



Tribunal Supremo de Elecciones

Instituto de Formación y  
Estudios en Democracia



# GÉNERO Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES



Tribunal Supremo de Elecciones

Instituto de Formación y  
Estudios en Democracia



# GÉNERO Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

323.34 M-324g Marengo Marrocchi, Leda  
Género y participación política de las mujeres / Leda Marengo Marrocchi. -- 2 edición.  
San José, Costa Rica : Tribunal Supremo de Elecciones. Instituto de Formación y Estudios  
en Democracia, 2020.  
102 páginas : ilustrado a color ; 20.5x26.5 centímetros. -- (Colección Formación en  
Democracia ; 4).  
  
Edición revisada y actualizada por el Instituto de Formación y Estudios en Democracia.  
  
ISBN 978-9930-521-49-6  
  
1. Participación política. 2. Paridad política. 3. Mujeres. 4. Igualdad de oportunidades.  
5. Género. I. Título.

CDOC-IFED

©Instituto de Formación y Estudios en Democracia (IFED)  
Tribunal Supremo de Elecciones Costa Rica  
Apartado: 2163-1000, San José  
Web: <http://www.tse.go.cr>  
Primera edición, 2018  
Segunda edición, 2020

### **Consejo Editorial**

Hugo Picado León (Director)  
Ileana Aguilar Olivares  
Luis Diego Brenes Villalobos  
Mariela Castro Avila  
Rocío Montero Solano

### **Segunda edición revisada y actualizada:**

Instituto de Formación y Estudios en Democracia

**Mediación pedagógica:** Mariela Castro Avila

**Corrección de estilo:** Johanna Barrientos Fallas

**Ilustración:** Josué Rojas Rojas

**Diagramación:** Oficina de Comunicación del TSE



Género y participación política de las mujeres de Leda Marengo Marrocchi, segunda edición se encuentra bajo una licencia [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). Creado a partir de la obra en [www.tse.go.cr](http://www.tse.go.cr).

## **Nota del Consejo Editorial IFED**

El Instituto de Formación y Estudios en Democracia presenta esta versión revisada y actualizada del fascículo *Género y participación política de las mujeres*, que fue publicado en 2012, y en cuya elaboración participó, en calidad de autora, la experta en materia de género, Leda Marengo Marrochi.

En esta nueva edición, se retoman los temas desarrollados por la autora, y se actualiza el texto con información referida a los avances legales en materia de derechos políticos de las mujeres y de otras poblaciones vulnerabilizadas en razón de su identidad de género, durante el periodo 2012–2020. Se incluye, también, información socio-económica reciente, y los datos relevantes de los procesos electorales de 2014, 2016, 2018 y 2020.

Sirva esta nueva edición como un homenaje póstumo a Leda Marengo Marrochi (1959-2019), incansable luchadora de los derechos humanos y políticos de las mujeres, quien con su saber y dedicación apoyó la labor del IFED a través de su aporte en esta herramienta didáctica que hoy nuevamente ponemos a disposición de la ciudadanía.

# Tabla de contenido

|  |           |
|--|-----------|
| Presentación .....   | 7         |
| Introducción .....   | 9         |
| <b>I. Conociendo sobre género para una participación política en igualdad .....</b>  | <b>11</b> |
| 1.1 Desigualdades y discriminaciones diversas .....  | 11        |
| 1.2 La discriminación contra las mujeres en razón del género .....   | 18        |
| 1.3 El sistema patriarcal y sus instituciones .....  | 18        |
| 1.4 Analizando la realidad con una visión de género .....  | 24        |
| 1.4.1 La familia: semillero de las identidades de género .....   | 25        |
| 1.4.2 El sistema educativo: fortaleciendo las jerarquías y los roles de género .....   | 27        |
| 1.4.3 Los medios de comunicación y la publicidad .....   | 28        |
| 1.4.4 El lenguaje: sentido de la realidad y del quehacer humano.....   | 30        |
| 1.4.5 Violencia contra las mujeres: una expresión de poder y desigualdades de género .....   | 31        |
| <b>II. De la discriminación a la igualdad de derechos: los derechos humanos de las mujeres y su reconocimiento internacional .....</b> | <b>32</b> |
| 2.1 ¿Qué son los derechos humanos? .....   | 33        |
| 2.1.1 La Declaración Universal de los Derechos Humanos: un poco de historia .....  | 34        |
| 2.2 Los deberes y las responsabilidades ciudadanas.....  | 38        |
| 2.2.1 Concepto de ciudadanía activa .....  | 40        |
| 2.3 Derechos de las mujeres como derechos humanos .....  | 42        |
| 2.4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) .....                                | 44        |
| 2.4.1 Los derechos contenidos en la CEDAW .....  | 48        |
| 2.5 Recuento de leyes a favor de los derechos de las mujeres en Costa Rica .....   | 49        |
| 2.6 Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) .....  | 51        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>III. Participación y ejercicio político de las mujeres en Costa Rica .....</b>   | <b>52</b> |
| 3.1 La participación política de las mujeres costarricenses .....   | 52        |
| 3.1.1 Los derechos civiles y el voto de las mujeres en Costa Rica .....   | 53        |
| 3.1.2 Las luchas feministas y sus organizaciones en Costa Rica .....  | 55        |
| 3.2 ¿Qué es hacer política?.....  | 56        |
| 3.2.1 ¿Cuál es la importancia de la participación política para las mujeres? .....  | 58        |
| 3.2.2 Dificultades para la participación de las mujeres en el ejercicio de sus liderazgos políticos .....                     | 61        |
| 3.2.3 Las acciones afirmativas.....   | 64        |
| 3.2.4 Las cuotas de participación política .....  | 66        |
| 3.2.5 El principio de la paridad y el mecanismo de la alternancia.....  | 68        |
| 3.2.6 ¿Cómo se garantiza la paridad y la alternancia?.....  | 69        |
| 3.2.7 Las dimensiones de la paridad y la alternancia: vertical y horizontal.....  | 71        |
| <br><b>IV. Desafíos para la consolidación de los derechos políticos de las mujeres en Costa Rica .....</b>                    | <b>73</b> |
| 4.1 Incremento de la participación numérica y mejoramiento de la calidad de la participación y liderazgos de las mujeres..... | 74        |
| 4.2 Ciudadanía y derechos políticos de las mujeres en Costa Rica .....  | 76        |
| 4.3 Liderazgos transformadores, asertivos y propositivos.....   | 78        |
| 4.4 La incidencia política como parte del ejercicio de la ciudadanía .....  | 81        |
| 4.4.1 La incidencia política orientada a resolver necesidades estratégicas de género.....                                     | 82        |
| <br><b>Referencias bibliográficas .....</b>   | <b>85</b> |
| <br><b>Glosario.....</b>  | <b>88</b> |



# Presentación

Formar ciudadanas y ciudadanos con las herramientas y capacidades para ejercer su derecho a participar activamente en la vida político-electoral costarricense es un objetivo fundamental del Instituto de Formación y Estudios en Democracia (IFED) del Tribunal Supremo de Elecciones; por lo que este fascículo autoformativo tiene el propósito de entregar a la ciudadanía, y específicamente a las mujeres, información necesaria para potenciar su participación política.

El fascículo es un texto práctico y accesible, y está pensado para personas con deseos de aprender y de compartir sus experiencias con otras, en aras de romper todas las barreras posibles que impidan a las personas y en especial a las mujeres participar, expresar sus necesidades y potenciarse como lideresas capaces de elegir y ser electas en puestos de poder y de decisión.

El IFED tiene el gusto de poner a disposición el fascículo *Género y participación política de las mujeres*. Les invitamos, además, a conocer el libro *Mujeres y derechos políticos y electorales. Costa Rica: 1988-2018* en el siguiente enlace: [https://www.tse.go.cr/publicaciones\\_editorial.htm](https://www.tse.go.cr/publicaciones_editorial.htm)

**Área de Formación en Democracia  
Instituto de Formación y Estudios en Democracia**



# Introducción

Hola, ¡bienvenidas y bienvenidos! ¡Qué linda oportunidad la de encontrarnos para reflexionar un poco sobre nuestras vidas, los derechos y las responsabilidades que tenemos como personas ciudadanas en este país! ¿No les parece?

Este fascículo está organizado en cuatro capítulos que tratan sobre distintos temas. El primero abre la reflexión en torno a la forma en que las personas hemos sido socializadas y la manera en que construimos nuestras identidades como hombres y mujeres. Esto nos permitirá entender que los seres humanos venimos al mundo iguales, pero en el transcurso de nuestras vidas, la sociedad y la cultura nos va diferenciando y, muchas veces, esas diferencias se convierten en desigualdades que dan origen a distintas formas de discriminación.

El segundo revisa los derechos humanos y cómo las mujeres tuvieron que luchar para ser incluidas y ser consideradas ciudadanas y sujetas plenas de todos los derechos. El tercero se refiere a la participación política de las mujeres en Costa Rica, el logro de los derechos civiles y el voto, las luchas feministas, los avances legales a favor de las mujeres y los planteamientos del *Código Electoral*. Finalmente, el cuarto reflexiona sobre los desafíos para la consolidación de los derechos políticos de las mujeres en Costa Rica: cantidad y calidad de la participación y los liderazgos de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones; la lucha contra el acoso político y el fortalecimiento de los liderazgos solidarios, paritarios y con sensibilidad de género de hombres y mujeres.

En cada capítulo hay ejercicios para que compartamos experiencias y conocimientos y, con esa base, analizar nuestras realidades personales, comunales, regionales y nacionales. Los pasos son los siguientes: 1) Parto de mis conocimientos sobre el tema porque son valiosos; 2) leo y me informo; 3) retomo mis conocimientos y trato de aplicarlos a la información que he recibido; 4) analizo si tengo prejuicios y estereotipos; 5) cuestiono y elijo críticamente de acuerdo a mi propio contexto personal y social y 6) pienso en las propuestas que puedo hacer para mejorar mi vida y la de mi comunidad y mi país. Dicho esto, pongámonos a trabajar y disfrutemos del aprendizaje.



# I. Conociendo sobre género para una participación política en igualdad

## 1.1 Desigualdades y discriminaciones diversas

**Actividad 1.** Para empezar con este tema del género y de la discriminación y las desigualdades entre mujeres y hombres, vamos a pensar y escribir sobre nuestras propias experiencias.

¿Me he sentido discriminada o discriminado alguna vez por ser mujer o por ser hombre?

¿Cuáles han sido las razones?

¿En cuáles circunstancias ha ocurrido?

¿Por qué creo yo que sucede esto?

¿Cómo eliminar la discriminación de las relaciones humanas?

La reflexión sobre estas preguntas nos puede llevar a respuestas muy importantes para nuestras vidas, porque estaríamos dando los primeros pasos para lograr la igualdad entre las personas, particularmente, entre mujeres y hombres, tomando en cuenta también sus otras múltiples diversidades.

A lo largo de milenios, la humanidad ha ido construyendo una vida en sociedad, un entorno social, diversas culturas, ideologías y religiones. La historia ha estado llena de muchos aciertos, injusticias y omisiones. Al día de hoy, se han logrado sorprendentes avances tecnológicos que unen a los pueblos del mundo, sus voces y sus culturas; se ha avanzado en leyes y bienestar para muchos, pero también persisten grandes brechas sociales, económicas y políticas que excluyen a las personas del bienestar logrado y las enfrentan por sus edades, etnias, géneros, religiones, nacionalidades y orientaciones sexuales, entre otros aspectos de la diversidad humana.

Siendo la mitad de la humanidad, sería de esperar que las mujeres del mundo gozaran de las mismas condiciones en igualdad de derechos y de oportunidades. Sin embargo, muchos estudios demuestran que solo por el hecho de ser mujeres han llevado la peor parte en esta historia, y la discriminación en razón de su género es una de las formas de opresión más generalizadas en el mundo. A ello se suman otras formas de discriminación: por el color de la piel, por la cultura, la procedencia geográfica, la nacionalidad, la clase social, la edad, las capacidades especiales, la orientación sexual, entre otras, que afectan tanto a las mujeres como a los hombres.

Para muestra los datos que siguen (ONU Mujeres, 2019):

- Las mujeres representan poco más de la mitad de la población mundial.
- Mujeres y niñas hacen 2/3 del trabajo mundial por el 5% de los ingresos.
- El ingreso de las mujeres al mundo del trabajo pagado ha implicado una *doble jornada*, ya que deben cumplir también con el trabajo doméstico como responsabilidad atribuida al género femenino que recae casi siempre en ellas.
- La división sexual del trabajo impide o limita a las mujeres para ejercer su derecho de participación en las organizaciones comunales y en la vida pública en general, ya que la *corresponsabilidad* -que todas las personas de la familia contribuyan a realizar el trabajo doméstico y de cuidados- no es todavía una realidad.



- La doble jornada se incrementa si consideramos que existen pocas alternativas públicas para el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores, tareas que por lo general asumen las mujeres en las familias.
- Las mujeres reciben entre un 50 % y un 85 % promedio del salario que recibe el hombre, haciendo las mismas labores. En Costa Rica esta proporción ronda entre el 80 % y el 84 %. Esto significa que por hacer un trabajo igual o similar, a las mujeres les pagan 80 colones por cada 100 que les pagan a los hombres.
- La pobreza -y todas las carencias de salud, educación y de acceso a servicios y oportunidades que ello conlleva- afecta de forma acentuada a las mujeres, sobre todo si son el único sostén de la familia. La feminización de la pobreza es una forma de exclusión múltiple muy extendida en el mundo, que se agrava para las mujeres campesinas, indígenas y afrodescendientes.
- A la discriminación por su género se le suma la derivada de su etnia o raza, su nacionalidad, su edad, su condición socioeconómica, entre otras.
- A nivel mundial, hay 122 mujeres de entre 25 y 34 años viviendo en condiciones de pobreza extrema por cada 100 hombres en el mismo rango de edad.
- Unos 15 millones de niñas en edad escolar nunca tendrán la oportunidad de aprender a leer o escribir en la escuela primaria, en comparación con 10 millones de niños.



- En 18 países, los esposos pueden impedir legalmente a sus esposas que trabajen; en 39 países, las hijas y los hijos no tienen los mismos derechos hereditarios y 49 países carecen de leyes que protejan a las mujeres de la violencia en el hogar.
- El 19 % de las mujeres y niñas de entre 15 y 49 años de edad ha experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses.

- A nivel mundial, 750 millones de mujeres y niñas se han casado antes de cumplir los 18 años de edad y al menos 200 millones de mujeres y niñas de 30 países distintos han sufrido mutilación genital femenina.
- La brecha salarial de género a nivel mundial es del 23 %. La tasa de actividad de las mujeres es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94 %.
- A nivel mundial, las mujeres representan el 28,8 % de quienes se dedican a la investigación. Solo uno de cada cinco países ha logrado la paridad de género en este ámbito.
- Hasta un 30 % de la desigualdad salarial se debe a la disparidad dentro del hogar, incluida aquella entre mujeres y hombres. También es mucho más probable que las mujeres vivan por debajo del 50 % de la renta mediana.

La **división sexual del trabajo** es la división de tareas y funciones que la sociedad espera que cumplan los hombres y las mujeres. Esta división no es natural, sino una construcción cultural que se fortalece con las tradiciones y las costumbres de los pueblos respecto de lo que *deben ser los hombres* y lo que *deben ser las mujeres*. Por ejemplo, tener hijos es una capacidad de dos personas; sin embargo, se asume que las madres son las llamadas a permanecer en el hogar pendientes de la familia y los hombres son los que deben mantenerla económicamente. El valor social que se le da a cada uno de esos ámbitos de desempeño es desigual, el dinero constituye una fuente de poder no compartido y coloca a las mujeres en situación de dependencia y subordinación respecto al hombre.

En Costa Rica la realidad nos muestra avances, pero también retos importantes sobre todo para eliminar las desigualdades y brechas entre regiones urbanas y rurales del país. Veamos algunos datos en la Figura 1.

**Figura 1.** Realidad de las mujeres en aspectos socioeconómicos, de participación política y de salud en Costa Rica



### En la participación política para la toma de decisiones

- La participación de las mujeres en puestos de decisión política ha incrementado en la última década: primera mujer en la presidencia de la República en 2010; en los puestos legislativos se pasó de 14 % en 1996 a 46,6 % en 2018.
- En 2009 se aprueba el nuevo *Código Electoral* que establece el principio de paridad de género y el mecanismo de alternancia, respecto de la igualdad en la representación política de mujeres y hombres. Paulatinamente, el TSE ha incorporado la llamada "paridad horizontal", aunque con diferentes alcances según la naturaleza de los cargos por elegir. Los partidos políticos deben garantizar los mecanismos necesarios para lograrlo y dedicar un porcentaje de sus recursos a la capacitación de las mujeres.



### En el ámbito económico

- La pobreza en Costa Rica se ha mantenido en 21 %, pero las diferencias regionales son marcadas, debido a que en las zonas urbanas puede alcanzar el 19,77 % y en las zonas rurales asciende hasta el 24,17 %. Si a eso agregamos las brechas de género, la feminización de la pobreza es una realidad contundente: la pobreza para los hombres es del 13 % y para las mujeres del 17,4 %. Finalmente, a las mujeres les cuesta más conseguir trabajo y el desempleo las afecta con una tasa de 18 %, mientras que la de los hombres es de 8,6 %, lo que evidencia la mayor dificultad de las mujeres para participar en el mercado laboral y acceder a un empleo.



### En el acceso a la salud y a una vida sin violencia

- Las mujeres cuentan con menos protección en salud, porque un gran porcentaje son aseguradas por un tercero.
- Solo 10 de cada 100 trabajadoras por cuenta propia cuentan con un seguro voluntario, mientras que el 45,3 % de los hombres están cubiertos.
- La violencia intrafamiliar afecta principalmente a las mujeres en una proporción que va hasta el 80 % en las regiones con mayor incidencia; donde el femicidio es su máxima expresión de violencia por ser mujeres.

Fuentes: Bareiro, L. y Torres, I. (2009); Zamora, E. (2010) e INEC y otros, (2010).

A pesar de que hoy en día existen leyes que respaldan la igualdad entre las personas tomando en cuenta su diversidad, lo cierto es que, en la vida cotidiana, las relaciones entre ellas están determinadas por la posición que ocupan en la sociedad donde les correspondió vivir. No es lo mismo vivir en el campo que en las ciudades; ser persona afrodescendiente, blanca, indígena, oriental o árabe; tampoco es igual ser jornalero, dentista, enfermera o político; no es igual tener dinero que vivir en la pobreza; no es lo mismo haber estudiado y tener un título profesional que contar sólo con la escuela primaria y, además de todo esto, no es lo mismo ser mujer que ser hombre con cualquiera de esas características.

La sociedad en que vivimos está construida y organizada de tal manera que las personas son catalogadas de acuerdo a sus rasgos, cualidades y condiciones diversas en cuanto al color de su piel, su edad, su nacionalidad, la religión que profesa, su orientación sexual, sus ingresos económicos, su género, capacidades especiales, entre otras características. En un mundo tan diverso; no obstante, nos han inculcado el temor y la desconfianza a las personas que son diferentes a nosotros y nosotras y es así como aprendemos a excluir y a discriminar a las demás personas en razón de alguno de esos rasgos.

La **discriminación** se da cuando excluimos o desvalorizamos a personas o grupos sociales distintos por alguna o varias características y condiciones propias de su vida, de su cuerpo, de su forma de pensar; por medio de opiniones y comportamientos negativos. La discriminación puede darse de forma directa o indirecta, abierta o solapada, con intención o sin ella; y llegar a formar parte del diario vivir, porque de tanto repetirla terminamos creyendo que es natural, que siempre ha existido y que no se puede cambiar.

Es decir, cuando algo es construido a través de la cultura y las tradiciones por generaciones, se naturaliza dentro de la sociedad; el lenguaje contribuye a que se dé ese arraigamiento. Así, las palabras ofensivas, los chistes sexistas y racistas, los prejuicios contra las personas de una nacionalidad o religión distinta a la de la mayoría son formas de discriminación muy comunes.

Por ejemplo, a través de los estereotipos y los mitos sobre los otros y las otras, acostumbramos a decir: “todos los hombres (o las mujeres) son iguales”, “todos los hombres son infieles”, “todas las mujeres son chismosas”, “todas las personas jóvenes son irresponsables”. Un rasgo de pobreza, racial, de edad, de género, de nacionalidad, de orientación sexual, etc., se convierte en la trampa del prejuicio y la discriminación.

La discriminación afecta profundamente a las personas que la padecen, porque se da de forma sistemática y reiterada, lo cual daña su autoestima y la confianza en sí mismas. Además, la discriminación limita y obstruye el desarrollo de las personas, niega oportunidades para su plena realización y para hacerles frente a los desafíos de la vida.

## **Actividad 2.** Reflexiono y contesto.

**Elijo tres características diferentes a las mías, por ejemplo: color de piel, etnia, clase social, género, discapacidad, edad, nacionalidad, religión o educación.**

**Me pongo en los zapatos de esa persona que he imaginado sería yo y pienso ¿cómo me sentiría en los espacios en los que me desempeño o a los que voy normalmente?**

**¿Cómo me tratarían las demás personas?**

**¿Cómo me sentiría yo en esa otra piel, sexo, edad o circunstancia?**

## 1.2 La discriminación contra las mujeres en razón del género

La discriminación en razón del género afecta básicamente a las mujeres. Además, si agregamos otras formas de discriminación por etnia, por clase social, por nacionalidad, se puede afirmar que las mujeres reúnen como grupo social todas las formas de discriminación que pudiéramos imaginar. Los hombres sufren discriminación en todas sus formas también, pero no por el género, no por ser hombres.

Los efectos de la discriminación contra las mujeres son devastadores y minan la percepción de sí mismas como sujetas de derecho. Muchas mujeres piensan que están predestinadas a ciertas labores y que son incapaces de desarrollarse en lo que deseen. Por otro lado, la discriminación tiene relación directa con las distintas manifestaciones de la violencia intrafamiliar y el femicidio, como la más cruel y extrema, que no solo arrastra consigo a las mujeres, sino también a sus familias y a la sociedad entera.

La discriminación por género y sus efectos no son un problema privado; el hecho es que afectan las posibilidades de desarrollo de la mitad de la población; son, sin duda, un flagelo que debilita sus capacidades creativas y de protagonismo público, limita sus aportes y la incidencia social como un derecho y obligación ciudadanos.

## 1.3 El sistema patriarcal y sus instituciones

Cuando nacemos, las características genitales externas definen el sexo que se nos asigna a cada persona, y a partir de esa asignación, como hombre o como mujer, se inicia nuestra crianza, nuestra enseñanza social para que seamos femeninas o masculinos. Estas características externas, asociadas a un sexo determinado, tienen, también, un significado y una valoración cultural y social. Hoy en día, algunos países incluso se separan de ese binomio de mujeres y hombres para establecer un tercer sexo o bien una categoría extra o adicional.

Cuando hablamos de **sexo**, nos referimos a las características físicas y biológicas a partir de las cuales se define a las personas como hombres o mujeres. El sexo tiene una carga cultural también, ya que la connotación cultural responde a cada momento histórico. Aunque muchas costumbres han ido cambiando desde el tiempo de las abuelas y los abuelos, aún se viste a las niñas de rosa y a los niños de celeste. Ellos son entrenados con mayor rudeza para ciertos oficios, y ellas, con mayor delicadeza para otros. Se les promueven juegos distintos: de carritos y superhéroes para ellos y de muñecas y escuela para ellas.

En una visión más patriarcal, desde muy pequeñas, todas las personas aprendemos a ser hombres o a ser mujeres. Se nos asignan funciones de acuerdo con el sexo: las mujeres para ser esposas y madres, cuidadoras, amas de casa; y profesionales en algún campo relacionado con esas funciones como enfermeras, secretarias, educadoras, modelos de revista. Ellos como deportistas, proveedores, dispuestos para la toma de decisiones, para la protección y representación de la familia y, por supuesto, oficios y profesiones de riesgo y exposición pública.



Ahora bien, cuando hablamos de **género**, se hace referencia a las condiciones y rasgos sociales y culturales que conforman las identidades de hombres y mujeres; sus maneras de ser, de sentir, de pensar y de actuar en determinada sociedad. Estas características no son naturales, sino que han sido aprendidas a través de la cultura, de la familia, la educación, la religión, las tradiciones y costumbres. En esta lógica, el concepto de género es más amplio que la definición de sexo.



La construcción de las identidades de género se nutre de un conjunto de normas, leyes, símbolos, tradiciones, mitos y estereotipos, mandatos e interacciones sociales y formas de comportamiento asignadas a cada sexo y que definen **qué es lo masculino y qué es lo femenino**. A este proceso, en el cual se aprende a ser personas y vivir en sociedad, se le llama **socialización** y es allí donde nos marcan límites y se crean los **estereotipos** sobre lo permitido y lo prohibido, en la mayoría de los casos, según los roles tradicionalmente esperados para los hombres y para las mujeres.

Los **estereotipos** son ideas preconcebidas y prejuiciadas sobre distintas características o condiciones de los grupos sociales y de las personas que los integran, casi siempre de forma negativa. Pueden centrarse en un aspecto físico o de su cultura, y afirmar que por esa razón todo el grupo social es o actúa de determinada manera. Por ejemplo:

- Todas las personas jóvenes son impulsivas e irresponsables.
- Todos los hombres son racionales y fuertes.
- Todas las mujeres son chismosas y sienten envidia hacia otras mujeres.
- Todas las personas de tal nacionalidad o grupo religioso son vagabundas, ladronas, violentas, cochinas, etc.

**Actividad 3.** Con base en el recuadro anterior, complete las siguientes frases con creencias tuyas o que haya escuchado.

Todas las personas jóvenes son...

Los hombres son...

Las mujeres indígenas son...

Las personas afrodescendientes son...

Las personas costarricenses son...

**¿Puedo yo, con mi experiencia, dar argumentos para sostener esas afirmaciones?**

Las **identidades de género** se van afianzando en nuestra forma de ser tan fuertemente que llegamos a creer que son naturales, que nacimos con ellas, que es el instinto el que nos mueve a actuar de cierta manera. Sin embargo, hoy sabemos que esas feminidades y masculinidades son producto de **aprendizajes sociales de género** que establecen ámbitos de acción distintos, pero también jerarquías de valor de acuerdo a las diferencias sexuales. Los hombres crecen con una identidad basada en el poder, el dominio y la libertad; y las mujeres, con una identidad basada en la maternidad, la dependencia de los otros y la restricción de los derechos. A ellos se les enseña a ser intrépidos y fuertes, a traer dinero a la casa. Para las mujeres, la ambición solo es bien vista si es para servir a otros. Si desean escalar posiciones políticas o de negocios, siempre se les cuestiona el tiempo que esto les costará para la atención de su familia.

La visión expuesta está marcada por el tradicional binario mujer u hombre; sin embargo, la realidad, hoy en día, es más compleja y principalmente diversa. Una persona puede nacer bajo un sexo masculino, pero con el tiempo, podría autoperibirse en su identidad bajo un género femenino, por citar un solo ejemplo.

En el caso costarricense, aunque con un alcance en todo el continente americano, la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, n.º 24-2017 del 24 de noviembre de 2017, es particularmente importante respecto de recordarnos la amplitud del debate en torno a la **identidad de género**. Existe un reconocimiento al derecho fundamental que le asiste a toda persona para que el sexo o el género consignado en los registros estatales coincida con su identidad sexual y de género efectivamente vivida y asumida.

La diversidad del colectivo LGTBIQ+ no puede quedar excluida. De esta manera, debemos avanzar a una concepción más amplia del significado de *mujer*, debemos superar la asociación únicamente con el sexo asignado al nacer y sumar, también, a aquellas personas que en su autopercepción de género así se identifican.

**El aprendizaje de género no es pasivo.** Como personas cuestionamos muchos aspectos del modelo y quizás gran cantidad de personas procuramos, conscientemente, cambiar algunos estereotipos, romper con los patrones esperados. Tampoco es un aprendizaje igual para todas las personas, ya que intervienen aspectos étnicos, culturales, de clase social, entre otros.

El aprendizaje de género es posible a través de varias instituciones sociales del sistema patriarcal en que vivimos: la familia, el sistema educativo, el lenguaje, las iglesias, los medios de comunicación, las leyes y las formas de ver el mundo, todo lo cual se apoya en las tradiciones y costumbres que rodean la cultura en la que vivimos.

Cuando hablamos de **patriarcado** nos referimos a la organización de la sociedad que permite y hace posible la subordinación de las mujeres mediante leyes, instituciones, educación, valores, tradiciones y costumbres. Es un sistema que funciona gracias a la división sexual del trabajo que valora menos lo femenino frente a lo masculino.

**Actividad 4.** Piense en ¿cómo fue su propia historia?



¿Qué cosas o actividades estaban prohibidas?

¿A cuales actividades, personas o situaciones debía tener precaución?

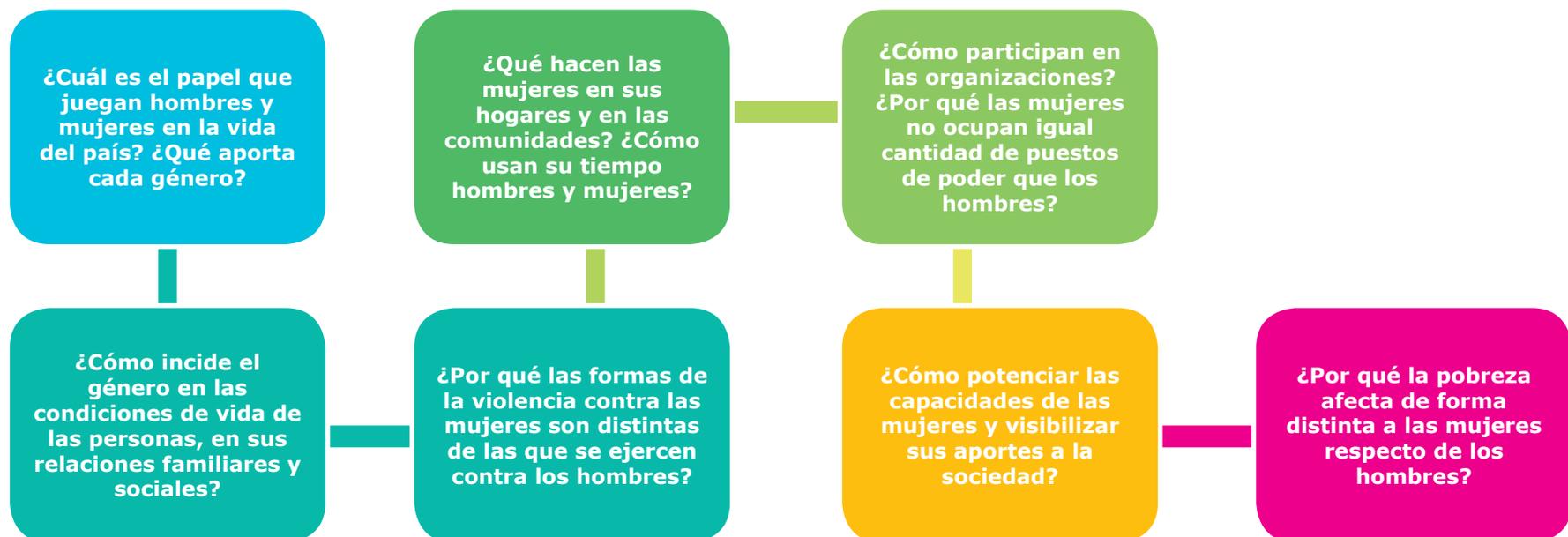
¿Qué me permitían hacer cuando era niña o niño?

¿Recuerda frases que escuchaba con frecuencia cuando le permitían o prohibían algo en especial?

## 1.4 Analizando la realidad con una visión de género

Ponernos los anteojos del género nos permite hacer visible la forma en que la sociedad patriarcal está organizada a través de instituciones y de mecanismos que crean y transmiten valores los cuales afirman la superioridad de lo masculino sobre lo femenino en todos los ámbitos. Analizar nuestras vidas y nuestro entorno social a través de esta visión de género nos permite visibilizar las relaciones de poder, así como comprender las causas de la opresión y discriminación de las mujeres y formular propuestas de cambio. Nos permite hacernos preguntas para comprender las formas de organización social y las condiciones de vida según el género como, por ejemplo, las que podemos ver en la Figura 2.

**Figura 2.** Condiciones de vida según género



### 1.4.1 La familia: semillero de las identidades de género

Las identidades de género inician su constitución en la **familia**, allí es donde nos transmiten valores, tradiciones y costumbres; donde aprendemos a relacionarnos con las personas; a ser hermanas o hermanos, hijas o hijos, padres o madres y a guardar las jerarquías que esas relaciones conllevan. Es allí, en ese espacio familiar, donde aprendemos a hablar y a colocar a cada quien en su lugar, según esas jerarquías.

Es en el hogar donde las jerarquías y las desigualdades de poder se manifiestan con mucha crudeza, a través de la violencia en sus distintas formas: física, psicológica, patrimonial y sexual. Porque en el espacio familiar no todas las personas que lo integran tienen los mismos derechos y deberes, y con frecuencia se da discriminación por edad, contra las personas adultas mayores, las niñas y los niños, y también por género, principalmente contra las mujeres.

**Actividad 5.** Reflexione. En la familia donde usted se crio:

¿Cómo fue la experiencia?  
Ampliar o especificar la experiencia.

¿Cómo se ejercía la  
autoridad en la casa?

¿Quién tomaba las decisiones?

¿Qué papel cumplían mamá, papá o  
alguna otra figura de autoridad?

¿Quién cubría los gastos de la casa?

¿Quién hacía el trabajo doméstico?

¿Qué hacían los hermanos  
y las hermanas?

¿Había diferencias entre  
hombres y mujeres?

¿Usted qué pensaba de todo eso?

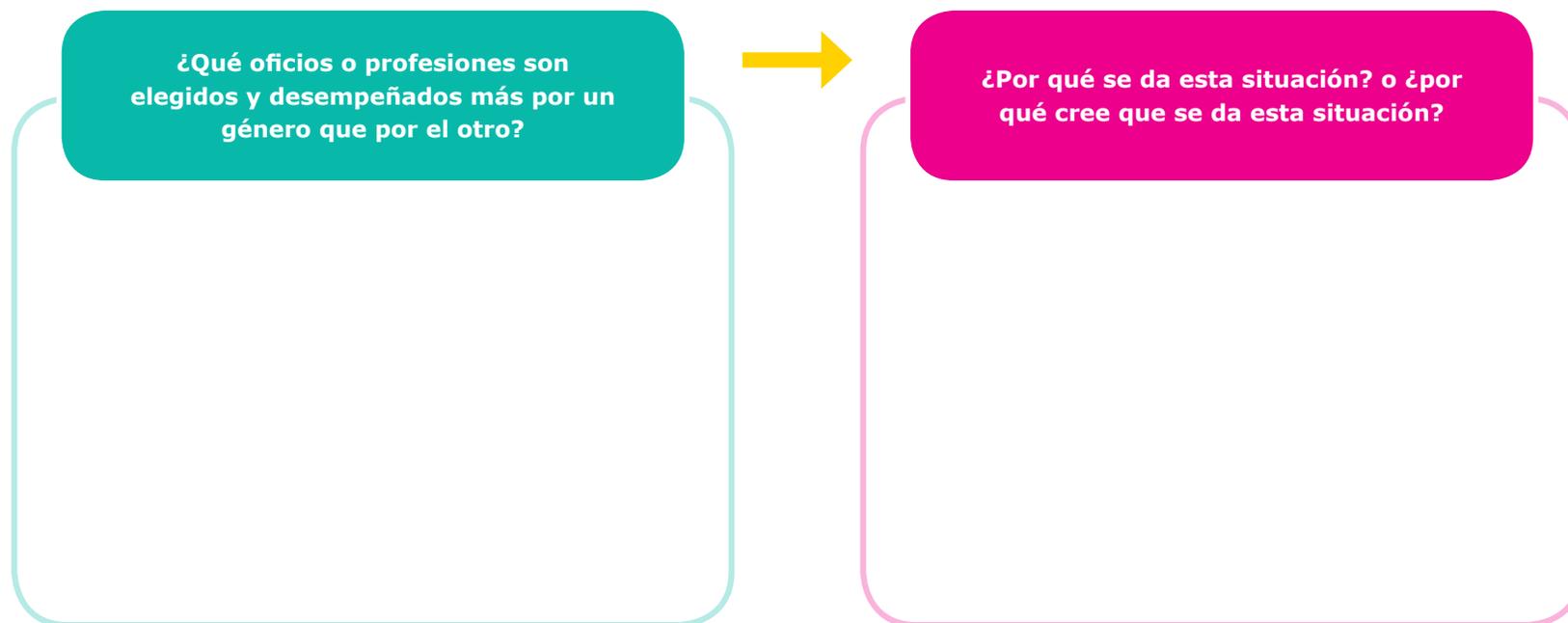
¿Ha cambiado usted algunos de esos  
patrones que observó siendo niño o niña,  
con su familia actual, sus hijos o hijas?

## 1.4.2 El sistema educativo: fortaleciendo las jerarquías y los roles de género

Otro ámbito social donde el proceso de aprendizaje de género se ejecuta con especial determinación es el sistema educativo, el cual refuerza lo aprendido en las familias y aporta muchos conocimientos esenciales para la vida y para el desarrollo de las relaciones humanas. Al frente de esta gran tarea están las maestras, los maestros y los textos escolares que les sirven de medio para transmitir conocimientos y valores para la vida.

Sin embargo, hasta hace unas pocas décadas, los textos escolares contenían imágenes, frases, dibujos y conceptos sexistas que aludían a roles diferentes entre hombres y mujeres o que sencillamente ignoraban y omitían los aportes de cada sexo. Por ejemplo, los personajes políticos y científicos o los próceres de la patria eran, por lo general, hombres, aunque la historia haya estado también gestada por mujeres que hicieron aportes importantes.

**Actividad 6.** Con la información que tengo acerca de las personas que conozco, contesto las siguientes preguntas.



En este mismo tema de la enseñanza, las personas a su cargo reproducen con frecuencia prejuicios y estereotipos sexistas; así, hemos escuchado, por ejemplo: “ustedes, chicas, estudien lo que mejor saben hacer, educar niños” o bien, “¿para qué se van a meter en carreras en las que tienen que hacer giras al campo y alejarse de la familia?”. O se les dice a los hombres: “muchachos, pónganse las pilas porque las mujeres les van a ganar en las notas”. Igualmente, se observan otras formas de sexismo más sutiles como no corregir situaciones discriminatorias entre estudiantes, tratar con favoritismo a las mujeres porque las consideran menos capaces, entre otras.

No obstante, en los últimos años se han impulsado importantes cambios, desde los contenidos de los textos hasta el lenguaje, y también en las formas de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, para que los cambios se mantengan y el sexismo desaparezca, la vigilancia debe ser permanente.

### 1.4.3 Los medios de comunicación y la publicidad

La televisión, la radio, los periódicos, las redes sociales, la Internet, medios masivos de comunicación y formadores de opinión, son también, con mucha frecuencia, espacios de reproducción de prácticas sexistas y discriminatorias tanto por acción como por omisión.

Es común ver imágenes de mujeres haciendo gala de sus atributos físicos con poca ropa en los anuncios no importa de cuál producto o servicio se trate; desde llantas, refrescos, comidas o productos para el hogar hasta maquinaria. La utilización de imágenes de mujeres expuestas a situaciones de abuso y explotación es una práctica usual. Por otro lado, también es común encontrar que las noticias se refieran más a aspectos y personajes masculinos que figuran en cualquier ámbito, por ejemplo, en el deporte.

No es casualidad que desde hace varias décadas en muchos lugares del mundo las mujeres estén luchando por crear legislación y mecanismos para regular y eliminar toda utilización sexista de las mujeres y lo femenino en la propaganda y la publicidad.



**Actividad 7.** Tome un periódico de circulación nacional y analícelo por secciones.

| Secciones       | ¿Cuántas noticias se refieren a mujeres? | ¿Qué dicen los encabezados? | ¿Qué tipo de imágenes de hombres y de mujeres encuentra? | ¿Hay diferencias entre ellas? |
|-----------------|--|-----------------------------|--|-------------------------------|
| Nacionales      |  |                             |  |                               |
| Sucesos         |  |                             |  |                               |
| Internacionales |  |                             |  |                               |
| Espectáculos    |  |                             |  |                               |
| Deportes        |  |                             |  |                               |

### 1.4.4 El lenguaje: sentido de la realidad y del quehacer humano

El lenguaje es una de las formas más importantes para expresar las ideas y el pensamiento humano. A través de él aprendemos a vivir en sociedad, les damos nombre a las cosas, a los sentimientos, nos comunicamos con las personas, explicamos todo lo que nos rodea, lo que percibimos y pensamos. El lenguaje es parte de nuestra identidad humana.

Si algo no se nombra, no existe; si solo hablamos en género masculino, negamos la existencia de las mujeres; si no se menciona a las mujeres, se están ignorando sus aportes en cualquier ámbito social; por ejemplo, en la historia, en el deporte, en la política, y les estamos negando la posibilidad de tener protagonismo y desarrollarse como personas.

Recordemos, también, que en muchas de las leyes, textos y en el lenguaje cotidiano, en nuestros países aún aparece la palabra *hombre* para referirse a todas las personas, incluyendo mujeres. Se nos dijo por mucho tiempo que el vocablo *hombre* era para referirse al género humano. Por eso, no es casual que en las relaciones entre hombres y mujeres prive el sentimiento de que ellos son superiores; de que tienen más fuerza, más inteligencia, más derecho para tomar decisiones y actuar en consecuencia.



#### Actividad 8. Reflexione.

¿Se le viene a la mente algún ejemplo sobre esto de hablar solo en masculino?

¿Cómo se da la bienvenida si hay más mujeres en algún lugar?

¿Si usted es hombre y estando en un grupo de mujeres, una de ellas dice "nosotras sentimos que..."  
¿cuál es su primera reacción?  
¿Se siente incluido?

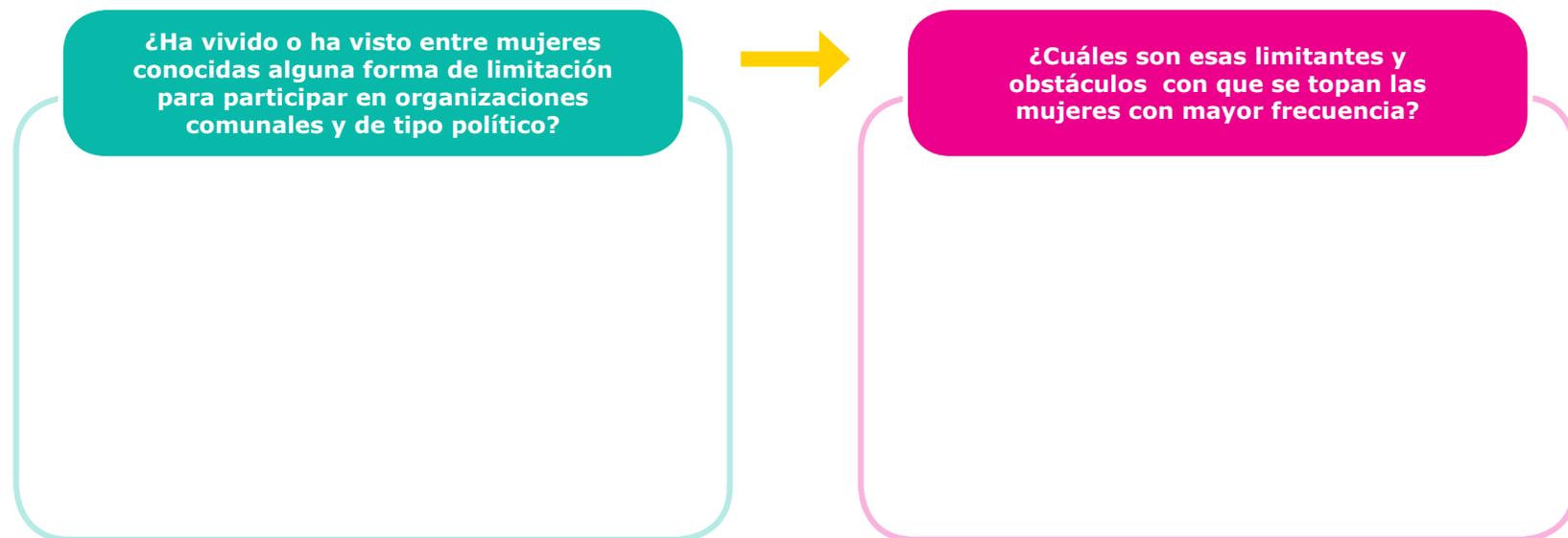
### 1.4.5 Violencia contra las mujeres: una expresión de poder y desigualdades de género

En las familias y en las relaciones de pareja se expresan muy bien las desigualdades de poder entre hombres y mujeres. Es común encontrarse con maridos que prohíben a sus compañeras salir de su casa, trabajar fuera de ella, visitar a sus amigas o familiares. Ejercen un poder de dominio y control a través del miedo y las amenazas.

La violencia intrafamiliar es una expresión de la desigualdad de género entre hombres y mujeres que se legitima a través de muchas costumbres, lenguaje y estereotipos sobre el deber ser de hombres y de mujeres. De allí, también, que en sociedades con valores patriarcales muy arraigados, se toleren y legitimen acciones que dañan la dignidad de las mujeres en razón de su género y que atentan contra su propia vida.

La participación política es un ámbito en el que se expresa también ese desequilibrio de poder que para las mujeres puede llegar a formas explícitas o solapadas de acoso, ya sea en las comunidades o en los partidos políticos a cualquier nivel. Las limitaciones y obstáculos familiares, de la organización misma con sus normas, del entorno social, entre otras, adquieren gran importancia si se quieren vencer los obstáculos a la plena participación de las mujeres.

#### Actividad 9. Reflexione.



## **II. De la discriminación a la igualdad de derechos: los derechos humanos de las mujeres y su reconocimiento internacional**

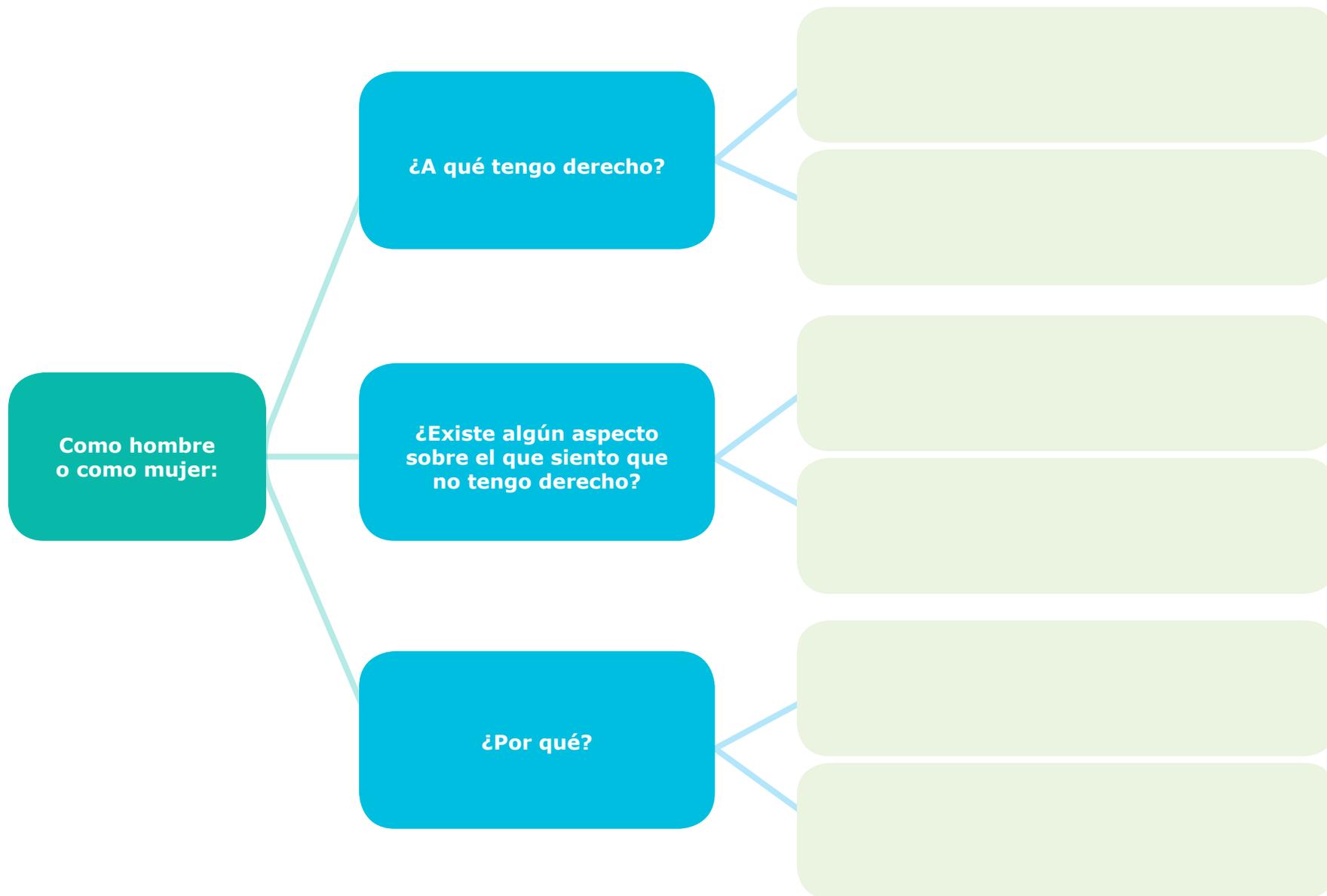
En este capítulo se trabajará sobre la historia de los derechos humanos y, más específicamente, de los derechos humanos de las mujeres reconocidos en declaraciones, convenciones y convenios para el adelanto y desarrollo de las mujeres. Además, veremos los avances legales y las instituciones y planes que existen en Costa Rica para la lucha por la igualdad de género.

¿Por qué es esto importante? Porque conocer la historia y tener la oportunidad de reflexionar sobre ella les otorga a los pueblos un conocimiento muy especial: el de su propia identidad. Además, hacernos preguntas sobre las experiencias pasadas, sobre lo que hicieron –o dejaron de hacer- las generaciones que nos antecedieron nos permite enriquecer el quehacer de cada día como personas en nuestras relaciones humanas tanto en las familias como en la comunidad, y aportar al desarrollo del país de forma más consciente y crítica.

Finalmente, hay un dicho muy cierto: “lo que no se menciona es como si no existiera” y es un hecho de la vida que nada se nos ha regalado. Los derechos de los pueblos han sido obtenidos gracias a las luchas persistentes de muchas personas y colectivos. Por supuesto, los derechos de las mujeres han implicado largos caminos en todo el mundo y sus huellas deben ser dignificadas “para no olvidarlas”.

## 2.1 ¿Qué son los derechos humanos?

**Actividad 10.** Lluvia de ideas sobre los derechos humanos.



## 2.1.1 La Declaración Universal de los Derechos Humanos: un poco de historia

Con la Revolución francesa, allá por 1789, se hace la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* que establece el respeto al ser humano como base de la convivencia social. Sin embargo, no se hablaba de todos los humanos, por ejemplo, las mujeres no estaban allí incluidas; tampoco tenían derechos ciudadanos otras personas por el color de su piel o carencia de bienes materiales.

Esta declaración, como todo documento histórico, responde a los valores culturales predominantes en cada época. Sin embargo, las voces femeninas que piden ser incluidas se empiezan a escuchar con **Olympe de Gouges (1745-1793)** mujer francesa de origen humilde quien, tomando como base la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, escribe la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana* donde reclama la ausencia de las féminas y exige igualdad de trato para ellas en el ejercicio de todos los derechos civiles tales como el derecho al voto, a manifestarse y hablar en público sobre temas relacionados con la política, a ocupar cargos públicos, entre otros también relacionados con la igualdad de trato en la familia.

Con estos y otros antecedentes históricos, que van fortaleciendo una cultura de derechos para las personas, en 1948, después de la Segunda Guerra Mundial, en la recién creada Organización de las Naciones Unidas, surge como un acuerdo de los Estados la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, para buscar el respeto y la convivencia de las personas garantizando el ejercicio y respeto de sus derechos humanos fundamentales.

Aunque en sus orígenes la definición se refería al término hombre para incluir al género masculino y, posteriormente, también al femenino alegando su sentido genérico, no fue sino hasta el siglo XX, gracias a las luchas feministas, que el concepto evoluciona incorporando la noción de **persona** para referirse a hombres y mujeres. De esta forma, en su artículo 2 dice: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados



en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición..." (ONU, 1948).

Es una declaración de principios que consta de 30 artículos que abarcan las condiciones mínimas para que los seres humanos puedan desarrollar sus capacidades y vivir dignamente, relacionándose con su entorno social en igualdad de condiciones. Los grandes temas englobados por estos derechos son los siguientes:



- **La igualdad.** Derecho de que a mujeres y hombres se les considere seres humanos de igual valor y no sufran discriminación alguna por su sexo, condición social, edad, etnia o por las convicciones políticas o religiosas.
  - **La integridad y salvaguarda de la vida y seguridad personal.** Derecho fundamental de existir en condiciones que no atenten contra la vida misma.
  - **Vida libre de violencia.** Derecho de las personas a no ser maltratadas, torturadas ni a sufrir tratos crueles ni humillantes en la familia, en la calle o en el lugar de trabajo.
- 
- **La libertad de expresión.** Derecho a la libre expresión en cualquier parte y momento de la vida.
  - **La privacidad.** Derecho a la privacidad en todos los espacios de la vida personal y familiar.
  - **La libre circulación y movilidad geográfica.** Derecho a la libre circulación de las personas tanto dentro del país como para entrar y salir de este.
  - **La propiedad privada.** Derecho a la posesión de bienes y a que no esté condicionada a ninguna característica específica de las personas.
  - **Libertad de reunión y asociación.** Derecho a la libertad para formar y pertenecer a grupos y organizaciones, y de participar en espacios colectivos de encuentro y reunión.
  - **Elegir y ser electas.** Derecho de todas las personas a votar en las elecciones y a ser elegidas en cargos públicos.
  - **Atención y goce pleno de salud, educación y cultura.** Derecho de las personas al acceso a los recursos y los servicios de salud, educación, recreación, cultura y la seguridad social.
  - **Trabajo e ingresos para la vida.** Derecho a un empleo en condiciones dignas y con un salario justo en igualdad de condiciones para todas las personas.



**Actividad 11.** ¿Los derechos humanos son realmente para todas las personas?

¿Se cumplen para mí todos esos derechos humanos?

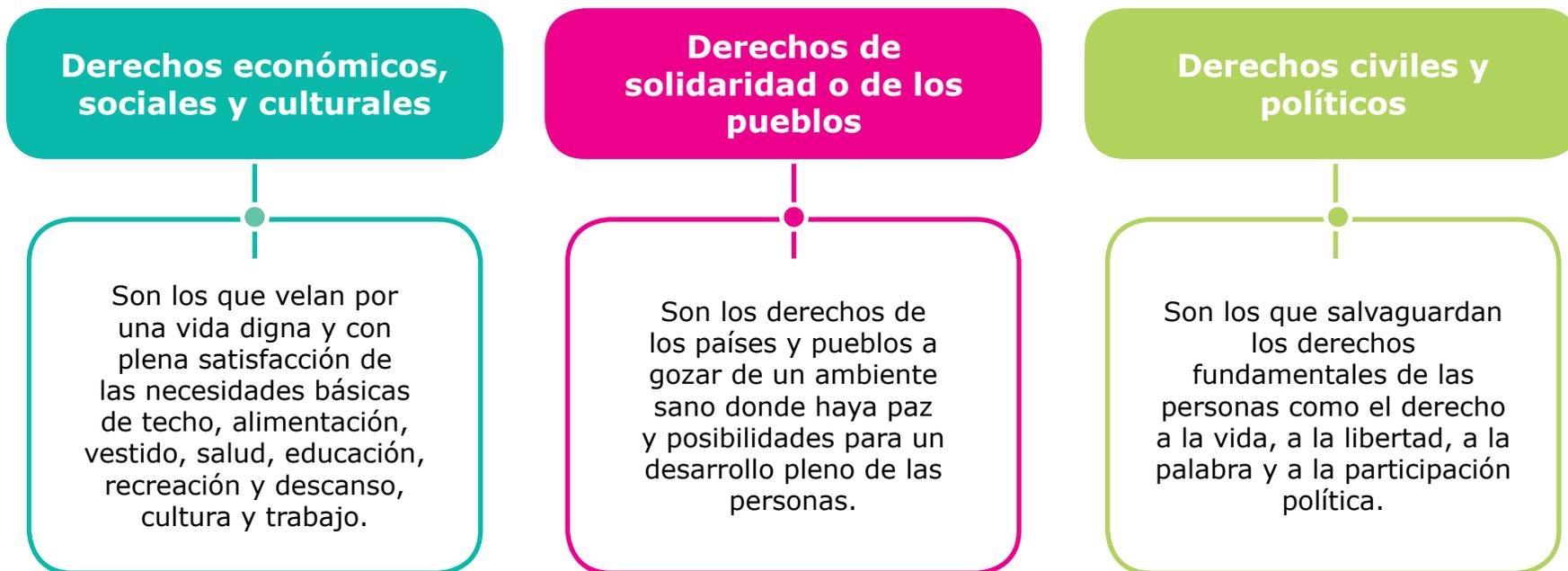
¿Cuáles derechos enfrentan más dificultades para su cumplimiento? ¿Por qué?

¿Qué impide que los derechos humanos sean iguales para todas las personas?

¿Son iguales para las mujeres y para los hombres?

La declaración cubre todos los ámbitos del desarrollo individual y colectivo para garantizar a todas las personas la posibilidad de un desarrollo pleno y para divulgar y defender los derechos humanos. Estos se han dividido en tres grandes áreas como se puede ver en la Figura 3.

**Figura 3. Derechos cubiertos por la *Declaración Universal de los Derechos Humanos***



### Los derechos humanos son:

- **Universales:** Se aplican a todas las personas, de cualquier nacionalidad, edad y cualquier otra condición de diversidad. Nadie puede renunciar a esos derechos.
- **Integrales, únicos e indivisibles:** Significa que todos los derechos tienen igual grado de importancia y deben ser respetados por igual. La violación de cualquiera de los derechos humanos afecta el cumplimiento y goce de los otros. Por ejemplo, las personas pueden tener derecho a la educación; pero si sus condiciones de pobreza, discapacidad, etnia o género impiden o limitan ese acceso, no se están cumpliendo de forma integral los derechos.



- **Intransferibles e irrenunciables:** Son derechos que no nos pueden quitar ni podemos renunciar a ellos o dárselos a otra persona en detrimento nuestro. Por ejemplo, si una mujer se ve obligada o presionada para renunciar a la licencia por maternidad con tal de permanecer en un trabajo.
- **No tienen límites temporales:** Es decir, forman parte de nuestra vida por siempre. Aunque se pueden ver limitados por diversas razones como, por ejemplo, cuando una persona comete un delito que atenta contra el derecho de otras personas, se le priva de su libertad; no obstante, sigue gozando de su derecho a la justicia y al respeto de su integridad personal.
- **Su protección es nacional e internacional:** Se aplican en todos los países que hayan firmado el acuerdo, y se han creado plataformas para su defensa a nivel nacional e internacional, como acuerdos entre naciones, para la aplicación y la protección.
- **Son jurídicamente exigibles:** Los podemos hacer valer de acuerdo con las leyes nacionales que estén relacionadas y también empleando recursos internacionales si no existiera en nuestro país la forma de hacerlos cumplir.
- **Son dinámicos:** Esto significa que conforme cambian las costumbres o se desarrolla la sociedad y sus leyes, se debe ir adecuando y ampliando el significado de los derechos.

## 2.2 Los deberes y las responsabilidades ciudadanas

La importancia de la *Declaración de los Derechos Humanos* es que constituye un punto de partida para la creación de convenios y convenciones internacionales que, una vez firmados por los países, son compromisos de carácter obligatorio, por encima de sus constituciones nacionales.

Es de esperar que los derechos humanos sean salvaguardados por el Estado, proveyendo las condiciones necesarias para el acceso, desarrollo y goce pleno de ellos para todas las personas en una nación. Por supuesto, también debemos tener claro que todos **los derechos generan deberes** y tenerlos implica asumir **responsabilidades ciudadanas**.

**Actividad 12.** Haga una lista de 5 problemas que enfrenta su comunidad y luego conteste las preguntas.



**LISTA DE PROBLEMAS**

¿Tienen algo que ver estos problemas con los deberes y responsabilidades ciudadanas?

Ante esa realidad, ¿de qué forma pueden las personas cumplir con sus deberes y responsabilidades ciudadanas?

¿Existen limitaciones para que yo, como mujer u hombre, pueda cumplir con esas responsabilidades?

## 2.2.1 Concepto de ciudadanía activa

Nuestra *Constitución Política* define ciudadanía como “el conjunto de derechos y deberes políticos que corresponden a los costarricenses mayores de 18 años” (art. 90).

Es un concepto dinámico que ha ido variando con el tiempo y las circunstancias históricas, por ejemplo, con la inclusión de la mujer o con el reconocimiento de niños, niñas y jóvenes como ciudadanos y ciudadanas con derechos y deberes.

El concepto de ciudadanía está asociado a la democracia como sistema político que abre la posibilidad a las personas de asegurarse el respeto y cumplimiento de sus derechos a través del acceso a la justicia y de la participación en la toma de decisiones en la vida pública.



En Costa Rica, no es hasta la segunda mitad del siglo XX, cuando se les confiere a las mujeres, tras una lucha de décadas, el derecho al voto en la *Constitución* de 1949. Por lo tanto, la ciudadanía es para las mujeres una gran conquista como lo fue también la lucha que dieron las trabajadoras y los trabajadores por su derecho al trabajo digno, y la de los pueblos afrodescendientes que en América y el Caribe defendieron el derecho a su libertad e igualdad.



La esfera política no ha sido para las mujeres un espacio cómodo; por ello, sin duda, se debe impulsar su democratización, pero a la vez reforzar el ejercicio de una ciudadanía plena y activa por parte de las mujeres. Al respecto, Lara (1996) señala: “La plena ciudadanía de las mujeres hace referencia a la posibilidad y las oportunidades reales de ejercer sus derechos políticos, así como de disfrute del bienestar y seguridad que supone el cumplimiento de sus derechos civiles, sociales, económicos y humanos en general como miembros plenos de la comunidad” (p. 25).

**Actividad 13.** Marque la casilla de la actividad que más le interesa o en la que haya participado más en su comunidad y luego responda las preguntas.

|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
|  |  |  |  |  |
| <b>Educación</b>  | <b>Salud</b>  | <b>Deporte</b>   | <b>Política</b>   | <b>Actividades Sociales</b>   |

¿En cuáles luchas han estado más presentes los hombres y en cuáles las mujeres? ¿Por qué cree que esto sea así?



¿Recuerda algunos nombres de personas –mujeres y hombres- que hayan sido propulsoras del desarrollo en su comunidad?



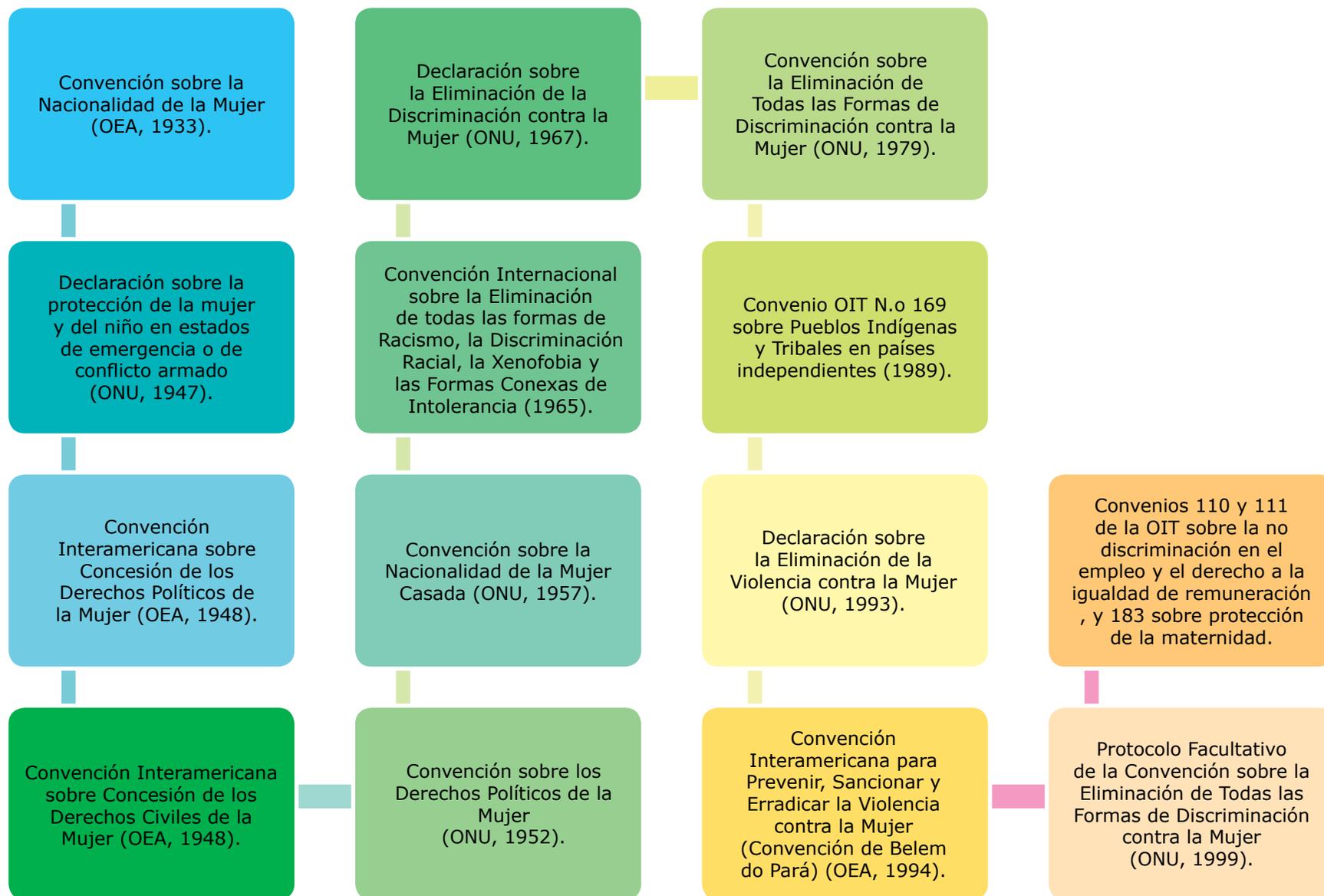
¿Qué ha diferenciado a esas personas de las demás?

## 2.3 Derechos de las mujeres como derechos humanos

Las luchas que las mujeres desarrollaron a través de muchos siglos, para que se les reconociera sus derechos fundamentales, constituyen el principio y la motivación para los avances legales y para el reconocimiento internacional sobre la necesidad de eliminar la discriminación y propiciar la igualdad entre los géneros.

El siglo XX fue significativo para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y hay una serie de documentos y compromisos internacionales que así lo expresan y garantizan (IIDH, 2008, p. 59). Por ejemplo, como producto de las luchas de las mujeres alrededor del mundo, la Comisión de Derechos Humanos de la ONU elabora en 1967 la *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* que llegaría a ser más adelante la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, conocida como CEDAW (1979).

**Figura 4.** Compromisos internacionales que garantizan los derechos de las mujeres



## 2.4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

La CEDAW es el principal instrumento internacional para la promoción y la defensa de los derechos humanos de las mujeres, porque allí los Estados y la comunidad internacional reconocen que la discriminación y la subordinación histórica de las mujeres se han basado en visiones centradas en el punto de vista masculino y excluyentes de las diversidades, y han colocado a las mujeres en desventaja y desigualdad en todos los ámbitos del desarrollo social.

Reconocer las limitaciones y los obstáculos que las mujeres han tenido para el acceso y goce pleno de los derechos humanos implicó, también, reconocer que los Estados tienen la responsabilidad de crear las condiciones para que las mujeres sean consideradas como sujetas de derechos y que, como tales, puedan participar activamente en todas las esferas de la sociedad y la cultura.

En esa convención se define **discriminación contra la mujer** como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil; sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (art. 1).

Si se analiza la definición, se discrimina contra las mujeres **por efecto** directo de una acción, **por resultado** de la acción misma o **por omisión**. Las manifestaciones son variadas: cuando se ignoran las necesidades específicas de las mujeres, cuando se invisibilizan sus derechos, cuando se les excluye de las oportunidades, aun bajo el argumento de “protección”, y cuando se les restringe el acceso a la educación o a la salud por la vía de los prejuicios y los estereotipos.

**Actividad 14.** Analice y complete las siguientes frases, de acuerdo a las experiencias personales y colectivas, reflexionando sobre las formas y manifestaciones de las acciones discriminatorias: por acción, por omisión, por resultado.

**Marta ingresó al colegio técnico y no pudo entrar a mecánica porque los profesores le dijeron que...**

**La fábrica no permite que las mujeres trabajadoras hagan turnos por la noche porque...**

**Los hombres deberían tener también el derecho a la "licencia por paternidad" por un período de varios meses para...**

**No importa si todo lo escribimos en masculino, el lenguaje es igual para todos y...**

**La igualdad se rige por tres principios:** el de no discriminación, el de responsabilidad estatal y el principio de igualdad de resultados.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, la igualdad es un derecho de todas las personas por el hecho mismo de ser personas. La lucha por la igualdad de las mujeres se basa en lograr su reconocimiento como seres humanos en goce pleno de sus derechos. No se busca ser iguales a los hombres, sino que se reconozca que, como cualquier ser humano en su amplia diversidad, las mujeres tienen igual valor y derechos. En ese sentido, solo por el hecho de ser persona, las mujeres tienen igual valor humano.

La CEDAW reconoce que para que esta participación pueda ser una realidad, se deben establecer medidas transitorias de **acción afirmativa** a fin de promover la igualdad real; es decir, medidas y procedimientos para incentivar los cambios necesarios en la cultura, en el pensamiento, en las instituciones, etc., para que las mujeres se atrevan y se motiven a incursionar en espacios que históricamente les han estado prohibidos o limitados.

**La no discriminación** se refiere a la búsqueda de la igualdad ante cualquier manifestación o distinción de etnia, clase social, género; entre otros elementos que puedan derivar, en sus usos o resultados, en aplicaciones discriminatorias que incluyen trato diferenciado, omisión o exclusión. Es decir, se discrimina de forma directa a través de actos explícitos, pero también indirectamente bajo formas ocultas de protección.

### **Veamos un ejemplo:**

Las **cuotas** de participación política establecidas como ley transitoria en muchos países, incluido Costa Rica con 40%, en la década de los años 90. Estas se concibieron como un mecanismo que estimularía la participación de las mujeres en diversos espacios políticos, tanto locales como regionales o nacionales, en los cuales tradicionalmente no habían estado presentes. Señalando un porcentaje mínimo de mujeres en las papeletas, se pretendía lograr presencia y abrir la posibilidad de un aprendizaje político para muchas mujeres que, de otra forma, no hubieran accedido a puestos de poder.

Los partidos políticos estaban obligados a cumplir esa acción afirmativa a favor, incrementar y favorecer la participación de más mujeres en las estructuras y en la vida política del país. Hoy día se ha avanzado hacia la paridad y la alternancia, como veremos en el capítulo III.

**Actividad 15.** Lea la siguiente historia y conteste las preguntas.

**¿Cuáles obstáculos observa, en este caso, que están limitando o impidiendo la participación de las mujeres?**

**¿Por qué cree que pasa esto?**

**Doña Maruja forma parte de una comunidad del sur de Costa Rica. Al igual que otras mujeres, ella está preocupada por el destino de su comunidad y le gustaría asistir a las reuniones de la organización comunal que existe en su pueblo. Sin embargo, no puede hacerlo porque se realizan por la noche y en un lugar alejado y el "qué dirán" también la frena. Además, una vez que sí pudo ir tampoco quedó muy convidada a seguir asistiendo, porque en la reunión había muy pocas mujeres y todas permanecían calladas y cuando querían decir algo no les daban la palabra.**

**¿Cuáles acciones podría implementar para cambiar esta situación?**

**¿Cuáles aspectos se deberían tomar en cuenta?**

## 2.4.1 Los derechos contenidos en la CEDAW

Los artículos de la CEDAW apuntan también a distintos aspectos de los derechos humanos de las mujeres y sus funciones en las familias y en la sociedad:

- Propiciar cambios culturales en las familias a fin de compartir las funciones y tareas, considerando la maternidad como una función social y una responsabilidad compartida (art. 5).
- Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres en las familias y en la sociedad (art. 6).
- Garantizar el derecho de la participación y representación política a nivel nacional e internacional (arts. 7 y 8). Esto se refiere a votar y ocupar cargos públicos, pero también a intervenir en la definición y creación de políticas públicas atinentes a su interés y bienestar. Participar en puestos públicos abre a las mujeres la posibilidad de defender sus derechos e intereses, pero es indudable que requieren de condiciones y oportunidades reales para ser postuladas y elegidas en igualdad de condiciones.
- Derecho a la educación y a programas de capacitación técnica en igualdad de condiciones, pero también a una educación no sexista; es decir, libre de estereotipos que la limitan y restan valor a sus posibilidades de desarrollo y participación social (art. 10).
- Derecho a un empleo de calidad y con salarios acordes a su trabajo sin distinciones de género. También contempla el impulso de acciones para que se reconozca el aporte del trabajo femenino en empresas familiares y de su trabajo doméstico en los hogares. Este artículo también tiene que ver con las oportunidades de capacitación para el trabajo y con la responsabilidad estatal en la protección de los derechos por maternidad (art.11).
- Derecho a la salud (art. 12), en particular a sus derechos sexuales y reproductivos. En ese contexto, la toma de decisiones de las mujeres sobre el uso de anticonceptivos y la planificación familiar, por ejemplo, es un aspecto importante para el fortalecimiento de su papel y desarrollo social sin discriminación.
- Los derechos económicos y sociales (art. 13), referidos a las condiciones reales para el acceso de las mujeres a los recursos productivos, a las garantías sociales para la maternidad y la crianza de los hijos e hijas, pero también se incluye el impulso de acciones para cumplir el derecho a la recreación, al deporte y a la cultura.



- Los derechos específicos para las mujeres rurales, considerando que sus condiciones de vida han sido históricamente de mayor discriminación en cuanto a la propiedad de la tierra y acceso a recursos productivos y de capacitación y falta de reconocimiento sobre su aporte económico a la sociedad (art.14).
- En tanto seres humanos con igualdad de derechos, mujeres y hombres gozan de la capacidad jurídica para administrar y decidir sobre sus bienes sin mediación alguna (art. 15). De igual forma, al interior de la familia y en el matrimonio, las mujeres tienen el derecho de decidir sobre su identidad, su apellido, la administración de sus recursos, su trabajo y su vida sexual (art. 16). Este artículo 16 es muy importante, ya que, por ejemplo, permitió reconocer la violación dentro del matrimonio; es decir, que las relaciones sexuales ya no son concebidas como una obligación, sino como parte de una relación de mutuo acuerdo entre cónyuges y que se debe respetar la autonomía de las mujeres sobre su cuerpo y su sexualidad. Este enfoque pone también el acento en que si lo que sucede al interior del hogar afecta a las personas en su bienestar o integridad, ese hecho deja de ser un asunto privado y pasa a considerarse también una preocupación del Estado, en tanto debe velar por el respeto de los derechos de las personas en su globalidad.

Visibilizar la discriminación y las desigualdades de poder entre mujeres y hombres fue una tarea que tomó años de trabajo perseverante de muchas mujeres y sus organizaciones no solo desarrollando acciones de convencimiento, sino también, impulsando leyes y políticas para el ejercicio y la protección de los derechos.

Actualmente, hay un reconocimiento social a nivel mundial sobre la discriminación histórica y la opresión de las mujeres, y se han adherido también muchos hombres para un cambio real en las relaciones entre géneros; con el surgimiento, además, de leyes y mecanismos para un posicionamiento igualitario de las mujeres en todos los ámbitos.



## 2.5 Recuento de leyes a favor de los derechos de las mujeres en Costa Rica

Se debe tener en cuenta que aunque las leyes existan en el papel, hay que hacerlas valer y ello se logra sólo conociéndolas, exigiéndolas y defendiéndolas. El cambio se debe empujar también entre quienes interpretan y ejecutan las leyes, en los mecanismos para que se apliquen y frente a una cultura machista de exclusión en razón de género en todos los ámbitos sociales. Desde este punto de vista, se debe trabajar en las comunidades, impulsando cambios en la forma de pensar y de relacionarse entre mujeres y hombres, creando espacios para la participación real de todas las personas y considerando sus condiciones particulares.

## **General**

Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer n.o 7142 del 8 de marzo de 1990. Una ley que abre el camino en el país para las conquistas de igualdad de género.

## **Familia**

Ley 8312. Modificación de la Ley General de Protección a la Madre Adolescente, 2002

Ley 8101. Ley de Paternidad Responsable, 16 de abril de 2001

Decreto n.º 29929 MICIT-MCM. Aplicabilidad de las pruebas de ADN en procesos de paternidad responsable, 17 de octubre de 2001

Ley 8261. Ley General de la Persona Joven, 20 de mayo de 2002

Ley 8237. Reforma al artículo 17 del Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley n.º 7739

Ley 7935. Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, 25 de octubre de 1999

Ley 7739. Código de la Niñez y la Adolescencia, 6 de enero de 1998

Ley 7735. Ley General de Protección a la Madre Adolescente, 19 de diciembre de 1997

Ley 7654. Ley de Pensiones Alimentarias, 19 de diciembre de 1996

Ley 7532. Ley de Unión de Hecho (reformas al Código de Familia), 8 de agosto de 1995

Ley 7538. Reformas al Código de Familia, sobre adopción, reconocimiento y patria potestad, 22 de agosto de 1995

Ley 7430. Ley de Fomento de la Lactancia Materna, 14 de septiembre de 1994

Ley 5895. Reformas al Código de Familia, sobre sucesiones, matrimonio y otros.

## **Derechos civiles y políticos**

Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo

Ley 7801. Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres, 30 de marzo de 1998

Ley 7142. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, 8 de marzo de 1990

Ley 7653. Reformas al Código Electoral, sobre participación política de las mujeres, 28 de noviembre de 1996

Ley 7600. Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, 2 de mayo de 1996

Ley 7909. Reforma del artículo 376 del Código Penal (Ley n.º 4573). Reforma del Código de Trabajo, sobre el trabajo de mujeres menores de edad y servicio doméstico

Ley 8184. Adición de un nuevo artículo 9 a la Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza n.o 7769

## **Derechos sexuales y reproductivos**

Ley 8017. Centros de Atención Integral

Ley 27913-S. Decreto sobre la creación de la Comisión Interinstitucional sobre Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales, 9 de junio de 1999.

## **Violencia**

Ley 7476. Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, 3 de febrero de 1995

Ley 7586. Ley contra la Violencia Doméstica, 10 de abril de 1996

Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres n.º 8589, 25 de abril de 2007

## **Derechos laborales y seguridad social**

Decreto Ejecutivo n.º 26180-MEP. Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública, 4 de julio de 1997

Decreto Ejecutivo n.º 29221-MTSS. Creación de la Unidad de Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2001

Ley 7954. Creación de la Galería de la Mujer del INAMU, 13 de enero de 2000

Ley 7491. Reforma al artículo 95 Código de Trabajo, sobre derechos en período de maternidad, 19 de abril de 1995

Ley 7621. Reformas al artículo 95 del Código de Trabajo, 5 de septiembre de 1996

Reforma del capítulo VIII del Código de Trabajo, Ley n.o 2, 26 de agosto de 1943, ley sobre el trabajo doméstico remunerado

## 2.6 Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

Con la suscripción de la CEDAW, el Estado costarricense se vio en el deber de crear las instancias y los mecanismos para asentar las políticas, los programas y los proyectos para el adelanto y mejoramiento de la condición y posición de las mujeres en la sociedad. Es así como en 1975 se creó la Oficina de Programas para la Mujer y la Familia adscrita al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes. Una década más tarde, en 1986, esta oficina se convirtió en el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, CMF, que fungió como entidad rectora de las políticas nacionales a favor de las mujeres, pero aún bajo el ala del Ministerio de Cultura hasta el año 1998 cuando se crea por Ley n.º 7801 el Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, como ente rector de políticas dirigidas a las mujeres en el país.

El INAMU es una institución pública que promueve y protege los derechos humanos de las mujeres mediante sus servicios de capacitación, asesoría y atención psicosocial y legal, así como la coordinación y el seguimiento de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género. Dentro de su organización, el INAMU cuenta con el Foro de las Mujeres, una instancia de carácter consultivo integrada por diversas organizaciones de mujeres de todo el país que deseen contribuir en la toma de decisiones e incidir sobre asuntos de interés para las mujeres costarricenses.

La existencia del INAMU ha sido muy importante para las mujeres, sin duda alguna, porque refuerza la obligatoriedad en el cumplimiento de los derechos que han ganado. En el año 2007, y como parte de un proceso participativo de muy amplia cobertura, se elabora la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género, PIEG, que consta de seis áreas temáticas y de incidencia estratégica:

1. Cuido como responsabilidad social
2. Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos
3. Educación y salud de calidad a favor de la igualdad
4. Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de discriminación
5. Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria
6. Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género

# III. Participación y ejercicio político de las mujeres en Costa Rica

En este capítulo nos centraremos en conocer y comprender los derechos políticos de las mujeres como derechos humanos, y el avance que se ha tenido, por ejemplo, en el derecho a elegir y ser electas, las acciones afirmativas, las cuotas de participación política y la regulación del principio de paridad y el mecanismo de alternancia.

Revisaremos los mecanismos internacionales y nacionales para la participación política de las mujeres con igualdad de género. Por último, reflexionaremos sobre la importancia de la participación política de las mujeres.

## ¿Qué utilidad tiene saber estas cosas?

- Crear conciencia de la importancia de leyes y mecanismos para una participación que no discrimina a las personas en razón del género y de cualquier otra característica propia de su humanidad.
- Contar con información para fortalecer la participación igualitaria de todas las personas en los espacios que ofrece el sistema democrático.
- Exigir los derechos como ciudadanas y ciudadanos plenos y así contribuir a mejorar las condiciones de vida en las comunidades.
- Comprender mejor las condiciones, limitaciones y obstáculos que deben enfrentar las mujeres líderes que se han propuesto luchar por algún puesto político de elección popular.

## 3.1 La participación política de las mujeres costarricenses

El poder y la adquisición de habilidades para la toma de decisiones en el mundo público han sido históricamente potestad de los hombres, mientras que las mujeres se han ocupado de dar el soporte para que todo eso suceda, atendiendo la vida en el hogar, las necesidades de las personas que integran la familia y, como decían nuestras abuelas, “cumpliendo con la patria” siendo madres y criando hijos e hijas.

Por ello, durante mucho tiempo en Costa Rica las mujeres no desempeñaron cargos públicos y no pudieron elegir a sus gobernantes ni ser electas para ocupar puestos en el Gobierno. Por mucho tiempo su papel social se restringió a cumplir funciones consideradas como femeninas y limitaba su participación en los espacios donde se definían los destinos de las comunidades, de las regiones y del país.

Hoy día, muchas cosas han cambiado y en las últimas décadas, las mujeres han ido alcanzando mejores posiciones sociales y políticas tanto en la vida pública como privada; sin embargo, su participación continúa siendo un desafío importante de consolidar.

### 3.1.1 Los derechos civiles y el voto de las mujeres en Costa Rica

Los derechos civiles han evolucionado gracias a las luchas de diversos sectores sociales oprimidos en razón de sus características económicas, culturales, de género y raciales, entre otras.

En Costa Rica, el derecho al voto de las mujeres fue posible gracias a la confluencia de distintos acontecimientos sociales y políticos internacionales de la época, que tuvieron gran impacto en la vida pública nacional. El tema irrumpió en la palestra pública desde finales del siglo XIX y fue una lucha que pasó por muchos momentos a lo largo de un siglo.

“El presidente José Joaquín Rodríguez fue uno de los primeros en exigir el voto para la mujer, durante las reformas constitucionales que se presentaron al Congreso en 1890. Si bien esto no se alcanzó, los liberales sí lograron que se reconocieran un derecho importante para las mujeres: la educación” (INAMU, 2010).

#### **a) Puesta del tema en la agenda: algunas voces de políticos y el empuje del movimiento social y feminista internacional**

Allá por 1890, el entonces presidente de la República mencionó, en uno de sus discursos sobre las reformas electorales<sup>1</sup>, el derecho al voto de las mujeres, y tímidamente, durante los próximos 20 años, la prensa hace visible las novedosas propuestas planteadas ante el Congreso, sobre la igualdad y los derechos políticos de las mujeres.

Pero no fue sino en los inicios del siglo XX y hasta 1923 cuando la lucha por el sufragio femenino cobró fuerza, afirmando su legitimidad en el creciente auge del movimiento feminista internacional. Las discusiones de la época sobre las reformas electorales de 1913 eran acaloradas y los derechos de las mujeres fueron tomando parte de esa discusión en la cual participaron destacadas figuras formadoras de opinión pública relacionadas con la educación costarricense y los grupos femeninos nacionales ligados, también, a luchas sociales de esos momentos.

<sup>1</sup> Estas reformas electorales tuvieron lugar en distintos años: 1913, 1925, 1927 y 1946.

En 1924 el Partido Reformista mostró interés en el tema de la participación femenina e incluso en 1925, en el discurso del acto de toma de posesión, el presidente electo, Ricardo Jiménez, también muestra su anuencia al tema. Igualmente, el Partido Comunista de Costa Rica, fundado en 1931, planteó la emancipación político-jurídica de la mujer como un punto de su programa.



## b) Las maestras y la conciencia social y política de las mujeres



Durante la dictadura y la lucha por el derrocamiento de los Tinoco (1917-1919), las mujeres jugaron un papel muy importante no solo en la capital, sino también en las provincias, a través de las maestras que con mucho compromiso participaron en actos y propaganda contra la dictadura.

“En la mañana del día 12 de junio de 1919 estudiantes del Colegio Superior de Señoritas junto a los del Liceo de Costa Rica organizaron una manifestación a la que se unieron docentes, escolares y mucha gente más. En el kiosco del Parque Morazán alzaron tribuna y cuando hacía uso de la palabra la estudiante Fresia Brenes, hija del profesor Roberto Brenes Mesén, intervino la policía para interrumpirla y golpearla. Inmediatamente dos maestras -Ana Rosa Chacón y Carmen Lyra- se dirigieron a los talleres del periódico oficialista La Información y le prendieron fuego” ([www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)).

## c) La fundación de la Liga Feminista

En 1923, destacadas mujeres profesionales, que venían trabajando por los derechos políticos y comprometidas con los destinos del país, fundaron la Liga Feminista<sup>2</sup>, una organización clave en la conquista del voto femenino.

Entre los años de 1923 y 1943<sup>3</sup>, la Liga Feminista presentó ante el Congreso sus propuestas para el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, y tuvo que enfrentar una fuerte oposición y prejuicios sobre la

<sup>2</sup>La Liga Feminista formaba parte de un movimiento internacional denominado “Liga Internacional de Mujeres Ibéricas e Hispanoamericanas”, cuyos objetivos eran luchar por la consecución del voto para las mujeres, desarrollar actividades de bienestar social, educación y campañas antialcoholismo.

<sup>3</sup> Las demandas de la Liga fueron presentadas por nueve veces consecutivas al Congreso en los años 1923, 1924, 1925, 1929, 1931, 1932, 1934, 1939 y 1943.

conveniencia de la participación o no de las mujeres en la vida política. En algunos sectores políticos había interés, pero en otros, mucha resistencia. Los argumentos eran variados y se amparaban en la supuesta "protección" de las mujeres del "sucio mundo de la política" que podría atentar contra su preciada feminidad. Cansadas del rechazo a sus propuestas, la Liga Feminista propuso que por lo menos las mujeres con algún grado de escolaridad pudieran ser merecedoras inicialmente del derecho al sufragio esperando abrir la brecha para las demás.

Una vez logrado el voto, la Liga Feminista se distancia del escenario político esperando que la consolidación de ese derecho trajera su ampliación a otros derechos más. Sin embargo, eso no sucedió y durante un tiempo solo algunas mujeres podían votar para elegir a sus gobernantes, y pasarían muchos años antes de que también pudieran ser electas.

Debido a las inquietudes por esa situación, algunas integrantes de la Liga Feminista crean en 1928 la "Liga Cultural Femenina", con el propósito de impulsar la educación entre las mujeres y fortalecer el conocimiento de sus derechos, especialmente, aquellos relacionados con sus roles tradicionales de madre y servicio social. Y desde esas tribunas, toman parte de la efervescencia social de la época en cuanto a los avances sociales y políticos de las mujeres los cuales se extienden por las décadas siguientes.

Más adelante, el surgimiento de la "Unión de Mujeres Carmen Lyra", en 1949, ligada al Partido Vanguardia Nacional, propició la participación de las mujeres en movimientos sociales y constituyó, posteriormente, como la "Alianza de Mujeres Costarricenses" (cambia de nombre en 1952), un hito importante en la construcción de la ciudadanía de las mujeres en Costa Rica por su participación en las luchas sociales del país.

### **3.1.2 Las luchas feministas y sus organizaciones en Costa Rica**

Como movimiento social, el feminismo surge a finales del siglo XIX<sup>4</sup> en Estados Unidos y Europa, tomando como una de sus banderas principales la lucha por los derechos civiles de las mujeres y principalmente por el derecho al voto. En América Latina, también se dan movimientos importantes por la defensa de esos derechos, pero no fue sino hasta entrada el siglo XX que toman fuerza y adquieren expresiones distintas según los contextos nacionales; y sus luchas se amplían y diversifican en el tiempo, incluyendo temas como la educación, la violencia de género y violencia contra las mujeres, los derechos laborales, los derechos sexuales y reproductivos, entre otros.

<sup>4</sup> Las luchas de las mujeres por ser sujetas de derechos estuvieron siempre presentes en la historia de la humanidad, y muchas mujeres enarbolaron esa bandera desde la ciencia, las letras, la religión, la política, las artes y la vida cotidiana, participando en revoluciones y planteando sus demandas de distintas formas; sin embargo, como movimiento social, colectivo y sostenido irrumpe en el siglo XIX.

Durante las décadas de los ochenta y los noventa, al calor de los avances internacionales como la “Declaratoria del Decenio de la Mujer 1975-1985” por parte de las Naciones Unidas, con la elaboración de la *Convención CEDAW* en 1981 -que ya hemos visto antes- surgen en Costa Rica una serie de organizaciones feministas que luchan desde distintos frentes por la consecución y consolidación de los derechos en diversos ámbitos.

Con la *Ley de Igualdad Social de la Mujer*<sup>5</sup>, se abren muchas posibilidades para las mujeres en Costa Rica, sobre todo porque la efervescencia y debate nacional que produce su impulso propicia la toma de conciencia de las mujeres sobre sus derechos y de ellas mismas como sujetas de derechos.

En estas décadas, se crean muchas organizaciones de mujeres ligadas a lo productivo, a la artesanía, a la lucha por la tierra y la vivienda, al reconocimiento de sus derechos. Numerosas leyes se dictan en esas décadas y las conquistas sociales para la autonomía de las mujeres y su empoderamiento van fortaleciéndose cada vez más en un movimiento feminista en el país y ligado a la efervescencia que las conferencias internacionales propician (Camacho, 2008).

### 3.2 ¿Qué es hacer política?

La participación política es una de las vías que tiene la ciudadanía para hacer valer su voz y dar a conocer sus demandas y necesidades. En ese sentido, hacer política va más allá de los partidos, y pertenecer a ellos no es la única forma que tenemos las personas ciudadanas para defender y ejercer nuestros derechos y nuestro poder.

Las asociaciones de desarrollo, los comités cantonales de salud y de deporte, los consejos locales ambientales, los consejos regionales ambientales, la Comisión Nacional para la Gestión de la Biodiversidad en los pueblos indígenas, las juntas de protección a la niñez y la adolescencia, los comités tutelares de los derechos de la niñez y la adolescencia, las juntas de educación y juntas administrativas, los comités de emergencia y gestión de riesgos son algunas de las vías para participar en la política y por eso debemos conocer estos espacios, comprender su funcionamiento, utilizarlos para bien de las comunidades y hacerlos parte de la vida cotidiana de todas las personas.

Aunque algunas de estas instancias se crearon por ley con el propósito de descentralizar la toma de decisiones y ampliar la participación de la ciudadanía, ocurre que por



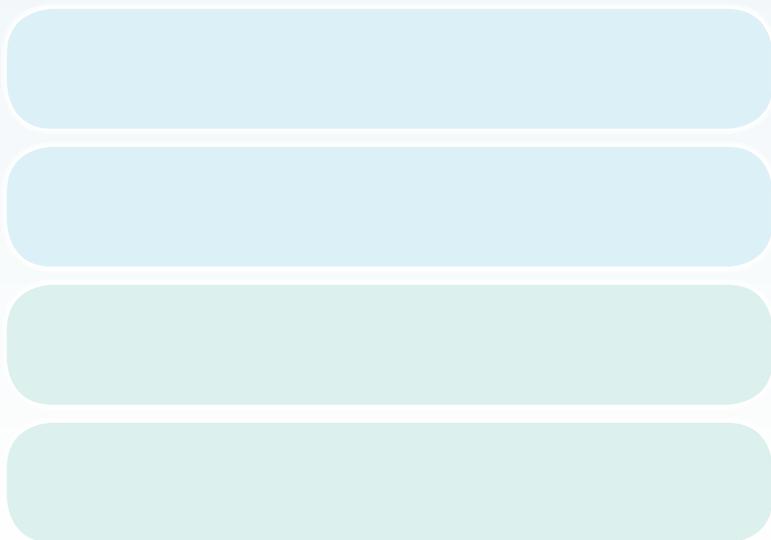
<sup>5</sup> Primera ley de igualdad en América Latina, Ley n.o 7142.

su complejidad no siempre resultan ser de fácil acceso, pero existen y se deben conocer y aprovechar como plataformas para exponer problemáticas comunales o regionales, hacer recomendaciones, impulsar la ejecución de proyectos y exigir la rendición de cuentas a las instituciones públicas.

Por supuesto, también es una opción participar como integrante de una papeleta de algún partido político para optar por un puesto de elección popular e impulsar, desde allí, propuestas de cambio social y mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

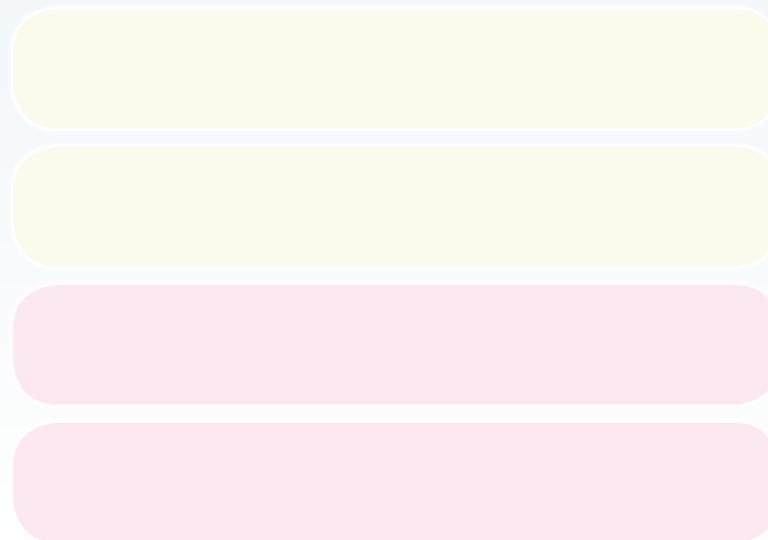
**Actividad 15.** Piense en los liderazgos positivos y negativos en la política que ha visto en su comunidad y haga una lista de las características de cada uno.

### Liderazgo Negativo



Four horizontal rounded rectangular boxes stacked vertically, intended for listing characteristics of negative leadership. The top box is light blue, and the three below it are light green.

### Liderazgo Positivo



Four horizontal rounded rectangular boxes stacked vertically, intended for listing characteristics of positive leadership. The top two boxes are light yellow, and the bottom two are light pink.

Posiblemente las ideas que se nos ocurren mezclan aspectos negativos y positivos sobre la forma de hacer política, y el oportunismo de los liderazgos de algunas personas que hemos visto en nuestras comunidades y cantones. Sin embargo, también hemos conocido personas comprometidas que se han entregado a las luchas, asumiendo su responsabilidad ciudadana de intervenir en la toma de decisiones sobre los destinos del país, y de “hacer política” desde liderazgos asertivos, propositivos y honestos. Esa es la motivación que debe prevalecer, ¿no le parece?

**Figura 5.** Significados de “hacer política”



### 3.2.1 ¿Cuál es la importancia de la participación política para las mujeres?

A lo largo de la historia, las mujeres han participado de distintas formas en la sociedad y ha habido grandes personajes femeninos en la vida política. Sin embargo, como hemos visto, las mujeres y lo femenino se han asociado al mundo del hogar, de la familia, donde también la mujer ha vivido en condiciones de dependencia y subordinación.

La política ha sido históricamente un espacio para los hombres, porque durante mucho tiempo se dijo que las mujeres, por su “sentimentalismo” y sus obligaciones familiares, eran incapaces de ocuparse de asuntos más allá del hogar. Se pensaba que, por razones naturales, las mujeres no podían razonar con propiedad sobre asuntos públicos, y con esos argumentos, explicaban su exclusión y marginación (Luna, 2004).

Afortunadamente, la historia también ha estado llena de personas cuestionadoras del orden establecido, que son inquietas y luchan por sus derechos. Gracias a ellas y a las luchas colectivas, las mujeres han podido incursionar en el mundo de las decisiones públicas e incluir sus demandas “del mundo privado” en las agendas de las organizaciones comunales, regionales, nacionales e internacionales y, por supuesto, en las de los partidos políticos que han salido en la defensa de los derechos de las mujeres.

Un ejemplo de ello es la denuncia pública de la violencia contra las mujeres en las familias, sus causas y efectos en lo personal, pero también para la sociedad en general, la cual ha mostrado un problema de grandes dimensiones y profundos efectos y ha motivado la emisión de la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*, conocida como *Convención de Belem do Pará*<sup>6</sup>, por el lugar de Brasil donde se firma en 1994.

Este logro fue muy importante porque la violencia que ocurría en la vida privada dejó de verse como un problema de pareja que debían asumir las mujeres desde lo individual y pasó a ser considerado también como un problema de salud pública, con implicaciones sociales y económicas graves<sup>7</sup>.

Sin embargo, la política aún guarda significados negativos que las mujeres rechazan y temen. Además, existen obstáculos institucionales y culturales que limitan la participación de las mujeres en la vida política. Traigamos a la memoria experiencias conocidas, y reflexionemos sobre las realidades que deben enfrentar las mujeres que buscan puestos de liderazgo y de elección popular.

El 7 de febrero del 2000, la Asamblea General de la Naciones Unidas declara el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, para conmemorar el violento asesinato de las hermanas Mirabal, tres activistas políticas asesinadas el 25 de noviembre de 1960 por la policía secreta del dictador Rafael Trujillo en República Dominicana. Sus cadáveres aparecieron en el fondo de un precipicio.

<sup>6</sup> La Convención Belem do Pará es un instrumento jurídico internacional que define las distintas formas de violencia contra las mujeres en las familias, y exige a los países que lo suscribieron hacer todo lo posible para erradicar la violencia contra las mujeres en las familias, por medio de legislación, instituciones y mecanismos para el cambio cultural sobre la problemática, así como garantizar la atención especializada a las víctimas.

<sup>7</sup> Kate Millet, feminista norteamericana, publica en 1969 un libro llamado la “Política sexual” donde plantea que, en el sistema patriarcal, el sexo de las personas y su género es la base para justificar la opresión de los hombres sobre las mujeres, y para validar “el conjunto de relaciones y compromisos estructurados de acuerdo con el poder, en virtud de los cuales un grupo de personas queda bajo el control de otro grupo [...]”, y que en ese sentido, las relaciones entre los géneros no son un problema privado, sino un asunto de interés público y, por lo tanto, de carácter político.

**Actividad 16.** Haga una lista de mujeres que han hecho algo por el bienestar de la comunidad o del cantón. Tome el ejemplo que mejor conozca e imagine que esa “luchadora” le cuenta su historia, respondiendo a las siguientes preguntas.



## LISTA DE MUJERES LUCHADORAS

¿Quién era o es ella?

¿Cuáles fueron o son sus aportes?

¿Cuáles fueron sus fortalezas y los obstáculos (personales, familiares, comunales) que tuvo que enfrentar esa lideresa para participar y ejercer sus derechos ciudadanos?

¿Qué le aportó esa mujer a la política?

¿Qué cambió con la participación de esa mujer en un espacio de poder?

### 3.2.2 Dificultades para la participación de las mujeres en el ejercicio de sus liderazgos políticos

La participación de las mujeres en espacios políticos partidarios estuvo determinada por reglas y costumbres a las que ellas no podían acceder fácilmente y por muchos aspectos relacionados con la cultura que impiden y limitan su participación plena. Veamos algunos ejemplos.

- Aspectos culturales relacionados con los estereotipos sobre las mujeres y lo femenino que se manifiestan en imposiciones personales, familiares y de su entorno sobre lo que deben y no deben hacer

Los estereotipos contribuyen a subvalorar las capacidades de las mujeres y se manifiestan en distintas formas de violencia de género: “la principal misión de las mujeres es la maternidad y la familia”, “ellas son torpes para tomar decisiones políticas”, “no están hechas para aguantar la dura competencia del juego político” y muchos otros.

También, entre los aspectos culturales, encontramos la doble jornada que deben asumir las mujeres para cumplir con los mandatos sociales del “ser mujer”; la falta de apoyo del cónyuge y de la familia respecto de las aspiraciones políticas de las mujeres; así como el temor y la inseguridad, de muchas de ellas, de convertirse en figuras públicas y defender sus posiciones en espacios tradicionalmente masculinos.

Por otro lado, nos encontramos con los cuestionamientos que enfrentan las mujeres en su entorno cuando las acusan de abandonar a la familia, de que andan en la calle y no cumplen con sus “obligaciones” como amas de casa. También, en diversas ocasiones se explotan argumentos negativos sobre ellas como que les falta don de mando, que si son ambiciosas no son confiables, que se van a quedar “solas” por andar en cosas de hombres; y, muchas veces, aparecen contra las mujeres las voces poco solidarias de otras mujeres que se pliegan a los liderazgos masculinos, entre otros obstáculos.



- Falta de formación política y de recursos económicos

Es común que a las mujeres se les haga difícil tener acceso a las fuentes de formación y capacitación política para fortalecer su liderazgo, debido a que las oportunidades no responden a las condiciones de género en términos de horarios y lugares accesibles o de metodologías para el aprendizaje acordes a las experiencias de las mujeres.

- Estructuras políticas cuyas prácticas relegan a las mujeres a tareas secundarias

Se trata de partidos o grupos organizados en los que el aporte de las mujeres se ve minimizado en términos de su proyección y reconocimiento social, excluyéndolas de la discusión ideológica y la toma de decisiones sobre los proyectos políticos a seguir. Igualmente, hay prácticas que no miden capacidades, sino que requieren favoritismos para el acceso a puestos de relevancia y posibilidades de elección.

- Espacios institucionales hostiles que alimentan el acoso político y obstruyen el ejercicio pleno de su liderazgo

Si logran superar los obstáculos anteriores, una vez que las mujeres llegan a espacios de poder, se encuentran con la hostilidad, la invisibilidad y el acoso político que recogen los estereotipos especificados anteriormente, que promueven el odio o el desprecio a las mujeres, así como otros nuevos propios del juego político tradicional.

Según una investigación realizada por Escalante y Méndez (2009), las mujeres que quieren participar en política o las que ya lo están haciendo enfrentan diversas limitaciones que ellas denominan **acoso político**, y que están relacionadas con agredir, excluir, minimizar, invisibilizar, obstruir, ridiculizar o impedir que las mujeres accedan y se desempeñen en cargos o puestos de poder y decisión; y pueden llegar a causar daño para ellas y su gestión, y hasta de deserción entre las mujeres.



La Figura 6 muestra algunos testimonios de lideresas que lograron llegar a ser concejalas o regidoras, y que desde ahí han sido violentadas con diversas formas de acoso político, en su derecho de ejercer sus puestos.

**Figura 6.** Testimonios de violencia política



### Ambientes hostiles

- Había agresión verbal.
- El presidente del concejo municipal tiene una posición machista, niega que yo tenga poder, es una estrategia que no respeta mi puesto y mis acciones.
- Convocan a reuniones a horas diferentes, cuando llego se levantan para irse.
- No tengo espacio físico donde atender a la gente. No me asignan carro, tampoco teléfono. Utilizo mis propios recursos personales.
- Se levantaban de la sesión cuando yo tenía la palabra.



### Descalificación intelectual y de su capacidad para tomar decisiones

- Descalificación de mis propuestas por parte de compañeros y compañeras.
- Uno como mujer tiene mucho miedo a equivocarse, a mí me aterra, porque se sobredimensiona y lo que genera un error asusta, es diferente por ser mujer, y genera un estrés emocional.
- El personal técnico de la Municipalidad dice que no voy a entender las labores municipales, que para qué me van a explicar de eso.
- Los funcionarios apostaron que en seis meses me sacarían, decían: "qué va a saber de calles esa vieja".
- La palabra de uno no vale, las ideas no tienen cabida, sos ignorada, uno siente como que lo ven no apto para hacer algunas cosas.



### Manipulación y sexismo

- Los hombres cuando no pueden manejarte te piropean a ver si de esa manera pueden hacerlo. Es sutil, es constante, ahí no hay edad ni nivel profesional, como no pueden competir buscan con la seducción dominar, lo he vivido cualquier cantidad de veces.
- La integridad personal siempre es violentada, porque en la parte política se dice lo que se da la gana sin que sea verdad.
- Ellos quieren a una mujer que sea la ayudante de situaciones que ellos consideran.
- La descalificación viene no solo de hombres, sino también de mujeres.

El acoso puede provenir de sus propias compañeras y compañeros de partido que, amparados en las reglas de la lucha política tradicional, agravado con argumentos en razón del género, dañan la gestión de las mujeres en los puestos que desempeñan o en el camino para conseguirlos. Sin embargo, recordemos que la búsqueda de la igualdad no ha sido fácil, la historia por los derechos humanos de las mujeres ha demostrado que el empeño por el cambio es muy importante para avanzar hacia la justicia, a pesar de que en el camino aparezcan muchos obstáculos.

### **3.2.3 Las acciones afirmativas**

Las acciones afirmativas son estrategias y mecanismos que pretenden compensar, con medidas particulares, las desigualdades que sufren sectores de población en razón del género, etnia, discapacidad, entre otras. Estos mecanismos buscan crear las condiciones propicias para motivar e impulsar la incorporación de población excluida y concretar su acceso a los recursos y beneficios legales e institucionales que, por razones estructurales y culturales, le fueron negados.

Las acciones afirmativas se recomiendan por la CEDAW (ONU, 1979, art. 4) como condiciones de ventaja temporal, para que las personas tradicionalmente discriminadas o excluidas en razón de sexo, etnia, edad o cualquier otra condición puedan tener oportunidades reales de acceso a recursos o puestos de poder. Esas medidas permiten abrir las posibilidades para contrarrestar, eliminar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social.

La necesidad de cambio es la que mueve la acción afirmativa; por lo tanto, puede servir para compensar las desigualdades en cantidad, en calidad o en tipo de participación. No se hacen de forma antojadiza, sino que surgen de necesidades reales de las poblaciones. Por ejemplo, para posibilitar el acceso al trabajo de una persona con discapacidad visual o auditiva, se deben implementar medidas en distintos ámbitos como la educación, el transporte, la seguridad, las costumbres y otros elementos que históricamente han limitado o impedido que esta población pueda tener un trabajo digno. Pero, además, estas acciones requieren de mecanismos de aplicación y seguimiento para verificar que efectivamente se apliquen las medidas.

**Actividad 17.** Analice los siguientes casos y construya acciones afirmativas para cada uno.

| Situaciones  | Acciones afirmativas | Mecanismos de verificación |
|--|----------------------|----------------------------|
| En la junta directiva de la asociación de desarrollo solo se elige a hombres en los puestos principales y a mujeres en las suplencias.                   |                      |                            |
| Se necesita capacitar mujeres en ebanistería, pero la mayoría de las personas matriculadas en los cursos son hombres.                                    |                      |                            |
| Se ha demostrado que la educación de niños y niñas nos compete a todas las personas, pero la mayoría de docentes en escuelas son mujeres.                |                      |                            |
| El cantón quiere participar con un equipo de fútbol femenino en los juegos nacionales del próximo año, pero las mujeres no se inscriben.                 |                      |                            |
| El INA graduó 10 mujeres como mecánicas de precisión, pero no consiguen trabajo en las empresas porque los dueños de talleres no las consideran capaces. |                      |                            |

A estos mecanismos se les ha llamado **discriminación positiva**, puesto que introducen ventajas para una población en detrimento de otra; sin embargo, si se toma en cuenta que por condiciones económicas, raciales o de género, grandes grupos de población han permanecido excluidos, las estrategias o medidas compensatorias implican el reconocimiento de la injusticia de esas desigualdades históricas, no una discriminación hacia otros grupos. Ejemplo de acciones afirmativas son el establecimiento de las cuotas de participación política para las mujeres, como veremos en el apartado 3.2.4.

### 3.2.4 Las cuotas de participación política

Como mecanismo de acción afirmativa, las cuotas de género fueron una estrategia para incentivar y acrecentar la participación de las mujeres en los espacios políticos de toma de decisiones como los partidos políticos, las juntas directivas de instituciones, las municipalidades, etc. Así, a fin de equiparar el número de mujeres con el de hombres en dichos espacios, se les dio a aquellas, inicialmente, el 40% de participación política.

Las cuotas permiten que el acceso al poder no sea solo el producto de un esfuerzo individual, sino también de una responsabilidad social e institucional por garantizar la igualdad entre los géneros en los puestos y cargos de representación política, por ejemplo. En ese sentido, el Código Electoral anterior estipulaba que las cuotas eran aplicables tanto en los órganos internos de los partidos políticos como en la conformación de las listas de candidaturas a cargos de elección popular.

En Costa Rica, como en otros países del mundo donde se ha aplicado esta medida de acción afirmativa, la experiencia inicial obtuvo resultados limitados. Los partidos políticos cumplían con el 40% dentro de las nóminas partidarias, pero ubicaban a las mujeres en los últimos puestos de las listas, es decir, quedaban fuera de los puestos elegibles, por lo que no lograban, entonces, el objetivo de alcanzar una representación en el Congreso.



Justamente, mediante interpretación de la legislación electoral en 1999, el TSE exigió que ese 40 % se materializara en puestos elegibles, lo que conllevó un inmediato y radical incremento de la representación femenina en la Asamblea Legislativa: de un 19 % de mujeres en el Congreso en 1998, se pasó a un 35 % en el 2002 y a un 39 % en el 2006. A lo largo del tiempo, el mecanismo se ha ido afinando, y dentro de las luchas de las organizaciones de mujeres estuvo la de garantizar no solo la cantidad de mujeres, sino también la calidad de los puestos que se les asignaban.

A inicios de los noventa, las cuotas fueron un tema de fuertes debates a nivel nacional. Quienes las defendían apuntaban a su validez como mecanismo temporal para alcanzar un

balance entre los géneros esperando que, teniendo las condiciones propicias, las mujeres se motivaran a participar en las contiendas partidarias y electorales, y que la sociedad, como un todo, comprendiera los alcances positivos de una participación ciudadana activa donde los derechos de las mujeres fueran un tema central.

Los detractores de las cuotas aducen que son discriminatorias para los hombres y que las mujeres que llegan al poder por este mecanismo no representan un liderazgo real. Sin embargo, a lo largo de los años, ha sido evidente que el valor demostrativo de las cuotas sí fue efectivo en Costa Rica, y que los liderazgos y capacidades de las mujeres estaban latentes, a la espera de oportunidades y condiciones propicias en las organizaciones y en los partidos políticos.

Amparándose en la *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*<sup>8</sup> emitida en 1990, la cual en su artículo 5 indica que “los partidos políticos incluirán en sus estatutos mecanismos eficaces que promuevan y aseguren la participación efectiva de la mujer en los procesos electorarios internos, en los órganos directores del partido y en las papeletas electorales”, se puso en marcha el sistema de cuotas como mecanismo de acción afirmativa.

El impulso de este mecanismo obligaría a estas instancias a invertir recursos para capacitar e impulsar a candidatas idóneas que compitieran en iguales condiciones con los candidatos hombres de sus respectivos partidos. Sin embargo, en las elecciones de 1994 no hubo un aumento de la participación femenina, porque los partidos políticos no impulsaron, como se requería, los mecanismos más adecuados para lograrlo.

Por ello, en 1996 se promovieron nuevas reformas a los artículos 58 y 60 del anterior Código Electoral que finalmente llevaron al porcentaje de 40 % de mujeres en los distintos espacios de asambleas distritales y cantonales de los partidos. Si bien para las elecciones de 1998 se incorporaron más mujeres en las nóminas partidarias (papeletas), estas se ubicaron en los puestos con menores posibilidades de elección, llamados “el piso de las papeletas o campos de relleno”. Así, a solicitud del INAMU, el Tribunal Supremo de Elecciones emitió la resolución n.º 2837, del 22 de diciembre de 1999, que definió lo que se debía entender por puestos elegibles y que las nóminas de candidaturas debían conformarse cumpliendo el 40 % en esos puestos elegibles, no en la totalidad de la nómina, según se adelantaba.

Muchos estudios en el mundo han demostrado que en los países donde se implementó el mecanismo de las cuotas de participación política, se han obtenido resultados positivos y que con el tiempo la cultura política y la forma de pensar de la sociedad respecto de la participación de las mujeres en la política se veían permeadas

<sup>8</sup> Esta ley no incluía explícitamente la cuota del 40 %, pero abrió la posibilidad en términos generales.

por los avances en materia de igualdad de género. Además, también se han ido aprendiendo y comprendiendo las razones de la exclusión y las mejores prácticas para evitarla y superarla (Ríos, 2008).

En Costa Rica, la cuota del 40 % se aplicó hasta las elecciones nacionales de 2010.

### 3.2.5 El principio de la paridad y el mecanismo de la alternancia

En el año 2009<sup>9</sup>, mediante reforma integral al Código Electoral se logró subir la cuota del 40% a un 50%, lo que significó un avance hacia la paridad de hombres y mujeres en la participación política, tanto en las nóminas de postulación de candidaturas como respecto de la integración de los órganos partidarios. Veamos.

El nuevo *Código Electoral*, en su artículo segundo, incluyó el principio de participación política por género al señalar expresamente:

La participación política de hombres y mujeres es un derecho humano reconocido en una sociedad democrática, representativa, participativa e inclusiva, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación.

La participación se regirá por el principio de paridad que implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un cincuenta por ciento (50%) de mujeres y un cincuenta por ciento (50%) de hombres, y en delegaciones, nóminas u órganos impares la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

En otras palabras, la paridad puede entenderse, también, como una cuota, aunque fijada en este caso en el 50%. Paralelamente, la reforma ideó el mecanismo de la alternancia con el cual se proponía una conformación alternada, o en forma de trenza, en las nóminas partidarias: "Todas las nóminas de elección utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre y hombre-mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en forma consecutiva en la nómina". Además, en el marco de la reforma, se apela a que todos los órganos internos de los partidos (territoriales, movimientos, sectores, de dirección, etc.) sean electos por asambleas conformadas paritariamente y, a su vez, que esas asambleas elijan autoridades partidarias respetando esa paridad (Zamora, 2010).

<sup>9</sup> Como producto del trabajo de la Comisión Interinstitucional y Civil de Derechos Políticos de las Mujeres, el Instituto Nacional de las Mujeres, diputadas y diputados (Comisión Especial de Asuntos Electorales), Unidad Técnica de Equidad de Género de la Asamblea Legislativa, el apoyo del TSE y de otros sectores de las organizaciones de mujeres.

Los cambios al Código Electoral, respecto de la participación política por género, pueden verificarse, entre otras, en las siguientes normas:

- Principios de participación política por género: arts. 2 y 53, inc. d)
- Paridad en estructuras partidarias y en nóminas de elección: arts. 52, incs. ñ) y o); 60, 61 y 148.
- Contribución estatal y capacitación paritaria: arts. 52, inc. p) y 103.

La paridad se refleja en números, pero también en una voluntad de abordar los esfuerzos por la **igualdad como un principio** en todos los ámbitos, ya que exige a los partidos políticos incluir en sus estatutos las normas y mecanismos necesarios para hacer efectiva la paridad, tanto en las estructuras como en las papeletas de elección popular, las que además tienen que sumar el mecanismo de la alternancia (Código Electoral, art. 52).

Hablar de paridad es un aspecto ético de la cultura que debe ser alcanzado en todos los niveles sociales de la política, de la economía, de la vida privada y del quehacer humano en general. Es un eje fundamental de los derechos humanos el ir construyendo una cultura política no discriminatoria en razón de género, y una democracia que se enriquezca cada vez más con la participación activa de todos los pueblos en su diversidad, a través de sus organizaciones para un ejercicio pleno de la ciudadanía.

### 3.2.6 ¿Cómo se garantiza la paridad y la alternancia?

Los partidos políticos son espacios de participación política, y en Costa Rica, como en muchos países del mundo, se requiere estar en un partido para escalar y ocupar puestos de elección popular en los gobiernos locales o nacionales. En ese contexto, para que la paridad se aplique, el actual Código Electoral, en su artículo 52, inc. ñ) propone que la paridad debe expresarse, por un lado, en las estructuras partidarias y, por otro, en las papeletas de elección popular. De esa forma, hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades de integrar las papeletas que sus partidos proponen para los puestos de elección popular y poder elegir y ser electos y electas en todas las estructuras a nivel local, regional y nacional.

Mirá, la paridad es que los hombres y las mujeres tengamos las mismas oportunidades para elegir y ser electas como personas ciudadanas con derechos, tal como lo dice nuestra Constitución Política.



¡Ah, ya entiendo, que vamos mitad y mitad en las papeletas!



Sí, pero ojo, en igualdad de condiciones, en puestos elegibles, no de relleno: ya que la población del país es mitad mujeres y mitad hombres, si un hombre encabeza la papeleta, le debe seguir una mujer en la nómina y viceversa. Eso es la alternancia, un mecanismo que nos debería garantizar la presencia en equidad de hombres y mujeres.



Por ello, en Costa Rica, los partidos políticos deben fomentar una cultura de participación democrática e igualitaria. En ese sentido, deben ofrecer todas las condiciones para la creación de asambleas distritales, cantonales, provinciales y nacionales (Código Electoral, art. 67) y hacerlas funcionar de forma efectiva y con una conformación de género paritaria. Por otra parte, también se les pide que sus estructuras organizativas se renueven al menos cada 4 años para evitar la presencia de personas que se apropian del poder por largos períodos<sup>10</sup> y para que existan delegaciones con representantes que garanticen la transparencia de los procesos.

Si los partidos políticos incumplen estas disposiciones dentro de sus agrupaciones y en la designación de nóminas, el Tribunal Supremo de Elecciones puede negar la inscripción de esas nóminas o incluso revocar la vigencia de los partidos, según lo estipula el artículo 60 del Código Electoral (Zamora, 2010). Consecuentemente, los partidos políticos, conforme a su autorregulación, deben adecuar su normativa interna -entiéndanse estatutos y reglamentos- estableciendo las reglas que consideren idóneas para cumplir de manera efectiva con los principios de paridad y alternancia (Brenes y Picado, 2014, p. 385).

En cuanto a las actividades de capacitación partidaria, en la resolución n.º 1677-E8-2012, el TSE explicó que, según el artículo 103 del Código Electoral, para que los gastos relacionados con las actividades de capacitación puedan incluirse dentro de la contribución estatal, la agrupación política debe acreditar, entre otros aspectos y mediante certificación emitida por un contador público autorizado (CPA), que en las capacitaciones se respetó el principio de paridad, de forma que tanto mujeres como hombres se beneficiaron en condiciones de igualdad efectiva. Los gastos de actividades de capacitación que no cumplan con ese requisito -certificación del CPA- serán rechazados por el Tribunal y este no autorizará el respectivo reembolso. Dicho requerimiento de convocar de forma paritaria para tener derecho al correspondiente reembolso con cargo a la contribución estatal tiene su excepción, únicamente, en dos supuestos: cuando se trate de actividades abiertas a las que se invita a miembros del partido de manera general y sin cupos preasignados y, por otro lado, en el caso de capacitaciones específicamente dirigidas -por su naturaleza y temática- a las mujeres de la agrupación política (Brenes y Picado, 2014, pp. 392-393).

<sup>10</sup> Resoluciones del TSE n.ºs 1669-99, 1536-E-2001 y 1543-E-2001.

### 3.2.7 Las dimensiones de la paridad y la alternancia: vertical y horizontal

Como vimos, la reforma al Código Electoral del año 2009 introdujo el principio de la paridad y el mecanismo de la alternancia para la participación política de la mujer. Ambas reformas legales fueron introducidas en su dimensión "vertical". Posteriormente, la jurisprudencia electoral ampliaría y profundizaría el alcance en la dimensión "horizontal" (resoluciones del TSE n.ºs 3603-E8-2016 y 1724-E8-2019).

Para entender mejor los conceptos, importa diferenciar los cargos uninominales (una sola persona, como lo es la presidencia de la República o una alcaldía); y los cargos plurinominales (varias personas, por ejemplo, las diputaciones o regidurías). Veamos.

#### a) Cargos plurinominales

La **dimensión vertical** en la paridad, dentro de una nómina partidaria, significa que, por ejemplo, si en total se postulan 10 candidaturas, 5 de ellas tienen que ser mujeres y las otras restantes tienen que ser hombres. La alternancia vertical se aplica en esa misma lista al entrelazar y alternar los hombres y mujeres. Es decir, en esa lista de 10 candidaturas, las personas de un sexo ocuparán los números pares y las del otro sexo los números impares. Cuando hablamos de una sola lista, nos referimos por igual a una sola circunscripción electoral.

En el caso de la **dimensión horizontal**, interesa la nómina partidaria en su encabezamiento, es decir, respecto de quién ocupa el primer lugar de la lista, y consecuentemente, importa la relación de los encabezamientos en las diferentes circunscripciones. De esta manera, en el caso de las diputaciones costarricenses, al existir 7 provincias, 4 de esas provincias pueden ser encabezadas por mujeres, mientras que las tres restantes deben serlo por hombres. O bien, en sentido inverso: 4 hombres y tres mujeres. Esa lógica que se centra en el encabezamiento es lo que se conoce como paridad horizontal. Al menos la mitad de los encabezamientos, en listas pares, o bien, con una unidad de diferencia en las listas impares, deben estar integradas de manera paritaria.

Finalmente, la **alternancia horizontal**, es decir, que el encabezamiento entre las listas se establezca de manera alternada, no es exigida por la ley ni por el TSE. En este aspecto, los partidos políticos quedan en libertad de aplicarla o no.

Estas reglas aplican para la elección de diputaciones, regidurías y todas las concejalías municipales.

b) Cargos uninominales

La aplicación de la paridad y la alternancia en cargos uninominales ha requerido especial interpretación por parte de la autoridad electoral. De acuerdo con el TSE (resoluciones n.ºs 3671-E8-2010, 4303-E8-2010, 6165-E8-2010 y 1724-E8-2019) y siguiendo el desglose de Brenes y Picado (2014, p. 391), las siguientes son las reglas para cada cargo:

- **Papeleta presidencial:** el cargo en la presidencia de la República puede corresponderle a cualquier sexo. En cuanto a las vicepresidencias, la primera puede ocuparla cualquier sexo, incluso igual al de quien se postule para la presidencia; sin embargo, el cargo a la segunda vicepresidencia debe ser ocupado necesariamente por el sexo opuesto al de la primera vicepresidencia.
- **Papeleta de alcaldía:** para la alcaldía puede postularse una persona de cualquier sexo, pero la candidatura a la primera vicealcaldía debe ser ocupada por una persona del sexo opuesto al de la alcaldía. En cuanto al puesto a la segunda vicealcaldía, esta puede ser ocupada indistintamente por una persona de cualquier sexo.
- **Papeleta de sindicatura:** esta nómina puede ser encabezada por cualquier sexo, pero la candidatura a la suplencia debe ocuparla el sexo opuesto al de la sindicatura propietaria.
- **Papeleta de intendencia:** la integración de esta nómina puede ser encabezada por cualquier sexo, pero la candidatura a la viceintendencia debe corresponder a una persona del sexo opuesto al de la intendencia.

Finalmente, por tratarse de cargos uninominales, con posibilidad de reelección consecutiva, y según lo detalla la jurisprudencia electoral, principalmente en la resolución n.º 1724-E8-2019, en todos los cargos municipales descritos (alcaldía, sindicatura e intendencia), no se aplican la paridad ni la alternancia horizontal.

## IV. Desafíos para la consolidación de los derechos políticos de las mujeres en Costa Rica

Sabemos que los derechos de las mujeres han sido obtenidos gracias a las luchas persistentes de muchas personas y colectivos que han logrado que sus propuestas de cambio sean escuchadas, y que se tomen las medidas necesarias para aplicarlas en distintos espacios de la legalidad y los procedimientos de la institucionalidad pública y de los partidos políticos como instancia de participación ciudadana.

En este capítulo vamos a reflexionar sobre los desafíos para la consolidación de los derechos políticos de las mujeres en Costa Rica, tales como:

1. Incrementar la participación numérica y mejorar la calidad de la participación y los liderazgos de las mujeres en los espacios de poder y de toma de decisiones a nivel local, regional y nacional.
2. Fortalecer los liderazgos solidarios, paritarios y con sensibilidad de género de hombres y mujeres como estrategia contra el acoso político.
3. Incentivar las iniciativas de incidencia política de las mujeres.

**¿Para qué vamos a aprender eso?**, pues para:

- Animarnos a participar más activamente en todos los procesos políticos del país para ejercer nuestro poder como ciudadanas plenas.
- Atrevernos a desarrollar nuestro liderazgo y pensar en la posibilidad de postularnos en algún puesto de elección popular y así llevar adelante las demandas y necesidades de las mujeres y los hombres de las comunidades, distritos o cantones donde habitamos.
- Considerar la posibilidad de apoyar a otras mujeres en sus carreras políticas, con el fin de potenciar liderazgos solidarios, paritarios y con sensibilidad de género.

## 4.1 Incremento de la participación numérica y mejoramiento de la calidad de la participación y los liderazgos de las mujeres

La presencia de mujeres en los puestos de elección popular a nivel local y regional, así como en los distintos espacios de toma de decisiones como la Asamblea Legislativa, ha ido creciendo a través de los años, producto de las luchas de las mujeres y de su propio empoderamiento para apoyar los cambios legales y culturales que han sucedido.

Desde que se alcanzó el voto, la participación de las mujeres ha visto importantes avances, específicamente, más mujeres en puestos de toma de decisión. Pero ¡ojo!, no nos tenemos que “sentar en los laureles”, las metas se alcanzan, pero deben también consolidarse y no dejar ningún portillo abierto para retroceder o perder los logros alcanzados. Según los datos del Tribunal Supremo de Elecciones de las elecciones de 2016, se observan diferencias a las que se debe prestar atención si se quiere seguir avanzando hacia la paridad:

- Hay una tendencia a que las mujeres ocupen más puestos de suplencias y menos como propietarias. Para el año 2016, las mujeres alcanzaron el 51,1 % de regidurías suplentes, mientras que en los puestos en propiedad solo el 46,2 %.
- Las alcaldías han permanecido en manos masculinas (2010 un 89 %, 2016 un 85 % y 2020 un 90 %). Pese a que el mecanismo de la alternancia dio sus frutos, no se reflejó en los puestos de mayor poder.



**Tabla 1**  
**Distribución de alcaldías por sexo, según provincia en elecciones municipales 2010-2020**

| Provincia             | Elección municipal |            |           |            |           |            |
|-----------------------|--------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
|                       | 2010               |            | 2016      |            | 2020      |            |
|                       | Alcaldes           | Alcaldesas | Alcaldes  | Alcaldesas | Alcaldes  | Alcaldesas |
| San José              | 19                 | 1          | 18        | 2          | 18        | 2          |
| Alajuela <sup>1</sup> | 12                 | 3          | 13        | 2          | 13        | 3          |
| Cartago               | 7                  | 1          | 6         | 2          | 7         | 1          |
| Heredia               | 7                  | 3          | 8         | 2          | 9         | 1          |
| Guanacaste            | 11                 | 0          | 9         | 2          | 10        | 1          |
| Puntarenas            | 10                 | 1          | 10        | 1          | 11        | 0          |
| Limón                 | 5                  | 1          | 5         | 1          | 6         | 0          |
| <b>Total</b>          | <b>71</b>          | <b>10</b>  | <b>69</b> | <b>12</b>  | <b>74</b> | <b>8</b>   |
| <b>Porcentaje</b>     | <b>89</b>          | <b>11</b>  | <b>85</b> | <b>15</b>  | <b>90</b> | <b>10</b>  |

<sup>1</sup> En el año 2018 se creó el cantón número 16 de la provincia de Alajuela.

*Fuente: www.tse.go.cr Elecciones Municipales en cifras.*

A lo largo de los años, la experiencia ha permitido ir depurando los mecanismos para incrementar la participación de las mujeres; y desde 2009, la paridad en las nóminas de elegibles a través de la alternancia en ellas y en todas las estructuras e instancias de decisión ha sido un mecanismo eficiente como se demostró en las elecciones municipales del 2010 cuando se aplicó por primera vez, en las que se obtuvo paridad en los puestos de regidurías, sindicaturas, intendencias, concejos de distrito, concejos municipales de distrito, mas no en las alcaldías, donde solo se logró el 11 %. Dato que incluso ha desmejorado al alcanzar sólo el 10 % en las elecciones municipales de 2020.

Sin embargo, sabemos que el principal reto es cambiar la cultura y las costumbres sexistas en los diversos espacios de participación popular y política. Entre los principales obstáculos que enfrentan las mujeres encontramos los siguientes:

- Aspectos administrativos, económicos y de procedimientos sobre el funcionamiento de los partidos.
- Falta de conocimientos y formación política.
- Aspectos culturales relacionados con estereotipos discriminatorios que se expresan en distintas formas de violencia de género.

Por ello, según el *Código Electoral*, los partidos políticos deben asignar recursos generales y específicos que reciben del Estado para formar en derechos y liderazgo a todas las personas que integran sus filas y desean postularse en algún puesto, bajo la premisa de la igualdad y la paridad entre los sexos; garantizando que las mujeres tengan acceso real a acciones de capacitación y adquisición de destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en puestos de toma de decisiones.



Asimismo, los estatutos deberán contener mecanismos que aseguren el nombramiento paritario de mujeres en los ministerios, viceministerios, oficialías mayores, direcciones generales de órganos estatales, así como en juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias o subgerencias de instituciones descentralizadas. La experiencia es que ha ido en aumento y de un 20 % de mujeres en ministerios en la administración 1998-2002, se pasó a 35 % entre 2002-2006 y a un 48,2 % en la administración del 2010-2014; luego descendió a un 39,13 % en la administración 2014-2020, y la administración 2020-2024 llegó al 56 % de cargos ministeriales ocupados por mujeres.

## 4.2 Ciudadanía y derechos políticos de las mujeres en Costa Rica

Aunque hoy día, tanto mujeres como hombres somos sujetos de derechos y gozamos de ese reconocimiento internacional, existen aún muchas tensiones y limitaciones al respecto relacionadas con el género de las personas, con su etnia, con sus posibilidades económicas, con el tipo de relaciones y funciones sociales que se les exigen de acuerdo a esos criterios, así como con el acceso real a los recursos y a los espacios de poder público.

Por ello, se dice que la ciudadanía es un concepto inacabado que se resume en el “derecho a tener derechos”; por lo tanto, no es algo definitivo dado con leyes, sino una construcción permanente que enfrenta oposición, discriminación, exclusiones y requiere de participación y lucha por el reconocimiento de la igualdad entre los seres humanos (INAMU, 2011).

La **ciudadanía** a la que las mujeres deberían aspirar tendría que ser (INAMU, 2007):

- **Plena:** tiene que ver con las oportunidades reales de hacer valer sus derechos.
- **Activa:** se relaciona con las capacidades de discernir, de analizar y de tomar decisiones a través de la participación individual y colectiva; así como también de las posibilidades de fiscalizar y de exigir cuentas sobre los recursos públicos.
- **Múltiple, diversa e inclusiva:** con acceso real de todas las personas en su diversidad.
- **Objetiva:** que existan las condiciones y mecanismos legales e institucionales para ejercer la ciudadanía.
- **Subjetiva:** se trata de la información y el conocimiento concreto de los derechos y responsabilidades que las mujeres puedan haber asumido como propios para la defensa y exigibilidad de los derechos.
- **Global:** una ciudadanía que trascienda las fronteras y que se fundamente en valores de igualdad, solidaridad, responsabilidad, sostenibilidad y respeto por las otras personas.

La ciudadanía plena y sustantiva de las mujeres solo se puede ejercer si existe un compromiso y un interés de parte de las mujeres de aportar para el desarrollo y bienestar de las comunidades. Pero no nos podemos quedar solo con eso, también se necesita poner en marcha mecanismos concretos para que eso suceda. Hablamos de contar con la información necesaria sobre los derechos y el funcionamiento de las instituciones del país; hablamos también de que los mecanismos para llegar a los puestos de poder y decisión estén abiertos y sensibles a la participación de las mujeres en toda su diversidad.



Hacer realidad este concepto requiere de esfuerzo compartido entre las personas, las organizaciones civiles y las instituciones públicas para crear las condiciones de acceso general, considerando a la vez la particularidad y la diversidad de cada contexto social e histórico. El ejercicio de la ciudadanía implica, por tanto, participación activa y en la historia de Costa Rica ha pasado por diversos momentos.

**Actividad 18.** Partiendo de la experiencia personal, elabore una lista de acciones que haya emprendido o podría emprender en el ejercicio de una ciudadanía plena y activa a favor de mejores condiciones de vida y defensa de derechos, con una perspectiva de igualdad de género.



## LISTA DE ACCIONES

### 4.3 Liderazgos transformadores, asertivos y propositivos

El liderazgo es un conjunto de cualidades, habilidades y capacidades que podemos desarrollar todas las personas y que ponemos en práctica en la vida cotidiana de nuestras familias, comunidades y organizaciones. Para comprender mejor la importancia de este tema, empecemos con un ejercicio.

## Actividad 19. Si yo fuera lideresa...

¿Cuáles serían las características y cualidades que debería tener?

Entre las lideresas que conozco, ¿cuáles serían algunas características positivas y buenas prácticas que he observado?

¿Qué les aconsejaría para mejorar sus liderazgos?

El liderazgo se trata de habilidades para analizar situaciones, influir en las personas y crear opinión sobre distintos temas, abrir diálogos entre grupos diversos, negociar, trabajar en equipo, buscar consensos en la toma de decisiones, proponer alternativas, crear alianzas y redes, denunciar y exigir cuentas.

Los liderazgos de las mujeres deben entenderse, también, desde ese mismo contexto, aportando miradas y propuestas que nos favorezcan y construyan la igualdad entre los géneros, con el fin de darle contenido real a la democracia en el país.

Existen algunas claves para la construcción de liderazgos de las mujeres con sello de género (Garrachón y Martínez, 2008a) como las que siguen:

- Tener la visión general de las necesidades locales, nacionales e internacionales de las realidades de las que formamos parte, para incidir y proponer políticas y acciones, pero también, contar con la capacidad de representar los intereses particulares de las mujeres en esos niveles.





- Alimentar la capacidad de analizar y defender con argumentaciones claras y fundamentadas los aspectos o temas que se requieran, con el fin de posicionar las necesidades y las demandas propias en las agendas políticas y romper la barrera del descrédito sexista que afecta con frecuencia a las mujeres.
- Fortalecer los protagonismos desde el empoderamiento incluyendo también el autocuidado y la defensa propia para no quemar su propia imagen y correr riesgos innecesarios en contextos políticos que por lo general son hostiles.
- Tener y mostrar el compromiso de género con firmeza en todas las actuaciones personales y en las acciones que se emprendan. No basta con ser mujer para defender los derechos de género, hay que mostrar con claridad que se está buscando la igualdad sin dobles discursos.
- Desarrollar capacidades y habilidades para hacer frente con eficiencia a las responsabilidades que nos han asignado en el puesto: comunicación, capacidad de escucha, atención de calidad hacia las personas, observancia del entorno social y político para comprender las realidades que vivimos y hacer propuestas acertadas.
- Aprender a jugar con las reglas del juego político sin renunciar a los derechos y luchas de género, pero también manteniendo el diálogo y la actitud de propuesta.
- Fortalecer liderazgos desde el respeto a la diversidad. Propiciar la construcción y el fortalecimiento de alianzas y pactos con sectores diversos que no pongan en juego los puntos esenciales de las luchas, pero sin temer a los espacios de debate, discusión y discrepancia.
- Hacer pactos políticos y éticos en el movimiento de mujeres basados en puntos concretos que nos lleven a posicionarnos en aquellos terrenos en los que nos sentimos implicadas.
- Desarrollar las capacidades y habilidades para la incidencia política como una herramienta para la exigibilidad de los derechos y la propuesta desde la ciudadanía activa.

Los liderazgos de las mujeres deben reflejarse en un incremento en cantidad, pero también en calidad de su incidencia para favorecer sus necesidades prácticas y sus intereses estratégicos en las comunidades y en el país.

#### 4.4 La incidencia política como parte del ejercicio de la ciudadanía

Como hemos visto, el liderazgo es una serie de características y habilidades que vamos desarrollando con el tiempo y cuyos frutos se pueden reflejar tanto en la vida privada como en la práctica organizativa y la vida pública.

Las mujeres lideresas que se mueven por todas las comunidades del país han escrito una historia de luchas que se debe ir conociendo poco a poco y no dejar que pase desapercibida a los ojos de la ciudadanía costarricense. Más bien, tenemos que emular sus logros e ir creando capacidades en nosotras mismas para incidir también en nuestros propios entornos comunales y nacionales.

Las personas que ejercen liderazgos positivos y asertivos tienen la capacidad de **incidir** sobre otras personas, pero también sobre realidades e instituciones, para lograr así que mejoren los servicios, que los programas sociales se ejecuten y las inversiones públicas se reflejen en bienestar de las comunidades.

##### **Incidencia**

Es un proceso organizado y sistemático de acciones que nos permiten lograr cambios o influir en la búsqueda de soluciones para un problema o necesidad específico. La incidencia se puede realizar en nuestra vida privada para solucionar algún problema familiar, pero también en nuestras organizaciones para incidir en la vida pública de nuestras comunidades, en aspectos que nos favorezcan directamente como mujeres o que beneficien a la comunidad en general.

Pero ojo, recordemos que las mujeres hemos sido socializadas para pensar en el bienestar de los demás, antes que en el nuestro. Es frecuente que nos comprometamos en resolver problemas que benefician a todos, antes que aquellos que nos atañen directamente a nosotras.



Por ello, sucede que ponemos más atención a la búsqueda de soluciones para los problemas inmediatos que nos resuelven **necesidades prácticas** (servicios de agua potable, calles y aceras) que a aquellos de más largo alcance que nos pueden resolver **necesidades estratégicas**, por ejemplo, participar en juntas de salud del distrito para mejorar la atención especializada a las mujeres y favorecer la difusión de los derechos sexuales y reproductivos, o mejor aun, para proponer y apoyar a lideresas a ocupar puestos de decisión en las organizaciones y en las instancias públicas como la municipalidad.

Hagamos un recuento de nuestras propias experiencias para analizar por dónde andamos y qué podemos enriquecer para que los liderazgos de las mujeres expresen el afán por mejorar las condiciones de vida de las mujeres, pero también su posición social y política, para lograr cambios más sostenidos en el tiempo.

#### 4.4.1 La incidencia política orientada a resolver necesidades estratégicas de género

Teniendo en cuenta la importancia de que las mujeres nos motivemos a participar en espacios políticos para incidir en la toma de decisiones y en la construcción de políticas públicas que vayan erradicando las desigualdades y la discriminación de género, debemos apuntar a cambios de largo alcance a través de acciones de incidencia política. Para ello, se proponen los pasos detallados en la Tabla 2, los cuales pueden ampliarse con la revisión del fascículo “La incidencia ciudadana como instrumento de participación” (IFED, 2012).

**Tabla 2**  
**Diez pasos para un proceso de incidencia política**

| <b>Pasos a seguir</b>  | <b>Ejemplo</b>   |
|--|--|
| Diagnóstico de la situación:<br>Permitirá aclarar aspectos que queremos cambiar y hacia quién debemos dirigir el proceso de incidencia política.   | En el cantón se detectó que a las mujeres les afecta, en particular: las pocas oportunidades de empleo, el cuidado de hijos e hijas, la escasa capacitación técnica para el trabajo, la pobreza y carencia de vivienda; y que los grupos de mujeres no están bien representados en la municipalidad, por lo cual muchos de los proyectos e inversiones locales no contemplan la atención a estas necesidades particulares. |
| Definición del problema:<br>Permitirá identificar el problema central que queremos solucionar.   | El grupo define que si se amplían las oportunidades de trabajo, las mujeres pueden mejorar sus condiciones de vida, pero para lograrlo, deben estar en los espacios de toma de decisiones en el cantón y acrecentar su representación en ellos.  |
| El planteamiento de los objetivos:<br>Permitirá identificar las metas concretas que queremos alcanzar.   | Que se cumpla la meta de la paridad en los puestos de elección popular en la municipalidad, especialmente en los puestos de alcaldías y vicealcaldías, que se realice una consulta con los grupos de mujeres del cantón para conocer sus necesidades y demandas y que estas se incluyan en los planes de trabajo respectivos.  |
| Definir las partes interlocutoras:<br>Hacia quién o quiénes se dirigirán las acciones de incidencia.   | El grupo define que se acercarán a las seccionales de los partidos en el nivel provincial y local para ver sus planteamientos y la forma en que puede el grupo ser escuchado.  |
| Identificar las alianzas para las acciones de incidencia:<br>Buscar y adherir a esas personas o grupos que nos apoyen en el proceso de incidencia y la forma e intensidad en que se dará ese apoyo.  | Los grupos de mujeres de las comunidades.<br><br>Las mujeres que forman parte de órganos de decisión comunal en diversos temas: comités de salud, juntas de educación, comités de capacitación y otros.  |
| Análisis del grupo o de la organización que está emprendiendo la iniciativa y sus capacidades para el cumplimiento de los objetivos.   | Se debe hacer una sesión de análisis de la situación en la que se encuentra el grupo: integrantes y grados de participación, las fortalezas, debilidades, las oportunidades al interior del grupo organizado, así como las oportunidades y amenazas que existen fuera de la organización.  |
| Fortalecer las capacidades estratégicas y de análisis de género del grupo: gestión, planificación, manejo de espacios políticos, liderazgo y negociación, etc.                                       | Buscar asesoría en organizaciones nacionales o provinciales que apoyan a las mujeres y que les puedan dar luces de las mejores prácticas para lograr una incidencia con perspectiva de género.   |
| Definición de estrategias:<br>Trazar el camino y definir las acciones para alcanzar los objetivos de la incidencia, incluyendo las negociaciones y consensos que sean necesarios buscar y construir. | Por ejemplo, hacer una lista de contactos con personas clave que puedan estar interesadas en incluir mujeres en sus papeletas.<br><br>Hacer reuniones para sondear posibilidades de apoyo con esas personas.   |
| Planificación estratégica del proceso de incidencia consensuado.   | Una vez definidos los ingredientes, se hará una agenda o proyecto con todos los pasos que se van a seguir, los recursos que se necesitarán y los plazos para cumplir todos los objetivos.  |
| Plan operativo para concretar las acciones que debemos emprender, incluyendo la forma de evaluar, dar seguimiento a ese plan y rendir cuentas sobre lo actuado.                                      | Todas las acciones y metas deberán tener personas responsables asignadas, formas de lograr cada meta, y también los mecanismos para ir dando seguimiento y evaluando los resultados. Esto es importante porque permite ir viendo avances y resolviendo problemas en el camino y aplicar acciones correctivas.  |

*Fuente: Elaborada con base en Camacho, 2008.*

Recordemos que cualquier acción que emprendamos para mejorar y transformar las condiciones y posición de las mujeres en nuestra sociedad apunta a hacer realidad los derechos humanos de una sociedad en su conjunto. Tomemos en nuestras manos esa responsabilidad ciudadana de participar, ofreciendo lo mejor de nuestras capacidades de liderazgo y, como mujeres, abogando porque otras también se sumen a las filas de las organizaciones comunales para impregnar nuestro propio sello y hacer valer nuestras demandas como mujeres sujetas de derechos. Además, impulsemos la conformación de nuestras propias organizaciones de mujeres a fin de que nuestras voces tengan el alcance necesario para una proyección en los procesos de la nación.

## Referencias bibliográficas

- Bareiro, L. y Torres, I. (Primer semestre, 2009). El camino hacia la paridad: evaluación de las cuotas de participación política de las mujeres en América Latina. *Revista Derecho Electoral*, n.º 7. Recuperado de <https://www.tse.go.cr/revista/art/7/BareiroI.pdf>
- Barrientos, J., Brenes, L. D. y Picado, H. (2017). La cabeza no tiene género político. *Anuario CIEP*. Vol. 7, 41-54. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/ciep/article/view/26915/30197>
- Blanco, R. (2011). *Análisis de las elecciones municipales 2010: resultados, tendencias y desafíos*. Ponencia preparada para el Decimoséptimo Informe Estado de la Nación 2010. Programa Estado de la Nación: San José, Costa Rica.
- Brenes, L. D. y Picado, H. (Segundo semestre, 2014). Evaluando la paridad y la alternancia. *Revista de Derecho Electoral*, n.º 18. Recuperado de [https://www.tse.go.cr/revista/art/18/picado\\_brenes.pdf](https://www.tse.go.cr/revista/art/18/picado_brenes.pdf)
- Camacho, R. (2008). *Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres Tejiendo el cambio*. IIDH: San José, Costa Rica.
- Centro de la Mujer peruana Flora Tristán. (2007). Escuela Mayor de Gestión Municipal. *Manual de Formación Política y gestión local con equidad de género*. Lima, Perú. Recuperado de [http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7&Itemid=446](http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=446)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Opinión Consultiva n.º 24/17 del 24 de noviembre de 2017.
- Costa Rica. (2009). *Código Electoral, Ley 8765*. Recuperado de <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigoelectoral.pdf>
- Costa Rica (1949). *Constitución Política*. Recuperado de <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/constitucion.pdf>
- Costa Rica. (1990). *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley 7142*. Recuperado de [http://americalatina.genera.org/es/documentos/centro\\_gobierno/Costa\\_Rica\\_Ley\\_igualdad.pdf](http://americalatina.genera.org/es/documentos/centro_gobierno/Costa_Rica_Ley_igualdad.pdf)
- Escalante, A. C. y Méndez, N. (2009). *Experiencias de acoso político hacia las mujeres que ocupan puestos de elección popular en el nivel local*. ONU Mujeres, INAMU: San José, Costa Rica.
- Facio, A. (2009). *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*. IIDH: San José, Costa Rica.
- Gallardo, E. (2006). *Liderazgo político de las mujeres en el ámbito local. Libro del o la Facilitadora*. Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. INMUJERES: México D.F.
- Garrachón, R. y Martínez, L. (2008a). *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. Manual de la alumna*. Texto revisado con la colaboración de Amelia Válcarcel. Cuarta edición. Ayuntamiento de Fuenlabrada, Concejalía de Igualdad y Empleo: Madrid, España.
- Garrachón, R. y Martínez, L. (2008b). *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. Manual de la profesora*. Texto revisado con la colaboración de Amelia Válcarcel. Cuarta edición. Ayuntamiento de Fuenlabrada, Concejalía de Igualdad y Empleo: Madrid, España.

Instituto de Formación y Estudios en Democracia, IFED. (2012). *La incidencia ciudadana como instrumento de participación*. IFED: San José, Costa Rica.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos, IIDH. (2008). *Guía de capacitación de derechos humanos de las mujeres*. IIDH: San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC, Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Poder Judicial, Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional Organización Mundial de la Salud. (2010). *Indicadores de género y salud, Costa Rica 2010*. INEC: San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU. (2006). *Somos lideresas... ejercemos y defendemos nuestros derechos y los tuyos también. Guía teórica metodológica para el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres*. Colección Metodologías n.º 18. INAMU: San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU. (2008). *Principales resultados del Módulo de Uso del Tiempo*. El trabajo que hacen mujeres y hombres en Costa Rica no se cuenta igual. INEC: San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU. (2010). 60 años del ejercicio del sufragio femenino, La Tigra y La Fortuna de San Carlos. Colección Ciudadanía activa de las mujeres; N.º 7, *Participación social y política*. Recuperado de [http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=26&Itemid=1438](http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=26&Itemid=1438)

Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU. (2011). *Primer Estado de los derechos de las Mujeres en Costa Rica*. Colección Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica, n.º 1. INAMU: San José Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU. (2019). *Tercer Estado de los derechos humanos de las Mujeres en Costa Rica*. Colección Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica, n.º 3. INAMU: San José Costa Rica.

Lara, S., Camacho, R. y Serrano, E. (1996). *Las cuotas mínimas de participación de las mujeres. Un mecanismo de acción afirmativa. Aportes para la discusión*. CMF: San José, Costa Rica.

López, I. (2007). *El enfoque de género en la intervención social*. Cruz Roja: España.

Luna, L. (2004). *El sujeto sufragista feminismo y feminidad en Colombia 1930-1957*. Ediciones la manzana de la discordia: Cali, Colombia.

Organización de las Naciones Unidas, ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización de las Naciones Unidas, ONU. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW*. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Organización de las Naciones Unidas, ONU Mujeres (2018). Informe: Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Recuperado de <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-fact-sheet-global-es.pdf?la=es&vs=310>

Ríos, M. (2008). *Mujer y política. El impacto de las cuotas de género*. IDEA Internacional, Flacso Chile y Catalonia: Chile.

Torres, I. (2011). De la universalidad a la especificidad: los derechos humanos de las mujeres y sus desafíos. Centro de Estudios en Derechos. *Pensamiento Iberoamericano* 179. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3710880>

Torres, I. y Badilla, A. E. (2004). La protección de los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. En *El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos y los derechos de poblaciones migrantes, las mujeres, los pueblos indígenas y los niños, niñas y adolescentes*. Tomo I. IIDH: San José, Costa Rica.

Zamora, E. (2010). El principio de paridad de género en el nuevo Código Electoral. *Revista de Derecho Electoral*, 9. Recuperado de [https://www.tse.go.cr/revista/art/9/zamora\\_chavarria.pdf](https://www.tse.go.cr/revista/art/9/zamora_chavarria.pdf)

Zamora, E. (2018). *Mujeres y derechos políticos electorales. Costa Rica: 1988-2018*. Editorial IFED/TSE. Recuperado de [https://www.tse.go.cr/pdf/publicaciones/mujeres\\_y\\_derechos.pdf](https://www.tse.go.cr/pdf/publicaciones/mujeres_y_derechos.pdf)

## Resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones

N.º 1669-1999 del 24 de agosto de 1999.

N.º 1863-1999 del 23 de setiembre de 1999.

N.º 2837-E-1999 del 22 de diciembre de 1999.

N.º 1536-E-2001 del 24 de julio de 2001.

N.º 1543-E-2001 del 24 de julio de 2001.

N.º 3671-E8-2010 del 13 de mayo de 2010.

N.º 4303-E8-2010 del 11 de junio de 2010.

N.º 6165-E8-2010 del 23 de setiembre de 2010

N.º 0784-E8-2011 del 2 de febrero de 2011.

N.º 1677-E8-2012 del 23 de febrero de 2012.

N.º 3603-E8-2016 del 23 de mayo de 2016.

N.º 1724-E8-2019 del 27 de febrero de 2019.

## Glosario

**Acción afirmativa:** Estrategias o acciones destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan erradicar discriminaciones que se dan como resultado o en virtud del género, raza/etnia, nacionalidad, entre otras características. Diversas condiciones de ventaja temporal que contribuyen a educar y transformar contextos culturales y abrir paso a nuevas prácticas sociales igualitarias.

**Acoso político:** Acciones de violencia contra mujeres que ejercen la representación política y que se origina en patrones culturales de discriminación hacia las mujeres en general. Se manifiesta en descalificación del quehacer de las mujeres en su ejercicio público, y deriva en diversas formas de discriminación, subordinación y acoso sexual, manipulación y asedio en la toma de decisiones en detrimento de los propios intereses de las mujeres y violación de los derechos humanos civiles y políticos (Escalante y Méndez, 2009).

**Acoso sexual:** Todo comportamiento sexual verbal o físico no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, incluido el laboral, en el que una persona se aprovecha de una situación de superioridad, y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que sucede con especial gravedad de hombres hacia mujeres.

**Cuota de género:** Es un mecanismo de acción afirmativa. Puede referir a un porcentaje mínimo de puestos por cumplirse en una nómina partidaria o respecto de un órgano. En el caso costarricense, la legislación inicialmente estableció la cuota en un 40 % de mujeres, al darse la reforma del año 2009 y avanzarse a la paridad, esa cuota entonces se situó en el 50 %.

**Discriminación:** Creencias, condiciones, comportamientos y opiniones de negación, exclusión, desvalorización de grupos sociales distintos por alguna o varias características y condiciones propias de su vida, de su cuerpo, de su forma de pensar. La discriminación puede darse de forma directa o indirecta, abierta o solapada, con intención o sin ella, pasando a formar parte del diario vivir porque de tanto repetirla llegamos a creer que es natural, que siempre ha existido y que no se puede cambiar.

**Discriminación contra las mujeres:** “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, art. 1).

**División sexual del trabajo:** División de tareas y funciones que la sociedad espera que cumplan los hombres y las mujeres. Por lo general, hay una mayor presencia de las mujeres en el ámbito doméstico, mientras que los hombres cumplen más labores relacionadas con el trabajo remunerado fuera de la casa. Esta división no es natural, sino una construcción cultural que se fortalece con las tradiciones y las costumbres de los pueblos, respecto de lo que *deben ser* los hombres y lo que *deben ser* las mujeres.

**Empoderamiento:** Son procesos a través de los cuales las mujeres toman conciencia sobre las relaciones de poder entre los géneros y las causas de las distintas formas de opresión y discriminación que han vivido; y van adquiriendo capacidades, habilidades y conocimiento de sus derechos para hacer cambios individuales y colectivos.

**Estereotipos sexuales:** Son construcciones sociales, ideas preconcebidas y prejuiciadas sobre distintas características o condiciones de los grupos sociales y que generalizan a todas las personas que los integran, casi siempre de forma negativa. Pueden centrarse en un aspecto físico o de su cultura, y afirmar que por esa razón específica todo el grupo social es o actúa de determinada manera.

**Género:** Es un concepto que hace referencia a las condiciones y rasgos sociales y culturales que conforman las identidades de hombres y mujeres, y definen sus roles, sus formas de ser, de pensar y de actuar, de sentir y de relacionarse, así como sus oportunidades y acceso a los recursos que una determinada sociedad ofrece. Estas características no son naturales, sino que han sido aprendidas a través de las instituciones sociales que nos transmiten la cultura, a través de la familia, la educación, las tradiciones, las costumbres y la religión.

**Igualdad de género:** Es la relación de equivalencia entre hombres y mujeres; las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por eso son iguales.

**LGBTI:** Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans o Transgénero e Intersex. Las siglas LGBTI se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos (Opinión Consultiva n.º 24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, p. 21).

**Mecanismo de la alternancia:** En acompañamiento del principio de paridad, todas las nóminas de elección utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en forma consecutiva en una nómina (Código Electoral, art. 2).

**Patriarcado:** Organización de la sociedad que permite y hace posible la subordinación de las mujeres mediante leyes, instituciones, educación, valores, tradiciones y costumbres. Es un sistema que funciona gracias a la división sexual del trabajo que valora menos lo femenino frente a lo masculino.

**Principio de paridad:** La participación política de hombres y mujeres es un derecho humano reconocido en una sociedad democrática, representativa, participativa e inclusiva, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación. El principio de paridad implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un cincuenta por ciento (50 %) de mujeres y un cincuenta por ciento (50 %) de hombres, y en delegaciones, nóminas u órganos impares la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno (Código Electoral, art. 2).

**Sexismo:** Una de las principales expresiones de la discriminación contra las mujeres que se manifiesta en la concepción, suposición e incluso naturalización equivocada de la superioridad masculina. Las funciones que desarrollan los hombres son más valoradas y las que se les ha asignado a las mujeres son de menor consideración social.

**Violencia de género:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como consecuencia un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad tanto si se producen en la vida pública o privada (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993).





Editorial  
IFED-TSE  
2 0 1 8



ISBN: 978-9930-521-49-6



San José, Costa Rica. Avenida 3, 50 mts oeste del Tribunal Supremo de Elecciones  
Apartado 2163-1000 • Tel/fax: 2287 5870 • Correo electrónico: ifed@tse.go.cr

[www.tse.go.cr](http://www.tse.go.cr)