



Igualdad, no discriminación y **paridad** en la representación

MÓDULO DE FORMACIÓN



Al servicio
de las personas
y las naciones



Tribunal Supremo de Elecciones
Instituto de Formación y
Estudios en Democracia





Igualdad, no discriminación y **paridad** en la representación

MÓDULO DE FORMACIÓN



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



323.34
T-693-i Torres García, Isabel
Igualdad, no discriminación y paridad en la representación : módulo
de formación / Isabel Torres García. -- San José, C.R. : Instituto de
Formación y Estudios en Democracia : Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo, 2013.
173 p.

ISBN 978-9968-907-88-0

1. Paridad política. 2. Igualdad de oportunidades. 3. Participación política.
4. Representación política. 5. Mujeres. I. Título.

CDCC-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, 2014

Director del Instituto de Formación y Estudios en Democracia (IFED)

Hugo Picado León

Equipo Técnico

Isabel Torres García

Autora

Ileana Aguilar Olivares

Encargada de Relaciones Interinstitucionales, IFED

Jennifer Gutiérrez Barboza

Encargada del Área de Capacitación de Partidos Políticos, IFED

Gilda Pacheco

Oficial de Gobernabilidad Democrática, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo—Costa Rica

Portada

María José Alvarado Aguilar, IFED

Diagramación

Leonardo Peña Calderón, Oficina de Comunicación, TSE

Agradecemos las contribuciones y sugerencias de Gilda Pacheco Oreamuno del PNUD Costa Rica, Neus Bernabeu y Ane Iturmendi, del Área de Práctica de Género del Centro Regional del PNUD Panamá.

Nota: La elaboración de este módulo de formación finalizó en marzo de 2013, propiciándose dos versiones impresas: la presente dirigida a formación de formadores, y otra mediada pedagógicamente con el fin de potenciar el uso en distintos niveles de capacitación.

Índice

| | |
|---|-----------|
| Presentación | 1 |
| Guía básica para la utilización del módulo de formación | 3 |
| Unidad 1. Derechos humanos y derechos de las mujeres | 11 |
| 1.1 Derechos humanos, igualdad y no discriminación | 12 |
| 1.2. Los derechos humanos y las obligaciones estatales | 17 |
| 1.2.1. Promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres | 17 |
| 1.2.2. La contradicción: igualdad formal e igualdad real | 21 |
| Lecturas adicionales recomendadas | 24 |
| Actividades | 25 |
| Unidad 2. Derechos políticos y ciudadanía de las costarricenses | 34 |
| 2.1. Derechos políticos, ciudadanía y democracia | 36 |
| 2.2. Cuántas son y dónde están en la vida pública | 41 |
| 2.2.1. Repasando la historia | 41 |
| 2.2.2. Participación y representación política de las costarricenses | 43 |
| 2.3. Dificultades para las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos y ciudadanía | 47 |
| Lecturas adicionales recomendadas | 52 |
| Actividades | 53 |

| | |
|---|-----|
| Unidad 3. Sistema electoral, participación y representación política de las mujeres | 59 |
| 3.1. Aspectos generales: marco legal, institucionalidad y sistema electoral | 61 |
| 3.2. Una mirada al sistema electoral desde la perspectiva de género | 64 |
| 3.3. El primer paso: la cuota electoral como acción afirmativa | 69 |
| 3.4. El salto cualitativo: paridad y alternancia | 77 |
| 3.4.1. Legislación electoral y resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones | 78 |
| 3.4.2. Implementación en las elecciones municipales de 2010: tendencias y desafíos | 82 |
| Lecturas adicionales recomendadas | 89 |
| Actividades | 90 |
| Unidad 4. El papel de los partidos políticos en el fortalecimiento de la participación y representación igualitaria | 97 |
| 4.1. El marco jurídico de los partidos políticos en Costa Rica | 99 |
| 4.2. El rol de los partidos políticos en la democracia | 103 |
| 4.3. Estrategias para la inclusión de la igualdad y el incremento de la participación de las mujeres en los partidos políticos. | 109 |
| 4.3.1. Organización interna | 111 |
| 4.3.2. Periodo pre-electoral | 119 |
| 4.3.3. Periodo electoral | 134 |
| 4.3.4. Periodo post-electoral | 141 |
| 4.4. Democracia participativa e igualitaria: reflexiones finales | 145 |
| Lecturas adicionales recomendadas | 146 |
| Actividades | 147 |

Presentación

La democracia, como ideal de organización política y como forma de convivencia, históricamente ha estado llamada a adaptarse a las demandas de mayor igualdad y representatividad. Las disposiciones del Código Electoral del 2009 respecto al principio de paridad y la alternancia por sexo, han buscado fortalecer la vida en democracia a partir del reconocimiento de que en materia de participación política debe haber igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos de poder y de representación. Estas disposiciones han generado importantes desafíos a los partidos políticos costarricenses, a las autoridades electorales, y a la ciudadanía.

Específicamente en lo que respecta a los partidos políticos, un diagnóstico realizado por el Instituto de Formación y Estudios en Democracia (IFED) del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) con diversas agrupaciones políticas, evidenció la necesidad de incorporar, en los programas de capacitación, el abordaje de temas relacionados con la operacionalización de la paridad y la alternancia, no solo a nivel de nóminas de candidaturas, sino también en lo que respecta a la vida interna del partido y sus órganos de funcionamiento. Comprender los alcances de las nuevas disposiciones, y lograr su correcta aplicación constituyen el primer desafío para los partidos.

Es por ello que el IFED y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en la coincidencia que la democracia y la promoción de los derechos humanos en igualdad y no discriminación son piedras angulares de la plena realización de las personas y de la expansión de las posibilidades del ejercicio de sus libertades, han unido esfuerzos para facilitar a los partidos políticos la comprensión y puesta en práctica de este importante tema. En ese sentido, ambas instituciones ponemos a disposición de los partidos políticos costarricenses el documento "Igualdad, no discriminación y paridad en la representación. Módulo de formación", en la consideración que la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres es uno de los desafíos de las democracias contemporáneas.

Esperamos que este material contribuya a profundizar los procesos democráticos en el ámbito de la política, y a asumir como una responsabilidad de los hombres y las mujeres que participan en la vida pública, el pleno goce y ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación.

**San José, Costa Rica
Enero de 2014**

Hugo Picado León
Director
Instituto de Formación y Estudios en Democracia

Yoriko Yasukawa
Representante Residente
PNUD, Costa Rica

Guía básica para la utilización del módulo de formación

Este módulo formativo busca responder a las necesidades de capacitación de los partidos políticos de Costa Rica, considerando que la plena igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres es uno de los desafíos de las democracias contemporáneas. El objetivo principal de este material es contribuir a la construcción de prácticas respetuosas de los derechos humanos en el quehacer partidario.

Objetivo del módulo de formación

El módulo es una herramienta de trabajo diseñada para la utilización por parte de los *partidos políticos* costarricenses, en la capacitación y formación política de *hombres y de mujeres*. Es también un material educativo para uso del IFED, en los ciclos de capacitación dirigidos a los partidos políticos.

Características

El módulo se propone contribuir a la adquisición de conocimientos y a la construcción de prácticas respetuosas de los derechos humanos y de la igualdad y no discriminación, en el quehacer de los partidos. Por ello, su contenido se desarrolla brindando la información necesaria para las personas que conduzcan y faciliten las sesiones formativas, mediante cuatro grandes temas:

- Derechos humanos y derechos de las mujeres.
- Derechos políticos y ciudadanía de las costarricenses.
- Sistema electoral, participación y representación política de las mujeres.
- El papel de los partidos políticos en el fortalecimiento de la participación y representación igualitaria.

Cada tema constituye una unidad, que inicia con una breve presentación de los contenidos básicos y de los objetivos de aprendizaje, desarrollando los aspectos clave en diferentes apartados y resaltando información relevante en recuadros; al final de cada unidad, se expone una síntesis mediante ideas clave para recordar. En cada unidad, se sugieren lecturas básicas como fuentes adicionales de conocimiento, así como otras lecturas de utilidad por si se desea profundizar en los temas, facilitando en ambos casos la dirección de acceso para que puedan localizarse mediante Internet.

La formación conlleva la reflexión y el análisis por parte de las personas participantes, por lo que las diferentes unidades proporcionan actividades prácticas y para su realización en ellas se brinda la información sobre los objetivos, el tiempo que conllevan, los materiales que se requieren y la metodología a implementar. En el desarrollo de cada unidad, se indica el momento en que puede realizarse cada actividad.

Utilización

El módulo se ha diseñado pensando en un proceso formativo, donde puedan abordarse todos sus contenidos en cuatro sesiones de trabajo, una por unidad. Ello no impide que los contenidos puedan tomarse y adaptarse para ser impartidos de manera independiente, a fin de reforzar un aspecto de un proceso general de capacitación o de análisis partidario.

Los contenidos del módulo han sido diseñados de manera tal que su impartición no requiera necesariamente de una persona especializada en los temas. Sin embargo, es preferible que la persona que imparta/facilite se encuentre familiarizada con la temática y que valore si necesita algún tipo de asesoría o colaboración (del IFED, del partido o de alguien externo).

El módulo está diseñado para la formación de hombres y de mujeres, en grupos mixtos, considerando que su objetivo fundamental es contribuir a la adquisición de conocimientos y a la construcción de prácticas respetuosas de los derechos humanos y de la igualdad y no discriminación, en el quehacer de los partidos. Ello no impide que también se utilice en formación sólo de mujeres, pero se reitera que el material está pensado para trabajar con la participación de ambos sexos.

Con respecto a la cantidad de participantes, se recomienda entre 15 y 30 personas máximo, procurando en la medida de lo posible igual participación de mujeres y de hombres. Más de esa cantidad puede dificultar el manejo grupal o prolongar excesivamente el desarrollo de los ejercicios, y menos puede restarle riqueza a la reflexión. Esa cantidad de personas permite contar con grupos de trabajo pequeños, idealmente de 5 o 6 personas (8 como máximo si el grupo fuera ligeramente mayor).

Orientaciones didácticas

Es importante considerar en el momento de organizar las sesiones de capacitación, el perfil de quienes participarán y el tiempo de que se dispone, para hacer los ajustes que sean pertinentes en los contenidos a impartir o actividades planteadas. Se presentan a continuación orientaciones didácticas básicas, considerando el "tiempo ideal" para la impartición de cada unidad que conforma este módulo de formación.

Unidad 1. Derechos humanos y derechos de las mujeres

Presentación de la unidad

Los contenidos de esta unidad permiten el acercamiento a los derechos humanos y a sus principios fundamentales, igualdad y no discriminación, como obligaciones del Estado y responsabilidades ciudadanas.

Se espera propiciar la comprensión sobre cómo en la práctica social histórica, se ha negado o disminuido el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, por lo cual se requiere fortalecer su promoción y protección.

La Unidad 1 se estructura en dos apartados. El primero introduce a los derechos humanos y explica el significado de la igualdad y la no discriminación. El segundo, trata sobre las obligaciones estatales para con los derechos humanos, enfatizando en los instrumentos internacionales que protegen específicamente los derechos de las mujeres; también se propician elementos para la reflexión sobre la brecha existente entre la igualdad formal y la igualdad real.

Objetivos de aprendizaje

- Facilitar el conocimiento sobre los derechos humanos y sus principios fundamentales de igualdad y no discriminación, que son obligaciones estatales y responsabilidades ciudadanas.
- Reflexionar sobre cómo la práctica social y cultural establece diferencias en el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres.

Duración de la sesión: 2:30 horas de impartición de contenidos, considerando a la mitad un receso de 15 minutos; 2:45 horas en actividades (5:30 horas en total).

Actividad 1: 1 hora

Actividad 2: 1 hora

Actividad 3: 45 minutos

Materiales: Rotafolios, papelógrafos, marcadores, copias de la guía o material que indique cada actividad.

Unidad 2. Derechos políticos y ciudadanía de las costarricenses

Presentación de la unidad

Se ha visto cómo las construcciones socioculturales han propiciado desigualdad y discriminación, negando o disminuyendo derechos humanos de las mujeres. Esta unidad busca evidenciar que las mujeres no han ejercido de manera plena sus derechos políticos y ciudadanía, ocasionando la sub-representación en la vida pública y política.

La Unidad 2 se estructura en tres apartados. El primero define a los derechos políticos y a la ciudadanía, estableciendo su relación con la democracia. El segundo evidencia que la participación de las costarricenses ha sido resultado de reivindicaciones producto de esfuerzos sostenidos de las mujeres, si bien los datos muestran que aún su presencia y representación igualitaria son un desafío. En el tercer apartado se destacan los obstáculos y limitaciones que enfrentan las mujeres para su participación política.

Objetivos de aprendizaje

- Propiciar la comprensión y reflexión sobre la importancia para el fortalecimiento de la democracia, del goce y ejercicio pleno de los derechos políticos y ciudadanía de las mujeres.
- Facilitar la reflexión sobre la ausencia o déficit de las mujeres en la representación y las dificultades para su participación política.

Duración de la sesión: 2:30 horas de impartición de contenidos, considerando a la mitad un receso de 15 minutos; 3:45 horas en actividades (6:30 horas en total).

Actividad 1: 45 minutos

Actividad 2: 1:45 horas

Actividad 3: 1:10 horas

Materiales: Rotafolios, papelógrafos, marcadores, copias de la guía o material que indique cada actividad; video grabado previamente en CD, computadora o reproductor de CD y sonido, pantalla o TV.

Unidad 3. Sistema electoral, participación y representación política de las mujeres

Presentación de la unidad

Se abordó antes, el déficit en la representación de las mujeres en la vida política y pública, así como los obstáculos que enfrentan en el goce y ejercicio pleno de sus derechos políticos. Con el fin de equiparar la participación y representación política entre mujeres y hombres, se han incluido mecanismos específicos en el sistema electoral, primero la cuota y actualmente la paridad con alternancia. Es sobre ellos que trata esta unidad, especialmente respecto a la paridad y alternancia, a fin de que las disposiciones y experiencia producto de su primera implementación faciliten a los partidos políticos mayores elementos para su acción futura.

La Unidad 3 se estructura en cuatro apartados. El primero introduce al marco legal, la institucionalidad y el sistema electoral costarricense. El segundo, propicia una mirada con perspectiva de género, de las principales características del sistema electoral y su influencia en la participación y representación de las mujeres. El tercero reseña el origen de la cuota electoral y las lecciones aprendidas resultantes de su puesta en práctica. En el cuarto apartado se profundiza en las regulaciones establecidas en el Código Electoral de 2009 sobre paridad y alternancia, así como los resultados de la experiencia de aplicación en las elecciones municipales de 2010, planteando las principales tendencias y desafíos.

Objetivos de aprendizaje

- Facilitar a los partidos políticos una perspectiva integral del sistema electoral costarricense y su evolución para garantizar la participación y representación igualitaria de las mujeres.
- Presentar las principales tendencias y desafíos resultantes de la primera experiencia de implementación de la paridad/alternancia.

Duración de la sesión: 3:30 horas de impartición de contenidos, considerando a la mitad un receso de 15 minutos; 3:00 horas en actividades (6:30 horas en total).

Actividad 1: 30 minutos

Actividad 2: 1:30 horas

Actividad 3: 1:00 hora

Materiales: Rotafolios, papelógrafos, marcadores, copias de la guía o material que indique cada actividad.

Unidad 4. El papel de los partidos políticos en el fortalecimiento de la participación y representación igualitaria

Presentación de la unidad

Las unidades anteriores han permitido conocer y analizar cómo las prácticas socioculturales que generan desigualdad y discriminación hacia las mujeres, afectan el goce y ejercicio pleno de sus derechos humanos, particularmente de sus derechos políticos y ciudadanía. Se ha visto que para equiparar la participación y representación política entre mujeres y hombres, se han incluido mecanismos específicos en el sistema electoral, primero la cuota y actualmente la paridad con alternancia. Siendo los partidos políticos fundamentales en la democracia representativa y clave para la participación de las mujeres en la política, esta unidad pretende contribuir a la reflexión propositiva para la inclusión de la igualdad y no discriminación como elementos esenciales de su fortalecimiento y modernización interna.

La Unidad 4 se estructura en cuatro apartados. El primero realiza una breve reseña del marco jurídico nacional de los partidos políticos. El segundo releva el papel de los partidos en la democracia representativa y respetuosa de los derechos humanos. En el tercer apartado se propician algunos elementos y medidas específicas que pueden impulsar los partidos para el avance de la igualdad y de la participación de las mujeres, según las distintas etapas del ciclo electoral. El cuarto y último, establece algunas reflexiones finales relacionadas con la democracia inclusiva y paritaria.

Objetivos de aprendizaje

- Contribuir con los partidos políticos a examinar de manera creativa su funcionamiento, para la reflexión y construcción de estrategias de promoción de la igualdad y no discriminación como elementos esenciales de fortalecimiento y modernización interna.

Duración de la sesión: 3:30 horas de impartición de contenidos, considerando a la mitad un receso de 15 minutos; 4:45 horas en actividades (8:30 horas en total). El abordaje de esta unidad también puede dividirse en dos sesiones de trabajo de 4:15 horas cada una.

Actividad 1: 1:45 horas

Actividad 2: 1:30 horas

Actividad 3: 1:30 horas

Materiales: Rotafolios, papelógrafos, marcadores, copias de la guía o material que indique cada actividad; video grabado previamente en CD, computadora o reproductor de CD y sonido, pantalla o TV.

Condiciones y equipamiento

El espacio donde se realizará la formación, requiere de ciertas condiciones mínimas para que se desarrolle de la manera adecuada, por ejemplo: un tamaño suficiente para el número de personas que participan; condiciones de ventilación e iluminación adecuadas y sin ruidos que interfieran la comunicación; espacio para el desarrollo de trabajo en grupos, si así lo contemplan las actividades prácticas.

Se ha considerado que los materiales de trabajo sean aquellos que se consigan fácilmente, como rotafolios, papelógrafos, marcadores y fotocopias de las guías. Sin embargo, en algunos casos, puede requerirse una TV con DVD o una computadora con lector de disco compacto, así como contar con el audio necesario para el salón que se esté utilizando de manera que todas las personas puedan escuchar.

El clima de aprendizaje se facilita mediante un uso del espacio que fomente la comunicación y la atención grupal, preferiblemente que no marque jerarquías (pódium o mesa principal) entre quienes dan la formación y quienes la reciben. La creación de un clima de confianza y de participación es muy importante en procesos de formación relacionados con prácticas políticas y sociales.

Unidad 1. Derechos humanos y derechos de las mujeres

Presentación de la unidad

Los contenidos de esta unidad permiten el acercamiento a los derechos humanos y a sus principios fundamentales, igualdad y no discriminación, como obligaciones del Estado y responsabilidades ciudadanas. Se espera propiciar la comprensión sobre cómo en la práctica social histórica, se ha negado o disminuido el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, por lo cual se requiere fortalecer su promoción y protección.

La Unidad 1 se estructura en dos apartados. El primero introduce a los derechos humanos y explica el significado de la igualdad y la no discriminación. El segundo, trata sobre las obligaciones estatales para con los derechos humanos, enfatizando en los instrumentos internacionales que protegen específicamente los derechos de las mujeres; también se propician elementos para la reflexión sobre la brecha existente entre la igualdad formal y la igualdad real.

Objetivos de aprendizaje

- Facilitar el conocimiento sobre los derechos humanos y sus principios fundamentales de igualdad y no discriminación, que son obligaciones estatales y responsabilidades ciudadanas.
- Reflexionar sobre cómo la práctica social y cultural establece diferencias en el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres.

Contenidos

1.1. Derechos humanos, igualdad y no discriminación

1.2. Los derechos humanos y las obligaciones estatales

1.2.1. Promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres

1.2.2. La contradicción: igualdad formal e igualdad real

Lecturas adicionales recomendadas

Actividades

1.1. Derechos humanos, igualdad y no discriminación

Los derechos humanos pertenecen a todos los seres humanos por el simple hecho de ser personas, sin distinción de edad, sexo, color de piel, etnia, situación económica y social, forma de pensar o religión que se profese. Los derechos humanos surgen a partir de las necesidades y demandas planteadas por la humanidad, como una forma de garantizar que las mujeres y los hombres se desarrollen plenamente en todos los ámbitos de la vida pública y privada, en condiciones de igualdad y no discriminación.

La igualdad y la prohibición de la discriminación son los dos principios fundamentales de los derechos humanos, encontrándose garantizados en las constituciones nacionales e instrumentos internacionales de

derechos humanos. El respeto a estos dos principios es la base para el desarrollo de una sociedad democrática y la vigencia de un Estado de Derecho¹.

Si bien los derechos humanos nacen con vocación universal, las reglas del ordenamiento social han respondido a patrones socioculturales, estando la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres profundamente asentada en ellos. Por lo mismo, la práctica social determinó -históricamente- la aplicación de los derechos humanos en "clave masculina": el hombre como centro del pensamiento humano, del desarrollo histórico, protagonista único y parámetro de la humanidad.

Características de los derechos humanos

Universalidad: pertenecen a todas las personas en todos los sistemas políticos, económicos y culturales.

Irrenunciabilidad: no se pueden trasladar a otra persona, ni renunciar a ellos.

Integralidad, indivisibilidad e interdependencia: se relacionan unos con otros, conformando un todo (civiles, políticos, económicos, sociales y culturales) y no se puede sacrificar un derecho por defender otro.

Exigibilidad: al estar reconocidos por los Estados en la legislación internacional y nacional, permite exigir su respeto y cumplimiento.

A las mujeres se les ha dado, históricamente, un tratamiento desigual y discriminatorio en virtud de un conjunto de normas de conducta, de estereotipos, de valores, de significaciones distintas y desventajosas otorgadas por la sociedad al hecho de ser mujer.

Ejemplo de ello es la consideración de la sensibilidad, característica asignada a lo femenino, como sinónimo de debilidad. Sin embargo, la determinación es una característica asignada a lo masculino, siendo sinónimo de fortaleza. En realidad, los seres humanos somos diferentes y por lo tanto, pensamos y actuamos distinto.

No obstante, es mal visto que un hombre sea sensible o que una mujer sea fuerte, siendo común escuchar afirmaciones como "fulanito parece mujer" o "fulanita es machona". Este tipo de clasificaciones también genera comportamientos irrespetuosos y excluyentes, afectando los derechos de las personas.

Los patrones sociales y culturales que originan desigualdad y discriminación, son aprendidos y pueden modificarse.

Los derechos de las mujeres fueron pensados como un particular del universal masculino y bajo una concepción de las mujeres como minoría. Hay que recordar, por ejemplo, que durante mucho tiempo las mujeres pudieron gozar de algunos derechos por extensión, al ser cónyuges de un ciudadano hombre; o les fueron negados derechos, como el de elegir y ser electas, reconocido en Costa Rica hasta 1949. Esa situación provocó la exclusión histórica de las mujeres, la invisibilidad de las diferencias, diversidades, especificidades y necesidades de esta población que constituye la mitad de la humanidad.

A las mujeres se les ha dado un tratamiento desigual y discriminatorio en virtud de un conjunto de normas de conducta, de estereotipos, de valores, de significaciones distintas y desventajosas otorgadas por la sociedad al hecho de ser mujer. La perspectiva de género nos remite a las características de mujeres y de hombres, definidas socialmente y moldeadas por factores culturales que generan desigualdad y discriminación; puesto que esas definiciones son construcciones sociales, su transformación es posible. El género como categoría de análisis no está constituido por las mujeres o por los hombres como grupos de individuos, sino como elemento de identidad social; es posible entender de este modo que las limitaciones enfrentadas por las mujeres no son inherentes a su sexo, sino impuestas por la cultura y la sociedad².

Las conductas discriminatorias se sustentan en valoraciones negativas sobre determinados grupos o personas. Más claramente, la discriminación se basa

en la existencia de una percepción social que tiene como característica el desprestigio considerable de una persona o grupo de personas, ante los ojos de otras. No se trata de que quienes discriminan sean un grupo mayoritario, puede ser un grupo pequeño socialmente, pero que tiene el poder de colocar a los seres humanos en un lugar donde unos son superiores y otros son inferiores.

En esa relación de desventaja, operan un conjunto de representaciones sociales que se cristalizan en actitudes y valoraciones diferenciadas para distintos grupos de personas. Es así como funcionan los prejuicios y estereotipos, que se traducen en un trato discriminatorio, haciendo que las diferencias difusas se conviertan en diferencias evidentes, fomentando las relaciones de poder entre grupos y la perpetuación de las desigualdades.

El principio de igualdad es uno de los elementos fundamentales de las sociedades modernas, convirtiéndose en un factor determinante para el sistema democrático. La igualdad no se define a partir de un criterio de semejanza, sino de justicia: se otorga el mismo valor a personas diversas integrantes de una sociedad.

La igualdad es importante justamente entre diferentes, ya que se trata de una convención social, de un pacto, según el cual se reconoce como iguales a quienes pertenecen a distintos sexos, razas, etnias, clases sociales, etcétera. En esa medida se afirma que la igualdad es un "deber ser" y parte del reconocimiento de la diversidad y de la diferencia³.

Las diferencias y diversidades de los seres humanos son fuente de riqueza, constituyen oportunidades para el aprendizaje y para la construcción de relaciones respetuosas, pues todas las personas son igualmente sujetas de derechos.

Es común que el concepto de equidad se asocie o se interprete como sinónimo de igualdad, puesto que la equidad se relaciona con la justicia, la imparcialidad y la igualdad social, aspectos estrechamente vinculados con la igualdad. De manera generalizada, se utilizan juntos los términos "igualdad y equidad", si bien no hay que olvidar que los principios fundamentales de derechos humanos que generan obligaciones para los Estados, son la igualdad y la no discriminación.

La desigualdad y la discriminación tienen consecuencias en el tratamiento hacia las personas objeto de las mismas, en la manera de ver el mundo y de vivir las relaciones sociales en su conjunto; ello influye en las oportunidades y por consiguiente, en la realización de capacidades y en el ejercicio de derechos.

También impactan profundamente en el ordenamiento y en las modalidades de funcionamiento de cada sociedad en particular; si bien sus manifestaciones varían a lo largo del tiempo y según los diferentes contextos históricos, las bases desiguales y discriminatorias se mantienen y se reproducen en nuevas actitudes.

Los derechos humanos son códigos de conducta que reúnen valores para la convivencia de hombres y mujeres en todas sus facetas e interrelaciones. Por esa razón deben formar parte de la vida cotidiana, conllevando responsabilidades, es decir, deberes de conducta ante las demás personas y para con una o uno mismo. Los derechos humanos se hacen efectivos en la medida en que cada quien los respete y contribuya a su cumplimiento.

Cuando se habla de derechos humanos de las mujeres y de igualdad, no se hace referencia a ser "idénticas" a los hombres: significa ser reconocidas y tratadas como iguales, tener las mismas oportunidades y acceso a ellas, pues cada persona vale igual que cualquier otra persona y es igualmente sujeta de derechos. El goce y ejercicio pleno de derechos implica para las mujeres, una igualdad que⁴:

- Signifique *autonomía*: la posibilidad de elección y decisión independientes (no uniformidad o estandarización).
- Supone *autoridad* o, lo que es lo mismo, *equipotencia*: igual capacidad de ejercicio de poder.
- Requiere *equifonía*, es decir, la posibilidad de emitir una voz que sea escuchada y considerada como portadora de significado y de verdad, gozando en consecuencia, de credibilidad.
- Conlleva *equivalencia*: tener el mismo valor, no ser considerada ni por debajo, ni por encima de otro. No basta con poder, sino que también hay que valer, con la respetabilidad que ello implica.

Las situaciones de desigualdad y discriminación que enfrentan la mayoría de las mujeres en el mundo, han puesto de manifiesto las limitaciones que afectan el goce y ejercicio de sus derechos humanos y que les impide mejorar las condiciones en que viven. El derecho a tener derechos –como sostiene Hanna Arendt– o los derechos de las humanas –como reivindica el movimiento feminista–, es algo conocido en nuestros días, pero no por ello ejercitado a cabalidad.

Para recordar:

- Los derechos humanos pertenecen a toda persona por su sola condición de serlo, sin distinción de edad, sexo, nacionalidad, etnia, raza o clase social.
- El respeto a los derechos humanos y a sus principios de igualdad y no discriminación, constituye la base para el desarrollo de una sociedad democrática y la vigencia de un Estado de Derecho.
- La igualdad y la no discriminación parten del reconocimiento de las diversidades y de las diferencias.
- Igualdad para las mujeres significa ser reconocidas y tratadas como iguales, pues cada persona vale igual que cualquier otra persona y es igualmente sujeta de derechos.
- Los patrones sociales y culturales que originan desigualdad y discriminación, son aprendidos y pueden modificarse.

Actividad
1 y 2

1.2. Los derechos humanos y las obligaciones estatales

1.2.1. Promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres

Los derechos humanos están contenidos en las leyes y normas internacionales y nacionales en la materia. Constituyen un conjunto de acuerdos por parte de los Estados, tendientes a garantizar la dignidad humana, sin distinción de ninguna clase. En el ámbito internacional, se establecen acuerdos de diferente tipo⁵:

- *Tratados: convenciones, pactos, convenios y protocolos.* Los Estados que los suscriben asumen obligaciones -de respeto, garantía, protección y promoción-, lo que implica necesariamente la incorporación de ese derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno, es decir, crear y adaptar las leyes nacionales para asegurar los derechos humanos a todas las personas que habitan el territorio nacional.

Estos instrumentos se aprueban primero por los Estados en la Organización de las Naciones Unidas o en la Organización de Estados Americanos y, posteriormente, para que sean leyes en cada país; tienen que ser aprobados por el Parlamento y sancionados por el Poder Ejecutivo. Ejemplo de ellos son el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificados por Costa Rica en 1968 y 1990, respectivamente.

- *Declaraciones y programas de acción de conferencias mundiales y regionales.* Estas generalmente contienen una serie de principios y metas, que si bien no son de carácter obligatorio como los anteriores, mediante su aprobación los Estados asumen compromisos éticos y políticos. Por ejemplo, los resultados de las cuatro conferencias sobre la mujer de la Organización de las Naciones Unidas (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y Beijing, 1995), mediante las cuales se establecen acuerdos para promover la acción decidida del Estado en materia de igualdad y no discriminación hacia las mujeres.

En el ámbito nacional, las normas de derechos humanos se encuentran en la Constitución y en las leyes específicas, siendo la Constitución la ley que está por encima de todas las demás.

En el caso de Costa Rica, se cuenta con una larga tradición democrática y de respeto a los derechos humanos, en la cual se enmarcan, las acciones tendientes a garantizar los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, tal como consigna su Constitución Política (1949) y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado.

La Constitución establece que los tratados internacionales, una vez ratificados, se incorporan al ordenamiento interno con autoridad superior a las leyes. Sin embargo, por la importancia que tienen los derechos humanos, esos tratados cuentan con rango similar al constitucional y si otorgan mayores derechos o garantías a las personas, están por sobre ella (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución 2313-1995). De esta manera, el país tiene la obligación de garantizar las condiciones para que los postulados constitucionales de igualdad y no discriminación, se reflejen en la acción del Estado y en el sistema legal y jurídico nacional.

Los derechos humanos son de todas las personas por igual (de ahí su universalidad) y no hay un derecho más importante que otro (por ello su estrecha relación e interdependencia). Los derechos humanos se clasifican en tres grandes grupos, como puede verse a continuación:

- *Derechos económicos, sociales y culturales.* Protegen el derecho a disfrutar de condiciones de vida dignas, comprendiendo, entre otros: los derechos al trabajo, a la salud, a la vivienda, a la educación, a los beneficios de la cultura.
- *Derechos civiles y políticos.* Se relacionan con los derechos particulares o individuales de cada persona, como por ejemplo: el derecho a la vida, a la integridad personal, a la libertad de pensamiento y expresión, a la participación política.
- *Derechos de solidaridad o de los pueblos.* Hacen referencia a la protección de las naciones o de los pueblos, como el derecho a la paz, al desarrollo, a un ambiente sano.

Teniendo en cuenta -como se explicaba con anterioridad- que a la mitad de la humanidad se le ha negado o limitado el goce y ejercicio pleno de derechos, la comunidad internacional ha realizado esfuerzos para fortalecer la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres. Es por esa razón que existen instrumentos jurídicos internacionales que toman como punto de partida la desigualdad y discriminación

histórica, los que se suman al conjunto de instrumentos que conforman el derecho internacional de los derechos humanos⁶, siendo la demostración de que la especificidad fue necesaria para realizar el ideal abstracto de la universalidad de los derechos. Se trata de:

- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por Costa Rica en 1984; y
- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (conocida también como Convención de Belem do Pará), ratificada en 1995.

Sobre la Convención CEDAW de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se considera que es: "La Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres porque es el primer instrumento internacional que incluye todos los derechos humanos de las mujeres explícita o implícitamente al prohibir todas las formas de discriminación por razones de sexo". Esta Convención es muy importante, puesto que define discriminación y establece el concepto de igualdad sustantiva: no se trata sólo de alcanzar la igualdad formal -aquella contemplada en los tratados, la Constitución Política y las leyes-, sino la igualdad real que apunta a la transformación social.

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará 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. (Convención CEDAW, art. 1)

La CEDAW reconoce el papel de la cultura y de las tradiciones, así como de los roles y estereotipos entre mujeres y hombres, como aspectos fundamentales que contribuyen al mantenimiento de la discriminación hacia la mitad de la población. Mediante los artículos 2 y 3 el Estado costarricense se obliga, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, a la adopción de medidas concretas (legislativas, de política pública y de otro carácter) y en todas las esferas (política, social, económica y cultural) para la eliminación de la discriminación hacia las mujeres. En el artículo 7 se consagra la obligación de eliminar la discriminación en la vida política y pública.

En el caso de la Convención de Belem do Pará, de la Organización de Estados Americanos (OEA), rige solo para los países de América Latina y el Caribe. Como evidencia su definición de violencia contra la mujer, esta comprende distintas manifestaciones, estipulando el artículo 6 que “el derecho de toda mujer a una vida sin violencia incluye... el derecho a ser libre de toda forma de discriminación”. La Convención también es clara en establecer que el derecho a una vida sin violencia, se extiende tanto al “ámbito público como en el privado” (art. 3).

Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado.

(Convención Belem do Pará, art. 1)

En este instrumento se consagran como deberes del Estado (art. 7), la adopción por todos los medios apropiados y sin dilaciones de políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En los artículos 4 y 5 se refiere al ejercicio libre y pleno de los derechos políticos de las mujeres, en el reconocimiento de que “la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos”.

Igualmente la comunidad internacional ha venido reiterando por consenso, la necesidad de fortalecer las acciones para que las mujeres gocen plenamente de todos sus derechos. En ese sentido, se destacan los compromisos éticos y políticos asumidos por los Estados en distintas conferencias mundiales de la Organización de las Naciones Unidas, particularmente las de Derechos Humanos (Viena, 1993), Población y Desarrollo (Cairo, 1994), de la Mujer (Beijing, 1995) y de Desarrollo del Milenio (Nueva York, 2000). Fundamentales también como motores de las agendas gubernamentales en la región, son las conferencias de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), especialmente la IX, X y XI Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (México, 2004; Quito, 2007; Brasilia, 2010).

El avance mundial y nacional en la situación y condición de las mujeres, no significa que se hayan superado todos los obstáculos. Continúa vigente el compromiso expresado desde 1993 en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos: “los derechos humanos de la mujer y la niña, son parte inalienable e indivisible de los derechos humanos universales”, debiendo ser prioritaria la plena participación de las mujeres en condiciones de igualdad –en la vida política, económica, social y cultural– y la erradicación de todas las formas de discriminación.

1.2.2. La contradicción: igualdad formal e igualdad real

El siglo veinte fue testigo de muchos cambios en el mapa político, económico, social y cultural, tanto a nivel internacional, como en los ámbitos nacionales. También fue un siglo transformador de la concepción desigual y discriminatoria de la construcción histórica acerca de los roles diferenciados de mujeres y de hombres en la sociedad. Las mujeres accedieron al voto, ingresaron masivamente al mercado laboral y a la educación, irrumpieron en el mundo público.

No obstante, alcanzar la igualdad jurídica y la igualdad real aún no ha sido completada: el principal desafío estriba, precisamente, en el paso de la igualdad formal a la *igualdad de hecho* o sustantiva. Las discriminaciones y la desigualdad se mantienen en el siglo veintiuno y se profundizan aún más cuando el género se entrecruza con la etnia, la decisión sobre el propio cuerpo, la orientación sexual e identidad de género, la raza, la clase social o la edad.

El diagnóstico de avances y desafíos en materia de derechos humanos de las mujeres, es abundante⁸. Es innegable la existencia, por ejemplo, de un gran desarrollo en el marco legal que se evidencia en modificaciones o nuevas constituciones; en la eliminación de formas directas de discriminación en la legislación familiar, civil o penal; y en la promulgación de leyes sobre igualdad, violencia intrafamiliar y acción positiva (como las cuotas mínimas de participación política para las mujeres). No obstante, son aún tareas pendientes la erradicación de los prejuicios y estereotipos que impiden la adecuada aplicación de la ley; el fortalecimiento de los mecanismos o acciones que se requieren para el cumplimiento de la ley y el acceso a la justicia; y la construcción de una cultura que propicie el objetivo de eliminar la discriminación y la desigualdad, en todos los ámbitos.

La igualdad para las mujeres ha pasado a ser parte de la agenda del cumplimiento de los derechos humanos, del derecho internacional, de las obligaciones de los Estados, de las políticas públicas, de la legislación, de los compromisos de los gobiernos para con las y los ciudadanos.

Los adelantos son considerables en materia de política pública o de instrumentación de la igualdad de género en el Estado⁹, el aumento en la presencia e incidencia de las organizaciones de mujeres en el quehacer público, el incremento (lento pero sostenido) de la participación y representación política de las mujeres, por destacar algunos ámbitos. En todos los países latinoamericanos se cuenta con mecanismos nacionales de la mujer (ministerios, secretarías o institutos), pero ellos todavía requieren de mayor voluntad política de los gobiernos; y de medidas concretas para el fortalecimiento y desarrollo de sus competencias rectoras en la institucionalidad estatal, lo que conlleva acciones para incrementar su jerarquía y la asignación adecuada de recursos humanos y financieros. No obstante, continúa vigente el desafío de que las políticas de Estado para la igualdad, sean obligaciones del conjunto de las instituciones públicas y Poderes del Estado, que cuenten con el presupuesto necesario, sean sostenibles y se acompañen por mecanismos permanentes e institucionalizados de monitoreo y evaluación¹⁰.

Es innegable el notorio avance de la participación de las mujeres en la vida política y pública, si bien persisten importantes brechas en el goce y ejercicio pleno -en igualdad y sin ningún tipo de discriminación- de los derechos políticos de las mujeres. El espacio público continúa siendo un ámbito predominantemente masculino, donde se excluye a las mujeres y aún más si estas son indígenas o afrodescendientes. Los logros alcanzados son todavía insuficientes y las mujeres no han dejado de ser percibidas como extrañas o recién llegadas a la política. Sobre estos temas es que se profundizará en las siguientes unidades del módulo de formación.

Para recordar:

- Los instrumentos internacionales específicos, que toman como punto de partida la desigualdad y discriminación histórica hacia las mujeres, son dos: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- El Estado costarricense asume en los instrumentos de derechos humanos, obligaciones de respeto, garantía, protección y promoción.
- La Conferencia sobre la Mujer (1995) de ONU y las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2004, 2007, 2010) de CEPAL, contienen compromisos éticos y políticos del Estado para la acción gubernamental hacia la igualdad.
- El Estado debe garantizar las condiciones para que los postulados constitucionales de igualdad y no discriminación, se reflejen en la acción estatal y en el sistema legal y jurídico nacional.
- La igualdad sustantiva va más allá de la igualdad formal -aquella contemplada en los tratados, la Constitución Política y las leyes-, se trata de una igualdad real que apunta a la transformación social.

Actividad

3

Lecturas adicionales recomendadas

Lecturas básicas

Camacho, Rosalía.

“Módulo 1. Nuestro derecho a todos los derechos”. En: *Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres. Tejiendo el cambio*. IIDH, 2009.

Acercándonos a los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres. IIDH. Costa Rica. 2005.

(Ambas en: http://www.iidh.ed.cr/multic/default_12.aspx?contenidoid=75da6507-1ff8-4ad9-af64-4d956510464b&Portal=IIDH)

Facio, Alda. *CEDAW en 10 minutos*. UNIFEM. 2009. (http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=1905)

Lecturas para profundizar

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

¿Qué Estado para qué igualdad? y su *Consenso de Brasilia*, XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Brasil, 2010.

El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe y su *Consenso de Quito*. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Ecuador, 2007.

Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe, IX Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. México, 2004. (Disponibles en: <http://www.cepal.cl/>)

Facio, Alda. “El derecho a la igualdad de mujeres y hombres”. En: *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*. IIDH. 2009. (http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_945261041/Interpretacion%20principios%20en%20SI-esp.pdf?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos%2FBD_945261041%2FInterpretacion+principios+en+SI-esp.pdf)

Actividad 1

Objetivo: Visibilizar las actividades que realizan mujeres y hombres en un día corriente.

Tiempo total: 1 hora (30 minutos en grupo, 30 minutos en plenario).

Materiales: Rotafolios, papelógrafos, marcadores, copia del cuadro a completar.

Desarrollo: Quien facilite explicará los objetivos y metodología de la actividad y propiciará la integración de grupos de trabajo (con el mismo número de personas y no más de 8 por grupo), que en este ejercicio tendrán que conformarse por personas del mismo sexo: sólo mujeres y sólo hombres.

Se distribuirá a cada persona en cada grupo, según sea de hombres o de mujeres, la guía que se presenta más adelante. Se trata de que cada quien, de manera individual, complete rápidamente el cuadro de las actividades que realizan en un día de semana y en un día de fin de semana, incluyendo el tiempo que dedican a todo tipo de actividades: por ejemplo, preparar comida (el desayuno, el almuerzo, la cena), llevar a familiares o hijas/os a citas médicas, ayudar en las tareas de hijas/os, hacer compras, arreglo de desperfectos en el hogar, lavar el carro, ver televisión, tiempo de pareja, tiempo individual con amistades, etcétera.

Finalizado ese trabajo individual, quienes integran el grupo socializarán entre sí los resultados y determinarán qué tipo de actividades se realizan en un día de semana y en un día de fin de semana. Reflexionar con base en las siguientes preguntas:

- ¿A qué tipo de actividades se les dedica mayor tiempo y a cuáles menos tiempo?
- ¿Qué diferencias hay entre ese tipo de actividades, si es día de semana o día de fin de semana?
- ¿Quién ayuda en las actividades del hogar y de funcionamiento de la casa/familia: un hombre, una mujer, un familiar, una trabajadora doméstica?
- ¿Impiden las actividades del hogar o de cuidado de hijas/os realizar otro tipo de actividades (por ejemplo de recreación, estudio u otras)?
- ¿Hay una distribución igualitaria de responsabilidades?

Los resultados de la reflexión grupal se sintetizan mediante los papelógrafos para su socialización en plenaria, para la cual cada grupo habrá designado previamente a una persona relatora. Quien facilite solicita que primero expongan los grupos masculinos y después los femeninos, de manera que pueda evidenciarse "quién hace qué". Pedir a todas las personas, que con base en las exposiciones, participen compartiendo:

- Sus apreciaciones sobre las diferencias entre las actividades que realizan mujeres y hombres (y el tiempo que destinan para ellas) en un día de semana y en un día de fin de semana.
- Cómo impactan esas diferencias, positiva o negativamente, si se es hombre o si se es mujer.

Cuadro a completar:

Actividades que realizan los hombres

| Hora | Actividades fin de semana | Actividades día de semana |
|------------|---------------------------|---------------------------|
| 5:00 a.m. | | |
| 6:00 | | |
| 7:00 | | |
| 8:00 | | |
| 9:00 | | |
| 10:00 | | |
| 11:00 | | |
| 12:00 m.d. | | |
| 1:00 p.m. | | |
| 2:00 | | |
| 3:00 | | |
| 4:00 | | |
| 5:00 | | |
| 6:00 | | |
| 7:00 | | |
| 8:00 | | |
| 9:00 | | |
| 10:00 | | |
| 11:00 | | |
| 12:00 | | |
| 10:00 | | |
| 11:00 | | |
| 12:00 | | |

Cuadro a completar:

Actividades que realizan las mujeres

| Hora | Actividades fin de semana | Actividades día de semana |
|------------|---------------------------|---------------------------|
| 5:00 a.m. | | |
| 6:00 | | |
| 7:00 | | |
| 8:00 | | |
| 9:00 | | |
| 10:00 | | |
| 11:00 | | |
| 12.00 m.d. | | |
| 1:00 p.m. | | |
| 2:00 | | |
| 3:00 | | |
| 4:00 | | |
| 5:00 | | |
| 6:00 | | |
| 7:00 | | |
| 8:00 | | |
| 9:00 | | |
| 10:00 | | |
| 11:00 | | |
| 12:00 | | |
| 10:00 | | |
| 11:00 | | |
| 12:00 | | |

Fuente: Adaptado de: IIDH. *Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres. Tejiendo el cambio*. IIDH. 2009.

Actividad 2

Objetivo: Identificar cómo se nos ha enseñado a ser mujeres y hombres en la sociedad.

Tiempo total: 1 hora (30 minutos en grupo, 30 minutos en plenario).

Materiales: Rotafolios, papelógrafos y marcadores.

Desarrollo: Quien facilite explicará el objetivo y metodología de la actividad y propiciará que los grupos de trabajo (con el mismo número de personas y no más de 8 por grupo) se integren por mujeres y por hombres, en la medida de lo posible con una representación igualitaria de ambos sexos. Si el número de participantes no es suficiente para conformar grupos, puede realizarse la actividad en sesión plenaria, procurando que todas las personas emitan su opinión en una "lluvia de ideas".

En el grupo se completarán participativamente dos papelógrafos, para evidenciar lo que se ha aprendido respecto a cuáles son las características de ser hombre y de ser mujer, según los mensajes que se reciben a través del tiempo: en la niñez, en la adolescencia, en la adultez; los resultados grupales se socializan en plenaria, por lo cual el grupo designará previamente a una persona relatora. Si la actividad se hace directamente en plenaria, puede usarse el mismo formato, escribiendo en un papelógrafo pegado a la pared, las ideas que van surgiendo de las intervenciones de quienes participen.

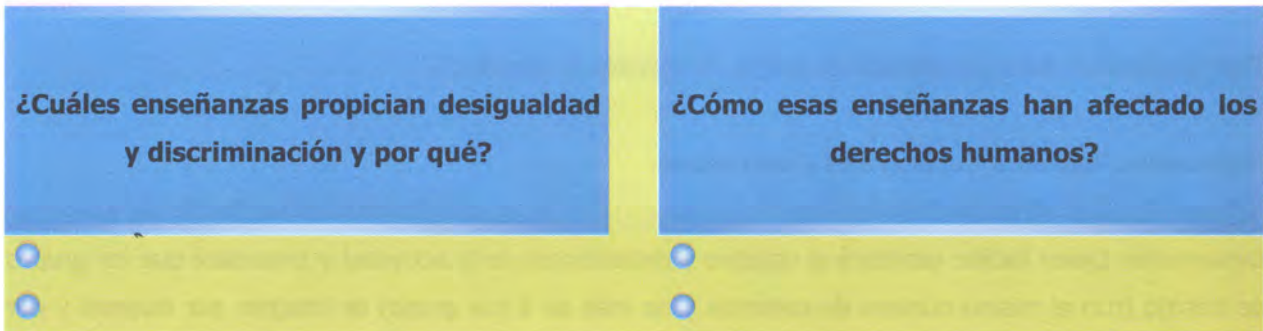
¿Qué nos han enseñado sobre cómo deben ser las mujeres?

Piense: ¿Qué nos decían de niñas, de adolescentes y de adultas?

¿Qué nos han enseñado sobre cómo deben ser los hombres?

Piense: ¿Qué nos decían de niños, de adolescentes y de adultos?

Quien facilite el intercambio, con base en las ideas expresadas, establecerá la relación con los contenidos explicados en la unidad. Esta segunda fase de intercambio en plenaria, permitiría agrupar conjuntamente las reflexiones en dos ámbitos:



La persona facilitadora, que en esta fase de la actividad estaría anotando en papelógrafos las reflexiones principales, haría al final un comentario de síntesis. Se recomienda que todos los papelógrafos se coloquen en un lugar visible del salón, pues pueden ser útiles para que quien facilite retome aspectos en un comentario de cierre una vez realizadas todas las actividades.

Fuente: Adaptado de: IIDH. *Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres. Tejiendo el cambio*. IIDH. 2009.

Actividad 3

Objetivo: Propiciar la interrelación entre las brechas cotidianas de desigualdad con las acciones institucionales o personales para promover conductas respetuosas de los derechos humanos.

Tiempo total: 45 minutos (10 minutos la lectura, 35 minutos de aportes).

Materiales: Rotafolios, pizarra o papelógrafos, marcadores, copia de la lectura "El mundo al revés".

Desarrollo: Quien facilite explicará el objetivo y metodología de la actividad que se realizará en sesión plenaria. De manera visible, en una pizarra o en papelógrafos, se contará con los siguientes textos de la Constitución Política y de la Convención CEDAW:

Constitución Política de Costa Rica:

Art. 33: Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:

Art. 1: Discriminación contra la mujer denotará 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.

Se solicitará a un hombre como voluntario para hacer la lectura ("El mundo al revés", disponible al final), entregándosela en ese momento. Esta lectura es el punto de partida para motivar en las personas participantes la reflexión respecto a una situación "a la inversa" de lo acostumbrado, que muestra cómo se ven con naturalidad muchas formas de desigualdad o discriminación. Posteriormente (en plenaria y mediante "lluvia de ideas"), pedirle a quienes participan que hagan aportes teniendo presentes las anteriores definiciones de igualdad y de no discriminación, tomando como base las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los principales desafíos para la sociedad costarricense en materia de igualdad?
- ¿Qué leyes conocen para la promoción y protección de los derechos de las mujeres?
- ¿Qué políticas públicas conocen (nacionales, sectoriales o municipales) que promueven la igualdad entre mujeres y hombres?
- ¿Qué puede realizar cada quien como persona, para contribuir responsablemente con los derechos humanos en igualdad y no discriminación?

Puede solicitarse una persona voluntaria para cada pregunta, que anote en papelógrafos las reflexiones principales (o puede hacerlo la persona facilitadora). Quien facilite haría al final un comentario de síntesis, pudiendo relacionar los principales elementos de las reflexiones propiciadas en las tres actividades, con los contenidos de la unidad.

Fuente: Adaptado de: IIDH. *Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres. Tejiendo el cambio.* IIDH. 2009.

“El mundo al revés”

—Buenos días, señora, vengo por lo del trabajo que ofrecen.

—Buenos días, dice la encargada de personal. Siéntese. ¿Cómo se llama usted?

—Juan...

—¿Señor o señorito?

—Señor, porque soy casado.

—Deme su nombre completo, por favor.

—Juan de Dios Pérez de Rodríguez.

—Debo informarle, señor de Rodríguez, que esta empresa prefiere, hasta donde sea posible, no contratar hombres casados, porque usted sabe, tienen el problema de que se incapacitan mucho por paternidad. No estamos en contra de que las parejas jóvenes tengan hijos, pero los trabajadores que tienen niños pequeños faltan mucho al trabajo cuando se enferman o cuando no tienen quién se los cuide. Usted sabe, cuando faltan se producen muchos problemas en la empresa.

—Yo la entiendo, señora, pero ya tenemos dos niños y no pensamos tener más—. El señor de Rodríguez baja la cabeza y dice en voz baja: —Yo estoy tomando la píldora y pienso operarme para no embarazar a mi mujer—.

—Muy bien, continuemos entonces. ¿Qué estudios tiene usted?

—Llegué hasta el cuarto año de relaciones públicas. Yo hubiera querido terminar, pero ya todo el mundo preguntaba que cuándo iba a tener hijos y mi esposa ya quería ya tener, ojalá una niña. Así que con el embarazo y todo lo que vino después ya no pude seguir estudiando.

—¿En qué ha trabajado usted en los últimos dos años?

—Pues casi que sólo sustituciones, usted sabe, trabajos temporales, porque así era más fácil cuidar de los niños mientras eran pequeños.

—¿Y en qué trabaja su esposa?

—Ella es gerente financiera de la Corporación Empresarial de Arroceras.

—Volvamos a usted. Cuénteme cuánto pretende ganar si le damos el puesto, pues evidentemente, con un puesto como el que tiene su esposa y su deseo de ayudar económicamente, su sueldo sería complementario a lo que ella gana. Le podemos ofrecer 200,000 mil colones para empezar y una bonificación al final del año si usted no falta al trabajo. Tuvimos que establecer este incentivo para conseguir que el personal masculino no falte por tonterías. Hemos logrado reducir el ausentismo a la mitad. ¿Cuántos años tienen sus hijos?

—La niña tiene seis y el varón cuatro. Los dos van a la escuela, yo me encargaría de ellos después del trabajo.

—Y si se enferman, ¿tiene usted quién se los cuide?

—Sí, su abuelo que vive cerca de nosotros.

—Muy bien, gracias señor de Rodríguez. Le estaremos comunicando nuestra respuesta al final de la semana.

El señor de Rodríguez salió de la oficina muy alegre, pensando que había causado una buena impresión en la encargada de personal. La encargada de personal se fijó en él cuando salía. Vio que tenía las piernas cortas y que estaba un poco pasado de peso. Además, apenas tenía poco pelo en la cabeza. Ella pensó: "Qué va, la jefa de producción detesta a los calvos". Recordó que le dijo que para el puesto de oficinista se quiere una persona guapa, de buena presentación, alta y ojalá rubia. Además... eso de tener niños tan pequeños... Juan de Dios Pérez, señor de Rodríguez, recibió al final de la semana una comunicación que empezaba así: "Lamentamos no poderle ofrecer...".

Adaptado de: Velásquez Toro, Magdala y Reyes Cárdenas, Catalina.

Para construir la paz, conozcamos y vivamos los derechos humanos. Colombia. 1992. En: IIDH:2009.

Unidad 2. Derechos políticos y ciudadanía de las costarricenses

Presentación de la unidad

Se ha visto cómo las construcciones socioculturales han propiciado desigualdad y discriminación, negando o disminuyendo derechos humanos de las mujeres. Esta unidad busca evidenciar que las mujeres no han ejercido de manera plena sus derechos políticos y ciudadanía, ocasionando la sub-representación en la vida pública y política.

La Unidad 2 se estructura en tres apartados. El primero define a los derechos políticos y a la ciudadanía, estableciendo su relación con la democracia. El segundo evidencia que la participación de las costarricenses ha sido resultado de reivindicaciones producto de esfuerzos sostenidos de las mujeres, si bien los datos muestran que aún su presencia y representación igualitaria son un desafío. En el tercer apartado se destacan los obstáculos y limitaciones que enfrentan las mujeres para su participación política.

Objetivos de aprendizaje

- Propiciar la comprensión y reflexión sobre la importancia para el fortalecimiento de la democracia, del goce y ejercicio pleno de los derechos políticos y ciudadanía de las mujeres.
- Facilitar la reflexión sobre la ausencia o déficit de las mujeres en la representación y las dificultades para su participación política.

Contenidos

2.1. Derechos políticos, ciudadanía y democracia

2.2. Cuántas son y dónde están en la vida pública

2.2.1. Repasando la historia

2.2.2. Participación y representación política de las costarricenses

2.3. Dificultades para las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos y ciudadanía

Lecturas adicionales recomendadas

Actividades

2.1. Derechos políticos, ciudadanía y democracia

Durante mucho tiempo, las mujeres no fueron consideradas ciudadanas, ni sujetas de derechos, estando excluidas de la vida política. La ciudadanía y la igualdad eran asuntos de los hombres, al igual que la actividad política y la vida pública. El proceso de cambio liderado por las mujeres desde finales del siglo diecinueve e inicios del veinte, propició el reconocimiento de su igualdad y ciudadanía. Como se irá viendo en este apartado, no se trata solamente del sufragio; el ejercicio de los derechos políticos y de la ciudadanía va mucho más allá del voto y está estrechamente relacionado con la democracia.

Para dar inicio se hará referencia a los derechos políticos, que son parte de los derechos humanos fundamentales y, por tanto, de las obligaciones del Estado. Estos derechos se encuentran establecidos en distintos tratados internacionales de derechos humanos¹¹, los cuales han sido ratificados por Costa Rica y -como se señaló en la anterior unidad- por ello forman parte de la legislación nacional.

| Organización de las Naciones Unidas -ONU- | Ratificación Costa Rica | Organización de Estados Americanos -OEA- | Ratificación Costa Rica |
|---|-------------------------|--|-------------------------|
| Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966, art. 25). | 1968 | Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer (1948). | 1951 |
| Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979, art. 7). | 1984 | Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (1966). Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969, art. 23). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994, arts. 4 y 5). | 1967 1970 1995 |

Tal como consignan esos tratados, así como la Constitución Política costarricense, los derechos políticos tienen tres manifestaciones sustanciales:

- El derecho a votar y a ser elegido o elegida;
- el derecho de toda persona a participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos; y
- el derecho a tener acceso, en condiciones de igualdad, a la función pública.

De esa manera, mediante su participación política, todas las personas tienen la posibilidad real de ejercer su derecho de¹²:

- Decidir el sistema de gobierno y escoger mediante el voto, a quienes gobernarán el país;
- elegir representantes políticos;
- ser electas y actuar como representantes políticos;
- participar e incidir en la definición de políticas públicas; y
- controlar el ejercicio de las funciones públicas asignadas a las y los representantes políticos.

Como puede verse, la participación política está estrechamente vinculada con el derecho a la representación política, que es el resultado de ese proceso democrático mediante el cual una comunidad selecciona o elige a algunas de las personas que la integran, para que se hagan cargo, argumenten y defiendan los temas y los intereses que son comunes¹³. Las mujeres tienen el derecho al acceso y plena participación y representación en la vida política y pública. Ello implica su participación en el ejercicio efectivo del poder político y en el proceso de toma de decisiones en todas las esferas de la vida pública y política, en igualdad con los hombres y sin ningún tipo de discriminación. El Estado tiene la obligación de garantizar el goce y ejercicio pleno de esos derechos.

En este marco, el ejercicio de la ciudadanía se practica mediante la participación y representación política, las cuales dan a las personas la capacidad de influir en el espacio público¹⁴. La ciudadanía se ejerce por medio de la participación y representación activa de todos los sectores de la población, en la construcción de las decisiones que tienen que ver con la conducción de la sociedad en que viven¹⁵. Si bien este módulo de formación trata sobre el carácter institucional de la política, es decir, sobre los cargos de elección popular, hay que señalar que la participación política de las mujeres también tiene que ver con su acción política como ciudadanas.

Las mujeres han estado presentes históricamente en la vida política y pública del país, más allá del voto o de los puestos de elección popular. Su participación –por ejemplo– en las comunidades, en la demanda de mejores condiciones de vida o por el goce y ejercicio pleno de todos sus derechos, las ha hecho sujetas políticas y

Las mujeres ejercen ciudadanía plena, por ejemplo, cuando:

- Conocen, disfrutan y demandan todos sus derechos.
- Participan activamente en la discusión y toma de decisiones en asuntos que tienen que ver con el bienestar de la comunidad y del país.
- Exigen rendición de cuentas a los gobiernos y a las instituciones sobre sus obligaciones y uso de los recursos.
- Inciden en las políticas públicas locales y nacionales para que incorporen las necesidades e intereses de las mujeres en su diversidad.

ciudadanas activas. Es por ello que la participación activa de las mujeres no debe ser entendida como una simple proporción o porcentaje de una cantidad global, sino como la influencia y liderazgo en la corriente principal de la toma de decisiones¹⁶.

El ejercicio de los derechos políticos y de la ciudadanía no puede analizarse separadamente de la noción de democracia. La noción de democracia moderna puede sintetizarse como soberanía popular con pluralismo¹⁷. El pluralismo implica el reconocimiento y la legalidad de la existencia de diferentes visiones, ideas, grupos de interés, etcétera, al interior de una sociedad. En las democracias modernas, por lo tanto, es imprescindible que distintos grupos organizados

puedan tener iguales derechos de competir por dirigir la institucionalidad de la comunidad política, es decir, el Estado. En ese sentido es importante preguntarse ¿quiénes compiten?, ¿quiénes son actores en la democracia? y ¿de qué manera participan?, pues ello permite evidenciar los déficits en la representación.

La democracia es un sistema de gobierno y de convivencia donde tanto la voluntad como las necesidades de las personas, así como los beneficios a que acceden, se consideran en un marco de igualdad. Siendo regla de la democracia la distribución y reconocimiento de poderes, recursos y oportunidades para todos los seres humanos, su principal reto es la inclusión de todos los intereses sociales en los procesos de toma de decisión política, reconociendo su pluralidad, diversidad y autonomía¹⁸.

La democracia y la ciudadanía se construyen todos los días, estando profundamente vinculadas con el goce y ejercicio de los derechos humanos, en el ámbito público y en el privado. No puede dejarse de lado que la desigualdad y la discriminación que las mujeres enfrentan en el ámbito privado, también constituyen limitantes que influyen en su ciudadanía y en su ejercicio del poder, como se verá más adelante.

Nadie nace demócrata, afirmándose¹⁹ que: "Vivir en democracia, ejercer el poder en un sentido democrático, ser ciudadana o ciudadano, más que una vivencia espontánea, es un aprendizaje político". La desigualdad y la discriminación no es un problema "sólo de las mujeres" o de los grupos históricamente discriminados (como los pueblos indígenas o la población afrodescendiente), es una responsabilidad de toda la sociedad. Es necesario aprender a construir relaciones democráticas, tomando en cuenta que una democracia plenamente igualitaria no puede dejar de lado la participación y representación de los intereses y necesidades de la mitad de la población.

El desarrollo y fortalecimiento de la democracia exige cada vez más un mayor nivel de representación y una mayor participación de la diversidad de las y los integrantes de la comunidad social²⁰. Este enfoque, unido al de desigualdad y discriminación, permite hacer visible cómo la práctica social demuestra que las mujeres no cuentan con las mismas posibilidades de acceso y de consideración de sus capacidades para ocupar posiciones de toma de decisiones, puestos públicos, de designación y de elección popular o en las organizaciones sociales.

Para recordar:

- Los derechos políticos comprenden el derecho a votar y a ser elegido o elegida, a participar en la dirección de los asuntos públicos (directamente o por medio de representantes libremente elegidos) y a tener acceso a la función pública, todo ello en condiciones de igualdad y no discriminación.
- Las mujeres tienen derecho al acceso y plena participación y representación en la vida política y pública. Esto significa su participación en el ejercicio efectivo del poder político y en el proceso de toma de decisiones en todas las esferas de la vida pública y política, en igualdad con los hombres y sin ningún tipo de discriminación.
- La ciudadanía va mucho más allá del voto y está estrechamente relacionada con la democracia. Es la participación y representación activa de todos los sectores de la población, en la construcción de las decisiones que tienen que ver con la conducción de la sociedad en que viven.
- Una democracia plenamente igualitaria no puede dejar de lado la participación y representación de los intereses y necesidades de la mitad de la población, las mujeres.
- La democracia y la ciudadanía se construyen todos los días, estando profundamente vinculadas con el goce y ejercicio de los derechos humanos, en el ámbito público y en el privado.

Actividad

1

2.2. Cuántas son y dónde están en la vida pública

2.2.1. Repasando la historia

Los esfuerzos por el reconocimiento y ejercicio de los derechos civiles y políticos de las costarricenses se remontan a las últimas décadas del siglo XIX y primeras del siglo XX, producto de la movilización y lucha de las sufragistas. Cabe señalar que ello se realiza en el marco de un movimiento internacional por el reconocimiento de los derechos políticos femeninos, que alimenta la acción nacional, en un contexto histórico de acontecimientos políticos que llevan al nacimiento de lo que se ha denominado como la Segunda República. Contribuyen además, los compromisos internacionales que el país asume en el proceso de creación de la Organización de las Naciones Unidas en 1945 y su posterior firma de la Carta fundamental que le da origen.

Una primera etapa se enmarca entre los años 1890 y 1910, en los que se inicia la apertura de espacios de discusión en medios de prensa y la formulación de los primeros planteamientos sobre la igualdad y los derechos políticos de las mujeres ante el Congreso. La primera referencia registrada data de 1890, cuando el entonces presidente José Joaquín Rodríguez mencionó el derecho al voto femenino como parte de un discurso legislativo sobre reformas electorales. Entre 1910 y 1923, la lucha por el sufragio femenino adquirió fuerza, en un contexto marcado por el auge del movimiento feminista internacional y la efervescencia provocada por la situación sociopolítica nacional.

El 30 de julio de 1950, 348 mujeres de las comunidades de La Tigra y La Fortuna emitieron su derecho al voto por primera vez en la historia del país, durante un plebiscito mediante el cual la población optaba por separarse del cantón de San Ramón para pertenecer al de San Carlos. En las elecciones de 1953, las mujeres votan a nivel nacional y se eligen las primeras tres diputadas.

El trabajo tesonero y constante de las mujeres sufragistas y feministas de la época, propicia su mayor capacidad organizativa y política con la creación de la Liga Feminista en 1923, integrada en buena parte por mujeres que participaron en la defensa de la democracia durante la dictadura Tinoco y que, en su mayoría, eran maestras.

Esta organización tuvo un papel fundamental en la conquista del voto femenino, presentando al Congreso entre los años de 1923 a 1947, varias propuestas de ley para el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, así como generando un intenso debate público al respecto²¹. Es en 1949 que se reconocen los derechos políticos para la mitad de la población, en la Constitución Política aprobada por la Asamblea Constituyente en ese año.

Indiscutiblemente, la condición de ciudadana mediante el sufragio, les permitió a las mujeres el ingreso nominal al mundo de la vida pública, al espacio de lo político. Sin embargo, ello no tuvo el mismo efecto en el derecho a acceder y a participar en la dirección de los asuntos públicos²², que son las otras dos manifestaciones sustanciales de los derechos políticos, como ya se mencionó.

Antes de pasar a evidenciar mediante las cifras, el déficit de la representación de las mujeres a través del tiempo, corresponde también reconocer los esfuerzos por el pleno ejercicio de los derechos políticos y ciudadanía de las costarricenses, que históricamente ha realizado el movimiento de mujeres y feminista de la sociedad civil²³. Su referente ha sido la ampliación del concepto de democracia y de ciudadanía, para la inclusión de las mujeres en igualdad y no discriminación.

Es también relevante destacar que las condiciones positivas relacionadas con el contexto internacional, en el marco de la celebración de las diferentes conferencias mundiales sobre la mujer (de México en 1975 a Beijing en 1995) y de la ratificación de las convenciones específicas mencionadas en la anterior unidad, han realimentado y propiciado un efecto dinamizador en la acción nacional para la igualdad. Ello es evidente en los avances legislativos y jurídicos, en la institucionalidad (la creación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia y su evolución al actual Instituto Nacional de las Mujeres²⁴) y en los diferentes desarrollos a través del tiempo, de políticas públicas (nacionales, sectoriales e inclusive municipales) y de mecanismos para la igualdad en la institucionalidad pública.

En los logros alcanzados en la actualidad en diversos ámbitos -entre ellos los relativos a la cuota electoral y la paridad-, confluye un acumulado histórico de luchas y contribuciones de las mujeres, de evolución y desarrollo del marco jurídico, y de políticas públicas e institucionalidad para la igualdad.

2.2.2. Participación y representación política de las costarricenses

Las mujeres han representado la mitad de la población costarricense, pero no han estado en la misma proporción en los puestos de elección popular. Se muestra a continuación un panorama general e ilustrativo del déficit de representación en la política institucional, sobre lo cual se profundiza en la siguiente unidad.

En las diputaciones a la Asamblea Legislativa, en 1953 las mujeres alcanzaron un 7% del total, cifra que se mantiene con altibajos hasta 1986, en que se incrementa al 12%. Es a partir de la implementación efectiva de la cuota electoral, principalmente desde las elecciones de 2002, que sube la representación de las mujeres ascendiendo al 38,6% (2006 y 2010) y el país se coloca entre los primeros puestos a nivel mundial con alta representación parlamentaria de mujeres.

Si se analiza la representación de otras poblaciones, hay que decir que ningún hombre o mujer indígena ha alcanzado ningún nivel de representación pública en el ámbito legislativo, aunque sí en el nivel local. La participación y representación de la población afrodescendiente, aunque insuficiente, ha sido mayor: en 1953

La población total de Costa Rica asciende a 4.563.539 habitantes, siendo 2.249.246 mujeres (49,28%) y 2.314.293 hombres (50,71%), según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010).

La integración del padrón electoral nacional refleja proporciones parecidas: un total de 3.078.321 personas electoras, de las que son mujeres 1.542.452 (50,1%) y hombres 1.535.869 (49,9%), según registros del Tribunal Supremo de Elecciones (noviembre 2013).

se elige al primer diputado suplente afrocostarricense y desde esa fecha a la actualidad, 5 mujeres y 12 hombres han ocupado curules legislativas²⁵.

En el ámbito de los gobiernos locales, el puesto de elección popular desde 1844 es el de Regiduría. En las elecciones de 1953 resultan electas 3 mujeres; esta cifra fue subiendo lentamente hasta alcanzar 71 (14,2%) mujeres de 500 puestos en 1998. Nuevamente, la implementación del mecanismo de cuota electoral marcó la diferencia: en las elecciones del 2002 se alcanzó un porcentaje de 46,3% en propiedad y de 53,9% en suplencia, cifras que disminuyen en el 2006 a un 40,8% y 46%, respectivamente; en el 2010 resultaron electas 38% de regidoras en propiedad y 47,3% en suplencia.

El resto de cargos municipales (Alcaldías, Sindicaturas, Intendencias e integrantes de los Concejos de Distrito y Concejos Municipales de Distrito, en propiedad y en suplencia) son de elección popular a partir del Código Municipal aprobado en 1998, que se aplica para las elecciones municipales de 2002. La siguiente unidad muestra cómo la representación de las mujeres en este ámbito se incrementa, en cumplimiento primero de la cuota electoral y actualmente de la paridad con alternancia. Sin embargo, en el puesto de mayor poder -la Alcaldía- el número de mujeres no ha sido sustantivo: en las elecciones municipales del 2002, de los 81 puestos en propiedad para alcalde resultaron electas 7 mujeres (8,6%), número que sube ligeramente en las elecciones del 2006 a 9 (11,1%) y a 10 (12,3%) en las de 2010.

La participación de las mujeres ha sido minoritaria en los puestos de designación en el Poder Ejecutivo. En 1958 se designa a la primera mujer en un cargo de ministra en la cartera de educación, transcurriendo cerca de 16 años para que en 1974 se designara una segunda mujer como ministra, en el ámbito de la cultura. Las administraciones de gobierno posteriores oscilaron entre la ausencia de representación a la designación de dos mujeres del total de los ministerios (entre 13 y 20, según período), siendo principalmente a partir de los gobiernos de 1998 a 2010, que se evidencian mayores nombramientos de mujeres y una tendencia a la designación en carteras menos "tradicionales" al ámbito femenino (como Gobernación y Policía, Justicia, Planificación, Obras Públicas y Transportes, Ciencia y Tecnología).

En las tres últimas administraciones de gobierno, las mujeres ministras han significado el 20% en 1998-2002, el 35% en 2002-2006 y el 28% en 2006-2010; sólo dos mujeres afrocostarricenses han sido ministras. En el periodo 2010-2014 se inició nombrando a un 42,8% de mujeres como ministras (de 21 ministerios, 9 a cargo de mujeres), si bien cambios posteriores en el gabinete ministerial (por renunciaciones o nombramiento de otras personas) han ido variando esa cifra al no incluir a mujeres, por lo que a octubre de 2012 ellas sólo ascienden al 20% ²⁶.

Los nombramientos -realizados por la Asamblea Legislativa- de mujeres como magistradas en la Corte Suprema de Justicia (compuesta por la Sala Primera, Sala Segunda, Sala Tercera y Sala Constitucional), se dan principalmente a partir de la década de los ochenta, contando a fines de 2009 con un total de 27,3% magistradas en propiedad y 45% en suplencia; es a inicios de 2010, que se designa por primera vez a

una mujer como vicepresidenta de la Corte Suprema, quien además fungió como presidenta interina por un tiempo. En la historia de la integración del Tribunal Supremo de Elecciones - nombramientos realizados por la Corte Suprema de Justicia-, ha habido tres mujeres magistradas en propiedad (la primera mujer fue escogida en 1998) y tres en suplencia; en la actualidad se cuenta con una magistrada en propiedad –que es a su vez vicepresidenta del Tribunal- y dos magistradas en suplencia.

Es a partir del 2005 que se nombraron a las primeras mujeres a cargo de la Contraloría General de la República y de la Procuraduría de la República. La Defensoría de los Habitantes, creada en 1993, ha estado a cargo de tres mujeres en diferentes periodos (1997-2001, 2005-2009, 2009 a la fecha).

Entre los años 1986 y 2010, ha habido 6 mujeres en la vicepresidencia de la República:

Victoria Garrón, 1986-1990

Rebeca Grynspan, 1994-1998

Astrid Fischel y Elizabeth Odio, 1998-2002

Lineth Saborío, 2002-2006

Laura Chinchilla, 2006-2010

Pasaron muchos años para que las mujeres fueran incorporadas por los partidos políticos en la fórmula presidencial sujeta a elección popular, siendo en 1986 que se elige a la primera mujer vicepresidenta de la República (periodo 1986-1990). Nuevamente, a partir de la aplicación en las elecciones nacionales de 1998 de la cuota electoral, se propicia la incorporación de mujeres en la fórmula, al menos para una de las dos vicepresidencias.

En las elecciones nacionales de febrero de 2010 se elige a la primera presidenta de la República, Laura Chinchilla, quien toma posesión el 8 de mayo de 2010. Cabe destacar que, según datos de la Unión Interparlamentaria (2012), en la actualidad son 17 los países en el mundo que tienen una mujer en la jefatura de Estado o de Gobierno y tres de ellos se ubican en América Latina.

Para recordar:

- El reconocimiento de los derechos políticos y ciudadanía de las mujeres ha sido el resultado de reivindicaciones producto de los esfuerzos sostenidos de mujeres que transgredieron las "costumbres" para promover transformaciones democráticas.
- Los avances son la mezcla de un acumulado histórico de luchas y aportes de las mujeres, así como de un contexto internacional y nacional favorable a la igualdad.
- Las cifras evidencian que, en la práctica social y política, las mujeres no cuentan con las mismas posibilidades de acceso y de consideración de sus capacidades para ocupar posiciones de toma de decisiones, puestos públicos, de designación y de elección popular.

Actividad 2

2.3. Dificultades para las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos y ciudadanía

El panorama general que brindan los datos hace visible que, si bien el número de mujeres en los espacios de toma de decisiones se ha incrementado lenta pero significativamente en las dos últimas décadas, el desafío de

Obstáculos familiares y personales

La doble carga laboral que atienden las mujeres como trabajadoras dentro y fuera de la casa, que restringe su disponibilidad y competitividad política. En muchos casos, las mujeres prefieren no comprometerse en postulaciones políticas, participando de manera secundaria para no afectar sus responsabilidades familiares.

Educación familiar y social que enseña a las mujeres a "ser para otros" o que el éxito es cumplir en el ámbito familiar con el papel de madres y esposas.

Temor a ser considerada como "ambiciosa" o "egoísta" si se quiere surgir, tener éxito, ser figura pública. También culpabilidad por delegar parte del trabajo doméstico y familiar, además de críticas sociales por "abandonar a la familia por andar metida en política".

Negarse a aceptar cargos o puestos de liderazgo por no querer o poder enfrentar las presiones de múltiples jornadas de trabajo o el rechazo que tienen muchas mujeres con poder.

Dificultad en obtener los recursos económicos necesarios para impulsar candidaturas.

(Massolo:2007)

alcanzar la igualdad en la participación y la representación continúa vigente. Son muchos los estudios que documentan la persistencia de obstáculos y limitaciones que impiden la plena participación política de las mujeres y su acceso al poder y a la toma de decisiones. Algunos obstáculos se relacionan con prácticas y costumbres que se viven todos los días en el ámbito privado, otros con los espacios públicos donde se desarrolla la actividad política; se presenta a continuación una síntesis de los principales.

- La existencia de un *marco cultural y de valores* que subestima las capacidades y el desempeño de las mujeres, ocasionando que no se les considere eficientes o idóneas para los cargos de responsabilidad o para ingresar al mundo de la política;

Obstáculos en el espacio público

La cultura social y política predominante, que refuerza la idea de que las mujeres no poseen la misma capacidad que los hombres para ocupar puestos de decisión o participar activamente en política.

La consideración de que la política o el poder es "sucio", peligroso o amenazante.

La necesidad de fortalecer una educación formal y familiar que promueva la igualdad entre hombres y mujeres.

Los mensajes en los medios de comunicación o la publicidad, que presentan imágenes de las mujeres que no contribuyen a su liderazgo.

La tendencia a que las mujeres se ocupen en la vida pública de temas "naturalmente" femeninos (como la infancia o la salud) y no de aquellos socialmente importantes (como las finanzas o la economía).

(Massolo:2007)

una vez en la vida pública, el nivel de exigencia hacia las mujeres, es mucho más riguroso que el aplicado a los hombres. Dicho en otras palabras, persisten barreras sociales, culturales, institucionales y estructurales que subestiman a las mujeres.

En el ejercicio de la política, una de las principales dificultades radica en que si las mujeres definen necesidades específicas y demandan espacios, posición y poder de actuación, se interpreta como que exigen privilegios. Pero sobre todo, si ellas establecen su propia lucha se aplica el "principio ideológico" de que están dividiendo la unidad del grupo, definido éste por una identidad particular: la masculina.

● *La dicotomía entre lo público y lo privado*, continúa siendo una limitante que influye en la ciudadanía y en el ejercicio del poder social para las mujeres, afectando su acceso a las oportunidades y al desarrollo de capacidades. El papel que desempeñan las mujeres en las familias, su rol de cuidadoras, el uso de su tiempo, la exclusividad de la responsabilidad familiar (que inclusive las excluye de los mecanismos informales de toma de decisiones) son aspectos importantes de las condiciones que les permiten (o no) a las mujeres un desempeño en el ámbito público. Hay que señalar además, la sanción social o el sentimiento de culpabilidad personal que tienen muchas mujeres que participan en política, pues se ven obligadas a delegar parte del trabajo doméstico y familiar.

El ejercicio de la democracia implica la libertad del sujeto; si las mujeres no cuentan con autonomía, difícilmente pueden hacer visible su identidad en el espacio público y por ende, mucho menos incorporar sus temas e intereses o liderar acciones en ese sentido. Para las mujeres, la autonomía posibilita el control sobre sus vidas y decisiones “el cual es indispensable para incursionar en espacios públicos de diversa índole y en puestos de toma de decisiones, y desde ahí incidir de manera permanente. A la vez, esta participación genera mayor autonomía, tanto en el ámbito personal como en el colectivo²⁷”.

- El *ámbito masculino* que rodea a las mujeres en la designación de candidaturas a papeletas de puestos de elección popular o de puestos públicos: los hombres que están en los puestos de decisión conocen y escogen a otros hombres para proponerlos como candidatos. Las cualidades, habilidades y destrezas de las mujeres resultan poco competitivas.

En estrecha vinculación a lo anterior, se encuentran las dificultades que enfrentan las mujeres en la consecución de los recursos económicos que requieren las postulaciones a puestos de elección popular.

- Un último elemento a tomar en cuenta y que debe ser objeto de atención, es la erradicación de prácticas de *acoso y violencia política* hacia las mujeres que aspiran u ocupan puestos de elección popular.

Ejemplos de violencia o acoso político

“No me convocan a reuniones o me citan a horas diferentes”.

“Se levantaban de la sesión cuando tenía la palabra”.

“No me consideran para firmar mociones [en la Municipalidad] y he tenido que presentarlas sola”.

“Una mujer que se levanta, que denuncia, es una enemiga. Comienzan a tratar de eliminarla, pueden jugar con su dignidad involucrándola en juegos sexuales o amorosos, bajando su reputación, involucrándola en chismes, cuentos, negocios raros o enredándola en situaciones de aspecto político más grandes. Todos los líos en que la quieran poner se le van a achacar, si la mujer no se dobliga a sus intereses y necesidades”.

(Opiniones de entrevistadas. Escalante y Méndez:2010)

La problemática es desconocida, ignorada o no reconocida, así como de reciente atención y estudio en el país²⁸. Esta situación requiere de mayor investigación y documentación, así como de visibilidad y posicionamiento en la agenda pública, para el establecimiento de mecanismos de denuncia y protección.

Al respecto, Costa Rica se comprometió en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de CEPAL (2007²⁹), con la recomendación que expresa la necesidad de:

“Adoptar medidas legislativas y reformas institucionales para prevenir, sancionar y erradicar el acoso político y administrativo contra las mujeres que acceden a los puestos de decisión por vía electoral o por designación, tanto en el nivel nacional como local, así como en los partidos y movimientos políticos”.

Para finalizar este análisis: hay que recordar que la igualdad en el goce y ejercicio pleno de los derechos políticos y la ciudadanía por parte de las mujeres, así como la aspiración de alcanzar la paridad (en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones y en los mecanismos de participación y representación social, política y económica), son elementos que profundizan y consolidan la democracia. No se trata sólo del ámbito público. Se ha visto cómo las relaciones sociales han estado marcadas por desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres, afectando su vida pública y privada, por lo que la democratización de las relaciones debe ocurrir en todos los ámbitos de la vida.

Para recordar:

- Aun con los avances alcanzados, permanecen obstáculos y limitaciones que impiden la plena participación política de las mujeres y su acceso al poder y a la toma de decisiones.
- Algunos obstáculos se relacionan con prácticas y costumbres que se viven todos los días en el ámbito privado, otros con los espacios públicos donde se desarrolla la actividad política, por ejemplo:
 - Barreras institucionales, sociales y culturales que impiden o limitan la participación de las mujeres.
 - Subestimación o invisibilidad de las capacidades y desempeño de las mujeres.
 - La doble (y triple) jornada de trabajo.
 - Desprestigio o descalificación de las mujeres que alcanzan espacios de poder.
- La democratización de las relaciones sociales y entre mujeres y hombres, debe ocurrir en todos los ámbitos de la vida, tanto en la pública como en la privada.

Actividad

3

Lecturas adicionales recomendadas

Lecturas básicas

Camacho, Rosalía. "Módulo 8. Nuestro derecho a la participación política". En: *Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres. Tejiendo el cambio*. IIDH. 2009. (http://www.iidh.ed.cr/multic/default_12.aspx?contenidoid=75da6507-1ff8-4ad9-af64-4d956510464b&Portal=IIDH).

Instituto Nacional de las Mujeres. "Capítulo VII: Autonomía, ciudadanía y participación política de las mujeres". En: *Primer estado de los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica*. Costa Rica. Noviembre 2011. (http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=452&Itemid=765).

Zamora, Eugenia. "Participación política de la mujer". En: Tribunal Supremo de Elecciones. *Revista Digital de Derecho Electoral*. N.º 9 Costa Rica. Primer semestre 2010. (<http://www.tse.go.cr/revista/articulos09.htm>).

Lecturas para profundizar

Escalante, Ana Cecilia. "La contribución del movimiento de mujeres contemporáneo a la construcción de la democracia costarricense". En: Rovira, Jorge (editor). *La democracia de Costa Rica ante el siglo XXI*. Costa Rica. 2001. (<http://iis.ucr.ac.cr/publicaciones/libros/textos/2/index.htm>).

Escalante, Ana Cecilia y Méndez, Nineth. *Sistematización de experiencias de acoso político que viven o han vivido las mujeres que ocupan puestos de elección popular en el nivel local*. INAMU y ONU MUJERES. Costa Rica. 2010.

Morales, Carla. "Ley de promoción de la igualdad social de la mujer: un ejemplo de compromiso político y articulación social". IIDH. Costa Rica. 2003. (http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_819498281/Legislacionigualdad/costarica2003.pdf).

Hidalgo, Ana. "Impacto de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer de Costa Rica". En: *Legislación para la igualdad entre mujeres y hombres en América Latina*. IIDH. Costa Rica. 2009. (http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_1772120041/La%20legislaci%C3%B3n%20para%20la%20igualdad%20entre%20mujeres%20y%20hombres%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.pdf).

Actividad 1

Objetivo: Motivar un espacio compartido de reflexión e intercambio sobre el camino recorrido por las costarricenses para el ejercicio de sus derechos políticos y ciudadanía.

Tiempo total: 45 minutos (15 minutos video, 30 minutos en plenaria).

Materiales: Video grabado previamente en CD; computadora o reproductor de CD y sonido; pantalla o TV (se recomienda revisar antes de la actividad, el funcionamiento del CD y de los equipos).

Video "Participación política. El poder para incidir" (12:18 minutos). INAMU, 2009. Disponible en: http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=810&Itemid=765

Desarrollo: Esta actividad se realiza en sesión plenaria, explicando la persona facilitadora su objetivo y metodología. Mediante la presentación del video "Participación política. El poder de incidir" (12:18 minutos), se pretende motivar un espacio compartido de reflexión e intercambio sobre el camino recorrido por las costarricenses para el ejercicio de sus derechos políticos y ciudadanía. Se sugiere que quien facilite, procure la participación activa de hombres y de mujeres en el intercambio.

Solicitar al grupo que exprese libremente su opinión sobre qué reflexiones les propició el video, relacionándolas con los temas abordados en la unidad, especialmente con las tres manifestaciones sustanciales de los derechos políticos:

- El derecho a votar y a ser elegido o elegida;
- el derecho de toda persona a participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos; y
- el derecho a tener acceso, en condiciones de igualdad, a la función pública.

Finalizado el periodo de intercambio, quien facilite puede cerrar la sesión recordando que la democratización de las relaciones entre mujeres y hombres, debe ocurrir en todos los ámbitos de la vida, tanto en la pública como en la privada. El cambio es una necesidad y una responsabilidad de todas y de todos.

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 2

Objetivo: Reflexionar sobre el trabajo que realizan mujeres y hombres en el partido político, identificando su ubicación en las posiciones de toma de decisiones y de apoyo.

Tiempo total: 1 hora 45 minutos (45 minutos en grupo, 1 hora en plenaria).

Materiales: Rotafolios, papelógrafos, marcadores, copia de la "Guía de instrucciones y preguntas para el trabajo en grupo".

Desarrollo: Si hay varios partidos políticos, esta actividad requiere la conformación de grupos de trabajo diferenciados por partido político, los que pueden identificarse mediante su numeración (grupo 1, grupo 2 y así sucesivamente); si se trata de un solo partido político, pueden conformarse varios grupos. En cualquiera de los casos, los grupos tienen que contar con el mismo número de personas (no más de 8 por grupo) y, en la medida de lo posible, con una representación igualitaria de ambos sexos en cada grupo.

Quien facilite explicará el objetivo y metodología del ejercicio, dirigida a la identificación y reflexión sobre los aportes de mujeres y de hombres en la actividad partidaria y su ubicación en las posiciones de toma de decisiones o de apoyo. Entregará a cada grupo la guía propiciada más abajo, con instrucciones y preguntas para el desarrollo del trabajo.

Deben conformarse al menos tres grupos y la persona facilitadora asignará una de las tres fases del ciclo electoral (pre-electoral, electoral, post electoral) a cada uno; si hay más de tres grupos, estos pueden escoger la fase del ciclo electoral, si bien quien facilite deberá procurar que se trabajen cada una de las fases (no importa que se repitan).

Para la fase que corresponda, el grupo responderá las tres preguntas contenidas en la guía, siendo conveniente que designe a una o dos personas para la socialización posterior en plenaria. Después del intercambio que realicen quienes integran el grupo, se dibujará un triángulo utilizando papelógrafos, procediendo a colocar de manera resumida el resultado de las preguntas.

Al finalizar, cada grupo expondrá en la sesión plenaria los resultados a los que llegaron y sus propias reflexiones al respecto. La persona facilitadora, posterior a las presentaciones de todos los grupos, podrá hacer un comentario de cierre con base en los resultados que se presenten.

Guía de instrucciones y preguntas para el trabajo en grupo:

Objetivo: Reflexionar sobre el trabajo que realizan mujeres y hombres en el partido político, identificando su ubicación en las posiciones de toma de decisiones y de apoyo.

Instrucciones:

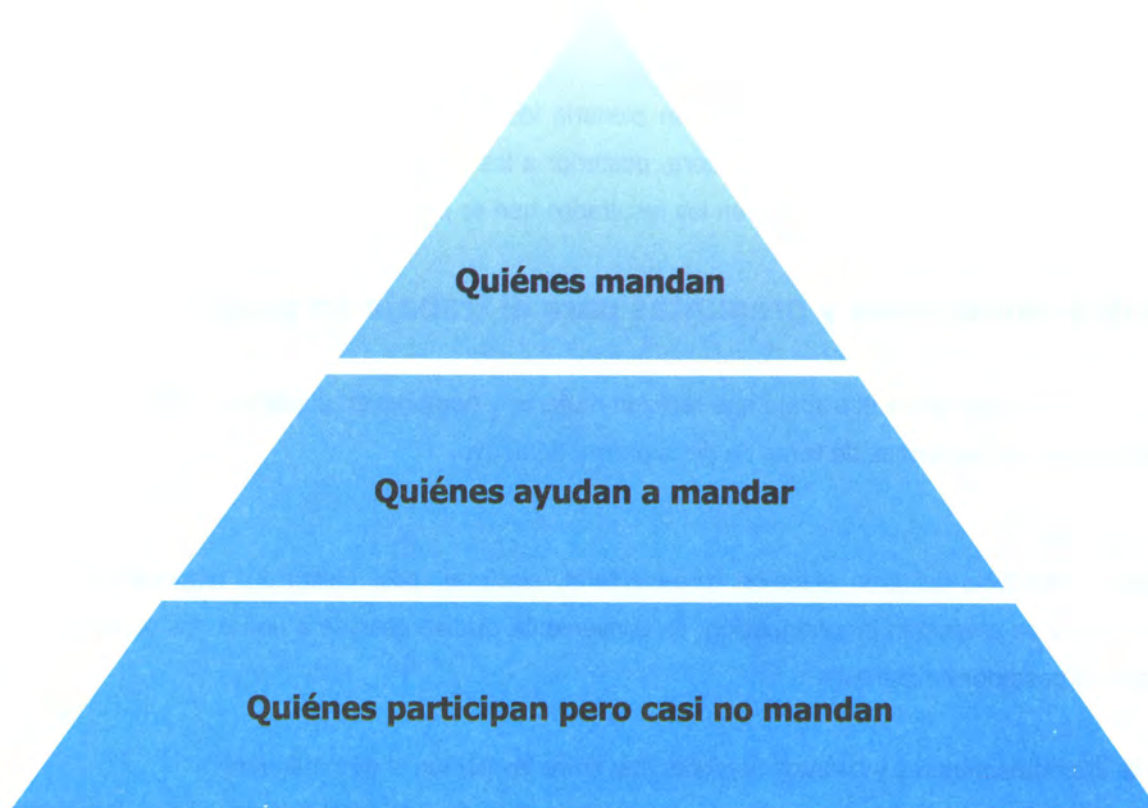
1. Trabajar una fase del ciclo electoral (pre-electoral, electoral, post electoral), respondiendo las tres preguntas que se presentan a continuación. Es conveniente que se designe a una o dos personas para la socialización posterior en plenaria.

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres hay entre las personas que mandan?
Se trata de identificar quiénes están en los cargos de dirección del partido y órganos partidarios.

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres hay entre las personas que ayudan a mandar?
Se trata de identificar a las personas que ayudan al grupo anterior a tomar y ejecutar las decisiones y en qué instancias o comisiones o asambleas (cantonales, provinciales, nacionales) se encuentran, haciendo qué.

- ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres hay entre las personas que participan pero no tienen casi ningún poder de decisión?
Se trata de identificar a quiénes participan en las actividades o hacen el trabajo que deciden quienes están en los dos grupos anteriores, determinando qué tipo de actividad realizan (por ejemplo: quiénes hacen proselitismo, quiénes preparan las comidas para las actividades, quiénes organizan, etcétera).

2. Dibujar un triángulo como el que se ilustra más abajo, presentando de manera resumida los resultados de las preguntas, según la fase del ciclo electoral que le tocó a cada grupo.



3. Analizar los resultados obtenidos y plantear las principales reflexiones que el grupo tiene al respecto, para su socialización en plenaria.

Fuente: Adaptado de: IIDH. Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres. Tejiendo el cambio. IIDH. 2009.

Actividad 3

Objetivo: Identificar los obstáculos o limitaciones que encuentran mujeres y hombres en el ejercicio de la política y determinar aquellos que son diferentes y aquellos que son comunes y cómo afectan su participación.

Tiempo total: 1 hora 10 minutos (30 minutos para la primera fase, 40 minutos para la segunda fase).

Materiales: Rotafolios, papelógrafos, marcadores.

Desarrollo: Se plantea la realización de la actividad en dos fases, mediante la modalidad de trabajo en plenaria.

Fase 1: Quien facilite, explicará el objetivo y metodología de la actividad. De manera visible, en dos rotafolios, colocará un papelógrafo que diga "Obstáculos para las mujeres" y en otro "Obstáculos para los hombres". En sesión plenaria, solicitará a las mujeres y los hombres del grupo, que cuenten:

- ¿Cuáles obstáculos o limitaciones -personales y en el partido político- han encontrado en el ejercicio de la política?
- Expresar en los obstáculos y limitaciones, aquellos que puedan ocasionarse por razones de sexo, edad u otros (como ser afrodescendiente, indígena)

La persona facilitadora irá escribiendo las intervenciones en los papelógrafos, para al final hacer comentarios que vinculen los resultados del ejercicio (en las diferencias y similitudes) con los contenidos de la unidad, evidenciando las desigualdades y discriminaciones y cómo estas se agravan en distintos casos (por ser de zona urbana o rural, por la edad u otros). Dejar los dos rotafolios para tener presentes los resultados del intercambio en la otra fase.

Fase 2: Con base en el trabajo realizado en la primera fase, quien facilite pedirá al grupo que reflexione con base a las preguntas motivadoras que se plantean a continuación, procurando incentivar la participación de mujeres y de hombres.

- ¿Qué aprendizajes ha obtenido en la superación de los obstáculos o limitaciones para su participación política?
- ¿Podría señalar al menos tres características de la acción política tradicional que excluye a las mujeres y al menos tres acciones que podrían modificar esa situación?

De manera visible, en dos rotafolios, la persona facilitadora colocará un papelógrafo que diga “Aprendizajes para la superación de obstáculos” y en otro dos columnas tituladas “Acciones tradicionales excluyentes de las mujeres” y “Acciones para su modificación”, respectivamente. Completar la información según las intervenciones del grupo y al finalizar la sesión, hacer un comentario de síntesis, evidenciando la necesidad de modificar la práctica personal y política para promover la plena participación de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia.

Unidad 3. Sistema electoral, participación y representación política de las mujeres

Presentación de la unidad

Se ha visto con anterioridad, el déficit en la representación de las mujeres en la vida política y pública, así como los obstáculos que enfrentan en el goce y ejercicio pleno de sus derechos políticos. Con el fin de equiparar la participación y representación política entre mujeres y hombres, se han incluido mecanismos específicos en el sistema electoral, primero la cuota y actualmente la paridad con alternancia. Es sobre ellos que trata esta unidad, especialmente respecto a la paridad y alternancia, a fin de que las disposiciones y experiencia producto de su primera implementación faciliten a los partidos políticos mayores elementos para su acción futura.

La Unidad 3 se estructura en cuatro apartados. El primero introduce al marco legal, la institucionalidad y el sistema electoral costarricense. El segundo, propicia una mirada con perspectiva de género, de las principales características del sistema electoral y su influencia en la participación y representación de las mujeres. El tercero reseña el origen de la cuota electoral y las lecciones aprendidas resultantes de su puesta en práctica. En el cuarto apartado se profundiza en las regulaciones establecidas en el Código Electoral de 2009 sobre paridad y alternancia, así como los resultados de la experiencia de aplicación en las elecciones municipales de 2010, planteando las principales tendencias y desafíos.

Objetivos de aprendizaje

- Facilitar a los partidos políticos una perspectiva integral del sistema electoral costarricense y su evolución para garantizar la participación y representación igualitaria de las mujeres.
- Presentar las principales tendencias y desafíos resultantes de la primera experiencia de implementación de la paridad/alternancia.

Contenidos

3.1. Aspectos generales: marco legal, institucionalidad y sistema electoral

3.2. Una mirada al sistema electoral desde la perspectiva de género

3.3. El primer paso: la cuota electoral como acción afirmativa

3.4. El salto cualitativo: paridad y alternancia

3.4.1. Legislación electoral y resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones

3.4.2. Implementación en las elecciones municipales de 2010: tendencias y desafíos

Lecturas adicionales recomendadas

Actividades

3.1. Aspectos generales: marco legal, institucionalidad y sistema electoral

La estructura jurídica de un país es fundamental para el diseño de una democracia, ya que ordena y organiza los procesos de toma de decisiones. De ahí la relevancia de prestar especial atención a aquellos instrumentos del sistema político que influyen en la participación y representación política de la diversidad de la población³⁰.

El acercamiento a las actuales disposiciones del Código Electoral (2009) sobre paridad, requiere una breve referencia a algunos elementos del marco legal y la institucionalidad relacionada con los derechos políticos y la materia electoral. En primer lugar, la Constitución Política (1949), donde se consagra el principio de igualdad para mujeres y hombres, así como los derechos políticos de las y los costarricenses. La Constitución define por ciudadanía el conjunto de derechos y deberes políticos que corresponden a las personas nacionales mayores de 18 años, refiriéndose al sufragio -ejercido en votación directa y secreta- como una función cívica primordial y obligatoria.

En la Constitución Política se define al gobierno como responsable, representativo, participativo y alternativo, con separación e independencia de poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) es un órgano constitucional, que tiene rango e independencia propios de los Poderes del Estado, correspondiéndole la organización, dirección y vigilancia de los actos relativos al sufragio, así como la interpretación de la norma electoral.

El sistema electoral es entendido como el conjunto de principios, leyes, normas y mecanismos por medio de los cuales se seleccionan los liderazgos de las sociedades o gobiernos³¹. El sistema electoral es uno de los componentes de la democracia representativa que ejerce una influencia significativa en el acceso de las mujeres a los puestos de elección popular, a esos espacios de poder y de toma de decisiones mediante los cuales la clase política representa y acoge las demandas de la sociedad. La selección de un determinado sistema electoral se convierte en una de las decisiones institucionales más importantes para cualquier democracia, ya que éste determina el equilibrio de poderes de los sistemas de gobierno, norma el acceso al poder político y además, establece cómo se refleja la decisión del electorado en el mapa político nacional³².

El Código Electoral, desde 1952 a 2009, ha sido objeto de varias reformas mediante las que se han realizado modificaciones y ajustes al diseño electoral. La reforma de 1996 abarcó la mayor parte del Código y modificó aspectos sustantivos, entre ellos, estableció en el sistema electoral la cuota de al menos el 40% de mujeres en la estructura partidaria y en los puestos de elección popular.

Las reformas de 2009 que constituyen el Código Electoral vigente fueron integrales y abarcaron el régimen electoral, las funciones y organización del Tribunal Supremo de Elecciones, la gestión electoral, el financiamiento estatal a los partidos políticos, la propaganda electoral, el voto en el extranjero y la participación política de las mujeres, entre las principales. Sobre la última, se establecen los principios de la participación política igualitaria, el concepto de paridad y alternancia, la inversión de la contribución estatal en la capacitación paritaria, y las respectivas sanciones si las disposiciones no son cumplidas.

El Código Electoral (2009) establece las características del sistema electoral costarricense y para su entendimiento, se presenta un resumen a continuación.

Sistema electoral y circunscripciones

El Poder Ejecutivo lo ejerce una Presidencia y dos Vicepresidencias, elegidas mediante el sistema de representación por mayoría relativa y en circunscripciones uninominales (donde solo se elige una candidatura y quien obtiene más votos gana el puesto), necesitando obtener al menos un 40% de los votos válidos emitidos en primera vuelta; de no alcanzarse esta mayoría, se realiza una segunda elección popular (doble ronda).

El Parlamento es unicameral y se elige mediante el sistema de elección proporcional y en circunscripciones plurinominales (distribuye escaños en magnitudes mayores a uno). La Asamblea Legislativa se compone de 57 diputaciones nacionales, elegidas por provincias (7 en total), que se distribuyen así: San José, 19; Alajuela, 11; Cartago, 7; Heredia, 6; Guanacaste, 4; Puntarenas, 5 y Limón, 5 (2012)³³.

La elección de las autoridades de los gobiernos locales combina el sistema de representación por mayoría y circunscripción uninominal en el caso de Alcaldías y las dos Vicealcaldías, Sindicaturas e Intendencias; y el sistema de representación proporcional y circunscripción plurinominal para los puestos de Regiduría, Concejos de Distrito y Concejos Municipales de Distrito. Las 7 provincias se dividen en 81 cantones (que corresponden a igual número de Municipalidades) y estos en 473 distritos.

Estructura de lista de votación

Se utilizan listas cerradas y bloqueadas, es decir que se vota por partidos y se sigue el orden en que se colocan las candidaturas de cada partido en la papeleta para adjudicación de escaños, sin poder ser modificado.

Fórmula electoral

La fórmula electoral permite convertir votos en escaños, siendo mayoritaria en las circunscripciones uninominales y proporcional en las circunscripciones plurinominales. Costa Rica utiliza la fórmula Hare modificada, consistente en dividir la votación total entre las plazas a llenar en la respectiva circunscripción, siguiendo la regla decisoria de cociente (total de votos válidos emitidos entre el número de plazas a llenar) y subcociente (total de votos emitidos que sin llegar a la cifra de cociente, alcanza o supera el 50% de éste), siendo el último el que constituye la barrera efectiva para acceder a la distribución de plazas.

Financiamiento estatal a los partidos políticos

El sistema de financiamiento es mixto (público y privado). En cuanto al estatal, constitucionalmente se establece el monto (0,19% del Producto Interno Bruto) y los gastos a que debe contribuir: de los procesos electorales, las necesidades de capacitación, y la organización política en periodo electoral y no electoral. Los partidos tienen la obligación de fijar en sus estatutos los porcentajes que destinarán para cada uno de esos tres rubros, desarrollando el Código Electoral las regulaciones en la materia.

El Código Electoral vigente establece, por primera vez, la contribución estatal al proceso electoral municipal (0,03 del Producto Interno Bruto).

La barrera electoral para el acceso a los recursos estatales es de al menos un 4% de los sufragios válidamente emitidos, según corresponda, a escala nacional o provincial o cantonal.

Se parte de la premisa de que el sistema electoral no es neutral a la construcción de género, a esas características atribuidas a mujeres y hombres, definidas socialmente y moldeadas por factores culturales, que originan desigualdad y discriminación. El diseño del sistema electoral costarricense ha ido evolucionando y mostrando las posibilidades de reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en relación a sus derechos políticos, especialmente a partir de las mencionadas reformas al Código Electoral de 1996 y las más recientes en 2009, sobre las que se profundiza más adelante.

3.2. Una mirada al sistema electoral desde la perspectiva de género

La definición amplia de sistema electoral, hace referencia al conjunto de principios, leyes, normas y mecanismos por medio de los cuales se seleccionan los liderazgos de las sociedades o gobiernos. De manera más simple, el sistema electoral se define como la manera en que los votos se traducen en escaños, siendo sus elementos principales la magnitud de las circunscripciones, la fórmula electoral y la estructura de la lista de votación.

De acuerdo a las principales características del sistema electoral establecidas en el Código Electoral (2009) resumidas en el anterior apartado, se realiza a continuación un acercamiento al sistema electoral costarricense desde una perspectiva de género, a fin de facilitar la comprensión sobre cómo sus diferentes elementos influyen en la participación y representación política de las mujeres.

→ Tipos de sistema electoral

En el sistema de representación por mayoría, el voto es para la o el candidato, implicando una relación más estrecha entre quien es elegida o elegido y las personas electoras; solamente un partido político será el ganador y sólo una persona resultará electa. Este sistema funciona mediante puestos uninominales (como Presidencia y Vicepresidencias de la República o los puestos en gobiernos locales de Alcaldías, Sindicaturas e Intendencias), siendo demostrativa la cultura política predominante de la preferencia hacia los hombres en la postulación, por lo tanto las mujeres ven disminuidas sus posibilidades de acceso. Expresado de otra manera, los incentivos son diferentes para los partidos políticos: estos tienden a nominar a quienes tengan mayores oportunidades de ganar más votos que cualquiera de sus otros contendientes, inclinándose más por candidatos hombres; adicionalmente, la nominación de una mujer implica negar explícitamente las aspiraciones de un hombre.

En el sistema de representación proporcional se vota por las listas que presentan los partidos políticos (como las Diputaciones o los puestos en gobiernos locales de Regidurías, Concejos de Distrito y Concejos Municipales de Distrito), donde todo voto cuenta y la personalidad de las o los candidatos individuales tiene menos importancia. La expresión de este sistema en circunscripciones plurinominales, hace posible que se elija más de una representación por partido, teniendo éste la posibilidad de lograr un equilibrio entre mujeres y hombres en sus listas de candidaturas; por ejemplo, en una circunscripción plurinomial de cinco escaños, cada partido político tiene la posibilidad de presentar cinco candidaturas, siendo mucho más probable que se incluyan a mujeres.

Los partidos tienen un incentivo para equilibrar sus listas, mediante la inclusión de candidaturas que tengan nexos con una gama variada de grupos sociales o representen a diferentes poblaciones (como las mujeres) o sectores del electorado. También es mucho más probable que se dé un proceso de "contagio", ante la competencia con otros partidos principales que promueven candidaturas femeninas. La proporcionalidad aumenta las posibilidades de acceso de las mujeres, la cual se refuerza mediante la aplicación de la cuota electoral con mandato de posición o de la paridad mediante el mecanismo de alternancia por sexo.

→ Circunscripciones electorales

La circunscripción electoral (o distrito electoral) es la unidad territorial en la cual los votos emitidos por el colectivo de electores constituyen el fundamento para el reparto de escaños. Estas pueden ser uninominales (un puesto o escaño, por lo que los partidos sólo presentan una candidatura y en este caso se aplica el voto por mayoría) o plurinominales (dos o más escaños por circunscripción, por lo que la representación es proporcional).

La magnitud de la circunscripción se refiere al tamaño y número de representantes que son electos, pudiendo ser pequeñas (2 a 5 representantes), medianas (6 a 10) y grandes (más de 10). Ejemplo de ello son las Diputaciones, elegidas por las 7 provincias y distribuida la representación en 19 por San José, 11 por Alajuela, 7 por Cartago, 6 por Heredia, 4 por Guanacaste, 5 por Puntarenas y 5 por Limón (2012).

El tamaño de la circunscripción puede tener efectos positivos o negativos sobre la representación femenina. El sistema proporcional aplicado a circunscripciones grandes o medianas favorece la elección de mujeres, en la medida que al aumentar el número de escaños a distribuir, si los partidos políticos equilibran sus listas en la representación por sexo, aumenta el número de candidatas postuladas y por ello la posibilidad de que resulten electas (siempre y cuando se garantice que las mujeres sean colocadas en las listas en los puestos elegibles). Sin embargo, en las circunscripciones pequeñas las posibilidades disminuyen; por ejemplo, en una circunscripción de tres escaños, donde compiten dos o tres partidos con posibilidades reales de alcanzar al menos una persona representante cada uno, sólo que la candidata sea colocada en primera posición puede resultar electa. Como se indicaba, en la circunscripción uninominal, al ser sólo una candidatura los partidos tienden a escoger a un hombre.

→ Estructura de lista de votación

La estructura de la lista de votación (boleta o papeleta de votación) define la manera en que el electorado puede expresar su opción y la forma en que los partidos o grupos políticos presentan a sus candidatas o candidatos; constituye la oferta política sobre la que se pronuncia el electorado.

El sistema electoral costarricense de representación proporcional utiliza listas cerradas y bloqueadas, en las que los partidos políticos presentan una serie de candidaturas en un orden de preferencia que no puede ser modificado por la persona electora y sólo puede emitir un voto en bloque. Ya que se vota por partidos políticos y se sigue el orden en que se colocan las candidaturas de cada partido en la papeleta para la adjudicación de escaños, la definición de mandato de posición en la aplicación de la cuota electoral o del mecanismo de paridad/alternancia por sexo, es lo que garantiza como resultado la representación de las mujeres.

→ Fórmula electoral

La fórmula electoral es la que determina cómo se elige al ganador de un escaño, consistiendo en el procedimiento matemático que permite convertir votos en escaños. La fórmula es mayoritaria en las circunscripciones uninominales (por ejemplo, Presidencia y Vicepresidencias de la República o los puestos en gobiernos locales de Alcaldías y Vicealcaldías) y proporcional en las circunscripciones plurinominales (por ejemplo, Diputaciones o los puestos en gobiernos locales de Regidurías). Como fue señalado, en el primer caso se elige sólo una candidatura y quien obtiene más votos es quien gana el puesto, postulándose generalmente a hombres; en el segundo caso, al haber mayor número de puestos, se favorece la representación y elección de mujeres.

Esta mirada del sistema electoral con una perspectiva de género se complementa en los apartados siguientes, iniciando con una reseña de las experiencias y lecciones aprendidas resultantes de la puesta en práctica de la cuota, que es el antecedente de la paridad electoral.

Para recordar:

- El sistema electoral es uno de los componentes de la democracia representativa que ejerce una influencia significativa en el acceso de las mujeres a los espacios de poder y de toma de decisiones.
- La selección de un determinado sistema electoral se convierte en una de las decisiones institucionales más importantes para cualquier democracia, pues determina el equilibrio de poderes de los sistemas de gobierno, norma el acceso al poder político y establece cómo se refleja la decisión del electorado en el mapa político nacional.
- El acercamiento al sistema electoral desde una perspectiva de género, facilita la comprensión sobre cómo sus diferentes características o elementos influyen en la participación y representación política de las mujeres.
- El diseño del sistema electoral costarricense ha ido evolucionando y mostrando las posibilidades de reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en relación a sus derechos políticos y ciudadanía.

3.3. El primer paso: la cuota electoral como acción afirmativa

Alcanzar el reconocimiento jurídico y social del derecho a elegir, no significó para las mujeres el mismo efecto en el derecho a acceder y a participar en la dirección de los asuntos públicos, como se ha visto

La adopción por los Estados Parte de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

(Convención CEDAW, art. 4, numeral 1)

en la anterior unidad. Es por ello que la comunidad internacional toma en cuenta la asimetría originada en prácticas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres, aprobando la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). En ella se contempla la adopción de medidas especiales temporales tendientes a corregir las condiciones desiguales y discriminatorias, mientras estas se mantengan y hasta que se alcance la igualdad de oportunidades y de resultados con respecto a los hombres.

Ese es el fundamento de las políticas de diferenciación para la igualdad o medidas de acción afirmativa (también conocidas como discriminación positiva o inversa), siendo la cuota electoral un mecanismo de aplicación³⁴.

En la actualidad, más de un centenar de países a nivel mundial cuentan con la también conocida como "cuota de género", y acá se hará referencia a la cuota legislativa electoral³⁵. En América Latina, la cuota mínima de participación política de las mujeres se ha incorporado en la legislación electoral (y en algunos casos constitucionalmente), es de carácter obligatorio y su aplicación se enmarca en el ámbito institucional relativo a la regulación de los procesos electorales.

Diversidad de especialistas señalan que la cuota electoral permite que el esfuerzo de acceder a cargos de representación política, resida en quienes controlan el proceso de selección, más allá de la expresión individual de las mujeres que compiten por un puesto. Se permite así, equilibrar -en cierto grado- las condiciones de la competencia, reduciendo las ventajas desmedidas con las que han contado quienes han ocupado históricamente posiciones de poder: los hombres. Por ello se afirma³⁶ que "las cuotas de género se enfocan y entienden como una responsabilidad colectiva a un derecho individual".

Diferentes estudios evidencian que un 30% de mujeres en la política, constituye un porcentaje mínimo que asegura una "masa crítica" de esta población, para provocar un cambio cualitativo en las relaciones de poder e influenciar en el proceso de toma de decisiones y en las prioridades del quehacer político. Sin embargo, las cifras evidencian que esta meta es todavía un desafío pendiente en las sociedades contemporáneas, por ello la necesidad de fortalecer los mecanismos que propicien el acceso y plena participación de las mujeres en la vida pública y política sin ningún tipo de desigualdad o discriminación.

En Costa Rica, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990) es un importante precedente jurídico, pues constituye el primer intento por establecer mecanismos que promovieran y aseguraran la participación efectiva de las mujeres a lo interno de los partidos políticos y en las papeletas de elección popular (arts. 5 y 6); no obstante, la norma es de carácter programático y no establece obligaciones o sanciones específicas para garantizar su cumplimiento.

Es hasta las reformas del Código Electoral de 1996 (Ley N.º 7653, 1996), que se consigna en el sistema electoral la cuota de al menos el 40% de mujeres en la estructura partidaria y en los puestos de elección popular³⁷.

En América Latina el número de mujeres parlamentarias se incrementa lentamente: de 12,7% en 1999 a 15,5% en 2004, hasta alcanzar el 19,9% en 2007 y el 21,6 en 2008, llegando al 22,6% en 2012 (Unión Interparlamentaria, 2012).

Si bien las mujeres han aumentado su participación en los gobiernos locales, su representación como alcaldesas no sobrepasa el 7,8% (CEPAL, 2011).

Expresamente se señalaba que las delegaciones de las asambleas distritales³⁸, cantonales y provinciales de los partidos políticos debían estar conformadas al menos, por 40% de mujeres; y que los estatutos de los partidos debían contener el mecanismo que asegurara dicho porcentaje, tanto en la estructura partidaria, como en las papeletas de elección popular. Sin embargo, estas reformas no contemplaron ninguna disposición con respecto al orden de la aplicación de la cuota en las listas de candidaturas, ni en las estructuras internas de los partidos.

Las elecciones nacionales de 1998 demostraron la aplicación ineficaz de la cuota por parte de los partidos políticos, pues la ausencia de una indicación expresa de ubicación en puestos elegibles, hizo que: se colocaran a las mujeres en las suplencias o en posiciones con pocas o nulas posibilidades de elección; y aplicaran la cuota en la sumatoria de todas las mujeres propuestas, sin considerar las papeletas por separado y cada

A partir de 1953 -primeras elecciones bajo la Constitución Política de 1949- el país ha llevado a cabo 13 procesos electorales, siendo el último en febrero de 2010. La cuota se ha implementado en los procesos electorales de 1998, 2002, 2006 y 2010.

municipio y provincia también por separado. Es por ello que el incremento de las mujeres en las diputaciones sólo alcanza el 19,3% en 1998, cifra poco relevante si se considera que desde 1953 las diputadas ascendían al 7%, porcentaje que se mantiene con altibajos y llega al 12,3% en 1990.

Ante esta situación, el entonces Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia y posteriormente el Instituto Nacional de las Mujeres, solicitan al Tribunal Supremo de Elecciones que revise el mecanismo de aplicación de la cuota electoral. A fin de corregir las actuaciones arriba señaladas, propiciadas por la imprecisión de la legislación electoral, mediante diferentes resoluciones el Tribunal Supremo de Elecciones establece la aplicación en *puestos elegibles*, el método para ello (criterio histórico) y las sanciones ante incumplimiento: no inscripción de las nóminas de candidaturas, ni acreditación de las reformas estatutarias ni de las actas de las asambleas³⁹.

Las cifras muestran el evidente incremento de las mujeres en las diputaciones a la Asamblea Legislativa, particularmente a partir de la aplicación efectiva de la cuota en el proceso electoral del 2002, como puede apreciarse en el Cuadro 1. Según datos de la Unión Interparlamentaria (2012), en la actualidad Costa Rica se ubica en el puesto 14 a nivel mundial, entre los países que cuentan con mayor número de mujeres parlamentarias.

Cuadro 1. Mujeres diputadas en la Asamblea Legislativa

| Periodo | Total Diputaciones | DIPUTADAS | |
|-----------|-----------------------|------------------|-------------|
| | | Absolutos | Porcentajes |
| 1953-58 | 45 | 3 | 6,7 |
| 1958-62 | 45 | 2 | 4,4 |
| 1962-66 | 57 | 1 | 1,8 |
| 1966-70 | 57 | 3 | 5,3 |
| 1970-74 | 57 | 4 | 7,0 |
| 1974-78 | 57 | 4 | 7,0 |
| 1978-82 | 57 | 5 | 8,8 |
| 1982-86 | 57 | 4 | 7,0 |
| 1986-90 | 57 | 7 | 12,3 |
| 1990-94 | 57 | 7 | 12,3 |
| 1994-98 | 57 | 9 | 15,8 |
| 1998-2002 | 57 | 11 | 19,3 |
| 2002-2006 | 57 | 20 | 35,0 |
| 2006-2010 | 57 | 22 ⁴⁰ | 38,6 |
| 2010-2014 | 57 | 22 | 38,6 |

Fuente: INAMU, Área de Ciudadanía Activa, *Liderazgo y Gestión Local*, 2010, con base en declaratorias de elecciones TSE. En: Torres García, UN INSTRAW:2010.

(El sombreado destaca los años de implementación de la cuota)

En el ámbito de los gobiernos locales, la cuota electoral también marcó la diferencia. Cabe recordar que el Código Municipal (Ley N.º 7794, 1998), aplicado en las elecciones municipales de diciembre de 2002, estableció que todos los cargos (Alcaldías, Intendencias, Sindicaturas, Concejos de Distrito y Concejos Municipales de Distrito) en propiedad y en suplencia, que suman en total cerca de 5 mil, son de elección popular cada cuatro años; antes de ello, las Regidurías en propiedad y en suplencia eran el único cargo de elección popular desde 1844⁴¹. Los Cuadros 2 y 3, evidencian el incremento de la participación de las mujeres en esos puestos.

Cuadro 2. Mujeres en los gobiernos locales: Regidurías Elecciones municipales 2002, 2006 y 2010

| Cargos | Total Puestos | 2002 Mujeres electas (%) | 2006 Mujeres electas (%) | 2010 Mujeres electas (%) |
|----------------------|---------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Regidurías propiedad | 503 | 46,3 | 40,8 | 38,6 |
| Regidurías suplencia | 503 | 53,9 | 46,1 | 47,1 |

Fuente: INAMU, Área de Ciudadanía Activa, *Liderazgo y Gestión Local, 2010*, con base en declaratorias de elecciones TSE. En: Torres García, UN INSTRAW:2010.

Cuadro 3. Mujeres en los gobiernos locales: todos los puestos Elecciones municipales 2002 y 2006

| Cargos | Total Puestos | 2002 Mujeres(%) | 2006 Mujeres(%) |
|---|---------------|--------------------|--------------------|
| Alcaldías | 81 | 8,6 | 11,1 |
| Alcaldías suplentes | 162 | 53,0 | 51,9 |
| Intendencias | 8 | 25,0 | 25,0 |
| Sindicaturas propiedad | 469 | 28,2 | 28,1 |
| Sindicaturas suplencia | 469 | 71,3 | 74,0 |
| Concejos de Distrito propiedad | 1848 | 45,6 | 46,6 |
| Concejos de Distrito suplencia | 1848 | 51,9 | 51,3 |
| Concejo Municipal de Distrito propiedad | 32 | 40,6 | 40,6 |
| Concejo Municipal de Distrito suplencia | 32 | 62,5 | 50,0 |

Fuente: INAMU, Área de Ciudadanía Activa, *Liderazgo y Gestión Local, 2010*, con base en declaratorias de elecciones TSE. En: Torres García, UN INSTRAW:2010.

Las cifras muestran un leve descenso de la representación femenina entre una elección y otra, pero sobre todo, que el cumplimiento o superación de la cuota electoral se da mayoritariamente en los cargos en suplencia; obviamente, ello marca una diferencia en cuanto al acceso a la toma de decisiones por parte de las mujeres. Igualmente se constata que en el puesto uninominal y de mayor concentración de poder, la Alcaldía, la representación de las mujeres es mínima: en las elecciones municipales del 2002, de los 81 puestos en propiedad para alcalde resultaron electas 7 mujeres (8,6%), número que sube ligeramente en las elecciones del 2006 a 9 (11,1%); en contraste, las mujeres superan el 50% en las suplencias de ese puesto. Los datos evidencian que aun con la cuota electoral, no se logran superar los obstáculos estructurales y subjetivos que excluyen a las mujeres de los cargos de representación por mayoría y en circunscripciones uninominales, particularmente a nivel municipal.

En el ámbito interno de los partidos políticos, la puesta en práctica de la cuota implicó modificaciones estatutarias. Cabe señalar que tradicionalmente los partidos han contemplado en sus estatutos a los frentes o secretarías o movimientos sectoriales representativos (de las mujeres, juventud, trabajadores, sindicalistas y cooperativistas), si bien es con la aprobación de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer que se propicia el inicio de un proceso de reformas tendiente a garantizar una representación más igualitaria de las mujeres, principalmente a partir de 1992.

En los años 1997 y 1999⁴², en cumplimiento con las disposiciones del Código Electoral de 1996, se efectúan las reformas dirigidas a la aplicación de la cuota. El proceso se profundiza en el año 2006, momento en que se efectúa la renovación de las estructuras de los partidos políticos, atendiendo a lo expresado por el Tribunal Supremo de Elecciones (Resolución 1543-E-2001) respecto a los nombramientos vitalicios como violatorios del principio democrático. El Tribunal solo aceptó el registro de aquellas agrupaciones políticas que hubieran renovado sus asambleas cumpliendo con el 40% de mujeres. Por su parte, la participación femenina en los comités ejecutivos nacionales ascendió al 41%, según datos disponibles para los cuatro partidos políticos nacionales con mayor representación parlamentaria en la legislatura 2006-2010⁴³.

Para finalizar este apartado, se sintetizan a continuación los principales aprendizajes generados por la experiencia de implementación de la cuota electoral:

- Es evidente el incremento sustantivo de la presencia de las mujeres en los puestos de elección popular y en los órganos partidarios. No obstante, la práctica política evidenció la tendencia a considerar la cuota electoral de al menos un 40% de mujeres como un “techo” (una meta o porcentaje estático a cumplir), y no como un punto de partida para incrementar la participación y representación de la mitad de la población.
- La cuota es una acción afirmativa que requirió contemplarse claramente en la legislación electoral y enmarcarse en el ámbito institucional relativo a la regulación de los procesos electorales. Si bien la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer disponía regulaciones al respecto, no fue sino hasta su inclusión en el Código Electoral que se aplica en los procesos de elección popular y de autoridades partidarias.
- La aplicación de la cuota requirió del establecimiento de los mecanismos adecuados al sistema electoral y de sanciones efectivas ante el incumplimiento. La práctica demostró que de no existir algún tipo de sanción, la voluntad política de los partidos es insuficiente para incluir a las mujeres en la representación.
- La eficacia de la cuota estribó en su aplicación en los puestos realmente elegibles (mandato de posición con alternancia), en propiedad y en suplencia, de manera que la ubicación de las mujeres en las listas de candidaturas no ocupara posiciones de elegibilidad remota o nula o se colocara mayoritariamente en los puestos de suplencia.
- En la garantía de los derechos políticos de las mujeres tuvo un papel central la actuación positiva de la institucionalidad (Instituto Nacional de las Mujeres, Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes) y, muy especialmente, del Tribunal Supremo de Elecciones mediante las diferentes resoluciones que establecieron la precisión de los criterios de aplicación de la cuota considerando que la norma electoral no los contempló.
- Las lecciones aprendidas facilitaron el camino para establecer la paridad, buscando que el sistema electoral evolucionara hacia el diseño de otros mecanismos para propiciar la reducción de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres con respecto a su participación y representación.

Para recordar:

- La cuota electoral es una acción afirmativa, contemplada como una medida temporal encaminada a corregir la asimetría en la participación política de las mujeres originada en prácticas de desigualdad y discriminación.
- La eficacia de la cuota estriba en el establecimiento de los mecanismos adecuados al sistema electoral, su aplicación en puestos elegibles, y sanciones efectivas ante el incumplimiento.
- La cuota va más allá del aumento cuantitativo de las mujeres en espacios de representación política y de toma de decisiones. Se requiere también un avance cualitativo en términos de profundizar los procesos democráticos en el ámbito de la política, lo que exige cambios de distinta índole a las instituciones y a los actores políticos.
- La voluntad política de los partidos es fundamental para la inclusión igualitaria de las mujeres, puesto que determinan quiénes integrarán las listas electorales y la oferta electoral que tendrá la ciudadanía.

Actividad 1

3.4. El salto cualitativo: paridad y alternancia

En la actualidad, la paridad ocupa un lugar predominante en los debates sobre el enriquecimiento de la democracia. La paridad es un acelerador de la igualdad de hecho y por su medio, se reconoce el "mismo valor de dignidad y de derechos de las dos caras de lo humano"⁴⁴. A diferencia de la cuota, que es una medida temporal de ajuste cuyo objetivo es reducir la sub-representación de las mujeres en la política, la paridad es una medida definitiva que busca compartir el poder político entre mujeres y hombres. El paso de las cuotas a la paridad no es un simple cambio numérico, sino una transformación del sentido mismo de la representación política y de la democracia representativa, que acoge la diversidad y se aleja del universal construido por quienes han excluido a las mujeres.

Cuando se habla de paridad, no se hace referencia solamente a una correlación de géneros en los órganos de representación. Se trata de una re conceptualización de las responsabilidades de hombres y mujeres - en el ámbito público y en el privado-, para que las mujeres se conviertan en sujetas reales de derechos y en actores políticos con capacidad de intervención y negociación⁴⁵.

La paridad es uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política, y en las relaciones familiares al interior de los diversos tipos de familias, las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, y que constituye una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres.

(Consenso de Quito. CEPAL. 2007)

El salto cualitativo de la cuota a la inclusión paritaria en el sistema electoral costarricense, se da mediante las reformas al Código Electoral de 2009 (Ley N° 8765, La Gaceta N° 17, 3 de setiembre 2009). Al respecto, el Tribunal Supremo de Elecciones ha señalado que se evoluciona del mecanismo de cuota al principio de paridad, considerando la desigualdad y discriminación existente entre hombres y mujeres en todos los ámbitos –incluido el político-, así como las obligaciones internacionales adquiridas por el Estado costarricense en materia de derechos humanos⁴⁶.

La manera en que se define la paridad en la legislación, la ampliación de la interpretación al respecto por parte del Tribunal y los resultados de su primera experiencia de implementación, son los temas que se abordarán en este apartado.

3.4.1. Legislación electoral y resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones

El Código Electoral (2009) explicita con claridad los principios de la participación política igualitaria, el concepto de paridad y alternancia, la inversión de la contribución estatal en la capacitación paritaria y las sanciones respectivas si las disposiciones no son cumplidas. Estos aspectos se presentan ilustrativamente a continuación.

Principio de "participación política por género"

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 (art. 2).

Principio de paridad y regla de la alternancia para su realización práctica

La participación se regirá por el principio de *paridad* que implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares internos del partido político 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.

Todas las nóminas de elección popular 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 la nómina (art. 2).

Sanciones ante incumplimiento

La no inscripción (o renovación) de los partidos políticos y los estatutos, así como de las nóminas de elección popular y a cargos en órganos de dirección y representación política, que no cumplan con la participación paritaria y alterna (art. 52, 60, 61 y 148).

Encabezamientos de las listas

El primer lugar de cada una de las nóminas de elección popular por provincia, cantón y distrito, será definido por el partido político (art. 148).

También se legisló con nuevos criterios, la contribución estatal en apoyo a los gastos de los partidos políticos en los procesos electorales -incluyendo por primera vez el municipal- y las necesidades de organización y capacitación política en periodo electoral y no electoral. Es importante destacar que para facilitar la capacitación igualitaria de mujeres y hombres, se estipula la utilización del aporte estatal y el respectivo mecanismo de control, como se reseña a continuación.

Capacitación paritaria

De lo que el partido político disponga para capacitación, deberá establecerse en forma permanente y paritaria tanto a hombres como a mujeres, con el objetivo de capacitar, formar y promover el conocimiento de los derechos humanos, la ideología, la igualdad de géneros, incentivar los liderazgos, la participación política, el empoderamiento, la postulación y el ejercicio de puestos de decisión, entre otros (art. 52).

Se entiende por *capacitación* todas las actividades que permiten a los partidos realizar la formación política, técnica o ideológico-programática de las personas, así como la logística e insumos necesarios para llevarlas a cabo (art. 93).

Mecanismo de control y sanción

Los partidos políticos deberán mostrar en sus liquidaciones al Tribunal Supremo de Elecciones, que “los gastos que realicen en el rubro de capacitación durante el período no electoral están siendo destinados, en sus montos y actividades, a la formación y promoción de ambos géneros en condiciones de efectiva igualdad”; y para tal fin, “deberán acompañar la liquidación respectiva con una certificación emitida por un contador público autorizado, en la que se especifique el cumplimiento de esta norma.

Si la certificación no se aportara, el TSE entenderá que el respectivo partido político no cumplió y no autorizará el pago de monto alguno en ese rubro.” (art. 103).

La disposición rige a partir de las liquidaciones trimestrales que los partidos presenten posterior al proceso electoral realizado en febrero de 2010. Cabe señalar que el financiamiento estatal para las elecciones municipales, sólo se refiere a los gastos originados por la participación en el proceso electoral “a partir de la convocatoria y hasta 45 días naturales después de celebrada la elección” (art. 101), por lo que al no tratarse de los rubros de organización, ni de capacitación, no se aplican las disposiciones de utilización de manera paritaria.

En atención a las consultas realizadas por los partidos políticos, el Tribunal Supremo de Elecciones dispuso cómo aplicar los principios de paridad y de alternancia en el caso de las papeletas presidenciales, de alcaldía, sindicaturas e intendencias (Resolución 3671-E8-2010), de la siguiente manera:

Papeleta presidencial: el cargo de Presidente es único, por lo que la candidatura puede corresponder a una persona de cualquier sexo; en el caso de las Vicepresidencias (dos), el encabezamiento también quedará librado a la decisión partidaria, siendo permitido “que la candidatura al primer puesto lo ocupe cualquier sexo, incluso podría ser del mismo que del que se postule para la presidencia; sin embargo, la candidatura a la segunda vicepresidencia debe ser ocupada necesariamente por el sexo opuesto al del primer vicepresidente”.

Papeleta de alcalde: para la Alcaldía se aplica la misma disposición que para la Presidencia de la República; respecto a la nómina de candidaturas a los dos puestos de Vicealcaldías, la lista "puede ser encabezada por cualquier persona, pero el cargo a primer vicealcalde debe ser ocupado por el sexo opuesto. En cuanto a la candidatura a segundo vicealcalde, puede corresponder a una persona de cualquier sexo, incluso del mismo que sea el propio candidato a primer vicealcalde".

Papeleta de síndico: al ser dos puestos (en propiedad y en suplencia), la nómina debe integrarse en forma alterna, pero puede encabezarse por cualquier sexo y la suplencia debe ocuparla el sexo opuesto.

Papeleta de intendente: para los puestos de un Intendente y un Viceintendente "la integración de la nómina deberá conformarse de manera alterna, siendo potestativo de los partidos políticos escoger el mecanismo que utilizarán para definir el sexo que la encabezará"; si bien la nómina puede ser encabezada por cualquier sexo, la Viceintendencia debe ocuparla el sexo opuesto.

En esta resolución, el Tribunal también indica que los partidos políticos "conforme a su potestad de autorregulación", son quienes deben adecuar la normativa interna (estatutos y reglamentos) para establecer los mecanismos que consideren convenientes a fin de cumplir con la paridad y la alternancia, sin que corresponda al Tribunal "definir ni validar un modelo para ello".

3.4.2. Implementación en las elecciones municipales de 2010: tendencias y desafíos

Un estudio realizado por IDEA Internacional y la OEA (2011)⁴⁷ señala que la primera experiencia de aplicación en Costa Rica, de la paridad y alternancia, permite efectuar algunos planteamientos y llamar la atención sobre posibles tendencias y desafíos. Se valora que probablemente "se requerirán dos procesos electorales más, de carácter nacional, para contar con mayores elementos que permitan la profundización del ejercicio analítico y la valoración del impacto", si bien los aprendizajes adquiridos permitirán ir agudizando las acciones y estrategias para fortalecer su implementación.

En las elecciones municipales de 2010 se eligieron Alcaldías, Sindicaturas, Intendencias e integrantes de Concejos de Distrito y Concejos Municipales de Distrito (en propiedad y en suplencia).

En estas elecciones, las dos Alcaldías suplentes pasan a constituirse en Vicealcaldías primera y segunda (solo la primera tiene funciones administrativas y operativas permanentes en la corporación municipal y recibe remuneración salarial); y se determina para la Intendencia una suplencia mediante una Viceintendencia.

En las elecciones municipales del 5 de diciembre de 2010 se implementa la paridad y la alternancia. Las elecciones nacionales de febrero de 2010 se rigieron por la cuota del 40% de mujeres para la elección de diputaciones a la Asamblea Legislativa y de Regidurías a las Municipalidades, considerando que a la entrada en vigencia del Código Electoral (2009), la mayoría de los partidos políticos habían concluido su proceso de renovación de estructuras internas y de selección de candidaturas con base en la cuota, no procediendo una aplicación retroactiva.

Se presenta en el siguiente cuadro los resultados de las elecciones municipales de 2010 y, para efectos de facilitar una lectura comparativa, se incluyen los datos de las elecciones anteriores.

Cuadro 4. Mujeres en los gobiernos locales: todos los puestos
Elecciones municipales 2002, 2006 y 2010

| Cargos | Total Puestos | 2002 -Cuota- Mujeres (%) | 2006 -Cuota- Mujeres (%) | 2010 -Paridad- Mujeres (%) |
|---|---------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Alcaldías | 81 | 8,6 | 11,1 | 12,3 |
| Alcaldías suplentes | 162 | 53,0 | 51,9 | -- |
| Vicealcaldía Primera* | 81 | -- | -- | 87,0 |
| Vicealcaldía segunda* | 79 | -- | -- | 17,7 |
| Intendencias | 8 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| Viceintendencias* | 8 | -- | -- | 75,0 |
| Sindicaturas propiedad | 469 | 28,2 | 28,1 | 27,2 |
| Sindicaturas suplencia | 469 | 71,3 | 74,0 | 72,9 |
| Concejos de Distrito propiedad | 1848 | 45,6 | 46,7 | 48,2 |
| Concejos de Distrito suplencia | 1848 | 51,9 | 51,3 | 49,2 |
| Concejo Municipal de Distrito propiedad | 32 | 40,6 | 40,6 | 43,8 |
| Concejo Municipal de Distrito suplencia | 32 | 62,5 | 50,0 | 40,6 |

Fuente: Torres García, IDEA Internacional y OEA:2012, con base en declaratorias de elecciones TSE de diciembre 2010. (El sombreado destaca la implementación de paridad).

Se realiza a continuación un análisis que integra la anterior información de esta unidad y los datos que evidencian los resultados de los distintos procesos electorales municipales, procurando facilitar a los partidos políticos mayores elementos para el cumplimiento de la paridad/alternancia. Los partidos son fundamentales en la democracia representativa, pues constituyen la "puerta de entrada" de la política institucional y determinan quiénes integrarán las listas electorales y la oferta electoral que tendrá la ciudadanía⁴⁸. Las principales tendencias y desafíos que se perfilan, pueden agruparse de la siguiente manera:

→ Mayor concentración de poder, menos mujeres.

Es evidente que las mujeres tienen mejores condiciones para su participación en los órganos representativos de deliberación política, como los Concejos de Distrito y los Concejos Municipales de Distrito, electos por representación proporcional y en circunscripción plurinominal. Las mayores dificultades se presentan en el acceso a los puestos de mayor concentración de poder -como la Alcaldía-, de representación por mayoría y en circunscripción uninominal.

La alta presencia de mujeres en la Vicealcaldía primera (87%), es producto de la postulación masculina para las Alcaldías; dicho de otra manera: por cada alcalde hombre que propuso un partido político, debía nombrar a una mujer en esa vicealcaldía (o viceversa). Ciertamente que no se está incumpliendo la resolución del Tribunal (3671-E8-2010) que establece esa disposición, pero el puesto de mayor poder en el gobierno local es fundamentalmente masculino: 71 Alcaldes hombres, de un total de 81 puestos.

Un aspecto adicional a considerar en el caso de la Vicealcaldía primera, es que ese puesto conlleva la sustitución del alcalde durante sus ausencias, así como funciones administrativas y operativas permanentes en la corporación municipal y recibe remuneración salarial por ello. Sin embargo, el Código Municipal no define las funciones del puesto y ello está presentando problemas en la práctica; el Tribunal Supremo de Elecciones ha recibido amparos electorales interpuestos por varias vicealcaldesas primeras, en razón de que algunos alcaldes no les están asignando funciones administrativas acordes con su puesto y no las consideran en la toma de decisiones.

Sobre el tema, el Tribunal (Resolución 4023-E1-2011) ha indicado de manera clara que: "se ha debilitado indebidamente las condiciones en que se desempeña la primera vicealcaldesa y diluido su relevancia institucional... A pesar de que al alcalde municipal le corresponde, de manera discrecional, asignarle las funciones administrativas u operativas que desempeñará el vicealcalde primero, estas deben ser acordes con la jerarquía de este puesto dentro de la estructura municipal". Este es un ámbito al que hay que prestar especial atención, para poder determinar si la actuación de un alcalde hacia una vicealcaldesa primera está determinada por la indefinición de las funciones del puesto o es una expresión de discriminación (que bien podrían estar interrelacionadas).

→ Más hombres encabezando las listas, menos mujeres.

Un análisis de las candidaturas propuestas por cargo y sexo, en las elecciones municipales de 2002, 2006 y 2010⁴⁹, permite observar una tendencia mayoritaria a la postulación de candidaturas masculinas en los cargos unipersonales (puestos uninominales), así como en los primeros lugares de las nóminas. El paso de la cuota electoral a la paridad/alternancia, no parece haber hecho una diferencia en esa práctica generalizada de los partidos políticos.

Considerando lo anterior, es posible que esa tendencia continúe en el futuro proceso electoral (2014), para las listas de puestos plurinominales como las diputaciones. Tal como señala el estudio de IDEA Internacional y OEA, al tratarse de varios cargos, el mecanismo de alternancia garantiza la presencia paritaria de mujeres y hombres; no obstante, en el caso de un partido político que sólo alcance un escaño -en principio- podría quedar representado sólo por un hombre, por la tendencia señalada. Adicionalmente, tanto para las diputaciones como para las alcaldías, el número total a elegir es impar (57 para las primeras y 81 para las segundas), por lo que no se lograría un 50% de representación y sí un porcentaje mayor o menor, según sea el nivel. Por todo ello, el encabezamiento de las papeletas es de gran relevancia.

→ Más capacitación y formación política, más mujeres y hombres con mejores capacidades.

Se ha señalado que la contribución estatal se otorga en apoyo a los gastos de los partidos políticos, en periodo electoral y no electoral, de los procesos electorales y las necesidades de organización y capacitación política. Generalmente, los partidos destinan el mayor monto de estos recursos financieros a los gastos de campaña electoral. Siendo el partido quien debe fijar el porcentaje para la capacitación, el desafío es asignar el adecuado para esos efectos y garantizar su acceso paritario a mujeres y a hombres.

Respecto a la capacitación paritaria, el Tribunal Supremo de Elecciones (Resolución 1677-E8-2012) ha indicado que: "Para asegurar ese acceso igualitario a los programas y eventos de capacitación, los partidos deben considerar e invitar a la misma cantidad de hombres y mujeres, lo que habrá de ser certificado por el contador público autorizado con vista de los documentos utilizados para hacer la respectiva convocatoria. El

gasto de capacitación será redimible si, habiéndose respetado escrupulosamente ese imperativo de convocatoria paritaria, finalmente se presentan al evento más personas de un sexo que del otro". Se contemplan como excepciones, cuando se trate de actividades abiertas a las que se invita a integrantes del partido de manera general y sin cupos pre-asignados; y cuando las capacitaciones, por su naturaleza y temática, sean dirigidas específicamente a las mujeres de la agrupación política.

Más allá de la asistencia, el objeto de la capacitación según indica el Código Electoral, es "formar y promover el conocimiento de los derechos humanos, la ideología, la igualdad de géneros, incentivar los liderazgos, la participación política, el empoderamiento". Es aquí donde se encuentra otro desafío: desarrollar y llevar a cabo sostenidamente, programas de capacitación-formación que incluyan en sus temas derechos humanos, igualdad y no discriminación u otros que contribuyan al desarrollo de una cultura política-partidaria más igualitaria.

→ **Más igualdad y no discriminación, mayor fortalecimiento de los partidos políticos.**

Los partidos políticos tienen el reto de asumir con plena responsabilidad las obligaciones de igualdad y no discriminación, así como la implementación eficaz de la paridad/alternancia, en concordancia con los principios constitucionales y electorales de democracia e igualdad. Siendo el costarricense un sistema de partidos políticos, el avance en la efectiva participación política de las mujeres debe conllevar su acción decidida.

Se ha dicho ya que el Código Electoral y las mencionadas resoluciones del Tribunal, son claras en establecer que el primer lugar de cada una de las nóminas de elección (por provincia, cantón y distrito) será definido por el partido político de conformidad con su potestad de autorregulación. Ello hace necesaria la revisión y reforma integral de estatutos y, sobre todo, un proceso de democratización interna que implica el paso del poder concentrado en las élites o cúpulas partidarias, hacia formas de ejercicio del poder más horizontales, democráticas e inclusivas. El próximo proceso de renovación de estructuras internas partidarias, de conformidad con la paridad/alternancia, constituye una oportunidad de interiorización y apropiación en beneficio de la cultura política y partidaria costarricense.

Como ha ido evidenciándose en el análisis, las prácticas socioculturales han naturalizado la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres en la vida política y pública. Cuando se habla de incrementar la representación y participación política de las mujeres, es para el reconocimiento, goce y ejercicio pleno de sus derechos políticos en igualdad y sin ningún tipo de discriminación.

El mecanismo de cuota o la paridad, ciertamente que promueven un aumento cuantitativo de las mujeres en espacios de representación política y de toma de decisiones, pero se trata de ir más allá. Se requiere de un avance cualitativo en términos de profundizar los procesos democráticos en el ámbito de la política, lo que exige cambios de distinta índole a las instituciones y a los actores políticos, tendientes a construir una nueva cultura política. En ese sentido, es importante destacar que la inclusión en la agenda política de los intereses y necesidades de las mujeres -en igualdad y no discriminación- es una responsabilidad de las mujeres y de los hombres que participan en política.

Para recordar:

- La paridad es un acelerador de la igualdad de hecho, constituyendo una medida definitiva destinada a asegurar que los hombres y las mujeres compartan el poder político.
- La paridad no es una cuota mayor a favor de las mujeres, es la expresión más amplia de universalidad y un instrumento de reivindicación del derecho a la igualdad, mediante el reconocimiento de la dualidad del género humano: mujeres y hombres.
- El aumento cuantitativo de las mujeres en los espacios políticos y públicos, debe acompañarse por un cambio cualitativo en la política tradicional, de manera que se construya una nueva cultura política.
- La inclusión en la agenda política de los intereses y necesidades de las mujeres -en igualdad y no discriminación- es una responsabilidad de las mujeres y de los hombres que participan en política.

Actividad 2 y 3

Lecturas adicionales recomendadas

Lecturas básicas

Torres García, Isabel. Costa Rica: sistema electoral, participación y representación política de las mujeres. UN-INSTRAW (parte ONU Mujeres). República Dominicana. Agosto 2010 (http://iidh-webserver.iidh.ed.cr/multic/UserFiles/Biblioteca/CAPEL/9_2010/42226b86-b14f-4b6a-9bf9-5ec33b6351b4.pdf). Publicado un Resumen Ejecutivo en: Tribunal Supremo de Elecciones (TSE). Revista de Derecho Electoral, N° 11. Primer semestre 2011 (<http://www.tse.go.cr/revista/articulos11.htm>).

Zamora, Eugenia. "Derechos políticos de la mujer en Costa Rica: 1986-2006". En: Bareiro, Line y Torres García, Isabel (editoras y coordinadoras académicas). Igualdad para una democracia incluyente. IIDH. 2009. (http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_395509089/Igualdad%20democracia%20incluyente.pdf).

Lecturas para profundizar

Bardají Blasco, Gemma. *La representación política en disputa*. Marco conceptual para el análisis de los sistemas electorales con perspectiva de género. ONU MUJERES. República Dominicana. 2011 (<http://www.risalc.org/portal/publicaciones/ficha/?id=1374>).

Instituto Nacional de las Mujeres. "Capítulo VII: Autonomía, ciudadanía y participación política de las mujeres". En: *Primer estado de los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica*. Costa Rica. Noviembre 2011. (http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=452&Itemid=765).

Actividad 1

Objetivo: Analizar malas prácticas para evadir las disposiciones relativas a la participación de las mujeres y relacionarlas con el marco jurídico electoral nacional.

Tiempo total: 30 minutos.

Materiales: Fotocopia del cuadro "Evasión de la cuota: malas prácticas."

Desarrollo: : Quien facilite, explicará los objetivos y metodología de la actividad, que se realizará en sesión plenaria. Se pretende motivar la reflexión sobre dos experiencias de malas prácticas políticas en países latinoamericanos, tendientes a evadir la aplicación de la cuota electoral para las mujeres, haciendo la relación con el marco jurídico nacional. La persona facilitadora puede solicitar que alguien se ofrezca voluntariamente para leer en voz alta los dos ejemplos de mala práctica.

Evasión de la cuota: malas prácticas

Bolivia

En las elecciones municipales del 2009, para evadir la cuota, los partidos políticos inscribieron listas en las que alteraron los nombres de hombres para hacerlos aparecer como mujeres (Julio pasó a ser Julia), con la pretensión de tramitar después un cambio de sexo en las credenciales de los elegidos como si se tratara de un "error" en la elaboración de las listas (ello se denominó popularmente como "travestismo electoral"). La Corte Nacional Electoral determinó mala fe y retiró las credenciales otorgadas.

México

En las elecciones de diputaciones federales del 2009 y como medio de evasión de la cuota, nueve mujeres recién electas renunciaron al cargo para dejar lugar a sus suplentes hombres (caso conocido como "las Juanitas"). Por ello, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación determinó que los partidos políticos están obligados a incluir personas del mismo sexo como titular y suplente en las candidaturas a diputaciones y senadurías que conforman la cuota.

Posterior a la lectura, se solicita al grupo que participe con base en las siguientes preguntas:

- ¿Qué opinan de esas dos prácticas?
- ¿En el país podrían haberse dado esas situaciones o no? Argumentar por qué.
- ¿Por qué consideran que la cuota, en su primera aplicación en las elecciones de 1998, no se implementó adecuadamente?

La persona facilitadora puede finalizar la reflexión enfatizando en la importancia del acatamiento partidario, de las disposiciones legales para promover la participación de las mujeres y de su apropiación como prácticas que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres. También destacar el papel del Tribunal Supremo de Elecciones en la clarificación y vigilancia del cumplimiento de las disposiciones que al respecto contempla la legislación electoral.

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 2

Objetivo: Analizar, según los conocimientos y experiencias personales y partidarias, la experiencia del partido en la implementación de la cuota y de la paridad.

Tiempo total: : 1 hora 30 minutos (45 minutos en grupo, 45 minutos plenaria).

Materiales: Rotafolios, papelógrafos, marcadores, estatuto del partido (solicitar previamente que lo lleven).

Desarrollo: Si hay varios partidos políticos, esta actividad requiere la conformación de grupos de trabajo diferenciados por partido político, los que pueden identificarse mediante su numeración (grupo 1, grupo 2 y así sucesivamente); si se trata de un solo partido político, pueden conformarse varios grupos. En cualquiera de los casos los grupos tienen que contar con el mismo número de personas (no más de 8 por grupo) y, en la medida de lo posible, con una representación igualitaria de ambos sexos en cada grupo.

Quien facilite, explicará el objetivo y metodología de la actividad, dirigida a analizar la experiencia de implementación de la cuota y de la paridad; este ejercicio se concibe para iniciar el acercamiento a la reflexión y análisis a lo interno del partido, considerando que la siguiente unidad profundizará al respecto. Se plantea realizar la actividad en dos fases.

Fase 1: Consiste en realizar un ejercicio de reflexión con base en tres preguntas generadoras, pudiendo agruparse las intervenciones del grupo en un cuadro (ver abajo) que permita facilitar un ejercicio comparativo. Es conveniente que se designe a una o dos personas para la socialización posterior en plenaria.

| Cuota | Paridad |
|---|--|
| <p>¿Qué opinan sobre la cuota?</p> <p>•</p> | <p>¿Qué opinan sobre la paridad?</p> <p>•</p> |
| <p>Mecanismos estatuidos por el partido para garantizar la cuota (describir brevemente, señalar artículos).</p> <p>•</p> | <p>Procedimientos implementados para garantizar la paridad/alternancia en las elecciones municipales (si el partido no participó, indicarlo y reflexionar a futuro).</p> <p>•</p> |
| <p>Con base en la experiencia partidaria, señalen al menos tres dificultades en la implementación de la cuota.</p> <p>•</p> | <p>Con base en la experiencia partidaria, señalen al menos tres dificultades en la implementación de la paridad/alternancia en las elecciones municipales (si el partido no participó, indicarlo y reflexionar a futuro).</p> <p>•</p> |

Fase 2: Inmediatamente después de terminar el análisis comparativo y tomando en cuenta los resultados, analizar y proponer con base en las siguientes preguntas:

- ¿Qué cambió la aplicación de la paridad en las elecciones municipales de 2010?
- ¿Qué acciones propondría al partido para la aplicación de la paridad en el proceso electoral nacional de 2014?

El resultado del trabajo grupal en ambas fases, se expondrá en sesión plenaria. La persona facilitadora, posterior a las presentaciones de todos los grupos, podrá hacer un comentario de cierre con base a los resultados que se presenten.

Fuente: Elaboración propia.

Actividad 3

Objetivo: Hacer una reflexión sobre la inclusión de la diversidad en la paridad según las recomendaciones para el cumplimiento de la Convención CEDAW.

Tiempo total: 1 hora (15 minutos lectura, 45 minutos de aportes).

Materiales: Rotafolios, papelógrafos, marcadores, copia del material de lectura.

Desarrollo: La persona facilitadora explica el objetivo y metodología de la actividad, la cual se realiza en sesión plenaria y mediante una "lluvia de ideas". Se reparte copia del material de lectura que se provee más abajo (observaciones a Costa Rica por parte del Comité CEDAW y comentario del Presidente del Tribunal Supremo de Elecciones) y se facilitan 15 minutos para lectura individual. Una vez realizada la lectura, se solicitan los aportes y comentarios de las personas participantes con base en las recomendaciones emitidas en 2011, tomando en cuenta las siguientes preguntas:

- ¿Qué esfuerzos requiere por parte del partido político la equiparación de la representación de mujeres y de hombres en los puestos uninominales?
- ¿Qué medidas puede tomar el partido político para garantizar la representación de la diversidad de las mujeres (como indígenas o afrodescendientes) según señala el Comité CEDAW?

La persona facilitadora puede anotar en papelógrafos las intervenciones relacionadas con cada pregunta y al final, hacer un comentario que resuma los principales resultados.

Material de lectura:

Dadas las obligaciones de Costa Rica en la implementación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se han recibido observaciones para mejorar las acciones de legislación y política pública u otras que contribuyan a la igualdad y no discriminación. En el 2003 y 2011, se plantearon recomendaciones específicas sobre derechos políticos:

**Observaciones finales a Costa Rica (2003)
del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW)**

58. El Comité observa que las disposiciones del Código Electoral, que establece cuotas mínimas del 40% de participación de las mujeres, no han sido plenamente acatadas por los partidos políticos.

59. El Comité recomienda que el Estado redoble sus esfuerzos y fortalezca las medidas legislativas o de procedimientos que sean necesarios para... asegurar la participación de las mujeres, tanto en las estructuras de los partidos como en los puestos de elección popular, entre otras, mediante la alternancia de mujeres y hombres en las listas de candidatos que presenten los partidos políticos en los procesos electorales.

El cumplimiento de estas recomendaciones es felicitado por el Comité en el 2011, si bien plantea algunos desafíos para mejorar la representación y es sobre ellos que se comentará.

Observaciones finales a Costa Rica (2011)
del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW)

Participación en la vida política y pública.

24. El Comité observa con satisfacción la modificación del Código Electoral (2009), que cambió el sistema de cuotas para la participación de la mujer en la vida política a un sistema basado en la paridad entre los géneros (50% de mujeres y 50% de hombres). Sin embargo, preocupa al Comité que la enmienda solo se aplique a los cargos elegidos con arreglo al sistema de representación proporcional (puestos en la Asamblea Nacional) y no a los elegidos con arreglo al sistema de mayoría (cargos ejecutivos), utilizado para la mayor parte de los puestos importantes con facultades decisorias.

El Comité también observa con preocupación que no se han adoptado medidas especiales de carácter temporal con el fin de garantizar la participación en la vida política y pública de los grupos desfavorecidos de mujeres, como las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas y las mujeres de ascendencia africana.

25. El Comité recomienda al Estado parte que:

- a) Considere la posibilidad de volver a modificar el Código Electoral con el fin de asegurar la aplicación de la paridad entre los géneros en los cargos elegidos con arreglo al sistema de representación mayoritaria, en consonancia con la resolución núm. 3671-E8-2010 del Tribunal Supremo de Elecciones;
- b) Aplique, cuando sea necesario, medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la recomendación general 25 (2004) del Comité, con el fin de acelerar la participación plena e igualitaria de las mujeres en la vida pública y política, en particular con respecto a los grupos desfavorecidos de mujeres, como las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas y las mujeres de ascendencia africana.

Es de utilidad en el análisis del tema, conocer el comentario público del Presidente del TSE:

"(...) *Principio de paridad*. Recientemente el Comité Mundial que monitorea el cumplimiento de la "Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW, por sus siglas en inglés) manifestó su complacencia por la inclusión que hizo el Estado costarricense, en el Código Electoral de 2009, del principio de paridad, que exige que las listas de candidatos presentadas por los partidos políticos estén integradas, en forma intercalada, por un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

Este reconocimiento enorgullece a Costa Rica y reafirma el compromiso del TSE –que lo propuso en su proyecto de código en el año 2001– con la inclusión política de la mujer, en condiciones de igualdad con el hombre. Acto seguido y sin perjuicio de esta satisfacción, el citado Comité manifiesta que también es necesario garantizar la igualdad política de las mujeres indígenas, afrodescendientes y en situación de discapacidad que, al pertenecer a grupos históricamente desfavorecidos, viven una exclusión particularmente intensa.

La democracia debe ser un producto político en constante proceso de profundización. Así, ineludiblemente, el reto de la igualdad política entre hombres y mujeres conlleva, a su vez, el desafío de fomentar la participación política de este grupo de mujeres vulnerabilizadas y doblemente discriminadas.

Promover una mayor participación política de las mujeres indígenas, afrodescendientes y en situación de discapacidad demanda una amplia discusión nacional sobre la adopción de los mecanismos necesarios que promuevan la inclusión política de estas mujeres, desiguales entre las desiguales". (La Nación. "Desiguales entre desiguales". Costa Rica. 7 de enero 2013 <http://www.nacion.com/2011-11-29/Opinion/desiguales-entre-desiguales.aspx>)

Fuente: Elaboración propia.

Unidad 4. El papel de los partidos políticos en el fortalecimiento de la participación y representación igualitarias

Presentación de la unidad

Las unidades anteriores han permitido conocer y analizar cómo las prácticas socioculturales que generan desigualdad y discriminación hacia las mujeres, afectan el goce y ejercicio pleno de sus derechos humanos, particularmente de sus derechos políticos y ciudadanía. Se ha visto que para equiparar la participación y representación política entre mujeres y hombres, se han incluido mecanismos específicos en el sistema electoral, primero la cuota y actualmente la paridad con alternancia. Siendo los partidos políticos fundamentales en la democracia representativa y clave para la participación de las mujeres en la política, esta unidad pretende contribuir a la reflexión propositiva para la inclusión de la igualdad y no discriminación como elementos esenciales de su fortalecimiento y modernización interna.

La Unidad 4 se estructura en cuatro apartados. El primero realiza una breve reseña del marco jurídico nacional de los partidos políticos. El segundo releva el papel de los partidos en la democracia representativa y respetuosa de los derechos humanos. En el tercer apartado se propician algunos elementos y medidas específicas que pueden impulsar los partidos para el avance de la igualdad y de la participación de las mujeres, según las distintas etapas del ciclo electoral. El cuarto y último, establece algunas reflexiones finales relacionadas con la democracia inclusiva y paritaria.

Objetivos de aprendizaje

- Contribuir con los partidos políticos a examinar de manera creativa su funcionamiento, para la reflexión y construcción de estrategias de promoción de la igualdad y no discriminación como elementos esenciales de fortalecimiento y modernización interna.

Contenidos

4.1. El marco jurídico de los partidos políticos en Costa Rica

4.2. El rol de los partidos políticos en la democracia

4.3. Estrategias para la inclusión de la igualdad y el incremento de la participación de las mujeres en los partidos políticos

4.3.1. Organización interna

4.3.2. Periodo pre-electoral

4.3.3. Periodo electoral

4.3.4. Periodo post-electoral

4.4. Democracia participativa e igualitaria: reflexiones finales

Lecturas adicionales recomendadas

Actividades

4.1. El marco jurídico de los partidos políticos en Costa Rica

En Costa Rica los partidos políticos gozan de protección constitucional, señalando expresamente la Constitución Política (1949) que las y los “ciudadanos tendrán el derecho de agruparse en partidos para intervenir en la política nacional” y que los partidos políticos “expresarán el pluralismo político, concurrirán a la formación y manifestación de la voluntad popular y serán instrumentos fundamentales para la participación política”.

Del texto constitucional se desprende que el diseño electoral del país comprende la participación ciudadana en la vida política, exclusivamente mediante partidos políticos. En la democracia costarricense una persona que decida participar en la política no puede hacerlo sola, necesita el respaldo de un grupo mayor: un conjunto de ciudadanas y ciudadanos que forman parte de la sociedad. La palabra “partido” se refiere a una fracción del todo, es decir, al grupo de personas que decide unirse para participar⁵⁰.

Los partidos políticos:

Son ineludibles intermediarios entre el gobierno y los gobernados (TSE, Resolución 303-E-2000).

Son entes mediadores entre la sociedad civil y el Estado (Sala Constitucional, Sentencia 2486-93).

Se definen como “una organización libre y voluntaria de ciudadanos agrupados en torno a un ideario y a una concepción de vida y sociedad, cuyo fin fundamental es acceder al poder con el objeto de materializar sus aspiraciones doctrinales y programáticas y su integración responde a un proceso general de integración del pueblo en el Estado” (Sala Constitucional, Sentencia 2865-2003).

El Código Electoral (2009) establece que los partidos políticos son los “vehículos” de la participación ciudadana y los define como “asociaciones voluntarias de ciudadanos y ciudadanas, sin fines de lucro, creadas con el objeto de participar activamente en la política nacional, provincial o cantonal según estén inscritos y cumplen una función de relevante interés público”.

Los nombramientos vitalicios violan el principio democrático. No es válido que los partidos políticos omitan en sus estatutos, el plazo y procedimiento para la renovación de sus estructuras partidarias. Los nombramientos deben responder a un plazo máximo de cuatro años, que corresponden al ciclo electoral nacional (TSE, Resolución 1543-E-2001).

La renovación de las estructuras partidarias y de autoridades internas requiere cumplir con los principios de paridad con alternancia establecidos en el Código Electoral, habiendo el Tribunal reiterado las medidas y sanciones a tomar ante incumplimiento (TSE, Circular STSE-0031-2010 y Resoluciones 6165-E8-2010 y 784-E8-2011).

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en varias ocasiones sobre el carácter o naturaleza pública de los partidos, sosteniendo que la agrupación en partidos políticos se trata de un verdadero “derecho de libertad” y por tanto, un derecho humano fundamental; además de un derecho de garantía, pues son el medio instrumental para el goce de los derechos y libertades políticas fundamentales⁵¹.

Los partidos políticos tienen el desafío de asumir con plena responsabilidad las obligaciones de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, en concordancia con los principios constitucionales y electorales de democracia e igualdad. Cabe recordar que la Constitución Política indica expresamente, que la estructura interna y funcionamiento de los partidos políticos “deberá ser democrática”. Esto se desarrolla en el Código Electoral, que además plantea como atribuciones del Tribunal Supremo de Elecciones, la vigilancia a los procesos internos de los partidos políticos para que la designación de quienes integren sus órganos y las candidaturas a

puestos de elección popular “se sujeten al ordenamiento jurídico electoral y al principio democrático”, así como al “principio de igualdad”⁵².

El Código Electoral también reconoce el principio de autorregulación partidaria, bajo el cual los partidos políticos se rigen según sus estatutos y cartas ideológicas, siempre y cuando no se contravengan los principios antes indicados. Es bajo esa potestad que los partidos deben adecuar la normativa interna (estatutos y reglamentos) para establecer los mecanismos que consideren convenientes a fin de cumplir con la paridad y la alternancia, sin que corresponda al Tribunal definir o validar un modelo para la designación del primer lugar de cada una de las nóminas de elección (por provincia, cantón y distrito). Como se ha visto y se profundiza posteriormente, esto tiene implicancias en la participación y representación de las mujeres.

Los partidos políticos tienen que inscribirse ante el Registro Electoral, atendiendo a los requisitos que establece el Código Electoral (art. 51 a 66). Al respecto, los estatutos son un documento esencial, pues indican a las personas afiliadas cuáles son las "reglas del juego" que rigen su funcionamiento. Los estatutos de los partidos políticos son normas jurídicas que al quedar inscritas en el Registro, establecen los mecanismos y procedimientos que rigen -con carácter obligatorio- toda la actividad partidaria y para los efectos electorales, forman parte del ordenamiento jurídico⁵³.

Para finalizar esta breve reseña sobre el marco jurídico nacional que rige para los partidos políticos, se hace referencia a la organización interna partidaria, la cual debe comprender al menos (Código Electoral, art. 67 a 72):

- Una *asamblea cantonal* en cada cantón (81), constituida por cinco personas delegadas de cada distrito, elegidas por las respectivas asambleas de distrito.
- Una *asamblea provincial* por cada provincia (7), integrada por cinco personas delegadas de cada una de las asambleas cantonales de la respectiva provincia.
- Una *asamblea nacional* como autoridad máxima del partido, integrada por diez personas delegadas de cada asamblea provincial.



Cabe señalar que las disposiciones anteriores del Código Electoral, contemplaban una asamblea distrital en cada distrito administrativo (473), formada por las y los electores de cada distrito afiliados al partido. A partir de septiembre de 2011, realizar asambleas distritales ya no es un requisito obligatorio para inscribir partidos políticos, ni para renovar sus estructuras. La consideración de que dificulta irrazonable y desproporcionadamente la creación de nuevos partidos políticos y la obligada renovación periódica de sus órganos internos, motivó de parte del Tribunal Supremo de Elecciones una consulta a la Sala Constitucional, quien emite sentencia en ese sentido (Resolución 9340-2010). Para mayor claridad, el Tribunal ha señalado (Resoluciones 4651-E3-2011 y 4750-E10-2011) que:

- En ejercicio de su potestad de autorregulación, los partidos políticos en formación pueden incluir o no, en su estructura interna, la figura de asambleas distritales; los ya inscritos, pueden mantenerla y si la eliminan, deberán modificar los estatutos con ese fin.
- El partido que adopte o conserve las asambleas distritales, asume la responsabilidad por su verificación efectiva y conforme a los principios democráticos del ordenamiento jurídico.
- Si no se incorpora o elimina a las asambleas distritales, el partido deberá realizar sus asambleas cantonales de forma abierta a toda la militancia partidaria del respectivo cantón, pues ya no se integrarán por las y los delegados de asambleas inferiores.

La organización interna partidaria es esencial para garantizar la representatividad, o sea, que cada persona delegada haya obtenido su mandato mediante un proceso democrático. La asamblea nacional elige a las personas que integran el Comité Ejecutivo del partido (al menos tres: presidencia, secretaría general, tesorería), que constituye la dirección política superior y se encarga de ejecutar los acuerdos de la asamblea; en los niveles siguientes –provincial y cantonal-, cada asamblea debe elegir a su propio comité superior. Los partidos provinciales y cantonales siguen el mismo procedimiento, sólo que el proceso culmina en la asamblea provincial o en la cantonal, respectivamente. Dichas asambleas, según el caso, serán el órgano máximo del partido y deberán elegir a su comité superior.

Mediante los estatutos pueden crearse otros órganos, siempre y cuando no se contradiga los mínimos legales. Estos órganos, como por ejemplo un tribunal de ética y uno de elecciones internas, constituyen mecanismos internos de protección ante la violación de derechos de las personas militantes y es obligatoria su consignación estatutaria.

4.2. El rol de los partidos políticos en la democracia

La reflexión sobre el papel de los partidos políticos en el fortalecimiento de la participación y representación igualitaria, requiere un acercamiento al rol que ellos tienen en la democracia. Los partidos políticos tienen como función principal la de actuar como mediadores entre la sociedad y el Estado, articulando los diversos intereses de los distintos actores sociales, con el propósito de proponer un proyecto colectivo para toda la sociedad.

El sistema de partidos opera como una cámara de compensación de intereses y proyectos políticos que permite y norma la competencia, haciendo posible el ejercicio legítimo del gobierno; por ello, sus funciones resultan de vital importancia en las democracias representativas⁵⁴.

Cabe destacar que, si bien los partidos políticos permanecen como esenciales para la representación democrática y continúan siendo un canal para encarar las demandas sociales, ya no es el único. La sociedad contemporánea se ha diversificado aceleradamente y refleja una gran heterogeneidad. Actualmente existen distintas organizaciones y grupos que ejercen su ciudadanía organizándose y aprovechando diversos espacios de presión o de construcción de acuerdos o alianzas, logrando establecer vinculación directa con los Poderes del Estado. Adicionalmente, han emergido como actores políticos, sectores sociales tradicionalmente

Es de su carácter de mediación, que se derivan las principales funciones del sistema de partidos y de los partidos políticos que lo integran, siendo estas:

- Aglutinar, integrar las demandas de la población;
- mediación entre los intereses sociales y el Estado;
- representación de la población;
- confrontación de opciones;
- lucha democrática por el poder.

excluidos, principalmente las mujeres -que forman parte de todos los colectivos sociales pues constituyen la mitad de la población-, los pueblos indígenas y la población afrodescendiente⁵⁵.

Los desafíos de la sociedad actual conllevan para los partidos políticos, desarrollar esfuerzos de modernización para actualizar sus marcos ideológicos y programáticos, consolidar mecanismos de democracia interna y renovar los liderazgos. Una de las claves para incrementar la calidad de la democracia, es el fortalecimiento de los partidos como espacios de interacción y representación de la ciudadanía en su diversidad y pluralidad.

Los partidos son la "puerta de entrada" de la política y determinan quiénes integrarán las listas electorales y la oferta electoral que tendrá la ciudadanía⁵⁶, por lo que su actuación es clave para garantizar la participación de las mujeres y su acceso a los puestos de elección popular o a los cargos de decisión partidaria. Los partidos también determinan la agenda política del país, siendo la inclusión de las perspectivas de las mujeres y su participación en política, prerequisites para el desarrollo democrático y una contribución al buen gobierno.

En la anterior unidad se mostró cómo el diseño del sistema electoral costarricense ha ido evolucionando y evidenciando las posibilidades de reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en relación a sus derechos políticos y ciudadanía. La inclusión de mecanismos -primero la cuota y actualmente la paridad con alternancia- tendientes a corregir la asimetría en la participación política de las mujeres, originada en prácticas históricas de desigualdad y discriminación, propiciaron un importante incremento de la presencia de las mujeres en los puestos de elección popular y en las estructuras partidarias.

Siendo el costarricense un sistema de partidos políticos, el avance en la efectiva participación política de las mujeres requiere su acción decidida, en concordancia con los principios constitucionales y electorales de democracia e igualdad. La profundización de los procesos democráticos en el ámbito de la política, exige cambios de distinta índole a las instituciones y a los actores políticos, especialmente a los partidos.

La persistencia de prácticas políticas tradicionales excluyentes de las mujeres, se manifestó en la primera ocasión de implementación de la cuota electoral en las elecciones de 1998, ubicando a las mujeres en las listas de candidaturas con posiciones de elegibilidad remota o nula o colocándoles mayoritariamente en los puestos de suplencia.

Evasión de la cuota: malas prácticas

Bolivia

En las elecciones municipales del 2009, para evadir la cuota, los partidos políticos inscribieron listas en las que alteraron los nombres de hombres para hacerlos aparecer como mujeres (Julio pasó a ser Julia), con la pretensión de tramitar después un cambio de sexo en las credenciales de los elegidos como si se tratara de un "error" en la elaboración de las listas (ello se denominó popularmente como "travestismo electoral"). La Corte Nacional Electoral determinó mala fe y retiró las credenciales otorgadas.

México

En las elecciones de diputaciones federales del 2009 y como medio de evasión de la cuota, nueve mujeres recién electas renunciaron al cargo para dejar lugar a sus suplentes hombres (caso conocido como "las Juanitas"). Por ello, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación determinó que los partidos políticos están obligados a incluir personas del mismo sexo como titular y suplente en las candidaturas a diputaciones y senadurías que conforman la cuota.

Si bien esto se rectificó en los siguientes procesos electorales, en acatamiento a las resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones y ante la posibilidad de quedar fuera de la contienda electoral por las sanciones establecidas ante incumplimiento, todavía existen nudos por desatar. Ejemplo de ellos son la tendencia generalizada, tanto en la aplicación de la cuota como posteriormente de la paridad, a la postulación mayoritaria de candidaturas masculinas en los puestos de mayor poder en los gobiernos locales y en los encabezamientos de las nóminas de las diputaciones.

Otra situación sobre la cual es necesaria la atención por parte de los partidos políticos, se relaciona con las prácticas de acoso y violencia política hacia las mujeres que aspiran u ocupan puestos de elección popular.

Esta problemática ha sido desconocida, ignorada o no reconocida, emergiendo en la agenda pública ante la gravedad de situaciones enfrentadas en Bolivia y Ecuador por las mujeres, especialmente en el ámbito municipal. La indagación y estudio posterior -en México, El Salvador y Costa Rica-, evidencia que se requiere de mayor investigación y documentación, así como de toma de conciencia respecto a que esas acciones no son parte "natural" del quehacer político y constituyen expresiones de discriminación y violencia.

Buenas prácticas

México

El Senado reformó (marzo 2013) la "Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia", para tipificar como delito la "violencia política de género". Esta se define como agresiones cometidas por una o varias personas, directamente o por terceros, para causar daño físico, psicológico o sexual en contra de una o varias mujeres, con el objetivo de impedirles el acceso o desempeño de un cargo de representación política.

También se reformó el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, para fijar sanciones por la manipulación de la propaganda electoral o de los partidos políticos que manifiesten violencia de género.

Bolivia

La "Ley contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres" (mayo 2012) define esos actos como: "Acoso político: acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas o en ejercicio de la función político-pública o de su familia, con el propósito de impedir y/o inducir en contra de su voluntad a una acción u omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos."

"Violencia política: acciones, conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales cometidas por una persona o grupos de personas, directamente o a través de terceros, en contra de las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función política-pública, o en contra de su familia, para acortar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos."

Es innegable que una mayor participación y representación de las mujeres genera un efecto simbólico en el imaginario social y en el comportamiento del voto de la población, propiciando además nuevos referentes para el liderazgo de otras mujeres y para la renovación general de liderazgos, contribuyendo a la modernización y recambio del sistema de representación política.

Todas estas reflexiones llevan a la consideración de que el aumento cuantitativo de las mujeres en los espacios políticos y públicos, debe acompañarse por un cambio cualitativo en la política tradicional y ello implica la construcción de una nueva cultura política por parte de mujeres y de hombres. Conlleva además, una representación sustantiva de los intereses y necesidades de la mitad de la población, lo que requiere de la construcción de una agenda común para la igualdad.

Para recordar:

- Los partidos políticos son de vital importancia en la democracia representativa.
- Los partidos se consideran instrumentos de representación política y de comunicación entre el Estado y la sociedad y entre la sociedad y el Estado.
- Los partidos actúan como canales de agregación y sistematización de las demandas de vastos sectores de la sociedad hacia el sistema político. Procesan múltiples intereses particulares para formular propuestas de alcance general.
- Los partidos son la principal "puerta de entrada" a la política institucional, siendo el vehículo más directo para que las mujeres tengan acceso a cargos de elección popular y al liderazgo político. Tienen un profundo impacto sobre el nivel de participación de las mujeres en la vida pública del país.
- La inclusión de la igualdad y no discriminación son elementos esenciales del fortalecimiento, modernización y democratización interna de los partidos políticos. Ello conlleva la construcción de una nueva cultura política por parte de mujeres y de hombres.
- No se trata sólo de un incremento cuantitativo del número de mujeres, es también necesaria una representación sustantiva de los intereses y necesidades de la mitad de la población, construyendo una agenda común para la igualdad.

Actividad

1

4.3. Estrategias para la inclusión de la igualdad y el incremento de la participación de las mujeres en los partidos políticos

Diversidad de estudios coinciden en destacar que los partidos políticos que asumen como parte de sus procesos de modernización y democratización interna, la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, así como el incremento de la participación política de las mujeres, se benefician de distintas maneras:

- Alcanzan posiciones electorales más fuertes.
- Atraen nuevos grupos de votantes.
- Incrementan la percepción positiva del electorado.
- Establecen relaciones más sólidas con su electorado.
- Fortalecen su funcionamiento interno y su competitividad externa.
- Presentan una imagen vigorosa y dinámica, al incorporar nuevas caras, nuevos liderazgos y nuevas ideas.
- Aprovechan todas las capacidades y talentos de las mujeres y los hombres que integran el partido.
- Contribuyen con la promoción de los derechos humanos y sus principios fundamentales de igualdad y no discriminación.
- Proyectan con su acción y con una representación más igualitaria y equitativa, mayor apoyo y credibilidad a los gobiernos y a las instituciones gobernantes.

Fuente: PNUD y NDI:2011

Este apartado tiene como finalidad propiciar algunas opciones y medidas específicas que pueden impulsar los partidos políticos para el avance de la igualdad y de la participación de las mujeres, considerando a su vez, experiencias que han venido desarrollando diversos partidos en América Latina⁵⁷. No se pretende dar "recetas" a seguir, más bien sugerir orientaciones e ideas para la acción partidaria con respecto a la organización interna y en las diferentes fases del ciclo electoral: pre electoral, electoral y post electoral.



4.3.1. Organización interna

→ Estatutos

La manera en que operan y funcionan los partidos políticos está determinada por regulaciones externas, contempladas en la Constitución Política y el Código Electoral, cabiendo señalar que estas organizaciones no son ajenas a las obligaciones de igualdad y no discriminación en que se fundamentan el goce y ejercicio

Buenas prácticas

Argentina

El Partido Socialista define en su Carta Orgánica, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como principio de la organización. Ello se complementó en el 2005 mediante la asunción en un congreso ordinario, de las prácticas que el partido debía impulsar para plasmar en los hechos el principio de igualdad.

El Salvador

La declaración de misión y código ético del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional incluye una cláusula sobre la igualdad política de las mujeres.

pleno de los derechos humanos. Los instrumentos internacionales ratificados por el Estado –especialmente la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- también constituyen un referente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La regulación interna partidaria se rige por los estatutos, documento mediante el cual los partidos ofrecen su visión de cómo las diferentes necesidades, intereses y demandas sociales se representan en la sociedad. En los estatutos también se establecen las pautas para alcanzar dicha visión y las reglas que indican a las personas afiliadas cómo se rige el funcionamiento partidario y se toman decisiones (las “reglas del juego”).

La mención explícita de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en los objetivos y principios consignados en los estatutos y en los documentos fundacionales de los partidos, proporciona el marco que permite sustentar las acciones para avanzar hacia la igualdad y la inclusión. Es también conveniente que las

instancias organizativas de las mujeres (los "frentes" o "movimientos" o "secciones" de mujeres) existan formalmente en el estatuto, con funciones y responsabilidades bien definidas, como se verá después.

Los partidos políticos han avanzado en este ámbito, sobre todo a partir de 1992, que inicia un proceso de reformas propiciado por el cumplimiento a las disposiciones de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990) y del Código Electoral de 1996. La adecuación estatutaria para la aplicación del principio de paridad contenido en el Código Electoral vigente (2009), constituye una oportunidad para hacer una revisión integral y profundizar las reformas en materia de igualdad.

→ Órganos y estructuras de toma de decisiones

La participación femenina en los órganos directivos y estructuras de toma de decisiones de los partidos políticos, es un indicador del grado de compromiso con la igualdad. En el país se marca la diferencia mediante la implementación partidaria, de las disposiciones del Código Electoral de 1996 y posteriores resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones, respecto a la cuota de al menos 40% de mujeres en las asambleas y estructuras partidarias.

Eso conllevó para los partidos establecer mecanismos de aplicación y plasmarlos estatutariamente, facilitando la incorporación de las mujeres en las instancias de decisión. Por ejemplo, los datos existentes sobre los cuatro partidos políticos nacionales con mayor representación parlamentaria (Liberación Nacional, Acción Ciudadana, Movimiento Libertario y Unidad Social Cristiana), indican que las mujeres en los comités ejecutivos nacionales ascendían al 41% a inicios de 2009. La renovación de las estructuras partidarias cada cuatro años a partir de 2006, atendiendo la resolución del Tribunal respecto a los nombramientos vitalicios como violatorios del principio democrático, tiene como resultado la incorporación de la cuota en la composición de las asambleas distritales (en ese entonces vigentes), cantonales, provinciales y nacionales.

La renovación de estructuras internas que inicia a mediados de 2012, en preparación de las elecciones nacionales de 2014, llevará a que las asambleas en sus diferentes niveles (cantonal, provincial y nacional)

tengan que integrarse por un 50% de mujeres y un 50 % de hombres. Los partidos pueden hacer la diferencia en los órganos partidarios de mayor jerarquía o influencia, a fin de revertir la tendencia mayoritaria de que el Comité Ejecutivo, las fiscalías y tribunales internos sean presididos por hombres. Ello significa propiciar condiciones favorables para la elección de mujeres en esos cargos y, en el marco del principio de igualdad y de la aplicación de la paridad/alternancia, que pueda establecerse por los partidos políticos que si un órgano es presidido por una mujer, el siguiente puesto sea ocupado por un hombre y así sucesivamente (o viceversa).

→ Instancias para la igualdad y los derechos de las mujeres

Los partidos han incluido tradicionalmente en sus estructuras internas, un espacio institucional para las mujeres (los “frentes” o “movimientos” o “secciones” de mujeres), como instancias encargadas principalmente de la organización de las mujeres y de su apoyo a las labores del partido, sobre todo en el activismo y movilización de base en épocas de campaña.

Con el tiempo, gracias al esfuerzo de muchas mujeres comprometidas con el impulso de la igualdad dentro de sus organizaciones y de algunas dirigencias progresistas, en muchos partidos el perfil de esas instancias ha variado para convertirse en órganos sustantivos de promoción de políticas internas para la igualdad y los derechos de las mujeres.

Es recomendable que si estas instancias no existen dentro de algunos partidos, puedan ser creadas formalmente en el estatuto, con funciones y responsabilidades bien definidas. En el caso que sí existan, conviene revisar de qué manera pueden ser fortalecidas. Las preguntas clave son:

- ¿Desde qué perspectiva están concebidas?, y
- ¿Qué rol están desempeñando?

Buena práctica

Guatemala

El Partido Unionista, mediante la Secretaría de la Mujer, propicia el empoderamiento de las mujeres a través del fortalecimiento de sus conocimientos, autoestima y capacidades para la política.

Buenas prácticas

México

El Partido Acción Nacional transformó su sección femenina de una organización social, a una base efectiva para promover puestos de liderazgo para las mujeres. El Secretariado Nacional para la Promoción Política de las Mujeres ha ejercido presión sobre líderes locales y nacionales del partido, para incluir a más mujeres como candidatas electorales. Los borradores de documentos de políticas partidarias, se envían al Secretariado para que sean revisados desde la perspectiva de género antes de ser formalizados.

Panamá

El Partido Panameñista crea la Secretaría de la Mujer, que forma parte de la Comisión Política Nacional. La Secretaría cuenta con un plan nacional de formación política y liderazgo de las mujeres.

Colombia

El Partido Unidad Social Cristiana tiene la Secretaría Nacional de Promoción y Organización de la Participación Política de la Mujer, que entre otras, desarrolla actividades de sensibilización hacia mujeres y hombres del partido.

Brasil

El Partido de la Social Democracia Brasileña cuenta con Secretarías estatales de la mujer, creadas para favorecer el empoderamiento de las mujeres militantes e identificar lideresas locales.

Es importante tener en cuenta que los temas de igualdad o de promoción de derechos y liderazgo de las mujeres, deben ser una responsabilidad del partido, así como de hombres y de mujeres. No se trata de que la instancia femenina tenga la obligación exclusiva de integrarlos, como tampoco de que esté marginada dentro del quehacer partidario.

Pueden considerarse algunos criterios orientadores, útiles para la creación o fortalecimiento de instancias sólidas y eficaces en la inclusión de una perspectiva de igualdad de género en el quehacer partidario. Existe consenso en los estudios consultados, respecto a un conjunto de criterios básicos:

- Que existan formalmente, en el estatuto y en la estructura del partido.
- Que tengan funciones y responsabilidades bien definidas.
- Que estén integradas en las operaciones del partido.
- Que tengan presencia y voto en el comité ejecutivo del partido.
- Que tengan facultades para la votación en los procesos de toma de decisiones
- Que tengan la autoridad de influenciar las políticas partidarias.
- Que cuenten con presupuesto.

La promoción de procesos participativos entre la militancia femenina, para la definición de las estrategias que pueden impulsarse desde esas instancias, puede ser un mecanismo a desarrollar. Por este medio, no sólo se contribuye a la apropiación y visión partidaria respecto a la igualdad, también permite renovar contactos en la base de la militancia y movilizar a las mujeres más allá del activismo partidario.

→ **Convenciones partidarias**

Las convenciones de los partidos políticos son espacios donde se definen las políticas y se toman las decisiones más importantes. Además, estas convenciones propician oportunidades para que las y los delegados forjen las relaciones políticas y financieras, así como las alianzas, todas ellas necesarias para triunfar en sus carreras políticas. La inclusión en los temas a discutir en las convenciones, de aquellos relacionados con la labor partidaria por la igualdad, contribuye al posicionamiento e interiorización y por ende, a mayor compromiso partidario. Adicionalmente, implementar mecanismos para garantizar la participación paritaria en las convenciones, contribuye a contar con el liderazgo y capacidades de los hombres y las mujeres integrantes del partido.

Las convenciones de los partidos políticos son espacios donde se definen las políticas y se toman las decisiones más importantes. Además, estas convenciones propician oportunidades para que las y los

Buenas prácticas

El Salvador

El Secretariado de las Mujeres del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional organiza una conferencia anual de líderes femeninas del partido, que reúne a cargos electos e integrantes del comité ejecutivo, para revisar y formular las estrategias y políticas de igualdad de género.

Uruguay

El Frente Amplio crea la Unidad Temática de los Derechos de las Ciudadanas, a fin de fomentar la participación de las mujeres e incluir sus demandas en la agenda política.

Paraguay

El Partido Colorado crea en 2004, la Comisión Central de la Mujer Colorada, con el objetivo de lograr la efectiva participación de las mujeres, así como la inclusión de la perspectiva de género en el partido.

delegados forjen las relaciones políticas y financieras, así como las alianzas, todas ellas necesarias para triunfar en sus carreras políticas. La inclusión en los temas a discutir en las convenciones, de aquellos relacionados con la labor partidaria por la igualdad, contribuye al posicionamiento e interiorización y por ende, a mayor compromiso partidario. Adicionalmente, implementar mecanismos para garantizar la participación paritaria en las convenciones, contribuye a contar con el liderazgo y capacidades de los hombres y las mujeres integrantes del partido.

Es también útil, establecer metas o acciones prácticas que el partido puede impulsar para promover la participación igualitaria de las mujeres en todo su quehacer. Sus resultados pueden informarse en las siguientes convenciones, propiciando así una rendición de cuentas interna y facilitando elementos para mejorar o profundizar la actuación.

Un mecanismo inclusivo son los foros independientes de mujeres que permitan el intercambio y debate, analizar temas específicos, establecer contactos entre ellas y formular recomendaciones. Como parte del compromiso

partidario, las recomendaciones que se adopten, tendrían que ser formalmente adoptadas y usadas para orientar la dirección del partido con respecto a sus estrategias y políticas internas.

Para recordar:

Igualdad de género en la organización interna

- Compromiso con la igualdad y no discriminación en los estatutos y documentos fundacionales.
- Implementación efectiva de la paridad y la alternancia en los órganos y estructuras de toma de decisiones.
- Instancias para la igualdad y los derechos humanos de las mujeres fortalecidas.
- Inclusión en los temas de las convenciones partidarias, de políticas y metas para la igualdad y no discriminación.



4.3.2. Periodo pre-electoral

→ Reclutamiento

Entre mayor representación alcance un partido político en una comunidad o grupo de población, más probabilidades tiene de alcanzar su apoyo. En ese sentido, los partidos políticos pueden fortalecer esfuerzos para conectarse nuevamente con la ciudadanía, mediante una labor de reclutamiento que les permita nuevos sectores de apoyo y contar con energías e ideas frescas.

Las mujeres representan la mitad del electorado costarricense y el liderazgo femenino está reconociéndose y considerándose por la población votante, tan valioso como el liderazgo masculino. El acercamiento e incorporación de más mujeres militantes es beneficioso para los partidos, contribuye a la consolidación de sus procesos democráticos y a la gobernabilidad.

Para el reclutamiento de mujeres, posiblemente se requiera el desarrollo de estrategias específicas, como por ejemplo:

- El acercamiento a mujeres que no se han interesado en la participación partidaria, pero que han estado vinculadas con organizaciones de la sociedad civil o comunitarias y cuentan con liderazgo reconocido.

Buena práctica

Guatemala

El Partido Unidad Nacional de la Esperanza, desarrolló una estrategia implementada por su Coordinadora Nacional de la Mujer, que incluía afiliación y capacitación.

Para la afiliación, se organizaron grupos de mujeres en los municipios, capacitando sobre sus derechos y ofreciendo asesoría legal en temas específicos (por ejemplo, violencia intrafamiliar). La premisa fue que, al tener el acompañamiento del partido, habría predisposición a la afiliación. Una vez afiliadas, se continuó la capacitación de las mujeres, en participación política y liderazgo.

- La elaboración de una lista con información de mujeres que puedan ser candidatas potenciales para el reclutamiento, capacitación y preparación.
- El desarrollo de una cultura de adaptación, ofreciendo las reuniones en horarios flexibles para facilitar su participación. No puede dejarse de lado que la asignación sociocultural ha determinado que recaigan mayoritariamente sobre las mujeres, labores domésticas y de crianza o cuidado, que son parte de su jornada de trabajo (además de las labores de generación de ingresos o profesionales en las que estén desempeñándose).

Es recomendable que los partidos políticos cuenten con bases de datos sobre su membresía (con las previsiones correspondientes según la legislación nacional de protección de datos) e información desagregada por sexo. La disponibilidad de esta información puede contribuir al diseño de medidas para el avance de las mujeres a lo interno del partido, así como para determinar la necesidad de desarrollar acciones tendientes al reclutamiento y formación política de las mujeres que permita garantizar el principio de paridad electoral.

→ **Candidaturas e integración de listas**

La actuación de los partidos políticos es clave para promover la participación política de las mujeres y garantizar su acceso a los puestos de elección popular, pues como ha sido señalado, los partidos son la “puerta de entrada” de la política y determinan quiénes integrarán las listas electorales y la oferta electoral que tendrá la ciudadanía. La forma de integrar las listas electorales es una decisión partidaria, por lo que dependiendo de cuán involucrado esté un partido político en la promoción de la igualdad y no discriminación, se nominarán más o menos mujeres.

En Costa Rica, la experiencia de la cuota electoral de al menos 40% de mujeres, evidenció que no basta estar en la lista: el lugar que se ocupa en ella es el que garantiza una real oportunidad de elección, de ahí la determinación por el Tribunal Supremo de Elecciones de su ubicación por parte de los partidos en los puestos elegibles (también conocido como “mandato de posición”). El cumplimiento eficaz de la cuota electoral marcó una importante diferencia en una oferta electoral más balanceada en cuanto al sexo.

El Código Electoral vigente establece *la paridad* (50% de mujeres y 50% de hombres) en las papeletas para

Buena práctica

Brasil

El Partido del Movimiento Democrático Brasileño, entre agosto y setiembre de 2007, lanzó la campaña "Mujer: tome partido" para promover como política interna el incentivo a candidaturas femeninas para las elecciones municipales de 2008. El objetivo fue que los directores estatales del partido tomaran conciencia al respecto, considerando la necesidad que planteaba la cuota electoral del 30%.

Se elaboró un video de motivación y un folleto informativo para orientar sobre la importancia de contar con candidaturas femeninas y propiciar su participación, que se distribuyó a los directorios del partido.

El brasileño Partido de la República, crea entre 2007-2008, un Movimiento Femenino dedicado a incentivar la afiliación partidaria de mujeres y promover su participación política.

los puestos de elección popular, así como el mecanismo de *alternancia* por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer) en las nóminas de elección. Ya que las mujeres deben estar en las listas, en este caso la pregunta clave es: ¿cómo es el proceso de selección para llegar a las listas? O sea, ¿cómo se pasa de aspirantes a candidatas?

Representando las mujeres cerca de la mitad de la militancia, es de suponer que existiría un número suficiente de "elegibles" o "candidateables" que cuentan con liderazgo, preparación, visibilidad y experiencia. Son diversos los factores que se consideran por una aspirante para evaluar si participará en una campaña para su nominación o elección, entre los principales: el tiempo requerido y sus responsabilidades o compromisos familiares; el apoyo familiar, partidario y de la comunidad; la probabilidad de ganar; las necesidades financieras; y el acceso a redes políticas y económicas. La práctica política muestra, según los estudios del PNUD y NDI, que "es en las etapas que van de ser elegible a ser aspirante y eventualmente a ser nominada por el partido, donde existe una gran brecha de género y una reducción del porcentaje de mujeres".

Los procesos de nominación son cruciales; las mujeres, tras animarse a postular, deben lograr que el partido las seleccione como candidatas. Estos procesos de nominación permiten una mayor igualdad y equidad en la representación, si tienen reglas claras y formalizadas, y se conducen con transparencia.

En la segunda unidad se analizaban diversos factores de carácter social o cultural o económico, que se interrelacionan para explicar los obstáculos que encuentran las mujeres en su carrera política. Los partidos políticos pueden identificar las barreras formales e informales que dificultan la participación de las mujeres, estableciendo mecanismos o acciones que las motiven y faciliten su liderazgo, así como propiciando condiciones igualitarias de participación.

Buena práctica

México

Una experiencia no partidaria, impulsada por cinco organizaciones sociales mediante la iniciativa plural SUMA, desarrolla acciones para fortalecer la participación política de las mujeres. Entre ellas, impulsa durante tres años, a mujeres -de cualquier partido político- dispuestas a participar como candidatas a puestos de gobiernos locales y parlamentarios.

La paridad con alternancia es un importante “acelerador” de la presencia de mujeres, pero hay que ir más allá para resolver el problema de sub-representación. Al respecto afirma IDEA Internacional, que es urgente:

Buena práctica

Argentina

Varios partidos políticos, con la cooperación del Instituto Nacional Demócrata, trabajaron para crear un directorio informático (banco de datos) de posibles candidatas femeninas calificadas, en respuesta a las inquietudes partidarias de poca información sobre mujeres “candideables”.

Las mujeres de distintos partidos ocuparon cargos en la estructura creada para recoger información, asistiendo en la identificación de mujeres potenciales. La información se compiló mediante un cuestionario voluntario (que incluía experiencia laboral, afiliación política, educación, intereses profesionales).

El directorio ayudó a la identificación de candidatas potenciales, a quienes los partidos no conocían o no habían considerado anteriormente; y al reclutamiento de mujeres, más allá de las redes partidarias inmediatas.

- El impulso por parte de las agrupaciones políticas, de procesos complementarios de promoción para contar con mujeres debidamente capacitadas y motivadas para asumir el liderazgo.
- Difusión entre la dirigencia, estructuras partidarias y aparato organizativo de “la importancia de abrir espacios a las mujeres y convertir el partido en un ámbito más amable a su participación”.

La existencia en Costa Rica, primero de la cuota electoral y actualmente de la paridad con alternancia, muestra que una adecuada implementación de esos mecanismos tiene como resultado una oferta electoral más balanceada en cuanto a mujeres y hombres. Sin embargo, tal como se apreció en la tercera unidad, el análisis del sistema electoral y los propios resultados electorales evidencian que los partidos equilibran su oferta electoral en las circunscripciones plurinominales de elección proporcional (como las Diputaciones o los puestos en gobiernos locales de Regidurías, Concejos de Distrito y Concejos Municipales de Distrito); en los puestos uninominales de elección por mayoría (como las Alcaldías, Sindicaturas e Intendencias en los gobiernos locales), la oferta dista mucho de una composición paritaria por sexo. Ello permite plantear dos preguntas clave:

- ¿Cuántas mujeres ocupan el primer lugar en las nóminas en los puestos plurinominales electos bajo el sistema proporcional, como las diputaciones, en relación con los encabezamientos masculinos?
- ¿Cuántas mujeres son candidatas en los cargos unipersonales electos bajo el sistema mayoritario en los puestos de los gobiernos locales, como las alcaldías, en relación con las candidaturas masculinas?

El análisis de las candidaturas propuestas por cargo y sexo, en las elecciones municipales de 2002, 2006 (aplicando la cuota electoral) y 2010 (aplicando la paridad/alternancia), permite observar una tendencia mayoritaria a la postulación de candidaturas masculinas en los puestos uninominales, así como en los primeros lugares de las nóminas. Puede afirmarse que el paso de la cuota electoral a la paridad con alternancia, no parece haber hecho una diferencia en esa práctica generalizada de los partidos políticos.

La escasa inclusión de mujeres en el primer lugar, indica que las dirigencias partidarias continúan considerando a los hombres como los candidatos más naturales o competitivos; puesto que en la cultura política y partidaria, el perfil tradicional de candidatura ganadora es reunido por hombres, se demuestra que las mujeres no tienen el mismo acceso e igualdad de oportunidades. Ser “número uno” tiene un efecto simbólico en el reconocimiento del poder y un efecto directo en la elegibilidad. La poca o limitada presencia de las mujeres en el encabezamiento de las nóminas o en los cargos unipersonales, apunta a que debe fortalecerse la voluntad efectiva de incluir a las mujeres en esas posiciones.

→ Capacitación y formación política

Buena práctica

México

El Partido Revolucionario Institucional cuenta con el Organismo Nacional de Mujeres Priistas, que junto con la Secretaría de Capacitación y Formación Política, brinda formación y capacitación especializada a las mujeres en preparación política, así como en formulación, ejecución y seguimiento de proyectos sociales/productivos.

Además, como parte de sus actividades organizan reuniones, seminarios y conferencias sobre la situación económica, política, social y jurídica de las mujeres.

El mexicano Partido Acción Nacional impulsa talleres y cursos en los ámbitos local y nacional, dirigidos a mujeres candidatas, afiliadas y simpatizantes, para equiparar capacidades entre hombres y mujeres. La Secretaría de Promoción Política de la Mujer se apoya en la Secretaría de Capacitación del partido, para el diseño de los cursos dirigidos especialmente a mujeres.

Los aspectos relacionados con la capacitación y formación política, abarcan los tres ciclos o periodos – pre electoral, electoral y post electoral-, aunque tienen particularidades y características diferentes en cada uno de ellos. Si bien el abordaje de este tema se ubica en el periodo pre electoral, su desarrollo considera aspectos de los otros dos, facilitando así una mirada de conjunto.

Como tendencia general, la capacitación y formación política en el periodo no electoral, no ha sido una prioridad partidaria; en el caso del periodo electoral, los recursos financieros se dirigen fundamentalmente a las campañas, siendo mínimo el que se destina a fines de capacitación y formativos. Las y los militantes no cuentan con muchas oportunidades para capacitarse y ganar experiencia en la gestión política, ya sea partidaria o pública.

En el caso de las mujeres eso se agudiza, pudiendo en determinadas circunstancias ser objeto de formas de desigualdad y discriminación que prácticamente las elimina de participar en las posibilidades existentes, ya que se privilegian directamente a los hombres considerados como “candidateables”. Obviamente, esto obstaculiza la preparación de las mujeres para su liderazgo y participación política, influyendo en la consideración de que no son “aptas” para su elección

Buena práctica

Paraguay

El Partido Colorado diseñó un plan estratégico de capacitación a mujeres, formulado conjuntamente por la Comisión Central de la Mujer Colorada, la Comisión Directiva y representantes locales de cada departamento.

El plan cuenta con distintas líneas de acción en lo político, social y económico, así como de formación para el fortalecimiento de la ciudadanía. Para su implementación se formó un equipo interdisciplinario de personas capacitadoras, quienes se encargaron de formar a las monitoras de base para cada departamento, que se constituyen en agentes multiplicadores.

en los órganos de dirección partidaria o para su nominación en las listas de puestos de elección popular.

Costa Rica forma parte del reducido grupo de países que cuentan con financiamiento público para actividades de capacitación y formación, en periodo electoral y no electoral, planteando la obligación legal de destinar parte de esos recursos para acciones en la materia que también benefician a las mujeres. Siendo el partido político quien debe fijar el porcentaje para la capacitación, el desafío es asignar el adecuado para esos efectos y garantizar su acceso paritario a mujeres y a hombres. Entre mayor sea el porcentaje del financiamiento estatal que designe el partido a la capacitación y formación política, mayores posibilidades de beneficiar a las y los militantes en el incremento de sus capacidades y conocimientos.

No tener financiamiento público, no impide que los partidos utilicen sus recursos financieros para este tipo de actividades y que desarrollen estrategias al respecto. Es indudable que una capacitación y formación

política que incluye a las mujeres, incide favorablemente en el incremento de su participación y beneficia la democratización interna partidaria.

El Código Electoral define como capacitación, todas las actividades que permiten a los partidos realizar la formación política, técnica o ideológico-programática de las personas, así como la logística e insumos necesarios para llevarlas a cabo. También establece específicamente, que los partidos políticos quedan obligados a que el rubro de capacitación sea utilizado de manera paritaria; y que no autorizará el pago del monto correspondiente del financiamiento estatal, si los partidos no acompañan la liquidación respectiva, con una certificación emitida por un contador público autorizado donde especifique el cumplimiento de esa norma.

Buena práctica

El Salvador

Desde el año 2000, mujeres de distintos partidos políticos conformaron un espacio interpartidario para la formación de lideresas. La Asociación de Parlamentarias y ex Parlamentarias Salvadoreñas (ASPARLEXAL) brinda seminarios y diplomados con el financiamiento y apoyo técnico de cooperación internacional, entidades académicas y especialistas de organizaciones de mujeres de la sociedad civil.

Considerando que tradicionalmente la práctica partidaria no ha propiciado capacitaciones sistemáticas y sostenidas o con perspectiva de proceso, se hace necesaria una labor más constante de capacitación/formación en período no electoral y electoral para la adquisición o fortalecimiento de conocimientos y de destrezas políticas, que no excluya a las mujeres.

La capacitación paritaria implica ir más allá de la mitad de participantes de distinto sexo, se relaciona también con la calidad de la formación política y la integración en sus contenidos de un enfoque de derechos humanos e igualdad y no discriminación. No hay que olvidar que el Código Electoral expresa como objetivo de la capacitación, el formar y promover “el conocimiento de

los derechos humanos, la ideología, la igualdad de géneros, incentivar los liderazgos, la participación política, el empoderamiento”.

Los partidos políticos pueden desarrollar acciones y estrategias formativas en derechos humanos e igualdad de género, tendientes a propiciar el cambio a una cultura política-partidaria más igualitaria como una responsabilidad de los hombres y las mujeres del partido. Asimismo, pueden implementar capacitaciones específicas dirigidas a potenciar el liderazgo de las mujeres, que por su naturaleza y temática se consideran por el Tribunal como excepciones a la obligación de la capacitación paritaria. Es también recomendable el aporte de mujeres del partido, con experiencia en campañas o en puestos de elección popular, participando en la formación mediante la socialización de sus experiencias y aprendizajes.

Los partidos políticos también pueden aprovechar las jornadas de capacitación partidaria que desarrolla el Instituto de Formación y Estudios en Democracia (IFED) del Tribunal Supremo de Elecciones, designando equitativamente a mujeres y a hombres en las actividades formativas que éste implementa anualmente. De esa manera, las mujeres del partido tendrían un acceso igualitario a la asesoría sobre temas de administración

electoral, justicia electoral, democracia y organización interna, fortaleciendo así sus conocimientos y capacidades en esas materias.

Para que las mujeres avancen con éxito en los partidos políticos y lleguen a ser elegidas en puestos de elección popular, deben salvar las brechas históricas en experiencia política, considerando que han sido los hombres los que tradicionalmente han estado en el ámbito público y por ello cuentan con ventajas. Al respecto, en el marco del periodo electoral, los partidos políticos pueden contribuir a incrementar las

posibilidades de las mujeres mediante el fortalecimiento de aptitudes de las candidatas para hacer campaña. Dicha formación puede concentrarse -por ejemplo- en temas relacionados con la recaudación de fondos, desarrollo de mensajes, trabajo con los medios de comunicación, desarrollo de contacto con las personas votantes, entre los principales.

La continuidad de la capacitación en el periodo post electoral, a lo interno del partido y especialmente para los cargos electos, es fundamental por diversas razones:

- *Sostenibilidad.* La formación en derechos humanos e igualdad de género contribuye a que hombres y mujeres puedan apropiarse de estos temas e incluirlos en el quehacer partidario y en la agenda política y pública.
- *Cargos elegidos en diputaciones y gobiernos locales.* En el primer caso, aún cuando la Asamblea Legislativa brinda información introductoria sobre el funcionamiento parlamentario, los partidos políticos pueden programar sesiones de formación al respecto e incluir algunos temas relacionados con la igualdad de género: por ejemplo, técnicas para la revisión de legislación con perspectiva de género o técnicas de redacción inclusiva.

En el caso de los gobiernos locales, además del funcionamiento de la estructura municipal, brindar formación que facilite herramientas para la incorporación de la igualdad y no discriminación en la gestión, planificación y presupuesto municipal.

Buena práctica

Panamá

La Asociación de Parlamentarias y ex Parlamentarias de la República de Panamá (APARLESPA) ha creado, desde el 2008, la primera escuela de capacitación política de mujeres con aspiraciones electorales, en alianza con entidades académicas y contando con el apoyo de organismos internacionales.

Las experiencias en otros países dan cuenta, en términos generales, que el éxito de la capacitación estriba en: el diseño e instrumentación de procesos formativos de mediano y largo plazo, diferenciados metodológicamente y adecuados al ámbito donde se desea proyectar liderazgo (no es lo mismo trabajar por un puesto en el gobierno local, que para un puesto de diputación nacional). De esta manera, se potencian las posibilidades partidarias al contar con organizaciones más profesionales y competitivas, campañas más efectivas, y personas electas con mayores capacidades. Una capacitación que además brinda de manera sostenida, los conocimientos y herramientas necesarios para una gestión pública eficaz y eficiente, fortalece a las y los militantes, al partido y a su imagen pública.

→ **Financiamiento y campañas**

Los recursos financieros son clave en las campañas electorales e indispensables, tanto en la etapa preparatoria, como en la campaña misma. En el primer caso, se necesitan recursos para la construcción de imagen y liderazgo, la nominación y selección partidaria, y la preparación para la gestión; en el segundo, las necesidades se centran en la proyección necesaria que requiere una campaña electoral para un puesto de elección popular. El acceso a los recursos económicos juega un papel importante en las condiciones de factibilidad de una candidatura. Ello cobra mayor relevancia en la actualidad, considerando que el carácter mediático de las campañas ha encarecido aún más sus costos, exigiendo una fuerte inversión en marketing y comunicación⁵⁸.

Contar con financiamiento para la campaña es una necesidad tanto para hombres, como para mujeres. Sin embargo, las mujeres enfrentan mayores dificultades para la consecución de recursos, debido principalmente a:

- El liderazgo político en los partidos está centralizado, generalmente, en un pequeño grupo que constituye el "anillo" del poder y de las influencias, cuya base son las relaciones personales y las redes de contactos informales. Puesto que las mujeres se encuentran a menudo excluidas de ese círculo del poder, no tienen el mismo acceso que los hombres a la consecución de recursos financieros.

- Las mujeres, en muchos casos, reciben escaso o nulo apoyo en materia de asistencia financiera por parte de sus propios partidos políticos. Las excepciones a esta situación y a la antes señalada, la constituyen las mujeres (esposas, hijas, hermanas o parientes cercanas) vinculadas con reconocidos políticos, quienes por esa relación tienen acceso a capital y conexiones familiares.
- Siendo relativamente reciente la incursión de las mujeres en la política institucional, no cuentan con la experiencia o la costumbre de recaudar fondos por sí mismas. Se afirma que las mujeres tienen menor capacidad de recaudación, en parte por condicionamientos culturales relacionados con la capacidad de pedir dinero. Al respecto señala IDEA Internacional, que se requiere que las propias mujeres rompan el mito de que solicitar financiamiento "es intrínsecamente riesgoso y deshonesto y construyan estrategias que les permitan obtener por sus propios medios, recursos para participar en política".
- En los nuevos partidos o en aquellos que, según dispone el Código Electoral, no alcancen al menos un 4% de los sufragios válidamente emitidos (a escala nacional o provincial o cantonal) para tener acceso a los recursos estatales, las mujeres candidatas tienen que autofinanciarse sus necesidades de campaña y ese es un obstáculo difícil de superar.

El financiamiento público a los partidos o campañas electorales se origina en la búsqueda de nivelar la competencia electoral, como una forma de reducir (al menos en parte) la: dependencia hacia los aportes privados y los posibles favores a cambio; las posibilidades de que se instaure como barrera de ingreso a la competencia política, la fortuna personal o la capacidad de recaudación de un candidato.

En Costa Rica el sistema de financiamiento es mixto (público y privado). El financiamiento estatal contribuye a los gastos de los procesos electorales, las necesidades de capacitación, y la organización política en periodo electoral y no electoral; y en el caso de las elecciones municipales, sólo para el proceso electoral.

Diversidad de especialistas coinciden en señalar que el financiamiento estatal a las campañas, por sí sólo, no es garantía de compensación entre la diferente capacidad de recaudación de las y los candidatos. Sin embargo, este financiamiento puede hacer la diferencia -mediante la capacitación- en el aumento de las capacidades, conocimientos y liderazgo de las mujeres, lo que incide favorablemente en el incremento de su participación y proyección política. Como se vio anteriormente, Costa Rica es parte de los pocos países latinoamericanos que contemplan en la legislación electoral la obligación de destinar recursos a la capacitación política de las mujeres.

Buena práctica

Panamá

El Código Electoral disponía la utilización por los partidos políticos, de un 30% de los fondos públicos para el desarrollo de capacidades y, de ese porcentaje, garantizar mínimo un 10% para actividades de capacitación exclusivamente a mujeres. Las reformas del 2012 incrementan el monto al 50%, por lo cual el 10% de recursos para la capacitación exclusiva de mujeres también aumenta.

Buena práctica

Colombia

La "Ley estatutaria de reforma política sobre organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos y de procesos electorales" (Ley 190, 2010 y Sentencia Corte Constitucional C-490, 2011), establece que de los recursos que se reciban para la financiación del funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, se destinará un 5% a distribuir por partes iguales entre todos, en proporción al número de mujeres elegidas.

Además dispone que los partidos y movimientos políticos destinarán en sus presupuestos anuales, una suma no inferior al 15% de los aportes estatales que les correspondan, para la formación y capacitación política y electoral y para la inclusión efectiva de jóvenes, mujeres y minorías étnicas en el proceso político.

Con el fin de propiciar la equiparación de condiciones, tomando en cuenta el menor acceso a los recursos financieros por parte de las mujeres, pueden desarrollarse varias estrategias. El establecimiento de mecanismos partidarios para la recaudación de fondos que se destinen a apoyar los gastos de campaña de candidaturas femeninas, es una de ellas. También las redes y organizaciones femeninas de recaudación de fondos, pueden contribuir a la movilización de recursos a favor de las mujeres en la etapa de nominación partidaria;

en Estados Unidos, la iniciativa Lista de EMILY (siglas en inglés de *Early Money Is Like Yeats*, que significa "El dinero temprano es como la levadura") apoya a mujeres progresistas del Partido Demócrata, recaudando en el ciclo 2011-2012 una suma de US\$ 51.2 millones de dólares⁵⁹.

En la consideración que las campañas requieren tiempo y flexibilidad, lo que es difícil para las mujeres con familias, un sistema de subvenciones o subsidios adicionales facilitaría su participación. Por ejemplo, el Partido Liberal de Canadá, reintegra a las mujeres candidatas los gastos de cuidado de hijos y facilita una cantidad de dinero para solventar los costos de desplazamiento de largas distancias. Como puede apreciarse en los ejemplos y en las buenas prácticas, la conjunción de voluntad política y creatividad, produce buenos resultados.

Buena práctica

México

El Código Federal de Procedimientos Electorales dispone que, del financiamiento estatal, cada partido está obligado a destinar por lo menos el 2% del monto total anual a actividades de "capacitación, promoción y desarrollo de liderazgo político de mujeres".

→ Registro de votantes

El análisis de datos y su comparación entre distintos procesos electorales, haciendo un cruce de variables (sexo, edad, área urbana o rural u otras), es útil para los partidos políticos en la definición de estrategias de campaña y de acciones para el periodo post electoral. En los meses previos a las elecciones, los partidos también efectúan el recuento de votos (o registro de votantes), evaluando la cantidad de votos que necesita el partido o candidatura para ganar, e identificando a quienes les apoyarán.

La motivación del electorado para apoyar con su voto a un determinado partido político o candidatura, es diversa y puede variar en el tiempo, si bien algunos estudios apuntan a que mujeres y hombres identifican asuntos diferentes como sus prioridades al decidir por cuál partido o candidatura votará. Un análisis del comportamiento del voto de mujeres y hombres en Costa Rica⁶⁰, a partir de las elecciones efectuadas entre 1998 a 2010 (cuatro procesos electorales), muestra como tendencia que las mujeres representan un porcentaje mayor de votantes y que los hombres tienen un mayor porcentaje de abstencionismo.

El análisis y ponderación de los patrones de votación femenina, separadamente de la masculina, permite a los partidos identificar de mejor manera las posibilidades de apoyo y el impacto de la propuesta política o mensaje que se está impulsando.

Se trata además, de ir más allá del recuento o registro del voto en periodo electoral y no electoral, así como de las acciones de contacto con las posibles votantes; la exploración de las necesidades e intereses de las mujeres (y de la población en general), conlleva su inclusión en la plataforma política y asunción de un compromiso real de cumplimiento.

Para recordar:

Igualdad de género en periodo pre-electoral

- Desarrollo de estrategias específicas para el reclutamiento de mujeres.
- Promoción de las candidaturas de mujeres en igualdad de oportunidades con respecto a los hombres, requiriendo reglas claras y formalizadas, y transparencia.
- Inclusión de las mujeres como "número uno" en las listas de puestos de elección popular, de manera igualitaria y equitativa con respecto a los hombres en la misma posición.
- Implementación de la capacitación/formación mediante acciones sostenidas, sistemáticas y con visión de proceso en periodo electoral y no electoral, integrando en los contenidos un enfoque de derechos humanos e igualdad y no discriminación.
- Desarrollo de capacitaciones específicas dirigidas a potenciar el liderazgo de las mujeres y el fortalecimiento de aptitudes de las candidatas para sus campañas políticas.
- Promoción de estrategias para equiparar la consecución de recursos financieros destinados a las campañas electorales de las mujeres.

Actividad
2

**Campaña y
cobertura**

**4.3.3.
Periodo
electoral**

**Registro de
Votantes**

**Mujeres en
las juntas
receptoras
de votos**

4.3.3. Periodo electoral

→ Planes de gobierno

Las plataformas políticas de los partidos y de quienes contienden en un proceso electoral para los puestos de diputaciones o de gobiernos locales, así como los planes de gobierno, constituyen para la ciudadanía en general una de las pocas oportunidades de conocer las posiciones partidarias sobre: los problemas nacionales, las prioridades que les asignan, y las acciones que desarrollarán para resolverlos de llegar al gobierno.

El contenido de esas plataformas políticas o de los planes de gobierno es la base para las campañas partidarias y ha ido adquiriendo cada vez más relevancia, por diversas razones:

- Obviamente, en razón de las afinidades ideológicas y de la identificación con las propuestas porque atañen a sus problemas o preocupaciones-, más o menos votantes decidirán escoger a alguna agrupación política.
- Contribuyen a que los partidos se distingan entre sí, en relación a temas y propuestas, independientemente de la identidad ideológica o de la personalidad de la persona candidata.
- Los temas o problemas que priorizan y sus propuestas de solución, son considerados en el debate electoral y a más largo plazo, en la agenda pública o en las acciones gubernamentales si llega determinado partido político al poder.
- Estos documentos se difunden ampliamente en el periodo electoral y se han ido convirtiendo en instrumentos para el seguimiento de las acciones que se implementan o no desde el poder, en relación con las propuestas o compromisos de campaña.
- Se están utilizando cada vez más por la ciudadanía y los medios de comunicación, como mecanismos de monitoreo y de rendición de cuentas.

Muchas de esas plataformas políticas o planes de gobierno, muestran carencia o debilidad en sus contenidos de enfoques relacionados con los derechos humanos o la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en los diversos aspectos que abordan. En algunos casos, se tocan esos temas puntualmente, en el marco de una propuesta de programa específico (por ejemplo, para las mujeres jefas de hogar en situación de pobreza o para prevenir y atender la violencia intrafamiliar que afecta a las mujeres), sin llegar a contemplar de manera transversal en todos los contenidos, una perspectiva de género que facilite atender y solventar las brechas de desigualdad existentes. La inclusión por parte de los partidos políticos, de una mirada para la igualdad en los mencionados documentos, contribuye a:

- Una mejor representación de los intereses y necesidades de la mitad de la población.
- Definir de una manera más integral y eficaz los problemas, prioridades y soluciones.
- Mejorar la oferta política.
- Facilitar la identificación y apoyo de las mujeres votantes, con un efecto favorable sobre los resultados electorales.

Las consideraciones anteriores permiten señalar la conveniencia de que los partidos evidencien su compromiso con la igualdad y la no discriminación, en las plataformas políticas y planes de gobierno. Ello implica la inclusión en el diagnóstico de la situación nacional, en la determinación de los problemas y prioridades a atender, y en las propuestas de acción, de una perspectiva de género que evidencie las desigualdades y permita determinar los impactos diferenciados sobre mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública que se defina.

La incorporación en dichos documentos de los problemas que afectan a las mujeres y de las medidas a tomar para resolverlos, también facilita el apoyo a las mujeres candidatas, al proporcionar temas concretos por medio de los cuales se logre la identificación de las votantes.

Buena práctica

Perú

Partido Popular Cristiano desarrolló en el 2005, una campaña para mejorar el capítulo de "Mujeres e igualdad de oportunidades" de su plan de gobierno. Los aportes recibidos mediante consultas con la sociedad civil y en reuniones públicas, enriquecieron ese capítulo y propiciaron la formulación de propuestas en varios temas (como empleo, pobreza, educación, salud). El documento final fue posteriormente aprobado por la Comisión Política del Partido y por el congreso partidario realizado en diciembre de 2005.

Las mujeres militantes de los partidos políticos, pueden desarrollar un trabajo interno de incidencia y propositivo para la inclusión de esa perspectiva de género. La exploración de posibilidades de consultas ciudadanas (por ejemplo, en las comunidades), convocando también a organizaciones de la sociedad civil, puede ser una estrategia que permita una interesante realimentación sobre intereses y necesidades de mujeres y hombres, así como la apertura de canales de comunicación con la ciudadanía.

→ Campaña y cobertura

Es cada vez mayor el carácter mediático de las campañas electorales, lo que exige una fuerte inversión en marketing y comunicación, encareciendo aún más los costos. Tal como fue indicado, los recursos financieros juegan un papel importante en las condiciones de factibilidad de una candidatura, marcando la diferencia en el mayor o menor acceso a los instrumentos que permiten proyección pública y comunicación con el electorado.

El no contar con las mismas oportunidades para la consecución de recursos por parte de las mujeres, marca una diferencia en sus posibilidades de hacer campaña como candidatas. De ahí que -en la mayoría de los casos- la propaganda partidaria, el tiempo en los medios de comunicación y los carteles de propaganda están dominados por los candidatos hombres, que son además los que favorece el partido al considerarlos como "elegibles".

No puede dejarse de lado en el análisis, el papel que juegan los *medios de comunicación* en la promoción de candidatas y candidatos a puestos de elección popular. Los medios influyen de manera importante en el imaginario social y en la construcción de la agenda pública, seleccionando temas y personajes noticiables día a día. El tipo de cobertura y la presencia o ausencia en los medios, condicionan las posibilidades de elección de cualquier candidatura, ya que la mayoría de la población electora escoge en ellos la información necesaria para sus decisiones políticas. A los ya mencionados obstáculos que enfrentan las mujeres en la competencia política, se suma una menor cobertura mediática de sus candidaturas y propuestas⁶¹.

Buenas prácticas

Uruguay

Durante la campaña electoral de 2004, el Frente Amplio mediante su Unidad Temática de los Derechos de las Ciudadanas, convocó a una conferencia de prensa en su sede para hacer una presentación pública de las principales candidaturas femeninas.

Si bien esta actividad no contó con una cobertura mediática masiva, ni con la presencia de ningún líder de "peso" del Frente (que hubiera sido una señal del reconocimiento de la dirigencia a la labor de las mujeres), se logró dar mayor visibilidad a las treinta candidatas e incrementó la divulgación de sus propuestas programáticas.

Ecuador

Un grupo de mujeres del Partido Democracia Popular, durante el año 2005, difundió el pensamiento de las mujeres en relación a temas políticos de diversa índole mediante la publicación del periódico "SOMOS con visión de género". Consiguieron financiamiento, editando cada 45 días y con un tiraje de dos mil ejemplares, que se distribuían a las directivas provinciales, hombres del partido y a personas no militantes.

Cabe señalar además, otras tendencias de los medios de comunicación: la consideración como noticia, de aspectos que no están vinculados con los temas de campaña de las candidatas, desviando la atención hacia asuntos que generalmente no son noticia en el caso de los hombres (por ejemplo: la ropa, el maquillaje, si es soltera o casada o divorciada). También sucede a menudo que los medios no otorgan a las propuestas relacionadas con la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, la misma importancia que a otros asuntos; o que la cobertura sobre mujeres candidatas se presenta en noticias que se ubican en secciones de menor importancia de la prensa escrita o radial.

Es útil realizar un análisis con perspectiva de género de la cobertura mediática electoral e implementar acciones para contrarrestar las tendencias apuntadas. Los partidos políticos pueden garantizar que sus mensajes de campaña, plataformas políticas y planes de gobierno, expliquen las posiciones y propuestas partidarias sobre igualdad de género. También pueden promover la visibilidad y reconocimiento de las mujeres candidatas, incluyéndolas de manera activa en las campañas (en anuncios televisivos, carteles, mujeres como portavoces partidarias u otros), así como incluir mensajes que propicien una imagen no estereotipada de las mujeres y que releven la importancia para el país de su participación cívica y política.

Las candidatas pueden desarrollar estrategias que permitan convertir su participación y propuestas en eventos noticiosos que atraigan a los medios; también pueden usar creativamente las nuevas tecnologías de comunicación e información (como páginas web personales, Facebook y Twitter) para su promoción y divulgación en campaña electoral. Un aspecto a tomar en cuenta es la necesidad de que las mujeres adquieran (o potencien) herramientas de comunicación para una proyección adecuada en los medios; en muchas ocasiones la inexperiencia en la transmisión de sus mensajes, aún cuando las propuestas sean interesantes, no genera interés en periodistas o en la propia ciudadanía. El fortalecimiento de la capacitación para el incremento de las aptitudes de las mujeres candidatas, es un factor importante para aumentar las posibilidades electorales de las mujeres.

→ Mujeres en las juntas receptoras de votos

La larga historia democrática costarricense hace que no sucedan en el centro de votación, irregularidades que se dan en algunos países (como lugares de votación en entornos inseguros, intimidación, compra de votos) y que afectan los derechos políticos de las mujeres como votantes. En el día de las elecciones, más de 6 mil Juntas Receptoras de Votos funcionan en todas las escuelas y colegios del territorio nacional. Además del transporte público, los partidos políticos ofrecen gratuitamente el transporte a la población. La información relacionada con el procedimiento de votación, es ampliamente difundida con suficiente anticipación por el Tribunal Supremo de Elecciones mediante el uso de todos los medios de comunicación.

Un ámbito donde los partidos políticos pueden contribuir es en la designación partidaria, de manera equitativa, de mujeres y hombres en la integración de las juntas (tanto en propiedad como en suplencias) y en el nombramiento de fiscales.


Para recordar:

Igualdad de género en periodo electoral

- Incorporación en las plataformas políticas y en los planes de gobierno que presentan los partidos, de una perspectiva de género en el abordaje de los problemas nacionales, las prioridades que les asignan, y las acciones que desarrollarán para resolverlos de llegar al gobierno.
- Desarrollo de acciones para que en las estrategias y mensajes de campaña, los partidos incluyan activamente a las mujeres candidatas y releven la participación cívica y política de las mujeres.
- Definición de estrategias por parte de las candidatas, para incidir en la cobertura noticiosa de los medios de comunicación.
- Designación equitativa de mujeres y hombres en juntas receptoras de votos y nombramiento de fiscales.

Actividad

3



**Planificación
estratégica y
sostenibilidad**

**4.3.4.
Periodo
post
electoral**

**Monitoreo y
evaluación**

4.3.4. Periodo post-electoral

→ Planificación estratégica y sostenibilidad

La etapa posterior a las elecciones es el momento adecuado para realizar una planificación estratégica de las acciones que, en periodo electoral y no electoral, pueden implementarse para el incremento de la eficacia partidaria y la incorporación o fortalecimiento de una perspectiva de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. La incorporación de esa mirada (también conocida como perspectiva de género) permite examinar los impactos diferenciados sobre mujeres y hombres, de cualquier tipo de acción partidaria, de manera que puedan realizarse ajustes que contribuyan a mejorar el quehacer partidario interno y externo.

Trabajar por la institucionalización de la perspectiva de género en el partido político, es uno de los mecanismos que propicia las modificaciones necesarias encaminadas a la igualdad y no discriminación, en la cultura y prácticas organizacionales en todas sus etapas: diseño, planificación estratégica, coordinación, ejecución, monitoreo y evaluación. Esta es una estrategia para asegurar que las inquietudes y experiencias de mujeres y hombres sean consideradas, estén representadas y beneficien a ambos, en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación. Dicha institucionalidad implica que las políticas y procedimientos que se adopten, deben acompañarse del apoyo y aprobación de quienes integran el partido, tanto de hombres como de mujeres.

Buenas prácticas

Mujeres parlamentarias

Argentina: Banca de la Mujer del Senado

Bolivia: Unión de Mujeres Parlamentarias

Brasil: Bancada Femenina del Congreso Nacional

Colombia: Comisión Bicameral por la Defensa de los Derechos de la Mujer

Ecuador: Bloque de Mujeres Parlamentarias

El Salvador: Grupo Parlamentario de Mujeres

Perú: Mesa de Mujeres Parlamentarias Peruanas

Uruguay: Bancada Bicameral Femenina

Parlamento Centroamericano: Bloque Mujeres Parlamentarias

Las orientaciones e ideas para la acción partidaria que se han sugerido en esta unidad, con respecto a la organización interna y en las diferentes fases del ciclo electoral, pueden ser elementos clave a considerar en la planificación estratégica y en la sostenibilidad de acciones. Ejemplo de ello es la capacitación, que requiere un enfoque de proceso y considerando las diferentes etapas del ciclo electoral; en el caso del periodo post electoral, como fue indicado, es fundamental la formación para los cargos elegidos en diputaciones y gobiernos locales.

En la actuación de los partidos en el marco de sus fracciones parlamentarias, la promoción o apoyo de proyectos de ley en la agenda legislativa considerando el beneficio igualitario en mujeres y hombres, es otro aspecto que contribuye a la operatividad de las obligaciones en materia de derechos humanos y especialmente en el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). En ese ámbito, la definición partidaria de una agenda legislativa para la igualdad es recomendable como una expresión de voluntad y acción política.

Buenas prácticas

Mujeres militantes

Ecuador: Red de Mujeres de Partidos y Movimientos Políticos

El Salvador: Foro Nacional de Mujeres de Partidos Políticos

Panamá: Foro Nacional de Mujeres de Partidos Políticos

República Dominicana: Foro Nacional de Mujeres Políticas

Uruguay: Red de Mujeres Políticas

La concertación inter-partidaria es también una práctica extendida en varios países latinoamericanos⁶², que podría ser considerada en el contexto costarricense. Estos espacios para la promoción y protección de la igualdad y de los derechos de las mujeres, son concebidos para facilitar el diálogo, intercambio y consenso sobre temas de preocupación común y para la construcción de plataformas conjuntas. Estas experiencias pueden ser de tres tipos: entre mujeres parlamentarias; entre mujeres militantes; y entre mujeres parlamentarias, militantes y de la sociedad civil. Mediante estas iniciativas se han creado sinergias para la aprobación de legislación, visibilidad de las mujeres ante la opinión pública, y divulgación del quehacer de las parlamentarias.

El establecimiento de relaciones de intercambio y cooperación con organizaciones del movimiento de mujeres de la sociedad civil, por parte mujeres de partidos políticos y de mujeres en puestos de designación o de elección popular, es también una estrategia para la creación de alianzas y el trabajo conjunto por objetivos comunes.

→ Monitoreo y evaluación

En la etapa posterior a las elecciones, los partidos tienen la oportunidad de mirar “hacia adentro”, determinando lecciones aprendidas y acciones correctivas a futuro. El *monitoreo* permite observar el avance en la implementación y la *evaluación*, propicia la medición del punto hasta donde los resultados van cumpliendo las metas y objetivos previstos. El monitoreo y la evaluación son pasos necesarios para hacer los ajustes o correcciones a la planificación de trabajo, así como para la incorporación de una cultura partidaria de seguimiento y rendición de cuentas.

Los partidos pueden desarrollar acciones para evaluar su grado de avance en materia de igualdad, así como su comportamiento y atención a los temas de igualdad de género en la campaña electoral. El balance de las prácticas directas o indirectas que promovieron u obstaculizaron la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en el ámbito partidario y estructuras internas, en su selección para las listas de puestos de elección popular, en las candidaturas femeninas durante la campaña electoral, son aspectos que ameritan monitoreo y evaluación.

Buena práctica

Colombia

En el año 2012, partidos y movimientos políticos aceptaron ser incluidos en la medición del “Ranking de igualdad de mujeres y hombres en partidos políticos”. Estas agrupaciones fueron 12: Alianza Social Independiente, Autoridades Indígenas de Colombia, Cambio Radical, Movimiento de Inclusión y Oportunidades, Movimiento Independiente de Renovación Absoluta, Movimiento Político Afrovides, Partido Conservador Colombiano, Partido Liberal Colombiano, Partido Social de Unidad Nacional, Partido de Integración Nacional, Partido Verde y Polo Democrático Alternativo.

Mediante el ranking, se sistematiza y analiza la información que propician las agrupaciones, para determinar los avances y desafíos de los movimientos y partidos políticos en su esfuerzo por garantizar la igualdad de hombres y mujeres en sus colectividades.

La consideración de procesos participativos en ese balance interno, así como en la incorporación de necesidades e intereses de las militantes, puede beneficiar al partido y a su relación con las bases partidarias. El análisis diferenciado y cruce de variables (sexo, edad, área urbana o rural u otras) es también una herramienta útil para el balance y la acción durante el periodo post electoral.

Para recordar:

Igualdad de género periodo post electoral

- Desarrollo de planificación estratégica de acciones que, en periodo electoral y no electoral, pueden implementarse para el incremento de la eficacia partidaria y la incorporación o fortalecimiento de una perspectiva de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.
- Institucionalización de la perspectiva de género en el partido político, para propiciar las modificaciones necesarias en la cultura y prácticas organizacionales, lo que requiere el apoyo de hombres y de mujeres.
- Incorporación del monitoreo y evaluación como parte de la cultura partidaria y de rendición de cuentas, que incluya el balance para la igualdad.

4.4.

La participación y representación política de las mujeres -en condiciones de igualdad y no discriminación-, remiten a la calidad de la democracia, del sistema político y del papel del Estado y sus instituciones, como responsables de generar los mecanismos legales y de política pública que conduzcan a una igualdad de acceso a las oportunidades y de resultados. La igualdad y la no discriminación no son obligaciones que corresponden a la mitad de la población, si no a la sociedad en su conjunto, para la construcción de una sociedad auténticamente democrática y plural. Tal como señala Marques-Pereira, es relevante preguntarse si la exclusión de las mujeres y de otros grupos discriminados (como los pueblos indígenas o las poblaciones afrodescendientes), no constituye una transgresión al principio democrático que debe ser superada.

Cabe llamar la atención respecto a que, ni las cuotas electorales ni la paridad, garantizan por sí mismas la calidad de la representación; ésta es un desafío de la democracia contemporánea y de los propios partidos políticos. Si bien este módulo se ha centrado en el sistema electoral y la paridad/alternancia en los puestos de elección popular y de la estructura partidaria, la paridad debe llegar a los puestos por designación (cargos ministeriales y viceministeriales, presidencias ejecutivas de instituciones autónomas, juntas directivas de instituciones autónomas o semiautónomas). La aspiración de alcanzar la paridad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones y en los mecanismos de participación y representación social, política y económica, son elementos que profundizan y consolidan la democracia.

El desafío se plantea entonces hacia la clase política en su conjunto, para reconstruir su imagen y su credibilidad, lo que implica transformaciones en las prácticas tradicionales del quehacer político, el fortalecimiento de las bases democráticas, y la representación efectiva de las necesidades e intereses de las poblaciones en su pluralidad y diversidad. El desafío es también para la sociedad, de manera que el respeto y garantía de la igualdad y la no discriminación sean parte de la vida cotidiana de todos los seres humanos y no una aspiración inalcanzable.

Lecturas adicionales recomendadas

Lecturas básicas

PNUD y NDI. *Empoderando a las mujeres para el fortalecimiento de los partidos políticos. Una guía de buenas prácticas para promover la participación política de las mujeres*. 2011.

(http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=2031&ml=1&mlt=system&tmpl=component)

Roza, Vivian; Llanos, Beatriz y Garzón de la Roza, Gisela (co-autoras). *Partidos políticos y paridad: la ecuación pendiente*. IDEA Internacional y BID. Perú, diciembre 2010.

(http://www.idea.int/publications/parties_and_parity/upload/978-91-86565-05-3.pdf)

Lecturas para profundizar

Breth, Erica y Quibell, Julián (editores). *Mejores prácticas de partidos efectivos. Manual participativo para partidos políticos*. Instituto Nacional Demócrata (NDI). 2003.

(<http://www.ndipartidos.org/files/trianglemanualESP.pdf>).

Llanos, Beatriz y Kristen, Sample (co-autoras). *Del dicho al hecho: Manual de buenas prácticas para la participación de las mujeres en los partidos políticos latinoamericanos*. IDEA Internacional. 2008.

(http://www.idea.int/publications/from_rhetoric_to_practice/upload/IDEA-Internacional-Del-dicho-al-hecho.pdf).

Actividad 1

Objetivo: Familiarizarse con las disposiciones del Código Electoral y resoluciones del TSE relacionadas con la aplicación del principio de paridad y la capacitación paritaria.

Tiempo total: 1 hora 45 minutos (9 minutos presentación video, 15 minutos lectura más 30 minutos de discusión en grupo, 45 minutos plenario).

Materiales: -Rotafolios, papelógrafos, marcadores.

- Copias del resumen sobre las disposiciones del Código Electoral y del TSE (disponible más abajo) y copias del Código Electoral (2009) y de las resoluciones del TSE relacionadas con la aplicación del principio de paridad y la capacitación paritaria.
- Video grabado previamente en CD; computadora o reproductor de CD y sonido; pantalla o TV (se recomienda revisar antes de la actividad, el funcionamiento del CD y de los equipos).
- Video "De las cuotas a la paridad en Costa Rica" (8:27 minutos). UN INSTRAW, parte de ONU MUJERES. 2010. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=tczdEWkYf7k

Desarrollo: La persona facilitadora explicará el objetivo y metodología de la actividad, cuyo fin es familiarizarse con las disposiciones del Código Electoral y del TSE relacionadas con la aplicación del principio de paridad y la capacitación paritaria.

La actividad inicia en sesión plenaria, presentando el video "De las cuotas a la paridad en Costa Rica" como un recurso motivador para el trabajo posterior. Inmediatamente después, se conforman grupos de trabajo integrados por el mismo número de personas (no más de 8 por grupo) y, en la medida de lo posible, con una representación igualitaria de ambos sexos en cada grupo.

Se distribuirá a los grupos copias del resumen sobre las disposiciones del Código Electoral y del TSE (disponible más abajo); es recomendable que quien facilite también cuente con varias copias del texto completo del Código Electoral (2009) y de las resoluciones del TSE en la materia, en caso que sea necesario consultarlos (Resolución 3671-E8-2010; Resolución 1677-E8-2012; otras que puedan emitirse relacionadas con la aplicación de la paridad/alternancia y la capacitación paritaria).

Aún cuando los contenidos de estas disposiciones puedan ser conocidos por las personas participantes, se recomienda que el resumen sea leído en cada grupo de trabajo, pues facilita refrescar la memoria y tener presente la información básica para desarrollar el ejercicio. Es conveniente la designación de una o dos personas para la socialización posterior en plenaria.

El trabajo analítico y de reflexión se efectúa sobre los temas que se presentan a continuación, considerando las implicancias de las disposiciones del Código Electoral y del TSE en las prácticas político-partidarias de:

- Procesos de selección de candidaturas.
- Conformación de listas.
- Divulgación entre militantes y estructuras partidarias.
- Promoción de la participación política de las mujeres.
- Organización y temas de las actividades de capacitación y formación política.
- Otras que consideren.

Los resultados del intercambio por tema se anotan en papelógrafos, para después realizar la socialización en sesión plenaria. La persona facilitadora, posterior a las presentaciones de todos los grupos, puede hacer un comentario de cierre destacando similitudes y diferencias de las prácticas político-partidarias y cómo pueden transformarse para propiciar la igualdad entre mujeres y hombres.

Fuente: Elaboración propia.

Resumen para el trabajo de grupo: Disposiciones Código Electoral y TSE (Unidad 3)

Características generales del sistema electoral costarricense (Código Electoral, 2009)

Tipos de sistema electoral y circunscripciones

El Poder Ejecutivo lo ejerce una Presidencia y dos Vicepresidencias, elegidas mediante el sistema de *representación por mayoría relativa* y en *circunscripciones uninominales* (donde solo se elige una candidatura y quien obtiene más votos gana el puesto), necesitando obtener al menos un 40% de los votos válidos emitidos en primera vuelta; de no alcanzarse esta mayoría, se realiza una segunda elección popular (doble ronda).

El Parlamento es unicameral y se elige mediante el sistema de *elección proporcional* y en *circunscripciones plurinominales* (distribuye escaños en magnitudes mayores a uno). La Asamblea Legislativa se compone de 57 diputaciones nacionales, elegidas por provincias (7 en total), que se distribuyen así: San José, 19; Alajuela, 11; Cartago, 7; Heredia, 6; Guanacaste, 4; Puntarenas, 5 y Limón, 5 (2012).

La elección de las autoridades de los gobiernos locales combina el sistema de *representación por mayoría y circunscripción uninominal* en el caso de Alcaldías y las dos Vicealcaldías, Sindicaturas e Intendencias; y el sistema de *representación proporcional y circunscripción plurinomial* para los puestos de Regiduría, Concejos de Distrito y Concejos Municipales de Distrito. Las 7 provincias se dividen en 81 cantones (que corresponden a igual número de Municipalidades) y estos en 473 distritos.

Estructura de lista de votación

Se utilizan *listas cerradas y bloqueadas*, es decir que se vota por partidos y se sigue el orden en que se colocan las candidaturas de cada partido en la papeleta para adjudicación de escaños, sin poder ser modificado.

Fórmula electoral

La fórmula electoral permite convertir votos en escaños, siendo mayoritaria en las circunscripciones uninominales y proporcional en las circunscripciones plurinominales. Costa Rica utiliza la *fórmula Hare modificada*, consistente en dividir la votación total entre las plazas a llenar en la respectiva circunscripción, siguiendo la regla decisoria de cociente (total de votos válidos emitidos entre el número de plazas a llenar) y subcociente (total de votos emitidos que sin llegar a la cifra de cociente, alcanza o supera el 50% de éste), siendo el último el que constituye la barrera efectiva para acceder a la distribución de plazas.

Financiamiento estatal a los partidos políticos

El sistema de financiamiento es mixto (público y privado). En cuanto al estatal, constitucionalmente se establece el monto (0,19% del Producto Interno Bruto) y los gastos a que debe contribuir: de los procesos electorales, las necesidades de capacitación, y la organización política en periodo electoral y no electoral. Los partidos tienen la obligación de fijar en sus estatutos los porcentajes que destinarán para cada uno de esos tres rubros, desarrollando el Código Electoral las regulaciones en la materia.

El Código Electoral vigente establece, por primera vez, la contribución estatal al proceso electoral municipal (0,03% del Producto Interno Bruto).

La barrera electoral para el acceso a los recursos estatales es de al menos un 4% de los sufragios válidamente emitidos, según corresponda: nacional o provincial o cantonal.

Principio de paridad y capacitación paritaria (Código Electoral, 2009)

Principio de "participación política por género"

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 (art. 2).

Principio de paridad y regla de la alternancia para su realización práctica

La participación se regirá por el principio de paridad que implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares internos del partido político 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.

Todas las nóminas de elección popular utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer), de manera tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en forma consecutiva en la nómina (art. 2).

Sanciones ante incumplimiento

La no inscripción (o renovación) de los partidos políticos y los estatutos, así como de las nóminas de elección popular y a cargos en órganos de dirección y representación política, que no cumplan con la participación paritaria y alterna (art. 52, 60, 61 y 148).

Encabezamientos de las listas

El primer lugar de cada una de las nóminas de elección popular por provincia, cantón y distrito, será definido por el partido político (art. 148).

Capacitación paritaria

De lo que el partido político disponga para capacitación, deberá establecerse en forma permanente y paritaria tanto a hombres como a mujeres, con el objetivo de capacitar, formar y promover el conocimiento de los derechos humanos, la ideología, la igualdad de géneros, incentivar los liderazgos, la participación política, el empoderamiento, la postulación y el ejercicio de puestos de decisión, entre otros (art. 52).

Se entiende por capacitación todas las actividades que permiten a los partidos realizar la formación política, técnica o ideológico-programática de las personas, así como la logística e insumos necesarios para llevarlas a cabo (art. 93).

Mecanismo de control y sanción

Los partidos políticos deberán mostrar en sus liquidaciones al Tribunal Supremo de Elecciones, que “los gastos que realicen en el rubro de capacitación durante el período no electoral están siendo destinados, en sus montos y actividades, a la formación y promoción de ambos géneros en condiciones de efectiva igualdad”; y para tal fin, “deberán acompañar la liquidación respectiva con una certificación emitida por un contador público autorizado, en la que se especifique el cumplimiento de esta norma. Si la certificación no se aportara, el TSE entenderá que el respectivo partido político no cumplió y no autorizará el pago de monto alguno en ese rubro.” (art. 103).

La disposición rige a partir de las liquidaciones trimestrales que los partidos presenten posterior al proceso electoral de febrero 2010. Cabe señalar que el financiamiento estatal para elecciones municipales, sólo se refiere a los gastos originados por la participación en el proceso electoral “a partir de la convocatoria y hasta 45 días naturales después de celebrada la elección” (art. 101); al no tratarse de los rubros de organización o capacitación, no se aplican las disposiciones de utilización paritaria.

Aplicación de los principios de paridad y de alternancia en papeletas presidenciales

(TSE, Resolución 3671-E8-2010)

Papeleta presidencial: el cargo de Presidente es único, por lo que la candidatura puede corresponder a una persona de cualquier sexo; en el caso de las Vicepresidencias (dos), el encabezamiento también quedará librado a la decisión partidaria, siendo permitido “que la candidatura al primer puesto lo ocupe cualquier sexo, incluso podría ser del mismo que del que se postule para la presidencia; sin embargo, la candidatura a la segunda vicepresidencia debe ser ocupada necesariamente por el sexo opuesto al del primer vicepresidente”.

Papeleta de alcalde: para la Alcaldía se aplica la misma disposición que para la Presidencia de la República; respecto a la nómina de candidaturas a los dos puestos de Vicealcaldías, la lista “puede ser encabezada por cualquier persona, pero el cargo a primer vicealcalde debe ser ocupado por el sexo opuesto. En cuanto a la candidatura a segundo vicealcalde, puede corresponder a una persona de cualquier sexo, incluso del mismo que sea el propio candidato a primer vicealcalde”.

Papeleta de síndico: al ser dos puestos (en propiedad y en suplencia), la nómina debe integrarse en forma

alterna, pero puede encabezarse por cualquier sexo y la suplencia debe ocuparla el sexo opuesto.

Papeleta de intendente: para los puestos de un Intendente y un Viceintendente "la integración de la nómina deberá conformarse de manera alterna, siendo potestativo de los partidos políticos escoger el mecanismo que utilizarán para definir el sexo que la encabezará"; si bien la nómina puede ser encabezada por cualquier sexo, la Viceintendencia debe ocuparla el sexo opuesto.

El Tribunal también indica que los partidos políticos "conforme a su potestad de autorregulación", son quienes deben adecuar la normativa interna (estatutos y reglamentos) para establecer los mecanismos que consideren convenientes a fin de cumplir con la paridad y la alternancia, sin que corresponda al Tribunal "definir ni validar un modelo para ello".

Capacitación paritaria (TSE, Resolución 1677-E8-2012)

"Para asegurar ese acceso igualitario a los programas y eventos de capacitación, los partidos deben considerar e invitar a la misma cantidad de hombres y mujeres, lo que habrá de ser certificado por el contador público autorizado con vista de los documentos utilizados para hacer la respectiva convocatoria. El gasto de capacitación será redimible si, habiéndose respetado escrupulosamente ese imperativo de convocatoria paritaria, finalmente se presentan al evento más personas de un sexo que del otro". Se contemplan como excepciones, cuando se trate de actividades abiertas a las que se invita a integrantes del partido de manera general y sin cupos pre-asignados; y cuando las capacitaciones, por su naturaleza y temática, sean dirigidas específicamente a las mujeres de la agrupación política.

Actividad 2

Objetivo: Facilitar un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la acción partidaria para la igualdad entre mujeres y hombres.

Tiempo total: 1 hora 30 minutos (45 minutos en grupo, 45 minutos plenaria).

Materiales: Papelógrafos, marcadores, copia de la "Guía de trabajo para el análisis FODA".

Desarrollo: El análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) permite conocer las potencialidades del partido y los aspectos que pueden reforzarse para fortalecer una acción partidaria tendiente a la igualdad entre mujeres y hombres.

Si bien este ejercicio puede ser una actividad colectiva en el marco de una capacitación del partido o de una con carácter multipartidario, también puede incorporarse como una práctica en procesos de trabajo interno partidario; en cuanto al último, es conveniente efectuar un FODA cada cierto tiempo (una vez al año), para valorar si ha habido cambios y hacer los ajustes pertinentes. El instrumento que se propicia es una guía, que puede ser adaptada o mejorada por quienes conducen el proceso.

Quién facilite, explicará el objetivo y metodología de la actividad, teniendo en cuenta:

- Si se lleva a cabo en el ámbito de una capacitación del partido o de un trabajo interno de reflexión partidaria (a nivel nacional, provincial o cantonal).
- Si se lleva a cabo en el marco de una actividad de capacitación multipartidaria.
- Si se trata de un solo partido político, pueden conformarse varios grupos; si hay varios partidos políticos, se requiere la conformación de grupos de trabajo diferenciados por partido político, los que pueden identificarse mediante su numeración (grupo 1, grupo 2 y así sucesivamente). En cualquiera de los casos, los grupos tienen que contar con el mismo número de personas (no más de 8 por grupo) y, en la medida de lo posible, con una representación igualitaria de ambos sexos en cada grupo.
- El tiempo de duración de la actividad, puede ser mayor o menor, considerando: el número de aspectos a analizar (quehacer general del partido, un ciclo electoral, un aspecto específico); si habrá o no, socialización en plenaria.
- Si se trata de un grupo de varios partidos, valorar si es propicio desarrollar presentaciones en plenaria, tomando en cuenta que los partidos no necesariamente deseen socializar su análisis FODA ante otras agrupaciones políticas. En este caso, se realizará sólo como un ejercicio partidario y quien facilite la sesión, puede visitar los grupos para conocer el desarrollo del intercambio y sus resultados.

Se propicia la "Guía de trabajo para el análisis FODA" (ver más abajo), explicando que cada grupo puede escoger uno o varios de los aspectos planteados en la unidad, sobre organización interna y en las diferentes fases del ciclo electoral.

Guía para el análisis FODA:

Objetivo: Realizar un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de la acción partidaria, que permita conocer las potencialidades del partido y los aspectos que pueden reforzarse para fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Instrucciones: Escoger uno o varios de los aspectos planteados en la unidad, sobre organización interna y en las diferentes fases del ciclo electoral, complementando participativamente el cuadro del análisis FODA (para ello pueden utilizarse los papelógrafos). Se recomienda la selección de una persona que modere y facilite la palabra, a fin de ordenar las intervenciones y procurar la participación de todas y todos los integrantes del grupo.

Análisis FODA:

- ➔ Las **fortalezas** son aquellos factores de carácter **interno** que contribuyen al logro de los objetivos partidarios de igualdad entre mujeres y hombres, así como de promoción de la participación de las mujeres y de sus derechos.
- ➔ Las **oportunidades** son factores de carácter **externo**, que contribuyen a crear un ambiente favorable a la gestión partidaria para la igualdad entre mujeres y hombres, así como de promoción de la participación de las mujeres y de sus derechos.
- ➔ Las **debilidades** son factores de carácter **interno** que limitan la acción partidaria en la materia.
- ➔ Las **amenazas** son factores de carácter **externo**, que atentan contra el logro de los objetivos señalados.

| Fortalezas (internas) | Oportunidades (externas) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ | <ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ |
| Debilidades (internas) | Amenazas (externas) |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ | <ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ |

Al finalizar el intercambio, el grupo puede decidir si presenta los resultados del análisis FODA a las instancias correspondientes como un aporte al trabajo partidario igualitario.

Fuente. Adaptado de: IIDH. Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos. IIDH. 2008.

Actividad 3

Objetivo: Propiciar un espacio de análisis sobre el partido, utilizando los lentes de la igualdad entre mujeres y hombres.

Tiempo total: 1 hora 30 minutos.

Materiales: Estatuto del partido, copia de la guía "Modelo de lista básica para análisis partidario".

Desarrollo: Este ejercicio se concibe para un trabajo interno de reflexión partidaria (a nivel nacional, provincial o cantonal), que puede realizarse de manera individual o en un grupo mixto de mujeres y de hombres o en un grupo de mujeres. Ello no impide que también pueda efectuarse en el marco de una actividad colectiva de capacitación del partido o de una con carácter multipartidario; en estos casos, se conforman grupos de trabajo y si hay varios partidos políticos, los grupos se organizan por partido (se recuerda que los grupos no excedan 8 personas en cada uno y que se procure, en la medida de lo posible, igual representación por sexo).

Se trata de la revisión del estatuto y de las acciones partidarias, con los lentes de la igualdad entre mujeres y hombres (o dicho de otra manera, con una mirada de perspectiva de género). El instrumento que se propicia es una guía (ver más abajo), a la cual el partido puede ir incorporando otros aspectos que considere necesarios. El trabajo se efectúa mediante el listado básico de aspectos que la agrupación puede ir complementando según considere conveniente, tomando como base los contenidos de la cuarta unidad. El listado también puede ser convertido posteriormente en indicadores, ya que ellos reflejan el estado de situación en un momento determinado y constituyen una forma de medir los cambios, su alcance, los ajustes que puedan hacerse o la definición de nuevas acciones.

Modelo de lista básica para análisis partidario

Según corresponda, marcar con una X sí o no en cada aspecto de cada pregunta o completar los espacios vacíos subrayados.

| Organización Interna | Sí | No |
|--|----|----|
| <p>El estatuto del partido menciona en sus principios, objetivos o fines:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los derechos humanos. ✓ La igualdad y no discriminación entre las personas. ✓ La igualdad o equidad de género. | | |
| <p>El estatuto del partido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuenta con una mención explícita sobre la participación política de las mujeres. ✓ Establece una instancia (puede estar como sector, área, movimiento, comisión, secretaría) de la mujer o de género: <ul style="list-style-type: none"> - No existe. - Existe pero no está reglamentada. - Existe y está reglamentada. - Existe, está reglamentada y tiene funciones a nivel nacional y/o provincial. | | |

| Organización Interna | Sí | No |
|---|----|----|
| <p>El partido asigna presupuesto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La instancia que atiende asuntos de la mujer o de género. ✓ Actividades orientadas a las mujeres. <p>Porcentaje aproximado del presupuesto total del partido _____</p> | | |
| <p>El partido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuenta con una instancia o mecanismo interno para dar seguimiento a los principios o compromisos partidarios con la igualdad y equidad de género. ✓Cuál es _____ | | |
| <p>El partido cuenta con datos desagregados por sexo para conocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuántas mujeres y cuántos hombres hay. ✓ En dónde: <ul style="list-style-type: none"> - Afiliación. - Asambleas cantonales. - Asambleas provinciales. - Asamblea nacional. - Órganos partidarios. | | |

| Ciclo electoral | Sí | No |
|---|----|----|
| <p>El estatuto del partido cuenta con regulaciones o procedimientos generales para la selección interna de candidaturas a puestos de elección popular.</p> <p>Existen procedimientos específicos para la aplicación de la paridad y la alternancia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Selección interna de candidaturas a puestos de elección popular. ✓ Integración de asambleas. ✓ Integración de órganos partidarios. <p>El partido lleva registro de mujeres y hombres en:</p> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nóminas de candidaturas (todas _____, algunas _____). ✓ Encabezamientos de nóminas de puestos de elección popular (Diputaciones _____, Alcaldías _____, Regidurías _____, Otros _____). ✓ Total de mujeres y hombres electos en puestos de elección popular (Diputaciones y todos los puestos municipales). <p>Existe un órgano o instancia partidaria para reclamar o impugnar</p> | | |
| <p>el incumplimiento de la paridad y la alternancia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Órganos partidarios. ✓ Asambleas. ✓ Nóminas de candidaturas. ✓ Alguno de los anteriores. ✓ Ninguno de los anteriores. | | |

| El partido: | Sí | No |
|--|----|----|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiene un plan de capacitación y formación política en período electoral y no electoral. ✓ Contabiliza la inversión de fondos estatales y partidarios en el rubro de capacitación. | | |
| <p>En el estatuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se establece un porcentaje financiero destinado para capacitación paritaria (y es de _____%). ✓ Se contempla una mención específica a la capacitación y liderazgo de las mujeres. ✓ Existe un porcentaje financiero destinado a la capacitación específica de las mujeres. | | |
| <p>Señalar los temas de capacitación y formación política:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ideología partidaria. ✓ Derechos humanos. ✓ Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres (o igualdad y equidad de género). ✓ Promoción del liderazgo. ✓ Paridad y su implementación. ✓ Otros | | |
| <p>Los gastos del partido en campañas políticas para cargos de elección popular:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyan más a hombres (considerar en qué puestos). ✓ Apoyan más a mujeres (considerar en qué puestos). ✓ Apoyan por igual a hombres y mujeres candidatas. <p>Nota: Este tipo de análisis requiere conocer los gastos del partido en la materia y calcular el gasto promedio en mujeres y en hombres en las campañas para cualquier puesto de elección popular</p> | | |
| Agregue aspectos adicionales... | | |

Este listado básico permite contar con un análisis rápido de la existencia (o no) de objetivos o procedimientos formales (o no formales) relacionados con la igualdad, a partir del cual pueden hacerse reflexiones alrededor de tres preguntas. Se sugiere agrupar y “pasar en limpio” las respuestas, de manera que pueda contarse con un documento propositivo de trabajo a futuro.

- ¿Qué recomendaciones haría a la dirigencia del partido para propiciar una acción más igualitaria?
- ¿Qué acciones puede sugerir para la operatividad de las disposiciones en materia de igualdad?
- ¿Qué recomendaría como mecanismo de monitoreo de la acción partidaria para la igualdad?

Si el trabajo partidario de reflexión interna se realiza en colectivo, los grupos conformados se unen en plenaria y socializan sus resultados. Si la capacitación es multipartidaria y, siendo de partidos distintos, prefieren no socializar su análisis con otras agrupaciones políticas, el ejercicio finaliza sin plenaria. En cualquiera de los dos casos, es conveniente que los resultados del ejercicio se presenten a las instancias correspondientes como un aporte al trabajo partidario igualitario.

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

- ¹ El desarrollo de parte de los contenidos de la Unidad 1 y la Unidad 2, se basan en ideas planteadas con anterioridad en diversas publicaciones y muy especialmente en: Torres García, Isabel. *Costa Rica: sistema electoral, participación y representación política de las mujeres*. UN-INSTRAW (parte de ONU MUJERES). República Dominicana. Agosto 2010 (http://iidh-webserver.iidh.ed.cr/multic/UserFiles/Biblioteca/CAPEL/9_2010/42226b86-b14f-4b6a-9bf9-5ec33b6351b4.pdf); y Torres García, Isabel. "De la universalidad a la especificidad: los derechos humanos de las mujeres y sus desafíos". En: Lagarde, Marcela y Valcárcel, Amelia. *Feminismo, género e igualdad*. Pensamiento Iberoamericano N° 9. España. Septiembre 2011 (<http://www.pensamientoiberoamericano.org/sumarios/9/feminismo-g-nero-e-igualdad/>).
- ² Méndez, Juan y Pacheco, Gilda, "El desarrollo de proyectos en derechos humanos con perspectiva de género". Ponencia *XVII Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos*, IIDH, 14 a 25 de junio de 1999, San José, Costa Rica.
- ³ Facio, Alda, "El derecho a la igualdad de mujeres y hombres". En: *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*. IIDH, Costa Rica, 2009. También: Rawls, John. *Teoría de la justicia*. FCE, Madrid, España, 1979; Ferrajoli, Luigi. *Derechos y garantías, la ley del más débil*. Trota, Madrid, España, 1999.
- ⁴ Santa Cruz, María Isabel. *Notas sobre el concepto de igualdad*. Isegoría 6. 1992 (<http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/viewFile/329/330>).
- ⁵ Camacho, Rosalía. "Módulo 1. Nuestro derecho a todos los derechos". En: *Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres. Tejiendo el cambio*. IIDH. 2009.
- ⁶ Instrumentos internacionales básicos del derecho internacional de los derechos humanos: Pacto de Derechos Civiles y Políticos; Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; Convención sobre los Derechos del Niño; Convención sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familias; y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades. También es importante el Estatuto de Roma que crea la Corte Penal Internacional, pues reconoce y tipifica como parte de los crímenes de genocidio, lesa humanidad y de guerra, la violación, esclavitud sexual, prostitución forzada, esterilización forzada u otros abusos sexuales de gravedad comparable.

- ⁷ Facio, Alda. "La Carta Magna de todas las mujeres". Módulo sobre la CEDAW. ILANUD. Costa Rica. 1998; Facio, Alda. *CEDAW en 10 minutos*. UNIFEM, 2009. Ver también: Camacho, Rosalía. *Acercándonos a los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres*. IIDH. Costa Rica. 2005; y Camacho:2009.
- ⁸ Ver por ejemplo: CEPAL: *Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe*, IX Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México, 2004; *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*, X Conferencia, Quito, 2007; y *¿Qué Estado para qué igualdad?*, XI Conferencia, Brasilia, 2010; los balances de la ONU en la implementación del Plan de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, conocidos como Beijing +5, + 10 y +15.
- ⁹ Guzmán, Virginia: *La institucionalidad de género en el Estado. Nuevas perspectivas de análisis*. Serie Mujer y Desarrollo N°. 32. CEPAL. 2001; y *Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible*. Serie Mujer y Desarrollo N°. 48. CEPAL, 2003.
- ¹⁰ García Prince, Evangelina. "Mainstrimming de género y políticas de igualdad". En: *Políticas que transforman. Una agenda de género para América Latina y el Caribe*. Nota para la igualdad N°. 2. PNUD. 2011.
- ¹¹ Referencias importantes en el Sistema Universal: Recomendaciones Generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer N°. 23 sobre vida política y pública, N°. 25 sobre medidas especiales de carácter temporal, y N°. 28 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación; Observación General del Comité de Derechos Humanos N°. 28 sobre la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el marco del Pacto de Derechos Civiles y Políticos. En el Sistema Interamericano: Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Consideraciones sobre la compatibilidad de medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios de igualdad y no discriminación*, 1999; Organización de Estados Americanos (OEA), *Carta Democrática Interamericana*, 2001.
- ¹² Molina Vega, José y Pérez Baralt, Carmen. "Participación política". En: *Diccionario electoral. Tomo II*. IIDH. Costa Rica. 2000. También: Centro de Asesoría y Promoción Electoral del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH/CAPEL), *Definición de participación política*, XIX Curso Interdisciplinario de Derechos Humanos. 2001.
- ¹³ Woldenberg, José y Becerra, Ricardo. "Representación política". En: *Diccionario electoral. Tomo II*. IIDH. Costa Rica. 2000.
- ¹⁴ Marques-Pereira, Bérengère. *Cupos o paridad ¿Actuar como ciudadanas?* Revista de Ciencia Política. Volumen XXI, N°. 2. 2001.

- ¹⁵ Lara, Silvia. *La participación política de las mujeres en Costa Rica. Apuntes para la discusión*. Foro de la Mujer. PRIEG-UCR. Costa Rica, 21 de marzo de 1996; García Prince, Evangelina. *Derechos políticos y ciudadanía de las mujeres*. Centro Mujer y Familia. Costa Rica. 1997.
- ¹⁶ Escalante, Ana Cecilia. "La contribución del movimiento de mujeres contemporáneo a la construcción de la democracia costarricense". En: Rovira, Jorge (editor). *La democracia de Costa Rica ante el siglo XXI*. Costa Rica. 2001.
- ¹⁷ Mouffe, Chantal: "Ciudadanía democrática y comunidad política". En: Laclau, Ernesto y Mouffe, Chantal. *La democracia de fin de siglo*. CDE. Paraguay. 1991.
- ¹⁸ Soto, Clyde, "Acciones positivas: formas de enfrentar la asimetría social", en: Bareiro, Line y Torres García, Isabel (editoras y coordinadoras académicas), *Igualdad para una democracia incluyente*. IIDH. Costa Rica, 2009.
- ¹⁹ Massolo, Alejandra. *Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina*. UN-INSTRAW. República Dominicana. 2007.
- ²⁰ Bardají Blasco, Gemma. *La representación política en disputa. Marco conceptual para el análisis de los sistemas electorales con perspectiva de género*. ONU MUJERES. República Dominicana. 2011.
- ²¹ Camacho de la O, Lorena. "Contribuciones feministas y de las sufragistas a los derechos humanos de las mujeres"; Flores, Lorena. "La lucha por el sufragio femenino". En: INAMU. *Revista Olimpia*. N° 9. Costa Rica. Julio 2009. También: Flores, Lorena. "Ni histérica, ni reinas... ciudadanas". Tesis de Maestría en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica. 2001.
- ²² Bolaños Barquero, Arlette. "Las cuotas de participación política de la mujer en Costa Rica, 1996-2005". En: Tribunal Supremo de Elecciones, *Revista de Derecho Electoral*, N° 1. Costa Rica. Primer semestre, 2006 (<http://www.tse.go.cr/revista/articulos01.htm>).
- ²³ Camacho, Lorena y Flores, Lorena. "Un movimiento de mujeres en desarrollo: Costa Rica". En: Montenegro, Sofía (coordinadora). *Movimiento de mujeres en Centroamérica*. Programa regional "La Corriente". Nicaragua. 1997; Torres García, Isabel (autora), Molestina, Marisol y González, Lorena (colaboradoras), Centro de Estudios en Derechos (CEDE). "Costa Rica. Movimiento de mujeres y liderazgo". En: *Desafíos al liderazgo de las mujeres en Centroamérica*. Centro de Derechos Constitucionales de Nicaragua. Nicaragua. Junio 2011 (<http://sites.google.com/site/cedecr/cdc-libro-presentado>).
- ²⁴ El mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres evoluciona de una oficina (1974), a una entidad con personería jurídica y patrimonio propio denominada Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (1986), que se transforma en la entidad rectora actual: el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU, Ley N° 7801, 1998).

- ²⁵ Los datos de este apartado provienen principalmente de: Instituto Nacional de las Mujeres. "Capítulo VII: Autonomía, ciudadanía y participación política de las mujeres". En: *Primer estado de los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica*. Noviembre 2011; y Torres García, UN-INSTRAW:2010.
- ²⁶ Quesada, Yanis. "Participación de mujeres en puestos de designación del Poder Ejecutivo". En: INAMU. *Revista Olimpia* N.º14 Costa Rica. Octubre 2011. También: El Financiero. "Remezón en el Gabinete de Laura Chinchilla", 19 de octubre 2012 (http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/cambios-Gabinete-Laura-Chinchilla-Guido_Monge_0_170382972.html).
- ²⁷ INAMU:2011.
- ²⁸ Escalante, Ana Cecilia y Méndez, Nineth. *Sistematización de experiencias de acoso político que viven o han vivido las mujeres que ocupan puestos de elección popular en el nivel local*. INAMU y ONU MUJERES. Costa Rica. 2010.
- ²⁹ CEPAL. *Consenso de Quito*. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, Ecuador. 6 a 9 de agosto de 2007.
- ³⁰ El desarrollo de los contenidos de la Unidad 3 se basa en el ya citado estudio: Torres García, UN-INSTRAW:2010.
- ³¹ Nohlen, Dieter. "Sistemas electorales". En: IIDH:2000; Nohlen, Dieter. *Elecciones y sistemas electorales*. Nueva Sociedad. Venezuela. 1995; Picado León, Hugo. "Implicaciones jurídicas del sistema electoral". En: Tribunal Supremo de Elecciones. *Revista de Derecho Electoral*. N.º. 6. Costa Rica. Segundo semestre 2008 (<http://www.tse.go.cr/revista/articulos06.htm>).
- ³² Bardají Blasco, ONU MUJERES:2011. Una clasificación de los distintos sistemas electorales puede encontrarse en: IDEA Internacional. *Diseño de sistemas electorales. El nuevo manual de IDEA Internacional*. Suecia. 2006; ver también: Larsrud, Stina y Taphorn, Rita. *Diseño para lograr la igualdad. Combinaciones más idóneas, medianamente idóneas y no favorables de los sistemas electorales y cuotas de género*. IDEA Internacional. Suecia, 2007 (www.idea.int/publications/esd/es.cfm).
- ³³ En vista del último censo poblacional (2011), el TSE determinó el nuevo número de diputaciones por provincia que deberán elegirse para el proceso electoral de 2014 (oficio STSE 2701, 19 julio 2012). La única variación sustantiva con respecto a las diputaciones por provincia anteriores, es que San José perdió un puesto (antes eran 20) y Heredia ganó uno (antes eran 5).
- ³⁴ Por ejemplo: Bareiro, Line; López, Oscar; Soto, Lilian; Soto, Clyde. *Sistemas electorales y representación femenina en América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo N.º. 54. CEPAL. Chile. 2004; Archenti, Nélica y Tula, María Inés (editoras). *Mujeres y política en América Latina. Sistemas electorales y cuotas de género*.

Heliasta. Argentina. 2008; Llanos, Beatriz y Sample, Kristen. *30 años de democracia: ¿en la cresta de la ola? Participación política de la mujer en América Latina*. IDEA Internacional. 2008; Soto, Clyde, "Acciones positivas: formas de enfrentar la asimetría social" y Lubertino, María José, "Las leyes de cuotas en la experiencia latinoamericana", en: Bareiro y Torres García:2009; Torres García, Isabel. "Promoviendo la igualdad: cuotas y paridad en América Latina". En: Tribunal Supremo de Elecciones (TSE). *Revista de Derecho Electoral*, Nº. 14. Julio-diciembre 2012.

³⁵ Además de la cuota legislativa electoral -aplicada en Europa, América Latina y algunos países de África-, también existen otros tipos de cuotas: de escaños reservados, mediante las cuales se aparta una determinada proporción de los escaños en los parlamentos, para que sean ocupados exclusivamente por mujeres (ello se ha implementado fundamentalmente en países de Asia, África y Medio Oriente); y cuotas partidarias, donde los partidos políticos, voluntariamente, se auto comprometen a una determinada composición de mujeres y hombres en órganos directivos y/o en las listas de puestos a elección popular.

³⁶ Ríos Tobar, Marcela (editora). *Mujer y política. El impacto de las cuotas de género en América Latina*. IDEA Internacional y FLACSO. Chile. 2008.

³⁷ Camacho, Rosalía; Lara, Silvia; Serrano, Esther. *Las cuotas mínimas de participación de las mujeres: un mecanismo de acción afirmativa. Aportes para una discusión*. Centro Mujer y Familia. Costa Rica. 1996; Camacho, Rosalía. *Sintonizando la conciencia, el voto y los puestos de decisión. Las mujeres y la política en Costa Rica*. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. 1998; Torres García, Isabel. *La aplicación de la cuota mínima de participación de las mujeres ¿ficción o realidad. Un diagnóstico para Costa Rica*. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. 2001.

³⁸ A partir de setiembre de 2011, realizar asambleas distritales ya no es un requisito obligatorio para inscribir partidos políticos, ni para renovar sus estructuras (Sala Constitucional, Resolución 9340-2010; Tribunal Supremo de Elecciones, Resoluciones 4651-E3-2011 y 4750-E10-2011).

³⁹ Ver al respecto la Resolución 1863 (1999) y Resolución 2837 (1999). Otras resoluciones posteriores: Resolución 3082-E-2005: reiteración del criterio o mecanismo de alternancia de género; Resolución 804-E-2000: cuota del 40% para puestos de Regidurías y Sindicaturas; Resolución 918-P-2000: ubicación de mujeres en la lista de candidaturas a diputaciones al existir un solo puesto elegible; Resolución 1544-E-2001: presencia femenina en la papeleta para Presidencia y Vicepresidencias de la República; Resolución 1543-E-2001: incorporación en estatutos, de mecanismos para garantizar el 40% de la cuota femenina; y Resolución 2096-E-2005: la cuota mínima es un mecanismo de acción afirmativa a favor de las mujeres (<http://www.tse.go.cr/>).

⁴⁰ En las elecciones nacionales del 2006 resultaron electas 22 mujeres diputadas. Sin embargo, en junio y en setiembre de 2007 renunciaron dos de ellas; en el primer caso fue sustituida por su suplente hombre y en el segundo, por su suplente mujer. A partir de esa fecha, la Asamblea Legislativa contó con 21 mujeres en total (36,8%).

⁴¹ Antes de las reformas de 1998 al Código Municipal, las elecciones nacionales (Presidencia y Vicepresidencias de la República, diputaciones a la Asamblea Legislativa) y municipales se realizaban juntas; mediante las reformas, las elecciones municipales de todos los cargos (con excepción de Regidurías) se separaron parcialmente de las nacionales, fijándose para 10 meses después (diciembre de 2002, 2006 y 2010).

Reformas posteriores al Código Municipal (Ley N° 8611, 2007) y la interpretación al respecto del Tribunal Supremo de Elecciones, fijan la realización de las elecciones municipales dos años después de las nacionales, para todos los cargos con las Regidurías incluidas: en 2014 se llevarán a cabo elecciones nacionales para Presidencia, Vicepresidencias de la República y diputaciones; y en el 2016, para todos los puestos municipales. Los cargos municipales electos en 2010 serán por un periodo de casi seis años, como única vez en la historia del país y solo para efectos de la transición hacia la unificación de la elección de todos los cargos municipales.

⁴² INAMU. *La participación política de las mujeres en Costa Rica*. Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, INAMU. Costa Rica. 2009.

⁴³ Se trata de los partidos Liberación Nacional, Acción Ciudadana, Movimiento Libertario y Unidad Social Cristiana; en ese periodo, el único partido que desde su fundación en el año 2000 plantea estatutariamente la paridad y la alternancia en sus órganos internos y en sus listas para puestos de elección popular, es Acción Ciudadana. Ver: Roza, Vivian; Llanos, Beatriz y Garzón de la Roza, Gisela. *Partidos políticos y paridad: la ecuación pendiente*. IDEA Internacional y BID. Perú, diciembre 2010.

⁴⁴ Marques-Pereira:2001; Marques-Pereira, Bérengüere. "La paridad, una nueva práctica de ciudadanía: entre la individuación y la identidad suscrita". En: *Estudios Sociológicos*. Setiembre-diciembre, Vol. XXIII, N° 3. El Colegio de México. México. 2005; Guzmán, Virginia y Moreno, Claudia. *Hacia un horizonte paritario en América Latina: representación política de las mujeres*. CEPAL. Chile. 2007; Bareiro y Torres García:2009.

⁴⁵ Sierra, Ángela y Del Pino de la Nuez Ruiz, María (editoras). *Democracia paritaria (aportaciones para un debate)*. Universidad Nacional de La Plata. Argentina. 2007; Cobo, Rosa. "Democracia paritaria y radicalización de la igualdad". En: *Seminario de balance y perspectivas de los estudios de las mujeres y del género*. Instituto de la Mujer. España. 2003.

⁴⁶ Tribunal Supremo de Elecciones, oficio 2138-2010 dirigido a la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en ocasión de la acción de inconstitucionalidad contra la alternancia presentada por un ciudadano; esta fue declarada sin lugar por la Sala Constitucional, el 17 de febrero de 2012 (sentencia N° 1966-12).

⁴⁷ Ver publicación de IDEA Internacional y CIM/OEA que presenta investigaciones para los casos de Bolivia, Ecuador y Costa Rica ("Paridad para el fortalecimiento de la democracia incluyente. El caso de Costa Rica", junio 2012) -realizadas por Marlene Choque, Solanda Goyes e Isabel Torres García, respectivamente-, así como un análisis comparado de Beatriz Llanos. En: *La apuesta por la paridad: democratizando el sistema político en América Latina. Los casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica*. IDEA Internacional, OEA, CIM. 2013 (<http://www.oas.org/es/CIM/docs/ApuestaPorLaParidad-Final.pdf>).

⁴⁸ Roza, Llanos y Garzón de la Roza:2010.

⁴⁹ INAMU:2011.

⁵⁰ TSE. *Manual para capacitación de los partidos políticos, sus militantes y ciudadanía en general*. Costa Rica. Mayo 2011.

⁵¹ Sala Constitucional, Votos 2881-95 y 1234-98; Sentencias 980-91, 2150-92, 2486-93, 6901-95, 3489-2003 y 2865-2003.

⁵² Ver sobre el carácter y naturaleza pública de los partidos políticos, las Resoluciones TSE 1440-E-2000, 3146-E-2000, 303-E-2000 y 1543-E-2001.

⁵³ La jerarquía de las fuentes del ordenamiento jurídico electoral se regulan en el Código Electoral, art. 3.

⁵⁴ Mena Keymer, Carlos Eduardo. *Rediseño de partidos políticos en América Latina*. Cuadernos CAPEL N° 45. IIDH. 1999; Valdés, Leonardo. *Sistemas electorales y de partidos*. Cuadernos de divulgación de la cultura democrática N° 7. Instituto Federal Electoral de México. 2001

⁵⁵ Breth, Erica y González, Keila (Editoras). *Trabajando juntos. Partidos y sociedad civil construyendo soluciones para responder a las necesidades ciudadanas*. NDI. 2006; Bareiro, Line y Torres García, Isabel. *Gobernabilidad democrática, género y derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe*. International Development Research Centre (IDRC). Canadá. 2010.

⁵⁶ Roza, Llanos y Garzón de la Roza:2010; Zabala Canedo, María Lourdes. *Partidos políticos e igualdad de género*. Serie Mujeres, poder local y democracia: conceptos clave, N° 7. UN-INSTRAW. República Dominicana. 2009.

⁵⁷ Las fuentes y ejemplos que ilustran los contenidos del tercer apartado de la Unidad 4 provienen de: Llanos, Beatriz y Kristen, Sample (co-autoras). *Del dicho al hecho: Manual de buenas prácticas para la participación de las mujeres en los partidos políticos latinoamericanos*. IDEA Internacional. 2008; Bonder, Gloria (autora) y Arboleda, María (colaboradora). *El liderazgo político de las mujeres en América Latina: un proceso en*

construcción. *Mapa de iniciativas y actores/as*. PNUD, UNIFEM. Encuentro de Mujeres Parlamentarias de América Latina y el Caribe, España, 15 y 16 de junio, 2009; Roza, Llanos y Garzón de la Roza :2010; PNUD y NDI. *Empoderando a las mujeres para el fortalecimiento de los partidos políticos. Una guía de buenas prácticas para promover la participación política de las mujeres*. 2011; PNUD. *Ranking de igualdad de mujeres y hombres en los partidos políticos*. Colombia. PNUD, IDEA Internacional, NDI et al. Febrero 2013; PNUD. Portal *América Latina Genera. Gestión del conocimiento para la igualdad de género* (<http://www.americlatinagenera.org/es/>).

⁵⁸ Además de las fuentes ya señaladas para el tercer apartado de la Unidad 4, este tema en particular se fundamenta en: Ferreira Rubio, Delia. *Financiación política y género en América Latina y el Caribe*. PNUD, UNIFEM. Encuentro de Mujeres Parlamentarias de América Latina y el Caribe, España, 15 y 16 de junio, 2009; Ferreira Rubio, Delia. "Garantías de equidad en la competencia electoral y financiamiento en la política". En: IIDH-CAPEL. *Construyendo las condiciones de equidad en los procesos electorales*. Cuaderno 57. IIDH. 2012; Gutiérrez, Pablo y Zovatto, Daniel (coordinadores). *Financiamiento de los partidos políticos en América Latina*. IDEA Internacional, OEA, UNAM México. 2011.

⁵⁹ Información en inglés (disponible en: <http://www.emilyslist.org>).

⁶⁰ Morales, Carla. "Recopilación y análisis estadístico sobre el comportamiento del voto femenino en Costa Rica". En: Torres García, Isabel (coordinadora académica). *Derechos políticos de las mujeres: el voto femenino en México y Centroamérica*. IIDH. Costa Rica. 2009.

⁶¹ Llanos, Beatriz y Nina, Juana. *Mirando con lentes de género la cobertura electoral. Manual de monitoreo de medios*. IDEA Internacional y ONU MUJERES. 2011.

⁶² Rodríguez Gustá, Ana Laura. *¿Quién promueve la igualdad en los Parlamentos? Experiencias de bancadas, comisiones, unidades técnicas y grupos mixtos en América Latina y el Caribe*. PNUD. 2011.

El **Instituto de Formación y Estudios en Democracia (IFED)**, del Tribunal Supremo de Elecciones, fue creado en 2010 con el objetivo de promover los valores democráticos y la participación cívica de la ciudadanía a través de la formulación y ejecución de programas de capacitación, talleres, cursos virtuales o autoformativos, investigaciones y publicaciones sobre temas relacionados con democracia y elecciones. Sus labor atiende criterios de regionalización y de equidad de género, y está dirigida a funcionarios electorales, partidos políticos, poblaciones estudiantiles y ciudadanía en general.

El **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**, es una agencia especializada de Naciones Unidas cuyo mandato central es promover el desarrollo humano en los países en desarrollo. El PNUD cuenta con una red de oficinas en dichos países en donde promueve programas y proyectos relacionados con la reducción de la pobreza, la gobernabilidad democrática, el medio ambiente y la energía, y la prevención de conflictos en países en crisis. En este contexto el PNUD promueve el cambio, el intercambio de conocimientos y experiencias entre países, y el uso estratégico de recursos para mejorar la calidad de vida de los pueblos.

Sobre la autora:

Isabel Torres García es socióloga, especialista en derechos humanos de las mujeres e igualdad de género. Consultora para diversas agencias del Sistema de las Naciones Unidas y organismos internacionales, e integrante del Centro de Estudios en Derechos (CEDE).



ISBN: 978-9968-907-88-0



San José, Costa Rica. Avenida 3, 50m oeste del Tribunal Supremo de Elecciones
Apartado 2163-1000 • Telefax (506) 2287 5870
ifed@tse.go.cr • www.tse.go.cr/ifed