

Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Costa Rica en el estudio «Transición justa energética y creación de empleo verde»

PAÍS

COSTA RICA



Costa Rica se comprometió al ratificar el Acuerdo de París a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero y adaptarse al cambio climático. En este marco, el país presentó su Contribución Nacionalmente Determinada en 2015 y la actualizó en 2020. Costa Rica ha demostrado un firme compromiso con la transición energética justa y sostenible en sus políticas y estrategias. En 2022, el país estableció una Mesa de Trabajo de Alto Nivel para coordinar acciones relacionadas con la transición justa y la descarbonización, involucrando a instituciones clave como el Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social (MDHIS), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Ministerio de Salud (MINS). El Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima, lanzado en 2023, tiene como objetivo integrar la perspectiva de género en las políticas y acciones relacionadas con el cambio climático. El desarrollo de empleos verdes en Costa Rica representa una oportunidad para abordar simultáneamente la crisis laboral y ambiental, promoviendo la igualdad de género y mejorando la calidad de vida de la población.

1. Revisión de Políticas Públicas

1.1. Políticas nacionales para la transición justa y energética

* [Política Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2018-2030](#): establece un marco estratégico para fortalecer la resiliencia del país ante los efectos adversos del cambio climático. Se recoge el compromiso con la igualdad de

género como un enfoque transversal para reducir la vulnerabilidad de las comunidades, considerando que mujeres y niñas sufren en mayor grado los efectos del cambio climático.

* [Estrategia Nacional de Economía Circular \(ENEC\)](#): busca fortalecer la economía, la competitividad y el bienestar social mediante la circularidad de los flujos de materiales en los sectores productivos.

La ENEC crea condiciones para una transición justa e inclusiva, descentralizando oportunidades de desarrollo, generando empleo de calidad y atrayendo inversiones en negocios de base tecnológica. Además, impulsa alianzas público-privadas y académicas para fomentar la innovación y la igualdad de género.

* [Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 \(PIEG\)](#): responde a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad efectiva, estableciendo como prioridad la reducción de los nudos estructurales que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres, y por el otro lado promoviendo un marco de respeto a los derechos humanos y la inclusión de diversidades económicas, de edad, étnicas, culturales y geográficas.

* [Plan Nacional de Energía 2015-2030](#): está sustentado en la formulación explícita de la Política Energética nacional de largo plazo, basada en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018. Se centra en mejorar la eficiencia energética, fomentar la generación distribuida y



el autoconsumo eléctrico y actualizar el marco jurídico e institucional en materia de eficiencia energética. Sin embargo, no incorpora consideraciones específicas sobre igualdad de género o empoderamiento de las mujeres en el sector energético.

* [Plan Nacional de Descarbonización 2018-2050](#): establece la meta de alcanzar emisiones netas cero para 2050. Este plan abarca diez ejes estratégicos que buscan transformar sectores clave de la economía y la sociedad costarricense para lograr una descarbonización efectiva. Se reconoce la importancia de una transición justa que promueva la empleabilidad verde y la igualdad de género. El plan incluye una estrategia transversal sobre derechos humanos e igualdad, con el objetivo de fomentar la igualdad de género en las estructuras de gobernanza frente al cambio climático.

1.2. Instrumentos y Herramientas de planificación

* [Contribución Nacionalmente Determinada \(NDC\)](#): la NDC 2020 es una actualización y mejora de la primera contribución presentada en 2015. La contribución sigue la lógica de la acción climática, que integra las medidas de mitigación y adaptación. Para apoyar la transición justa, este documento oficial incluye acciones que se centran en la justicia social y



climática, enfatizando la igualdad de género en acciones para reducir emisiones y aumentar la resiliencia.

* [Plan Estratégico Nacional Costa Rica 2050](#): es el principal instrumento de planificación a largo plazo del país, diseñado para orientar el desarrollo sostenible hasta el año 2050. Este plan establece una visión de futuro que busca transformar el modelo de desarrollo actual hacia uno más descentralizado, digitalizado y descarbonizado, conocido como el modelo 3D. Considera además la necesidad de incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral y reducir las brechas de género.

* [Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026](#): es el principal instrumento de planificación del gobierno para este periodo, orientado a establecer prioridades estratégicas para el

desarrollo del país. El PNDIP busca alinear las políticas gubernamentales con los ODS. Presenta un 21,2% de metas con criterios de género, entre ellas se encuentra el de brindar procesos de formación para la empleabilidad con perspectiva de género en el programa [EMPLÉATE](#), orientado específicamente a jóvenes en situaciones de vulnerabilidad.

* [Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima](#): tiene como objetivo integrar la perspectiva de género en las políticas y acciones relacionadas con el cambio climático en Costa Rica, reconociendo y potenciando el papel de las mujeres en la mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático. Este plan reconoce el papel fundamental de las mujeres en la gestión ambiental y promueve su participación en modelos económicos sostenibles, verdes y azules.



Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

* [Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano 2023-2027](#): también conocida como “Estrategia Brete”, busca mejorar la empleabilidad de las personas en situación de exclusión laboral en Costa Rica, mediante acciones transversales que promueven la igualdad de género, inclusión social y adaptación a nuevas tecnologías.

* [Consejo Consultivo Ciudadano de Cambio Climático \(5C\)](#): es un espacio consultivo y deliberativo que busca colaborar en el diseño y aplicación de políticas nacionales de cambio climático. Ha desarrollado mecanismos para garantizar la representación equitativa de género en sus procesos.

* [Programa Conjunto para acelerar la transición energética mediante la Estrategia Nacional de Biometano](#): iniciativa de Naciones Unidas (UNDP) y el Gobierno de Costa Rica, que busca impulsar la transición energética con un enfoque en la inclusión de mujeres y poblaciones vulnerables.

1.3. Inclusión de la Dimensión de Género en las Políticas Públicas

Costa Rica ha demostrado un firme compromiso con la integración de la igualdad de género en sus políticas públicas relacionadas con la transición energética y la acción climática. En línea con la PIEG 2018-2030 y la NDC 2020



del país, se han implementado diversas iniciativas con el objetivo de fortalecer la igualdad de género en la acción contra el cambio climático.

El **Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)**, como ente rector en materia de género, desarrolla políticas institucionales para integrar la perspectiva de género en diversas áreas, incluyendo el ámbito ambiental. El INAMU ha adoptado una política ambiental que refleja su compromiso con la protección de los derechos humanos de las mujeres y la sostenibilidad ambiental. Esta política establece lineamientos para

integrar consideraciones ambientales en todas las operaciones y decisiones institucionales, reconociendo la interconexión entre la equidad de género y la sostenibilidad ambiental.

2. Análisis de oportunidades y potencialidades

2.1. Identificación de políticas que favorecen la Inserción Laboral de Mujeres en Empleos Verdes

La NDC 2020 contempla la elaboración de una Estrategia de Transición Justa para el país, acompañada



Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

de una Política Nacional de Empleos Verdes. Aunque esta política aún está en proceso de definición, Costa Rica ha implementado diversas estrategias que integran la perspectiva de género en el ámbito laboral y ambiental:

- ▶ **Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano.**
- ▶ **Estrategia Nacional de Economía Circular (ENEC).**
- ▶ **Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima.**

El estudio “[Empleo Verde en Costa Rica](#): Trabajo decente para la transformación social-ecológica” analiza el estado de los empleos verdes en el país, identificando áreas estratégicas y oportunidades para su impulso, con especial énfasis en la población joven y femenina. Este documento destaca la necesidad de políticas públicas que promuevan la creación de empleos verdes como una vía para mejorar la competitividad y las condiciones de vida de la población, alineándose con los compromisos asumidos en la NDC 2020.

2.2. Recomendaciones para mejorar la inclusión de género en políticas públicas

Costa Rica lidera la transición energética en América Latina, destacándose por su compromiso con las energías limpias y su integración regional en el sector eléctrico. Este liderazgo se refleja en su capacidad para generar más del 98% de su electricidad a partir de fuentes renovables, principalmente hidroeléctricas, sin recurrir a centrales eléctricas de carbón ni gas natural. Además, el país ha sido reconocido internacionalmente por su enfoque sostenible y ha sido seleccionado para presidir la Reunión del Consejo a Nivel Ministerial (MCM) de la OCDE en 2025, enfocándose en

una prosperidad resiliente, inclusiva y sostenible.

Para avanzar en la integración de género y transición justa se recomienda:

- * **Desarrollar un diagnóstico nacional de empleos verdes y azules con enfoque de género:** elaborar un estudio exhaustivo que analice el estado actual de los empleos verdes y azules en Costa Rica, desagregado por género. Este diagnóstico debe identificar las principales cadenas de valor existentes y potenciales, evaluando las oportunidades específicas para la inserción laboral femenina en estos sectores y los eventuales obstáculos para una inserción exitosa.

Prácticas destacadas

Modelo de Buenas Prácticas Laborales con Igualdad y Equidad de Género (BPLEIG) del INAMU: dirigido a micro y pequeñas empresas, este modelo ofrece lineamientos para implementar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

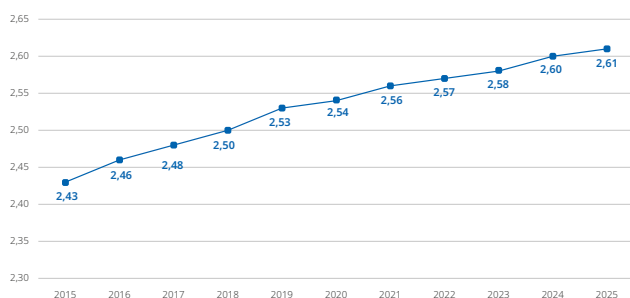
Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

3. Datos estadísticos

A. Datos demográficos

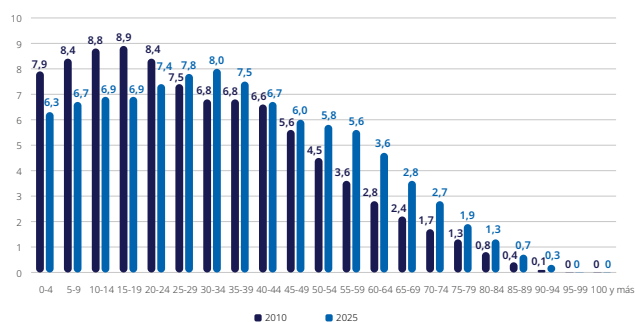
Estadísticas de distribución poblacional

Número de mujeres, millones

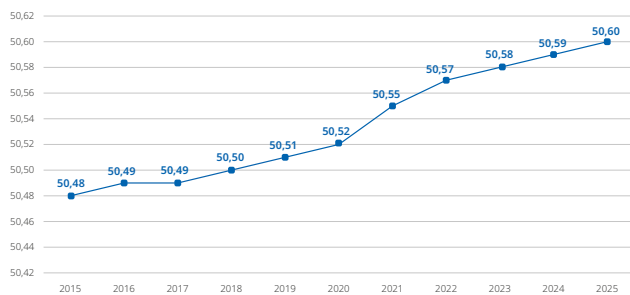


Estadísticas de distribución de edades

Distribución de edades de la población femenina

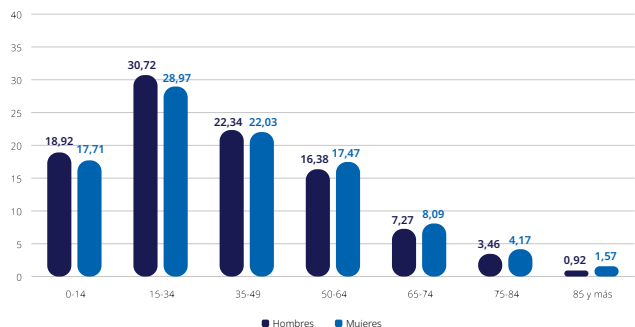
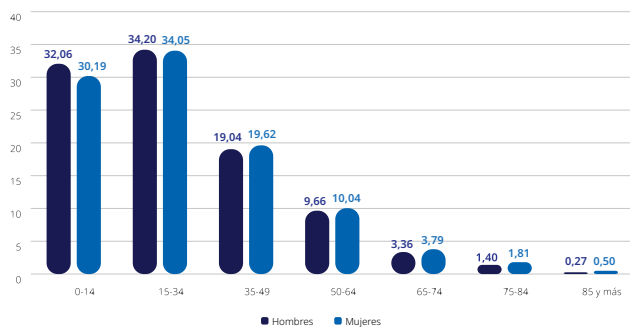


Porcentaje de mujeres



Estadísticas de distribución poblacional por edades

Distribución de edades por sexo, porcentaje



Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Edades	Mujeres			Hombres		
	2000	2025	Diferencia en puntos porcentuales	2000	2025	Diferencia en puntos porcentuales
0-14	30,19	17,71	-12,48	32,06	16,92	-13,14
15-34	34,05	28,97	-5,08	34,2	30,72	-3,48
35-49	19,62	22,03	2,41	19,04	22,34	3,3
50-64	10,04	17,47	7,43	9,66	16,36	6,7
65-74	3,79	8,09	4,3	3,36	7,27	3,91
75-84	1,81	4,17	2,36	1,4	3,46	2,06
85 y más	0,5	1,57	1,07	0,27	0,92	0,65

Interpretación de datos demográficos

Distribución de la población por edad y sexo (2000 vs. 2025): Costa Rica atraviesa un proceso claro de envejecimiento poblacional. En el año 2000, el 30,2% de las mujeres y el 32,1% de los hombres tenían entre 0 y 14 años. Para 2025, estas proporciones descenderán a 17,7% y 18,9%, respectivamente, lo que representa una caída de más de 12 puntos porcentuales.

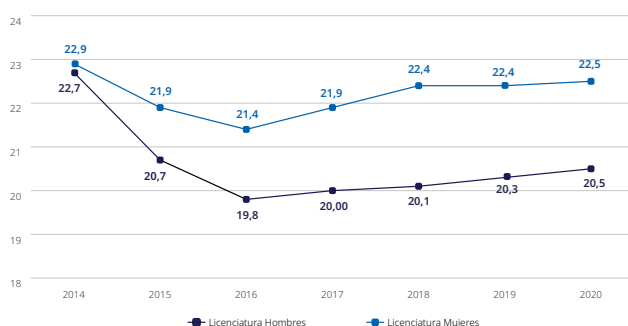
Por otro lado, los grupos de mayor edad aumentan considerablemente. Las mujeres entre 50 y 64 años pasarán del 10,0% en 2000 al 17,5% en 2025; en los hombres, del 9,7% al 16,4%. También crecen los grupos de 65 a 74 años y de 75 o más, especialmente entre las mujeres, anticipando una mayor demanda de servicios de salud, cuidado y pensiones.

Evolución del porcentaje de mujeres en la población total (2015-2025): la proporción de mujeres en la población nacional permanece estable, oscilando entre el 50,48% en 2015 y el 50,60% proyectado para 2025. Sin embargo, su sobrerrepresentación en los tramos de mayor edad sugiere la necesidad de políticas públicas específicas para la vejez femenina.

B. Datos de formación

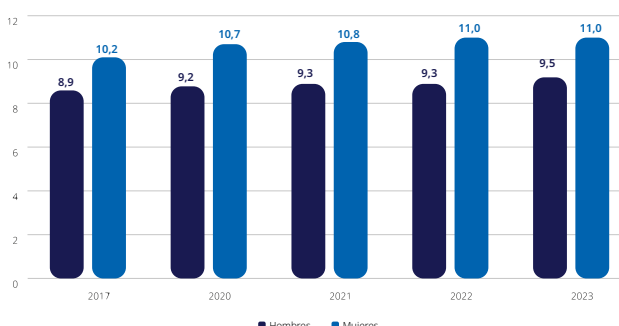
Estadísticas de grado educativo¹

Porcentaje de licenciaturas, población 25+



Estadísticas de años de estudio y tasa de matrícula²

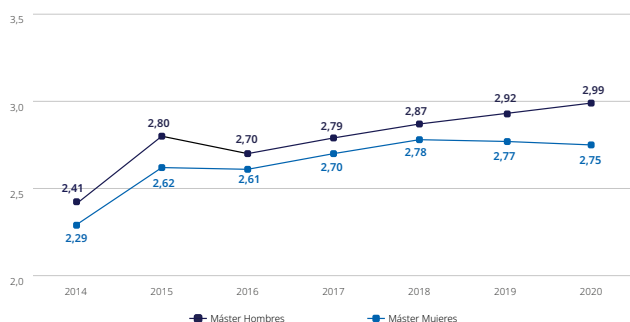
Años de educación



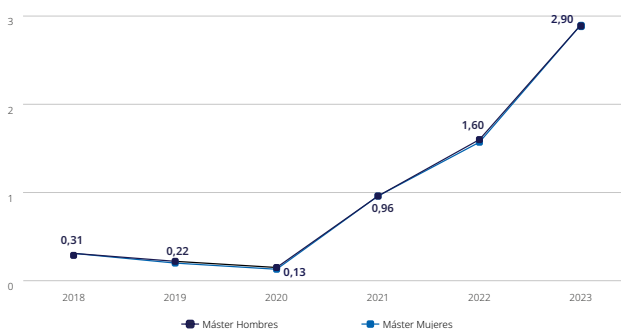


Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

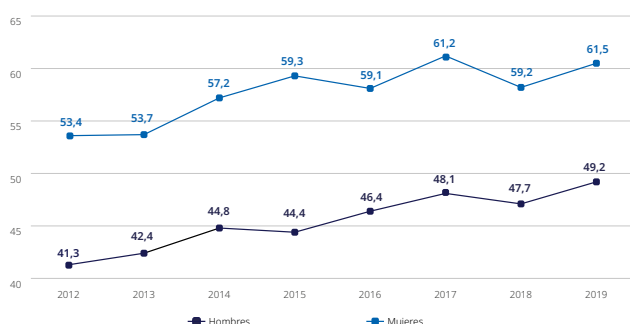
Porcentaje de master, población 25+



Porcentaje de PhD, población 25+



Tasa bruta de matrícula de nivel terciaria, porcentaje



Interpretación de datos de formación

Acceso a la educación terciaria: las tasas brutas de matrícula en educación terciaria reflejan un acceso superior de las mujeres. Desde 2012 hasta 2019, las mujeres han mantenido consistentemente tasas por encima del 57%, mientras que los hombres se mantienen por debajo del 50%.

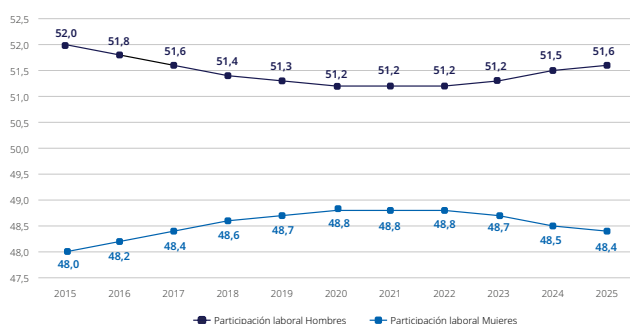
Nivel educativo alcanzado (licenciaturas, másteres, doctorados): las mujeres superan a los hombres en el porcentaje de personas con licenciatura desde 2015. En másteres, aunque la brecha es más estrecha, también presentan una ventaja creciente desde 2018. En doctorados (PhD), los hombres aún lideran levemente, aunque la brecha se ha ido reduciendo gradualmente.

Años promedio de educación formal: desde 2017, las mujeres han igualado o superado levemente a los hombres en promedio de años de educación formal. En 2023, las mujeres alcanzan los 11 años de escolaridad promedio frente a los 10.2 años de los hombres.

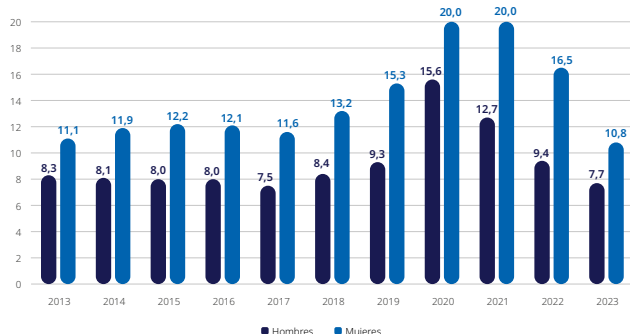
C. Datos de empleo

Estadísticas de empleo

Tasa de participación económica, porcentaje



Tasa de desocupación, porcentaje



Interpretación de datos de empleo

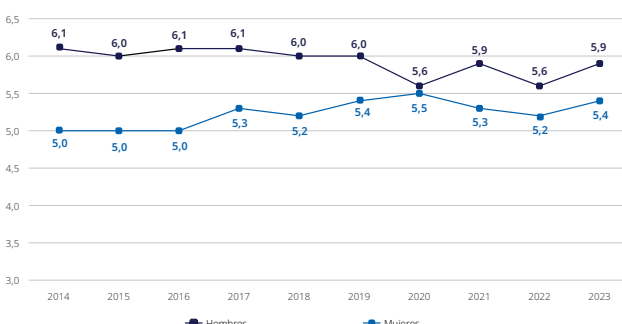
Tasa de participación económica: la participación económica femenina se mantiene persistentemente por debajo de la masculina. Para 2025, se proyecta una tasa del 48,4% en mujeres y del 51,6% en hombres. Aunque la diferencia se ha reducido en años recientes, aún persiste una brecha estructural de género.

Trabajo no remunerado: una proporción significativa de mujeres adultas declara dedicación exclusiva al trabajo no remunerado. En 2022, esta cifra alcanzó el 28,8% en zonas rurales y el 25,1% en zonas urbanas. Esta realidad carece de equivalente masculino y evidencia la carga desproporcionada de cuidados asumida por las mujeres.

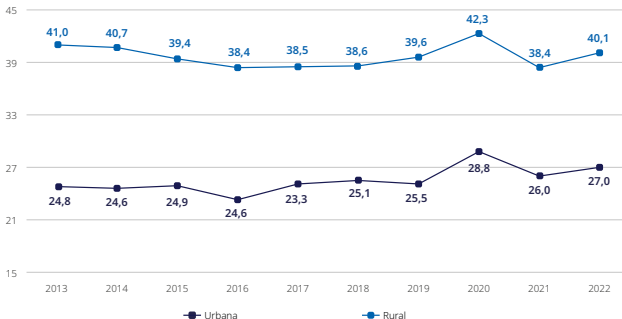
Tasa de desocupación: la desocupación afecta más a las mujeres que a los hombres. En 2023, la tasa femenina fue del 6,1%, frente al 5,0% masculina. Esta diferencia es persistente y se amplifica en situaciones de crisis económica.

Estadísticas de Ingreso

Ingreso medio, en múltiplos de la línea de pobreza



Porcentaje de mujeres adultas con dedicación exclusiva al trabajo no remunerado



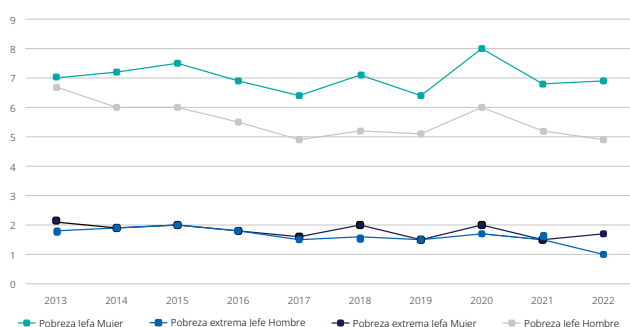
Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Ingresos: en 2023, los ingresos promedio de los hombres eran equivalentes a 5,4 veces la línea de pobreza, mientras que los de las mujeres alcanzaban solo 5,0. Esta brecha salarial de género se mantiene incluso entre personas con niveles educativos similares.

D. Datos de pobreza

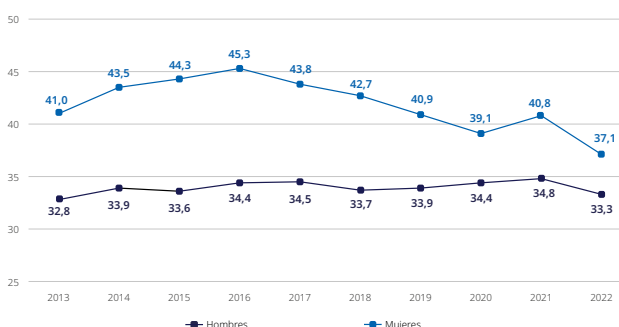
Estadísticas de pobreza y pobreza extrema

Coeficiente de las brechas de pobreza, porcentaje

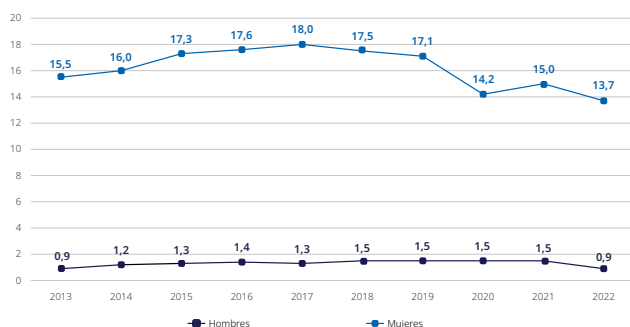


Estadísticas de empleo y vulnerabilidad

Porcentaje de ocupados en empleos de baja productividad



Empleo en trabajo doméstico, porcentaje



Interpretación de datos de pobreza y vulnerabilidad

Empleos de baja productividad: las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos de baja productividad. En 2022, el 40,8% de las mujeres ocupadas se encontraban en este tipo de empleo, frente al 33,3% de los hombres. Esta condición afecta su acceso a seguridad social y oportunidades de movilidad laboral.

Brechas de pobreza por tipo de jefatura de hogar: los hogares con jefatura femenina presentan mayores tasas de pobreza y pobreza extrema. En 2022, la pobreza en hogares liderados por mujeres fue de 34,8%, frente al 33,3% en hogares con jefatura masculina. En cuanto a pobreza extrema, las diferencias son aún más marcadas.



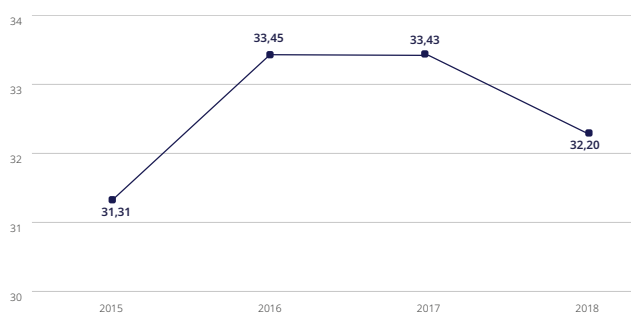
Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Inserción en el trabajo doméstico remunerado: el trabajo doméstico remunerado es altamente feminizado. En 2022, el 13,7% de las mujeres estaba empleada en este sector, mientras que en los hombres esta proporción no supera el 1,5%, reflejando una clara segregación ocupacional por género.

E. Datos de educación STEM y empleo en sectores de energía y transporte

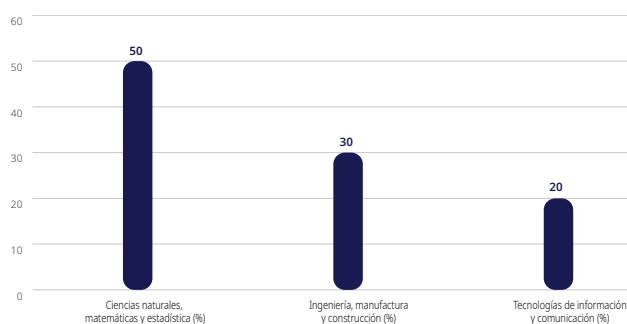
Estadísticas de graduadas¹

Porcentaje de graduadas STEM

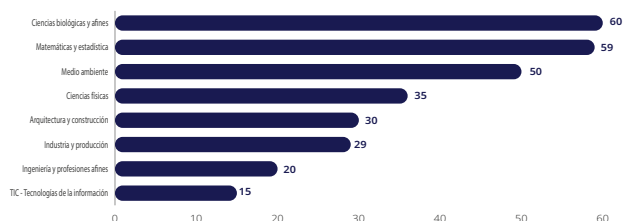


Estadísticas de participación femenina en STEM

Porcentajes de graduadas por carreras STEM seleccionadas (2022)

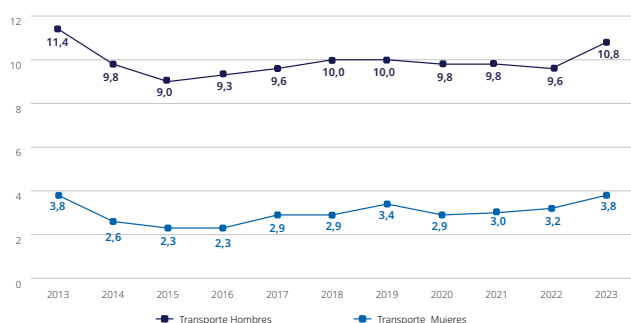


Participación de mujeres en carreras STEM



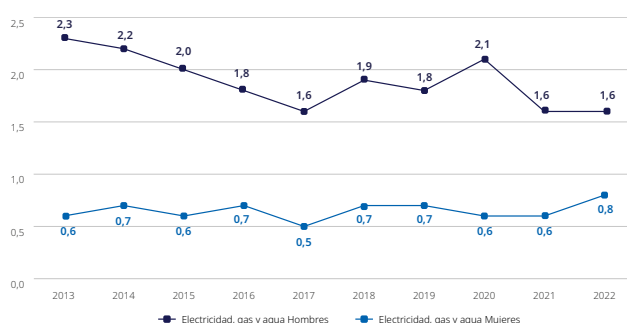
Estadísticas de empleo en transporte

Población ocupada en transporte, porcentaje



Estadísticas de empleo en energía

Población ocupada en energía, gas y agua, porcentaje





Interpretación de datos de formación y empleo en STEM y sectores estratégicos

Participación femenina en carreras STEM: la participación femenina en áreas STEM es limitada. En 2022, solo el 15% de quienes cursaban Tecnologías de la Información eran mujeres, y en Ingeniería y Producción este porcentaje era de 20%. En cambio, las mujeres se concentran más en Ciencias Naturales y Biológicas, con tasas cercanas al 50%.

Graduadas en disciplinas STEM: entre 2015 y 2018, el porcentaje de mujeres graduadas en áreas STEM osciló entre el 31% y el 33%, con escasa variación. Este dato sugiere una estabilización en la incorporación femenina, aunque lejos de la paridad en disciplinas técnicas clave.

Inserción laboral en sectores estratégicos (energía y transporte): la inserción femenina en sectores estratégicos como energía y transporte sigue siendo marginal. En 2022, solo el 0,8% del empleo en energía y 3,8% en transporte correspondía a mujeres. Esta subrepresentación refleja barreras culturales y estructurales que dificultan el acceso femenino a empleos de alto valor económico y tecnológico.

Conclusiones generales

Desigualdad persistente a pesar del avance educativo: las mujeres han alcanzado y superado a los hombres en escolaridad y títulos universitarios, pero esto no se refleja plenamente en su inserción laboral ni en los ingresos.

Segmentación del mercado de trabajo: las mujeres continúan concentradas en empleos de baja productividad, trabajo doméstico y sectores feminizados, con escasa presencia en industrias estratégicas.

Sobrecarga de cuidados no remunerados: una proporción considerable de mujeres adultas se dedica exclusivamente al trabajo de cuidado, lo que obstaculiza su participación en el mercado laboral.

Feminización de la pobreza: las jefas de hogar enfrentan mayores tasas de pobreza y exclusión económica, agravadas por su inserción precaria en el mercado laboral.