, como las mujeres cubanas que presentan una “brecha inversa” en montos promedio, el patrón general confirma una menor capacidad de acceso para las mujeres en todos los grupos analizados. En cuanto a integridad financiera, el 91,1% de las mujeres mantiene sus créditos al día frente al 89,4% de los hombres, lo que evidencia un mejor comportamiento crediticio femenino. Sin embargo, en saldos en mora, las mujeres concentran solo el 39% del total frente al 61% de los hombres, lo que indica que, aunque las mujeres son más cumplidoras, su menor volumen de crédito limita su incidencia en los indicadores agregados. Estas brechas, atravesadas por factores territoriales, etarios y socioeconómicos, subrayan la necesidad de políticas diferenciadas que promuevan igualdad en el acceso y condiciones de crédito, así como mecanismos compensatorios para reducir las desigualdades históricas.

El análisis del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) revela brechas significativas en el acceso al financiamiento entre hombres y mujeres. A diciembre de 2024, solo el 27% de los recursos crediticios se destinaron a mujeres, lo que representa ₡164.269 millones frente a ₡370.399 millones otorgados a hombres. Aunque las mujeres muestran un comportamiento de pago similar e incluso ligeramente mejor en morosidad, persiste una desigualdad en la distribución de créditos y en los sectores productivos financiados. Las actividades de servicios concentran el mayor porcentaje de recursos para mujeres (35%), mientras que sectores como construcción (1%) y transporte (3%) reflejan una exclusión marcada. En promedio, los créditos otorgados a mujeres son menores, lo que limita su capacidad para emprender proyectos de mayor escala. Esta brecha se mantiene en los avales, donde las mujeres representan el 39% de las operaciones, y en los créditos canalizados por operadores financieros, a pesar de las políticas afirmativas establecidas en la Ley N.º 8634.

Por otro lado, los programas de capital semilla muestran un panorama más favorable: el 52% de los emprendimientos apoyados corresponden a mujeres, con una asignación promedio de ₡5.8 millones por proyecto, lo que evidencia el impacto positivo de las acciones afirmativas en etapas iniciales del emprendimiento. Sin embargo, la cobertura



territorial sigue siendo un reto, ya que solo el 47% de los recursos se destinan a proyectos fuera de la Región Central, y la participación femenina en sectores estratégicos como exportación es limitada (6,42%). En conjunto, los datos reflejan que, aunque el SBD ha avanzado en la inclusión financiera mediante instrumentos como capital semilla y avales, persisten brechas estructurales en el acceso a créditos productivos y en la distribución sectorial, lo que demanda políticas más robustas y mecanismos diferenciados para garantizar la equidad de género en el desarrollo económico.

La Estrategia Nacional de Educación Financiera (ENEF), coordinada por el MEIC, ha beneficiado a más de 1.8 millones de personas entre 2019 y 2024, pero persisten brechas importantes en la información y el alcance por sexo. Los datos desagregados solo están disponibles desde 2022 y presentan un alto porcentaje sin clasificar (73%), lo que limita la medición real de la participación femenina. De los registros disponibles, las mujeres representan 264.587 beneficiarias frente a 244.152 hombres,



lo que indica una ligera ventaja en cobertura, pero sin evidencia clara sobre la equidad en contenidos, metodologías y resultados. Estas ineficiencias están siendo corregidas en la definición de la II fase de la ENEF en curso, que trabaja para incorporar de manera transversal la perspectiva de género y un sistema robusto de seguimiento y evaluación, garantizando que la educación financiera contribuya efectivamente a reducir desigualdades y fortalecer la autonomía económica de las mujeres.

La Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial (UFODE) del INA se consolida como un componente estratégico para fortalecer el ecosistema empresarial, ofreciendo capacitación, acompañamiento y apoyos económicos que impulsan la creación y consolidación de emprendimientos y pymes en todo el país. Durante 2024, atendió a 3.580 personas, de las cuales el 82% fueron mujeres, reflejando una clara acción afirmativa orientada a reducir brechas de género en el acceso a servicios empresariales. Los programas ejecutados, como Mujer y Negocios, INA Impulsa y dINAmerica Empresarial, priorizaron la inclusión femenina mediante formación, mentoría y apoyo financiero, con una inversión superior a ₡2.017 millones, de los cuales más del 80% se destinó a

mujeres. La distribución territorial muestra cobertura nacional, con mayor concentración en San José (37%), y sin evidenciar brechas significativas en el acceso por provincia, edad o condición social, dado que los servicios son diseñados para poblaciones diversas y vulnerables. En síntesis, los resultados confirman que la UFODE no solo fortalece el ecosistema empresarial como parte del sistema financiero, sino que contribuye activamente a la autonomía económica femenina, reduciendo desigualdades históricas y promoviendo inclusión productiva.

Sobre la equidad interna en las organizaciones, en los sectores seguros, pensiones, valores y bancario se observa una tendencia común: aunque la participación femenina en el personal total es significativa, su presencia en puestos de dirección y alta gerencia sigue siendo limitada. Estos datos evidencian que la paridad en la base no se traduce en igualdad en la toma de decisiones, lo que demanda políticas afirmativas y acciones concretas para impulsar el liderazgo femenino en los niveles estratégicos. Cerrar estas brechas no es solo un tema de justicia, sino una condición indispensable para construir organizaciones más competitivas, innovadoras y sostenibles.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1- Presentación .....</b>	<b>12</b>
<b>2- Introducción .....</b>	<b>14</b>
<b>3- Contexto Económico y Autonomía Económica de las Mujeres.....</b>	<b>16</b>
3.1. Entorno Económico.....	16
3.2. El entorno económico y su impacto en la inclusión financiera de las mujeres. Costa Rica, 2025. ....	19
3.3. La inclusión financiera de las mujeres un potenciador para su autonomía económica.....	20
3.3.1. Primera parte: Explicación de la autonomía económica y su relación con la inclusión financiera .....	21
3.3.2. Segunda parte: Niveles de autonomía y su reflejo en las condiciones de las mujeres en el mercado laboral .....	23
3.3.2.1. Nivel 1: Mujeres con Nula o Baja Autonomía Económica.....	24
3.3.2.1.1. Características de las mujeres con nula o baja Autonomía Económica. ....	24
3.3.2.1.2. Datos Oficiales al IV trimestre del 2024.....	24
3.3.2.1.3. Retos y Oportunidades para la Inclusión Financiera de Mujeres con Nula o Baja Autonomía Económica. ....	25
3.3.2.2. Nivel 2: Mujeres con Autonomía Económica en Diferentes Niveles de Desarrollo .....	26
3.3.2.2.1. Características de las mujeres con autonomía en diferentes niveles de desarrollo .....	26
3.3.2.2.2. Datos Oficiales al IV trimestre del 2024.....	27
3.3.2.2.3. Retos y Oportunidades para la Inclusión Financiera de Mujeres con Autonomía Económica en Diferentes Niveles de Desarrollo.....	29
3.3.2.3. Nivel 3: Mujeres con Autonomía Económica Plena. ....	30
3.3.2.3.1. Características de las mujeres con autonomía económica plena.....	30
3.3.2.3.2. Estudios y Características Socioeconómicas. ....	30
3.3.2.3.3. Retos y Oportunidades para la Inclusión Financiera de Mujeres con Autonomía Económica Plena. ....	32
<b>4. Brechas en el Acceso y Uso de Productos y Servicios Financieros.....</b>	<b>34</b>
4.1. SUPERINTENDENCIA GENERAL DE SEGUROS.....	34
4.1.1. Aplicación Herramienta FeMa-Meter.....	35
4.1.2. Diversidad Organizativa. ....	36
4.1.3. Acceso y Uso. ....	39
4.2. SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES .....	44
4.2.1. Datos desagregados para el Sistema Nacional de Pensiones. ....	45
4.2.2. Evolucionado la población afiliada al ROP. Período 2020-2024 .....	46
4.2.3. Pensiones por sexo en el Sistema Nacional de Pensiones.....	47
4.2.3.1. Participación por sexo en regímenes básicos.....	48
4.2.3.2. Participación por sexo en regímenes complementarios y fondos ocupacionales.....	49
4.2.3.3. Pensión Promedio en el Sistema Nacional de Pensiones. ....	49
4.3. SUPERINTENDENCIA GENERAL DE VALORES.....	51
4.4. SUPERINTENDENCIA GENERAL DE ENTIDADES FINANCIERAS .....	53
4.4.1. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO DESDE LA OFERTA (ACCESO AL CRÉDITO Y EL AHORRO) .....	54
4.4.2. Personas deudoras, monto promedio de créditos y deuda total.....	58
4.4.3. Crédito por actividad económica y tipo de cartera.....	59
4.4.4. Crédito por tipo de institución financiera.....	60
4.4.5. Crédito por rango de edad.....	60
4.4.6. Crédito por Zona Geográfica.....	61
4.4.7. Crédito por Provincia .....	63

4.4.8. Crédito por Nacionalidad.....	65
4.4.9. Principales resultados en los indicadores de integridad financiera.....	68
4.4.9.1. Rangos de atraso .....	68
4.4.9.2. Créditos con morosidad menor a 90 días por rango de edad .....	68
4.4.9.3. Créditos con morosidad menor a 90 días por zona .....	68
4.4.9.4. Créditos con morosidad menor a 90 días por provincia .....	69
4.4.9.5. Créditos con morosidad mayor a 90 días y menor a 1 año por rango de edad .....	69
4.4.9.6. Créditos con morosidad mayor a 90 días y menor a 1 año por zona .....	69
4.4.9.7. Créditos con morosidad mayor a 90 días y menor a 1 año por provincia .....	70
4.5. SISTEMA DE BANCA PARA EL DESARROLLO.....	70
4.5.1. Estructura y recursos del sistema. ....	71
4.5.2. Perspectiva de género en el Sistema de Banca para el Desarrollo. ....	72
4.5.3. Resultados .....	73
4.5.3.1. Créditos:.....	73
4.5.3.2. Morosidad.....	74
4.5.3.3. Actividades productivas y su financiamiento.....	74
4.5.3.4. Avales .....	75
4.5.3.5. Capital semilla.....	75
4.5.3.6. Retos.....	75
<b>5. Servicios de Apoyo Complementario a la Inclusión Financiera.....</b>	<b>77</b>
5.1. MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMERCIO .....	77
5.1.1. Aprobación de la Ley N° 10627 "Ley Marco para la Promoción de la Educación Financiera de los Habitantes de la República": .....	77
5.1.2. Rediseño de la ENEF .....	79
5.1.3. Logros de la ENEF en el periodo 2019-2024: .....	79
5.2. INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE.....	81
5.2.1. Datos generales de la Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial.....	81
5.2.2. Resumen de los programas ejecutados.....	83
5.2.3 Resultados Generales UFODE 2024.....	83
5.2.3.1. Servicios de Capacitación y Formación Profesional - SBD 2024.....	84
5.2.3.2. Análisis proporcional del presupuesto por sexo - SBD 2024.....	84
<b>6. Equidad Interna en las Organizaciones .....</b>	<b>86</b>
6.1. Estructura del Sector Seguros (Sugese).....	86
6.1.1. Superintendencia General de Seguros .....	86
6.1.2. Participantes del mercado: .....	87
6.1.2.1. Puestos Directivos, Ejecutivos y de Control.....	87
6.1.2.2. Agentes y corredores.....	89
6.2. Estructuras del Sector Pensiones Supen .....	90
6.2.1. Superintendencia de Pensiones .....	90
6.2.2. Participación en cuerpos directivos .....	90
6.3. Estructuras del Sector Sugeval.....	91
6.3.1. Estructura de puestos de la Sugeval.....	91
6.3.2. Participantes del mercado .....	91
6.4. Asociación Bancaria Costarricense .....	92
6.4.1. Resultados encuesta de género de la Asociación Bancaria Costarricense, marzo 2025 .....	92
6.4.1.1. Total de personas colaboradoras en el Sistema Bancario Nacional .....	92
6.4.1.2. Sector Bancario Nacional y la participación femenina en el sector .....	92
6.4.1.4. Sistema Bancario Nacional y la participación de las mujeres en puestos gerenciales .....	94
6.4.1.5. Sistema Bancario Nacional y la participación de mujeres en puestos de Junta Directiva. .....	94
<b>7. Conclusión del IV Informe de Brechas Financieras entre Hombres y Mujeres .....</b>	<b>96</b>

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

## 4. Brechas en el Acceso y Uso de Productos y Servicios Financieros

Gráfico 4.1.1.1 Costa Rica. Disponibilidad de información por sexo de las aseguradoras de Costa Rica, 2024 .....	36
Gráfico 4.1.1.2. Costa Rica. Autoevaluación de la calidad de la información por sexo de las aseguradoras de Costa Rica, 2024.....	36
Gráfico 4.1.2.1. Costa Rica. Distribución porcentual la práctica de políticas de equidad, diversidad y acoso de las aseguradoras de Costa Rica, 2024 .....	36
Gráfico 4.1.2.2. Costa Rica. Distribución porcentual de los empleados de las aseguradoras por sexo, según tipo de puesto, 2024.....	37
Gráfico 4.1.2.3. Costa Rica. Distribución porcentual de las contrataciones realizadas por las aseguradoras en los últimos 12 meses por sexo, 2024.....	37
Gráfico 4.1.2.4. Costa Rica. Tasa de rotación del personal de las aseguradoras en los últimos 12 meses, por sexo 2024: .....	38
Gráfico 4.1.2.5. Costa Rica. Distribución porcentual de las promociones a los empleados de las aseguradoras por sexo, 2024: .....	38
Gráfico 4.1.2.6. Costa Rica. Distribución porcentual de los empleados de las aseguradoras que recibieron alguna formación en los últimos 12 meses, por sexo, 2024.....	39
Gráfico 4.1.3.1. Costa Rica. Distribución porcentual de los asegurados por sexo según ramo, 2024.....	40
Gráfico 4.1.3.2. Costa Rica. Prima media según ramo por sexo, 2024.....	41
Gráfico 4.1.3.3. Costa Rica. Proporción de reclamos pagados vs reclamos presentados, según ramo por sexo, 2024 .....	41
Gráfico 4.1.3.4. Costa Rica. Siniestro medio pagado según ramo por sexo, 2024.....	44

## 5. Servicios de Apoyo Complementario a la Inclusión Financiera .....

77

Gráfico 5.1.1.3.1. Costa Rica. Cantidad de personas beneficiadas por año, según sexo, Estrategia Nacional de Educación Financiera, 2022-2024 .....	80
Gráfico 5.1.1.3.2. Costa Rica. Alcance en redes sociales de las campañas informativas, Estrategia Nacional de Educación Financiera, 2020-2024 .....	80

## 6. Equidad Interna en las Organizaciones .....

86

Gráfico 6.1.2.1.1. Costa Rica. Aseguradoras: distribución porcentual de participantes por sexo, según tipo de puesto, 2024 .....	88
Gráfico 6.1.2.1.2. Costa Rica. Sociedades Agencias de Seguros: distribución de participantes por sexo, según tipo de puesto, 2024.....	88
Gráfico 6.1.2.1.3. Costa Rica. Sociedades Corredoras de Seguros: distribución porcentual de participantes por sexo, según tipo de rol, 2024 .....	89
Gráfico 6.1.2.2.1. Costa Rica. Distribución porcentual de agentes y corredores de seguros por sexo, 2024 .....	89
Gráfico 6.4.1.1. Costa Rica. Total de personas colaboradoras en el Sistema Bancario Nacional según sexo, 2025.....	92
Gráfico 6.4.1.2.1. Costa Rica. Porcentaje de participación laboral de mujeres en el Sistema Bancario Nacional y total de personas ocupadas, 2024 .....	93
6.4.1.3. Participación en puestos de liderazgo .....	93
Gráfico 6.4.1.3.1. Costa Rica. Sistema Bancario Nacional, porcentaje de participación de mujeres en puestos de liderazgo, de 2017 a 2025 .....	93
Gráfico 6.4.1.4.1. Costa Rica. Sistema Bancario Nacional: porcentaje de participación de mujeres en puestos gerenciales, del 2021 al 2025.....	94
Gráfico 6.4.1.5.1. Costa Rica. Sistema Bancario Nacional, porcentaje de mujeres en puestos de Junta Directiva, 2015-2025 .....	95

# ÍNDICE DE CUADROS

<b>3- Contexto Económico y Autonomía Económica de las Mujeres.....</b>	<b>16</b>
Cuadro 3.1.1. Costa Rica. Proyecciones de principales variables macroeconómicas para 2024 y 2025.....	17
Cuadro 3.1.2. Datos mundiales. Estimaciones y proyecciones de crecimiento del Producto y Precios del FM, 2022 a 2025 .....	18
<b>4. Brechas en el Acceso y Uso de Productos y Servicios Financieros.....</b>	<b>34</b>
Cuadro 4.1.3.1. Costa Rica. Distribución porcentual de los asegurados según ramo por sexo, 2024.....	39
Cuadro 4.1.3.2. Costa Rica. Primas pagadas según ramo por sexo, 2024.....	40
Cuadro 4.2.1. Costa Rica. Entidades supervisadas por la Superintendencia de Pensiones, 2025 .....	44
Cuadro 4.2.1.1. Costa Rica. Sistema Nacional de Pensiones, Afiliados por régimen y variación anual, abril 2025 .....	45
Cuadro Ilustrativo 4.2.2.1. Costa Rica. Afiliados del ROP por rangos de edad y género, diciembre 2020 y noviembre 2024: .....	47
Cuadro 4.2.3.1. Costa Rica. Sistema Nacional de Pensiones, personas pensionadas en abril 2025.....	47
Cuadro 4.2.3.3.1. Costa Rica. Sistema Nacional de Pensiones. Pensión promedio, abril 2025.....	49
Cuadro 4.3.1. Costa Rica. Entidades financieras supervisadas por la Superintendencia General de Valores. Cifras a diciembre 2024.....	51
Cuadro 4.3.2. Costa Rica. Cantidad de personas físicas por sexo con al menos una operación en el mercado de valores, de 2022 a 2024.....	52
Cuadro 4.3.3. Costa Rica. Cantidad de personas físicas por sexo según saldos en custodia, de 2022 a 2024.....	52
Cuadro 4.3.4. Costa Rica. Volumen promedio en el mercado de valores y la tenencia en custodia por sexo, de 2020 a 2024.....	52
Cuadro 4.4.1.1. Lista de indicadores relacionados al crédito y ahorro de entidades financieras.	
Rubro Personas naturales.....	54
Cuadro 4.4.5.1. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Total de personas con créditos activos por sexo y grupo etario. A diciembre de 2024.....	60
Cuadro 4.4.5.2. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Monto total de crédito a personas físicas por sexo y grupo etario. A diciembre de 2024 .....	61
Cuadro 4.4.6.1. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Total de personas con créditos activos por sexo y zona geográfica. A diciembre de 2024 .....	62
Cuadro 4.4.6.2. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Monto total de crédito a personas físicas por sexo y zona geográfica. A diciembre de 2024 .....	62
Cuadro 4.4.6.3. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Monto promedio de crédito a personas físicas por sexo y zona geográfica. A diciembre de 2024 .....	62
Cuadro 4.4.7.1. Datos por provincia. Sector de Intermediación Financiera. Total de personas con créditos activos por sexo y provincia. A diciembre de 2024.....	63
Cuadro 4.4.7.2. Datos por provincia. Sector de Intermediación Financiera. Monto total de crédito a personas físicas por sexo y provincia. A diciembre de 2024.....	64
Cuadro 4.4.7.3. Datos por provincia. Sector de Intermediación Financiera. Monto promedio de crédito a personas físicas por sexo y zona geográfica. A diciembre de 2024.....	64
Cuadro 4.4.8.1. Datos por países. Sector de Intermediación Financiera. Total de personas con créditos activos por sexo y nacionalidad. A diciembre de 2024 .....	65
Cuadro 4.4.8.2. Datos por países. Sector de Intermediación Financiera. Monto total de crédito a personas físicas por sexo y nacionalidad. A diciembre de 2024 .....	66
Cuadro 4.4.8.3. Datos por países. Sector de Intermediación Financiera. Monto promedio de crédito a personas físicas por sexo y nacionalidad. A diciembre de 2024 .....	66
Cuadro 4.5.1.1. Costa Rica. Distribución de operadores financieros, 2024 .....	71
Cuadro 4.5.3.1.1. Costa Rica. Créditos otorgados con recursos del Sistema de Banca para el Desarrollo, 2024 .....	74

Cuadro 4.5.3.3.1. Costa Rica. Tipos de actividades productivas y su financiamiento, 2024.....	74
Cuadro 4.5.3.4.1. Costa Rica. Avales emitidos en 2024.....	75
Cuadro Ilustrativo 4.5.3.5.1. Costa Rica. Distribución de las asignaciones brindadas, 2024.....	75
<b>5. Servicios de Apoyo Complementario a la Inclusión Financiera .....</b>	<b>77</b>
Cuadro 5.1.1.1. Objetivos de la ley 10627, 2025. ....	78
Cuadro ilustrativo 5.1.1.2. Costa Rica. Marco normativo de la Estrategia Nacional de Educación Financiera, 2025.....	79
Cuadro comparativo 5.2.2.1. Costa Rica. Programas ejecutados por la Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial (UFODE) del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) durante el año 2024 .....	83
Cuadro 5.2.3.1. Datos por provincias de Costa Rica. Distribución de personas atendidas por provincia, UFODE 2024.....	83
Cuadro 5.2.3.1.1. Regiones de Costa Rica. Distribución de personas atendidas por provincia - SBD 2024.....	84
Cuadro 5.2.3.2.1. Regiones de Costa Rica. Distribución de personas atendidas por provincia, Análisis proporcional 2024.....	84
<b>6. Equidad Interna en las Organizaciones .....</b>	<b>86</b>
Cuadro 6.1.1.1. Costa Rica. Sugese: Distribución de funcionarios por sexo según puesto, 2024.....	87
Cuadro 6.1.2.1.1. Costa Rica. Distribución de participantes por sexo, según tipo de rol por tipo de entidad, 2024 .....	87
Cuadro 6.2.1.1. SUPEN: Cantidad de hombres y mujeres por puesto, 2025 .....	90
Cuadro 6.2.2.1. Costa Rica. Distribución de participantes por sexo y por entidad, según tipo de rol, mayo 2025 .....	90
Cuadro 6.3.1.1. Costa Rica. Sugeval: cantidad de trabajadores por sexo, 2024 .....	91

# ÍNDICE DE SIGLAS

<b>ABC</b>	Asociación Bancaria Costarricense
<b>CAF</b>	Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe
<b>CDE</b>	Centros de Desarrollo Empresarial
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>COCEF</b>	Consejo Consultivo de Educación Financiera
<b>CONASSIF</b>	Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero Nacional.
<b>ENAHO</b>	Encuesta Nacional de Hogares
<b>ENEF</b>	Estrategia Nacional de Educación Financiera
<b>ENUT</b>	Encuesta de Uso del Tiempo
<b>FCD</b>	Fondo de Crédito para el Desarrollo
<b>FCL</b>	Fondo de Capitalización Laboral
<b>FMI</b>	Fondo Monetario Internacional
<b>FOFIDE</b>	Fondo de Financiamiento para el Desarrollo
<b>INA</b>	Instituto Nacional de Aprendizaje
<b>INAMU</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>INEC</b>	Instituto Nacional de Estadística y Censos
<b>MEIC</b>	Ministerio de Economía, Industria y Comercio
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
<b>SBD</b>	Sistema de Banca para el Desarrollo
<b>SICVECA</b>	Sistema de Captura Verificación y Carga de Datos
<b>SNP</b>	Sistema Nacional de Pensiones
<b>Sugef</b>	Superintendencia General de Entidades Financieras
<b>Sugeval</b>	Superintendencia General de Valores
<b>Sugese</b>	Superintendencia General de Seguros
<b>Supen</b>	Superintendencia de Pensiones.
<b>TIC</b>	Tecnologías de la Información y de Comunicación
<b>ROP</b>	Régimen Obligatorio de Pensiones
<b>UFODE</b>	Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial



# IV PRESENTACIÓN

Desde el año 2020, el Estado costarricense ha venido desarrollando un esfuerzo interinstitucional sistemático orientado al análisis y documentación de las desigualdades de género en el acceso y uso de productos y servicios financieros. Esta labor se ha llevado a cabo mediante la articulación entre el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), las superintendencias del sistema financiero nacional —Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef), Superintendencia General de Valores (Sugeval), Superintendencia de Pensiones (Supen) y Superintendencia General de Seguros (Sugese)—, el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), y, en los dos informes más recientes, se ha incorporado la participación del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) y del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Esta coordinación técnica ha permitido generar evidencia robusta sobre las brechas de género en el sistema financiero, con el objetivo de reforzar la formulación de políticas públicas orientadas a la inclusión financiera con enfoque de igualdad.

Esta acción interinstitucional responde a la necesidad de contar con información precisa, desagregada y contextualizada, que permita visibilizar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en su relación con el sistema financiero. A través de estos informes, se busca dotar al ecosistema financiero de una herramienta técnica y estratégica que oriente la toma de decisiones desde la oferta, promoviendo así un entorno más inclusivo, equitativo y respetuoso de los derechos humanos.

La elaboración del **IV Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso a los productos y/o servicios financieros**, de carácter **bianual**, responde a una visión integral del desarrollo, en la que la inclusión financiera de las mujeres no se concibe únicamente como

un objetivo económico, sino como un componente esencial para el ejercicio pleno de sus derechos. Las mujeres en Costa Rica, al igual que en muchos otros contextos, enfrentan múltiples obstáculos que limitan su autonomía económica: ingresos más bajos, menor acceso a garantías, alta informalidad laboral, responsabilidades de cuido no remuneradas y niveles más bajos de alfabetización financiera. Estas condiciones no solo restringen su capacidad de acceder a productos financieros adecuados, sino que también perpetúan ciclos de desigualdad y exclusión.

La evidencia internacional respalda firmemente esta labor interinstitucional del Estado costarricense. Organismos como el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han documentado ampliamente cómo la inclusión financiera de las mujeres contribuye al crecimiento económico, la reducción de la pobreza y el fortalecimiento de la igualdad de género. Además, destacan que las mujeres, cuando tienen acceso a servicios financieros formales, tienden a ser mejores pagadoras, invierten en el bienestar familiar y participan más activamente en la economía.

En este contexto, el sector financiero costarricense tiene un papel clave como agente de transformación. Al ofrecer productos y servicios diseñados con enfoque de género, puede convertirse en un motor de cambio hacia una sociedad más justa. Algunos ejemplos de productos financieros inclusivos incluyen líneas de crédito con requisitos de garantía más flexibles para mujeres emprendedoras, seguros adaptados a las necesidades de mujeres productoras, cuentas de ahorro con incentivos, pensiones voluntarias con aportes escalonados según capacidad de ingreso, y programas de educación financiera dirigidos a mujeres en zonas rurales o en situación de vulnerabilidad. También destacan iniciativas como las billeteras digitales con interfaz simplificada y asistencia personalizada, que facilitan el acceso a servicios financieros a mujeres con menor alfabetización digital.

La recopilación y análisis de datos desagregados no solo permite monitorear avances, sino también



ajustar estrategias para garantizar la inclusión financiera de las mujeres. Este informe, por tanto, no es solo un ejercicio técnico, sino una apuesta por la equidad, la justicia social y el desarrollo sostenible. Su elaboración y difusión representan un paso firme hacia la construcción de un sistema financiero que reconozca y responda a las necesidades reales de todas las personas, especialmente de aquellas que históricamente han sido excluidas.

Las autoridades de las instituciones participantes reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un sistema financiero nacional más justo, inclusivo y sensible a las desigualdades de género. Reconocemos que la transformación hacia una economía más equitativa requiere del esfuerzo conjunto, sostenido y articulado entre las entidades públicas, el sector financiero y la sociedad en su conjunto.

Este informe representa una manifestación concreta de ese compromiso. Invitamos a todas las personas tomadoras de decisiones, liderazgos institucionales y actores del ecosistema financiero a utilizar esta herramienta como base para el diseño de políticas, productos y servicios que contribuyan al cierre de brechas y al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres en Costa Rica.



# 2-INTRODUCCIÓN

El IV Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso a los productos y/o servicios financieros es una iniciativa interinstitucional liderada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), con la participación de las Superintendencias del sistema financiero nacional —Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef), Superintendencia General de Valores (Sugeval), Superintendencia de Pensiones (Supen) y Superintendencia General de Seguros (Sugese)—, el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y la Asociación Bancaria Costarricense (ABC). Su elaboración ha contado con la revisión técnica del Comité Interinstitucional para la Inclusión Financiera de las Mujeres.

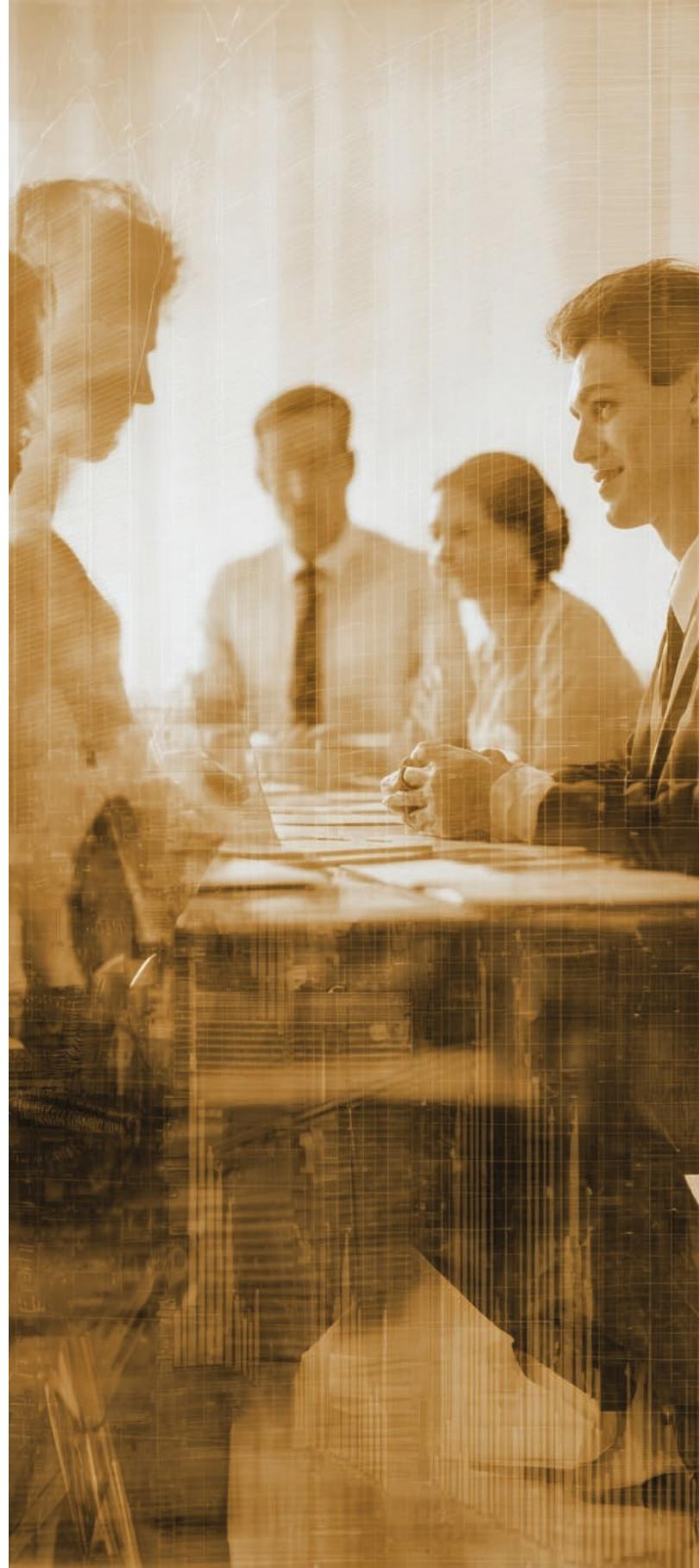
Este informe, de carácter bianual, tiene como propósito ofrecer una visión integral y actualizada sobre las desigualdades de género en el acceso y uso de productos y servicios financieros en Costa Rica. Su enfoque metodológico combina el análisis de datos desagregados por sexo y, en algunos casos, logra mostrar brechas por edad, zona geográfica y nacionalidad. Esto marca el inicio de la incorporación de una perspectiva interseccional en los informes, la cual permite visibilizar las múltiples dimensiones de la exclusión financiera que enfrentan las mujeres.

Toda la información contenida en este informe proviene de **fuentes primarias**, específicamente de los **registros administrativos de las entidades participantes** y de los **datos oficiales generados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)**, lo que garantiza la solidez técnica y la confiabilidad de los hallazgos presentados.

Como **Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres en Costa Rica**, el INAMU ha realizado un esfuerzo sostenido por **caracterizar la autonomía económica de las mujeres**, con el fin de visibilizar sus condiciones y trayectorias en función de distintos niveles de autonomía. Esta caracterización permite comprender que, **si el sector financiero desea apoyar efectivamente a las mujeres costarricenses**, debe diseñar productos y servicios que se **adecuen a sus realidades específicas**, considerando el grado de autonomía económica que poseen. Esta visión diferenciada es clave para avanzar hacia una verdadera inclusión financiera con enfoque de género.

La importancia de este informe radica en su capacidad para generar evidencia técnica que oriente la formulación de políticas públicas, el diseño de productos financieros inclusivos y la toma de decisiones estratégicas por parte de las entidades del ecosistema financiero. La inclusión financiera de las mujeres no solo representa un derecho, sino también una condición necesaria para el desarrollo económico sostenible, la reducción de la pobreza y el fortalecimiento de la autonomía económica.

Este documento reafirma el compromiso del Estado costarricense con la equidad de género y la justicia social, y se presenta como una herramienta estratégica para avanzar hacia un sistema financiero más inclusivo, sensible a las desigualdades estructurales y capaz de responder a las necesidades reales de todas las personas.





### 3- CONTEXTO ECONÓMICO Y AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

Este apartado presenta un análisis integral del contexto económico nacional e internacional y su impacto en la autonomía económica de las mujeres costarricenses, con énfasis en la inclusión financiera como herramienta clave para su empoderamiento. A partir de datos macroeconómicos recientes y recomendaciones de organismos internacionales, se examinan las condiciones estructurales que influyen en el acceso y uso de productos financieros por parte de las mujeres, así como los niveles diferenciados de autonomía económica que estas experimentan. El objetivo es ofrecer una visión comprensiva que permita identificar retos y oportunidades para el diseño de políticas públicas y estrategias financieras inclusivas, orientadas a cerrar las brechas de género y fortalecer el desarrollo económico con equidad.

#### 3.1. Entorno Económico.

A nivel internacional se observó un crecimiento económico moderado en las principales jurisdicciones. El 2025 inicia teñido de incertidumbre, por las tensiones internacionales y posibles políticas comerciales proteccionistas de las cuales Costa Rica podría ser impactada. En enero 2025, el BCCR publicó en su Informe de Política Monetaria (IPM) la proyección para el 2024 de un crecimiento económico del 4,3%, mientras que en 2025 se situaría en 4,1%, este menor ritmo de crecimiento es consistente con las proyecciones promedio estimadas para los socios comerciales de 2,5% y 2,4% para el 2024 y 2025, respectivamente.

Este nivel de crecimiento al cierre del 2024 se explica por la aceleración del producto en el último trimestre de este periodo, impulsada por la demanda interna en particular del consumo privado y la inversión, se estima

que en el 2024 el PIB habría sido superior en 0,2 p.p. a lo previsto en el informe de Política Monetaria a octubre 2024. Las actividades económicas que presentaron los mayores crecimientos en el último trimestre del 2024 fueron: "Construcción" que en el último trimestre del año mostró una variación del 8,6% por el desempeño de la construcción con destino privado y la recuperación de la construcción con destino público<sup>1</sup>. La "Manufactura" que creció 6,2% y que se explica por el impulso en la producción de las empresas del régimen especial y al incremento en la producción fabril de las empresas del régimen definitivo. La actividad de "Transporte y almacenamiento" mostró una aceleración durante el año y en el cuarto trimestre aumentó 8,5%, destacando el aumento de las actividades de apoyo al transporte, los servicios de transporte de taxis y de carga de mercancías.

**Cuadro 3.1.1. Costa Rica. Proyecciones de principales variables macroeconómicas para 2024 y 2025:**  
(variaciones interanuales en porcentajes, indicadores de finanzas públicas como proporción del PIB)

Producción y precios	2024	2025
PIB (crecimiento real)	4,3	4,1
Resultado primario de Gobierno Central	1,3	1,5
Resultado financiero de Gobierno Central	-3,5	-3,1
Inflación	0,8	2,4
Crédito al sector privado	7,6	7,0

Fuente: Banco Central de Costa Rica. Informe de Política Monetaria. Enero 2025.

Se estima que las actividades con mayor aporte al PIB del 2024 serían "Servicios Empresariales", "Manufactura", "Comercio" y "Transporte y almacenamiento", que en conjunto representan 2,4 p.p. de los 4,3 p.p. en los que creció el producto.

La tasa de desempleo al finalizar el 2024 fue de 6,9% es decir 0,3 p.p. más que en el trimestre anterior, pero manteniéndose inferior al promedio histórico. La tasa de subempleo sigue a la tendencia a la baja llegando a un 3,0%. En el caso del ingreso real del trabajo moderó su ritmo de crecimiento consistente con la variación de la actividad económica. Las variaciones fueron disímiles según el tipo de empleador, en el caso del sector privado el crecimiento fue de 10 p.p. en comparación a los niveles prepandémicos, mientras que en el sector público la variación fue negativa con 11 p.p. menos que antes de la pandemia.

En cuanto a las finanzas públicas, al término de 2024 el Gobierno Central presentó un superávit primario equivalente a 1,1% del PIB y un déficit financiero de 3,8% del PIB; si bien estos resultados son menos favorables que los observados en el 2023 (1,6% y -3,3%, respectivamente), continúa con resultados primarios positivos, consecuentes con la búsqueda de la sostenibilidad fiscal. El Ministerio de Hacienda estima que los resultados primario y financiero serán, en su orden, superavitario en 1,5% y deficitario en 3,1%, ambos en relación con el PIB del 2025. Ambos permanecerían enrutados según los objetivos de sostenibilidad de finanzas públicas, previendo para este año una leve baja al comparar los indicadores con los alcanzados en 2024.

Durante el 2024 la inflación mantuvo la tendencia a la baja, debido a la reducción de los precios de las materias primas y a la política monetaria restrictiva. No obstante, en el último trimestre hubo leves aumentos en algunos países, asociados al incremento en los precios de los servicios y a eventos climáticos adversos. En Costa Rica el IPC cerró con una variación interanual del 0,8% y la expectativa del BCCR para el 2025 es mantenerse en su rango objetivo del 3% ± 1p.p. Estos niveles de inflación proyectados se pretenden alcanzar realizando los ajustes requeridos en la Tasa de Política Monetaria para que la inflación retorne

<sup>1</sup> Mayor ejecución en obras de infraestructura vial por parte del Consejo Nacional de Viabilidad (CONAVI) y del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), así como los avances en proyectos de generación eléctrica y en proyectos municipales.

a valores coherentes con esa meta, lo cual se espera que suceda en el III trimestre del 2025. Los ajustes dependerán del análisis prospectivo de la inflación, sus determinantes y de los riesgos.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé que el crecimiento mundial será de 3,3% para 2025 y 2026 (ver cuadro 2), ambos años inferiores al promedio histórico (3,7%). El ente internacional ha señalado al 2025 como un año de crecimiento dispar e incierto, esto por cuanto en Estados Unidos se observan mejoras que podrían impulsar un crecimiento a corto plazo mientras que en otros países es probable que las perspectivas se revisen a la baja en medio de una elevada incertidumbre política.

Ciertas economías europeas han mostrado desaceleración y estancamiento en sus economías, debido a sus estructuras de costos, como el caso de la energía, así como las bajas en las exportaciones de bienes y manufactura que no han sido competitivas con otros países, por ejemplo, el caso de la industria automotriz. Mientras que en los Estados Unidos se tienen expectativas de que las nuevas políticas comerciales y tributarias contribuyan al sector productor local. Las tensiones geopolíticas relacionadas con Israel-Palestina, Ucrania-Rusia y las altas fricciones comerciales entre las diferentes jurisdicciones continúan exacerbando la incertidumbre internacional.

El FMI también espera que la inflación general mundial disminuya al 4,2% en 2025 y al 3,5% en 2026, y que converja hacia los niveles meta más pronto en las economías avanzadas que en las economías de mercados emergentes y en desarrollo. Las variaciones de los precios de los bienes que forman parte de la inflación subyacente han bajado alcanzando las tendencias pre pandémicas, mientras que las variaciones en los precios de los servicios siguen siendo superior que los promedios observados antes de la COVID-19 en muchos países, como Estados Unidos y la zona del euro.

Se ha venido observando una desinflación generalizada con algunos focos persistentes de alta inflación en algunas economías de países de mercados emergentes y en desarrollo de Europa y América Latina, pero estas son explicadas por factores idiosincrásicos. Los bancos centrales de las economías en las que la inflación está resultando ser más persistente, están avanzando con más cautela en el ciclo de relajación, vigilando con atención los indicadores de la actividad y el mercado laboral, así como las fluctuaciones cambiarias.

**Cuadro 3.1.2. Datos mundiales. Estimaciones y proyecciones de crecimiento del Producto y Precios del FMI, 2022 a 2025:**  
(variaciones interanuales en porcentajes)

Producción y precios	Estimaciones		Proyecciones	
	2022	2023	2024	2025
<b>PRODUCCIÓN</b>				
Producto mundial	3,3	3,2	3,3	3,3
Economías avanzadas	1,7	1,7	1,9	1,8
Estados Unidos	2,9	2,8	2,7	2,1
Economías emergentes	4,4	4,2	4,2	4,3
China	5,2	4,8	4,6	4,5
América Latina y Caribe	2,4	2,4	2,5	2,7
<b>PRECIOS AL CONSUMIDOR</b>				
Precios mundiales	6,7	5,7	4,2	3,5
Economías avanzadas	4,6	2,6	2,1	2,0
Economías emergentes	8,1	7,8	5,6	4,5

Fuente: Fondo Monetario Internacional. Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial. Enero 2025.

### 3.2. El entorno económico y su impacto en la inclusión financiera de las mujeres. Costa Rica, 2025.

Los datos económicos de Costa Rica para 2025 muestran un entorno favorable para la inclusión financiera de las mujeres, siempre y cuando se implementen políticas específicas que aborden las barreras derivadas de la condición de género.

Las recomendaciones de organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Corporación Andina de Fomento (CAF) y el Banco Mundial (BM) destacan la relevancia de promover un crecimiento económico inclusivo, implementar políticas fiscales responsables y garantizar un acceso equitativo al crédito como elementos clave para fortalecer la autonomía económica de las mujeres. El crecimiento económico proyectado para el año 2025 es del 4,1%, lo que representa una disminución de dos puntos porcentuales respecto al 2024 (4,3%). Un crecimiento económico sostenido constituye un factor habilitador para la generación de mayores oportunidades de empleo y emprendimiento para las mujeres. En este sentido, la OCDE subraya que un entorno económico favorable facilita el acceso de las mujeres a productos financieros, tales como créditos y seguros, los cuales son fundamentales para el ejercicio pleno de su autonomía económica.

Las actividades con mayor aporte al PIB para el 2024 fueron servicios empresariales, manufactura, comercio y transporte y almacenamiento. La participación de las mujeres en sectores como servicios empresariales y comercio puede ser potenciada mediante programas específicos de inclusión financiera. La CAF recomienda que las políticas de inclusión financiera se enfoquen en estos sectores para aumentar la participación de las mujeres y reducir las brechas de género.

La tasa de desempleo al finalizar 2024 fue del 6,9%, manteniéndose inferior al promedio histórico. La reducción del desempleo es fundamental para mejorar la inclusión financiera de las mujeres. El Banco Mundial señala que un empleo estable facilita el acceso a servicios financieros formales, como cuentas de ahorro y créditos. La tasa de subempleo al finalizar el 2024 siguió con tendencia a la baja, llegando al 3,0%. La disminución del subempleo indica una mejora en la calidad del empleo, lo cual es crucial para que las mujeres puedan acceder a productos financieros que les permitan planificar y gestionar mejor sus recursos.

El superávit primario del Gobierno Central al finalizar el 2024 fue de un 1,1% del PIB. Un superávit primario y una gestión fiscal responsable permiten al gobierno invertir en programas de inclusión financiera dirigidos a mujeres, especialmente en áreas rurales. La OCDE destaca la importancia de la inversión pública en la promoción de la igualdad de género en el acceso a servicios financieros. El déficit financiero del Gobierno Central al finalizar el 2024 fue de 3,8% del PIB. La estabilidad fiscal es clave para implementar políticas sostenibles de inclusión financiera que beneficien a las mujeres a largo plazo. La CAF recomienda que las políticas fiscales promuevan la igualdad de género en el acceso a servicios financieros.

La inflación proyectada para 2025 es del 3%. Una inflación controlada es favorable para la inclusión financiera, ya que mantiene el poder adquisitivo de las mujeres y facilita su acceso a productos de ahorro y crédito. La OCDE señala que la estabilidad de precios es esencial para la planificación financiera de las mujeres.

El crecimiento del crédito al sector privado al 2024 fue del 7,6%. El acceso a crédito es esencial para que las mujeres puedan emprender y expandir sus negocios, lo que contribuye a su empoderamiento económico. El Banco Mundial destaca la importancia de asegurar que las mujeres tengan igual acceso a estos recursos.

En conclusión, los indicadores macroeconómicos de Costa Rica analizados, como el crecimiento económico, la reducción del desempleo y subempleo, la estabilidad fiscal y la inflación controlada, crean un entorno propicio para la inclusión financiera de las mujeres, indicadores que además han sido valorados

por los organismos internacionales mencionados y referenciados en este apartado. La implementación de políticas específicas que aborden las barreras de género y promuevan el acceso equitativo a servicios financieros es crucial para aprovechar este entorno favorable y mejorar la autonomía económica de las mujeres.

### **3.3. La inclusión financiera de las mujeres un potenciador para su autonomía económica.**

El presente apartado explora la relación entre la inclusión financiera y los niveles de autonomía económica de las mujeres costarricenses, y cómo cualquier acción de inclusión esta debe potenciar dicha autonomía, con el fin de generar productos y servicios que fomenten su desarrollo productivo y social. Los últimos informes oficiales sobre brechas financieras entre hombres y mujeres han dado a conocer la existencia de brechas significativas en detrimento del acceso y uso de productos y servicios financieros por parte de las mujeres.

El IV informe de brechas financieras retoma el esfuerzo para dar a conocer al ecosistema financiero dichas brechas. Estas deben direccionar las acciones para la inclusión financiera de las mujeres. En este informe particular se adicionan datos interseccionales en los sectores donde se tienen disponibles estas desagregaciones, que permiten definir con más exactitud las diferencias o desigualdades entre hombres y mujeres en términos de acceso a productos y servicios financieros, como una oportunidad para su desarrollo.

La búsqueda de la autonomía económica de las mujeres es uno de los fines últimos del bienestar y del desarrollo económico inclusivo. Los diversos tratados internacionales del Estado costarricense dan cuenta de estos compromisos. Este informe de brechas es un insumo para monitorear este avance en un sector tan relevante como el financiero.

El sector financiero juega un papel crucial en la potenciación de la autonomía económica de las mujeres, por ejemplo, con acceso a recursos para invertir en sus negocios, en su educación y expandir operaciones comerciales y económicas. El acompañamiento de las entidades en el proceso de acceso a los recursos incluye la educación financiera, fundamental para que todas las personas gestionen de la mejor manera sus recursos. Inclusive, en algunos sectores, el sistema financiero se puede convertir en un facilitador para mejorar la alfabetización en temas poco conocidos en la cotidianidad de las mujeres.

El uso de Tecnologías de la Información y de Comunicación (TIC) se convierte para ciertos sectores en innovaciones tecnológicas que potencian el uso de productos y servicios financieros, como la banca móvil y los pagos en línea, haciendo que estos sean más accesibles y eficientes. Por otra parte, el sector financiero puede colaborar con la planificación del futuro financiero y alcanzar metas a largo plazo, inclusive protegiendo las actividades productivas de eventos que pueden afectar estas metas.

Para este informe de brechas entre hombres y mujeres, hay que tener presente que la inclusión financiera tiene que ver con el diseño y rediseño de productos y servicios financieros desde la oferta, pero también es el resultado de las desigualdades persistentes y permanentes que sufren las mujeres en un mercado de trabajo que las excluye o no les permite una incorporación en igualdad de condiciones que los hombres. Según sea la participación de las mujeres en este mercado de trabajo, así será su nivel de autonomía económica. Por lo tanto, una parte relevante del informe es el desarrollo explicativo del concepto de autonomía económica de las mujeres.

### 3.3.1. Primera parte: Explicación de la autonomía económica y su relación con la inclusión financiera

En esta sección, se define qué es la autonomía económica y se explica cómo está relacionada con la inclusión financiera. La autonomía económica se refiere a la capacidad de las mujeres para tomar decisiones sobre sus propios recursos financieros y tener acceso a oportunidades económicas. La inclusión financiera, por su parte, implica que las mujeres tengan acceso a productos y servicios financieros que les permitan gestionar sus finanzas, ahorrar, invertir, acceder a créditos, seguros y a una protección social en la vejez. Esta sección destaca cómo la inclusión financiera es un medio para alcanzar la autonomía económica, ya que proporciona a las mujeres las herramientas necesarias para mejorar su bienestar y participar plenamente en la economía.

Para profundizar en los conceptos, se va a generar un análisis desde las perspectivas de diversas entidades internacionales vinculadas al desarrollo económico y social, para poder entender la relevancia existente entre la autonomía económica y la inclusión financiera. Estos conceptos permitirán a la persona lectora comprender, desde la perspectiva de género, las relaciones que existen entre una y otra, con el objetivo de que esta relación permita, a futuro, el rediseño y diseño de productos y servicios financieros accesibles a las mujeres según sus particularidades y características.

Cuando se analiza un concepto como el de la autonomía económica de las mujeres, lo primero que se debe destacar es que este tiene como punto de partida lograr una sociedad más equitativa y sostenible.

Cuando se habla de autonomía económica, esta tiene que ver con el acceso y control de recursos. Entidades como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) retoman esta autonomía como la capacidad de las mujeres para acceder y controlar recursos económicos, como ingresos propios, activos, recursos productivos, financieros y tecnológicos. En el concepto amplio de acceso a recursos productivos como el trabajo, incluye tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, el cual posiciona un tema de mucha relevancia para la obtención de dicha autonomía: la distribución desigual del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres. El avance de esta autonomía tiene un impacto en la igualdad de género, ya que esta autonomía es clave para el desarrollo sostenible y con igualdad. Una autonomía económica vinculada con la inclusión digital, el trabajo decente y la economía del cuidado son motores esenciales para este objetivo.

La feminización de la pobreza en América Latina y el Caribe es una realidad presente en todos los países de la región. La reducción de la pobreza es un objetivo primordial para el desarrollo. Según el Banco Mundial, empoderar económicamente a las mujeres contribuye significativamente a la reducción de la pobreza y al crecimiento económico. Las mujeres que tienen control sobre sus ingresos tienden a invertir más en la salud, educación y bienestar de sus familias, lo que genera un efecto multiplicador positivo en la comunidad.

Las bajas tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral son otro de los desafíos para la región de América Latina y el Caribe. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha señalado que la participación de las mujeres en el mercado laboral es crucial para el desarrollo económico. Sin embargo, las mujeres a menudo enfrentan barreras como la discriminación de género, la falta de acceso a financiamiento y la carga desproporcionada de trabajo no remunerado.

Ante panoramas como la feminización de la pobreza y el poco acceso y control de las mujeres a los recursos productivos, que se ve además reflejado en la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, instancias como ONU Mujeres y el Banco de Desarrollo para América Latina y el Caribe (CAF) fomentan políticas públicas y medidas afirmativas que promuevan la igualdad de oportunidades y el acceso igualitario a los recursos económicos. Esto incluye la promoción de la educación financiera, el acceso a créditos y la creación de entornos laborales inclusivos.

Los beneficios sociales y económicos que se derivan de dicha autonomía económica de las mujeres no solo benefician a las propias mujeres, sino que también tienen un impacto positivo en la sociedad en general. Mejora la productividad, fomenta la innovación y contribuye a la estabilidad económica y social.

Como se ha señalado al inicio de este capítulo, la relación existente entre la inclusión financiera desde la perspectiva de género y la autonomía económica es el punto de partida para entender el fenómeno en todas sus dimensiones. La inclusión financiera, desde una perspectiva de género, hace referencia a fomentar un entorno financiero dentro de los ecosistemas que realice cambios que permitan a las mujeres acceder y utilizar servicios financieros de manera equitativa y efectiva. Es decir, reconocer que las mujeres enfrentan barreras específicas que limitan su acceso a productos y servicios financieros, tales como cuentas bancarias, créditos, seguros y otros instrumentos financieros.

Las barreras específicas que limitan el acceso tienen que ver con limitaciones y con la falta de oportunidades que el propio ecosistema dicta, como no promover un acceso equitativo. Hombres y mujeres no cuentan con las mismas oportunidades de acceso, y en muchas ocasiones estas barreras pueden estar vinculadas a la falta de documentación, la distancia a las instituciones financieras y las concepciones de las personas que operan la oferta, lo que provoca una discriminación de género, solo por poner unos ejemplos.

El proceso de socialización entre hombres y mujeres posiciona a unos y a otras en diferentes espacios, vinculados a lo que socialmente se ha acordado como responsabilidad de las mujeres y de los hombres. En esta dinámica social, a las mujeres, parte muy relevante de la demanda de productos y servicios financieros, no se les ha considerado como una demanda significativa, ya que se esconden mitos y estereotipos sobre quién toma las decisiones y qué lugares ocupan las mujeres en el mundo productivo y profesional. Estos posicionamientos afectan tanto a quienes están detrás de la oferta, dado que tienen posiciones preconcebidas, como a las propias mujeres demandantes, que en muchas oportunidades no están acostumbradas a este tipo de información y no han desarrollado las habilidades necesarias para la toma de decisiones financieras informadas, con educación financiera y recursos educativos adaptados a sus necesidades, para no limitar su inclusión financiera.

En la misma línea, este desarrollo de preconcepciones y ubicaciones sociales muy arraigadas hace que no existan productos financieros adaptados a las necesidades específicas de las mujeres. Esto pasa por la definición de políticas inclusivas que permitan regular los pasos mínimos para la inclusión, como lo son los datos desagregados por sexo, la identificación de brechas al interior de las instancias financieras y la detección de los elementos discriminadores que están inmersos en el sistema y que hay que erradicar por medio de elementos diferenciadores en una oferta adaptada a las necesidades de las mujeres.

Por lo tanto, la inclusión financiera tiene una relación directa con los avances en la autonomía económica de las mujeres. Acceder a productos y servicios financieros adaptados a sus necesidades propicia cambios en la lógica financiera de los ecosistemas. Este acceso les facilita superar las barreras históricas y permite configurar sus actividades productivas y económicas, respaldadas por un sistema financiero que fomenta el aumento de sus ingresos, las visualiza como inversoras o ahorrantes a futuro, y como tomadoras de diversos seguros. Mujeres con más oportunidades en el mundo productivo facilitan su empoderamiento y desarrollo.

Esta inclusión desde la perspectiva de género tiende a mejorar la capacidad de las mujeres para gestionar sus finanzas, invertir en sus negocios y aumentar su productividad. En resumen, la inclusión financiera es un componente esencial para la autonomía económica. Mejorar el acceso a servicios financieros y proporcionar educación financiera son pasos cruciales para cerrar las brechas de género en el sistema financiero tradicional.

### Recuadro 1. Inclusión financiera: un ecosistema que transforma vidas

La historia de Jenny Vargas, madre de cinco hijos y vecina de Piedades Sur de San Ramón, demuestra el impacto que puede generar una oferta financiera integral en la vida de las mujeres. Jenny decidió incursionar en el sector automotriz sostenible, especializándose en el mantenimiento de vehículos eléctricos, un nicho emergente en Costa Rica y tradicionalmente dominado por hombres.

Su camino estuvo lleno de retos: debía estudiar y especializarse en tecnología automotriz, ganar credibilidad en una industria altamente técnica y, al mismo tiempo, mantener un rol activo como madre. Sin embargo, el acceso a capital semilla del **Sistema de Banca para el Desarrollo**, gestionado por el Centro Latinoamericano de Innovación y Emprendimiento, junto con procesos de formación, mentoría y redes de apoyo, le permitió convertir su visión en realidad.

Este acompañamiento no se limitó al financiamiento. El Centro Latinoamericano de Innovación y Emprendimiento le brindó formación empresarial, redes de apoyo y mentorías enfocadas en innovación y sostenibilidad. Gracias a este proceso, Jenny participó en programas de fortalecimiento empresarial y recibió recursos no reembolsables que fueron decisivos para profesionalizar su negocio. Además, obtuvo la Mención Emprendedora Empretec 2023/2024, reconocimiento que valida la importancia de combinar financiamiento con desarrollo de capacidades.

La comunidad también jugó un papel clave: su familia le brindó apoyo emocional y operativo, la clientela local confió en su propuesta y las redes de mujeres emprendedoras la motivaron a mantenerse firme en su visión. Con estos elementos, Jenny fundó el Taller Automotriz Jyl, un negocio sostenible que integra prácticas responsables como ahorro energético, reducción de emisiones y uso eficiente de recursos. Hoy, su empresa es referente regional y ella se ha convertido en vocera del emprendimiento femenino y la sostenibilidad.

Este caso evidencia que los productos financieros son esenciales para abrir oportunidades, pero no suficientes por sí solos. La formación, la mentoría y las redes de apoyo son el motor que garantiza la sostenibilidad y el crecimiento. Para las entidades que ofrecen productos y servicios financieros, el desafío es claro: diseñar soluciones que combinen recursos económicos con acompañamiento técnico y social, creando un ecosistema que permita a las mujeres avanzar hacia la autonomía económica y contribuir al desarrollo sostenible del país.

### 3.3.2. Segunda parte: Niveles de autonomía y su reflejo en las condiciones de las mujeres en el mercado laboral

Uno de los retos en el tema de la autonomía económica es poder categorizarla, ya que no todas las mujeres costarricenses, ni en el mundo, tienen el mismo nivel de autonomía económica. Esto se debe a muchos factores que influyen, como la formación académica, las habilidades blandas, las oportunidades tanto en el momento de la formación académica como al ingresar al mercado laboral, las redes de cuido, la violencia patrimonial, entre otros.

Cada mujer que tiene ingresos propios posee un nivel de autonomía económica. La pretensión es que ese nivel le permita satisfacer sus necesidades básicas o sus necesidades prácticas de género. Sin embargo, entre más alto sea el nivel de autonomía, más oportunidades tienen las mujeres para cubrir necesidades estratégicas de género e ir rompiendo con las desigualdades que sufren en todos los campos.

Según Moser (1992), quien introdujo los conceptos de necesidades prácticas y estratégicas de género en su obra *La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género*, este concepto es muy relevante para el avance de los derechos humanos de las mujeres:

- **Necesidades prácticas de género:** Son aquellas necesidades que surgen de las condiciones inmediatas y cotidianas de las mujeres, como el acceso a agua potable, salud, educación y empleo. Estas necesidades buscan mejorar la calidad de vida de las mujeres sin necesariamente cambiar las relaciones de poder existentes.
- **Necesidades estratégicas de género:** Son aquellas que buscan transformar las relaciones de poder y promover la igualdad de género. Incluyen la lucha por derechos legales, la participación política, la eliminación de la violencia de género y la igualdad en el acceso a recursos y oportunidades.

Estos conceptos son fundamentales para la planificación y desarrollo de políticas de género que buscan tanto mejorar las condiciones de vida de las mujeres como promover cambios estructurales en la sociedad. Las mujeres con baja autonomía económica no son capaces de satisfacer sus necesidades prácticas de género y, por ende, tampoco sus necesidades estratégicas. La configuración de acciones para potenciar la autonomía debe tener como pretensión final el cambio de la sociedad, con mujeres que, con sus necesidades prácticas cubiertas, puedan ir ocupando espacios sociales, productivos, económicos y culturales, que les permitan transformar las desigualdades derivadas de su condición de género.

Esta vinculación transformadora del sistema financiero se manifiesta cuando este se compromete a erradicar la desigualdad en el uso, acceso y calidad de los productos y servicios financieros entre hombres y mujeres, y se convierte en un potenciador de la autonomía económica de las mujeres.

En el marco de este IV informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso de los productos y servicios financieros, la categorización cada vez más detallada de los niveles de autonomía económica permitirá establecer particularidades de cada grupo de mujeres, para poder ir dibujando las necesidades que el sector financiero pueda ofrecer para potenciar su autonomía económica.

El análisis de los diferentes niveles de autonomía económica de las mujeres está derivado de sus condiciones laborales y productivas. Los siguientes datos, descritos y de fuentes estadísticas oficiales, revelan las disparidades entre hombres y mujeres en términos de participación laboral, tanto con un trabajo remunerado como generadora de ingresos propios. Esto se refleja en salarios, ingresos, acceso a puestos de liderazgo y condiciones de trabajo.

En esta sección, la descripción de los niveles de autonomía económica y, a partir de esto, el análisis detallado de las brechas financieras abre un panorama para establecer en las entidades financieras análisis, modelos de atención y la definición o redefinición de productos o servicios, entre otras acciones de inclusión financiera de las mujeres, la cual está directamente relacionada con su situación en el mercado laboral y productivo.

### 3.3.2.1. Nivel 1: Mujeres con Nula o Baja Autonomía Económica

#### 3.3.2.1.1. Características de las mujeres con nula o baja Autonomía Económica.

Las mujeres con autonomía económica nula o baja representan, en su gran mayoría, las mayores dificultades de ingreso al sistema financiero como usuarias de productos y servicios. La gran mayoría tiene ingresos limitados o no tiene ingresos propios; algunas incluso están en la línea de pobreza o muy cerca de ella y apenas logran satisfacer algunas de sus necesidades prácticas de género. Sus actividades económicas están muy relacionadas con actividades informales y están fuera del mercado laboral. En este IV informe, no están representadas en las cifras oficiales por ser las primeras excluidas del sistema financiero.

Los siguientes datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos al 2024, de las diversas encuestas nacionales, representan una radiografía general sobre la ubicación y condiciones de cara al mercado de trabajo.

#### 3.3.2.1.2. Datos Oficiales al IV trimestre del 2024.

##### Población Fuera de la Fuerza de Trabajo

- **Definición:** Incluye a todas las personas que no están buscando empleo, como estudiantes, personas jubiladas o dedicadas a los quehaceres del hogar.
- **Datos Nacionales:** 665 mil hombres (31,4%) y 1,16 millones de mujeres (55,2%) fuera de la fuerza de trabajo.
- **Distribución por Edad:** 86,8% de los hombres y 61,2% de las mujeres fuera de la fuerza de trabajo se encuentran en los grupos de edades de 15-24 años y 60 años o más.
- La alta tasa de no participación entre las mujeres refleja barreras significativas que limitan su acceso al mercado laboral, como responsabilidades domésticas y falta de oportunidades.

### Población Desempleada

- **Definición:** Incluye a todas las personas que están buscando empleo, pero no tienen trabajo.
- **Datos Nacionales:** 95 mil hombres (6,5%) y 70 mil mujeres (7,4%) desempleadas.
- **Distribución por Edad:** 60,5% de la población desempleada se concentra en los grupos de edades de 15-24 años y 25-34 años.
- La tasa de desempleo más alta entre las mujeres indica una mayor dificultad para encontrar empleo. La concentración de desempleo en los jóvenes sugiere desafíos en la transición de la educación al empleo.

### Empleo Informal

- **Definición:** Trabajos no regulados por la ley laboral, sin acceso a beneficios como seguridad social y protección laboral.
- **Datos:** 845 mil personas (37,9% de las personas ocupadas), con un aumento de 68 mil personas respecto al mismo trimestre de 2023.
- **Distribución por sexo:** 521 mil hombres (38,4%) y 324 mil mujeres (37,1%) en empleo informal.
- El alto porcentaje de empleo informal indica vulnerabilidad en el mercado laboral. La ligera diferencia entre hombres y mujeres sugiere desafíos similares, aunque el aumento significativo en mujeres destaca una mayor precariedad laboral para ellas.

### Pobreza en Hogares con Jefatura Femenina y Masculina

- **Definición:** Mide el porcentaje de hogares en situación de pobreza, diferenciando entre aquellos con jefatura femenina y masculina.
- **Datos:**
  - **Hogares con jefatura femenina:** 22,0% en pobreza, 6,0% en pobreza extrema, 16,0% en pobreza no extrema.
  - **Hogares con jefatura masculina:** 18,0% en pobreza, 4,5% en pobreza extrema, 13,5% en pobreza no extrema.
- La mayor incidencia de pobreza en hogares con jefatura femenina refleja desigualdades económicas y sociales. Los hogares encabezados por mujeres tienen una mayor probabilidad de estar en situación de pobreza y pobreza extrema.

### Mujeres y Hombres sin Ingresos Propios

- Definición: Este indicador mide el porcentaje de mujeres y hombres mayores de 15 años que no tienen ingresos propios.
- **Datos:**
  - **Mujeres:** 26,5% de las mujeres mayores de 15 años no tenían ingresos propios.
  - **Hombres:** 11,5% de los hombres mayores de 15 años no tenían ingresos propios.
- La alta proporción de mujeres sin ingresos propios refleja las desigualdades económicas y sociales que enfrentan. Las mujeres pueden estar más dependientes de otros miembros del hogar para su sustento, lo que limita su autonomía económica y capacidad de tomar decisiones financieras independientes. Esto puede ser resultado de barreras en el acceso al empleo, discriminación laboral y responsabilidades domésticas no remuneradas.

#### **3.3.2.1.3. Retos y Oportunidades para la Inclusión Financiera de Mujeres con Nula o Baja Autonomía Económica.**

La inclusión financiera de las mujeres con nula o baja autonomía económica representa uno de los desafíos más complejos para el sistema financiero costarricense. Este grupo, caracterizado por ingresos

inexistentes o muy limitados, alta participación en actividades informales, y una marcada exclusión del mercado laboral formal, enfrenta barreras estructurales que dificultan su acceso a productos y servicios financieros. Su invisibilización en los informes oficiales sobre brechas de género en el sistema financiero evidencia el grado de exclusión que enfrentan, al punto de no ser captadas por los mecanismos tradicionales de medición.

**Entre los principales retos se identifican:**

- **Falta de ingresos propios:** Más de una cuarta parte de las mujeres mayores de 15 años no cuenta con ingresos propios, lo que limita su capacidad de vinculación con el sistema financiero y restringe su autonomía para la toma de decisiones económicas.
- **Alta informalidad laboral:** La participación en actividades económicas informales, sin acceso a seguridad social ni protección laboral, reduce las posibilidades de generar historiales crediticios o cumplir con requisitos de bancarización.
- **Sobrerepresentación en hogares en situación de pobreza:** Los hogares con jefatura femenina presentan mayores tasas de pobreza y pobreza extrema, lo que refleja condiciones estructurales de desigualdad que afectan directamente la viabilidad de acceso a servicios financieros.
- **Responsabilidades domésticas no remuneradas:** La carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados limita el tiempo disponible para la inserción laboral y el desarrollo de capacidades financieras.

No obstante, existen oportunidades estratégicas que pueden ser aprovechadas por el sector financiero para avanzar hacia una mayor inclusión:

- **Instrumentos de bancarización social:** La entrega de tarjetas de débito vinculadas a programas de asistencia social puede representar un primer punto de contacto con el sistema financiero, facilitando el acceso a recursos estatales y promoviendo el uso de canales digitales.
- **Educación financiera con enfoque de género:** El diseño de programas formativos adaptados a las realidades de estas mujeres puede fortalecer sus capacidades para el manejo de recursos, la planificación financiera y la toma de decisiones económicas autónomas.
- **Innovación en productos financieros inclusivos:** El desarrollo de productos flexibles, sin requisitos tradicionales de ingreso o historial crediticio, puede abrir nuevas vías de acceso para mujeres en condiciones de vulnerabilidad económica.
- **Prevención de la violencia patrimonial:** El acceso directo a instrumentos financieros puede contribuir a reducir situaciones de dependencia económica y violencia patrimonial, fortaleciendo la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.

La incorporación efectiva de este grupo requiere una acción coordinada entre el sector financiero, las instituciones públicas y los programas sociales, con un enfoque interseccional que reconozca las múltiples dimensiones de la exclusión y promueva soluciones integrales y sostenibles.

**3.3.2.2. Nivel 2: Mujeres con Autonomía Económica en Diferentes Niveles de Desarrollo**

**3.3.2.2.1. Características de las mujeres con autonomía en diferentes niveles de desarrollo:**

A diferencia del primer grupo, la gran mayoría de estas mujeres cuentan con ingresos propios, derivados de empleos y de la generación de ingresos. Aunque su colocación en el mercado de trabajo está marcada por barreras derivadas de su condición de género, el tener ingresos propios les permite acceder a productos y servicios financieros.

En este segundo grupo de mujeres, algunas logran satisfacer sus necesidades prácticas de género, mientras que otras están avanzando en sus trayectorias laborales hacia el cumplimiento de sus necesidades estratégicas de género, gracias a su enfrentamiento con mitos y estereotipos, así como con barreras económicas y sociales.

Sin embargo, en ambos niveles anteriores, el trabajo reproductivo o el trabajo doméstico no remunerado vinculado al cuidado de niños y niñas, personas adultas mayores y personas dependientes sigue siendo uno de los grandes obstáculos, sobre el cual todavía falta mucho por resolver.

Es importante detallar que las mujeres pertenecientes a este segundo grupo son las que vamos a ver reflejadas en las brechas de este IV informe, dado que son las que logran cumplir con los requisitos que la oferta financiera propone para acceder a los productos y servicios financieros. A pesar de tener ese acceso y uso, los informes demuestran que siguen persistiendo brechas significativas.

Los siguientes datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos al 2024, de las diversas encuestas nacionales, representan una radiografía general sobre la ubicación y condiciones de cara al mercado de trabajo.

### 3.3.2.2. Datos Oficiales al IV trimestre del 2024.

#### Fuerza de Trabajo

- **Definición:** La fuerza de trabajo se refiere a la suma de todas las personas que están empleadas o buscando activamente empleo. Incluye tanto a los trabajadores asalariados como a los independientes.
- **Datos Nacionales:** En el cuarto trimestre de 2024, la fuerza de trabajo en Costa Rica fue de 2.40 millones de personas, con 1.45 millones de hombres y 945 mil mujeres.
- Este aumento significativo de 150 mil personas a nivel nacional, y 102 mil mujeres, indica una mayor participación en el mercado laboral. Sin embargo, la diferencia de género muestra que aún hay una brecha considerable en la participación laboral entre hombres y mujeres.

#### Población Ocupada

- **Definición:** La población ocupada incluye a todas las personas que están trabajando, ya sea como empleados asalariados o como trabajadores independientes.
- **Datos Nacionales:** La población ocupada nacional fue de 2.23 millones de personas, con 1.36 millones de hombres y 875 mil mujeres.
- El aumento de 149 mil personas a nivel nacional y 101 mil mujeres respecto al mismo trimestre del año anterior refleja una recuperación del empleo. Sin embargo, la menor proporción de mujeres ocupadas en comparación con los hombres destaca la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales.

#### Tasa de Ocupación

- **Definición:** La tasa de ocupación es el porcentaje de personas ocupadas en relación con la población total en edad de trabajar.
- **Datos Nacionales:** La tasa de ocupación nacional fue del 52,8%, con una tasa del 64,1% para los hombres y del 41,5% para las mujeres.
- El aumento interanual de 2,9 p.p. a nivel nacional y de 4,3 p.p. para las mujeres indica una mejora en el empleo. Sin embargo, la diferencia de más de 20 puntos porcentuales entre hombres y mujeres subraya la persistente desigualdad de género en el acceso al empleo.

#### Tasa de Ocupación Regional

- **Región Central:** 55,2% (Hombres: 66,3%, Mujeres: 44,1%)
- **Región Chorotega:** 50,1% (Hombres: 61,4%, Mujeres: 38,8%)
- **Región Pacífico Central:** 48,3% (Hombres: 60,2%, Mujeres: 36,4%)
- **Región Brunca:** 47,5% (Hombres: 59,1%, Mujeres: 35,9%)
- **Región Huetar Atlántica:** 49,0% (Hombres: 60,5%, Mujeres: 37,5%)
- **Región Huetar Norte:** 50,7% (Hombres: 62,1%, Mujeres: 39,3%)

Estos datos muestran que, aunque hay variaciones regionales, la brecha de género en la ocupación persiste en todas las regiones.

### Empleo Asalariado

- **Definición:** Empleo asalariado se refiere a las personas que trabajan para un empleador y reciben un salario fijo.
- **Datos:** Hombres: 69,9% (949 mil hombres). Mujeres: 78,3% (685 mil mujeres), con un aumento significativo de 70 mil mujeres respecto al cuarto trimestre de 2023.
- Un mayor porcentaje de mujeres en empleos asalariados sugiere una mayor estabilidad laboral para ellas. Sin embargo, la diferencia en los porcentajes indica que las mujeres pueden estar más concentradas en empleos asalariados que en trabajos independientes.

### Población Independiente

- **Definición:** Población independiente incluye a las personas que trabajan por cuenta propia o tienen su propio negocio.
- **Datos:** Total: 582 mil personas (26,1% de las personas ocupadas). Hombres: 401 mil (29,6% de los hombres ocupados). Mujeres: 181 mil (20,7% de las mujeres ocupadas).
- La menor proporción de mujeres en trabajos independientes puede reflejar barreras adicionales que enfrentan para iniciar y mantener sus propios negocios, como acceso a financiamiento y redes de apoyo.

### Ocupaciones Calificadas y No Calificadas

- **Mujeres:**
  - Calificadas medias: 438 mil (50,0% del total de mujeres ocupadas).
  - Calificadas altas: 265 mil (30,2%).
  - No calificadas: 173 mil (19,8%).
- **Hombres:**
  - Calificadas medias: 740 mil (54,6% del total de hombres ocupados).
  - Calificadas altas: 292 mil (21,5%).
  - No calificadas: 324 mil (23,9%).
- Las mujeres tienen una mayor representación en ocupaciones calificadas altas en comparación con los hombres, lo que puede reflejar avances en la educación y capacitación. Sin embargo, la alta proporción de hombres en ocupaciones no calificadas sugiere que aún existen diferencias en la distribución de trabajos por género.

### Horas Trabajadas

- **Definición:** Este indicador mide el número de horas trabajadas por semana.
- **Datos:**
  - Hombres: 83,8% trabajaron más de 40 horas (aumento desde 82,4% el año anterior).
  - Mujeres: 69,5% trabajaron más de 40 horas (disminución desde 70,4% el año anterior).
  - Brecha: La diferencia entre hombres y mujeres que trabajaron más de 40 horas aumentó de 12,0 p.p. a 14,4 p.p.
  - Jornada parcial: 21,8% de la población ocupada trabajó menos de 40 horas. En hombres, disminuyó de 17,6% a 16,2%, mientras que en mujeres aumentó de 29,6% a 30,5%.

- La mayor proporción de hombres trabajando más de 40 horas refleja una mayor carga laboral para ellos. La disminución en mujeres trabajando más de 40 horas y el aumento en jornadas parciales puede indicar una mayor flexibilidad laboral o una necesidad de equilibrar responsabilidades domésticas y laborales.

#### Brecha Salarial

- **Definición:** La brecha salarial de género se refiere a la diferencia en los ingresos promedio entre hombres y mujeres.
- **Datos Generales:** Las mujeres ganan en promedio un 12% menos que los hombres por trabajos similares.
- **Distribución por Edad:**
  - Jóvenes (15-24 años): Las mujeres ganan aproximadamente un 8% menos que los hombres.
  - Adultos Jóvenes (25-34 años): Las mujeres ganan un 15% menos que los hombres.
  - Adultos (35-44 años): La brecha se mantiene en torno al 14%.
  - Adultos Mayores (45-60 años): Las mujeres ganan un 18% menos que los hombres.
  - Mayores de 60 años: Las mujeres ganan un 10% menos que los hombres.
- La persistente brecha salarial de género refleja desigualdades estructurales en el mercado laboral, incluyendo discriminación, segregación ocupacional y diferencias en la carga de trabajo no remunerado. Las mujeres jóvenes enfrentan una brecha salarial menor, posiblemente debido a una mayor igualdad en la educación y las oportunidades iniciales de empleo. Sin embargo, la brecha aumenta con la edad, lo que puede reflejar barreras en la progresión profesional y la acumulación de desventajas a lo largo de la carrera.

#### 3.3.2.2.3. Retos y Oportunidades para la Inclusión Financiera de Mujeres con Autonomía Económica en Diferentes Niveles de Desarrollo.

Las mujeres con autonomía económica en diferentes niveles de desarrollo constituyen un grupo heterogéneo que, si bien ha logrado insertarse en el mercado laboral y generar ingresos propios, continúa enfrentando barreras estructurales que limitan su acceso, uso y control efectivo de productos y servicios financieros. Este grupo es visible en las estadísticas oficiales y en los informes de brechas de género, lo que permite identificar con mayor precisión los desafíos que persisten en su inclusión financiera plena.

Entre los principales retos que enfrenta el sector financiero para atender adecuadamente a este grupo se destacan:

- **Persistencia de brechas salariales:** A pesar de su participación en el mercado laboral, las mujeres continúan percibiendo ingresos significativamente menores que los hombres, con una brecha promedio del 12%, que se amplía con la edad. Esta desigualdad impacta directamente su capacidad de ahorro, inversión y acceso a productos financieros de mayor valor.
- **Carga desproporcionada de trabajo no remunerado:** Las responsabilidades domésticas y de cuidado siguen limitando la disponibilidad de tiempo y la continuidad laboral de las mujeres, afectando su estabilidad financiera y sus trayectorias contributivas en sistemas como pensiones y seguros.
- **Menor participación en trabajos independientes:** Las mujeres tienen una presencia limitada en el trabajo por cuenta propia, lo que puede estar vinculado a dificultades para acceder a financiamiento, redes de apoyo empresarial y formación técnica especializada.
- **Segmentación ocupacional:** Aunque hay avances en la participación femenina en ocupaciones calificadas, persisten patrones de segregación ocupacional que restringen el acceso a sectores con mayores ingresos y beneficios financieros.

No obstante, el contexto también presenta oportunidades estratégicas para el sector financiero:

- **Diseño de productos financieros diferenciados:** La creación de instrumentos de crédito, ahorro y seguros adaptados a las condiciones laborales y sociales de estas mujeres puede facilitar su empoderamiento económico y su resiliencia financiera.
- **Fortalecimiento de la educación financiera con enfoque de género:** Programas que aborden no solo el uso de productos financieros, sino también la planificación a largo plazo, la gestión de riesgos y la inversión, pueden contribuir a cerrar las brechas en el control y toma de decisiones financieras.
- **Reconocimiento de trayectorias contributivas diferenciadas:** En el ámbito de pensiones y seguros, es clave implementar medidas compensatorias que consideren las interrupciones laborales y la informalidad parcial que caracterizan muchas trayectorias femeninas.
- **Impulso al emprendimiento femenino:** El desarrollo de líneas de financiamiento accesibles, acompañadas de asistencia técnica y redes de mentoría, puede fomentar la participación de más mujeres en actividades productivas independientes y sostenibles.

La inclusión financiera efectiva de este grupo requiere una respuesta integral del sistema financiero, que combine innovación en productos, sensibilidad institucional frente a las desigualdades de género y una articulación intersectorial que permita abordar las causas estructurales de las brechas existentes.

### 3.3.2.3. Nivel 3: Mujeres con Autonomía Económica Plena.

#### 3.3.2.3.1. Características de las mujeres con autonomía económica plena.

Este grupo de mujeres tiene una condición económica que les permite resolver, dado sus ingresos, sus necesidades prácticas de género, siempre y cuando tengan autonomía financiera en la toma de decisiones sobre su capital y no sean víctimas de violencia patrimonial o cualquier tipo de violencia (factores que no han sido explorados y un tema pendiente para este nivel de autonomía económica).

La pretensión de alcanzar sus necesidades estratégicas de género es mucho más favorable que en los dos grupos anteriores, dadas las características que se explorarán más adelante. Sin embargo, como lo ha demostrado la Encuesta de Uso del Tiempo (ENUT 2022) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), esto no implica que el trabajo de cuidado o reproductivo no repercuta sobre su uso del tiempo.

Las mujeres de este nivel son las que están más próximas a alcanzar una autonomía económica plena, definida como la capacidad de generar ingresos suficientes para cubrir sus necesidades prácticas de género y avanzar en sus necesidades estratégicas, si así lo deciden, sin tantos obstáculos personales (aunque siguen existiendo factores exógenos que perjudican). Estas mujeres pueden resolver sus necesidades de cuidado con el pago de servicios privados con mayor facilidad, lo cual les facilita esta pretensión. Además, sus niveles de ingresos y sus actividades económicas les permiten acceder a productos y servicios financieros sofisticados e incrementar una mayor cartera de estos y, por ende, su participación en el mercado financiero.

Los siguientes datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos al 2024, de las diversas encuestas nacionales, representan una radiografía general. Además, se exploran otras fuentes como datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

#### 3.3.2.3.2. Estudios y Características Socioeconómicas.

La ENAHO (INEC - Encuesta Nacional de Hogares) proporciona datos detallados sobre la distribución de ingresos y las características socioeconómicas de la población en Costa Rica. Este estudio incluye información sobre los quintiles de ingresos, destacando las diferencias entre hombres y mujeres en términos de empleo, educación, acceso a servicios y condiciones de vida.

La CEPAL ha realizado estudios sobre la brecha salarial de género en Costa Rica, que incluyen análisis de los ingresos y las condiciones laborales de hombres y mujeres en los diferentes quintiles de ingresos. Estos estudios destacan las desigualdades estructurales y las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a empleos bien remunerados.

## Características Socioeconómicas del cuarto y quinto quintil

### Cuarto Quintil:

- **Ingreso Promedio:** Aproximadamente ₡1.200.000 a ₡1.800.000 mensuales.
- **Características:**
  - **Educación:** Mayor nivel educativo en comparación con los quintiles inferiores.
  - **Empleo:** Predominancia de empleos formales y asalariados.
  - **Acceso a Servicios:** Mejor acceso a servicios de salud, educación y financieros.
  - **Vivienda:** Condiciones de vivienda más adecuadas y acceso a bienes duraderos.

### Quinto Quintil:

- **Ingreso Promedio:** Aproximadamente ₡1.800.000 a ₡3.000.000 mensuales o más.
- **Características:**
  - **Educación:** Alto nivel educativo, con una mayor proporción de personas con estudios universitarios y posgrados.
  - **Empleo:** Empleos de alta remuneración, incluyendo puestos de liderazgo y gerenciales.
  - **Acceso a Servicios:** Excelente acceso a servicios de salud, educación y financieros.
  - **Vivienda:** Viviendas de alta calidad, con acceso a bienes y servicios de lujo.

## Datos Desagregados por Sexo

### Ingresos:

- **Brecha Salarial:** Las mujeres ganan en promedio un 12% menos que los hombres por trabajos similares.
- **Distribución de Ingresos:** Los ingresos promedio de hombres y mujeres en los últimos quintiles muestran diferencias significativas, con los hombres generalmente ganando más que las mujeres.

### Empleo:

- **Tasa de Ocupación:** La tasa de ocupación para hombres es del 64,1%, mientras que para mujeres es del 41,5%, indicando una brecha significativa en el acceso al empleo.
- **Empleo Asalariado:** Un mayor porcentaje de mujeres (78,3%) está en empleos asalariados en comparación con los hombres (69,9%), lo que sugiere una mayor estabilidad laboral para las mujeres en este tipo de empleo.
- **Población Independiente:** La proporción de mujeres en trabajos independientes es menor (20,7%) en comparación con los hombres (29,6%), reflejando barreras adicionales para las mujeres en el emprendimiento.

### Educación:

- **Nivel Educativo:** Aunque no hay un desglose exacto por quintil en las fuentes públicas, el Informe Estado de la Educación 2023 indica que las mujeres en los quintiles altos (mayores ingresos) presentan mayor acceso y culminación de estudios universitarios y posgrados, mientras que en quintiles bajos persisten brechas por factores socioeconómicos y de género.

### Acceso a Servicios:

- **Servicios de Salud y Educación:** Las mujeres en los últimos quintiles tienen un excelente acceso a servicios de salud y educación de alta calidad, aunque pueden enfrentar desigualdades en términos de acceso a oportunidades y recursos en comparación con los hombres.

- **Propiedad de Negocios:** El 40% de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) son propiedad de mujeres.
- **Participación en Alta Dirección:** Las mujeres representan el 35% de los puestos de alta dirección.

#### **Trabajo doméstico no remunerado:**

La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2022, del INEC, revela que las mujeres dedican significativamente más tiempo al trabajo doméstico no remunerado en comparación con los hombres. En promedio, las mujeres dedican 32 horas y 4 minutos a la semana a estas actividades, mientras que los hombres dedican 15 horas y 44 minutos.

Si se analizan las horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado, por región hay diferencias fuera de la Región Central. En la región Central la brecha es de 15,5 horas por semana, en las otras regiones supera las 18,0 horas a la semana, e incluso alcanza las 22,0 horas adicionales dedicadas por las mujeres en el Pacífico Central.

Cuando se analiza el tiempo dedicado al trabajo no remunerado por parte de las mujeres que viven en pobreza, estas destinan una mayor cantidad de tiempo a este tipo de trabajo en comparación con las mujeres que no tienen esta condición (37 horas por semana versus 29). En los grupos de menor nivel de ingresos también existen brechas importantes; de hecho, las disparidades entre hombres y mujeres son más intensas para las personas en condición de pobreza. En los grupos de mayor nivel de ingreso las mujeres destinan 12,9 horas adicionales (con respecto a los hombres) por semana a actividades no remuneradas, pero aquellas en situación de pobreza y pobreza extrema dedican cerca de 22,5 y 20,3 horas por semana adicionales respectivamente.

Esta diferencia de tiempo refleja una carga adicional que las mujeres deben manejar, lo cual puede afectar su participación en el mercado laboral y su capacidad para generar ingresos propios.

En resumen, aunque las mujeres con ingresos mayores tienen acceso al sistema financiero, las responsabilidades del trabajo doméstico no remunerado siguen siendo un obstáculo importante para su plena participación económica.

#### **3.3.2.3.3. Retos y Oportunidades para la Inclusión Financiera de Mujeres con Autonomía Económica Plena.**

Las mujeres con autonomía económica plena representan un segmento estratégico para el sistema financiero costarricense, dado su nivel de ingresos, formación académica y capacidad de consumo. Este grupo, ubicado principalmente en los quintiles superiores de ingreso, tiene acceso a productos y servicios financieros, pero enfrenta brechas significativas en el uso y control de estos, así como en su participación en instrumentos financieros más sofisticados. La inclusión financiera de estas mujeres requiere un enfoque diferenciado, orientado no solo a la accesibilidad, sino a la profundización y diversificación de su vinculación con el sistema financiero.

Entre los principales retos que enfrenta el sector financiero para atender adecuadamente a este grupo se destacan:

- **Persistencia de brechas salariales y de liderazgo:** A pesar de su alta calificación profesional y participación en empleos formales, las mujeres continúan ganando en promedio un 12% menos que los hombres por trabajos similares, y ocupan solo el 35% de los puestos de alta dirección, lo que limita su influencia en la toma de decisiones económicas estratégicas.
- **Carga de trabajo doméstico no remunerado:** Incluso en los quintiles superiores, las mujeres dedican significativamente más tiempo que los hombres a labores de cuidado y trabajo doméstico, lo que repercute en su disponibilidad para actividades productivas, empresariales o de inversión.

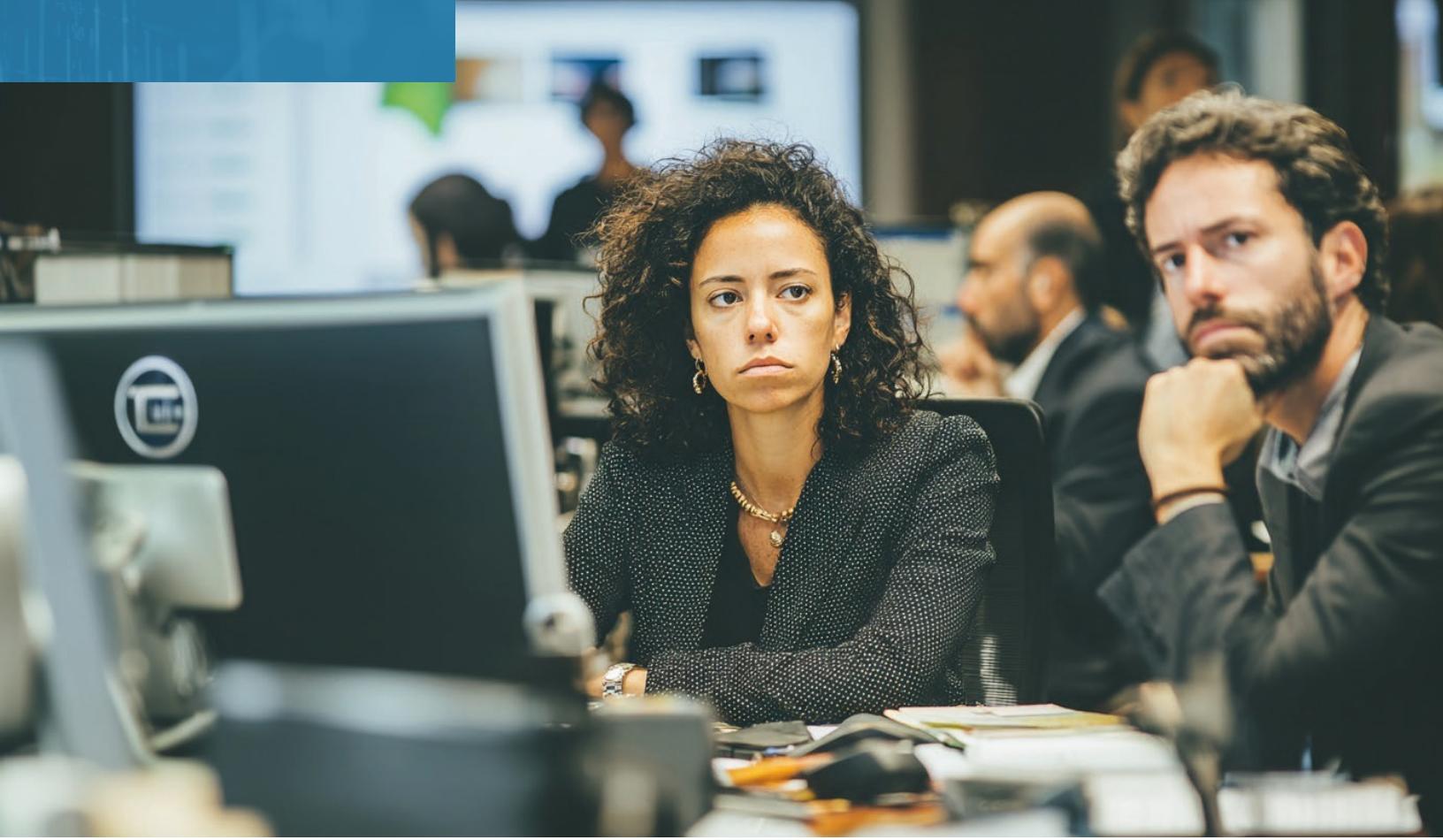
- **Subrepresentación en emprendimientos independientes:** Aunque el 40% de las PYMES son propiedad de mujeres, su participación en trabajos independientes sigue siendo menor que la de los hombres, lo que puede estar vinculado a barreras en el acceso a capital, redes empresariales y servicios financieros especializados.
- **Limitaciones en el control financiero:** La autonomía económica plena no siempre se traduce en autonomía financiera efectiva, especialmente en contextos donde persiste la violencia patrimonial o la toma de decisiones está condicionada por dinámicas familiares o sociales.

No obstante, este contexto presenta oportunidades clave para el sector financiero:

- **Diseño de productos financieros sofisticados y personalizados:** Este grupo requiere instrumentos financieros avanzados, como portafolios de inversión, seguros especializados, productos de planificación patrimonial y servicios de asesoría financiera, adaptados a sus necesidades y objetivos económicos.
- **Fortalecimiento de la educación financiera avanzada:** Programas dirigidos a mujeres con alta capacidad económica pueden enfocarse en temas como inversión responsable, gestión de riesgos, planificación fiscal y sucesoria, y liderazgo financiero.
- **Impulso al liderazgo económico femenino:** El sector financiero puede desempeñar un rol activo en la promoción de mujeres en puestos de toma de decisión, tanto dentro de sus propias estructuras como en el ecosistema empresarial, mediante incentivos, formación y visibilización de referentes.
- **Integración de criterios de equidad de género en productos financieros:** La inclusión de indicadores de género en el diseño, monitoreo y evaluación de productos financieros puede contribuir a cerrar brechas estructurales y avanzar hacia una mayor equidad en el acceso y control de recursos económicos.

La inclusión financiera de mujeres con autonomía económica plena no debe limitarse al acceso básico, sino que debe orientarse a potenciar su rol como agentes económicas activas, inversoras, empresarias y lideresas. Esto implica una transformación del enfoque tradicional del sistema financiero hacia una perspectiva de equidad, sofisticación y corresponsabilidad institucional.

## 4. BRECHAS EN EL ACCESO Y USO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS



La identificación de brechas en el acceso y uso de productos y servicios financieros constituye un paso fundamental para comprender las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el sistema financiero costarricense. Este apartado reúne los principales hallazgos de cinco entidades clave —la Superintendencia General de Pensiones (Supen), la Superintendencia General de Valores (Sugeval), la Superintendencia General de Seguros (Sugese) la Superintendencia la Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef) y el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD)—, con el propósito de visibilizar las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el acceso a pensiones, al mercado de valores, al crédito, a los seguros y a instrumentos de fomento productivo. Conocer estas brechas permite no solo evidenciar las barreras que limitan la autonomía económica de las mujeres, sino también orientar el diseño de políticas públicas, programas financieros y acciones afirmativas que promuevan una inclusión financiera efectiva, equitativa y transformadora.

### 4.1. SUPERINTENDENCIA GENERAL DE SEGUROS.

La Superintendencia General de Seguros nace en el 2008 con la emisión de la ley 8653: Ley Reguladora del Mercado de Seguros como un como un órgano de máxima desconcentración adscrito al Banco Central de Costa Rica, con el objetivo de velar por la estabilidad y el eficiente funcionamiento del mercado de seguros, así como entregar la más amplia información a los asegurados. Dentro de sus funciones se encuentran autorizar, regular y supervisar a las personas, físicas o jurídicas, que intervengan en los actos o contratos relacionados con la actividad aseguradora, reaseguradora, la oferta pública y la realización de negocios de seguros.

En el 2024 se contó con 60 plazas organizadas en 4 divisiones: Supervisión, Normativa y Autorizaciones, Asesoría Jurídica y Comunicación y servicios. Al cierre de este periodo se tenía una oferta de 817 productos de seguros, de los cuales 397 corresponde a pólizas personales (vida, salud, accidentes) y 420 pólizas generales (automóviles, incendios, etc.), además durante este año se encargó de supervisar a 12 aseguradoras, 21 sociedades agencias, 38 sociedades corredoras, 83 operadores de seguros autoexpedibles, 772 personas corredoras de seguros y 1153 personas agentes de seguros.

Las actividades de la Superintendencia incluyen temas tan diversos desde las actividades de supervisión, visitas in situ, autorizaciones y registro de tarifas de los seguros obligatorios, metodologías alternativas, actualización y emisión de normativa, atención de consultas, constancias y certificaciones, publicación de estadísticas y de registros públicos de las entidades, gestión de quejas y denuncias, entre otros, así como proyectos e investigaciones especiales con el fin de fortalecer las labores de supervisión como ajuste a estándares internacionales, reformas normativas, conducta de mercado, desarrollos tecnológicos, campañas de comunicación y todas las necesarias según la evolución del mercado.

#### 4.1.1. Aplicación Herramienta FeMa-Meter

En el primer cuatrimestre de 2025, la Sugese aplicó la herramienta "FeMa Meter"<sup>2</sup> la cual fue desarrollada por la Access to Insurance Initiative (A2ii)<sup>3</sup>, cuyo objetivo es capturar datos desglosados por sexo en entidades de seguros. Se requirieron los datos correspondientes de enero a diciembre de 2024 a las 12 entidades aseguradoras autorizadas para operar en el territorio nacional.

Este ejercicio constituye el primer esfuerzo por describir el mercado de seguros por sexo, pues en Costa Rica no se contaba con información segregada por género de los asegurados; sin embargo, al no estar reglamentado en la normativa vigente no todas las aseguradoras contaban con la información completa y precisa, como se puede observar en los gráficos 4.1.1.1 y 4.1.1.2.

Solamente dos aseguradoras recopilan la información por sexo de manera habitual y obligatoria para todas las pólizas, cuatro recopilan esta variable más no de manera obligatoria para la suscripción, dos capturan esta información solo para pólizas específicas. Además, solo cuatro de las 12 aseguradoras consideran que la información disponible segmentada por sexo es bastante precisa, por lo que, aunque se contó con la participación del 100% de las entidades, persiste la falta de datos en varias de las variables consultadas por la herramienta.

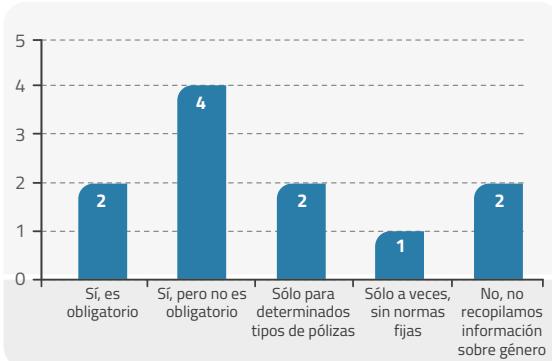
2 <https://a2ii.org/en/fema-meter-es> La herramienta para facilitar la captura de información del mercado de seguros por sexo, tiene las siguientes características:

- Está **basada en MS Excel** para recopilar y revisar los datos desglosados por sexo en varios indicadores.
- Recopila datos de **13 indicadores** de seguro principales sobre a) acceso al mercado y uso y b) gobernanza.
- Proporciona **cálculos con resultados inmediatos y simples** que comparan las diferencias entre hombres y mujeres para varios indicadores.

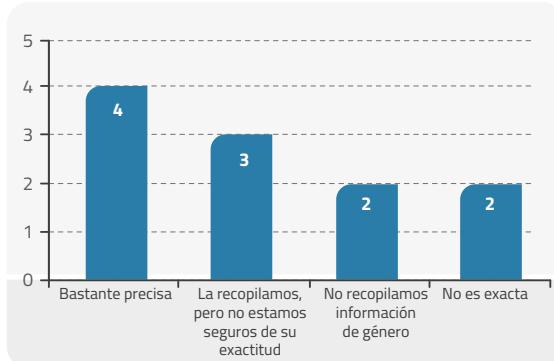
La herramienta fue lanzada en 2023 y facilita la recopilación de información para analizar la distribución y posibles brechas por sexo en el sector asegurador. Además de las plantillas en Excel para la captura de la información, al A2ii pone a disposición una serie de videos e instructivos tanto para los regulados como para el regulador. La herramienta plantea la cumplimentación de dos formularios uno relacionado a la "Diversidad Organizacional" con datos sobre la estructura laboral de las entidades y el segundo formulario con información de "Acceso y Uso" del seguro, en este último se consulta sobre temas referentes a asegurados, primas y siniestros.

3 Iniciativa para promover los seguros inclusivos de la Asociación Internacional de Supervisores de Seguros (IAIS, por sus siglas en inglés).

**Gráfico 4.1.1.1 Costa Rica. Disponibilidad de información por sexo de las aseguradoras de Costa Rica, 2024:**  
(datos porcentuales recopilados por sexo).



**Gráfico 4.1.1.2. Costa Rica. Autoevaluación de la calidad de la información por sexo de las aseguradoras de Costa Rica, 2024:**  
(Datos de escalas)



Nota: solo aparecen 11 de las 12 aseguradoras para estas preguntas de acceso y uso del seguro, por los ramos que comercializan

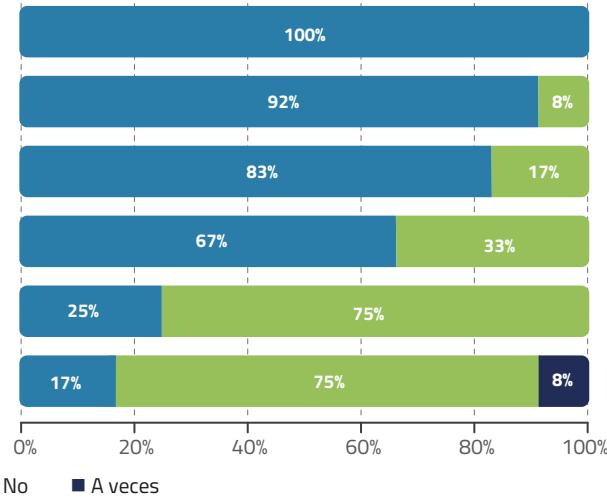
Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

## 4.1.2. Diversidad Organizativa.

A continuación, se presentan los principales resultados sobre "Diversidad Organizativa", que incluye los temas de la gobernanza de las aseguradoras.

**Gráfico 4.1.2.1. Costa Rica. Distribución porcentual la práctica de políticas de equidad, diversidad y acoso de las aseguradoras de Costa Rica, 2024:**  
(Datos porcentuales)

- “¿Su estrategia de contratación incluye la diversidad de género?”
- “¿La organización dispone de una política contra el acoso sexual?”
- “¿La organización dispone de una política contra la discriminación?”
- “¿Dispone su organización una política de igualdad de oportunidades en el empleo?”
- “¿La organización analiza la remuneración por género?”
- “¿Se revisan los ascensos y oportunidades de desarrollo de los empleados por género?”

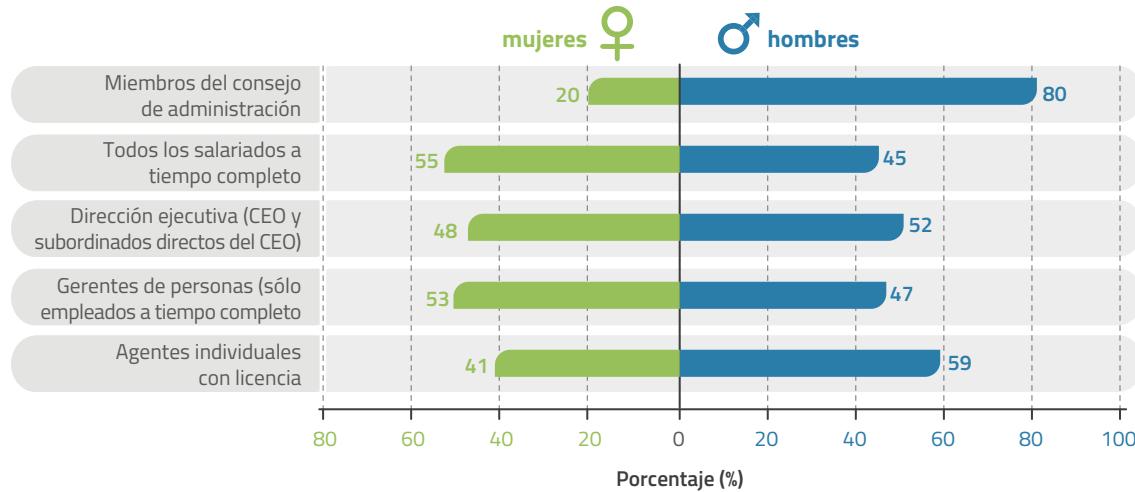


Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

Como se observa en el gráfico anterior, ante la consulta de si la organización cuenta con políticas en favor de la diversidad y equidad de género, se obtuvieron resultados positivos en términos de la inclusión de diversidad de género en la estrategia de contratación (100%), políticas contra el acoso sexual (92%) y políticas contra la discriminación (83%). En menor medida se cuenta con políticas de igualdad de oportunidad de empleo por género (67%). En términos de la remuneración y oportunidades de desarrollo por género fue donde se notan mayores falencias, por cuanto no son temas incorporados tácitamente en las políticas de la mayoría de las aseguradoras del país.

En cuanto a la estructura actual de los colaboradores de las empresas, se observó que la principal brecha se encuentra en los miembros del consejo de administración, pues un 80% de las juntas directivas están conformadas por hombres y solo un 20% por mujeres, es decir que hay una preponderancia de participación masculina en los puestos de mayor jerarquía y toma de decisiones. En el resto de las categorías laborales las diferencias fueron menos marcadas, incluso en los asalariados y gerentes se muestra una leve mayoría de mujeres ejecutando estos puestos.

**Gráfico 4.1.2.2. Costa Rica. Distribución porcentual de los empleados de las aseguradoras por sexo, según tipo de puesto, 2024:**  
(Datos porcentuales)

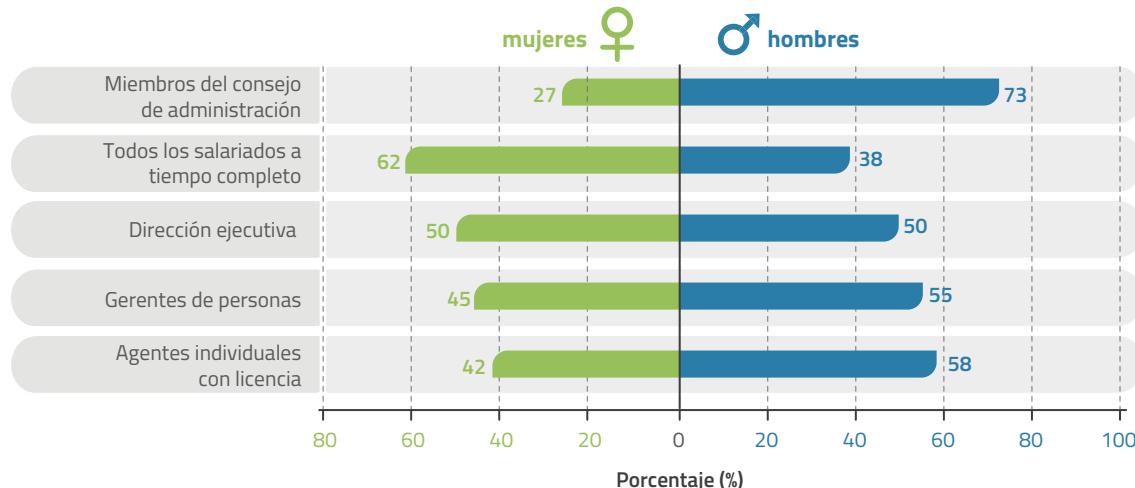


Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

Este comportamiento persiste si se analiza la proporción de contrataciones realizadas en los últimos 12 meses, por cuanto el 73% de los nombramientos para puestos de junta directiva fueron hombres y solo un 27% para mujeres.

En el caso de los asalariados, la tendencia se revierte pues el 62% de las contrataciones fueron mujeres, mientras que la dirección ejecutiva presentó contrataciones pares entre hombres y mujeres.

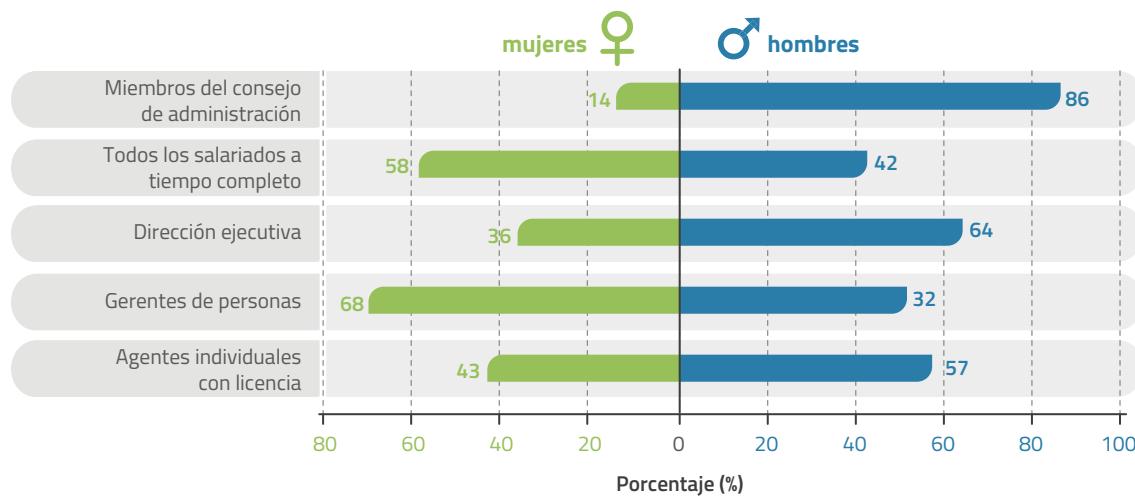
**Gráfico 4.1.2.3. Costa Rica. Distribución porcentual de las contrataciones realizadas por las aseguradoras en los últimos 12 meses por sexo, 2024:**  
(Datos porcentuales)



Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

Como parte de la consulta, se indagó también sobre la tasa de rotación de los últimos 12 meses en las compañías, reflejando que la mayor tasa la presentaron los hombres para los puestos de la junta directiva y de la dirección ejecutiva, mientras que los puestos gerenciales y los asalariados tuvieron mayores tasas de rotación en su personal femenino.

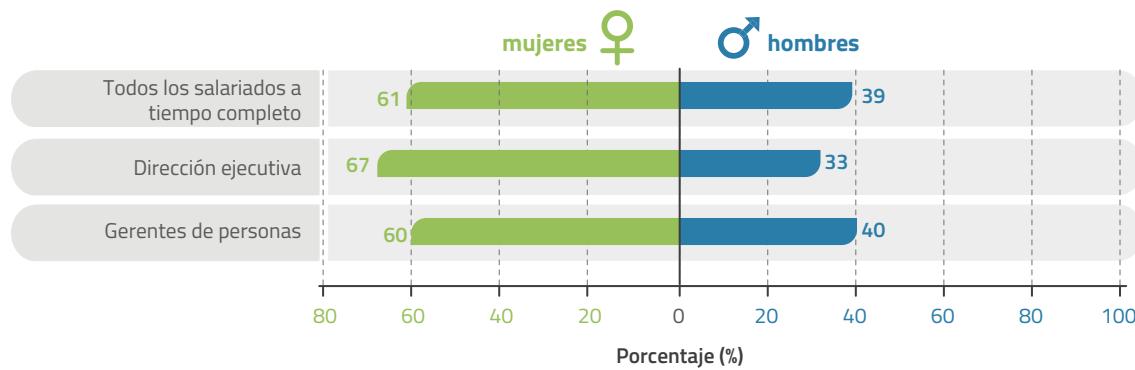
**Gráfico 4.1.2.4. Costa Rica. Tasa de rotación del personal de las aseguradoras en los últimos 12 meses, por sexo 2024:**  
(Tasa porcentual de datos divididos por sexo)



Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

Para el tema de las promociones hacia mejores puestos dentro de la misma organización, la balanza se inclinó hacia a las mujeres, pues a nivel del mercado fueron las que proporcionalmente obtuvieron mayores tasas de promoción, lo cual es un buen indicador de que el desempeño de las mujeres es visibilizado y se concreta en ascensos tanto para las asalariadas, directoras y gerentes femeninas.

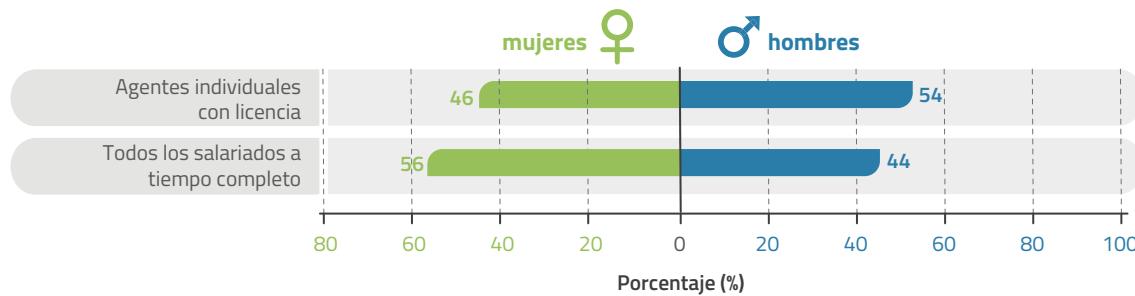
**Gráfico 4.1.2.5. Costa Rica. Distribución porcentual de las promociones a los empleados de las aseguradoras por sexo, 2024:**  
(Datos porcentajes divididos por sexo)



Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

Otro indicador positivo tiene que ver con las oportunidades de capacitación, pues en los últimos 12 meses las entidades aseguradoras reportaron que la distribución de las personas que han recibido alguna formación es bastante pareja entre hombres y mujeres, incluso en el caso de las asalariadas el grupo de mujeres superó en 12 puntos porcentuales la participación de los hombres.

**Gráfico 4.1.2.6. Costa Rica. Distribución porcentual de los empleados de las aseguradoras que recibieron alguna formación en los últimos 12 meses, por sexo, 2024:**  
 (Datos porcentuales divididos por sexo)



Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

En términos generales se observó que las entidades poseen una estructura diversa entre hombres y mujeres, que las tasas de promoción y acceso a la formación se encuentra cercana a la paridad, sin embargo, hay poca representación femenina en las juntas directivas de las empresas, pues en estos puestos es donde se toman las decisiones trascendentales para las compañías y aunado a esto, se podría incorporar expresamente en las políticas de la entidad la revisión de los salarios por género en aras de la equidad laboral en las empresas participantes del mercado de seguros en nuestra jurisdicción.

#### 4.1.3. Acceso y Uso.

La sección de acceso y uso del seguro se enfoca en describir la participación de hombres y mujeres en las primas y siniestros de la industria de seguros nacional. Los datos se recopilaron en cuatro grandes categorías que agrupan los de ramos según la clasificación del *FeMa Meter*, los cuales incluyen los principales riesgos que protegen a la mayoría de la población.

El primer hallazgo en este sentido fue que hay mucha información faltante, cerca del 22% del sexo de los asegurados es desconocido<sup>4</sup>, aunque esta magnitud varía entre los diferentes ramos, en el caso de accidentes y salud el porcentaje de desconocidos fue de 4,3%, lo cual resulta esperable pues los riesgos de salud suelen ser diferentes por sexo, mientras que los asegurados con sexo desconocido para los ramos de productos dirigidos a las empresas fue casi 66%, esto se da tanto porque muchos de estos seguros son contratados por sociedades jurídicas o porque no se requiere esta información a la hora de suscribir la póliza.

**Cuadro 4.1.3.1. Costa Rica. Distribución porcentual de los asegurados según ramo por sexo, 2024:**  
 (Datos porcentuales)

Ramos	Femenino	Masculino	Desconocido	Total
Accidentes y salud	32,7	63,1	4,3	100,0
Vida y ahorro	33,5	40,6	25,9	100,0
Empresariales	11,1	23,1	65,8	100,0
Clima y agricultura	35,1	35,7	29,1	100,0
<b>Total</b>	<b>33,2</b>	<b>44,9</b>	<b>21,9</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

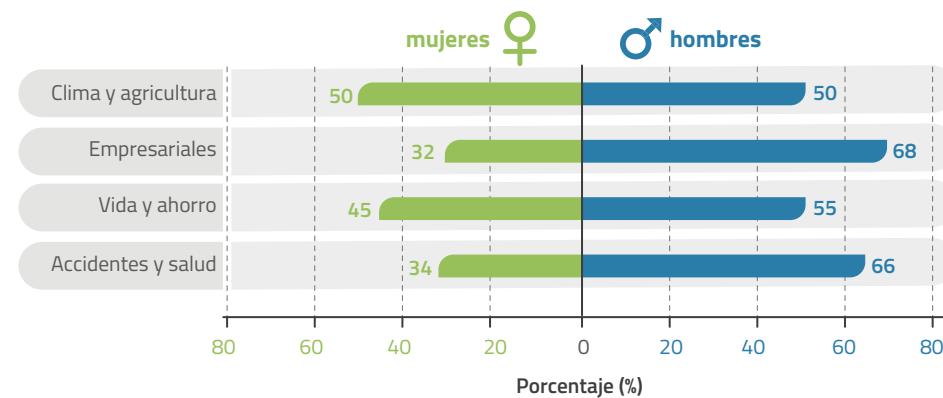
4 En esta categoría se incluyen los asegurados que son personas físicas o sociedades jurídicas de cuyo propietario no se conoce su sexo.

Debido a lo descrito se revisaron las brechas entre hombres y mujeres, omitiendo las cifras de los desconocidos para poder obtener un primer acercamiento de una medición de este estilo en Costa Rica para el sector de seguros, que podría ser mejorada conforme la práctica de incorporar la variable sexo se vuelva habitual en las entidades aseguradoras.

Considerando lo anterior, se observó para los ramos agropecuarios hay paridad en la colocación de pólizas, mientras que para el resto de los ramos hay una mayor proporción de asegurados masculinos, las principales brechas se observaron en los ramos empresariales con 36 puntos porcentuales y en accidentes y salud con 32 puntos porcentuales.

Estas cifras llaman la atención por cuanto son ramos a los cuales las aseguradoras podrían orientar medidas para incentivar una mayor participación femenina, pues son vitales en el caso de las emprendedoras y mujeres empresarias, como para la población en general que desea cubrir riesgos asociados con accidentes y salud.

**Gráfico 4.1.3.2. Costa Rica. Distribución porcentual de los asegurados por sexo según ramo, 2024:**  
(Datos porcentuales divididos por sexo)



Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

Un patrón similar se registró para los datos de primas pagadas durante 2024, dado que para más de la mitad de las primas no se tiene identificado si las primas provienen de personas aseguradas mujeres u hombres, esto representa una potencial fuente de información comercial y estratégica para las entidades con el fin de sacar provecho a los diferentes segmentos, incluyendo el de las mujeres.

**Cuadro 4.1.3.2. Costa Rica. Primas pagadas según ramo por sexo, 2024:**  
(cifras en millones de dólares, \$USD)

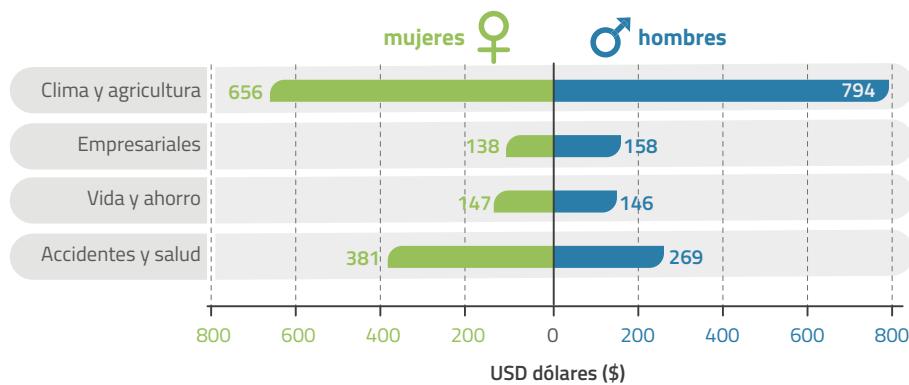
Ramos	Femenino	Masculino	Desconocido	Total
Accidentes y salud	69,8	95,2	174,5	339,5
Vida y ahorro	103,2	124,3	161,3	388,9
Empresariales	0,5	2,4	22,3	25,2
Clima y agricultura	17,4	21,0	107,7	146,2
<b>Total</b>	<b>191,0</b>	<b>242,9</b>	<b>465,8</b>	<b>899,7</b>

Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

Al revisar el monto de prima promedio por sexo se observó que los hombres pagan en promedio primas más altas en los ramos Agropecuarios<sup>5</sup> y Empresariales. En los ramos de Vida y ahorro, las primas fueron prácticamente iguales, lo cual resulta interesante pues al tener la mujer una esperanza de vida mayor con respecto a los hombres se hubiese esperado que las primas se equilibraran o redujeran por los períodos adicionales en los que una mujer pagará la póliza o por el menor riesgo de este grupo, en términos generales.

Por otro lado, en promedio las mujeres pagan más en los ramos asociados con Accidentes y salud, esta diferencia podría estar influenciada por factores como la elección de las coberturas y criterios actuariales de riesgo, por ejemplo, las mujeres usualmente hacen uso más intensivo de los servicios de salud preventiva, así como pólizas de salud que incluyan coberturas de embarazo y maternidad, suelen representar costos diferenciados. Este es un tema relevante que presenta potenciales oportunidades de estudio en un mercado incipiente como el nuestro.

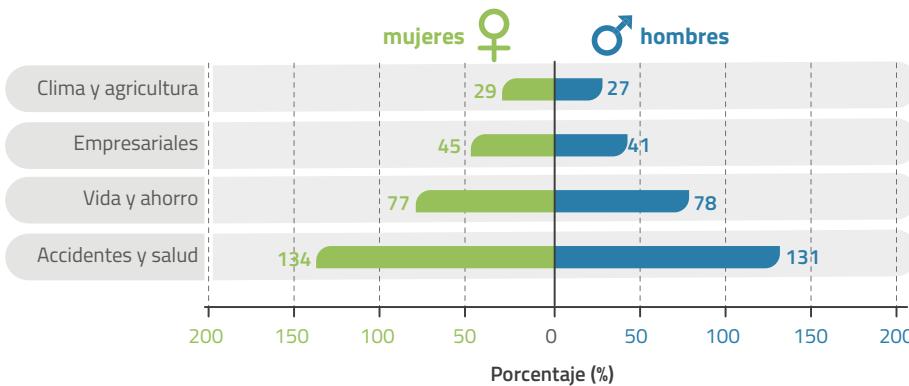
**Gráfico. 4.1.3.2. Costa Rica. Prima media según ramo por sexo, 2024:**  
(Cifras en dólares, \$USD)



Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

En el gráfico 4.1.3.3 se muestra la proporción de siniestros pagados de los siniestros presentados en 2024, como es habitual en el negocio de los seguros los períodos de reclamo y de liquidación del siniestro no siempre es coincidente, ya sea porque la presentación se realizó al final de 2023, porque el siniestro se paga fraccionado, porque es necesario un proceso judicial, por el mismo proceso interno de la entidad para la verificación y pago, pagos retroactivos o reembolsos, entre otros. Por lo tanto, es normal que las proporciones en algunos casos superen el 100%, como es el caso de los ramos de Accidentes y salud.

**Gráfico 4.1.3.3. Costa Rica. Proporción de reclamos pagados vs reclamos presentados, según ramo por sexo, 2024:**  
(Datos porcentuales contrastados, divididos por sexo)



Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

5 Cabe señalar que las primas de los seguros agropecuarios en Costa Rica representan apenas un 0,01% del mercado de seguros y han mostrado una tendencia a la baja en los últimos 10 años.

Destaca la baja proporción de siniestros pagados en los ramos agropecuarios, el mismo comportamiento se da en hombres como en mujeres con una diferencia de 2 puntos porcentuales en favor de las mujeres, eso podría deberse a procesos más estrictos para la liquidación de siniestros.

**Recuadro 2. Brechas de género en la gestión de riesgos relacionados con el cambio climático y de desastres en sectores vulnerables.**

En junio de 2025, el Global Shield against Climate Risks<sup>6</sup> publicó el documento **Gender Analysis of Climate and Disaster Risk Finance and Insurance in Costa Rica**, realizado por Oxford Policy Management Europe GmbH, en nombre de The Centre of Excellence on Gender-smart Solutions. El objetivo de este análisis fue identificar vulnerabilidades y oportunidades específicas de género en el contexto nacional, proporcionando evidencia que permita identificar brechas de protección ante los riesgos de cambio climático y desastres, así como orientar el desarrollo y la implementación de estrategias inclusivas, con perspectiva de género como parte del apoyo de Global Shield al país. A continuación, se presentan los principales hallazgos en cuanto a brechas detectadas en relación con la protección ante los riesgos mencionados.

**Brecha de género en el sector agrícola y forestal**

- En Costa Rica hay alrededor de 12.598 mujeres productoras agrícolas o forestales que no reciben ningún tipo de pago o remuneración, es decir el 72,8% de las mujeres que trabajan en explotaciones agrícolas. Un análisis más detallado revela que el 17,2% de las mujeres tienen un empleo permanente remunerado, el 48% tienen uno permanente sin remuneración, el 9,9% tienen un empleo temporal remunerado y el 24,8% tienen uno temporal sin remuneración. Mientras que el 27,6% de los hombres tienen un empleo permanente remunerado, el 45,8% tienen empleo permanente sin remuneración, el 9,3% tienen empleo temporal remunerado y el 17,3% tienen un empleo temporal sin remuneración.
- Un análisis de la pobreza rural extrema muestra que el 11,6% de los hogares encabezados por mujeres viven en pobreza extrema, en comparación con el 8,3% de los hogares encabezados por hombres que viven en esta condición.
- Las mujeres costarricenses siguen experimentando una gran brecha de género en la tenencia de la tierra. Según el último censo agropecuario solo el 15,6% de los propietarios de fincas en Costa Rica son mujeres. La mayoría de las fincas de propiedad individual (84,4%, o 68.389 fincas) están en manos de hombres.
- La brecha en la tenencia de la tierra entre hombres y mujeres en los Territorios Indígenas es mucho menor que en las tierras no indígenas: el 32,7% de las fincas en manos de productores indígenas, ubicadas en los 24 territorios indígenas, estaban administradas por mujeres. Las menores disparidades en la tenencia de la tierra se encontraron en la zona Bribri, especialmente en Talamanca. Además, el grupo Cabécar, junto con los Bribri, presenta el mayor número de mujeres indígenas dedicadas a la agricultura, estos grupos operan bajo un sistema matrilineal, sin embargo, estas mujeres también luchan por obtener el reconocimiento formal de sus propiedades.
- Algunos de los cantones costarricenses con menores índices de desarrollo social, se encuentran en zonas donde hay mayor porcentaje de mujeres productoras y mayor proporción de bosques. Las mujeres suelen disponer de menos terrenos para el cultivo, y el café es su principal actividad. Sin embargo, el censo agropecuario reveló que un alto porcentaje de los cultivos producidos por mujeres se destinaba al consumo familiar.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres involucradas en la gestión y protección de los bosques naturales. Sin embargo, tienen poco acceso a procesos de desarrollo de capacidades e información relevante para sus sistemas agrícolas, pues no se les reconoce como productoras ni agentes de conservación. Esto se debe a que, en muchos casos, trabajan a menor escala y cerca de sus casas.

<sup>6</sup> <https://www.globalshield.org/>, la iniciativa Global Shield contra los Riesgos Climáticos, resulta de un acuerdo entre el Grupo de los Siete (G7) y el Grupo de los 20 países más vulnerables al cambio climático (V20), para reforzar la protección financiera y la capacidad de recuperación de los países y personas vulnerables ante los riesgos del cambio climático y de desastres. Durante 2024 y 2025, la iniciativa ha apoyado a Costa Rica mediante un proceso participativo e inclusivo, que ha permitido identificar las barreras y brechas de protección financiera y de seguros para enfrentar los riesgos mencionados y presentar una Solicitud de Apoyo del país, donde se determinó la priorización de áreas y sectores que requieren intervención mediante instrumentos financieros y de aseguramiento, para mejorar la resiliencia del país ante dichos riesgos.

### Desigualdades de género en el sector ganadero

- Sólo el 42% de las mujeres son propietarias de la tierra que trabajan. Esto limita su acceso al crédito y restringe su participación en las discusiones sectoriales. La mayoría de las mujeres gestionan menos de 20 hectáreas y poseen menos animales que los hombres.
- El 85% de las mujeres no recibe compensación económica por su trabajo en la ganadería, lo que las obliga a buscar ingresos adicionales fuera de esta actividad, incrementando así su carga de trabajo caracterizada por dobles y triples jornadas, lo que resulta en un importante desafío, porque se restringe su participación y permanencia en la actividad ganadera. Los ingresos de la ganadería se reinvierten principalmente en la explotación agrícola y se destinan a cubrir los gastos del hogar.
- El acceso limitado a la tierra juega un papel clave, que restringe la influencia de las mujeres en la toma de decisiones sobre la producción ganadera. El 33% de las mujeres indican que tienen limitadas posibilidades de tomar decisiones sobre sus actividades ganaderas. Sólo el 16% de las mujeres ocupan puestos directivos en organizaciones ganaderas, y su participación suele estar limitada por prácticas discriminatorias y responsabilidades domésticas.
- El 77% de las mujeres demanda capacitación en temas como administración, diversificación de productos, manejo sustentable de la ganadería, entre otras materias relacionadas con el fortalecimiento de su actividad productiva, dado el limitado acceso a capacitación y educación.

### Brechas relacionadas con los seguros

- Los seguros asequibles y la disponibilidad de ahorros pueden mitigar las pérdidas y los daños causados por los fenómenos climáticos. Sin embargo, el acceso a los seguros se ve influenciado por diversos factores, como el acceso al ecosistema financiero (bancario, pensiones, valores), barreras financieras (costo de las primas, deducibles) y la situación laboral. En Costa Rica, las brechas estructurales afectan negativamente a las mujeres y las comunidades indígenas en su capacidad de generar ingresos y activos propios, especialmente en los sectores agrícola y ganadero, y como consecuencia restricciones en el conocimiento, acceso y uso de los seguros.
- Costa Rica ha adoptado diversas estrategias e instrumentos para la gestión del riesgo climático y de desastres en los últimos años, se han logrado avances sustanciales en el fortalecimiento de su marco institucional y legal, así como en la integración de la gestión del riesgo climático y de desastres en su programa nacional de desarrollo, se ha avanzado en los códigos de construcción, regulaciones ambientales y de adaptación al cambio climático, pero persiste una brecha significativa en los mecanismos de aseguramiento de esos riesgos, en particular dirigidos a la mujer.
- El Plan Nacional para la Igualdad de Género en la Acción Climática (INAMU, PNUD, MINAE) en materia de gestión del riesgo climático y de desastres, busca garantizar el acceso a información, herramientas y recursos para fortalecer la resiliencia de las mujeres al cambio climático. El acceso a seguros contra riesgos climáticos y de desastres se planteó como una demanda de las mujeres rurales que participaron en el proceso de consulta del plan nacional. Sin embargo, las partes interesadas entrevistadas para esta investigación informan que los mecanismos de financiamiento de riesgos no se incluyeron en el plan pues, para ese momento, se consideraba que el país no contaba con las condiciones propicias, es decir, un mercado de seguros favorable con perspectiva de género e instrumentos que garantizaran el acceso de las mujeres. La iniciativa Global Shield contra el Riesgo Climático, representa una oportunidad para integrar los seguros contra riesgos climáticos y de desastres en las políticas y acciones climáticas con perspectiva de género.

En el caso de los ramos empresariales la proporción fue relativamente baja, y es que, por la naturaleza de los riesgos cubiertos, los procesos de análisis y liquidación de siniestros suele ser más compleja y extensa, en esta categoría se observó una mayor proporción de siniestros pagados a mujeres con respecto a los hombres en 4 puntos porcentuales.

En los ramos de Vida y de Accidentes y salud, las proporciones de pago de siniestros fueron superiores en ambos sexos, sin que las diferencias superen los 4 puntos porcentuales, por lo que los datos recolectados sugieren un tratamiento equitativo en el pago de reclamos entre los sexos.

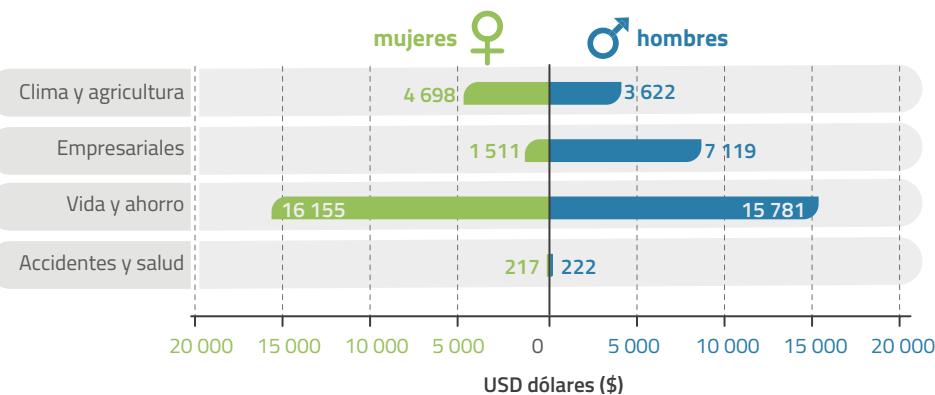
Pasando a la magnitud media del siniestro pagado por asegurado, se observó que para seguros de clima y agricultura, las mujeres recibieron en 2024, en promedio \$828 más por siniestro que los hombres, esto podría deberse a mayores valores asegurados en actividades agrícolas realizadas por mujeres, así como diferencias en la magnitud de los siniestros entre hombres y mujeres, no obstante, la naturaleza de los riesgos cubiertos en estos ramos es volátil y está asociado a fenómenos naturales, por lo que esta distribución también se puede explicar por las zonas geográficas que fueron afectadas por los riesgos climáticos.

En los ramos empresariales los hombres recibieron en promedio 4,7 veces más por siniestro que las mujeres, esto sugiere mayores valores asegurados en negocios liderados por hombres o diferencias en la estructura de la siniestralidad masculina, lo cual debe ser estudiado.

Para los ramos de Vida y ahorros, las cifras promedio de los siniestros fueron muy similares, con una diferencia de apenas \$374 a favor de las mujeres, es decir, se observó equidad en los beneficios pagados por siniestro y que en general los productos de estos ramos son estandarizados presentando poca variación por sexo.

Finalmente, en los ramos de Accidentes y salud, las mujeres recibieron ligeramente más por siniestro, aunque la diferencia fue mínima (\$5), por lo que tampoco en este segmento se aprecian diferencias en el uso de servicios médicos por género.

**Gráfico 4.1.3.4. Costa Rica. Siniestro medio pagado según ramo por sexo, 2024:**  
(Cifras en dólares, \$USD).



Fuente: Sugese con base en la información proporcionada por las aseguradoras.

## 4.2. SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

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

**Cuadro 4.2.1. Costa Rica. Entidades supervisadas por la Superintendencia de Pensiones, 2025:**  
(números totales)

Tipo de Entidad	Cantidad
Operadoras de Pensiones	6
Regímenes Colectivos	13
<b>Total</b>	<b>19</b>

Fuente: Supen, Costa Rica (2025).

#### 4.2.1. Datos desagregados para el Sistema Nacional de Pensiones.

**Cuadro 4.2.1.1. Costa Rica. Sistema Nacional de Pensiones, Afiliados por régimen y variación anual, abril 2025:**  
(cantidad de afiliados divididos por sexo)

Régimen	Afiliados		
	Mujeres	Hombres	No disponible
<b>Total SNP</b>	<b>3 248 736</b>	<b>4 770 203</b>	<b>6 962</b>
<b>Regímenes básicos<sup>1</sup></b>	<b>676 176</b>	<b>966 342</b>	
IVM	607 147	933 739	
Magisterio Nacional	61 796	25 192	
Poder Judicial	7 233	7 410	
Bomberos	-	1	
<b>Regímenes complementarios<sup>2</sup></b>	<b>1 427 197</b>	<b>2 033 847</b>	<b>5 967</b>
ROP	1 285 157	1 889 870	1 319
Ocupacionales	44 605	36 822	4 584
Planes Voluntarios	97 435	107 155	64
<b>FCL</b>	<b>1 145 363</b>	<b>1 770 014</b>	<b>995</b>

<sup>1</sup> Datos de IVM a marzo 2025.

<sup>2</sup> Datos de FICT y FBCR a marzo 2025.

Fuente: Supen, Costa Rica (2025).

El cuadro 4.2.1.1 reporta la cantidad de personas afiliadas a los distintos regímenes del Sistema Nacional de Pensiones, desagregadas por sexo y clasificadas en regímenes básicos, complementarios, ocupacionales, voluntarios y el Fondo de Capitalización Laboral (FCL). La información constituye un insumo clave para valorar la cobertura previsional con perspectiva de género y detectar brechas estructurales que limitan la autonomía económica de las mujeres en el futuro.

El cuadro 4.2.1.1 muestra el total de afiliación al Sistema Nacional de Pensiones, mostrando una brecha generalizada:

- A abril de 2025, el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) registra 4 770 203 hombres afiliados, frente a 3 248 736 mujeres, lo que representa una diferencia absoluta de más de 1,5 millones de personas.
- Esta disparidad implica que por cada 100 hombres afiliados, hay solo 68 mujeres, lo que revela una brecha del 32 % en la cobertura previsional general.
- La categoría “sexo no disponible” (6 962 casos) representa personas afiliadas cuya variable de sexo no está registrada en la base de datos del Tribunal Supremo de Elecciones, situación que, aunque marginal en volumen, podría introducir cierta distorsión en la estadística general.

##### En los regímenes básicos el cuadro muestra una exclusión estructural:

- El total de personas afiliadas a regímenes básicos es de 1 642 518, de las cuales 41,2 % son mujeres (676 176) y 58,8 % son hombres (966 342).
- El régimen Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), que representa el pilar más amplio, concentra 607 147 mujeres y 933 739 hombres. Esto refleja una brecha significativa de 326 592 personas, o un 26 % menos mujeres afiliadas.
- En el Magisterio Nacional, se observa un comportamiento inverso: 61 796 mujeres afiliadas frente a 25 192 hombres, lo cual es coherente con la feminización histórica del sector educativo.

- El Poder Judicial muestra una afiliación casi paritaria: 7 233 mujeres vs. 7 410 hombres.
- El régimen de Bomberos registra únicamente un hombre afiliado y ninguna mujer, dato que, aunque simbólico, evidencia una nula participación femenina en este esquema.

#### **La brecha persiste par los regímenes complementarios, ocupacionales y voluntarios**

- En los regímenes complementarios, la afiliación masculina también supera a la femenina: 2 033 847 hombres vs. 1 427 197 mujeres, marcando una brecha de casi 606 650 personas, o un 29,8 % menos mujeres.
  - En el ROP, los hombres representan el 59,5 % de las afiliaciones y las mujeres el 40,5 %.
  - En los fondos ocupacionales, se observa una excepción: más mujeres (44 605) que hombres (36 822), lo cual puede deberse a programas institucionales específicos o al tipo de ocupaciones cubiertas.
  - En los planes voluntarios, los hombres también superan a las mujeres (107 155 vs. 97 435), aunque con una diferencia porcentual más moderada.
- En el FCL, las afiliaciones también siguen la tendencia general: 1 770 014 hombres frente a 1 145 363 mujeres, una diferencia de 624 651 personas.

#### **Reflexiones desde la perspectiva de género:**

Los datos de afiliación muestran con claridad que las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales de acceso al sistema previsional, incluso en sus formas obligatorias. Las principales causas de esta brecha son:

- **Menor inserción y permanencia en el mercado laboral formal**, vinculada a jornadas parciales, trabajo doméstico no remunerado, e interrupciones por cuidado.
- **Altos niveles de informalidad**, especialmente en mujeres jefas de hogar o en sectores feminizados.
- **Diferencias salariales y contractuales**, que limitan la cotización a regímenes obligatorios y la decisión de participar en planes voluntarios o complementarios.

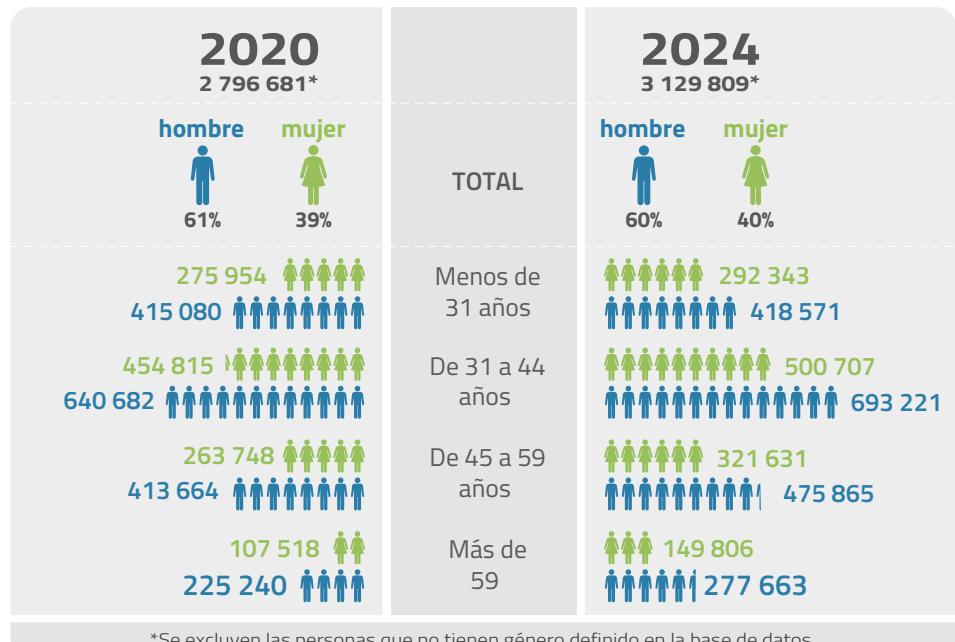
Si bien existen avances en ciertos regímenes con alta participación femenina (como el Magisterio Nacional y algunos fondos ocupacionales), la situación general exige medidas compensatorias de política pública que permitan corregir las asimetrías desde etapas tempranas de la vida laboral.

#### **4.2.2. Evolucionado la población afiliada al ROP. Período 2020-2024**

A continuación, se detalla la evolución demográfica del Régimen Obligatorio de Pensiones (ROP) en los últimos cinco años, por rangos de edad y género. En este periodo destaca un aumento considerable en el número de mujeres afiliadas, aunque el saldo acumulado promedio de los hombres continúa siendo mayor.

El número de afiliados experimentó un aumento del 12% en noviembre del 2024, respecto a diciembre del 2020. Las mujeres registraron un crecimiento del 15%, mientras que los hombres un 10%. En todos los rangos de edad, las mujeres mostraron mayores incrementos en comparación con los hombres. Esto resultó en un incremento de 1 punto porcentual en la participación relativa de las mujeres, alcanzando el 40% del total de la población afiliada. Los afiliados al ROP muestran una tasa de crecimiento anual de 2,3% en los últimos 5 años y para el 2024 se muestra un crecimiento interanual de 3,1%. Este incremento es el reflejo de una serie de factores como el aumento de la participación laboral femenina, políticas de inclusión y un mayor acceso a beneficios, entre otros.

**Cuadro Ilustrativo 4.2.2.1. Costa Rica. Afiliados del ROP por rangos de edad y género, diciembre 2020 y noviembre 2024:**  
(cantidad de afiliados divididos por edad y género)



\*Se excluyen las personas que no tienen género definido en la base de datos

Fuente: Supen.

#### 4.2.3. Pensiones por sexo en el Sistema Nacional de Pensiones

**Cuadro 4.2.3.1. Costa Rica. Sistema Nacional de Pensionados, personas pensionadas en abril 2025:**  
(Cantidad de personas pensionadas divididas por sexo)

	Régimen	Personas Pensionadas		
		Mujeres	Hombres	No disponible
Régimen Básicos	IVM	165 877	208 813	
	Magisterio Nacional	5 199	2 511	
	Poder Judicial	1 975	2 274	
	Bomberos	37	178	
	<b>Total</b>	<b>173 088</b>	<b>213 776</b>	
Régimen complementario	ROP	29 990	49 015	32
	BNCR	515	1 115	1 630
	ICE	1 134	4 238	5 372
	CCSS	12 860	7 764	20 624
	Vend. de lotería	223	194	417
<b>Total</b>		<b>14 732</b>	<b>13 311</b>	

Fuente: Supen, Costa Rica (2025).

El cuadro presenta la distribución de personas pensionadas por sexo en los distintos regímenes supervisados por Supen, diferenciando entre regímenes básicos y complementarios, así como fondos ocupacionales.

**Recuadro 3: Trayectorias contributivas de las mujeres y su impacto en las pensiones:  
una mirada desde la perspectiva de género**

Las desigualdades estructurales en el mercado laboral y en la distribución del trabajo no remunerado condicionan las trayectorias contributivas de las mujeres en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) de la CCSS, afectando su acceso y nivel de pensión en la vejez. El análisis de más de **3,3 millones de historias contributivas** revela brechas persistentes que se reflejan en los siguientes aspectos:

**Principales hallazgos**

- **Ingreso tardío al sistema:** Las mujeres se incorporan al IVM en promedio **1,2 años más tarde** que los hombres (25,9 vs. 24,7 años), lo que reduce el tiempo potencial de cotización.
- **Interrupciones más largas:** Aunque las mujeres tienen menos baches en su carrera contributiva (4,9 vs. 8,7 en hombres), estos son más prolongados (**30,4 meses vs. 21,2 meses**), afectando la acumulación de cuotas.
- **Menor tiempo cotizado:** Entre las personas pensionadas por vejez, los hombres cotizan en promedio **29,6 años**, mientras las mujeres **27,9 años**. En afiliados activos, la brecha es mayor (9,8 vs. 6,9 años).
- **Brechas salariales persistentes:** A pesar de una reducción histórica, las mujeres afiliadas al IVM perciben ingresos inferiores, lo que impacta directamente el monto de la pensión.
- **Densidad de cotización:** Desde 2004, las mujeres presentan densidades anuales ligeramente superiores a las de los hombres (53,3% vs. 50,8%), pero esto no compensa los menores años cotizados.
- **Montos de pensión:** Aunque la brecha se ha reducido, las mujeres siguen recibiendo pensiones más bajas. Entre 1996 y 2021, la diferencia relativa osciló entre **1% y 46%**, con picos en 2005 y 2013.

**Impacto en la autonomía económica**

Estas brechas limitan la capacidad de las mujeres para consolidar una pensión contributiva suficiente, aumentando su dependencia de regímenes no contributivos y su vulnerabilidad económica en la vejez. La situación refleja la transmisión de desigualdades del mercado laboral al sistema de pensiones y subraya la necesidad de **medidas compensatorias sensibles al género** (créditos por cuidado, ajustes en parámetros de cotización, fortalecimiento del RNC).

**Fuente:** OIT (2025). *Trayectorias contributivas de mujeres y hombres en el sistema de pensiones de Costa Rica: Evidencia empírica sobre las desigualdades de género y elementos para su abordaje*. San José: Oficina Internacional del Trabajo. DOI: 10.54394/VCZT2240.

**4.2.3.1. Participación por sexo en regímenes básicos.**

- El Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), que cubre a la mayoría de la población afiliada, muestra una mayor cantidad de hombres pensionados (208 813) frente a 165 877 mujeres. Esta diferencia refleja condiciones históricas en la inserción laboral formal, la continuidad en la cotización y los patrones de retiro diferenciados por género.
- En el Magisterio Nacional, se observa un comportamiento inverso, con más mujeres pensionadas (5 199) que hombres (2 511), en consonancia con la alta participación femenina en el sector educativo.
- Los regímenes del Poder Judicial y Bomberos reflejan una menor participación general, con diferencias que responden a la composición ocupacional tradicionalmente masculinizada.

En conjunto, los regímenes básicos concentran 173 088 mujeres y 213 776 hombres pensionados, lo que da cuenta de brechas estructurales en el acceso sostenido al trabajo formal, la continuidad laboral y la acumulación de derechos pensionarios entre hombres y mujeres.

#### 4.2.3.2. Participación por sexo en regímenes complementarios y fondos ocupacionales.

- En el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROP) se mantiene una diferencia: 29 990 mujeres y 49 015 hombres, aunque con avances en la cobertura femenina frente a informes anteriores.
- En los fondos ocupacionales, como los del BNCR, ICE, CCSS y JPS (lotería), las brechas varían:
  - En el fondo de la CCSS, las mujeres superan a los hombres (12 860 vs. 7 764), en línea con la alta participación femenina en los servicios de salud y administrativos.
  - En otros casos, como BNCR e ICE, se registran cantidades relevantes de personas pensionadas con sexo no identificado. Esto se debe a que, según la información disponible del Tribunal Supremo de Elecciones, no se cuenta con el dato de sexo para todas las personas pensionadas, lo que podría generar cierta distorsión en la estadística.

En total, los regímenes complementarios y fondos ocupacionales contabilizan 14 732 mujeres y 13 311 hombres pensionados, con una leve mayoría femenina atribuible a ciertos sectores institucionales con histórica presencia de mujeres trabajadoras.

Aunque en algunos fondos ocupacionales hay mayor presencia femenina, los regímenes que concentran los mayores volúmenes de pensión (como Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte y Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias) continúan mostrando una brecha en detrimento de las mujeres.

- Esto responde a condiciones estructurales que han limitado la participación continua de las mujeres en el empleo formal, su nivel de ingreso y el tiempo efectivo de cotización.
- Adicionalmente, las trayectorias laborales de las mujeres han estado marcadas por pausas y cargas asociadas al trabajo no remunerado y de cuidado, lo cual incide en los derechos acumulados para la vejez.

#### 4.2.3.3. Pensión Promedio en el Sistema Nacional de Pensiones.

**Cuadro 4.2.3.3.1. Costa Rica. Sistema Nacional de Pensiones. Pensión promedio, abril 2025:**  
(Cifra en colones)

	Régimen	Pensión promedio ₡	
		Mujeres	Hombres
Regímenes Básicos	IVM	285 105	372 777
	Magisterio Nacional	541 716	509 316
	Poder Judicial	1 620 626	1 933 268
	Bomberos	355 941	1 111 389
Regímenes complementarios	ROP	99 337	99 569
	BNCR	517 607	990 015
	ICE	268 617	331 119
	CCSS	123 638	149 311
	Vend. de lotería	152 546	170 551

Fuente: Supen, Costa Rica (2025).

El siguiente análisis examina las diferencias por sexo en los montos de pensión promedio en los distintos regímenes básicos y complementarios supervisados por la Supen, lo cual permite identificar patrones estructurales que afectan la autonomía económica de las mujeres en la vejez.

### **1. Regímenes Básicos: brechas persistentes en la pensión promedio**

- En el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), las mujeres pensionadas reciben en promedio ₡285 105, mientras que los hombres reciben ₡372 777. Esto representa una brecha de ₡87 672 a favor de los hombres, equivalente a un 30,8 % más respecto al monto que reciben las mujeres.
- En el Magisterio Nacional, a diferencia de otros regímenes, las mujeres presentan una pensión promedio mayor que los hombres (₡541 716 vs. ₡509 316). Esta diferencia puede explicarse por la mayor antigüedad y permanencia laboral en ese sector, altamente feminizado.
- En el Poder Judicial, la brecha vuelve a ser significativa: los hombres perciben ₡1 933 268, mientras que las mujeres reciben ₡1 620 626, es decir, una diferencia de ₡312 642 o un 19,3 % menos.
- En el régimen de Bomberos, las diferencias son extremas: ₡1 111 389 para hombres frente a solo ₡355 941 para mujeres, una brecha superior al 212 %, reflejando condiciones históricas de subrepresentación femenina en esta institución y trayectorias laborales más cortas o discontinuas.

### **2. Regímenes complementarios y fondos ocupacionales: variabilidad y subregistros**

- En el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias(ROP), los montos son similares entre mujeres y hombres (₡99 337 vs. ₡99 569), lo que indica un avance relativo en la equidad en este régimen, posiblemente asociado al diseño más reciente del sistema.
- En los fondos ocupacionales, las brechas vuelven a ser notorias:
  - En el fondo del BNCR, la pensión promedio para hombres (₡990 015) es casi el doble de la de las mujeres (₡517 607), una diferencia absoluta de ₡472 408.
  - En el ICE, los hombres superan a las mujeres en ₡62 502 (₡331 119 vs. ₡268 617).
  - En la CCSS, se registra una brecha de ₡25 673 a favor de los hombres.
  - En el fondo de vendedores de lotería, la diferencia es de ₡18 005

Las brechas de pensión promedio por sexo evidencian la acumulación de desigualdades estructurales en las trayectorias laborales de las mujeres. Las principales causas de estas diferencias incluyen:

- **Menor tiempo de cotización**, derivado de interrupciones por maternidad, trabajo de cuido no remunerado u ocupaciones informales.
- **Diferencias salariales históricas**, que inciden directamente en los montos cotizados y en la base de cálculo de las pensiones.
- **Segmentación del mercado laboral**, donde las mujeres están más representadas en sectores de menor remuneración.
- **Trayectorias laborales discontinuas o a tiempo parcial**, especialmente en sectores ocupacionales con menor estabilidad contractual.

Si bien algunos regímenes más recientes, como el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias (ROP), muestran una tendencia hacia una menor disparidad, persisten brechas relevantes en los regímenes tradicionales, los cuales concentran la mayor parte de la población pensionada y los mayores montos.

Estos datos reafirman la necesidad de políticas públicas interinstitucionales orientadas a garantizar la equidad de género en el sistema previsional costarricense. Entre ellas se destacan:

- La promoción del trabajo formal para las mujeres.
- El diseño de mecanismos de compensación por tareas de cuido no remuneradas.
- La revisión de los factores actuariales desde un enfoque de justicia de género.
- Y la mejora continua en la disponibilidad y calidad de los datos desagregados por sexo.

### 4.3. SUPERINTENDENCIA GENERAL DE VALORES

La Superintendencia General de Valores (Sugeval) es la entidad encargada de velar por la transparencia de los mercados de valores, la formación correcta de los precios en ellos, la protección de los inversionistas y la difusión de la información necesaria para asegurar la consecución de estos fines, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores. Con este propósito, la Sugeval lleva a cabo una serie de acciones de autorización, supervisión, regulación y fiscalización con el fin de promover el funcionamiento de los mercados de valores y sus participantes, así como contribuir con la estabilidad y solidez del sistema financiero.

**Cuadro 4.3.1. Costa Rica. Entidades financieras supervisadas por la Superintendencia General de Valores. Cifras a diciembre 2024:**  
(Números absolutos)

Tipo de Entidad	Cantidad
Agentes corredores	188
Auditores externos	65
Calificadoras de riesgo	3
Custodios	23
Emisores	43
Proveedores de Precios	2
Puestos de bolsa	15
Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión	13
Fondos de inversión	100
Otros Participantes	3
<b>Total</b>	<b>455</b>

Fuente: Superintendencia General de Valores.

Los clientes físicos de sexo femenino que realizaron al menos una operación en el mercado organizado por la Bolsa Nacional de Valores durante el año 2024 tuvieron una participación en relación con el total del 45.8%, cifra 0.1% mayor a la registrada en el mismo periodo del año anterior, pero inferior al porcentaje observado en el año 2022.

**Cuadro 4.3.2. Costa Rica. Cantidad de personas físicas por sexo con al menos una operación en el mercado de valores, de 2022 a 2024:**  
(Números absolutos y porcentajes de participación)

Año	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
2022	2175	1915	4090	46.8%
2023	1890	1589	3479	45.7%
2024	1887	1592	3479	45.8%

Fuente: Superintendencia General de Valores.

En lo que respecta a los clientes físicos que mantienen una cuenta de custodia abierta al cierre del año 2024, la tasa de participación femenina asciende al 47.0%, cifra que representa un incremento del 0.25% al compararla con el mismo periodo del año anterior.

**Cuadro 4.3.3. Costa Rica. Cantidad de personas físicas por sexo según saldos en custodia, de 2022 a 2024.**  
(Números absolutos y ratio según sexo)

Año	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
2022	5576	4761	10337	46.1%
2023	5796	5092	10888	46.8%
2024	6016	5339	11355	47.0%

Fuente: Superintendencia General de Valores.

La evolución del volumen promedio transado en el mercado de valores organizado por la Bolsa Nacional de Valores para el último quinquenio por los clientes físicos mujeres, mostró una reducción importante en el año 2022, situación que no se observó para el caso de los hombres. Para el año 2023 ambos sexos reportan una contracción, siendo la más importante la de las mujeres, para luego registrar un crecimiento para ambos sexos en el año 2024, donde el mayor aumento relativo se observa en el volumen promedio de las mujeres. Lo que sí es un hecho por destacar es que ese saldo promedio en el volumen transado para las mujeres siempre ha estado por debajo del observado para los hombres durante el quinquenio analizado.

El saldo promedio en custodia de los clientes físicos mujeres siempre se ha mantenido por arriba del observado para los hombres entre el periodo 2020 hasta el 2023, presentándose un comportamiento contrario en el año 2024.

**Cuadro 4.3.4. Costa Rica. Volumen promedio en el mercado de valores y la tenencia en custodia por sexo, de 2020 a 2024:**  
(cifras en colones costarricenses)

Sexo	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Mercado de valores</b>					
Mujeres	102,975,135	122,718,331	106,780,259	81,809,883	87,559,615
Hombres	103,431,278	124,462,903	128,910,981	104,523,732	106,994,545
<b>Custodia</b>					
Mujeres	103,983,687	101,509,201	90,142,594	111,493,698	104,453,746
Hombres	96,424,974	90,753,931	84,458,465	108,980,133	105,159,648

Fuente: Superintendencia General de Valores.

## 4.4. SUPERINTENDENCIA GENERAL DE ENTIDADES FINANCIERAS

Contar con variables de género e información oficial desagregada por sexo es un componente esencial en el proceso de inclusión financiera de los países, ya que no sólo genera alertas sobre la brecha existente y permite entender las causas de esta, sino que, también muestra las oportunidades presentes en el mercado financiero (GBA, 2018). Asimismo, permite, a quienes toman decisiones de política, diseñar y monitorear intervenciones dirigidas a incluir financieramente a las mujeres; y facilita a las instituciones financieras construir estudios de caso enfocados en sus clientes.

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

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

1. **Información desde la oferta:** principalmente producida en el ámbito administrativo por las mismas instituciones financieras. Recolectar y procesar la información desagregada por sexo desde la oferta financiera no siempre es posible, ya sea por la manera en que se recoge (sobre todo la que se deriva de registros administrativos) o por los costos que puede implicar, e incluso, por sus restricciones regulatorias en algunos países.
2. **Información desde la demanda:** utilizando encuestas especializadas o incorporando en las encuestas nacionales preguntas que permiten profundizar los análisis de inclusión/exclusión financiera, se cuentan con bases de datos que permiten identificar condiciones que han de atenderse para lograr mayor inclusión financiera de distintos sectores de la población. En este tipo de encuestas pueden incluirse temas usualmente relegados, como la educación financiera, e identificar características particulares de las mujeres de grupos específicos, como las empresarias de micro o pequeñas empresas.

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

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

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

Es a partir de dicha información oficial que se miden, identifican y analizan las brechas de género en los servicios financieros. Para este cuarto informe, se analiza la información de las actividades de crédito y ahorro vigentes a diciembre de 2024 (en contraposición al corte a diciembre de 2022 utilizado para el tercer informe), conteniendo los datos para personas naturales que se reportan de parte de las 40 entidades reguladas por la Sugef.

#### 4.4.1. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO DESDE LA OFERTA (ACCESO AL CRÉDITO Y EL AHORRO)

En el cuadro 1 a continuación se listan los indicadores generados a partir de la oferta financiera relacionados con la medición de la brecha de género en las instituciones financieras reguladas por la Sugef; éstos en relación con dos productos financieros principales: el crédito y el ahorro. En esta sección se desarrollan en total 58 indicadores básicos categorizados como Indicadores de acceso, Indicadores de integridad e Indicadores de análisis de brechas, en adición a 57 indicadores específicos tendientes a realizar análisis de intersectorialidad (según se explica más adelante). Estos indicadores pueden ser recolectados y producidos mensualmente; sin embargo, para efectos de este informe, se analizan bianualmente con el fin de identificar las variaciones de avance o retroceso interanuales.

**Cuadro 4.4.1.1. Lista de indicadores relacionados al crédito y ahorro de entidades financieras. Rubro Personas naturales.**

Subtipo de indicador	Nombre del indicador
A.1. Indicadores de Acceso a crédito	A.1.1 Número de deudores, desagregado por sexo A.1.1.1 Número de deudores, desagregado por sexo y grupo etario A.1.1.2 Número de deudores, desagregado por sexo y nacionalidad A.1.1.3 Número de deudores, desagregado por sexo y ruralidad/urbano A.1.1.4 Número de deudores, desagregado por sexo y provincia destino del crédito
	A.1.2 Monto total de crédito, desagregado por sexo A.1.2.1 Monto total de crédito, desagregado por sexo y grupo etario A.1.2.2 Monto total de crédito, desagregado por sexo y nacionalidad A.1.2.3 Monto total de crédito, desagregado por sexo y ruralidad/urbano A.1.2.4 Monto total de crédito, desagregado por sexo y provincia destino del crédito
	A.1.3. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo A.1.3.1 Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y grupo etario A.1.3.2 Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y nacionalidad A.1.3.3 Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y ruralidad/urbano A.1.3.4 Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y provincia destino del crédito
	A.1.4. Número de deudores desagregados por sexo y tipo de cartera A.1.4.1 Número de deudores desagregado por sexo, tipo de cartera y provincia destino del crédito
	A.1.5. Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera.
	A.1.6. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera. A.1.6.1 Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y provincia destino del crédito
	A.1.7. Número de mujeres y hombres deudores y tipo por actividad económica. A.1.7.1 Número de deudores, desagregado por sexo y tipo de actividad económica, por provincia destino del crédito
	A.1.8. Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de actividad económica.
	A.1.9. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y tipo de actividad económica. A.1.9.1 Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y tipo de actividad económica, por provincia destino del crédito
	A.1.10 Número de deudores, desagregado por sexo y tipo de institución financiera. A.1.10.1 Número de deudores, desagregado por sexo y tipo de institución financiera, por provincia destino del crédito

A.1. Indicadores de Acceso a crédito	<p>A.1.11 Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de institución financiera.</p> <p>A.1.12. Monto promedio de crédito, desagregado y sexo por tipo de institución financiera.</p> <p><a href="#">A.1.12.1 Monto promedio de crédito, desagregado por sexo e institución financiera, por provincia destino del crédito</a></p> <p>A.1.13. Número de mujeres y hombres deudores por tipo de cartera (crédito) y tipo de institución financiera.</p> <p>A.1.14. Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera, según institución financiera.</p> <p>A.1.15. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera, según institución financiera.</p> <p>A.1.16. Número de mujeres y hombres deudores por tipo de actividad económica, según institución financiera.</p> <p>A.1.17. Monto total de crédito, desagregado por sexo y tipo de actividad económica, según institución financiera.</p> <p>A.1.18. Monto promedio de crédito, desagregado por sexo y tipo de actividad económica, según institución financiera.</p>
A.2. Indicadores de integridad	<p>A.2.1. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito<sup>a/</sup>, desagregado por sexo.</p> <p><a href="#">A.2.1.1 Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y grupo etario</a></p> <p><a href="#">A.2.1.2 Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y nacionalidad</a></p> <p><a href="#">A.2.1.3 Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y ruralidad/urbano</a></p> <p><a href="#">A.2.1.4 Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y provincia destino del crédito</a></p> <p>A.2.2. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito<sup>a/</sup>, desagregado por sexo.</p> <p><a href="#">A.2.2.1 Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y grupo etario</a></p> <p><a href="#">A.2.2.2 Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y nacionalidad</a></p> <p><a href="#">A.2.2.3 Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y ruralidad/urbano</a></p> <p><a href="#">A.2.2.4 Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y provincia destino del crédito</a></p> <p>A.2.3. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito<sup>a/</sup>, desagregado por sexo y tipo de cartera.</p> <p>A.2.4. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito<sup>a/</sup>, desagregado por sexo y tipo de cartera.</p> <p>A.2.5. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito<sup>a/</sup>, desagregado por sexo y tipo de actividad económica.</p> <p>A.2.6. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito<sup>a/</sup>, desagregado por sexo y tipo de actividad económica.</p> <p>A.2.7. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito<sup>a/</sup>, desagregado por sexo y tipo de institución financiera.</p> <p>A.2.8. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito<sup>a/</sup>, desagregado por sexo y tipo de institución financiera.</p> <p>A.2.9. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito<sup>a/</sup>, desagregado por sexo y tipo de cartera, según institución financiera.</p>

A.2. Indicadores de integridad	A.2.10. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo y tipo de cartera, según institución financiera.
	A.2.11. Morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo y tipo de actividad económica, según institución financiera.
	A.2.12. Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo y tipo de actividad económica, según institución financiera.
	A.2.13. Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo.
	A.2.13.1 Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y grupo etario
	A.2.13.2 Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y nacionalidad
	A.2.13.3 Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y ruralidad/urbano
	A.2.13.4 Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y provincia destino del crédito
	A.2.14. Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo.
	A.2.14.1 Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y grupo etario
	A.2.14.2 Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y nacionalidad
	A.2.14.3 Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y ruralidad/urbano
	A.2.14.4 Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y provincia destino del crédito
	A.2.15. Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo y tipo de cartera.
	A.2.15.1 Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera, por provincia destino del crédito
	A.2.16. Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo y tipo de cartera.
	A.2.16.1 Morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito, desagregado por sexo y tipo de cartera, por provincia destino del crédito
	A.2.17. Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo y tipo de actividad económica.
	A.2.18. Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo y tipo de actividad económica.
	A.2.19. Número de deudores en morosidad (menor a 90 días) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo y tipo de institución financiera.
	A.2.20. Número de deudores en morosidad (90 días a 1 año) de la cartera de crédito <sup>a/</sup> , desagregado por sexo y tipo de institución financiera
A.3. Indicadores de análisis de brecha, de acceso al crédito o financiamiento	A.3.1. Deuda total de las mujeres como porcentaje del agregado de deuda total de los hombres.
	A.3.1.1 Deuda total de las mujeres como porcentaje del agregado de deuda total de los hombres, desagregado por grupo etario
	A.3.1.2 Deuda total de las mujeres como porcentaje del agregado de deuda total de los hombres, desagregado por nacionalidad
	A.3.1.3 Deuda total de las mujeres como porcentaje del agregado de deuda total de los hombres, desagregado por ruralidad y urbano

A.3. Indicadores de análisis de brecha, de acceso al crédito o financiamiento	A.3.1.4 Deuda total de las mujeres como porcentaje del agregado de deuda total de los hombres, desagregado por provincia destino del crédito
	A.3.2. Deuda total de las mujeres como porcentaje de la deuda de hombres por tipo de cartera.
	A.3.3. Deuda total de las mujeres como porcentaje la deuda de hombres por tipo de actividad económica.
	A.3.4. Deuda total de las mujeres como porcentaje de la deuda de hombres por tipo de institución financiera.
	A.3.5. Número de deudores por plazo del crédito de hombres y mujeres (promedio y mediana).
	A.3.6. Número de deudores por plazo del crédito de hombres y mujeres (promedio y mediana) por tipo de cartera.
	A.3.7. Número de deudores por plazo del crédito de hombres y mujeres (promedio y mediana) por tipo de actividad económica.
	A.3.8. Número de deudores por plazo del crédito de hombres y mujeres (promedio y mediana) por tipo de institución financiera.
	A.4.1. Número de cuentas de ahorro individuales desagregada por sexo.
A.4. Indicadores de acceso a productos pasivos o ahorros	A.4.1.1 Número de cuentas de ahorro individuales, desagregado por sexo y grupo etario
	A.4.1.2 Número de cuentas de ahorro individuales, desagregado por sexo y nacionalidad
	A.4.1.3 Número de cuentas de ahorro individuales, desagregado por sexo y ruralidad/urbano
	A.4.1.4 Número de cuentas de ahorro individuales, desagregado por sexo y provincia destino del crédito
	A.4.2. Monto total de ahorros individuales, mujeres y hombres.
	A.4.2.1 Monto total de ahorros individuales, desagregado por sexo y grupo etario
	A.4.2.2 Monto total de ahorros individuales, desagregado por sexo y nacionalidad
	A.4.2.3 Monto total de ahorros individuales, desagregado por sexo y ruralidad/urbano
	A.4.2.4 Monto total de ahorros individuales, desagregado por sexo y provincia destino del crédito
A.4.4. Número de mujeres y hombres por tipo de cuenta de ahorro (Cuentas de ahorro / Depósito a plazo <sup>b/</sup> )	A.4.3. Promedio del total de ahorro individuales, mujeres y hombres.
	A.4.3.1 Promedio del total de ahorro individuales, desagregado por sexo y grupo etario
	A.4.3.2 Promedio del total de ahorro individuales, desagregado por sexo y nacionalidad
	A.4.3.3 Promedio del total de ahorro individuales, desagregado por sexo y ruralidad/urbano
	A.4.3.4 Promedio del total de ahorro individuales, desagregado por sexo y provincia destino del crédito
	A.4.4. Número de mujeres y hombres por tipo de cuenta de ahorro (Cuentas de ahorro / Depósito a plazo <sup>b/</sup> )
	A.4.5. Monto total de ahorros, mujeres y hombres por tipo de cuenta de ahorro (Cuentas de ahorro / Depósito a plazo <sup>b/</sup> ).
	A.4.6. Promedio del total de ahorro, mujeres y hombres por tipo de cuenta de ahorro (Cuentas de ahorro / Depósito a plazo <sup>b/</sup> )
	A.4.7. Número de cuentas de ahorro individuales desagregada por sexo, según tipo de institución financiera.
A.4.8. Monto total de ahorros individuales, mujeres y hombres, según tipo de institución financiera.	A.4.8. Monto total de ahorros individuales, mujeres y hombres, según tipo de institución financiera.
	A.4.9. Promedio del total de ahorro individuales, mujeres y hombres, según tipo de institución financiera.

A.5. Indicadores de análisis de brecha, acceso al ahorro	A.5.1. Monto ahorrado de las mujeres como% del monto ahorrado de los hombres.
	A.5.1.1 Monto ahorrado de las mujeres como% del monto ahorrado de los hombres, desagregado por grupo etario
	A.5.1.2 Monto ahorrado de las mujeres como% del monto ahorrado de los hombres, desagregado por nacionalidad
	A.5.1.3 Monto ahorrado de las mujeres como% del monto ahorrado de los hombres, desagregado por ruralidad/urbano
	A.5.1.4 Monto ahorrado de las mujeres como% del monto ahorrado de los hombres, desagregado por provincia destino del crédito
A.5.2.	Monto ahorrado de las mujeres como% del monto ahorrado de los hombres por tipo de cuenta de ahorro.
A.5.3.	Monto ahorrado de las mujeres como% del monto ahorrado de los hombres, por institución financiera.
	A.5.3.1 Monto ahorrado de las mujeres como% del monto ahorrado de los hombres, desagregado por instituciones financieras y provincia destino del crédito

<sup>a/</sup> Monto impago como porcentaje del total adeudado.

<sup>b/</sup> En Costa Rica los depósitos a plazo son considerados medios de inversión. Sin embargo, para hacer comparable este indicador con el resto de América Latina y el Caribe, es necesario incluir este tipo de ahorro.

Los resultados completos de los indicadores básicos calculados por la Sugef sobre los cuales está basado el presente estudio pueden ser consultados directamente en el sitio web de la Superintendencia [www.sugef.fi.cr](http://www.sugef.fi.cr) en la siguiente ruta: Trámites y servicios / Educación Financiera / Datos e indicadores de Inclusión Financiera.

Por otra parte, en este cuarto informe se están incluyendo por primera vez 57 indicadores adicionales (calculados específicamente para propósitos del presente informe) tendientes a realizar una valoración de "interseccionalidad" de la información, enfocados en cuatro variables principales: nacionalidad, ruralidad, provincia de destino del crédito y grupo etario. Para esta última variable se utilizan seis rangos a saber: 1) menor de 18, 2) de 18 a 29, 3) de 30 a 39, 4) de 40 a 49) 4) de 50 a 59 y 6) 60 años y más.

Se desarrollan a continuación los principales hallazgos en relación con estos indicadores.

#### 4.4.2. Personas deudoras, monto promedio de créditos y deuda total.

A diciembre de 2024, el país contabiliza 1.285.236 personas con créditos activos, de las cuales 586.960 son mujeres (45,7%) y 698.276 son hombres (54,3%). En comparación con las cifras de diciembre de 2022, se observa una ligera reducción de la brecha de género: la participación femenina pasó del 45,3% al 45,7%, mientras que la masculina descendió del 54,7% al 54,3%. En otras palabras, la proporción de mujeres con créditos activos aumentó en 0,4 puntos porcentuales, mientras que la de hombres disminuyó en la misma magnitud.

Si se amplía la perspectiva histórica, en 2020 la brecha entre mujeres y hombres con créditos activos era de 20,1%; para diciembre de 2022 se redujo a 18,4% y a diciembre de 2024 se ubica en 15,9%, lo que evidencia una tendencia hacia una mayor paridad en el acceso al crédito.

En relación con el monto promedio de los créditos, en el caso de las mujeres es de ¢11.847.365 colones, y en el caso de los hombres es de ¢13.712.104 colones. Estos datos demuestran que existe una brecha de 13,6% entre el monto promedio de los créditos que reciben los hombres en relación con el de las mujeres, lo que implica una disminución de casi un punto porcentual respecto al dato presentado en el informe anterior. Además, es importante destacar que el monto promedio de los créditos aumentó tanto para hombres como para mujeres, pasando en el caso de los hombres de ¢13.598.325 a ¢13.712.104 colones (aumento de un 1%) y en el caso de las mujeres de ¢11.639.833 a ¢11.847.365 colones (aumento de un 2%).

Por otra parte, la deuda total de las mujeres en las entidades reguladas equivale al 73% de la deuda total de los hombres, lo que supone una brecha del 27%. Dicho de otra forma, por cada colón otorgado a los hombres, las mujeres reciben en promedio 0,73 centavos de colón.

#### 4.4.3. Crédito por actividad económica y tipo de cartera.

Para los datos de 2024 se implementó una nueva clasificación por tipo de actividad económica, lo que permite un análisis más detallado de las personas deudoras según el destino de sus créditos.

El análisis muestra que la mayoría de los créditos, especialmente en el caso de los hombres, se destinan a consumo. A diciembre de 2024, 416.476 personas mantienen un crédito activo para este fin, de las cuales 57% son hombres, con un monto promedio de ¢6.669.301, y 43% son mujeres, con un monto promedio de ¢5.380.639. Esto refleja una brecha de 19,3% en el monto promedio de crédito a favor de los hombres.

Por otra parte, se observa que las mujeres solicitan un 101% más de créditos que los hombres en servicios de enseñanza, lo que se asocia directamente con la división sexual del trabajo y los roles sociales y culturales tradicionalmente asignados.

Otra actividad en la que las mujeres presentan mayor participación es en Actividades de atención de la salud humana y asistencia social, donde la cantidad de créditos solicitados por mujeres supera en 67% a la de los hombres.

En contraste, existen actividades con brechas relevantes a favor de los hombres:

- Construcción: brecha cercana al 80%
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado: brecha del 73%
- Transporte y almacenamiento: brecha del 71%
- Explotación de minas y canteras: brecha del 65%
- Información y comunicación: brecha del 56%

Al analizar los tipos de cartera, se observa que la brecha entre hombres y mujeres se mantiene en 15 puntos porcentuales o más en todos los productos. Por ejemplo, el número de mujeres con crédito de consumo representa cerca del 85% del número de deudores hombres, y el 78% en el caso de los créditos para vivienda residencial. Esta diferencia es consistente en los distintos tipos de crédito y no se concentra en los productos de largo plazo, ni se revierte para productos de corto plazo y menor monto.

Adicionalmente, en relación con los créditos por tipo de cartera, la mayor cantidad de deudores se ubican en el tipo de crédito Tarjeta de Crédito (959.327 personas deudoras), Consumo, excepto vehículos y tarjetas (685.232 personas deudoras) y Vivienda Residencial (208.124 personas deudoras). Estas categorías son las tres que mostraron mayor número de personas con créditos activos en el informe anterior; no obstante, sí se aprecia una disminución en el número de personas en las categorías de Consumo (antes 716.661 personas) y Vivienda (antes 217.849 personas) en relación con este.

Al analizar las carteras relacionadas con el crédito para el fomento productivo, la cartera de Gran Empresa presenta la mayor concentración de proporción de hombres en relación con las mujeres (79% vs 21%); la cartera de Mediana Empresa presenta un comportamiento similar al tener 71% de hombres y 29% de mujeres (mismos porcentajes del III Informe) en un total de 15.261 personas deudoras; de estas 3 carteras, la de Micro y Pequeña Empresa se presenta un comportamiento menos desigual al tener un 62% de hombres y un 38% de mujeres de un total de 27.947 personas deudoras; sin embargo, al analizar los datos del monto promedio de los créditos, la brecha en los créditos para Gran Empresa es de un 86,4%, es decir que el saldo promedio para los hombres es de ¢46.688.130 colones, mientras que para las mujeres es de ¢6.338.824 colones. En el caso de Mediana Empresa la brecha incrementó respecto al informe anterior pasando de un 11,7% a 12,9%, siendo la más baja de estas 3 carteras, y en la cartera de Micro y Pequeña Empresa la brecha disminuyó de 30,2% en el III informe a 28,3%.

#### 4.4.4. Crédito por tipo de institución financiera.

Si se analizan los datos de los créditos activos a diciembre 2024 por institución financiera, en los Bancos Privados se concentra la mayoría de las personas deudoras (745.857 personas), seguido por los Bancos Comerciales del Estado (353.653 personas).

En los Bancos Privados hay un 54% de hombres deudores y un 46% de mujeres, y en los Bancos Comerciales del Estado un 60% de hombres y un 40% de mujeres deudoras, datos similares a los mostrados en el informe anterior. Los Bancos Públicos tienen la representación más desigual en términos de hombres y mujeres con créditos activos, y las Empresas Financieras No Bancarias la más igualitaria (53%-47%).

Respecto a los saldos, los datos señalan que las mujeres presentan una brecha entre el 23% y el 43%, con respecto a los hombres, en relación con el tipo de institución financiera en donde se solicitan los créditos. Por ejemplo, en los bancos privados, el saldo de la cartera de las mujeres (1.642 millones de colones) es el 57% de la cartera de los hombres (2.858 millones), evidenciando una brecha del 43%. En cuanto a los montos promedio, los hombres reciben en promedio montos mayores, siendo los bancos privados los que presentan la mayor diferencia (33%).

#### 4.4.5. Crédito por rango de edad

Al analizar los datos a diciembre 2024 por rango de edad, se observa que la mayor concentración de personas deudoras, tanto mujeres como hombres, se ubica entre los 30 y 49 años, lo cual es consistente con la etapa del ciclo de vida en la que se consolidan compromisos financieros como vivienda, educación o negocios. En ese grupo etario se encuentran 161.205 mujeres y 181.814 hombres deudores entre 30 y 39 años, y 136.886 mujeres y 157.991 hombres entre 40 y 49 años. Estas cifras representan el 51% del total de mujeres deudoras y el 49% del total de hombres deudores, lo que evidencia una similitud en la etapa de mayor endeudamiento por género.

No obstante, el análisis del monto total de crédito muestra que, aunque el número de personas deudoras es relativamente parejo en varios rangos etarios, las mujeres acceden a montos agregados significativamente menores que los hombres en todos los grupos de edad. Por ejemplo, entre los 30 y 39 años, las mujeres concentran un total de ₡1,98 billones, mientras que los hombres alcanzan ₡2,5 billones, es decir, el saldo total de las mujeres equivale a solo el 79,2% del de los hombres. Esta tendencia se mantiene en otros grupos: entre 40 y 49 años las mujeres representan el 72,1% del monto total de crédito de los hombres; y entre 50 y 59 años, apenas el 63,7%.

**Cuadro 4.4.5.1. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Total de personas con créditos activos por sexo y grupo etario. A diciembre de 2024:**  
(cifras en número de personas físicas)

Rango Edad	Total deudores			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
Menor a 18 años	342	836	40,9%	59,1%
18 a 29 años	92 934	112 976	82,3%	17,7%
30 a 39 años	161 205	181 814	88,7%	11,3%
40 a 49 años	136 886	157 991	86,6%	13,4%
50 a 59 años	92 946	117 021	79,4%	20,6%
60 años y más	102 642	127 636	80,4%	19,6%
<b>Total</b>	<b>586 955</b>	<b>698 274</b>	<b>84,1%</b>	<b>15,9%</b>

Fuente: Sugef.

**Cuadro 4.4.5.2. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Monto total de crédito a personas físicas por sexo y grupo etario. A diciembre de 2024:**  
(cifras en colones costarricenses)

Rango Edad	Monto total de crédito			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
Menor a 18 años	55 822 689	366 569 958	15,2%	84,8%
18 a 29 años	501 847 121 582	648 870 878 315	77,3%	22,7%
30 a 39 años	1 979 488 104 000	2 500 472 857 054	79,2%	20,8%
40 a 49 años	2 108 001 056 741	2 923 659 843 435	72,1%	27,9%
50 a 59 años	1 242 801 967 399	1 949 776 575 879	63,7%	36,3%
60 años y más	1 121 716 392 303	1 551 679 781 109	72,3%	27,7%
<b>Total</b>	<b>6 953 910 464 713</b>	<b>9 574 826 505 750</b>	<b>72,6%</b>	<b>27,4%</b>

Fuente: Sugef.

La brecha en el monto promedio de crédito también evidencia disparidades estructurales. En todos los rangos de edad, los hombres reciben montos promedio superiores. Por ejemplo, en el grupo de 30 a 39 años, los hombres tienen un monto promedio de ₡13,75 millones, mientras que las mujeres reciben en promedio ₡12,28 millones, lo que representa una brecha del 10,7%. En el grupo de 40 a 49 años la brecha es más acentuada, con los hombres accediendo a créditos un 16,8% superiores al promedio otorgado a las mujeres.

Estas diferencias se traducen en una brecha general del 14,4% en el monto promedio, donde los hombres mantienen un promedio de ₡67,26 millones, frente a ₡57,54 millones de las mujeres. Esta situación sugiere que, aun cuando las mujeres participan activamente del sistema financiero, persisten limitaciones en el acceso a montos de crédito similares, probablemente asociadas a factores como garantías disponibles, tipos de actividad económica, condiciones de formalidad o evaluación crediticia.

**Cuadro 4.4.5.3. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Monto promedio de crédito a personas físicas por sexo y grupo etario. A diciembre de 2024:**  
(cifras en colones)

Rango Edad	Monto promedio de crédito			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
Menor a 18 años	163 224	438 481	37,2%	62,8%
18 a 29 años	5 400 038	5 743 440	94,0%	6,0%
30 a 39 años	12 279 322	13 752 917	89,3%	10,7%
40 a 49 años	15 399 683	18 505 230	83,2%	16,8%
50 a 59 años	13 371 226	16 661 766	80,3%	19,7%
60 años y más	10 928 435	12 157 070	89,9%	10,1%
<b>Total</b>	<b>57 541 928</b>	<b>67 258 905</b>	<b>85,6%</b>	<b>14,4%</b>

Fuente: Sugef.

#### 4.4.6. Crédito por Zona Geográfica

El análisis del acceso al crédito por zona geográfica muestra diferencias en la participación de mujeres y hombres tanto en zonas rurales como urbanas, evidenciando no solo una brecha de género, sino también una posible exclusión territorial.

En las zonas rurales, se registra un total de 119.181 mujeres deudoras frente a 167.138 hombres, lo que representa apenas un 41% de participación femenina, con una brecha del 59% respecto a sus pares masculinos. Este comportamiento se mantiene también en los saldos: en las zonas rurales el monto total del crédito para mujeres equivale a un monto de ₡1,81 billones, mientras que para los hombres es de ₡2,41 billones, es decir, el monto total de crédito de las mujeres equivale al 74,9% del otorgado a los hombres, con una brecha del 25%.

**Cuadro 4.4.6.1. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Total de personas con créditos activos por sexo y zona geográfica. A diciembre de 2024:**  
(número de personas físicas)

Zona	Total deudores			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
Rural	119 181	167 138	40,9%	59,1%
Urbana	466 707	529 791	88,1%	11,9%
<b>Total</b>	<b>585 888</b>	<b>696 929</b>	<b>84,1%</b>	<b>15,9%</b>

Fuente: Sugef.

**Cuadro 4.4.6.2. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Monto total de crédito a personas físicas por sexo y zona geográfica. A diciembre de 2024:**  
(cifras en colones)

Zona	Monto total de crédito			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
Rural	1 807 125 648 097	2 410 816 637 554	75,0%	25,0%
Urbana	5 145 124 403 030	7 161 397 905 435	71,8%	28,2%
<b>Total</b>	<b>6 952 250 051 127</b>	<b>9 572 214 542 988</b>	<b>72,6%</b>	<b>27,4%</b>

Fuente: Sugef.

Al observar el monto promedio de crédito en zonas rurales, las mujeres presentan un promedio ligeramente mayor que el de los hombres, con ₡15,16 millones frente a ₡14,42 millones en hombres. Esta diferencia positiva para las mujeres se traduce en una "brecha inversa" de -5,1%, es decir, las mujeres de zonas rurales reciben en promedio montos un 5% superiores que los hombres.

En contraste, en las zonas urbanas se registran 466.707 mujeres deudoras y 529.791 hombres, con una participación femenina del 88% respecto a los hombres. Sin embargo, esta menor brecha en participación no se traduce en igualdad en los montos. El total de crédito para mujeres de zonas urbanas es de ₡5,15 billones, mientras que para hombres alcanza ₡7,16 billones, lo que equivale a una participación femenina del 71,8%, con una brecha del 28,2%. En cuanto al monto promedio, las mujeres de zonas urbanas reciben en promedio ₡11,02 millones, mientras que los hombres un monto promedio de ₡13,52 millones, evidenciando una brecha de género del 18,4%.

**Cuadro 4.4.6.3. Costa Rica. Sector de Intermediación Financiera. Monto promedio de crédito a personas físicas por sexo y zona geográfica. A diciembre de 2024:**  
(cifras en colones)

Zona	Monto total de crédito			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
Rural	15 162 867	14 424 108	105,1%	-5,1%
Urbana	11 024 314	13 517 402	81,6%	18,4%
<b>Total</b>	<b>11 866 176</b>	<b>13 734 849</b>	<b>86,4%</b>	<b>13,6%</b>

Fuente: Sugef.

#### 4.4.7. Crédito por Provincia

La distribución geográfica del acceso al crédito refleja no solo diferencias entre regiones del país, sino también brechas persistentes entre mujeres y hombres. El desglose por provincia permite observar con mayor precisión cómo las condiciones territoriales influyen en la participación femenina dentro del sistema financiero, revelando patrones diferenciados en número de personas deudoras, saldos acumulados y montos promedio.

A diciembre 2024, San José se posiciona como la provincia con mayor volumen de personas deudoras, tanto en mujeres (402.073) como en hombres (454.603), concentrando sólo esta provincia el 69% del total nacional de mujeres con crédito activo. Esta provincia, al ser el principal centro económico y administrativo del país, muestra una participación femenina elevada (88,4% en relación con los hombres), aunque persiste una brecha de 11,5%.

En cuanto a los montos, los saldos otorgados en San José reflejan una disparidad más acentuada: el monto total de crédito para mujeres asciende a ₡3,89 billones, mientras que en hombres alcanza ₡5,54 billones, lo que representa una brecha del 29,7%. Esta diferencia también se observa en los montos promedio, donde las mujeres acceden a ₡9,67 millones, frente a los ₡12,18 millones en hombres, lo que implica una brecha del 20,6%.

La provincia con la mayor desigualdad relativa es Alajuela, donde las mujeres representan apenas el 40,9% del total de hombres deudores (57.466 mujeres frente a 77.466 hombres) lo que implica una brecha cercana al 60%. Aunque en menor proporción, esta diferencia también se evidencia en el monto promedio: ₡15,15 millones en mujeres frente a ₡16,08 millones en hombres, con una brecha del 5,7%.

**Cuadro 4.4.7.1. Datos por provincia. Sector de Intermediación Financiera. Total de personas con créditos activos por sexo y provincia. A diciembre de 2024:**  
(cifra en número de personas físicas)

Provincia	Total deudores			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
ALAJUELA	57 466	77 466	40,9%	59,1%
CARTAGO	29 078	39 900	72,9%	27,1%
GUANACASTE	24 865	30 355	81,9%	18,1%
HEREDIA	29 412	34 972	84,1%	15,9%
LIMÓN	18 132	25 016	72,5%	27,5%
PUNTARENAS	24 862	34 617	71,8%	28,2%
SAN JOSÉ	402 073	454 603	88,4%	11,6%
<b>Total</b>	<b>585 888</b>	<b>696 929</b>	<b>84,1%</b>	<b>15,9%</b>

Fuente: Sugef.

**Cuadro 4.4.7.2. Datos por provincia. Sector de Intermediación Financiera. Monto total de crédito a personas físicas por sexo y provincia. A diciembre de 2024:**  
(cifra en colones)

Provincia	Monto total de crédito			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
ALAJUELA	870 905 898 132	1 245 891 049 477	69,9%	30,1%
CARTAGO	567 974 783 586	815 406 211 656	69,7%	30,3%
GUANACASTE	433 900 195 272	474 073 640 072	91,5%	8,5%
HEREDIA	566 504 159 551	724 754 150 115	78,2%	21,8%
LIMÓN	256 156 878 952	309 423 681 882	82,8%	17,2%
PUNTARENAS	367 911 197 095	466 643 399 805	78,8%	21,2%
SAN JOSÉ	3 888 951 653 823	5 536 122 907 347	70,2%	29,8%
<b>Total</b>	<b>6 952 304 766 412</b>	<b>9 572 315 040 354</b>	<b>72,6%</b>	<b>27,4%</b>

Fuente: Sugef

En contraste, provincias como Cartago y Heredia muestran brechas más homogéneas con relación al resto del país: en Cartago, las mujeres representan el 72,9% del total de hombres deudores, con una brecha del 30,3% en monto total de crédito y del 4,4% en monto promedio. En Heredia, las cifras son ligeramente mejores, con una participación femenina del 84,1% y una brecha del 21,8% en saldo total.

Un comportamiento particular se observa en las provincias costeras de Limón, Puntarenas y Guanacaste donde, si bien el número de mujeres deudoras es menor respecto a los hombres, el monto promedio de crédito en mujeres supera al de los hombres. En Limón, por ejemplo, las mujeres reciben en promedio ₡14,1 millones, mientras que los hombres ₡12,3 millones, con una diferencia favorable para las mujeres del 14,2%. Este fenómeno también se replica en Puntarenas (₡14,8 millones vs. ₡13,5 millones) y Guanacaste (₡17,4 millones en mujeres frente a ₡15,6 millones en hombres).

**Cuadro 4.4.7.3. Datos por provincia. Sector de Intermediación Financiera. Monto promedio de crédito a personas físicas por sexo y zona geográfica. A diciembre de 2024:**  
(cifras en colones)

Provincia	Monto total de crédito			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
ALAJUELA	15 155 151	16 083 069	94,2%	5,8%
CARTAGO	19 532 801	20 436 246	95,6%	4,4%
GUANACASTE	17 450 239	15 617 646	111,7%	-11,7%
HEREDIA	19 260 987	20 723 841	92,9%	7,1%
LIMÓN	14 127 337	12 369 031	114,2%	-14,2%
PUNTARENAS	14 798 134	13 480 180	109,8%	-9,8%
SAN JOSÉ	9 672 253	12 177 929	79,4%	20,6%
<b>Total</b>	<b>109 996 902</b>	<b>110 887 942</b>	<b>99,2%</b>	<b>0,8%</b>

Fuente: Sugef

#### 4.4.8. Crédito por Nacionalidad

Es importante señalar que aproximadamente un 15% del total de personas deudoras no registran información sobre su nacionalidad, por lo que los datos presentados en este apartado se refieren únicamente al universo de personas con esta variable debidamente identificada.

La inclusión financiera de personas extranjeras en el sistema crediticio nacional permite observar no solo patrones de acceso según país de origen, sino también brechas de género que reflejan las dinámicas específicas de cada grupo migrante. El análisis de las diez nacionalidades con mayor número de personas deudoras revela diferencias importantes tanto en participación como en montos otorgados.

Como es de esperarse, Costa Rica concentra la mayoría de las personas con crédito activo, con 457.327 mujeres y 538.782 hombres, lo que representa una relación del 84,9% entre mujeres y hombres, con una brecha del 15,1%. Sin embargo, en términos de montos, las mujeres costarricenses acceden a un total de ₡6,02 billones, mientras que los hombres alcanzan ₡8,17 billones, evidenciando una brecha del 26,3%. Esta diferencia también se refleja en el monto promedio por persona: ₡13,17 millones en mujeres frente a ₡15,17 millones en hombres, con una brecha del 13,2%.

**Cuadro 4.4.8.1. Datos por países. Sector de Intermediación Financiera. Total de personas con créditos activos por sexo y nacionalidad. A diciembre de 2024:**  
(número absoluto de personas físicas)

País - Nacionalidad	Total deudores			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
COSTA RICA	457 327	538 782	84,9%	15,1%
NICARAGUA	22 565	29 206	77,3%	22,7%
COLOMBIA	3 599	4 173	86,2%	13,8%
VENEZUELA	2 898	3 651	79,4%	20,6%
EL SALVADOR	1 411	1 929	73,1%	26,9%
ESTADOS UNIDOS	1 154	1 876	61,5%	38,5%
CHINA	995	1 615	61,6%	38,4%
PERÚ	695	923	75,3%	24,7%
CUBA	572	893	64,1%	35,9%
PANAMÁ	632	809	78,1%	21,9%

Fuente: Sugef

Entre las personas extranjeras, Nicaragua es la segunda nacionalidad con mayor presencia, con 22.565 mujeres y 29.206 hombres deudores, lo que implica una relación de 77,3% y una brecha del 22,7%. En cuanto al monto total, la brecha es similar (26,2%), mientras que, en el monto promedio, las mujeres nicaragüenses acceden a ₡7,12 millones frente a ₡7,45 millones en hombres, con una brecha del 4,5%, una de las más bajas del conjunto.

En el caso de personas originarias de Colombia, Venezuela, El Salvador, Perú y Cuba, se observan brechas más amplias tanto en montos como en participación. Por ejemplo, las mujeres venezolanas acceden a un monto total que representa apenas el 55,6% del otorgado a los hombres, y el monto promedio de crédito femenino (₡17,1 millones) es casi un 30% inferior al de los hombres (₡24,4 millones). Un patrón similar se observa en El Salvador, donde la brecha en monto total alcanza el 50,8%, y en Perú, con una diferencia del 38,2% en los promedios.

**Cuadro 4.4.8.2. Datos por países. Sector de Intermediación Financiera. Monto total de crédito a personas físicas por sexo y nacionalidad. A diciembre de 2024:**  
(cifras en colones)

País - Nacionalidad	Total deudores			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
COSTA RICA	6 023 437 947 169	8 175 307 051 441	73,7%	26,3%
NICARAGUA	160 707 855 131	217 695 115 848	73,8%	26,2%
COLOMBIA	67 016 038 750	111 852 532 886	59,9%	40,1%
VENEZUELA	49 660 719 969	89 377 259 752	55,6%	44,4%
EL SALVADOR	19 458 761 758	39 521 468 988	49,2%	50,8%
ESTADOS UNIDOS	19 874 494 175	50 446 323 944	39,4%	60,6%
CHINA	23 959 986 494	42 834 600 659	55,9%	44,1%
PERÚ	9 966 522 500	21 413 827 367	46,5%	53,5%
CUBA	12 764 358 897	19 519 355 394	65,4%	34,6%
PANAMÁ	10 288 125 742	17 500 606 218	58,8%	41,2%

Fuente: Sugef

**Cuadro 4.4.8.3. Datos por países. Sector de Intermediación Financiera. Monto promedio de crédito a personas físicas por sexo y nacionalidad. A diciembre de 2024:**  
(cifras en colones)

País - Nacionalidad	Monto promedio de crédito			
	Mujeres	Hombres	% de M/H	Brecha
COSTA RICA	13 170 965	15 173 683	86,8%	13,2%
NICARAGUA	7 121 997	7 453 781	95,5%	4,5%
COLOMBIA	18 620 739	26 803 866	69,5%	30,5%
VENEZUELA	17 136 204	24 480 214	70,0%	30,0%
EL SALVADOR	13 790 760	20 488 061	67,3%	32,7%
ESTADOS UNIDOS	17 222 265	26 890 365	64,0%	36,0%
CHINA	24 080 388	26 522 973	90,8%	9,2%
PERÚ	14 340 320	23 200 246	61,8%	38,2%
CUBA	22 315 313	21 858 181	102,1%	-2,1%
PANAMÁ	16 278 680	21 632 393	75,3%	24,7%

Fuente: Sugef

Casos particularmente desiguales se presentan en las personas de nacionalidad estadounidense y china, donde las mujeres representan solo el 61% del total de hombres deudores. Además, las brechas en monto total entre mujeres y hombres de nacionalidad estadounidense superan el 60%, y en promedio las mujeres acceden a montos sustancialmente menores. Por ejemplo, una mujer estadounidense recibe en promedio ₡17,2 millones, frente a ₡26,9 millones en el caso de los hombres.

Una excepción interesante es el caso de Cuba, donde, si bien el número de mujeres deudoras es inferior al de hombres, el monto promedio recibido por las mujeres (₡22,3 millones) supera levemente al de los hombres (₡21,8 millones), generando una "brecha inversa" del -2,1%, que sugiere comportamientos atípicos en el perfil crediticio de este grupo específico.

#### Recuadro 4: Metodología del INAMU para la Inclusión Financiera de las Mujeres

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) ha desarrollado una *Guía Metodológica para la Inclusión Financiera de las Mujeres en Costa Rica*, con el objetivo de que las entidades operadoras financieras cuenten con una herramienta práctica para implementar procesos de inclusión financiera desde una **perspectiva de género**. Esta metodología busca **cerrar las brechas** identificadas en los informes de acceso y uso de productos financieros entre hombres y mujeres, y contribuir al empoderamiento económico de las mujeres en su diversidad.

**Objetivo de la metodología:** Brindar a las entidades financieras una hoja de ruta para diseñar, implementar y evaluar estrategias que promuevan la inclusión financiera de las mujeres, considerando sus realidades, necesidades y barreras estructurales.

#### Resumen Estratégico de la Metodología

La guía se estructura en **cuatro pilares fundamentales**, cada uno con ejes temáticos y acciones específicas:

##### 1. Gobernanza

- Compromiso institucional con la igualdad de género.
- Creación y comunicación de políticas de inclusión financiera para mujeres.
- Incorporación de la perspectiva de género en la estrategia organizacional.

##### 2. Diagnóstico

- Identificación de brechas en acceso, uso y calidad de servicios financieros.
- Análisis de perfiles de mujeres usuarias y no usuarias.
- Evaluación de barreras internas, culturales, normativas y estructurales.

##### 3. Estrategia

- Diseño de productos y servicios financieros con enfoque de género e interseccionalidad.
- Capacitación del personal en género, inclusión y liderazgo inclusivo.
- Implementación de acciones afirmativas y alianzas estratégicas.

##### 4. Evaluación

- Monitoreo de impactos y mejora continua.
- Actualización periódica del diagnóstico.
- Comunicación de resultados a todas las partes interesadas.

#### Aplicación práctica

La metodología está diseñada para ser **adaptada a cada organización**, permitiendo una implementación progresiva y contextualizada. Se recomienda iniciar con un diagnóstico interno y externo, seguido por el diseño de estrategias específicas y la evaluación de resultados.

#### Beneficios para las entidades financieras

- Guía para crear productos inclusivos.
- Herramienta para medir avances y brechas.
- Base para innovación financiera con enfoque de género.

#### Referencia:

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2025). *Guía Metodológica para la Inclusión Financiera de las Mujeres en Costa Rica. San José, Costa Rica*. Disponible en <https://www.inamu.go.cr>

#### 4.4.9. Principales resultados en los indicadores de integridad financiera

##### 4.4.9.1. Rangos de atraso

La distribución de las personas deudoras en relación con el saldo total de la deuda y el rango de atraso señala que el 91,1% de las mujeres y el 89,4% de los hombres se encuentran con su crédito al día. En relación con la mora menor a 90 días, el 6,8% de las mujeres se encuentran en esta situación y el 7,8% de los hombres, y la mora mayor a 90 días se presenta en el 1,3% del total de mujeres y el 1,6% en el total de hombres. Al comparar esta variable de análisis en relación con los datos a diciembre 2022, el porcentaje de mujeres y hombres con créditos al día aumentó en 0,2% en las mujeres y 0,7% en los hombres lo cual es un indicador de que se están atendiendo de mejor manera las operaciones crediticias; además, el porcentaje de las operaciones con mora mayor a 90 días se mantuvo prácticamente igual respecto a los datos del 2022, pasó de 1,9% a 2,0% en el caso de las mujeres y de 2,9% a 2,8% en el caso de los hombres.

Si se analizan los saldos totales por tipo de cartera y rangos de atraso, se identifica que en el caso de los hombres la cartera que presenta mayores créditos al día es la de Gran Empresa (100% al día), seguida por vehículos (94,8% al día), Microcrédito Banca para el Desarrollo (92,5% al día), y Vivienda Residencial (90,7% al día). En el caso de las mujeres la cartera que presenta mayores créditos al día es también la de Gran Empresa (100% al día), seguida por Vehículos (95,5%), Vivienda Residencial (92,3% al día) y Microcrédito Banca para el Desarrollo (91,4% al día).

##### 4.4.9.2. Créditos con morosidad menor a 90 días por rango de edad

A diciembre de 2024, la mayor concentración de personas deudoras con créditos en condición de morosidad menor a 90 días se encuentra entre los 30 y 49 años, tanto para mujeres como para hombres. En el grupo de 30 a 39 años, 13.138 mujeres y 16.703 hombres presentan morosidad menor a 90 días, lo que representa el 29,5% del total de mujeres en esta situación y el 27% de los hombres. Un patrón similar se observa en el grupo de 40 a 49 años, con 10.892 mujeres y 14.512 hombres.

Desde el punto de vista del saldo total de la deuda en mora menor a 90 días, la diferencia también es significativa: las mujeres concentran un total de ₡473.138 millones, mientras que los hombres acumulan ₡742.169 millones, lo que representa un 39% para mujeres frente a un 61% para hombres. Es decir, por cada colón en mora menor a 90 días en mujeres, hay aproximadamente 1,56 colones en hombres. Esta relación se mantiene en todos los grupos etarios, aunque con mayor disparidad en los rangos de edad superiores.

El grupo de 30 a 39 años también lidera en términos de saldos: las mujeres en este rango concentran ₡136.758 millones (el 28,9% del total femenino), y los hombres ₡178.379 millones (24% del total masculino), lo que evidencia que este es el grupo más relevante en términos absolutos y relativos.

##### 4.4.9.3. Créditos con morosidad menor a 90 días por zona

La mayor proporción de personas que presentan créditos en condición de morosidad menor a 90 días se encuentra en las zonas urbanas, donde se reportan 77.576 lo que representa el 73% del total nacional. En este grupo, 33.658 son mujeres (75,6% del total femenino con mora <90 días) y 43.918 hombres (71,1% del total masculino).

En contraste, en las zonas rurales se registra un total de 28.676 personas, equivalente al 27% del total nacional, de las cuales 10.882 son mujeres (24,4% del total femenino) y 17.794 hombres (28,8% del total masculino).

Desde el punto de vista de los saldos, la cartera total con mora menor a 90 días asciende a ₡1,216.950 millones, de los cuales ₡476.322 millones (39,1%) corresponden a mujeres y ₡740.628 millones (60,9%) a hombres. En términos geográficos, el 64% del monto total se concentra en la zona urbana (₡829.149 millones), mientras que el 36% restante se ubica en la zona rural (₡387.801 millones).

En la zona rural, las mujeres con mora menor a 90 días concentran ₡149.110 millones, lo que equivale al 31,3% del total de mujeres en esta condición, mientras que los hombres suman ₡238.691

millones, representando el 32,2% del total masculino. En tanto, en la zona urbana, las mujeres acumulan ₡327.213 millones, que representan el 68,7% del total femenino, y los hombres ₡501.936 millones, equivalentes al 67,8% del total masculino.

Estas cifras reflejan que, tanto en número de personas como en volumen de crédito, la zona urbana concentra aproximadamente 3 de cada 4 operaciones con mora menor a 90 días, tanto para mujeres como para hombres. La información indica que los créditos con mora menor a 90 días se concentran principalmente en zonas urbanas, con una mayor participación de hombres, tanto en número de personas como en montos.

#### 4.4.9.4. Créditos con morosidad menor a 90 días por provincia

La provincia de San José concentra la mayor cantidad de personas con créditos en esta condición, con 29.292 mujeres y 37.747 hombres, que en conjunto representan el 63,8% del total nacional. Los saldos asociados ascienden a ₡245.315 millones para mujeres y ₡377.864 millones para hombres, sumando ₡623.178 millones, lo que equivale a poco más de la mitad del monto total nacional.

En Alajuela, se registran 5.038 mujeres y 7.997 hombres con créditos en mora menor a 90 días. Los montos en esta provincia alcanzan ₡72.559 millones en mujeres y ₡128.932 millones en hombres, para un total de ₡201.491 millones.

Las provincias de Cartago, Guanacaste, Heredia, Limón y Puntarenas presentan cantidades menores de personas en esta condición, pero mantienen patrones similares en cuanto a distribución por género.

En términos porcentuales, la participación de las provincias en el total nacional de mujeres con mora menor a 90 días se distribuye así: San José (65,8%), Alajuela (11,3%), Guanacaste (5,4%), Cartago (4,7%), Puntarenas (4,7%), Limón (3,7%) y Heredia (4,4%). En el caso de los hombres, la distribución es similar, con San José representando el 61,2% del total masculino, seguida por Alajuela (12,9%) y Guanacaste (5,5%).

En resumen, San José y Alajuela concentran más del 66% de las personas y cerca del 67% del monto total de créditos con morosidad menor a 90 días, mientras que las otras cinco provincias comparten el tercio restante, con montos significativamente menores.

#### 4.4.9.5. Créditos con morosidad mayor a 90 días y menor a 1 año por rango de edad

En el caso de la mora mayor a 90 días y menor a 1 año, el grupo de 30 a 39 años vuelve a ser el más representativo con 3.368 mujeres y 5.059 hombres, lo que equivale al 31,8% del total de mujeres y al 29,9% de los hombres en esta situación. Los saldos asociados a este rango ascienden a ₡29.920,7 millones (31,2% del total femenino) y los hombres ₡37.471,7 millones (29,4% del total masculino).

En segundo lugar y por número de personas, se encuentra el grupo de 18 a 29 años, que concentra 2.624 mujeres (24,8%) y 4.497 hombres (26,5%). No obstante, en términos de monto, el segundo lugar lo ocupa el grupo de 40 a 49 años, donde las mujeres acumulan ₡28.191,3 millones (29,4%) y los hombres ₡43.637,8 millones (27,3%).

En contraste, los extremos etarios muestran una participación marginal: menores de 18 años (0,1% de personas en ambos géneros y montos ínfimos) y 60 años o más (mujeres 9,7%; hombres 10,2% del total de personas en esta condición).

En términos de saldo total, los hombres mantienen una participación mayoritaria. El monto acumulado en mora para mujeres asciende a ₡96.023,7 millones, mientras que para hombres alcanza ₡160.136,3 millones, lo que representa un 37,5% para mujeres frente a un 62,5% para hombres. Esto significa que, por cada colón en mora de 90 días a 1 año de las mujeres, hay aproximadamente 1,67 colones en mora de los hombres.

#### 4.4.9.6. Créditos con morosidad mayor a 90 días y menor a 1 año por zona

La distribución de personas deudas con créditos en mora de entre 90 días y un año muestra una mayor concentración en la zona urbana (aproximadamente 3 de cada 4 personas), donde se ubican

8.287 mujeres y 12.401 hombres, lo que equivale al 78,4% y 73,3% del total de personas deudoras en cada género, respectivamente. En términos de monto, la zona urbana concentra ₡73.415 millones para mujeres (75,5% del total femenino) y ₡116.656 millones para hombres (72,9% del total masculino).

En la zona rural, el número de personas deudoras en esta condición es de 2.286 mujeres (33,6% del total femenino) y 4.523 hombres (25,6% del total masculino). Los saldos correspondientes ascienden a ₡23.460,1 millones en mujeres (21,6% del total femenino) y ₡48.835,3 millones en hombres (26,7% del total masculino).

En ambos casos, los hombres representan un volumen y saldo superiores a los de las mujeres. La diferencia relativa es más marcada en los montos, donde en la zona urbana, por cada colón en mora de las mujeres, los hombres adeudan aproximadamente 1,94 colones, y en la zona rural la relación es de alrededor de 2,08 colones.

#### 4.4.9.7. Créditos con morosidad mayor a 90 días y menor a 1 año por provincia

Por provincia, la mayor concentración de personas deudoras con créditos en condición de morosidad entre 90 días y un año se registra en la provincia de San José, con 7.081 mujeres y 10.602 hombres, lo que equivale al 67,0% del total de mujeres y al 62,6% de los hombres en esta situación. Los saldos asociados ascienden a ₡55.162,9 millones (58,2% del total femenino) y ₡86.485,5 millones (55,7% del total masculino), consolidando a San José como el principal foco de concentración tanto en personas como en monto.

En segundo lugar, se ubica la provincia de Alajuela que concentra 1.029 mujeres (9,7%) y 1.915 hombres (11,3%) con una distribución por monto de ₡10.950,8 millones para mujeres (11,5% del total femenino) y ₡20.886,1 millones para hombres (13,5% del total masculino).

Heredia se posiciona en tercer lugar por monto total, con ₡7.230,1 millones en mujeres (7,6%) y ₡11.415,5 millones en hombres (7,4%), aunque en personas representa una menor proporción (562 mujeres, 5,3%; 876 hombres, 5,2%).

En las provincias costeras como Puntarenas, Guanacaste y Limón, la participación es más reducida. Puntarenas registra 553 mujeres (5,2%) y 1.023 hombres (6,0%); Guanacaste 523 mujeres (4,9%) y 878 hombres (5,2%); y Limón 372 mujeres (3,5%) y 848 hombres (5,0%). Los montos en estas zonas oscilan entre ₡10.980,9 millones y ₡15.740,2 millones, con predominio masculino en todos los casos.

Particularmente en Limón, la diferencia es una de las más marcadas: las mujeres suman ₡3.512,2 millones (32% del monto provincial), mientras que los hombres alcanzan ₡7.468,7 millones (68%). Esto significa que, por cada colón en mora de las mujeres en la provincia, hay 2,13 colones en mora de los hombres. Aunque Limón tiene un peso reducido en el contexto nacional, su desproporción interna es significativa, lo que sugiere una mayor exposición masculina al riesgo de incumplimiento, posiblemente vinculada a la estructura económica local.

### 4.5. SISTEMA DE BANCA PARA EL DESARROLLO

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

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

#### 4.5.1. Estructura y recursos del sistema.

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

1. El Fondo Nacional para el Desarrollo (FONADE), que cuenta con cinco subfondos:
  - a. Fondo de Financiamiento.
  - b. Fondeo de avales.
  - c. Fondo de Desarrollo empresarial.
  - d. Fondo de Capital semilla.
  - e. Fondo de capital riesgo
2. El Fondo de Financiamiento para el Desarrollo (FOFIDE).
3. El Fondo de Crédito para el Desarrollo (FCD).
4. Los recursos establecidos en el inciso ii) del artículo 59 de la Ley No. 1644, Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, de 26 de septiembre de 1953 (CREDES).

Los operadores pueden incorporar para atender diferentes nichos de mercado agentes que les permitan canalizar los recursos en forma expedita y basada en especialización. En la ley de creación del Sistema, en su artículo 8, se señala que "El SBD diseñará las políticas para neutralizar las desigualdades por razones de género, con políticas de financiamiento y apoyo no financiero que posibiliten un acceso equitativo de las mujeres, en cuanto al acceso al crédito, avales, garantías, condiciones y servicios no financieros y de desarrollo empresarial" (Asamblea Legislativa, 2008). Es por ello por lo que se ha realizado acciones para promover el acceso de las mujeres al financiamiento para el desarrollo de proyectos productivos, tal y como el desarrollo de programas, promoción con operadores y el desarrollo de política de género, que permita la promoción adecuada de los diferentes

Estos recursos se hacen llegar a los beneficiarios a través de operadores financieros. Los cuales se distribuyen de la siguiente forma:

**Cuadro 4.5.1.1. Costa Rica. Distribución de operadores financieros, 2024:**  
(cifras en números absolutos)

Tipo de operador	Cantidad
Bancos públicos	3
Bancos privados	6
Cooperativas de ahorro y crédito	10
Mutuales	2
Financieras	6
Microfinancieras	10
Cooperativas sectoriales	15
Agentes colocadores	43
Agentes corresponsales	45

Fuente: Secretaría Técnica SBD, 2024.

Adicionalmente, el SBD ha implementado la figura de Agencia Operadora de Capital Semilla, El Capital Semilla es un instrumento del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), establecido en el marco normativo de la Ley N.º 8634 y desarrollado mediante programas específicos aprobados por el

Consejo Rector. Su finalidad principal es fomentar la creación de nuevas empresas mediante el otorgamiento de recursos no reembolsables y reembolsables, siempre con procesos de acompañamiento.

Desde un enfoque operativo, el Modelo de Asignación de Recursos de Capital Semilla del SBD establece criterios técnicos para distribuir estos fondos de manera objetiva, equitativa y transparente entre agencias operadoras acreditadas. El modelo pondera factores como los resultados e impacto de los subprogramas, su deseabilidad conforme a las prioridades institucionales (por ejemplo, la atención a mujeres emprendedoras o zonas rurales) y su continuidad operativa, con énfasis en la mitigación de riesgos no financieros.

En la actualidad, el Portafolio de Programas 2024–2028 contempla varias modalidades de Capital Semilla, alineadas con los lineamientos estratégicos del PEI 2024–2028. Estas incluyen:

- **Capital Semilla Inclusión:** Dirigido a personas emprendedoras que corresponden a los sectores prioritarios de la Ley, como por ejemplo mujeres jefas de hogar, población joven, personas con discapacidad y beneficiarios del IMAS o el INA.
- **Capital Semilla Asociativo:** Enfocado en iniciativas colectivas, particularmente en territorios fuera de la Gran Área Metropolitana (GAM).
- **Capital Semilla Prototipado:** Dirigido en convertir ideas innovadoras en productos que puedan ser validados en el mercado.
- **Capital Semilla Puesta en Marcha:** Apoya el lanzamiento al mercado y la formalización de nuevas empresas innovadoras, como lo son Startups, Spin-offs, o empresas de base tecnológica.
- **Capital Semilla Fortalecimiento:** Programas diseñados para apoyar diferentes fases del emprendimiento innovador, para consolidar su operación y se sujeta a nuevas fuentes de financiamiento.

Estos programas permiten una intervención más efectiva del SBD en la reducción de brechas estructurales, incluyendo las de género, mediante mecanismos de priorización y segmentación que responden a las desigualdades históricas en el acceso a capital y servicios de desarrollo empresarial. La asignación de estos fondos se considera una acción afirmativa clave dentro de la estrategia institucional para promover la equidad y el desarrollo económico inclusivo.

Para el año 2024, se contaba con un total de 19 agencias operadoras acreditadas, distribuidas a nivel nacional, responsables de la implementación de los programas. Estas agencias atienden a una amplia gama de sectores empresariales, abarcando tanto actividades tradicionales como emergentes, así como todo tipo de emprendimientos. Su cobertura territorial y sectorial permite una atención integral, facilitando el acceso a este instrumento financiero, en todo el país.

Con esta red de operadores financieros y agencias de capital semilla, se logra llegar a las personas empresarias en todo el país y en todas las actividades empresariales.

#### 4.5.2. Perspectiva de género en el Sistema de Banca para el Desarrollo.

Conforme al artículo 8 de la Ley N.º 8634, y sus reformas indica en su artículo 8:

*"Acceso equitativo para las mujeres:*

*El SBD diseñará las políticas para neutralizar las desigualdades por razones de género, con políticas de financiamiento y apoyo no financiero que posibiliten un acceso equitativo de las mujeres, en cuanto al acceso al crédito, avales, garantías, condiciones y servicios no financieros y de desarrollo empresarial.*

*Para los fines que persigue esta ley, las entidades financieras que accedan a los recursos del SBD deberán tener, entre sus programas de financiamiento y condiciones, políticas especiales que compensen las desigualdades de género."*

Es por ello, que, en este marco, se ha promovido:

- Desarrollo de programas dirigidos a mujeres emprendedoras.
- Establecimiento de políticas de género.
- Coordinación con operadores financieros para una promoción activa de los recursos orientados a mujeres.

En el 2023, se aprobó **El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2028** que tiene como objetivo:

“Financiar e impulsar proyectos productivos viables, orientados a promover la inclusión financiera, el surgimiento, crecimiento y escalamiento de las MIPyMEs y PyMPAs, contribuyendo así con la movilidad social y el desarrollo económico-social.”

Este plan tiene las siguientes líneas tácticas.

**Cuadro ilustrativo 4.5.2.1. Líneas Tácticas del plan estratégico institucional 2024-2028.**



Fuente: Secretaría Técnica SBD, 2024.

Uno de los ejes más importantes es la promoción del acceso a los productos del SBD por las mujeres, es por ello por lo que se creó el Programa “SBD preferencial” es un programa orientado a todos los sectores prioritarios, dentro de los cuales se encuentra la promoción de las mujeres.

Otros de los aspectos que impulsa el Plan estratégico es la colocación de avales, mediante diferentes programas impulsados en las diferentes líneas estratégicas.

El impulso a programas de capital semilla, es de fundamental importancia para el SBD en este periodo, en especial el apoyo a los programas impulsados por mujeres.

### 4.5.3. Resultados.

#### 4.5.3.1. Créditos:

En el periodo el 27% de los recursos que se otorgaron fueron dirigidos a mujeres. Eso significa un monto de 69.6961 millones de colones. Con un promedio de crédito de 2.6 millones de colones. Se atendieron 5.216 personas, para un total de 26.670 créditos.

##### Saldo de cartera

Con respecto al saldo de cartera a diciembre 2024, el 27% está orientada a mujeres.

**Cuadro 4.5.3.1.1. Costa Rica. Créditos otorgados con recursos del Sistema de Banca para el Desarrollo, 2024:**  
(cifra en números absolutos y tasas porcentuales)

GÉNERO	Créditos	Clientes	Tasa Saldo Promedio	%Mora>90	SALDO	%
MASCULINO	45 369	25 941	6,16%	2,59%	370 399 295 770	70%
FEMENINO	20 928	14 365	5,79%	2,29%	164 269 310 374	31%
<b>Saldo total</b>	<b>83 888</b>	<b>48 485</b>	<b>5,51%</b>	<b>2,21%</b>	<b>534 668 606 144</b>	

Fuente: Secretaría Técnica SBD, 2024.

#### 4.5.3.2. Morosidad

La cartera otorgada a mujeres que se encuentra con un atraso menor a 90 días es de 2,59% de las operaciones, y el de hombres es 2,29%. La cartera de crédito otorgada a mujeres con un atraso mayor a 90 días es 89,48%. Y en hombres el porcentaje de 89%

En términos generales, hombres y mujeres muestran comportamientos de pago similares.

#### 4.5.3.3. Actividades productivas y su financiamiento.

En cuanto a las actividades productivas que se financian según el siguiente desglose:

**Cuadro 4.5.3.3.1. Costa Rica. Tipos de actividades productivas y su financiamiento, 2024:**  
(cifras en colones, números absolutos y porcentajes)

SECTOR PRODUCTIVO	SALDO	%	Créditos	Clientes
AGROPECUARIO	39 090 920 828	24%	6 968	3 485
COMERCIO	47 233 213 750	29%	6 315	4 856
CONSTRUCCIÓN	1 501 112 678	1%	144	137
INDUSTRIA	4 588 623 525	3%	740	627
SERVICIOS	56 486 164 390	35%	4 935	4 269
TRANSPORTE	4 286 037 665	3%	476	417
TURISMO	7 270 992 545	5%	698	627
<b>Total</b>	<b>160 457 065 381</b>		<b>20 270</b>	<b>13 935</b>

Fuente: Secretaría Técnica SBD, 2024.

Actividades agropecuarias, el 24% de los recursos se han otorgado para actividades agropecuarias han sido para mujeres, esto significa un monto de 39 millones de colones. Para el desarrollo de actividades comerciales el 29% de los recursos han sido otorgados a mujeres, esto representa un monto de 47.2 millones de colones. En cuanto a actividades de construcción el 1% han sido otorgadas a mujeres, esto significa 1.571 millones de colones.

En industria a las mujeres se lo otorgó el 3% de los recursos, por un 4.588 millones de colones. Para actividades de servicio el 35% de los créditos han sido otorgados a mujeres. Por un de 56.486 millones de colones.

Para actividades de transporte el 3% se otorgaron a mujeres, por un monto de 4.286 millones de colones. En turismo el 5% de los recursos fueron para mujeres, por un monto de 7.270 millones de colones.

Como apreciamos las actividades que más son financiadas son servicios e industria.

#### 4.5.3.4. Avales

Con respecto a los avales en el periodo se mostraron los siguientes resultados:

**Cuadro 4.5.3.4.1. Costa Rica. Avales emitidos en 2024:** (cifras en colones, datos porcentuales)

GÉNERO	Avalés emitidos	Monto CRÉDITO avalado	Saldo avalado	Avalés promedio	%Mora>90_AVALES	Monto avalado
MASCULINO	350	61%	4 322 110 279	2 004 290 145	7 222 088	0,82%
FEMENINO	226	39%	2 764 035 901	1 230 168 648	6 734 934	0,23%
<b>Saldo total</b>	<b>576</b>	<b>7 086 146 180</b>	<b>3 234 458 793</b>	<b>6 978 511</b>	<b>0,53%</b>	<b>2 024 913 025</b>

Fuente: Secretaría Técnica SBD, 2024.

En cantidad las mujeres el 39% de los avales fueron emitidos a mujeres, la morosidad es menor en las mujeres.

#### 4.5.3.5. Capital semilla

Durante el periodo se asignaron 2.472,8 millones de colones en 398 beneficiarios el 52% de esos emprendimientos son impulsados por mujeres, eso equivale a 1.286,6 millones en 222 beneficiarias con una asignación promedio de 5,80 millones por emprendimiento, las cuales el 22,25% fue otorgada a agricultura. El 47% fue otorgada a proyectos fuera de la región central, el 6,42% fue otorgado a empresas que exporta.

**Cuadro Ilustrativo 4.5.3.5.1. Costa Rica. Distribución de las asignaciones brindadas, 2024:**  
(Números absolutos y porcentajes)

Asignaciones	Cantidad asignaciones	Asignación promedio	Beneficiarios	Subprogramas	Agencias
1.286,6 mill.	222	5,80 mill.	222	24	11
Agricultura	Sectores prioritarios	Mujeres	Exportadores	Medianas empresas	Fuera región central
22,25%	97,39%	100%	6,42%	0,61%	47,69%
					67,71%
					42,97%
					78,82%
					29,47%

Fuente: Secretaría Técnica SBD, 2024.

#### 4.5.3.6. Retos

- Promover el acceso equitativo al financiamiento para mujeres a través de los operadores financieros, fortalecer los mecanismos institucionales que permitan ampliar la inclusión financiera de las mujeres, dando seguimiento a los indicadores segregados por género de cada uno de los operadores y agencias.

- b.** Incrementar la colocación de avales, priorizando el respaldo a emprendimientos liderados por mujeres. Ampliar el uso de instrumentos de garantía como herramienta para reducir el riesgo percibido por las entidades financieras en segmentos tradicionalmente excluidos, especialmente mujeres emprendedoras y microempresarias. Esto requiere que se difunda información clara sobre los beneficios de estos instrumentos, con un enfoque diferencial que promueva la equidad de género.
- c.** Impulsar la implementación y consolidación de nuevos programas en todos los operadores financieros y agencias acreditadas del sistema. Esto implica fortalecer la capacidad operativa e institucional de los distintos actores para diseñar, ejecutar y escalar programas financieros y no financieros alineados con las prioridades del desarrollo productivo inclusivo.



## 5. SERVICIOS DE APoyo COMPLEMENTARIO A LA INCLUSIÓN FINANCIERA

Los programas estatales de apoyo no financiero desempeñan un papel estratégico en la promoción de la inclusión financiera de las mujeres, al brindar herramientas que fortalecen sus capacidades, conocimientos y oportunidades dentro del ecosistema financiero. Instituciones como el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) han desarrollado iniciativas que integran formación, asesoría técnica, acompañamiento empresarial y recursos educativos con enfoque de género, convirtiéndose en actores clave para el empoderamiento económico femenino. Estos esfuerzos permiten que más mujeres emprendedoras y empresarias accedan a servicios complementarios que potencian su autonomía, facilitan el uso informado de productos financieros y contribuyen a cerrar brechas estructurales en el acceso al desarrollo productivo.

### 5.1. MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMERCIO

#### 5.1.1. Aprobación de la Ley N° 10627 “Ley Marco para la Promoción de la Educación Financiera de los Habitantes de la República”:

Costa Rica da un paso importante en educación financiera pasando del Decreto Ejecutivo N°41546-MP-MEIC hacia la aprobación de la Ley N° 10627 denominada **“Ley Marco para la Promoción de la Educación Financiera de los Habitantes de la República”**, publicada en el Diario Oficial La Gaceta #32 del martes 18 de febrero del 2025, la cual se posiciona como

referente para fortalecer el marco jurídico que promueve la Política Nacional de Educación Financiera fomentando la alfabetización financiera entre los diferentes públicos meta con el fin de que estos tomen decisiones financieras informadas. La ley concibe la educación financiera como el “(...) proceso mediante el cual los individuos adquieran una mejor comprensión de los conceptos y productos financieros y previsionales, y desarrollan las habilidades y competencias necesarias para la toma de decisiones informadas y la evaluación de riesgos y oportunidades, para la mejora de la inclusión financiera y del bienestar financiero personal y familiar (...).”.

**Cuadro 5.1.1.1. Objetivos de la ley 10627, 2025.**

**Objetivos de la Ley N° 10627**

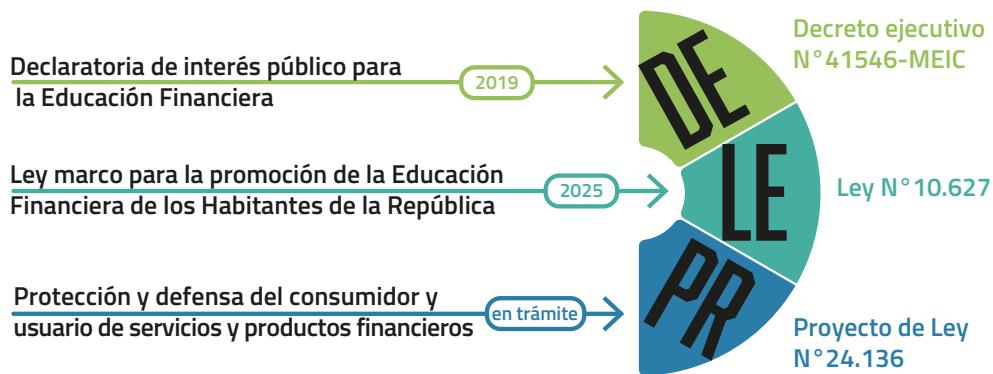
Seguir promoviendo la educación financiera integral de los habitantes de La República a lo largo de su ciclo de vida.

Procurar una mejor comprensión de conceptos, de los productos financieros y previsionales.

Desarrollo de habilidades y competencias en finanzas personales para mejorar el bienestar financiero, la calidad de vida tanto personal como familiar y los emprendimientos o pequeños empresarios, lo cual contribuirá a reducir las asimetrías socioeconómicas en el país.

- **Gobernanza.** Bajo la **Ley N° 10627**, se constituye el Consejo Consultivo de Educación Financiera (COCEF), bajo la coordinación del MEIC, así como la responsabilidad de dirigir la Política Nacional de Educación Financiera y supervisar su implementación en coordinación con otras entidades públicas y privadas. Entre las instituciones representantes del COCEF, están:
    - a) Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC).
    - b) Ministerio de Educación Pública (MEP).
    - c) Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero Nacional (Conassif).
    - d) Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
    - e) Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).
    - f) Consejo Nacional de Rectores (CONARE).
    - g) Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).
    - h) Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).
    - i) Un representante de las cámaras del sector empresarial.
    - j) Un representante de las asociaciones solidaristas.
    - k) Un representante del sector cooperativo financiero.
    - l) Un representante de organizaciones no gubernamentales dedicadas a la educación al consumidor, pudiendo ser estas asociaciones de consumidores conformadas de acuerdo con la Ley 218, Ley de Asociaciones, de 8 de agosto de 1939, y registradas como tales ante la Dirección de Apoyo al Consumidor, según Decreto N° 37899-MEIC.
- Todas las instituciones que integren el COCEF tendrán que colaborar con el Comité Ejecutivo para el logro de los objetivos de esta Ley y la ejecución de la Política que defina el COCEF. Los miembros del COCEF indicados en el artículo 5 del inciso a) al inciso h) serán los jerarcas de las instituciones o quien ostente el cargo de máxima autoridad.

Cuadro ilustrativo 5.1.1.2. Costa Rica. Marco normativo de la Estrategia Nacional de Educación Financiera, 2025.



Fuente: MEIC.

### 5.1.2. Rediseño de la ENEF. Convenio de cooperación técnica no reembolsable entre CAF-MEIC (Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe CAF). Periodo: Noviembre 2024- Abril 2026:

Paralelamente el MEIC se encuentra en el proceso de diseñar una segunda fase de la Estrategia Nacional de Educación Financiera integrando de manera transversal **el enfoque de género**, entendido este como una metodología de análisis que permite incluir la experiencia, el conocimiento y los intereses de mujeres y hombres, con el fin de construir la planificación para que los resultados les beneficien de forma igualitaria y así transformar las estructuras sociales e instituciones. Además, se incluirá **un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación con indicadores clave**, y que permita mejorar las capacidades financieras (conocimientos, actitudes, habilidades y comportamientos) de la población beneficiaria. Para llevar a cabo esta acción, el MEIC ha suscrito un convenio de consultoría o Cooperación Técnica No Reembolsable con la Corporación Andina de Fomento (CAF<sup>7</sup>), a través de este, se contrató la empresa consultora “Dimes Consultancy” para la consecución de estas mejoras.

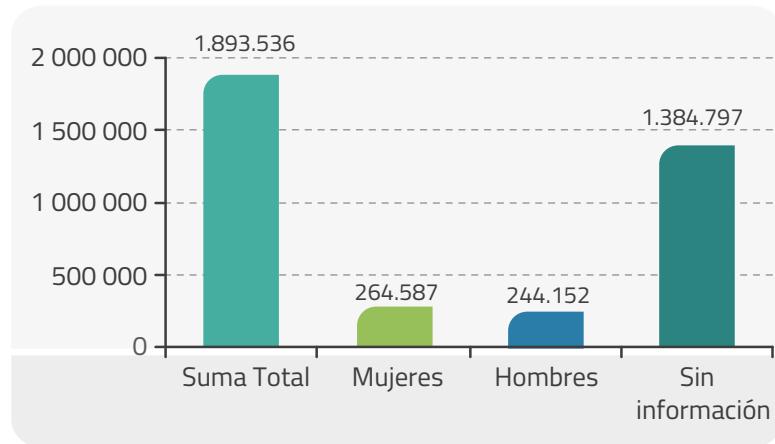
### 5.1.3. Logros de la ENEF en el periodo 2019-2024:

Convenios construidos: El compromiso del MEIC como articulador de la ENEF, es ser un facilitador para la construcción de alianzas entre las instituciones público-privadas, que permitan posicionar la educación financiera en la población, impulsando las acciones que contribuyan a la implementación de esta política pública, siendo que al corte del informe (enero 2019 - diciembre 2024), se lograron un total de 41 convenios firmados con socios estratégicos públicos y privados, quienes, de forma voluntaria, decidieron participar en el proceso de educación financiera de los grupos meta. De estos convenios, 31 se encuentran vigentes y en ejecución. Entre los participantes se encuentran 8 entidades bancarias públicas y privadas, 7 cooperativas, 2 mutuales, 1 financiera, 3 asociaciones solidaristas, 5 instituciones del sector financiero.

- **Personas beneficiadas (o) en educación financiera:** Los aliados estratégicos participantes de la ENEF han logrado impulsar la estrategia de educación realizando actividades de alfabetización financiera virtuales y presenciales, tales como charlas, talleres, desarrollo de campus virtuales, entre otras; haciendo uso de herramientas tecnológicas y cualquier otro medio viable, con el objetivo de llevar a los grupos meta el mensaje de educación financiera desde cualquier lugar. La cantidad de beneficiarios(as) cuenta con un acumulado de más de un millón ochocientas en el periodo del año 2019 a diciembre del año 2024, lo que significa un aumento significativo para las personas beneficiarias en el marco de la ENEF.

<sup>7</sup> CAF es una institución financiera multilateral que apoya el desarrollo sostenible de sus países accionistas y la integración regional.

**Gráfico 5.1.1.3.1. Costa Rica. Cantidad de personas beneficiadas por año, según sexo, Estrategia Nacional de Educación Financiera, 2022-2024:**  
(números absolutos)

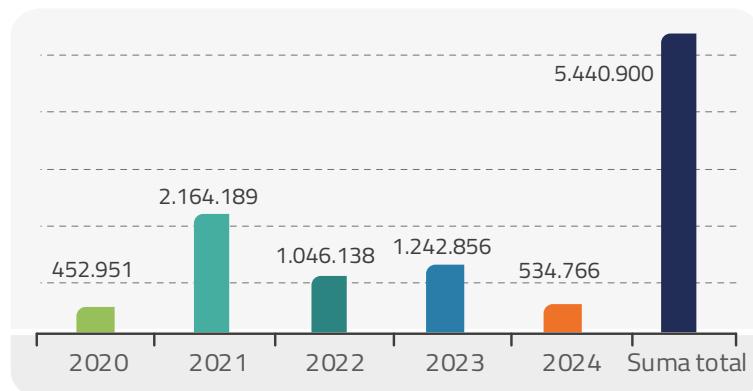


Fuente: Datos de la ENEF.

Es importante aclarar que a pesar de que la ENEF inició desde el año 2019, los datos desagregados por sexo están disponibles desde el año 2022, sin embargo, no todas las entidades participantes tenían este dato en sus bases informativas, razón por la cual existe un alto porcentaje (73%) de datos sin clasificar.

- **Campañas de educación:** La ENEF se ha esforzado por impulsar una estrategia de comunicación para lo cual puso en marcha seis campañas informativas difundidas en plataformas digitales de forma anual, con mensajes claves construidos y aprobados por los participantes de la ENEF que abordan los temas relevantes sobre educación financiera por medio de infografías diseñadas en colaboración con el INA. Cada una de las campañas ha sido socializada en redes sociales de conformidad con una calendarización propuesta desde el MEIC.

**Gráfico 5.1.1.3.2. Costa Rica. Alcance en redes sociales de las campañas informativas, Estrategia Nacional de Educación Financiera, 2020-2024:**  
(números absolutos)



Fuente: Datos de la ENEF.

En los últimos cinco años, se ha obtenido más de cinco millones de visualizaciones de los materiales de las campañas de educación financiera gracias a la colaboración de los socios estratégicos de la ENEF. Además, cada uno de los socios diseña también insumos educativos que son igualmente reportados a la ENEF con un aporte de más de setenta y siete millones de visualizaciones, lo cual sumado al dato de las campañas superan los ochenta y tres millones de visualizaciones.

- **Curso virtual de Educación Financiera:** En un trabajo en conjunto entre el MEIC y el INA, se logró en el año 2024 la construcción de un curso de educación financiera denominado **“Herramientas Financieras para Crecer y Emprender”** cuyo lanzamiento fue realizado en el primer trimestre del año 2025; el curso es dirigido a pymes y emprendedores y permite complementar las competencias necesarias para la toma de decisiones financieras informadas y responsables desde la óptica de la empleabilidad. Entre los temas que aborda el curso está la identificación de los elementos básicos en la educación financiera, la implementación de estrategias para el uso correcto de las finanzas y la ejecución de estrategias para el aprovechamiento del sistema financiero.
- **Guías virtuales de educación financiera:** El MEIC en asocio con el INA y las Superintendencias (Sugef, Sugese, Supen, Sugeval) lograron la construcción de 3 guías virtuales de educación financiera que cuentan con apoyo de recursos didácticos tales como: audios, videos, infografías y documentos descargables con información sobre introducción a la educación financiera, la importancia del manejo correcto de las finanzas, relaciones emocionales con el dinero, hábitos de consumo responsable, productos de consumo, consejos para salir de deudas, técnicas para enseñar salud financiera a los hijos, endeudamiento responsable, introducción a la educación financiera, ¿Qué es el ahorro?, tarjetas de crédito, compras financiadas, seguros, planificación financiera, encadenamientos productivos y consorcios, aprendiendo acerca el sobreendeudamiento, consejos para afrontar el sobreendeudamiento, presupuesto personal y familiar, instrumentos financieros para ahorrar, pase del ahorro a la inversión, pensiones y jubilación, entre otros. Para ingresar a las guías de educación debe ir a la siguiente dirección web <https://www.inavirtual.ed.cr/course/view.php?id=12498>.

## 5.2. INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

### 5.2.1. Datos generales de la Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), a través de su Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial (UFODE), desempeña un papel fundamental en el fortalecimiento del ecosistema emprendedor y de pequeñas y medianas empresas (pymes) en Costa Rica. Esta unidad tiene como objetivo principal apoyar a personas emprendedoras y pymes en todo el país, brindándoles herramientas para crecer, mejorar y consolidarse. Su labor se enmarca en un esfuerzo nacional por dinamizar la economía, generar empleo y respaldar ideas de negocio con potencial para convertirse en empresas sostenibles, formales e innovadoras.

La UFODE surge como una respuesta del Estado costarricense ante la necesidad de facilitar el acceso a recursos que muchas personas emprendedoras no poseen, tales como capacitación, asesoría, acompañamiento, recursos y oportunidades de desarrollo empresarial. En este contexto, se promueve una cultura emprendedora que propicie condiciones adecuadas para el desarrollo territorial y nacional.

En cumplimiento de los mandatos nacionales e internacionales relacionados con los derechos de las mujeres y su autonomía, la Ley N.º 9274, Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), establece en su artículo 7 que el Consejo Rector del SBD debe diseñar políticas que otorguen tratamiento prioritario a proyectos impulsados por mujeres, adultos mayores, minorías étnicas, personas con discapacidad, jóvenes emprendedores, asociaciones de desarrollo y cooperativas. Asimismo, el artículo 8 de dicha ley dispone que se deben implementar políticas para neutralizar las desigualdades de género, garantizando el acceso equitativo de las mujeres a crédito, avales, garantías, condiciones y servicios no financieros, así como al desarrollo empresarial.

El artículo 41 de la misma ley reconoce al INA como colaborador del Sistema de Banca para el Desarrollo, estableciendo que debe asignar un quince por ciento (15%) de sus presupuestos ordinarios y extraordinarios anuales para apoyar a las personas beneficiarias mediante actividades de capacitación, asesoría técnica y apoyo empresarial. Estos servicios pueden ser ofrecidos directamente por el INA, mediante convenios o a través de la subcontratación de servicios especializados.

En concordancia con los objetivos del Plan Estratégico del INA 2019-2025, se prioriza la atención a poblaciones en condición de desventaja social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación que promuevan la igualdad de condiciones, contribuyan a la movilidad social y a la reducción de la pobreza. Además, se fomenta el desarrollo de una cultura emprendedora que fortalezca el ecosistema de pymes, emprendimiento e innovación, alineados con la normativa del Sistema Banca para el Desarrollo.

Complementariamente, el INA cuenta con una Política de Igualdad de Género que ha sido implementada mediante un plan de acción orientado a facilitar el acceso de las mujeres a recursos de asistencia técnica y apoyo económico. Este esfuerzo busca impulsar el desarrollo de ideas y proyectos de emprendimiento productivo en las áreas más dinámicas de la economía nacional, promoviendo así la inclusión y el empoderamiento económico de las mujeres.

La Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial (UFODE) del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) desarrolla su labor en tres áreas principales: capacitación, acompañamiento empresarial y becas o apoyos económicos. Estas áreas están orientadas a fortalecer las capacidades de las personas emprendedoras y de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), contribuyendo al desarrollo económico y social del país.

En el área de **capacitación**, la UFODE ofrece talleres, cursos y charlas sobre temas clave para el desarrollo empresarial, tales como iniciar un negocio, como mejorar las ventas, como gestionar adecuadamente las finanzas, como incorporar tecnología en los procesos productivos y cómo competir en nuevos mercados. Estos procesos formativos buscan dotar a las personas emprendedoras de conocimientos prácticos y estratégicos que les permitan avanzar en sus proyectos.

En cuanto al **acompañamiento empresarial**, se brinda asesoría personalizada y se desarrollan programas especializados que permiten mejorar la gestión del negocio, ordenar ideas, identificar oportunidades de crecimiento y enfrentar desafíos del entorno empresarial. Este acompañamiento se adapta a las necesidades específicas de cada emprendimiento, promoviendo soluciones efectivas y sostenibles.

La UFODE también ofrece **becas y apoyos económicos** para facilitar la participación en procesos de incubación y aceleración de empresas, así como en certificaciones, ferias y giras empresariales y otras actividades que potencien el desarrollo y la visibilidad de los negocios. Estos apoyos permiten a las personas emprendedoras acceder a oportunidades que de otra manera podrían estar fuera de su alcance.

Los servicios de la UFODE se brindan mediante diversas modalidades, que incluyen los **Centros de Desarrollo Empresarial (CDE)**, espacios regionales donde se ofrecen servicios presenciales; **plataformas digitales y virtuales**, que permiten realizar capacitaciones y asesorías a distancia; y **alianzas con otras instituciones**, que amplían la cobertura, los recursos disponibles y el impacto de las acciones. Además, se ejecutan **programas específicos** como *INA Impulsa, Mujer y Negocios, dINAmica Empresarial*, entre otros, que responden a necesidades particulares de distintos sectores de la población emprendedora.

Las personas que pueden participar en estos servicios incluyen aquellas que tienen una idea de negocio y desean convertirla en realidad, personas emprendedoras que ya han iniciado su negocio aunque se encuentren en una etapa temprana, y micro, pequeñas y medianas empresas que buscan crecer, organizarse mejor, innovar o acceder a nuevos mercados. De esta manera, la UFODE se consolida como un actor clave en el impulso del emprendimiento y el desarrollo empresarial en Costa Rica.

## 5.2.2. Resumen de los programas ejecutados.

**Cuadro comparativo 5.2.2.1. Costa Rica. Programas ejecutados por la Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial (UFODE) del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) durante el año 2024:**  
(datos en números absolutos y cifras en colones)

Programa	Descripción / Temática	Población Atendida	Tipo de Servicio	Inversión(₡)
Mujer y Negocios 2024	Acción afirmativa para mujeres emprendedoras. Incluye capacitaciones, mentorías, diagnóstico empresarial, apoyo emocional y herramientas digitales.	225 mujeres	Acompañamiento empresarial	440.823.283,97
INA Impulsa	Preincubación de emprendimientos. Formación en ideas de negocio, modelos, costos y mercado. Ejecutado por medio de la Fundación Omar Dengo.	1.206 personas (992 mujeres, 214 hombres)	Capacitación	128.924.639,55
dINAmica Empresarial	Aceleración empresarial. Servicios especializados en transformación digital, rediseño de modelos, estrategias comerciales y superación de brechas tecnológicas.	322 personas (263 mujeres, 59 hombres)	Acompañamiento empresarial	382.403.546,00
Talleres de Gestión Empresarial	Capacitación en Canvas, costeo, innovación, cultura emprendedora, mercado y branding.	758 personas (578 mujeres, 180 hombres)	Talleres + Acompañamiento	441.923.584,39
Talleres de Habilidades Empresariales Transversales	Desarrollo de habilidades blandas, servicio a la clientela, mercadeo, ventas y espíritu emprendedor.	1.069 personas (870 mujeres, 199 hombres)	Talleres + Charlas	623.240.516,77

Fuente: INA.

## 5.2.3 Resultados Generales UFODE 2024

Durante el año 2024, la Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial (UFODE) del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) brindó atención a un total de 3.580 personas, de las cuales 2.928 fueron mujeres y 652 hombres. El presupuesto total ejecutado para estas acciones fue de ₡2.017.315.570,67, de los cuales aproximadamente ₡1.649.916.198,59 fueron destinados a la atención de mujeres, reflejando el compromiso institucional con la equidad de género y el fortalecimiento de la autonomía económica femenina.

**Cuadro 5.2.3.1. Datos por provincias de Costa Rica.  
Distribución de personas atendidas por provincia, UFODE 2024:**  
(Porcentajes y números absolutos)

Provincia	% del Total	Mujeres	Hombres
ALAJUELA	12,73%	372	83
CARTAGO	12,39%	363	81
GUANACASTE	6,16%	180	40
HEREDIA	11,97%	351	78
LIMÓN	7,84%	229	51
PUNTARENAS	11,47%	336	75
SAN JOSÉ	37,41%	1.097	244
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>2.928</b>	<b>652</b>

Fuente: INA.

### 5.2.3.1. Servicios de Capacitación y Formación Profesional - SBD 2024

En el marco del plan de trabajo del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), se atendieron un total de 13.873 personas en las nueve Unidades Regionales del INA. El presupuesto asignado para estos servicios fue de ₡12.325 millones, de los cuales se ejecutaron ₡11.025,2 millones, alcanzando un 89,8% de ejecución.

**Cuadro 5.2.3.1.1. Regiones de Costa Rica. Distribución de personas atendidas por provincia - SBD 2024:**  
(números absolutos)

Unidad Regional	Total Personas	Hombres	Mujeres	Otro/No especificado
Brunca	1.524	749	774	1
Cartago	1.819	705	1.108	6
Central Occidental	1.416	706	694	16
Central Oriental	832	320	506	6
Chorotega	1.975	688	1.286	1
Heredia	1.300	438	858	4
Huetar Caribe	468	100	365	3
Huetar Norte	2.047	763	1.208	76
Pacífico Central	2.492	1.171	1.291	30
<b>Total general</b>	<b>13.873</b>	<b>5.640</b>	<b>8.090</b>	<b>143</b>

Fuente: INA.

### 5.2.3.2. Análisis proporcional del presupuesto por sexo - SBD 2024

Según el análisis proporcional del presupuesto ejecutado por las Unidades Regionales del INA, se estima que el presupuesto destinado a la atención de 8.090 mujeres en el marco del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) durante el año 2024 fue de ₡6.561.577.180,45. Este cálculo representa una estimación representativa del uso de los recursos asignados, considerando que la institución no cuenta con un sistema de costeo individual por persona atendida.

**Cuadro 5.2.3.2.1. Regiones de Costa Rica. Distribución de personas atendidas por provincia, Análisis proporcional 2024:**  
(Cifras en colones, números absolutos)

Unidad Regional	Ejecutado (millones ₡)	Personas Atendidas	Costo por Persona (₡)	Mujeres Atendidas	Costo Mujeres (₡)
Central Oriental	2.636	832	3.167.307	506	1.602.669.842
Central Occidental	1.628,7	1.416	1.150.211	694	797.046.519
Chorotega	1.121,8	1.975	567.888	1.286	730.543.264
Cartago	1.060,5	1.819	583.173	1.108	646.344.684
Huetar Norte	939,7	2.047	459.158	1.208	554.660.963
Heredia	997,3	1.300	767.154	858	658.625.869
Pacífico Central	977,3	2.492	392.289	1.291	506.765.699
Brunca	856,5	1.524	561.837	774	435.192.056
Huetar Caribe	807,4	468	1.725.641	365	629.728.284
<b>Total</b>	<b>11.025,2</b>	<b>13.873</b>		<b>8.090</b>	<b>6.561.577.180</b>

Fuente: INA.

El INA realiza acciones afirmativas en la temática de empresariedad con el objetivo de favorecer la autonomía económica de las mujeres, permitiéndoles potenciar sus microempresas y fortalecer sus emprendimientos. Los servicios que brinda la UFODE son accesibles para todas las personas, independientemente de su nivel educativo, edad, zona geográfica o si el negocio ya está formalizado. La UFODE trabaja con poblaciones diversas, dando prioridad a mujeres, jóvenes, personas en condición de vulnerabilidad y regiones fuera del Gran Área Metropolitana.



## 6. EQUIDAD INTERNA EN LAS ORGANIZACIONES

Este apartado examina la distribución de puestos y roles en los sectores asegurador, previsional, bursátil y bancario, con especial atención a las diferencias entre mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones. Analizar estas brechas internas permite visibilizar cómo, a pesar de avances en la participación femenina, persisten desigualdades en cargos estratégicos y jerárquicos. Desde una perspectiva de género, estos datos son fundamentales para comprender las barreras estructurales que limitan la equidad, orientar políticas inclusivas y promover una gobernanza más representativa y justa en el sistema financiero.

### 6.1. Estructura del Sector Seguros (Sugese).

#### 6.1.1. Superintendencia General de Seguros

Al cierre de 2024, la Superintendencia General de Seguros (Sugese) contaba con 60 plazas asignadas de las cuales 6 se encontraban vacantes al final del periodo, de las 54 personas colaboradoras 29 son mujeres y 25 hombres. La distribución de los funcionarios por sexo, según el tipo de plaza y organizados jerárquicamente, se muestra a continuación:

**Cuadro 6.1.1.1. Costa Rica. Sugese: Distribución de funcionarios por sexo según puesto, 2024:**  
(Números absolutos)

Puesto	Mujer	Hombre	Total
Superintendente		1	1
Intendente			0
Director de División	2	1	3
Director de Departamento	1		1
Ejecutivos	2	6	8
<b>Colaboradores</b>			
Puestos profesionales	21	17	38
Puestos técnicos	3		3
Asistentes administrativos			0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>54</b>

Fuente: Sugese.

## 6.1.2. Participantes del mercado:

### 6.1.2.1. Puestos Directivos, Ejecutivos y de Control.

A continuación, se presenta la composición de los puestos directivos, ejecutivos y de control en las entidades del mercado de seguros, según la información registrada por las estás en el Servicio de Roles<sup>8</sup>. Al cierre de 2024 se tenían registrados 1.603 roles activos de personas físicas, que corresponden a 868 personas, esto por cuanto hay personas que tienen varios roles en su respectiva entidad o incluso en diferentes entidades, como el caso de prestadores de servicios *outsourcing*.

En general, se observa una mayoría de participantes masculinos, tanto para aseguradoras como para sociedades agencias de seguros y sociedades corredoras de seguros. A nivel global, 1.065 personas registradas son hombres y 538 son mujeres, es decir que, por cada puesto registrado a una mujer, hay 1,98 puestos asignados a hombres.

Adicionalmente, estos datos reflejan la disparidad entre las personas que ejercen funciones en los órganos de dirección pues, por cada mujer registrada en este tipo de puesto hay 2,8 hombres. Esta ratio se incrementa aún más en las entidades aseguradoras, donde es de 4 hombres por cada mujer en órganos de dirección.

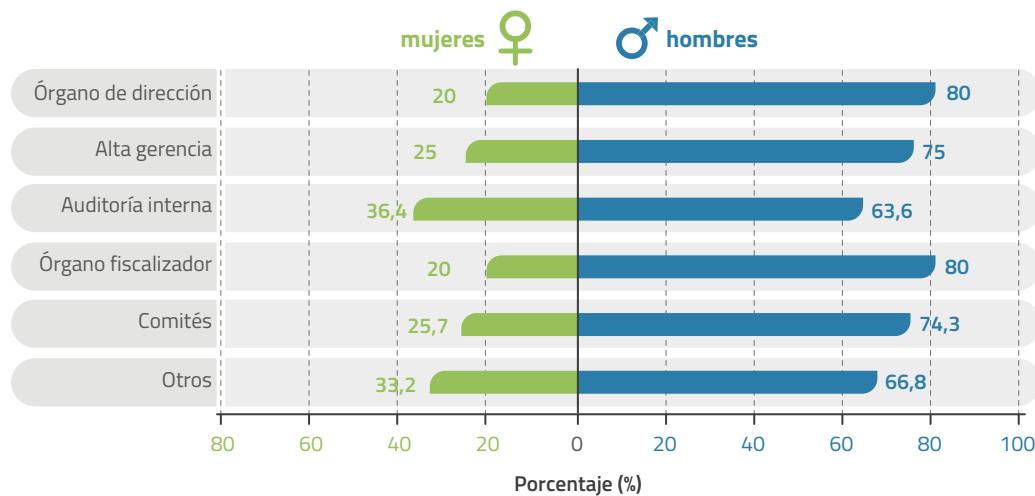
**Cuadro 6.1.2.1.1. Costa Rica. Distribución de participantes por sexo, según tipo de rol por tipo de entidad, 2024:**  
(Números absolutos y porcentajes)

Tipo Entidad	Órgano de dirección		Alta gerencia	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Aseguradoras	13	52	11	33
Sociedades Corredoras de seguros	35	109	49	81
Sociedades Agencias de Seguros	27	50	18	39
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>211</b>	<b>78</b>	<b>153</b>
Participación por sexo	26,2%	73,8%	33,8%	66,2%

Fuente: Sugese.

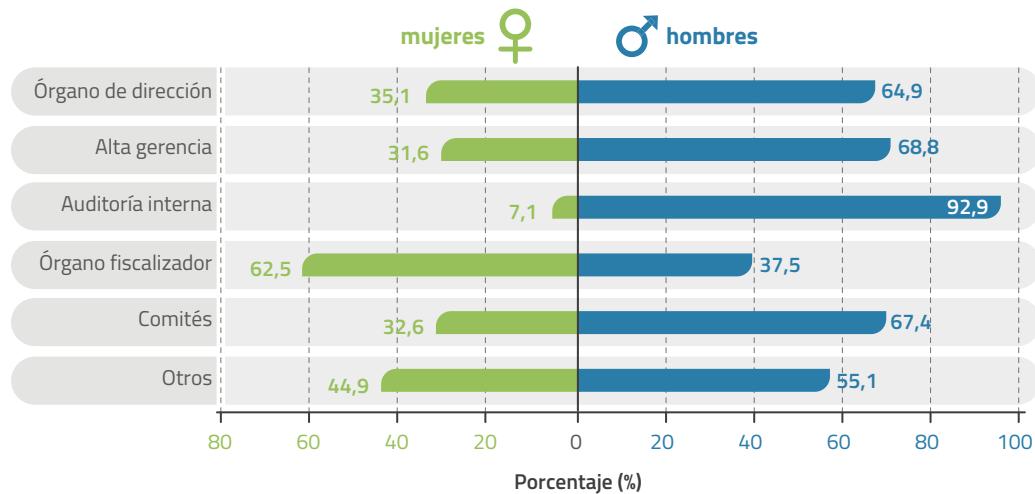
<sup>8</sup> Servicio de la plataforma transaccional Sugese en línea, donde las entidades supervisadas tienen la obligación de registrar las personas que ocupan los puestos claves de cada entidad (directivos, ejecutivos y de control).

**Gráfico 6.1.2.1.1. Costa Rica. Aseguradoras: distribución porcentual de participantes por sexo, según tipo de puesto, 2024:**  
(datos porcentuales divididos por sexo)



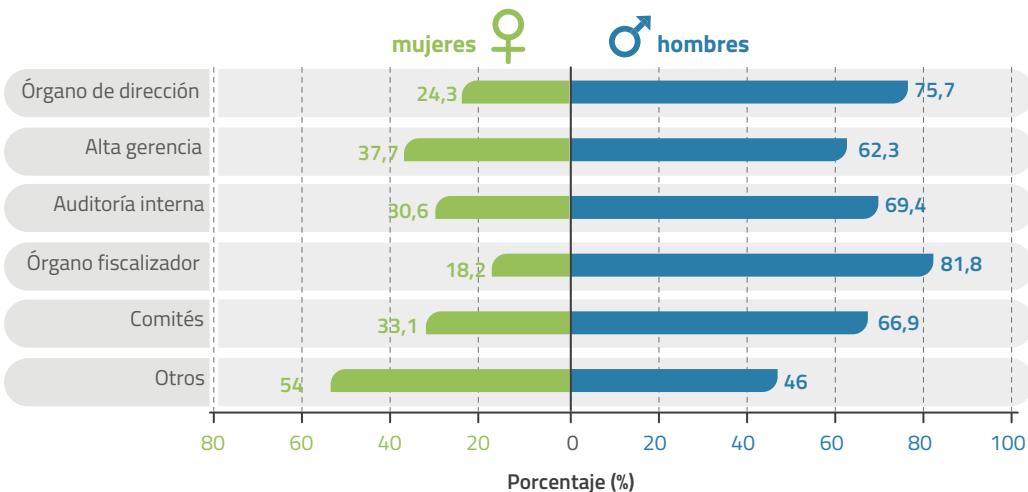
Fuente: Sugese.

**Gráfico 6.1.2.1.2. Costa Rica. Sociedades Agencias de Seguros: distribución de participantes por sexo, según tipo de puesto, 2024:**  
(datos porcentuales divididos por sexo)



Fuente: Sugese.

**Gráfico 6.1.2.1.3. Costa Rica. Sociedades Corredoras de Seguros: distribución porcentual de participantes por sexo, según tipo de rol, 2024:**  
(Datos porcentuales divididos por sexo)



Fuente: Sugese.

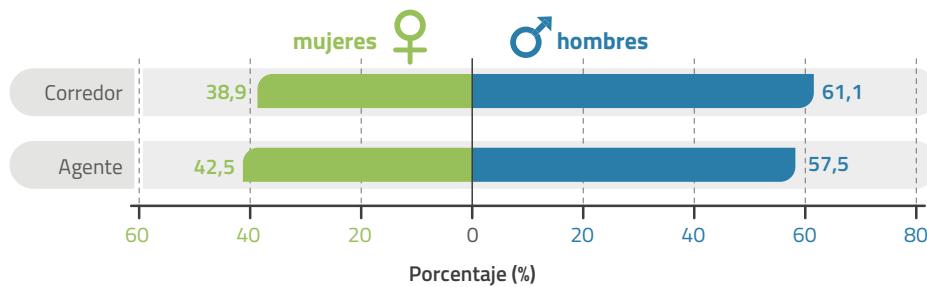
Para el caso de la alta gerencia, en las aseguradoras la participación masculina fue de 80,0% en 2024, en las sociedades agencias de 64,9% y en las sociedades corredoras de 75,7%, con lo cual se evidencia predominante participación masculina en las posiciones con mayor poder de decisión. El mismo comportamiento se repite en la composición de los órganos de control y miembros de los diferentes comités<sup>9</sup>.

Solo en el caso de las sociedades corredoras hay una mayor proporción de mujeres en la categoría "Otros", que incluye personal contable, financiero, oficiales de cumplimiento y puntos de contacto, es decir, puestos más operativos.

### 6.1.2.2. Agentes y corredores

Por su parte, la composición de los intermediarios personas físicas (agentes de seguros o corredores de seguros) según consta en los registros públicos de la Sugese, para 2024 reflejó una mayor proporción de intermediarios activos de sexo masculino. En el caso de los agentes, la participación femenina fue del 42,5%, mientras para corredores, el porcentaje fue inferior con un 38,9%.

**Gráfico 6.1.2.2.1. Costa Rica. Distribución porcentual de agentes y corredores de seguros por sexo, 2024:**  
(Distribución porcentual dividida por sexos)



Fuente: Sugese.

<sup>9</sup> Comité de auditoría, Comité de cumplimiento, Comité de nominaciones, Comité de remuneraciones, Comité de riesgos y Comité de Tecnología de la Información (TI).

## 6.2. Estructuras del Sector Pensiones Supen

### 6.2.1. Superintendencia de Pensiones.

**Cuadro 6.2.1.1. SUPEN: Cantidad de hombres y mujeres por puesto, 2025:**  
(números absolutos)

Puesto	Mujer	Hombre	Total
Superintendente		1	1
Intendente		1	1
Director de División	2	2	4
Director Departamento	3	3	6
Ejecutivo	1	2	3
Puestos Profesionales	29	22	51
Puestos Técnicos	5	2	7
Asistentes Administrativos		1	1
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>74</b>

Fuente: SUPEN.

La distribución de puestos en la Supen muestra una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en términos generales (40 mujeres y 34 hombres), lo que representa un 54 % de participación femenina en la dotación total. Sin embargo, al analizar los niveles jerárquicos, persisten brechas relevantes en los cargos de mayor toma de decisiones.

- En la alta dirección, tanto la Superintendencia como la Intendencia están ocupadas por hombres.
- A nivel de Dirección de División y Dirección de Departamento, se presenta paridad: 2 mujeres y 2 hombres en direcciones de división; 3 mujeres y 3 hombres en direcciones de departamento.
- En los puestos profesionales, las mujeres predominan con 29 de los 51 cargos (56,9 %), lo que evidencia su presencia técnica dentro del quehacer institucional.
- En los puestos técnicos, también hay mayoría femenina (5 de 7 cargos).
- El único puesto de asistente administrativo reportado corresponde a un hombre.

### 6.2.2. Participación en cuerpos directivos

**Cuadro 6.2.2.1. Costa Rica. Distribución de participantes por sexo y por entidad, según tipo de rol, mayo 2025:**  
(Números absolutos)

Tipo de entidad	Órgano de Dirección		Alta Gerencia	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Operadora de Pensiones	12	28	16	38
Fondos de Pensiones de regímenes Colectivos	28	44	4	10
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>72</b>	<b>20</b>	<b>48</b>
<b>Participación por sexo operadoras</b>	<b>30,00%</b>	<b>70,00%</b>	<b>29,63%</b>	<b>70,37%</b>
<b>Participación por sexo fondos RC</b>	<b>38,89%</b>	<b>61,11%</b>	<b>28,57%</b>	<b>71,43%</b>

Fuente: Supen, datos registrados y aprobados por las entidades en el Servicio de Roles al 30 de mayo 2025.

Los datos muestran que las mujeres continúan subrepresentadas en los espacios de toma de decisiones dentro del sistema previsional costarricense. En órganos de dirección, las mujeres ocupan solo el 35,7 % de los cargos totales, con una participación de 30 % en las operadoras de pensiones y 38,9 % en los fondos de pensiones colectivos.

En puestos de alta gerencia, la brecha es aún mayor: las mujeres representan apenas el 29,4 %, con porcentajes similares en ambos tipos de entidad (29,6 % y 28,6 % respectivamente).

Esta distribución refleja barreras persistentes en el acceso de las mujeres a espacios de liderazgo, influenciadas por factores como la carga de cuidado no remunerado, prácticas institucionales sin enfoque de género y falta de acciones afirmativas.

Se recomienda avanzar en políticas de paridad, fortalecer los procesos de selección con criterios inclusivos y fomentar el liderazgo femenino como parte de una gobernanza previsional más equitativa.

## 6.3. Estructuras del Sector Sugeval

### 6.3.1. Estructura de puestos de la Sugeval.

Al cierre del año 2024 la participación femenina del total de plazas con que cuenta la Sugeval fue del 63%. A continuación, se muestra la distribución por sexo para cada tipo de puesto.

**Cuadro 6.3.1.1. Costa Rica. Sugeval: cantidad de trabajadores por sexo, 2024:**  
(números absolutos)

Puesto	Mujer	Hombre	Total
Superintendente	-	1	1
Intendente	-	1	1
Director de División	-	2	2
Director de Departamento	1	3	4
Ejecutivo	7	4	11
<b>Colaboradores</b>			
Asistentes administrativos	3	1	4
Puestos técnicos	4	-	4
Puestos profesionales	31	15	46
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>73</b>
<b>Participación por sexo</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Sugeval.

### 6.3.2. Participantes del mercado

El total de entidades supervisadas a diciembre 2024 por parte de la Sugeval asciende a 455 entidades, con una tasa de participación femenina del 23% para los órganos de dirección y del 21% en la alta gerencia.

## 6.4. Asociación Bancaria Costarricense

**La Asociación Bancaria Costarricense (ABC)** es una entidad gremial que agrupa a todos los bancos públicos y privados del Sistema. Se constituyó en diciembre de 1983, producto de la iniciativa de un grupo de bancos privados y sociedades financieras que identificaron la necesidad de crear un organismo que velara, de manera permanente, por los intereses del sector financiero nacional.

La ABC orienta, representa y promueve los intereses del Sistema Bancario Nacional, con el propósito de estimular el desarrollo de una cultura financiera que favorezca la bancarización y el mejor aprovechamiento de las oportunidades que brinda el sistema.

**La Encuesta de Personas Colaboradoras según Género de la Asociación Bancaria Costarricense (ABC)** se aplica anualmente desde 2017, con el propósito de cuantificar y monitorear las brechas de género en el personal del sector bancario, así como analizar su evolución a lo largo del tiempo. En este ejercicio participan todas las entidades bancarias agremiadas a la ABC.

El estudio recopila información detallada sobre diversos aspectos, entre ellos:

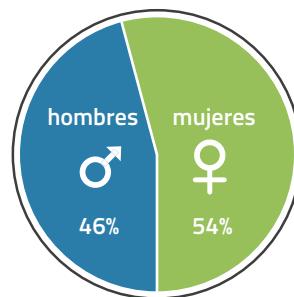
- Distribución total de personas colaboradoras por género.
- Cantidad de personas con puestos de liderazgo (con personal a cargo) según género.
- Número de personas en cargos de gerencia y juntas directivas, diferenciados por género.
- Promociones laborales según género.
- Nivel académico del personal por género.
- Seguimiento de buenas prácticas institucionales, tales como compromisos de equidad salarial y programas de sensibilización sobre hostigamiento, acoso sexual y violencia de género.

### 6.4.1. Resultados encuesta de género de la Asociación Bancaria Costarricense, marzo 2025

#### 6.4.1.1. Total de personas colaboradoras en el Sistema Bancario Nacional

Para marzo de 2025, en el **Sistema Bancario Nacional (SBN)** trabajan un total de **24 422 personas colaboradoras**, de las cuales el **54% son mujeres**. Específicamente, los bancos emplean a **13 225 mujeres**, lo que refleja un avance significativo en la inclusión laboral femenina.

**Gráfico 6.4.1.1. Costa Rica. Total de personas colaboradoras en el Sistema Bancario Nacional según sexo, 2025:**  
(Datos porcentuales)



Fuente: Asociación Bancaria Costarricense

#### 6.4.1.2. Sector Bancario Nacional y la participación femenina en el sector

El **Sistema Bancario Nacional (SBN)** se consolida como un referente en materia de igualdad, ya que la participación femenina ha mostrado un crecimiento sostenido desde 2015, cuando era del **48%**, hasta alcanzar el **54%** en 2025. Este porcentaje no solo refleja un avance significativo, sino que supera ampliamente la participación femenina en el total de sectores del país, que según datos del INEC se mantiene desde 2018 en apenas un **39%**.

La evolución del SBN evidencia una tendencia clara hacia la paridad, con un incremento de **6 puntos porcentuales** en la última década. Mientras tanto, la participación femenina en el total de personas ocupadas del país se mantiene prácticamente estancada, con variaciones mínimas entre el **36%** y el **39%**.

Este contraste demuestra que el sector bancario ha implementado políticas más inclusivas y mecanismos que facilitan la incorporación de mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados. Sin embargo, el reto sigue siendo consolidar esta tendencia en puestos de toma de decisiones y garantizar que la igualdad no se limite al acceso, sino que se traduzca en condiciones equitativas en todos los niveles.

**Gráfico 6.4.1.2.1. Costa Rica. Porcentaje de participación laboral de mujeres en el Sistema Bancario Nacional y total de personas ocupadas, 2024:**  
(Datos porcentuales)



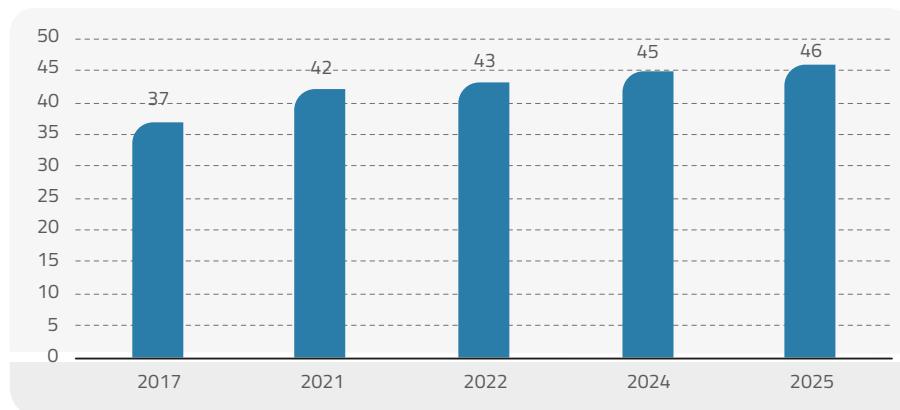
\* Dato de diciembre 2024.

Fuente: Asociación Bancaria Costarricense e INEC.

#### 6.4.1.3. Participación en puestos de liderazgo

Respecto a quienes ocupan puestos de liderazgo con personal a cargo, las mujeres representan un 46%, mientras que los hombres un 54%. Este dato evidencia una reducción progresiva de la brecha:

**Gráfico 6.4.1.3.1. Costa Rica. Sistema Bancario Nacional, porcentaje de participación de mujeres en puestos de liderazgo, de 2017 a 2025:**  
(Datos porcentuales)



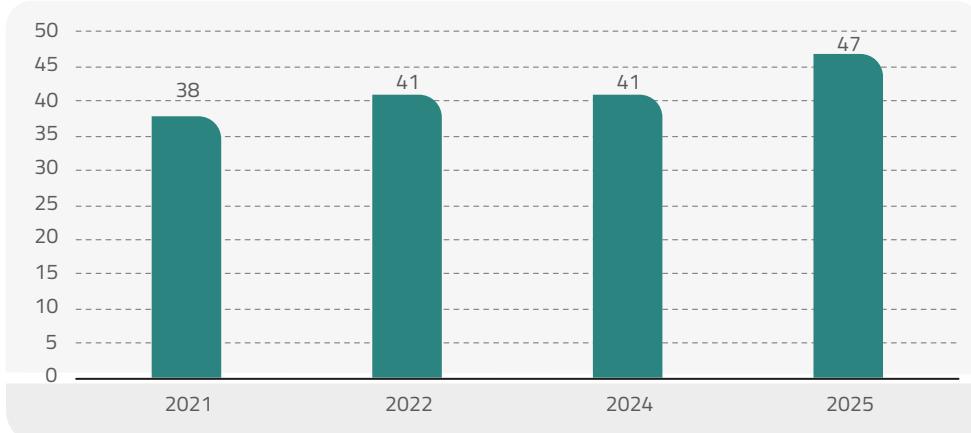
Fuente: Asociación Bancaria Costarricense

El incremento en el liderazgo femenino constituye un indicador clave de transformación cultural en el sector bancario. Aunque persiste una diferencia, la tendencia apunta hacia una mayor equidad en la toma de decisiones, lo que representa un avance hacia la igualdad sustantiva y la ruptura de los techos de cristal. Para continuar progresando, se requieren políticas que fortalezcan la igualdad en puestos de liderazgo, tales como impulsar programas de mentoría y patrocinio que acompañen el desarrollo profesional de las mujeres, ofrecer capacitación continua en liderazgo inclusivo y enfoque de género, y establecer medidas de conciliación laboral y familiar que faciliten la permanencia en roles estratégicos. En este aspecto la Asociación Bancaria Costarricense, cuenta con la iniciativa que dará inicio en el 2026 BANCA CON VOZ DE MUJER, un espacio de crecimiento colectivo para las mujeres en el sector bancario a través de una red de contactos y capacitación en áreas como liderazgo, tecnología, innovación y comunicación. Asimismo, resulta fundamental definir metas institucionales claras para incrementar la participación femenina en puestos directivos, promover campañas de sensibilización que eliminen sesgos y estereotipos, y garantizar procesos de promoción transparentes, objetivos y libres de discriminación.

#### 6.4.1.4. Sistema Bancario Nacional y la participación de las mujeres en puestos gerenciales

En el **Sistema Bancario Nacional (SBN)**, la participación femenina en puestos gerenciales ha mostrado un crecimiento sostenido en los últimos años. Para el **2021**, las mujeres ocupaban el 38% de estos cargos; en **2024**, la cifra aumentó al 41%, y en 2025 alcanza el 47%, acercándose cada vez más a la paridad. Este incremento refleja avances importantes en la inclusión de mujeres en roles estratégicos dentro del sector bancario, lo que contribuye a romper los techos de cristal y a consolidar una cultura organizacional más equitativa. Sin embargo, aún persisten retos para garantizar que esta tendencia se mantenga y se traduzca en igualdad sustantiva en todos los niveles jerárquicos.

**Gráfico 6.4.1.4.1. Costa Rica. Sistema Bancario Nacional: porcentaje de participación de mujeres en puestos gerenciales, del 2021 al 2025:**  
(Datos porcentuales)

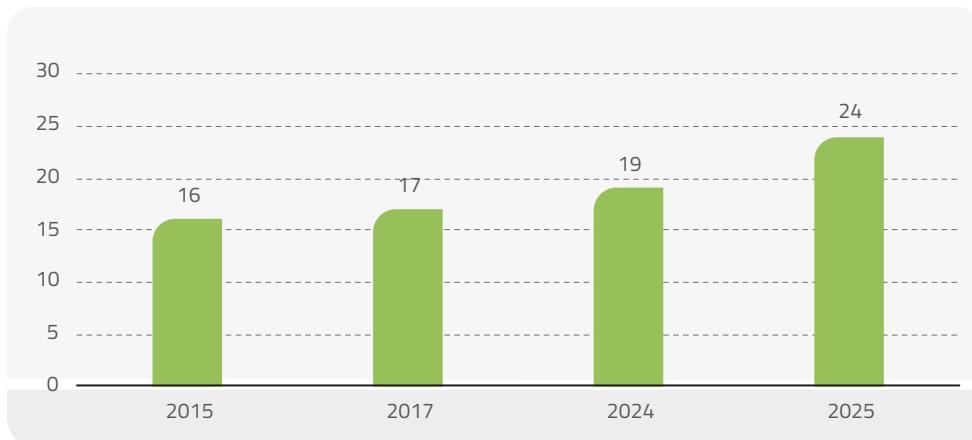


Fuente: Asociación Bancaria Costarricense

#### 6.4.1.5. Sistema Bancario Nacional y la participación de mujeres en puestos de Junta Directiva.

En los puestos de Junta Directiva la brecha sigue siendo significativa, con una representación femenina del 24%. Sin embargo, es importante destacar que esta brecha se ha reducido progresivamente: en 2015 la participación femenina era apenas del 16%, en 2024 alcanzó el 19% y este año llega al 24%. Asimismo, en los puestos de alta jerarquía, donde se concentran las principales tomas de decisiones, la brecha refleja porcentajes aún mayores. Esto se relaciona con estructuras de poder muy arraigadas que deben dar paso a una inclusión de otros tipos de liderazgos, asociados a una participación más amplia de mujeres en estos espacios.

**Gráfico 6.4.1.5.1. Costa Rica. Sistema Bancario Nacional, porcentaje de mujeres en puestos de Junta Directiva, 2015-2025:**  
(Datos porcentuales)



Fuente: Asociación Bancaria Costarricense

En respuesta a estas brechas, el 45% de las entidades encuestadas cuenta con un programa de capacitación orientado a la promoción de mujeres hacia puestos gerenciales y directivos. Asimismo, un 40% de las personas colaboradoras que participan en programas de promoción hacia puestos ejecutivos son mujeres.

Durante el último año, del total de personas colaboradoras del sector bancario que obtuvieron una promoción (ascenso a un puesto más alto), el 57% fueron mujeres y el 43% hombres, liderando las mujeres las oportunidades de ascenso.

No obstante, persiste una brecha salarial en puestos gerenciales según género, que en promedio alcanza un 6%.

Por último, es relevante destacar que todas las entidades han asumido el compromiso de avanzar hacia la equidad salarial, incrementar la participación de mujeres en puestos gerenciales y fortalecer la implementación de programas de concientización sobre hostigamiento, acoso sexual y violencia de género.

Entre los retos pendientes se encuentran: garantizar la sostenibilidad de estas acciones, promover cambios culturales que eliminen sesgos en la toma de decisiones, y asegurar mecanismos efectivos de seguimiento y rendición de cuentas para reducir las brechas estructurales.

## 7. CONCLUSIÓN DEL IV INFORME DE BRECHAS FINANCIERAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

**E**l IV Informe de brechas financieras entre hombres y mujeres en Costa Rica evidencia que, si bien el país ha avanzado en la construcción de un entorno económico estable y propicio para la inclusión financiera, persisten profundas desigualdades estructurales que limitan la autonomía económica de las mujeres. La inclusión financiera no debe entenderse como un fin en sí mismo, sino como una herramienta estratégica para reducir la feminización de la pobreza, promover la igualdad de género y avanzar hacia un desarrollo sostenible.

El análisis revela que las mujeres enfrentan barreras significativas en el acceso y uso de productos financieros clave como seguros, pensiones, créditos y servicios del mercado de valores. Estas brechas se explican por factores como la informalidad laboral, la menor participación en sectores productivos estratégicos, la carga del trabajo no remunerado y la falta de ingresos propios. Además, la ausencia de datos desagregados por sexo en varios sistemas financieros impide una evaluación precisa y limita el diseño de políticas efectivas.

Como país, los desafíos son múltiples y urgentes. Es necesario transformar el sistema financiero hacia un enfoque equitativo y diferenciado, que reconozca las trayectorias laborales de las mujeres y sus necesidades específicas. Esto implica reformar marcos normativos, diseñar productos financieros inclusivos, fortalecer la educación financiera con perspectiva de género y garantizar que los instrumentos de desarrollo económico, como el Sistema de Banca para el Desarrollo, respondan efectivamente a las brechas identificadas.

Asimismo, se requiere una acción decidida para mejorar la cobertura previsional femenina, ampliar el acceso al crédito en zonas rurales y sectores excluidos, y fomentar el liderazgo económico de las mujeres en todos los



niveles. La articulación interinstitucional, el uso estratégico de datos y la implementación de políticas afirmativas son claves para cerrar las brechas y construir un ecosistema financiero que promueva la equidad, la productividad y el bienestar social.

Un reto concluyente es avanzar hacia la generación sistemática de información desagregada por sexo y datos interseccionales, que permitan comprender mejor las dinámicas del mercado y diseñar políticas efectivas. El caso del sector asegurador ilustra esta necesidad: cerca del 22% de las pólizas no registran el sexo de los asegurados, lo que limita la precisión del análisis y la toma de decisiones. Contar con datos completos y confiables es indispensable para promover una inclusión financiera real y sostenible.

En síntesis, Costa Rica tiene ante sí el reto de consolidar un modelo de inclusión financiera que no solo amplíe el acceso, sino que transforme las condiciones estructurales que perpetúan la desigualdad de género. La autonomía económica de las mujeres debe ser el eje central de esta transformación.

# REFERENCIAS

1. **Arroyo, A.** (2024). Pobrezas en Costa Rica: Descenso Histórico en el Índice de Pobreza. El Observador CR. Recuperado de <https://www.observador.cr/pobreza-en-costa-rica-327-000-hogares-se-mantienen-en-esa-condicion-pero-es-la-cifra-mas-baja-desde-2010-revela-el-inec/>.
2. **Auricchio, B., & Rivadeneira, G.** (2022). Inclusión financiera con perspectiva de género: ¿por dónde empieza el cambio? Recuperado de sitio web de CAF.
3. **Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).** (2018). Inclusión financiera de las mujeres en América Latina. Situación actual y recomendaciones de política. Caracas: CAF. Recuperado de <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1162>.
4. **Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).** (2023). Leyes modelo para la inclusión financiera de las mujeres. Recuperado de sitio web de la CAF.
5. **Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).** (2023, marzo 20). CAF en alianza con el INAMU apoya la inclusión financiera de las mujeres en Costa Rica. Recuperado de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/caf-en-alianza-con-el-inamu-apoya-la-inclusion-financiera-de-las-mujeres-en-costa-rica/>
6. **Banco Interamericano de Desarrollo (BID).** (2023). Acceso al financiamiento para mujeres y sus empresas. Recuperado de sitio web del BID.
7. **Banco Mundial. (2023).** Inclusión financiera para la reducción de la pobreza. Recuperado de sitio web del Banco Mundial.
8. **Banco Mundial: Banco Mundial.** (2024, abril 30). Costa Rica y Grupo Banco Mundial renuevan alianza para impulsar un crecimiento económico más inclusivo y sostenible. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/04/29/costa-rica-banco-mundial-renuevan-alianza-crecimiento-economico-inclusivo-sostenible>.
9. **Banco Mundial. (2025).** Inclusión financiera. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/topic/financialinclusion/overview>.
10. **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).** (2023). Inclusión financiera de las mujeres. Recuperado de sitio web de la CEPAL.
11. **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).** (2024). Investing in Women and Gender Equality for a Better World. Recuperado de <https://www.cepal.org/en/articles/2024-investing-women-and-gender-equality-better-world>.
12. **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).** (s.f.). Autonomía económica de las mujeres. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/subtemas/autonomia-economica-mujeres>.
13. **Córdoba, D., Robalino, J., Huang, E., & Oviedo, L. (2024).** Análisis del mercado laboral, pobreza y desigualdad en Costa Rica – Al II trimestre 2024. Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas. Recuperado de <https://iice.ucr.ac.cr/2024/09/06/analisis-del-mercado-laboral-pobreza-y-desigualdad-en-costa-rica-al-ii-trimestre-2024/>.
14. **Datosmacro.com.** (2024). Costa Rica - Índice Global de la Brecha de Género 2024. Recuperado de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/costa-rica>.

15. **Equal Pay International Coalition.** (2024). Informe de Avance de la Iniciativa Costarricense para la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres 2024. Recuperado de [https://www.equalpayinternationalcoalition.org/sites/default/files/2025-01/INFORME%20DE%20AVANCE%20DE%20LA%20INICIATIVA%20COSTARRICENSE%20PARA%20LA%20IGUALDAD%20SALARIAL%20ENTRE%20HOMBRES%20Y%20MUJERES\\_0.pdf](https://www.equalpayinternationalcoalition.org/sites/default/files/2025-01/INFORME%20DE%20AVANCE%20DE%20LA%20INICIATIVA%20COSTARRICENSE%20PARA%20LA%20IGUALDAD%20SALARIAL%20ENTRE%20HOMBRES%20Y%20MUJERES_0.pdf).
16. **Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).** (2022). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2022: Resultados generales. San José, Costa Rica: INEC. Recuperado de <https://www.inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-uso-del-tiempo>.
17. **Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).** (2024). Costa Rica en cifras 2024. San José, Costa Rica: INEC. Recuperado de <https://inec.cr/noticias/inec-presenta-el-compendio-costa-rica-cifras-2024>.
18. **Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).** (2024). Encuesta Nacional de Hogares Julio 2024: Resultados generales. San José, Costa Rica: INEC. Recuperado de <https://admin.inec.cr/sites/default/files/2024-10/reenaho2024.pdf.pdf>.
19. **Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).** (2024). Porcentaje de hogares en pobreza disminuye a 18,0% en 2024. Recuperado de <https://admin.inec.cr/noticias/porcentaje-hogares-pobreza-disminuye-180-2024>.
20. **Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).** (2025). Encuesta Continua de Empleo al cuarto trimestre 2024: Resultados generales. San José, Costa Rica: INEC. Recuperado de <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo>.
21. **Moser, C. O. N. (1989).** Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender needs. *World Development*, 17(11), 1799-1825.
22. **Moser, C. O. N. (1992).** La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. Ediciones feministas.
23. **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).** (2022). Inclusión financiera de las mujeres. Claves para una recuperación transformadora de la economía post COVID-19 en América Latina y el Caribe. ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/12/inclusion-financiera-de-las-mujeres-claves-para-una-recuperacion-transformadora-de-la-economia-de-la-economia-post-covid-en-america-latina>.
24. **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).** (2023). Inclusión financiera y autonomía económica de las mujeres. Recuperado de sitio web de la OCDE.
25. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). Development Finance for Gender Equality 2024. Recuperado de [https://www.oecd.org/en/publications/development-finance-for-gender-equality-2024\\_e340afbf-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/development-finance-for-gender-equality-2024_e340afbf-en.html).
26. **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD).** (2025, marzo 11). Estudios Económicos de la OCDE: Costa Rica 2025. Recuperado de [https://www.oecd.org/es/publications/estudios-economicos-de-la-ocde-costa-rica-2025\\_e6d0420b-es.html](https://www.oecd.org/es/publications/estudios-economicos-de-la-ocde-costa-rica-2025_e6d0420b-es.html).
27. **ONU Mujeres.** (2023). Empoderamiento económico y acceso a servicios financieros. Recuperado de sitio web de ONU Mujeres.

# IV INFORME DE BRECHAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

EN EL ACCESO Y USO  
A LOS PRODUCTOS Y/O  
SERVICIOS FINANCIEROS  
EN COSTA RICA, 2025



MINISTERIO DE ECONOMÍA,  
INDUSTRIA Y COMERCIO

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

INSTITUTO  
NACIONAL DE  
LAS MUJERES



**CONASSIF**  
Consejo Nacional de Supervisión  
del Sistema Financiero



**SUGEF**  
Superintendencia General  
de Entidades Financieras



**SUGEVAL**  
Superintendencia  
General de Valores



**SUPEN**  
Superintendencia  
de Pensiones



**SUGESE**  
Superintendencia  
General de Seguros



**Banca para el  
Desarrollo**  
S.B.D.



**Asociación  
Bancaria  
Costarricense**



**Instituto  
Nacional de  
Aprendizaje**