



Estudio de la Paridad de Género en las Juntas Directivas de las Organizaciones Sociales

Consultoras
Ivannia Ayales Cruz, coordinadora
Carmen Lía Meoño Soto

Diciembre, 2015

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION DEL ESTUDIO

Introducción

Justificación

Metodología del estudio

MARCO REFERENCIAL DEL ESTUDIO

Antecedentes

Marco normativo

Dimensiones de la paridad de género

RESULTADOS : INCORPORACIÓN DE LA PARIDAD EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Caracterización de las organizaciones sociales y la Ley de Paridad de Género

Conceptualización de la paridad de género desde las organizaciones sociales

Análisis de la situación actual

Situación deseada

ESTUDIOS DE CASO

Asociaciones civiles

Sindicatos

Asociaciones de desarrollo comunal

Asociaciones solidaristas

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

Anexo 1. Ley N. 8901

Anexo 2. Informantes clave para la definición de la muestra del estudio

Anexo 3. Muestra de organizaciones sociales para el estudio

Anexo 4. Metodología del Taller

Anexo 5. Entrevista semi-estructurada para organizaciones sociales

I CAPITULO: PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

INTRODUCCIÓN

Costa Rica ha ido avanzando en políticas y estrategias que buscan la igualdad de género, garantizando la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. La paridad busca garantizar que mujeres y hombres alcancen cargos de elección, en espacios públicos y privados, en un porcentaje igualitario y en igualdad de condiciones. En este sentido, la Ley N. 8901 establece la obligatoriedad de la representación paritaria de hombres y mujeres en las Juntas Directivas de las organizaciones sociales.

Por lo tanto, la paridad es un tema país y corresponde a todas las instituciones y organizaciones, públicas y privadas, impulsar las condiciones necesarias para lograr la igualdad en la participación de género en los espacios de toma de decisiones. El Instituto Nacional de las Mujeres, institución rectora del tema de la igualdad de género, tiene entre sus objetivos velar por el cumplimiento de la paridad en los espacios de toma de decisiones de las instituciones públicas y organizaciones sociales, en el marco de los derechos de las mujeres, desde una visión integral que incorpore los siguientes aspectos:

1. Cambios subjetivos desde el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres.
2. Cambios culturales que tienen que ver con transformaciones en las relaciones de poder.
3. Cambios socio organizativos relacionados con la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.
4. Cambios normativos y legales que tutelan los derechos de las mujeres.

Si bien la Ley de Paridad N. 8901 enfatiza en los cambios socio organizativos, para el cumplimiento de una participación real, activa y paritaria se requiere considerar e incidir en transformaciones subjetivas y culturales que influyen en la participación de las mujeres en las Juntas Directivas de organizaciones sociales.

Como parte fundamental de su accionar, el INAMU tiene como propósito impulsar mecanismos claramente identificados de exigibilidad de derechos de las mujeres y el fortalecimiento de sus capacidades individuales, sociales y políticas. En el marco de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), la participación paritaria de mujeres y hombres en los procesos democráticos y de toma de decisiones es considerada como una aspiración básica del desarrollo humano y un elemento clave para el fortalecimiento de la democracia costarricense. Se complementa con otros fines y propósitos, que son:

1. Proteger los derechos de las mujeres y promover la igualdad entre los géneros, propiciando acciones tendientes a mejorar su situación.
2. Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad de género.
3. Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad con los hombres.

El garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en el ámbito de lo público, es una necesidad histórica de la sociedad costarricense en su conjunto. Por lo tanto, la no discriminación y la igualdad deben convertirse en ejes primordiales para construir normativas, mecanismos y una estructura articulada que haga posible la participación efectiva de mujeres y hombres en puestos de decisión en las organizaciones sociales (asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas).

Si bien se han elaborado y aprobado leyes y reformas en el país, para institucionalizar la igualdad de género en cargos públicos, son diversos los factores de carácter económico, social y cultural que se interrelacionan para explicar el lento avance de la participación de las mujeres en las organizaciones sociales.

El objetivo de la consultoría es analizar, cuantitativa y cualitativamente, la participación de las mujeres en las Juntas Directivas de organizaciones sociales (asociaciones, organizaciones civiles, sindicatos y asociaciones solidaristas) que dé cuenta de los avances y pendientes en términos de la incorporación de la paridad de género en dichas estructuras.

JUSTIFICACIÓN

El Consenso de Quito reconoce que la paridad de género 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” (...); es también “una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres”¹.

Por lo tanto, el principio de paridad no se trata solamente de cuota mayor a favor de las mujeres, sino la incorporación de la igualdad efectiva a la democracia. 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 y transforma la idea misma de democracia al garantizar la inclusión a ella, de una diferencia que existe en todas las sociedades y es aproximadamente la mitad de la población y de la ciudadanía.

En este aspecto el país ha mostrado avances significativos, ya que la participación de las mujeres en los procesos electorales del país se ha estado incrementando en los últimos años en todos los niveles, desde el Poder Ejecutivo, hasta en los gobiernos locales y en el Poder Judicial. Asimismo las mujeres tienden a mostrar una menor abstención que los hombres en los procesos electorales. En las instituciones autónomas los alcances de la participación femenina en las juntas directivas en igualdad de condiciones que los hombres son todavía heterogéneos, si bien en algunas se ha incrementado la participación de las mujeres en dicha conformación, en otras es todavía un tema pendiente de fortalecer.

Sin embargo, uno de los espacios más importantes en el ejercicio de la democracia en Costa Rica lo constituye las organizaciones sociales, constituidas por una diversidad de formas asociativas, entre ellas, cámaras empresariales, sindicatos, asociaciones solidaristas, cooperativas, juntas de vecinos, comités cívicos y asociaciones de desarrollo comunal. Se trata de un denso tejido social y político donde el ejercicio de la democracia es ejercida cotidianamente por miles de personas en estructuras locales, regionales y nacionales. Sin estas organizaciones sociales la democracia costarricense sería representativa y no participativa.

“Actuando como un sistema de vasos capilares, este tejido organizativo conecta diariamente a las personas entre sí, formando pequeñas sociedades, y las conecta a su vez con el sistema político y con el Estado y sus instituciones: penetra simultáneamente al Estado y a la sociedad. Y, al transmitir en una u otra dirección demandas ciudadanas y respuestas públicas, expresar opiniones, movilizar e invertir recursos, impide que el o la ciudadana esté desnudo frente a los poderes políticos y económicos”¹.

Las organizaciones sociales son formas asociativas constituidas por personas al amparo de la ley. En las organizaciones sociales las personas se juntan para multiplicar sus capacidades y así ejercer sus derechos ciudadanos, influir en los asuntos públicos, resolver problemas colectivos, y entablar luchas para mejorar su condición.

Por lo tanto, las organizaciones sociales son un tejido de relaciones asociativas de muy difícilmente comprensión debido a su diversidad: de fines, de modalidades de relacionamiento con la institucionalidad pública y de formas de afiliación. Unas buscan resolver problemas de la comunidad, otras defender y promover los derechos de sus afiliados y afiliadas, algunas para influir como grupos de presión en la deliberación y gestión de los asuntos públicos, y otras son puntos de reunión para personas con afinidad de valores y creencias. Las hay desde aquellas que procuran canalizar la mayor cantidad de recursos públicos, otras organizadas desde el Estado para propósitos específicos (por ejemplo, programas de beneficencia) hasta las que rechazan cualquier ayuda pública. Otras son de carácter estrictamente voluntario, algunas, como los colegios profesionales, son creadas por ley y, en algunos casos, su afiliación es obligatoria.

¹ PNUD: Auditoria ciudadana sobre la calidad de la democracia, Capítulo 10: Sociedad Civil, , 2000, San José, Costa Rica. pág. 304

Según un estudio realizado por PNUD², las organizaciones sociales de Costa Rica, se caracterizan por lo siguiente:

- A marzo del 2000, 16.259 organizaciones sociales de diverso tipo estaban inscritas en tres registros públicos (DINADECO, MTSS y Registro Nacional).
- Una cantidad indeterminada de organizaciones sociales funcionan informalmente, sin estar inscritas en las instituciones públicas correspondientes.
- La tasa de organizaciones por cada 10.000 habitantes, según el tipo de organización social, muestra importantes diferencias sub nacionales. Las asociaciones comunales y de productores predominan en cantones rurales y los sindicatos y asociaciones solidaristas se concentran en los centros urbanos y las zonas bananeras.
- Estudios basados en encuestas nacionales indican una baja participación de las personas en las organizaciones sociales formal o informalmente constituidas (entre un 13% y un 15% del total). No existen registros sobre el número de personas afiliadas a las organizaciones sociales.
- Las asociaciones de desarrollo comunal son percibidas por la ciudadanía como una de las instancias que más trabajan por la comunidad. Los sindicatos y las cámaras empresariales tienen un bajo nivel de confianza de la ciudadanía, según este estudio.
- Uno de los aspectos críticos de las organizaciones sociales es la efectividad en el ejercicio de la democracia y sus mecanismos participativos, en especial, la participación de mujeres en sus estructuras de toma de decisiones.

La reivindicación de democracia paritaria, surge a partir de que la realidad muestra que las mujeres, aunque incorporadas a muchos de los espacios públicos, siguen sin tener una representación real en todos los ámbitos. La democracia actual es una democracia inacabada, ya que existen todavía de manera persistente patrones que excluyen a las mujeres de los centros de poder de decisión.

A pesar de la diversidad, la mayoría de las organizaciones sociales comparten un principio común, que es la democracia participativa. No obstante la defensa de la democracia participativa en Costa Rica no está directamente asociada con la participación real y efectiva de las mujeres en la toma de decisiones, pieza central en el concepto y ejercicio de la paridad de género.

Este estudio pretende aportar a la valoración crítica sobre los avances, que han tenido las organizaciones sociales en materia de participación de las personas, específicamente de las mujeres en sus estructuras de representación, a fin de aportar recomendaciones que contribuyan al ejercicio eficaz de la libre y equitativa de la democracia costarricense.

² Idem, página 304.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El presente estudio tiene como objetivo analizar, cuantitativa y cualitativamente, la participación de las mujeres en las Juntas Directivas de las organizaciones sociales (asociaciones, organizaciones civiles, sindicatos y organizaciones solidaristas), que de cuenta de los avances y pendientes en términos de la incorporación de la paridad de género en dichas estructuras. Este estudio comprendió las siguientes actividades:

Preparación de las condiciones para realización del estudio: a) reuniones con el equipo técnico del Área de Ciudadanía Activa del INAMU para precisar los alcances del estudio y de los conceptos centrales, b) diseño y discusión del plan de actividades, c) diseño de técnicas e instrumentos de consulta.

Revisión de fuentes secundarias: estudio y análisis de leyes, fallos de la Sala Constitucional, bases de datos de organizaciones, investigaciones y otros materiales atinentes a la consultoría.

Consultas a personas expertas para la definición de criterios de selección de la muestra de organizaciones a consultar para el estudio: se realizaron consultas a personas que por su conocimiento de los tipos de organizaciones sociales incluidas en la Ley N.8901, podían brindar un criterio técnico. Entre ellos se consultó³:

- Sindicatos: Mauricio Castro, abogado con amplia experiencia en la investigación, capacitación e información clave del sector.
- Organizaciones de la sociedad civil: Sandra Cartín, de la Fundación Friedrich Ebert (FES), que tiene experiencia de trabajo con este tipo de organizaciones en cuanto a gestión e incidencia política.
- Asociaciones Solidaristas: Jennifer González, encargada de organizaciones sociales en el movimiento solidarista.
- Asociaciones de Desarrollo Comunal: Cinthya Porras de DINADECO, encargada del departamento legal con amplia experiencia en organizaciones sociales.

Mapeo y selección de organizaciones sociales a consultar: a partir de la consulta de fuentes primarias y secundarias se establecieron criterios para la selección de las organizaciones que se definieron como parte de la muestra este estudio, a saber:

- Diversidad / tipo de actividad.
- Representatividad (primero, segundo y tercer grado).
- Relevancia (criterio experto).
- Ubicación geográfica.

Con base en estos criterios se definieron las siguientes organizaciones sociales:

³ Ver anexo 2.

Cuadro 1: Organizaciones sociales que constituyeron la muestra del estudio

ORGANIZACIÓN SOCIAL	TIPO DE ORGANIZACIÓN	NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN
SINDICATOS	Sindicato de empleado	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)
	Sindicato de instituciones públicas	Asociación Sindical de Empleados Industriales de las Comunicaciones y la Energía (ASDEICE)
	Sindicato de la Construcción	Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción
	Sindicatos bananeros y piñeros	Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas de Costa Rica (SITRAP)
	Confederación sindical	Confederación de Trabajadores Rerum Novrum (CTRN).
ORGANIZACIONES DE DESARROLLO COMUNAL	CEN-CINAI	CEN-CINAI San Rafael Abajo de Desamparados.
	Asociaciones de Desarrollo Integral	Asociación de Desarrollo Integral Playa Tamarindo.
	Uniones cantones	Federación de Uniones Cantonales y Zonales de Heredia
	Federación de Organizaciones	Federación de Organizaciones de Cartago
SOLIDARISMO	Asociación solidarista	Asociación Solidarista de Empleados de la Asamblea Legislativa (ASELEGI)
	Asociación solidarista	Asociación Solidarista de empleados de INTEL (ASINTEL)
ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	Asociación sin fines de lucro	Asociación de Empleadas Domésticas (ASTRADOMES)
	Fundación	Fundación Arte y Cultura para el Desarrollo
	Colegio Profesional	Colegio de Enfermeras de Costa Rica
	Asociación de empleados	Asociación Nacional de Educadores
	Cámaras empresariales	Cámara Nacional de Agricultura y Agroindustria

Fuente: Listado elaborado por las consultoras.

Realización de un taller de consulta: a) se llegó a un consenso sobre la composición de la muestra a consultar en el taller, b) convocatoria a las organizaciones señaladas en el cuadro anterior, c) confirmación de representantes de organizaciones sociales⁴, d) preparación metodológica y logística del taller, e) implementación del taller el día 30 de septiembre del 2015 en el que participaron once organizaciones sociales y dieciocho personas, f) elaboración de memoria y sistematización de los resultados del taller.

Realización de entrevista a personas clave: a) diseño y aplicación de un instrumento de entrevista semi estructurada a representantes de organizaciones que pudiesen completar la muestra a consultar de las quince organizaciones, b) sistematización y análisis de las entrevistas realizadas.

Caracterización de las organizaciones sociales consultadas en cuanto a paridad de género: se definieron algunos aspectos a considerar para las organizaciones sociales consultadas en el estudio, a saber:

- Grado de avance de las acciones hacia la paridad de género.
- Resultados de las acciones hacia la paridad de género.
- Apertura general hacia la paridad de género.

⁴ De las organizaciones definidas como muestra y convocadas para el taller solamente once organizaciones se presentaron, con una importante representatividad del sector sindical.

- Resistencia hacia la paridad de género.
- Conocimiento, información, difusión sobre el tema.
- Opinión sobre la pertinencia de la paridad en las Juntas Directivas.
- Número de mujeres en la Junta Directiva.
- Puestos que ocupan.
- Formas de elección.
- Percepciones de las mujeres sobre su rol.
- Percepciones de sus compañeros sobre el rol de las mujeres.

Elaboración del documento de estudio: a) consenso sobre la estructura del documento, b) elaboración de documentos de avance, c) revisión y adecuación de los documentos de avance.

II CAPÍTULO MARCO REFERENCIAL DEL ESTUDIO

ANTECEDENTES

Las reformas al Código Electoral de Costa Rica, aprobadas en agosto de 2009, por la Asamblea Legislativa (Ley 8765) incorporaron el principio de paridad de género en el artículo 2 del Capítulo único del Título I, en el que se expresa explícitamente que:

“La participación política de hombres y mujeres es un derecho humano, reconocido en una sociedad democrática, representativa, participativa e inclusiva, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación. La participación se regirá por el principio de paridad que implica que todas las delegaciones, nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un 50% de mujeres y hombres, y en delegaciones, nóminas y órganos impares no podrá ser superior a uno. Todas las nóminas de elección utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre-hombre-mujer) en forma tal que dos personas del mismo sexo no pueden estar en forma consecutiva en la nómina”.

En diciembre del 2010, y mediante la Ley No. 8901 se estableció que “en los órganos directivos de las asociaciones civiles, de las asociaciones solidaristas, sindicatos y organizaciones de Desarrollo Comunal, se deberá garantizar una paridad entre el número de mujeres y de hombres que la integran; y en caso de órganos con miembros impares la diferencia no puede ser mayor a uno”⁵.

En el año 2011 se presentó una acción de inconstitucionalidad⁶ que impugnaba las reformas introducidas por ley en esta materia. Y es el 02 de abril del 2014 y mediante el voto 4630-2014 que los magistrados rechazaron la acción al considerar que:

“Una mayor participación de las mujeres en todos los campos de la vida social, establecida principalmente por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, no resulta violatoria del principio a la libertad, el derecho a la igualdad, la libertad de asociación, la libertad sindical o los principios de razonabilidad y proporcionalidad”

En el fallo de la Sala IV se afirma que:

“Los órganos directivos de las asociaciones civiles, asociaciones solidaristas, asociaciones comunales y sindicatos deben estar integrados respetando la paridad de géneros, de forma

⁵ Publicada en el Diario Oficial La Gaceta del 27 de diciembre de 2010.

⁶ La acción fue interpuesta por el entonces presidente de la Asociación Cámara Nacional de Agricultura y Agroindustria, Alvaro Sáenz y el expresidente de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), Manuel Rodríguez.

progresiva y siempre que ello sea posible conforme a la libertad ideológica y según la conformación fáctica y la proporcional que cada uno de los géneros lo permita”⁷

También se exhorta a aquellas asociaciones y sindicatos que por su naturaleza no puedan garantizar el cumplimiento del principio, avancen internamente para ir logrando de forma creciente y progresiva la paridad de género en la conformación de sus juntas directivas.

Fue evidente que ante la resolución de la Sala IV, y al revisar en la prensa escrita y documentación accesible al tema, fue posible encontrar diversas reacciones de cámaras y asociaciones. Por ejemplo, las opiniones de la Cámara de Agricultura iban enfocadas hacia la dificultad del sector de “conseguir” mujeres en muchas de las organizaciones. Otro argumento iba en la línea de que un efecto similar se produciría en aquellas asociaciones conformadas por altos porcentajes de mujeres, en donde era difícil la participación de los hombres.

Algunos sindicatos proponían mayor flexibilidad cuando se comprobara que existía imposibilidad material para cumplir con el requisito de paridad; y específicamente la propuesta era que la composición de la Junta Directiva fuese proporcional a la cantidad de hombres y mujeres afiliados o afiliadas a la organización correspondiente.

Mientras tanto, las manifestaciones positivas se encaminaron a valorar el derecho de la participación igualitaria y justa de las mujeres, y más allá de eso también, que pudiesen verse reflejadas sus necesidades e intereses. Una toma de decisiones considerando la igualdad, puede garantizar la democratización interna de las organizaciones desde la exigibilidad y puesta en marcha de derechos de participación social y política de las mujeres.

MARCO NORMATIVO

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada y abierta a su firma y adhesión por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/180, el 18 de diciembre de 1979, estipula que los Estados Partes, entre ellos Costa Rica, se han comprometido a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la vida política y pública del país, compromiso que implica que los Estados necesitan emprender una serie de acciones en distintos niveles.

De igual manera, en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Ecuador del 06 al 09 de agosto de 2007 (Consenso de Quito, 2007), los gobiernos de los países participantes, representados por ministras y mecanismos para el adelanto de las mujeres, consideraron la necesidad de evaluar y revertir los efectos negativos de los ajustes estructurales en el trabajo remunerado y no remunerado, la autonomía y las condiciones de vida de las mujeres. Entre los temas abordados se destacó la importancia estratégica de la participación política y paridad de género.

⁷ Fallo de la Sala IV voto 4630-2014 del 2 de abril del 2014.

Como parte de esta Conferencia, se acordó concebir la paridad como uno de los principios propulsores determinantes de la democracia, tal y como mencionamos anteriormente, y se reconoce la universalidad, la indivisibilidad, la interdependencia y la inalienabilidad de los derechos humanos, reiterando el vínculo entre los mismos, y la consolidación de la democracia representativa y participativa, desde el desarrollo económico y social, apostando a la paridad como principio fundamental.

Desde un marco amplio de derechos humanos también se releva la contribución de las mujeres al fortalecimiento de la democracia, la igualdad de género, la justicia social, al desarrollo de los países de la región y a la inclusión de poblaciones históricamente discriminadas para el fortalecimiento de la democracia.

Con el fin de garantizar la participación de las mujeres, tanto en los ámbitos de la sociedad civil y sus organizaciones sociales, así como desde la participación político-partidaria, el Consenso de Quito (2007) se propone “la adopción de mecanismos y reformas legislativas y asignaciones presupuestarias para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal: poder ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos y en los ámbitos nacionales y locales como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas”.

Esta propuesta estratégica de paridad se enmarca en el propósito de fortalecimiento de la democracia participativa y la inclusión igualitaria, plural y multicultural de las mujeres en la región para la definición de políticas públicas y adoptando medidas y estrategias para su inserción en los espacios de decisión, opinión, información y comunicación.

A medida que el ejercicio del poder desde las mujeres es legitimado a través de un consenso social, mayores son las posibilidades de visibilizar las aspiraciones de los diferentes sectores sociales desde la igualdad y la inclusión. La consecución progresiva de los derechos humanos, está en relación proporcional al aumento de la calidad de la participación ciudadana.

DIMENSIONES DE LA PARIDAD DE GÉNERO

El análisis de la situación de las mujeres en el ámbito de la participación en los espacios de toma de decisiones de las organizaciones sociales se explican a través de una serie de mecanismos socio-culturales a través de los cuales las diferencias entre mujeres y hombres se han traducido en múltiples dimensiones de desigualdad de género⁸ “El género alude a los significados que la sociedad asigna a mujeres y hombres a través de la diferenciación de los roles, actitudes, conductas y responsabilidades definidas como “propias” de unas y otros”.

⁸ Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género: La participación política de las Mujeres: de las cuotas a la paridad. 2010, México, página 15.

Muchos de los estudios realizados en torno a la participación de las mujeres establece una dicotomía entre lo público y lo privado. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las leyes y políticas trascienden del espacio público al espacio privado, ya que los procesos de búsqueda de poder implican aspectos subjetivos de género que subyacen en el sistema patriarcal⁹. Por lo tanto en este estudio hablaremos de tres dimensiones de la paridad de género:

El empoderamiento de las mujeres y la definición de sus proyectos de vida

La división sexual del trabajo sigue relegando a las mujeres al ámbito reproductivo y de esta forma limitando su participación en el ámbito público. Aunque una buena proporción de las mujeres trabajan y algunas de ellas lo hacen en organizaciones sociales continúan siendo responsables de una buena cantidad de las tareas propias del ámbito doméstico, lo que reduce sus posibilidades de asumir responsabilidades de representación en los espacios de toma de decisiones en sus organizaciones.

Por lo tanto, es importante empoderar a las mujeres para que participen plenamente en la vida económica, social y política de sus organizaciones. Este empoderamiento implica el desarrollo de la autoestima, el cambio de roles tradicionales desde la igualdad y la determinación de un proyecto de vida donde ellas sean sujetas de derechos.

El liderazgo de las mujeres en las organizaciones sociales

Las mujeres tienen ser excluidas o autoexcluirse de una participación protagónica en organizaciones sociales, en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder. La toma de conciencia del liderazgo individual y colectivo de las mujeres tiene que ver con la recuperación de la dignidad, de la identidad y de la confianza en sí mismas. También se requiere crear las condiciones que permitan a las mujeres participar en los espacios de toma de decisiones. Estas condiciones están relacionadas con oportunidades económicas, sociales y familiares.

La participación efectiva y de calidad de las mujeres en los espacios de toma de decisiones

En los últimos años ha habido un robusto tejido de normativas a favor de la participación de las mujeres en los espacios públicos y privados. Sin embargo, las mujeres que participan en estos espacios encuentran una serie de dificultades para tener una posición protagónica y hacer valer las demandas y necesidades de género. Entre más recursos económicos, sociales o políticos se juegan en estos espacios más lejos del centro de poder se encuentran las mujeres. Por lo tanto, resulta fundamental el papel que estas mujeres puedan jugar, tanto en la toma de decisiones como en la reconfiguración del poder en estos espacios.

⁹ Rigat-Pflaum, María: A 15 años de Beijing: Un balance de las políticas públicas con perspectiva de género. Buenos Aires, Argentina. 2010, página 1.

III CAPITULO RESULTADOS: INCORPORACIÓN DE LA PARIDAD EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIONES SOCIALES Y LA LEY DE PARIDAD DE GÉNERO

En Costa Rica existen una diversidad de organizaciones sociales de diverso tipo, en marzo del 2000, estaban inscritas 16.259 organizaciones sociales, entre sindicatos, cooperativas, asociaciones solidaristas y asociaciones civiles¹⁰, que se encuentran inscritas en tres registros públicos: DINADECO, MTSS y Registro Nacional. Cierta número de organizaciones sociales se encuentran inscritas antes otras instituciones públicas y una cantidad indeterminada de organizaciones sociales funcionan informalmente, sin estar inscritas en las instituciones públicas correspondientes¹¹.

Este estudio esta centrado en cuatro tipo de organizaciones sociales, que son las que están contempladas en la Ley 8901, a saber: asociaciones civiles, asociaciones comunales, asociaciones solidaristas y sindicatos.

Asociaciones civiles

El 74% de las organizaciones sociales en Costa Rica han sido constituidas bajo la figura legal de asociaciones civiles y se inscriben en el Registro Nacional (12.086 organizaciones). Son aquellas agrupaciones sociales que tienen fines científicos, artísticos, deportivos, benéficos, de recreo y cualesquiera otros y que no tengan fines de lucro o la ganancia” (Artículo 1 Ley de Asociaciones N. 2018). Toda asociación debe ser constituida por al menos diez personas, mayores de edad, mediante una escritura pública o por medio de acta, en el que se definen estatutos y el nombramiento de una Junta Directiva (Artículo 18).

Es una persona jurídica que puede ser de diferentes tipos¹²:

- **Asociaciones científicas:** son aquellas cuya finalidad es investigar y obtener conocimientos técnico ordenados y sistematizados de fenómenos particulares.
- **Asociaciones culturales:** son aquellas cuyo fin es promover la expansión de aquellas características, expresiones, tradiciones y cualquier otro tipo de rasgo propio de los diversos

¹⁰ En este estudio no estaremos incorporando información sobre las cooperativas, que se encuentran excluidas de la Ley 8901.

¹¹ Otras instituciones mantienen registros de organizaciones sociales. En el Ministerio de Educación Pública están inscritas las Juntas de Educación y Patronatos Escolares; en el Ministerio de Salud Pública, los Comités de Salud; en el Ministerio de Ambiente y Energía, los Comités de Vigilancia de Recursos Naturales (COVIRENAS) y en el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH) están identificadas algunas organizaciones de vivienda. A partir de 1995 se han inscrito 724 asociaciones de acueductos (PNUD, Estado de la Nación: Auditoría Ciudadana sobre la calidad de la democracia. Capítulo 10, Sociedad Civil,

¹² Centro de Información Jurídica en Línea: Investigación de CIJUL, Tema: Asociaciones en Costa Rica. Colegio de Abogados.

grupos étnicos y de los conocimientos necesarios para lograr la formación integral del ser humano.

- Asociaciones religiosas: son aquellas que tienen como fin primordial la difusión de un credo o culto, o bien creencias de índole espiritual o moral.
- Asociaciones educativas: aquellas que sin ánimo de lucro se crean a fin de promover, mejorar y facilitar el acceso y participación en las actividades que tienen que ver con el aprendizaje de algunas ramas del conocimiento, profesión u oficio.
- Asociaciones deportivas: son aquellas que tienen como finalidad la divulgación y práctica de una determinada expresión deportiva.
- Asociaciones benéficas: aquellas creadas con el fin de brindar asistencia social a los miembros de la comunidad, que por especiales circunstancias no pueden bastarse a sí mismos en la satisfacción de algunas necesidades.
- Asociaciones declaradas de utilidad pública: son aquellas a las cuáles el Estado les otorga una categoría o reconocimiento especial por ser consideradas útiles a sus intereses y por solventar una necesidad social.
- Asociales de bienestar social: es una categoría que se les otorga a las asociaciones antes de inscribirse en el Registro de Asociaciones.
- Federación, confederación, liga o unión de asociaciones, de conformidad con los artículos 30 y 31 de la Ley.

Las asociaciones civiles están reguladas por la Ley de asociaciones, N.º 218, de 8 de agosto de 1939. La normativa relativa a la paridad de género reformuló el artículo 10 de dicha ley estableciendo lo siguiente: “El organismo directivo cuyo nombre se establecerá en los estatutos, se integrará con un mínimo de cinco personas y deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos, entre ellos se nombrarán personas para la presidencia, la secretaría y la tesorería; todas ellas mayores de edad. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno”.

Asociaciones Solidaristas

En este tipo de asociaciones, trabajadores se integran “para obtener en forma efectiva recursos económicos, mediante el esfuerzo, tanto de ellos como de sus patronos”¹³. La Ley de Asociaciones Solidaristas se define que son organizaciones sociales donde sus afiliados y afiliadas manifiestan su compromiso con el bienestar y la satisfacción de necesidades y aspiraciones, de manera justa y pacífica.

En agosto del 2015, se reportaron al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1471 asociaciones solidaristas, con 324.453 afiliados y afiliadas¹⁴, el 54% reportan estar inscritas en San José.

¹³ Centro de Información Jurídica en Línea: Investigación de CIJUL, Tema: Asociaciones en Costa Rica. Colegio de Abogados

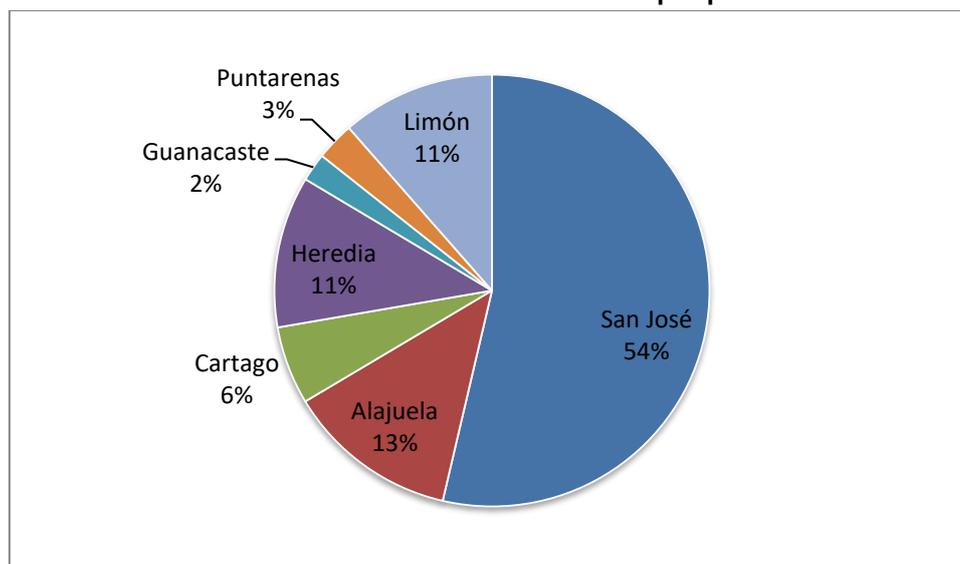
¹⁴ No se obtuvo una desagregación de estas cifras por sexo, tampoco las instituciones responsables del seguimiento de la normativa sobre la paridad de género tiene del número de mujeres y hombres en las Juntas Directivas y una análisis comparativo por sector.

Las asociaciones solidaristas procuran la armonía obrero-patronal. Además, benefician a los y las trabajadoras tanto del sector público como privado, y desde sus principios es muy importante la igualdad de derechos y obligaciones, independientemente de raza, credo, sexo, estado civil o ideología política.

Cuadro 1: Asociaciones solidaristas activas por provincia 2015		
San José	789	212140
Alajuela	188	31210
Cartago	86	10451
Heredia	167	43608
Guanacaste	31	5721
Puntarenas	42	5953
Limón	168	15370
TOTALES	1471	324453

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Listado total de asociaciones solidaristas activas al 26 de agosto del 2015, generado por Raúl Rojas Maykall.

Gráfico 1: Asociaciones solidaristas activas por provincia 2015



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Listado total de asociaciones solidaristas activas al 26 de agosto del 2015, generado por Raúl Rojas Maykall.

Las asociaciones solidaristas están reguladas por la Ley de asociaciones solidaristas, N.º 6970, de 7 de noviembre de 1984. La normativa relativa a la paridad de género reformuló el artículo 42 de dicha ley estableciendo: “La asociación será dirigida y administrada por una Junta Directiva compuesta al menos por cinco personas y deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos. Sin perjuicio de que puedan usarse otras denominaciones para los cargos, la Junta Directiva estará integrada por una presidencia, una vicepresidencia, una secretaria, una tesorera y una vocalía; estas personas fungirán en sus cargos durante el plazo que se fije en los estatutos, el cual no podrá exceder dos años, y podrán reelegirse indefinidamente. Dichos

nombramientos deberán efectuarse en Asamblea General ordinaria. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno”.

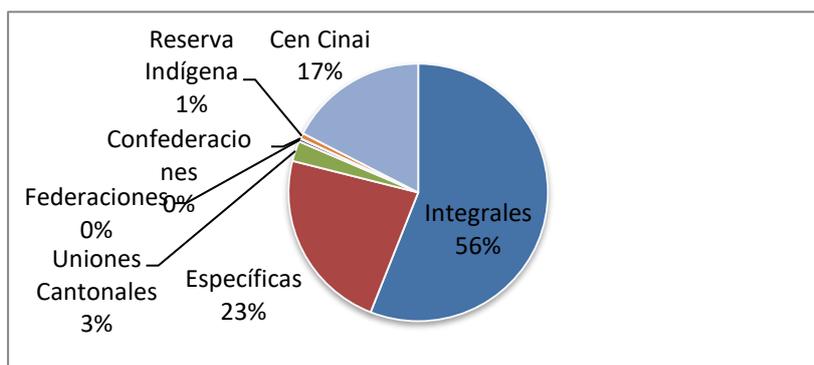
Asociaciones de Desarrollo Comunal

En julio del 2015 se encontraban 3510 Asociaciones de Desarrollo Comunal (ADC) inscritas en DINADECO. “Son aquellas que se refieren a la organización e instrucción de una comunidad en relación con el máximo aprovechamiento de los factores de producción con que cuenta la misma, procurando la mayor rentabilidad de sus recursos, y en general el mejoramiento de las condiciones de vida de sus miembros”¹⁵. Hay diferentes tipos de ADC: a) las ADC integrales, b) las ADC específicas, c) los CEN-CINAI, d) Uniones Cantonales, e) Federaciones, f) Confederaciones, g) Reservas Indígenas.

Cuadro 2: Asociaciones de Desarrollo Comunal, según tipo de organización	
Integrales	1965
Específicas	806
Uniones Cantonales	89
Federaciones	14
Confederaciones	1
Reserva Indígena	24
Cen Cinai	611
Total	3510

Fuente: Regidor-Barboza, Harys: Presentación aportes a la economía social solidaria, Dinadeco, Costa Rica. 2015.

Gráfico 2: Asociaciones de Desarrollo Comunal, según tipo de organización



Fuente: Regidor-Barboza, Harys: Presentación aportes a la economía social solidaria, Dinadeco, Costa Rica. 2015.

¹⁵ Centro de Información Jurídica en Línea: Investigación de CIJUL, Tema: Asociaciones en Costa Rica. Colegio de Abogados y Abogadas.

Cuadro 3: Número de Asociaciones de Desarrollo Comunal, según tipo y provincia

PROVINCIA	INTEGRAL	ESPECIFICA	UNION	FEDERACION	CONFEDERACION	RESERVAS INDIGENAS	PRO CEN CINAJ	OTRAS	TOTAL
SAN JOSE	424	373	23	3	1	3	142	41	1010
ALAJUELA	547	185	17	2	0	1	123	10	885
CARTAGO	162	22	8	1	0	1	68	13	275
HEREDIA	122	42	9	1	0	0	29	5	213
GUANACASTE	255	41	11	2	0	1	95	6	411
PUNTARENAS	258	97	15	3	0	11	75	14	473
LIMÓN	197	46	6	2	0	7	67	3	328
TOTALES	1965	806	89	14	1	24	599	92	3595

Fuente: Cinthya Porras, Departamento Legal, Dinadeco, 2015.

Estas asociaciones están regidas por el Reglamento a la Ley sobre el desarrollo de la comunidad, N.º 3859, de 7 de abril de 1967, Decreto Ejecutivo No. 26935-G, que facilita a las comunidades interesadas el trámite para constituir una asociación de desarrollo municipal. Su propósito es propiciar el desarrollo integral de la comunidad, partiendo de la organización para mejorar las condiciones de vida. Vale señalar también la representación legal de las comunidades indígenas por las asociaciones de desarrollo, y esto se estipula en la Ley No. 13568 –C-G del 30 de abril de 1982, y su Ley específica. En la incorporación de la paridad de género se reformuló el artículo 21 de esta Ley estipulando que: “La Junta Directiva deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno”.

Sindicatos

Son organizaciones formales de personas trabajadoras con el propósito de mejorar las condiciones laborales, conseguir mejores salarios y facilitar la estabilidad de la solidaridad entre ellas. La legislación costarricense considera el concepto de sindicato en el artículo 60 de la Constitución Política indicando lo siguiente: “Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”. Y en el artículo 339 del Código de Trabajo (la máxima ley laboral del país), se consigna que un “sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

En agosto del 2015 hay 311 sindicatos activos en Costa Rica, con 289.868 afiliados/as¹⁶, en donde la mayor parte tienen un carácter nacional y por lo tanto se encuentran inscritos en San José.

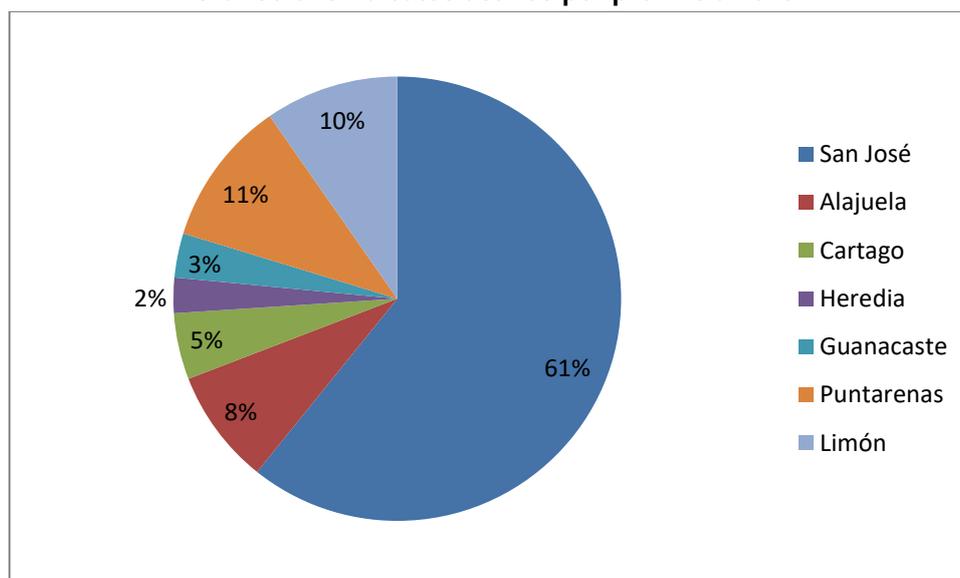
¹⁶ Tampoco se obtuvieron datos desagregados por sexo del número de afiliados, ni de las Juntas Directivas.

En Costa Rica la estructura fundamental de las organizaciones sindicales, según el ordenamiento jurídico-laboral vigente, es de tres niveles: El sindicato de base, que recibe la afiliación directa de la persona trabajadora que quiere pertenecer a él. Ahora bien, la agrupación de dos o más sindicatos base sería una “federación” de segundo nivel, (normalmente por rama de actividad o sector); y el tercero, es la confederación o central de trabajadores que es la agrupación de dos o más federaciones que se agrupan para intereses comunes.

Cuadro 4: Sindicatos activos por provincia 2015		
San José	189	244986
Alajuela	26	5122
Cartago	15	20004
Heredia	8	4049
Guanacaste	10	952
Puntarenas	33	5476
Limón	30	9279
TOTALES	311	289868

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Listado total de asociaciones solidaristas activas al 26 de agosto del 2015, generado por Raúl Rojas Maykall.

Gráfico 3: Sindicatos activos por provincia 2015



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Listado total de asociaciones solidaristas activas al 26 de agosto del 2015, generado por Raúl Rojas Maykall.

Los sindicatos son regidos por el Código de Trabajo que reformulado en su artículo 345 para integrar la paridad de género, de la siguiente manera: “El modo de elección de la Junta Directiva deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos. Sus integrantes deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; en todo caso, mayores de edad, conforme el derecho común. Para los efectos de este inciso, las personas centroamericanas de origen se equiparán a las personas costarricenses. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

Como se puede apreciar en este apartado sobre la caracterización de las organizaciones sociales, que incluye la Ley de Paridad de Género, éstas están regidas por diferentes normativas. La Ley 8901 modificó diferentes artículos en las leyes específicas de esas organizaciones. Son diversas instituciones públicas las encargadas del seguimiento del cumplimiento de la paridad de género. Sin embargo son las mismas condiciones legales que se establecen, tal y como se puede ver en el siguiente cuadro resumen:

Cuadro 5: Organizaciones sociales y la Ley de Paridad de Género

TIPO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL	INSTITUCIÓN QUE REGULA	LEY QUE NORMA	INSTANCIA DE TOMA DE DECISIONES	REFORMAS CONTEMPLADAS EN LA LEY 8901	COMPOSICIÓN DE DICHA INSTANCIA	PARIDAD DE GÉNERO EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS
Asociación civil	Registro Nacional	Ley de asociaciones, N.º 218, de 8 de agosto de 1939	Organismo directivo	Ley de Paridad de Género reformuló el artículo 10 de la Ley de Asociaciones	Organismo Directivo constituido con un mínimo cinco personas	Representación paritaria de ambos sexos. La diferencia entre el número de hombres y mujeres si es número impar no puede ser superior a uno.
Asociación Solidarista	MTSS	Ley de asociaciones solidaristas, N.º 6970, de 7 de noviembre de 1984	Junta Directiva	Ley de Paridad de Género reformuló el artículo 42	Junta Directiva constituida con un mínimo cinco personas	Representación paritaria de ambos sexos. La diferencia entre hombres y mujeres si es número impar no puede ser superior a uno.
Asociaciones de Desarrollo Comunal	DINADECO	Ley sobre el desarrollo de la comunidad, N.º 3859, de 7 de abril de 1967	Junta Directiva	Ley de Paridad de Género reformuló el artículo 21	No se señala un mínimo en la composición de la Junta Directiva	Representación paritaria de ambos sexos. La diferencia entre hombres y mujeres si es número impar no puede ser superior a uno.
Sindicatos	MTSS	Código del Trabajo	Junta Directiva	Ley de Paridad de Género reformuló el artículo 345	No se señala un mínimo en la composición de la Junta Directiva	Representación paritaria de ambos sexos. La diferencia entre hombres y mujeres si es número impar no puede ser superior a uno.

Fuente: Cuadro elaborado por las consultoras.

Esta normativa es un avance muy importante, ya que no solamente promueve el ejercicio pleno del derecho de las mujeres a la igualdad en la participación en espacios estratégicos de toma de decisiones de las organizaciones sociales, sino también es una conquista de la democracia participativa. La representación igualitaria entre mujeres y hombres en esos espacios genera ideas, valores y comportamientos diferentes, que conducen a un mundo más justo y equilibrado.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PARIDAD DE GÉNERO DESDE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Las personas representantes de las organizaciones sociales consultas en el taller, que tuvo como objetivo compartir experiencias acerca del proceso de incorporación de la paridad de género en las diferentes organizaciones sociales¹⁷, emitieron sus percepciones con respecto al concepto de paridad, con los siguientes énfasis.

El concepto de paridad se relaciona con igualdad

Hacia esta idea confluyó la mayoría de las personas, en términos de que la igualdad y la paridad son conceptos que van juntos y se complementan. La igualdad es parte de la paridad, y se manifiesta en múltiples aspectos de la vida cotidiana de hombres y mujeres. Entre las definiciones que se plantearon se pueden resaltar las siguientes:

- “La paridad tiene que ver con partes iguales, no discriminación, participación de las mujeres en todas las áreas de la vida económica, social, cultural y política”.
- “La paridad no es solo un concepto cuantitativo referido a igual número de hombres y mujeres en una organización, o en una Junta Directiva, sino que también es un concepto cualitativo. Es decir, tiene que ver con la calidad de la participación, y si una persona está en condiciones desiguales, muchas veces las mujeres, esto no sería paridad.
- La paridad debe dar oportunidades iguales a hombres y mujeres para que participen en igualdad de condiciones”.
- “La paridad es igualdad para decidir en todos los aspectos de la vida, tiene que verse reflejada en igualdad de salarios, en la igualdad de oportunidades y de derechos”.
- “La igualdad necesaria para la paridad debe verse reflejada en el trabajo, en el estudio, en las mismas oportunidades para el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones”.

Como puede apreciarse, el nivel de comprensión por parte de las personas representantes de las organizaciones sociales es bastante atinado y con una gran riqueza conceptual de la paridad. Consideran además que la paridad es un proceso que se va alcanzando poco a poco, a medida

¹⁷ Ver Anexo 4, Propuesta Metodológica y Ruta de Facilitación del Taller.

que las brechas entre hombres y mujeres se van cerrando, y para ello deben haber una serie de condiciones personales, culturales, institucionales y legales que aporten hacia la construcción de una sociedad más igualitaria donde la paridad tenga cabida plenamente.

Posteriormente, y al contrastarse el concepto de paridad según el Consenso de Quito (2007), se comprobó nuevamente que el grupo de representantes de organizaciones había abordado el concepto en su dimensión integral, tomando en cuenta la misma riqueza de aspectos definidos desde el año 2007, mediante el Consenso de Quito, es decir la paridad como un concepto dinámico, histórico, alcanzable que va más allá de lo cuantitativo (50% mujeres y 50% hombres), para trascender hacia lo cualitativo, que refiere a la participación plena desde el ejercicio de derechos y la igualdad de oportunidades en las esferas sociales, económicas, culturales y políticas.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

“Queremos que la paridad sea una realidad y no una letra, para que ello sea posible necesitamos compartir necesidades comunes y ahnelos como sociedad”. (Representate de ANEP)

De las consultas realizadas, se rescatan elementos de la situación actual de la paridad, sus avances y nudos críticos.

AVANCES

La Ley No. 8901 ha permitido visibilizar a las mujeres como participantes activas en las organizaciones y en la toma de decisiones. Se reconoce que al existir un mandato que exige la presencia de las mujeres en las juntas directivas, se ha ido visibilizando sus aportes e ideas en la toma de decisiones. Si bien al inicio no fue fácil, las mismas mujeres se han ido encargando de divulgar la Ley No. 8901 en las distintas estructuras de las organizaciones a las que pertenecen, y esto le ha dado relevancia al tema de empoderamiento de las mujeres, y sus derechos a nivel de participación social.

“De igual manera esto permitió que la gente conociera la Ley hasta en asambleas nacionales. Nosotras logramos la aceptación que se debe hacer un trabajo con las mujeres. Solo así se podrá avanzar para que ellas participen en la Junta Directiva; pero todo esto ha llevado su tiempo, son acciones de muchos años”. (Representante UPA Nacional)

“La ley de paridad se dio a conocer en 2010 porque había mucho maltrato de género y la Junta Directiva la acepto en pleno y decidió incentivar la participación de las mujeres en los puestos de decisión” (Representante de SINTRACOPEA)

“Tenemos representación de mujeres en los comité de base sindical, en cada una de las fincas que son 43 bananeras y 7 piñeras, y el reintegro de mujeres que fueron despedidas en algún momento” (Representante de SITRAP).

El lenguaje inclusivo incorporado a organizaciones sociales. En algunas organizaciones, y previo a la aprobación de la Ley No. 8901 el lenguaje no era inclusivo, y se hacía referencia al género masculino en la mayoría de los casos, es decir, se hablaba de asociados, miembros, socios, agricultores, entre otros. Pareciera que la Ley ha contribuido a visibilizar a las mujeres desde el momento que se las nombra y se les reconoce como tales desde el lenguaje. Lo anterior como un primer momento para el reconocimiento de otros derechos, alcances y oportunidades.

“El hecho de que el estatuto tenga el lenguaje inclusivo es un gran avance. Los compañeros en vez de decir nosotros, dicen los y las compañeras, refiriéndose a nosotras las agricultoras. No solo está en su vocablo, sino en su discurso, y poco a poco se va viendo en la práctica” (Representante UPA Nacional)

Organizaciones sociales que han integrado la formación y capacitación de género en Congresos y Asambleas. Hay evidencias de que a partir de la aprobación de la Ley No. 8901 algunas organizaciones han avanzado hacia el desarrollo de sesiones y talleres para abordar el tema de paridad de género. Otras han incorporado dentro de las actividades de sus planes de trabajo, jornadas de reflexión y capacitación en la temática. La frecuencia de las sesiones varía entre las organizaciones, algunas las realizan cada mes, otras cada dos meses, anuales o bi-anuales, en Asambleas de asociados. En todo caso, es evidente que el tema se está posicionando en las organizaciones.

“Nosotros capacitamos cada mes o cada dos meses a los hombres y mujeres en el tema de género. Es un reto que nos hemos impuesto porque el sector de la construcción es criticado por ser machista y queremos que eso cambie. Logramos ir poco a poco sensibilizando al sector” (Representante SUNTRACS)

“Cada dos años nuestra organización hace un Congreso con la finalidad de tomar decisiones, y en nuestro estatuto y reglamento se dice que las mujeres deben formarse y capacitarse para que ocupen puestos de decisión, por lo tanto se destina presupuesto, oficina y otros requerimientos para que esto se cumpla”. (Representante UPA Nacional)

Si bien este es un avance para algunas organizaciones, otras son críticas al respecto y perciben que si bien se ha avanzado, todavía hace falta mayor sensibilización y capacitación. Se han dado pasos importantes pero la tarea debe continuar, sobre todo cuando se trata de organizaciones con amplia membresía y nuevos/as asociados/as que se incorporan.

“Todavía hace falta sensibilización para seguir fomentando la paridad en el amplio sentido de la palabra. Es necesario que las compañeras se apropien más de su participación en los puestos directivos, y que en general hay un mayor reconocimiento de los derechos de las mujeres en su

quehacer cotidiano. Hacen falta capacitaciones” (Representante de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados ANEP)

Voluntad para incorporar el tema de paridad de género en estatutos y políticas de las organizaciones sociales. Se hace evidente que en algunas de las organizaciones sociales se ha avanzado en mecanismos que permiten posicionar la Ley No. 8901 en aspectos normativos y estatutarios de las organizaciones sociales, lo cual representa también un importante avance para la paridad de género.

“Lo importante de los estatutos es que tengan una perspectiva muy integradora: su parte organizativa, administrativa, derechos, organización de las asambleas y las elecciones, y con respecto al nuestro le agregamos el tema de juventud”. (Representante de la Federación de Uniones Cantonales de Heredia)

“Actualmente estamos construyendo una reforma para incorporar muchas cosas que se han excluido de nuestra ley Orgánica, e incluir el tema de la paridad que ahora tiene una posición muy importante, y está saliendo ya del desconocimiento que había al respecto”. (Representante del Colegio de Enfermeras de Costa Rica)

“Si bien en un inicio la incorporación de la paridad de género surgió desde la voluntad de las personas integrantes de la organización, hoy ya existe la reforma del estatuto con respecto a la paridad. Se nombra la Secretaría de Género, la paridad en las juntas directivas, a nivel nacional, y en el estatuto se incita y obliga a usar un lenguaje inclusivo de género. En mi organización se ha constituido un cuerpo legal que recupera y exige el cumplimiento del concepto de paridad” (Representante de Asociación Nacional de Empleados Públicos ANEP)

No obstante, todavía hay cambios en las organizaciones que deben darse para el reconocimiento a nivel de normativas.

“Ya van dos Congresos en los que se quiere reformular los estatutos pero efectivamente los hombre no quieren dejar sus puestos de poder. Hace falta llegar a esa conciencia de igualdad entre hombres y mujeres” (Representante Rerum Novarum)

Promoción de mecanismos innovadores a partir del mandato de la paridad. Se observa con satisfacción como en algunas empresas se ha asumido con seriedad y compromiso el reto de la paridad, profundizando en las causas que impiden una participación igualitaria de las mujeres en la empresa y estableciendo mecanismos para que ellas se incorporen en igualdad de condiciones.

“En la empresa dieron el mandato que para el 2020 tenía que haber una paridad en toda la organización por lo que es un gran reto entender las causas de las brechas entre hombres y mujeres, tratando de alcanzar una representación de 50-50. De tal manera se está fomentando que en todas las plazas nuevas haya en su mayoría candidatas y trabajadoras femeninas. Sin embargo, allí no termina todo, nos dimos cuenta que aunque entraran más mujeres una vez que estaban adentro no escalaban a la velocidad que lo hacían los hombres y la proporción de

las mujeres que salían era más alta que la proporción de los hombres. Vimos que lo anterior estaba asociado a muchos factores, uno de ellos por falta de flexibilidad de horario, que es un requerimiento para promover un ambiente de trabajo inclusivo. También nos dimos cuenta que las mujeres son muy exigentes con ellas mismas, no participaban en los concursos si no estaban seguras que cumplían con todos los requisitos, situación contraria de los hombres que no se preocupaban al respecto, y decidían participar y después ver cómo podían alcanzar el perfil solicitado en el puesto. Es decir, las mujeres no aplicaban por tener una visión más exigente o disciplinada que los hombres para optar por un puesto. De tal manera compartimos la información a la población femenina para aumentar la proporción. Entender que los ambientes de las organizaciones deben ser inclusivos para mujeres, va más allá de forzar un número y más bien entender la realidad de cada persona. La importancia de incluir 50-50 es porque muchas perspectivas juntas posibilitan resolver mejor un problema. Si las mujeres no participan es una oportunidad que no logramos concretar, ya que su participación nos pudo haber permitido una creación nueva". (Representante de ASINTEL)

Incorporación de la juventud y mujeres jóvenes a los nuevos liderazgos de las organizaciones sociales. Aun cuando son las menos, algunas organizaciones representadas han mostrado la preocupación y la voluntad de integrar a las mujeres jóvenes como motor del desarrollo y de nuevos paradigmas en el liderazgo y la participación. Esto tanto a nivel de estatutos como en la práctica misma de las organizaciones.

"En este proceso surgen nuevos liderazgos de mujeres y de jóvenes, nosotras estamos haciendo seminarios para ir integrando a los jóvenes como una nueva generación que se incorpore en el movimiento comunal" (Representante de la Federación de Uniones Cantonales de Heredia)

"Al ser joven y al ser mujer el rostro del desempleo se hace más grande, por lo tanto hemos promovido a los jóvenes que se afilen y participen en actividades". (Representante de ASDEICE)

NUDOS CRÍTICOS

Si bien se han rescatado avances desde la aprobación de la Ley No. 8901 que se reflejan en lo anteriormente señalado, también es un hecho que existen nudos críticos que aún no se resuelven, y que es importante tenerlos en cuenta para la elaboración de estrategias multiactores, seguir posicionando el tema y avanzar cada vez más hacia la paridad.

El concepto de paridad todavía no está internalizado en las organizaciones. Se dice que todavía algunos de los miembros/as de las organizaciones ven la paridad como un requisito basado en números, más que en una visión amplia de oportunidades para una participación plena de hombres y mujeres.

La mayoría de las organizaciones sociales no se han organizado internamente para contar con los mecanismos necesarios para que la paridad se aplique en la amplia dimensión del concepto. Las organizaciones sociales deberían contar con algún tipo de estructura interna ágil que pueda velar por el cumplimiento de la paridad, y sobre todo el seguimiento para que ésta se

cumpla no solo a nivel cuantitativo, si no a nivel cualitativo también. Son muy pocas las que han optado por un comité o secretaría de género que pueda estar al tanto de las oportunidades que se requieren, sobre todo las mujeres, para alcanzar la paridad.

No hay incentivos para una verdadera participación de las mujeres en las organizaciones sociales. Las mujeres tienen y han tenido menos posibilidades de acceder a trabajos dignos y bien remunerados; los espacios laborales son más restringidos debido a las cargas de trabajo doméstico, que incluyen el cuidado de los niños y niñas, así como adultos mayores. Son muy pocas las organizaciones que tienen políticas claras con respecto a incentivar la participación de las mujeres. Las mujeres ingresan a las juntas directivas, pero todavía en puestos no muy relevantes a nivel de toma de decisiones. Es decir, las mujeres que ingresan en organizaciones muy masculinizadas en su membresía, generalmente ocupan puestos de menor rango en la toma de decisiones: secretaria, vice presidenta, vocal.

“Nos falta mucho trabajo todavía porque en el sector agropecuario no hay una cultura que promueva con fuerza la participación de las mujeres en los puestos de decisión. Yo entré como secretaria, pero está bien porque era el inicio para meterse en una Junta Directiva donde antes solo habían hombres”

Todavía no se resuelve con claridad la participación de hombres y mujeres cuando las organizaciones sociales tienen una membresía prioritariamente femenina. Es un tema que se ha ido discutiendo y en el cual se ha avanzado paulatinamente. El fallo de la Sala IV reconoció la progresividad para llegar a la paridad, integrando hombres en las organizaciones de mujeres, pero muchas veces a ellas lo que les interesa es fortalecer sus intereses estratégicos desde la asociatividad y la organización de las mismas mujeres.

“Se nos dio a conocer la paridad pero a la vez se nos rechazó la nominación de la Junta Directiva que tuvimos en una asamblea porque no habían trabajadores domésticos, y es que éstos son minoría y casi no se afilan porque tienen todos los derechos garantizados por lo cual muy pocas veces nos apoyan a nosotras las mujeres; generalmente con el varón es trabajador doméstico sí tiene garantizado su seguro y su pago es mejor que el estipulado en el escalón del salario mínimo”. (Representante de ASTRADOMES)

En el caso de organizaciones con una membresía masculina como el sector de la construcción, se han priorizado estrategias como la de incorporar a las esposas de los asociados en las juntas directivas; y acompañarlas en procesos de capacitación. Han sido estrategias surgidas como una necesidad para cumplir con la ley de paridad.

“Las mujeres que participan son las hermanas y esposas de los trabajadores de la construcción. Nuestra organización tiene como principio mantener un trato igualitario de la persona, y no hay exclusión si es un hombre o es una mujer. En relación a las capacitaciones se tienen en el plan de trabajo, y cada cierto tiempo damos capacitación tanto a las esposas de los trabajadores, como a los hombres mismos en el tema de género, ya que el sector de la construcción ha sido muy etiquetado como un sector machista, que irrespeta a las mujeres a través de piropos y otras

cosas, y entonces velamos por romper esos estereotipos, y avanzar más hacia un trato igualitario que está dentro de nuestros principios". (Representante, Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción)

Violencia psicológica y verbal hacia las mujeres. Algunas mujeres representantes de organizaciones manifiestan que han sufrido violencia psicológica, y lo perciben desde una lucha fuerte por el poder desde los hombres. Hay resistencias para compartir el poder y la toma de decisiones, por lo que la violencia hostil y manifiesta, se convierte en una de las armas utilizadas para desacreditar a las mujeres y desmotivar su participación.

Poco apoyo de otras mujeres para el posicionamiento en la toma de decisiones. En algunas organizaciones las mismas mujeres compiten unas con otras. Se percibe, en ocasiones, falta de solidaridad y sororidad entre las mujeres. Esto limita su participación y su representación en las organizaciones.

Perpetuación de estereotipos y roles que discriminan a las mujeres percibiéndolas con menor valía y socavando el ejercicio de sus derechos. Tanto en el sector de empleadas domésticas, como en el de enfermería y de construcción, se manejan estereotipos que impiden un trato igualitario entre sexos. La visión cultural de las actividades se convierte en un obstáculo para acceder a oportunidades igualitarias de salario, de posición en la toma de decisiones, y en la carrera profesional, en algunos casos.

"Cuando el hombre se incorpora como enfermero viste de corbata y le dicen doctor, no enfermero y desde ahí comenzamos a pensar que la parte cultural debe cambiarse, y nosotras las mujeres enfermeras hacemos un trabajo diario en los hospitales y organizaciones para que sigamos teniendo un rol digno en donde se nos reconozca el profesionalismo y nuestro compromiso con lo que hacemos... más allá de que se nos perciba como cuidadoras y reproductoras del trabajo doméstico. En la carrera de enfermería también cambiar las acciones porque no se nos reconocía pero en nuestra no se contempla, siendo una dificultades". (Representante del Colegio de Enfermeras de Costa Rica).

Poco seguimiento al cumplimiento de la normativa por parte de las instituciones públicas responsables. Tanto el Registro Nacional, DINADECO y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deben dar un seguimiento más cualitativo al cumplimiento de la Ley 8901 y de capturar información desagregada por sexo y analizar de avances y dificultades que se han presentado en los diferentes tipos de organizaciones sociales, a fin de que el Estado costarricense y el INAMU, como ente rector pueda proponer medidas correctivas, apoyar procesos o incentivar cambios.

SITUACIÓN DESEADA

Las personas consultadas para este estudio afirmaron que el avance en la paridad de género en las organizaciones sociales tiene relación con una serie de variables que están interrelacionadas entre sí, como son: a) los cambios en las personas, b) los cambios en las relaciones sociales y culturales, c) los cambios legales y/o normativos, y d) finalmente los cambios organizacionales, que son los que generalmente están siendo considerados en las políticas públicas relativas al tema de la paridad. Este enfoque permite visibilizar la complejidad, diversidad y la entrelazamiento de aspectos que contribuyen o no a la paridad de género en los ambientes organizacionales, tal y como se mencionan a continuación.

Cambios personales. Las personas consultadas afirmaron que este ámbito es fundamental para promover y sostener los cambios a otros niveles. Es importante que las personas puedan ir despojándose de una serie de creencias y mitos, relativos a la feminidad y la masculinidad, que inciden en la manera en que perciben la contribución de unos y otras al desarrollo organizativo. Estos mitos están arraigados en una cultura machista, que se manifiesta en situaciones de violencia de género de muchas maneras y en diferentes esferas, entre ellas el espacio organizativo.

Para ello es importante que hombres y mujeres de organizaciones sociales puedan asumir procesos de concientización y cambios subjetivos que favorezcan: a) el reconocimiento de los derechos humanos y los derechos de las mujeres, b) el reconocimiento del aporte de las mujeres a las organizaciones sociales, d) las relaciones interpersonales respetuosas, sanas e igualitarias.

“Es importante que rompamos el silencio empezando por defender nuestros deberes y derechos”. “Creo que a partir de que las mujeres nos empoderamos podemos estar en una Junta Directiva e incidir en la toma de decisiones de la organización. para motivar los cambios, sino estamos ahí para cumplir con la ley, pero sin cambiar las cosas”.

Cambios familiares. Las personas consultadas también señalan que las mujeres se les presentan una serie de limitaciones para participar en las organizaciones sociales que guardan relación con el papel tradicional de las mujeres en la esfera familiar.

Es por eso que es importante que las organizaciones promuevan procesos de sensibilización y cambios familiares que favorezcan: a) el reconocimiento de la corresponsabilidad en la vida familiar de cara a la maternidad y el cuidado de niños, niñas y personas mayores, b) la distribución equitativa de labores domésticas, c) la democratización de las decisiones familiares, d) acceso y control de recursos financieras y materiales, e) el derechos al tiempo libre, g) la igualdad de oportunidades de desarrollo personal y profesional. Estos aspectos si bien conciernen el ámbito familiar, constituyen aspectos que inciden en las características de la participación de las mujeres en el espacio organizacional y que por lo tanto es importante que las organizaciones sociales contribuyan a esos cambios.

“Ahora queremos hogares diferentes, donde papá, mamá y los hijos deciden una cosa u otra y no esas familias donde el hombre decidía todo”.

Cambios organizativos. Las personas consultadas consideran que existen una serie de situaciones que dificultan la paridad de género en las organizaciones sociales y que tienen que ver con culturas tradicionales organizativas y estructuras jerárquicas basadas en la dominación que no favorecen la participación de las mujeres.

Este aspecto es fundamental para lograr cambios que favorezcan: a) la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para su desarrollo en la organización; b) el fortalecimiento de capacidades y habilidades de las mujeres para tener una participación protagónica en sus organizaciones sociales; c) el intercambio de experiencias entre organizaciones sociales para conocer buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre el proceso de incorporación de la equidad de género en las Juntas Directivas; d) la creación de mecanismos que favorezcan la incidencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones; e) la democratización igualitaria de los espacios de representación y toma de decisiones, e) y finalmente el reconocimiento y visibilización del papel de las mujeres en las organizaciones.

“Hay una necesidad de capacitación y formación en género, equidad y paridad en las organizaciones, ya que para poder fiscalizar y decir el porqué no se está cumpliendo se debe de garantizar que se les informó y capacitó sobre el cumplimiento de la ley, su importancia y cómo debería aplicarse”. “No hay justificación en decir que porque hay un número menor de las mujeres que no se puede cumplir con la paridad de género. La ley si específica que debe haber una mitad de mujeres en la Juntas Directivas, dependientemente del número de mujeres que integran la organización”. “Estamos acá trabajando como islas y hacemos esfuerzos para buscar la paridad de género en las Juntas Directivas pero enconchados, resulta que si logramos juntarnos, aprendemos de las demás experiencias y nos vamos haciendo más fuertes”.

Cambios normativos y legales. Las organizaciones sociales y el Estado costarricense tiene una responsabilidad en el respeto del marco político y jurídico, nacional e internacional (que el país ha ratificado).

Por ello es importante asumir una serie de cambios que contribuyan a: a) la creación de mecanismos para el monitoreo del cumplimiento de la normativa nacional e internacional, b) la creación de formas de asesoría en el cumplimiento de la normativa, c) la creación de mecanismos expeditos para la denuncia de violaciones a los derechos establecidos en la normativa y d) el acompañamiento de los procesos de cambio organizacional en este ámbito y los anteriores.

“Es necesario activar los entes fiscalizadores del Ministerio de Trabajo, del Registro Civil y de DINADECO que son los que pueden decirle a una organización que no está cumpliendo en la paridad de género”. “Las instituciones fiscalizadoras pueden dar un tiempo prudencial para el cumplimiento de la paridad de género en las organizaciones sociales, pero después de ese periodo debe de cumplir y no dejar un el puertillo abierto para que no cumplan la ley”.

“Es importante simplificar la tramitología para el procesamiento de denuncia ante una institución fiscalizadora, ya que se dura mucho, por lo que uno se aburre”.

IV. ESTUDIO DE CASOS

ASOCIACIONES CIVILES

Asociación de Trabajadoras Domésticas ASTRADOMES

La Junta Directiva está compuesta por 6 mujeres en los puestos de presidenta, vice presidenta, secretaria, tesorera, vocal y fiscal. Se eligen en Asamblea General. Si bien en algún momento les rechazaron en el registro público la nómina por ser solo mujeres, lograron luego la aceptación, ya que son pocos los hombres que son socios de la asociación, y siempre ellas han visto en la paridad una oportunidad para fortalecer sus derechos como mujeres.

“Se trata de alcanzar la paridad pero estando claras que para que haya una verdadera participación de las mujeres en condiciones paritarias, nosotras debemos tener acceso a capacitación, a seguridad social, a trato digno en nuestros trabajos, y solo desde allí podemos hablar de paridad” (Representante de Junta Directiva)

Se han propuesto como reto, llegar a más trabajadoras domésticas, que conozcan la organización, y que puedan identificar un espacio para reivindicar juntas los derechos de las mujeres migrantes, pobres, trabajadoras, y que en la mayoría de las veces han sufrido la discriminación laboral, social, económica y psicológica.

“Que vean en ASTRADOMES una organización dinámica que sigue luchando por condiciones dignas para las mujeres, tanto a nivel de leyes, como en cambios culturales e institucionales ayuden a valorizar el trabajo, y a que éste se desarrolle en condiciones dignas para las mujeres” (Representante de Junta Directiva)

Colegio de Enfermeras de Costa Rica

La Junta Directiva está conformada por 8 personas, 4 mujeres y 4 hombres. La elección de esta instancia se realiza por elección popular. La presidenta y secretaria son mujeres, así como la segunda vocal. El tesorero es un hombre, también los dos vocales y el fiscal son de sexo masculino.

Con respecto a la paridad, el tema fue acogido con beneplácito, porque desde la carrera de enfermería se ha abordado el tema de género en cuanto a las relaciones de poder, y las desventajas y discriminación que sufren las mujeres. Aún cuando se trata de un Colegio donde predominan mujeres, éstas muchas veces no son reconocidas en su nivel profesional, y los enfermeros son percibidos “casi como doctores”. La lucha se ha dado para reivindicar al sector de enfermería y con ello a las mujeres, y consideran con mucho orgullo que en la presidencia de la Junta Directiva está liderada por una mujer. Si bien hay hombres en el gremio, consideran que el Colegio debe seguirse llamando “Colegio de Enfermeras de Costa Rica” para seguir

visibilizando el rol y el esfuerzo de las primeras mujeres que dieron paso a dicha organización. El reto es continuar visibilizando a las mujeres y seguir cumpliendo con la paridad.

Asociación de Organizaciones del Corredor Biológico Talamanca Caribe

La junta directiva está compuesta por cinco personas, tres hombres y dos mujeres. El presidente, secretario y vocal son hombres. Los puestos de vicepresidencia y tesorería corresponden a mujeres.

En cuanto a la paridad, lo conciben como una representación de los distintos géneros, de manera que la participación en la toma de decisiones sea equilibrada. En todas las actividades que involucran el trabajo directo con las comunidades, se ha promovido la integración de las mujeres, se toman algunas medidas relacionadas con el acceso de mujeres en función de horarios y se impulsa que queden incluidas en puestos de toma de decisión.

Con relación a los avances se ha logrado que las mujeres ocupen puestos en estructuras de toma de decisión. Se cuenta actualmente con lideresas importantes en la región, involucradas en procesos de desarrollo. Sin embargo, también se dan dificultades para alcanzar la paridad, esto debido a que la dinámica social que impera en la región de Talamanca, sobre todo por la sobrecarga de responsabilidades de las mujeres en el tejido social existente. En general, la participación es siempre menor por parte de las mujeres.

Como parte de los retos y acciones que se deben realizar para alcanzar al paridad, se dice que las organizaciones deben instaurar como política interna que los nombramientos deban recaer de manera proporcional tanto en hombres como en mujeres, de una manera más consciente.

Se requieren procesos de capacitación y sensibilización en el tema de la paridad de género debe estar incorporado de manera transversal, y ser más constante. Igualmente se debe transversalizar la paridad como política institucional, de manera que esté presente en todo el quehacer de la organización la búsqueda de este principio y práctica.

SINDICATOS

Sindicato de trabajadores comerciantes patentado, estacionarios y afines (SINTRACOPEA)

La Junta Directiva está conformada por 11 personas, siete son hombres y cuatro son mujeres. El Secretario General es un hombre. Muchos de los trabajadores/as de este sector no están reconocidos ni protegidos por los marcos jurídicos nacionales. El sector ha crecido entre un 48% y 49% desde el año 2010. El anuncio de la aprobación de la Ley de Paridad fue un aspecto positivo para SINTRACOPEA porque vieron una oportunidad importante para la igualdad de género.

Una de las actividades realizadas por el sindicato, fue la convocatoria a las mujeres para que conocieran la ley de paridad y colaboraran para su aplicación, y para la participación real. Este sector de la economía cuenta con un número importante de mujeres, y por ello son necesarias acciones para la igualdad paritaria.

Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

La Junta Directiva está compuesta por 18 integrantes, de los cuales 10 son hombres y 8 son mujeres. La Junta Directiva se elige a través de papeleta, esto debido a la cantidad de asociados del sindicato.

Desde su experiencia, se rescata la importancia de mujeres líderes, quienes a través de la historia han posicionado la necesidad de que las mujeres sean parte de la toma de decisiones en puestos de la Junta Directiva, y que a su vez cuenten con las condiciones necesarias para tener una participación real y efectiva. Estas condiciones tienen que ver con acceso a oportunidades para una vida digna en el trabajo, una vida libre de violencia, el empoderamiento y el liderazgo.

“Cuando se aprobó la ley de paridad, tuvimos una representante del INAMU que ayudó a que la organización fuera tomando conciencia del compromiso ético y moral que implica la paridad. No solo se trata de un cambio en los estatutos, es toda una transformación en la manera de pensar, cambiar la mentalidad machista y compartir la toma de decisiones con las mujeres. Esto hay que irlo logrando poco a poco con capacitación y decisión firme de impulsar la paridad”
(Representante Junta Directiva)

Vale señalar que la ANEP ha impulsado una reforma en el estatuto interno, de manera que allí también se evidencia el compromiso ético y político por la paridad. Lo anterior ha llevado también al nombramiento de una Secretaría de Género, a la incorporación de la paridad en las juntas directivas de las seccionales a nivel nacional, y así también la incorporación del lenguaje inclusivo en el discurso y en la práctica. En cuanto a retos manifiestan lo siguiente:

“Debemos ir rompiendo la corriente machista- patriarcal, y que a su vez las mujeres puedan ser sujetas de derechos laborales, sociales y culturales. Necesitamos empoderarnos como mujeres y organizarnos para llegar a establecer una unión de esfuerzos entre hombres y mujeres. Es decir, lograr que la paridad sea una realidad y no una palabra, unas letras. Esto se hace posible cuando compartimos necesidades comunes como sociedad”

Asociación Sindical de Empleados Industriales de las Comunicaciones y la Energía (ASDEICE)

La Junta Directiva del sindicato está constituido por 7 personas, 3 mujeres (antes 4 mujeres pero ahora una renunció), y 4 hombres, manteniendo la paridad. La Junta Directiva es elegida en asamblea nacional; y se cuenta con filiales que tienen a su vez juntas directivas donde por mandato se debe cumplir con la paridad de género.

Al igual que en otros casos, la aplicación de la paridad de género y la discusión sobre el tema fue promovida inicialmente por una mujer líder, apoyada por el presidente de ASDEICE. Se implementaron talleres y capacitaciones sobre equidad, no solo a mujeres, sino también para los hombres. En el estatuto de la asociación se especifican las obligaciones y compromisos con la igualdad de género.

Las principales dificultades que nos hemos encontrado es que en el ICE la mayoría de trabajadores son hombres y solamente hay 5 técnicas a nivel nacional, y los afiliados son hombres y cuesta ver a mujeres con disponibilidad de participar.

“Para una igualdad de género y paridad habría que tratar el desempleo que afecta más a las mujeres y sobre todo si están alejadas de la Gran Área Metropolitana (GAM). Ser joven y mujer es el rostro del desempleo, y además, estamos promoviendo a los jóvenes para que se afilen y participen en actividades”. (Representante, ASDEICE)

Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas de Costa Rica (SITRAP)

La Junta Directiva está compuesta por 11 personas, de las cuales 6 son hombres y 5 son mujeres. Dos de los varones ocupan los puestos de la Secretaría General y de la Sub-Secretaría General; otros hombres ocupan la secretaría de conflictos, la secretaría de organización, la secretaría ecológica y de salud laboral, así como la de educación. Las mujeres ocupan la Secretaría de Actas, la Secretaría de Organización, la de Prensa y Propaganda; la de cultura y deporte y la Secretaría de la Mujer Trabajadora.

“Desde la Secretaria de la Mujer hemos incorporado en los estatutos los derechos de las mujeres, entre ellos la necesidad de estar organizadas y ser parte de la Junta Directiva para la toma de decisiones. Se trata de hacer cumplir las demandas de género y los intereses estratégicos de las mujeres” (Representante, Junta Directiva)

El sindicato cuenta con un plan de trabajo, en donde se incorpora la promoción sindical, y las mujeres son capacitadas en derechos laborales. Este plan de trabajo se actualiza cada año y hay un eje específico de género que está integrado a todos los acuerdos con las empresas, es decir, la Secretaría de la Mujer debe velar porque los derechos de las mujeres se vean reflejados en todas las acciones, acuerdos y compromisos de las empresas.

“Dentro del plan de trabajo tenemos la lucha por la estabilidad laboral en las bananeras y piñeras, ya que existen los contratos por 3 meses o 1 año, lo que limita el trabajo para las mujeres”. (Representante, Junta Directiva)

Desde este espacio organizativo las mujeres han dado una fuerte lucha por la defensa de los derechos de las trabajadoras, ya que según sus estadísticas, están empleadas solamente un 12% de mujeres; y no ganan suficiente dinero para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. Tampoco ven respetados sus derechos laborales al estar en una situación de

vulnerabilidad en un empleo inestable, y con altas posibilidades de despidos masivos por reestructuración u otras causas que afectan directamente a los y las trabajadoras. En términos de salud, las mujeres están expuestas a agroquímicos y otras sustancias que afectan su calidad de vida.

En cuanto a los avances, se han logrado la afiliación de mujeres y su representación en el sindicato, así como en los comités de base sindical en cada una de las fincas, que son 43 bananeras y 7 piñeras, así como el reintegro de mujeres que fueron despedidas.

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN).

La Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) es una estructura sindical de tercer grado que agrupa federaciones y sindicatos del sector público, privado agrario y de la economía informal. La primera Junta Directiva de la Rerum Novarum, en 1947, estuvo constituida únicamente por varones, no es sino con la ley de paridad que ha habido un cambio con la integración de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.

El Comité Ejecutivo electo para el período 2013 a 2017 está constituido por 18 personas, de las cuales 11 son mujeres y 7 hombres. Vale señalar que el presidente, secretario general, secretario de finanzas y de asuntos jurídicos son hombres, es decir, ubicados en instancias claves de la organización donde se puede concentrar mayor poder. En cambio, son mujeres las que se ubican en la Secretaría de Actas, de Organización, de Género y de Juventud.

Al igual que en otras organizaciones, se señala el protagonismo clave de una mujer que abrió camino hacia el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, todavía existe resistencia para incorporar en los estatutos los principios de igualdad de género que faciliten el acceso a la participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida organizativa, y de su vida cotidiana.

Actualmente realizan actividades y foros para sensibilizar y capacitar en aspectos de género. Por ejemplo, en el 2011 se organizó junto con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense SEC, talleres de género y autoestima, esto en el marco del Proyecto de Incorporación de Género en la Acción Sindical en las organizaciones sindicales de América Latina y El Caribe. Además, cada año se celebra el 8 de Marzo Día Internacional de la Mujer, y se cuenta con un boletín para divulgar aspectos de género, denominado “CTRN con Aroma de Mujer”.

Sindicatos de Trabajadores Unitarios de la Construcción y Similares (SUNTRACS)

La Junta Directiva del sindicato está conformada de 5 personas, y hay 2 mujeres que son esposas de compañeros que no trabajan en la construcción por obligación a la ley. Se trata de un sindicato constituido desde 1943, que no solo cubre la rama de la construcción, sino también de la industria de carreteras, fabricas de productos para la construcción como cerámica y block. En este caso, el sindicato afilia a los trabajadores en lo que es construcción, y hay muy pocas

mujeres. Según las estadísticas, ellas constituyen el 2.88% y en total, un 66% es población migrante nicaragüense. En general, las personas asociadas tienen limitaciones educativas, por lo que la información debe ser visual, prioritariamente, y capacitaciones muy prácticas y participativas. Dentro de sus estatutos la organización plantea como principio, que debe haber un trato igualitario entre hombres y mujeres, sin exclusión ni tampoco discriminación. Todos estos principios de género se refuerzan desde la capacitación y sensibilización.

Las mujeres que participan en la organización, en su mayoría son las hermanas y esposas de los trabajadores. *“Hemos llegado a tener problema con el Ministerio de Vivienda porque han encontrado mujeres haciendo el trabajo de los hombres como batiendo concreto o pegando block. A pesar de que no es una limitación porque las mujeres pueden hacerlo, para nosotros si es una explotación bajo su condición de mujer porque lo vemos como una violencia al derecho humano, ya que está expuesta a un accidente laboral y no lo cubre ningún seguro sobre el riesgo laboral. Y ¿Por qué no la cubre?, porque la mujer no paga el seguro de riesgo laboral. Bajo su condición de jefa de casa, ellas no pueden pagar alguien para vaya a pegarle block sino ellas lo hacen nace un problema porque no está visionando la exposición al accidente”.* (Representante de Junta Directiva)

El Sindicato cuenta con un plan de trabajo en el cual contemplan capacitaciones y campañas contra la violencia hacia las mujeres. *“También estamos concientes de la necesidad de reducir las obligaciones domésticas de las mujeres para que participen de manera efectiva en las organizaciones y la sociedad. En general la mano de obra en la construcción es masculina ya que es un trabajo muy fuerte pero en principio nosotros tenemos contemplado incluir a las mujeres, y cambiar las percepciones culturales que ven a las mujeres lejos de actividades que también pueden hacer y son un medio de vida para su desarrollo, por qué no?”* (Representante de Junta Directiva)

Unión de Pequeños y Medianos Agricultores Nacionales (UPANACIONAL)

Este sindicato que agrupa a organizaciones de pequeños y medianos productores agropecuarios, tiene una afiliación de aproximadamente 18,000 personas. Recientemente se realizó un censo y se llegó a la conclusión que las mujeres representan un 20% de las personas afiliadas. Todavía son pocas, pero al menos deben visibilizarse y procurar que pueda alcanzarse la paridad numérica y la paridad en la calidad de la participación.

Su estructura organizativa está conformada por 9 directivos/as, 7 hombres y 2 mujeres. Tal como sucede en la mayoría de las organizaciones mixtas, en este caso los puestos de mayor poder y decisión están en manos de los hombres. Es decir, el secretario general, el subsecretario general, el tesorero, el secretario de promoción y capacitación, así como el secretario de actas, todos son hombres. Las dos mujeres fungen como primera y segunda vocal.

Es evidente que el sector de la agricultura ha sido visibilizado como masculino, aún cuando las mujeres realizan importantes trabajos, los cuales se mantienen en el subregistro estadístico, y

sin el reconocimiento monetario y social que deberían tener. Todavía no hay paridad en los puestos de dirección. Se reconocen algunos logros con respecto a la participación de las mujeres, pero prevalece la idea de que existen todavía grandes retos en el sector agrícola para la participación y reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres.

Uno de los avances que se reconoce en la organización es la incorporación del lenguaje inclusivo, el cual no estaba en los estatutos, y hoy es utilizado con mayor conciencia, tanto en documentos escritos como en el lenguaje coloquial. Esto se asocia a la aprobación de la Ley de Paridad en las organizaciones y la reflexión que se ha dado al interno, sobre el enfoque de género y los derechos de las mujeres.

Otro de los avances ha sido la divulgación de la Ley de Paridad en la organización, tanto al Consejo Ejecutivo como a los Consejos Seccionales que están en todo el territorio nacional. A lo anterior se suman las actividades de capacitación sobre género y paridad en donde han participado mayoritariamente mujeres, pero algunas sesiones también han contado con la participación de los compañeros agricultores. Desde las Asambleas se ha ido incidiendo en la importancia de la participación de las mujeres en las juntas directivas. Sin embargo, todavía hay muchas dificultades, y la primera de ellas es el no reconocimiento del rol de las mujeres agricultoras.

Otro de los retos fundamentales es lograr que en el presupuesto de la organización se debe promover y aprobar al menos un proyecto dedicado a favorecer a la mayor cantidad de mujeres agricultoras. Esto sería parte de las acciones concretas para ver los cambios en la calidad de vida de las mujeres asociadas a Upanacional. Otra reivindicación que está en proceso es la adjudicación a las mujeres de un carnet que las incluya como afiliadas a la organización, ya que muchas veces si su esposo o compañero es dueño de la tierra, a él es a quien se registra, y a las mujeres se les imposibilita esta oportunidad. En todo momento se lucha también por el respeto y la valorización de las mujeres, de manera que se excluya la violencia contra las mujeres de cualquier tipo de relación en el ámbito público y privado.

“Si bien hemos tenido avances y la paridad de género es un aspecto que promovemos en los Congresos y Asambleas, el reto es llevar a la práctica acciones concretas en donde las mujeres puedan ver abiertas nuevas posibilidades para su desarrollo personal y social, y de esta forma hablar con mayor propiedad de la igualdad entre los géneros. Mientras las mujeres no nos visibilicemos como personas activas y con derechos, las opciones de cambio serán pocas. El empoderamiento de nosotras las mujeres serán fundamentales para el cambio de sociedad que queremos” (Representante del Junta Directiva)

ASOCIACIONES DE DESARROLLO COMUNAL

Federación de Uniones Cantonales y Zonales de Heredia.

Se trata de un movimiento comunal conformado de Uniones Cantonales y Zonales, en donde DINADECO es la instancia sombrilla. La Junta Directiva de esta Federación está conformada por 5 mujeres y 2 hombres pero fue rechazada porque había mayoría mujeres y no cumplía con la paridad. Esto ha ameritado un cambio que se está haciendo en la actualidad.

La Ley de Paridad ha relevado la importancia de los liderazgos femeninos, y de las mujeres jóvenes. Se aprovecha esta coyuntura para planear seminarios y talleres de capacitación que permitan consolidar conocimiento y propuestas prácticas desde la participación igualitaria de género.

Un logro ha sido la incorporación de la paridad de género en los estatutos, así como una perspectiva bastante integradora de la acción. “Nuestra perspectiva de organización es amplia, se integran los derechos de las mujeres y de la juventud. Debemos hacer cambios reales en oportunidades posibles”.

Asociación Desarrollo Integral de Santo Domingo

Está compuesta por 8 personas miembros, de las cuales 6 son mujeres y 2 hombres. Sin embargo, el presidente es un hombre, así como un vocal. El resto de los puestos los ocupan mujeres, a saber la vicepresidencia, tesorera, vocales y fiscal.

El concepto de paridad lo entienden como la igualdad entre hombres y mujeres, considerando, sin embargo que cada persona tiene sus necesidades particulares. es una entidad independiente en el entorno o ambiente donde se desenvuelve.

En la Asociación se mantiene la igualdad de condiciones a la hora de participar en cualquier instancia u organización o dentro de las actividades que desarrolla la organización como tal.

En cuanto a las dificultades para ejercer la paridad, se puede mencionar la falta de escolaridad, desconocimiento del manejo de la tecnología, desconocimiento de algunos temas propios de la organización, actividad o de la legislación que compete a la Asociación. Las mujeres debemos empoderarnos y acceder a oportunidades de desarrollo y crecimiento personal, solo así es posible ejercer la participación real.

Con relación a la paridad, existe apertura por parte de los hombres con respecto a la participación femenina. Se evidencia, desde las mujeres, la proactividad en la participación. Lo importante es también el compromiso para el cumplimiento de los objetivos de la Asociación.

Entre los principales retos para avanzar en la paridad podemos destacar los siguientes:

- 1- Interactuar activamente con toda la población, y poner la mirada en las necesidades de las mujeres y su empoderamiento. .
- 2- Mayor injerencia en los centros de estudio y lugares de trabajo para que las mujeres accedan a oportunidades para su desarrollo y calidad en la participación.
- 3- Desarrollo de más actividades de integración o involucramiento en el análisis y solución de situaciones que aquejan a las comunidades.
- 4- Capacitación constante a las poblaciones comunales, evidenciado los intereses de las mujeres para que fortalezcan su liderazgo y accedan a puestos de toma de decisiones.
- 5- Desarrollo de conversatorios en las comunidades, respecto de la problemática local o nacional y la búsqueda de acciones que resuelvan cabalmente las situaciones que aquejan a las mujeres y a los hombres. Y a su vez, que éstas sean escuchadas por personas competentes con autoridad y facultad de resolver, ya sea, individualmente o en equipo.

En cuanto a las necesidades para seguir avanzando hacia la paridad, podemos mencionar lo siguiente: coordinación, desarrollo de estrategias, seguimiento y evaluación o realimentación. Por supuesto, el presupuesto para contar con todo este apoyo logístico, y oportunidades concretas para la capacitación a mujeres en los puestos que desempeñan en las juntas directivas, y en las organizaciones en general.

ASOCIACIONES SOLIDARISTAS

Asociación Solidarista de empleados de INTEL (ASINTEL)

La Junta Directiva de ASINTEL está compuesta por 9 miembros, 6 hombres y 3 mujeres. El presidente y vicepresidente son hombres, asimismo el secretario y tesorero. Los dos fiscales son hombres, y tres vocales son mujeres.

“Dentro de la asociación solidarista el 33% son mujeres y son la proporción de las mujeres que están en la empresa. La Junta Directiva representa la población proporcional pero la desventaja es que no existe un 50-50 desde la paridad” (Representante de Junta Directiva)

Si bien INTEL busca que al 2020 se logre la paridad tanto en el número de mujeres que estén laborando en las empresas a nivel mundial como en su representación en las juntas directivas, actualmente se enfrentan con obstáculos difíciles de solventar, tales como el “techo de cristal” de las mujeres. Esto significa que por sus labores asignadas socialmente en la esfera reproductiva y de cuidado, muchas veces no logran escalar a puesto de poder, o simplemente no concursan en

dichos puestos porque creen que les faltan requisitos. Contrario a los hombres, quienes tienen una actitud “más atrevida”, y mayores oportunidades para capacitaciones simultáneas que los vayan capacitando para ascender en la empresa.

“Nos dimos cuenta que las mujeres no escalaban a la velocidad de los hombres y que salían de la empresa en una mayor proporción que los hombres. Y no es solo por la falta de flexibilidad de horario, que hemos tomado medidas para hacer un ambiente de trabajo inclusivo. También descubrimos que las mujeres no aplicaban por tener una visión más exigente o disciplinada que los hombres para optar para un puesto. Esto sigue siendo un obstáculo” (Representante de la Asociación Solidarista)

Lo mismo a nivel de Junta Directiva de la asociación solidarista. Es evidente que los puestos de mayor poder en la toma de decisiones pertenecen a los hombres, con las implicaciones que ello conlleva en términos de alcanzar una paridad real. Como reto se han propuesto articular alianzas estratégicas con institutos de formación pública y privada, con el fin de ir creando condiciones para estimular a las mujeres en su ingreso a carreras técnicas y de ingeniería que las capaciten para continuar desarrollando sus capacidades en empresas de servicios tecnológicos, que constituyen un activo importante para la economía de los países y sus oportunidades en el nivel global.

Entre los retos a futuro, está continuar implementando mecanismos y medidas que ayuden a alcanzar la paridad, entre ellas el fomentar nuevas plazas en donde la mayoría de las candidatas sean mujeres.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Durante la consulta se señalaron algunas limitaciones de la normativa que rige en representación paritaria en las Juntas Directivas de las organizaciones sociales, tales como:

- La paridad de género no es una reivindicación de derechos a la igualdad de las mujeres únicamente, sino también un asunto que atañe a la democracia representativa y participativa. No puede haber un sistema democrático que excluya, tanto en participación como en oportunidades, a una proporción tan numerosa de su ciudadanía (50%).
- La representación paritaria de género en las Juntas Directivas es un avance importante en la inclusión de las mujeres en los espacios de poder, sin embargo esta representación no es suficiente para asegurar una participación activa, efectiva y de calidad. Por lo tanto, es necesario complementar esfuerzos desde una visión integral que incorpore la dimensión subjetiva, cultura, socio organizativa y normativa.
- Otro aspecto importante a tener en cuenta en la lucha por la igualdad de género, es que la representación paritaria en las Juntas Directivas no asegura que las mujeres que participan en ellas incidan directamente en las agendas a favor de las demandas, necesidades e intereses estratégicos de las mujeres. Para una verdadera participación paritaria que incida de manera positiva y propositiva en estos espacios, se requieren esfuerzos de fortalecimiento de capacidades y generación de mecanismos innovadores que permitan generar cambios significativos en las personas que luego puedan incidir en transformaciones en sus organizaciones y en la sociedad. Por lo tanto debe haber un compromiso de las organizaciones sociales por llevar adelante procesos de diagnóstico que les permitan descubrir los nudos críticos que impiden una participación igualitaria en toda la estructura organizativa y de gestión.
- Las consultas realizadas en este estudio evidencian que se mantienen algunas falencias de la representación paritaria en las Juntas Directivas de las organizaciones sociales, en especial en las organizaciones mixtas. Es posible comprobar en la muestra de este estudio, que la mayoría de los puestos relevantes para la toma de decisiones son asumidos por hombres. Al no haberse incluido en la normativa la alternabilidad para los puestos de las Juntas Directivas, las mujeres continúan alejadas de los puestos estratégicos de poder.
- La Ley ha generado discrepancias con organizaciones conformadas por personas de un solo sexo y con sectores, productivos o de servicios, mayoritariamente integrados por un sexo. Sin embargo, cuando las organizaciones están constituidas por mujeres la ley comprende y respeta los esfuerzos históricos de las mujeres de sus reivindicaciones específicas hacia la superación de la discriminación.

- El fallo de la Sala IV permite que las organizaciones sociales cumplan de manera paulatina con la normativa de paridad de género en las Juntas Directivas, pero no estipula plazos ni condiciones, lo que se ha visto como un portillo para su no acatamiento. La cultura patriarcal y excluyente de algunas organizaciones sociales hace que en algunas oportunidades se busque los portillos para no cumplir con la normativa. Es por lo tanto, es necesario que las organizaciones sociales dejen de ver la igualdad de género como una imposición, sino que se construyen estrategias que puedan ir incidencia en las culturas organizativas, de manera en que puedan descubrir los beneficios y potencialidades de la paridad de género al contar con nuevas de liderazgo e innovadoras estrategias de poder, que acerque a una democracia real, inclusiva y participativa.

RECOMENDACIONES

Estas recomendaciones están dirigidas a la totalidad de actores sociales que participan en el entramado de la paridad de género en las organizaciones sociales: instituciones públicas, organizaciones sociales y otros actores relevantes en la agenda nacional para impulsar la igualdad de género. A continuación se señalan una serie de recomendaciones que se desprenden del estudio:

Formación y capacitación para la toma de decisiones. Se convierte en un ejes fundamentales para fortalecer el liderazgo de las mujeres, a fin de incidir en las prácticas de las organizaciones sociales y sus agendas. Lo anterior supone la incorporación de estrategias de planificación y financiamiento de acciones para la formación y capacitación con el propósito de lograr la paridad desde la inclusión en los espacios de toma de decisiones. Resultan importantes procesos de capacitación que permitan a mujeres líderes empoderarse, tener mayor protagonismo e incidir en la composición y las decisiones de las Juntas Directivas de sus organizaciones. También es importante crear espacios de intercambio de experiencias entre organizaciones sociales donde se puedan compartir lecciones aprendidas y buenas prácticas.

Información y medios de comunicación. Es fundamental que se divulgue la importancia de la participación paritaria de las mujeres en las organizaciones sociales. Lo anterior debe estar ligado a una estrategia de comunicación dirigida a las organizaciones sociales que contenga la erradicación de contenidos sexistas en sus materiales, y sea propositiva de la igualdad y la inclusión en los contenidos divulgados en redes sociales y medios virtuales, a fin de promover una cultura basada en la igualdad y la inclusión.

Estadísticas desagregadas por sexo. Es importante hacer un llamado a las instituciones encargadas de los aspectos legales de las organizaciones sociales como Registro Nacional, Ministerio de Trabajo y DINADECO, para que incorporen la desagregación por sexo en las estadísticas que generan a nivel país.

Medidas de corresponsabilidad familiar y laboral. En las organizaciones sociales es importante ir sensibilizando la importancia de compartir responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, de manera equitativa y superando estereotipos de género. Además, fortalecer las formas de cuidado como una responsabilidad compartida entre Estado y sociedad civil. Lo anterior abre las puertas para que las mujeres tengan acceso a la participación paritaria en los espacios de toma de decisiones. A ello se suma la conciencia por parte de las mujeres y las posibilidades que brinde el entorno, de mantener un equilibrio entre la vida laboral (trabajo remunerado), la vida familiar y su accionar en los espacios de participación política en las organizaciones sociales de diversa índole.

Programas integrales para la participación paritaria y liderazgo femenino. Se debe poner énfasis en el desarrollo e implementación de programas integrales de educación no sexista para eliminar estereotipos de género, raciales y otros sesgos culturales contra las mujeres, y promover así relaciones de apoyo mutuo entre hombres y mujeres. Se apuesta a un impacto en las mujeres jóvenes, desde la promoción de políticas públicas orientadas a favorecer el protagonismo de la juventud femenina para acceder a la participación efectiva y de calidad en las organizaciones sociales.

Combate a todas las formas de violencia contra las mujeres. Es fundamental combatir todas las formas de violencia contra las mujeres en las organizaciones sociales, incluyendo la estructural, que es una forma de discriminación contra las mujeres y un obstáculo para el logro de la igualdad y la paridad en los espacios de toma de decisiones. Las formas de violencia y acoso de las mujeres se convierten en estrategias fundamentales que ayudan a que a la par de los cambios normativos ya mencionados, se avance en los cambios culturales y sociales necesarios para una participación plena de las mujeres desde el respeto, la solidaridad, la sororidad y el empoderamiento.

Incentivos para la participación en los espacios de toma de decisiones. En las organizaciones sociales debe asegurarse incentivos económicos y laborales que aseguren la participación de las mujeres en las Juntas Directivas de las organizaciones sociales.

Reconocimiento de mujeres diversas desde su identidad étnica, etaria, de género. Una participación de calidad en las Juntas Directivas de las organizaciones sociales debe reconocer la diversidad e inclusión de las mujeres. Es necesario poner la mirada en las mujeres jóvenes, afrodescendientes, indígenas, migrantes, así como la apertura de oportunidades para su integración en los espacios de toma de decisiones.

Apoyo a las organizaciones sociales. Se debe brindar apoyo a las organizaciones sociales para el cumplimiento de la ley de paridad de género en sus Juntas Directivas, ya que no se está cumpliendo. Este apoyo debe darse de acuerdo a las necesidades y particularidades de cada organización y de las actividades que realizan.

Asesoría legal a las organizaciones sociales. En el caso de dudas de las organizaciones sociales, como por ejemplo las organizaciones mayoritariamente compuestas por hombres o

mujeres, o las organizaciones de mujeres, es importante brindarles asesoría legal sobre el cumplimiento de la Ley de Paridad de Género. También es fundamental que en el caso de denuncias, pueda acompañar a las personas denunciantes y dar seguimiento a los casos en las instituciones correspondientes para verificar que dichos casos sean resueltos en un lapso de tiempo oportuno.

Cerrar los portillos legales y crear estrategias efectivas de seguimiento al cumplimiento de la ley. Para una efectiva participación paritaria de las mujeres en las Juntas Directivas se debe ir clarificando el entendimiento de la ley de paridad de género, cerrar los portillos que existen para evitar su cumplimiento y construir estrategias para que las instituciones encargadas del seguimiento de la normativa puedan ser más efectivos en la captura de información y el monitoreo de resultados que contribuyan a la toma de decisiones.

Priorizar esfuerzos. Es importante priorizar esfuerzos y visualizar necesidades en una ruta de cambio en la que hay que ir avanzando y obteniendo logros, a partir de crear espacios comunes, definir objetivos conjuntos, articular esfuerzos.

Bibliografía

Archenti, Nélica (2013) El Proceso hacia la Paridad en América Latina: Argentina y Costa Rica: experiencias compartidas. Revista Derecho Electoral. Tribunal Supremo de Elecciones. San José, Costa Rica.

CEPAL (2007) Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe. Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007. Consenso de Quito.

Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (2013). La apuesta por la paridad: Democratizando el Sistema Político en América Latina. Los casos de Ecuador, Bolivia y Costa Rica.

PNUD, Auditoria ciudadana sobre la calidad de la democracia, Capítulo 10: Sociedad Civil. San José, Costa Rica.

ANEXOS.

Anexo 1. Ley N. 8901

“LA GACETA N° 251 DEL 27 DE DICIEMBRE DEL 2010
PODER LEGISLATIVO. LEYES 8901

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:

**PORCENTAJE MÍNIMO DE MUJERES QUE DEBEN INTEGRAR LAS DIRECTIVAS DE
ASOCIACIONES, SINDICATOS Y ASOCIACIONES SOLIDARISTAS**

ARTÍCULO 1.-

Refórmase el artículo 10 de la Ley de asociaciones, N.º 218, de 8 de agosto de 1939. El texto es el siguiente:

“Artículo 10.- Son órganos esenciales de la asociación:

1.- El organismo directivo cuyo nombre se establecerá en los estatutos, se integrará con un mínimo de cinco personas y deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos, entre ellos se nombrarán personas para la presidencia, la secretaría y la tesorería; todas ellas mayores

de edad. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

2.- La fiscalía, ocupada por una persona mayor de edad,

3.- La Asamblea o Junta General.”

ARTÍCULO 2.-

Refórmase el artículo 42 de la Ley de asociaciones solidaristas, N.º 6970, de 7 de noviembre de 1984. El texto es el siguiente:

“Artículo 42.- La asociación será dirigida y administrada por una Junta Directiva compuesta al menos por cinco personas y deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos. Sin perjuicio de que puedan usarse otras denominaciones para los cargos, la Junta Directiva estará integrada por una presidencia, una vicepresidencia, una secretaria, una tesorería y una vocalía; estas personas fungirán en sus cargos durante el plazo que se fije en los estatutos, el cual no podrá exceder dos años, y podrán reelegirse indefinidamente. Dichos nombramientos deberán efectuarse en Asamblea General ordinaria. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

En caso de ausencia definitiva de la persona que ocupe la presidencia, quien ocupe la vicepresidencia asumirá en propiedad ese cargo, salvo que la asamblea acuerde lo contrario. En caso de ausencias definitivas de las demás personas directoras, las personas miembros ausentes serán suplidas por otras de la misma Junta Directiva, mientras se convoca a Asamblea General para que ratifique ese nombramiento o, en su caso, para que nombre en propiedad a la persona sustituta. En caso de ausencia temporal de un director o una directora, la Junta Directiva podrá designar la sustitución por el tiempo que corresponda.”

ARTÍCULO 3.-

Refórmase el artículo 345, 347 y 358 del Código de Trabajo. El texto es el siguiente:

“Artículo 345.- Los estatutos de un sindicato expresarán lo siguiente:

a) La denominación que los distinga de otros.

b) Su domicilio.

c) Su objeto.

d) Las obligaciones y los derechos de las personas integrantes. La trabajadora o el trabajador no podrá perder sus derechos, por el solo hecho de su cesantía obligada.

e) El modo de elección de la Junta Directiva deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos. Sus integrantes deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; en todo caso, mayores de edad, conforme el derecho común.

Para los efectos de este inciso, las personas centroamericanas de origen se equiparán a las personas costarricenses. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

f) Las condiciones de admisión de nuevas personas integrantes.

- g) Las causas y los procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Las personas integrantes del sindicato solo podrán ser expulsadas de él con la aprobación de las dos terceras partes de las personas presentes en una Asamblea General.
- h) La frecuencia mínima con que se reunirá ordinariamente la Asamblea General y el modo de convocarla. Esta podrá reunirse válidamente con las dos terceras partes de las personas integrantes, a quienes en ningún caso se les permitirá representar a otras. No obstante, si por cualquier motivo no hubiera quórum, las personas asistentes podrán acordar nueva reunión dentro de los diez días siguientes, que se verificará legalmente con una mayoría de la mitad más uno de los integrantes. Si por falta de la indicada mayoría tampoco puede celebrarse en esta segunda ocasión la Asamblea General, las personas socias asistentes tendrán facultad de convocar en el mismo acto otra reunión, que se verificará válidamente en cualquier tiempo y sea cual sea el número de personas integrantes que a ella concurran.
- i) La forma de pagar las cuotas, el monto, el modo de cobrarlas y a qué personas miembros u organismos compete su administración.
- j) La época de presentación de cuentas, con detalle del ingreso y egreso de los fondos, que deberá hacerse ante la Asamblea General por lo menos cada seis meses. Inmediatamente después de verificada esta, la directiva queda en la ineludible obligación de enviar copia auténtica del informe de rendición de cuentas a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- k) Las causas de disolución voluntaria del sindicato y el modo de efectuar su liquidación.
- l) Las demás estipulaciones legales que se crea necesario hacer.”

“Artículo 347.- La Junta Directiva tendrá la representación legal del sindicato y podrá delegarla en la presidencia o secretaría general; será responsable para con el sindicato y terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Código Civil. Dicha responsabilidad será solidaria entre las personas integrantes de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar así en el libro de actas.”

“Artículo 358.- Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones, que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que les sea aplicable, excepto en lo relacionado con el período legal de sus respectivas juntas directivas, el cual podrá ser hasta de dos años, con derecho de reelección para las personas integrantes. Las juntas directivas deben garantizar la representación paritaria de ambos géneros. Los sindicatos, las federaciones y las confederaciones tendrán el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales, de trabajadores y trabajadoras o patronales.

Los estatutos de las federaciones determinarán, además de lo dispuesto en el artículo 345, la forma en que los sindicatos que las componen serán representados en la Asamblea General; el acta constitutiva expresará los nombres y domicilios de todos los sindicatos que la integran. Esta lista deberá repetirse cada seis meses para los efectos del inciso d) del artículo 349.”

ARTÍCULO 4.-

Refórmase el artículo 21 de la Ley sobre el desarrollo de la comunidad, N.º 3859, de 7 de abril de 1967. El texto es el siguiente:

“Artículo 21.- Los órganos de las asociaciones de desarrollo comunal serán los siguientes:

- a) La Asamblea General.

b) La Junta Directiva deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

c) La Secretaría Ejecutiva.

El Reglamento de esta Ley y los estatutos indicarán en forma detallada las funciones y atribuciones de cada uno de estos órganos.”

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los dieciocho días del mes de noviembre del año dos mil diez.

Ejecútese y publíquese.

LAURA CHINCHILLA MIRANDA.—El Ministro de Justicia, Hernando París Rodríguez, la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, Sandra Pizsk Feinzilber, el Ministro de Hacienda, Fernando Herrero Acosta y el Ministro de Gobernación y Policía, y Seguridad Pública, José María Tijerino Pacheco.—1 vez.—O. C. N° 049-010.—Solicitud N° 36976.—C-170000.—(L8901-IN2010106524).”

Anexo 2: Informantes clave para la muestra del estudio

Persona informante clave	Experticia	Fecha de contacto
Sindicatos Se consultó al señor Mauricio Castro , quien de acuerdo a criterios previamente seleccionados sugirió organizaciones de este sector.	El señor Castro tiene una amplia trayectoria de trabajo con sindicatos en la investigación, capacitación e información clave para el sector.	El día lunes 27 de julio se sostuvo una reunión vía skype, y durante más de una hora se revisaron los criterios y se llegó a la
Organizaciones de la sociedad civil Se contactó a la señora Sandra Cartín , de la Fundación Friedrich Ebert (FES)	Tiene amplia experiencia en organizaciones de la sociedad civil, y además ha realizado un trabajo amplio con sindicatos, invitando a las consultoras a una Mesa Sindical de Mujeres el día 14 de agosto.	El día martes 28 de julio se realizó la reunión en la que se comentaron criterios y se definieron organizaciones.
Asociaciones Solidaristas Se contactó a Jennifer González .	Es la encargada de organizaciones sociales en el movimiento solidaria.	El día 31 de julio, en el marco de un Foro promovido por el Banco Popular, con participación de DINADECO, Asociaciones Solidaristas y otras.
Organizaciones de Desarrollo Comunal Con la Licda. Cinthya Porras de DINADECO	Es la persona encargada del Departamento Legal, con amplia experiencia en el trabajo con organizaciones sociales de del Departamento Legal.	El día 13 de julio hubo una reunión solicitud de información.

Anexo 3: Muestra de organizaciones sociales para el estudio

ORGANIZACIÓN SOCIAL	TIPO	NOMBRE	PERSONA CONTACTO	JUSTIFICACIÓN
SINDICATOS	Sindicato de empleado	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)	Albino Vargas 88397171 info@anep.or.cr	Sindicato abierto a toda la población que quiera afiliarse. Los medios de prensa toman la opinión de la ANEP como referente, y han realizado propuestas importantes en temas como: la inclusión, justicia social, equidad tributaria y redistributiva del ingreso nacional.
	Sindicato de instituciones públicas	Asociación Sindical de Empleados Industriales de las Comunicaciones y la Energía (ASDEICE)	Fabio Chaves 88196555 presidencia@asdeice.org	Sindicato de empleado/as del ICE, que han tenido un papel importante en las luchas sociales de las últimas décadas en Costa Rica y que tiene un proceso de incorporación de mujeres hacia la paridad.
	Sindicato de la Construcción	Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción	Miguel Marín miguelmcalde@gmail.com	Sindicato altamente masculinizado, de un sector de la actividad importante para la economía nacional.
	Sindicatos bananeros y piñeros	Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas de Costa Rica (SITRAP)	Didier Leitón dleitonv@hotmail.com 83090994	Sindicato de trabajadores/as de empresas piñeras y bananeras, del sector agro- exportador de gran relevancia en Costa Rica y que desde sus áreas de trabajo incorpora el tema de las mujeres trabajadoras y su problemática específica.
	Confederación sindical	Confederación de Trabajadores Rerum Novrum (CTRN).	Mario Rojas Vilchez mariorvilchez@hotmail.es 83073221 Secretaria de Género:	Confederación de sindicatos, asociaciones, uniones de trabajadores/as del sector público y privado, de las más grandes e importantes del país.

ORGANIZACIÓN SOCIAL	TIPO	NOMBRE	PERSONA CONTACTO	JUSTIFICACIÓN
ORGANIZACIONES DE DESARROLLO COMUNAL	CEN-CINAI	CEN-CINAI San Rafael Abajo de Desamparados.	Harys Regidor Barboza a nivel general Presidente Ejecutivo	CEN-CINAI en una zona de gran aglutinación de la población urbana del casco central del país.
	Asociaciones de Desarrollo Integral	Asociación de Desarrollo Integral Playa Tamarindo.		Tiene presencia de personas nacionales y extranjeros y cuenta con alianzas con diferentes instituciones como: Ministerios de Seguridad, OIJ, Migración, Gobierno Local, ICT, sector privado, etc.
	Uniones cantones	Federación de Uniones Cantonales y Zonales de Heredia		Es una organización comunal de tercer nivel que cuenta con 8 organizaciones y 125 asociaciones. Es una zona del país donde la lucha de las asociaciones en materia ambiental ha sido importante, sobre todo la protección de los bosques y los mantos acuíferos.
	Federación de Organizaciones	Federación de Organizaciones de Cartago		
SOLIDARISMO	Asociación solidarista	Asociación Solidarista de Empleados de la Asamblea Legislativa (ASELEGI)	Rodolfo Madrigal Claudio Solano Guido Alberto Monge (Organizaciones Sociales 2542-00-04 Ext 401) gamonge@solidarismo.or.cr Jennifer González 22-21-38-55 Ext 102 Jgonzalez@solidarismo.or.cr	Tiene 635 personas afiliadas en el principal órgano político del país, y desde la Asamblea Legislativa se hacen esfuerzos por relevar la participación política de las mujeres.
	Asociación solidarista	Asociación Solidarista de empleados de INTEL		Es una asociación solidarista del sector tercero, importante para la economía del país y que una presencia relevante de

ORGANIZACIÓN SOCIAL	TIPO	NOMBRE	PERSONA CONTACTO	JUSTIFICACIÓN
		(ASINTEL)		mujeres jóvenes.
ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	Asociación sin fines de lucro	Asociación de Empleadas Domésticas (ASTRADOMES)	Rosita Acosta, 22544227, astradom@racsa.co.cr	Es una asociación civil de un sector altamente vulnerable de la población y que han sido muy activas en el ejercicio de los derechos de las mujeres, trabajadoras domésticas y migrantes.
	Fundación	Fundación Arte y Cultura para el Desarrollo	Carol Briton, 88761257. cbrittong@hotmail.com	Es una asociación que se trabaja en un área de vital importancia para los cambios subjetivos y objetivos de las mujeres y que además tiene un énfasis en el tema afrodescendiente.
	Colegio Profesional	Colegio de Enfermeras de Costa Rica	25196800	Colegio de uno de los sectores públicos más importantes del país, tradicionalmente muy feminizado y ahora en pleno cambio.
	Asociación de empleados	Asociación Nacional de Educadores	22579898	Organización magisterial dirigida a la defensa y dignificación de los y las profesionales en educación, una de las asociaciones de trabajadores/as más grande del país.
	Cámaras empresariales	Cámara Nacional de Agricultura y Agroindustria	22801569/22800996	Es importante porque representa un tipo particular de asociatividad, que representa un sector poderosos en el país y con gran influencia en tomadores/as de decisiones políticos/as.

Anexo 4. Metodología del Taller con Organizaciones Sociales

Objetivo general del taller

Indagar acerca de proceso de incorporación de la paridad de género en las diferentes organizaciones sociales: sus avances, sus obstáculos y desafíos.

Objetivos específicos

- Indagar el grado de conocimiento y sensibilización sobre el tema.
- Conocer el proceso de incorporación de la paridad de género en las Juntas Directivas y en sus organizaciones: avances, resistencias y obstáculos enfrentados.
- Conocer la situación actual de la aplicación y cumplimiento de la ley de paridad en cada una de las organizaciones participantes.
- Indagar sobre los retos a futuro a nivel del desarrollo subjetivo, organizativo y de proyección gremial.

Enfoque metodológico

El enfoque de Teoría del Cambio es una alternativa de pensamiento-acción que es más flexible que otros enfoques tradicionales y que está basada en la visualización creativa de cambios significativos a partir del pensamiento simbólico, crítico y constructivista.

Así mismo, permite ordenar la reflexión colectiva, a partir de las experiencias vividas por las organizaciones sociales, a fin de visualizar las condiciones necesarias para los cambios esperados en el tema de paridad de género. Pensar críticamente, aprender colectivamente y generar el conocimiento necesario para un accionar a futuro.

La metodología se servirá de dinámicas participativas, que contribuyen a generar aportes de experiencia y reflexión de parte de todas las organizaciones presentes en el taller. La participación colectiva permitirá que las organizaciones enriquezcan su trabajo, así como también favorezcan el análisis crítico de sus prácticas para la aplicación de la ley N. 8901 y la visualización creativa de cambios a futuro.

Se utilizarán metodologías dialógicas que han sido puestas en práctica en América Latina en los últimos años, y en las que han participado organizaciones sociales relacionadas con temas diversos, relacionados con la equidad de género. La teoría del cambio es particularmente apropiada para visualizar los supuestos que se encuentran detrás del cultura patriarcal y ayuda a visualizar transformaciones significativas que quieren lograrse desde un enfoque basado en el

empoderamiento de las mujeres para una efectiva gestión y paridad en la toma de decisiones. Es un hecho que la incorporación de la paridad implica un cambio político y redistribución de poderes y recursos, y desde la teoría del cambio se ofrece un marco que permite incluir de manera consistente y conciente, objetivos relacionados con la equidad que favorezcan el desarrollo pleno de las mujeres. Desde la teoría del cambio es posible construir una propuesta que no solo apunte hacia transformaciones relacionadas a políticas y leyes, sino también con aspectos actitudinales, subjetivos y a veces intangibles como el empoderamiento, la autoestima y la dignidad.

La metodología utilizada en el taller será flexible y adaptable a las necesidades del grupo y orientada a emitir recomendaciones y conclusiones de cara al futuro del trabajo de las organizaciones en el tema de la paridad de género.

Propuesta metodológica

La propuesta metodológica del taller se desarrollará en cinco momentos:

El **primer momento** está referido a la información, conocimiento y apropiación de la paridad de género en sus organizaciones sociales.

Temas:

- Concepto y percepciones sobre la paridad de género.
- Origen del tema de la paridad y el marco jurídico nacional e internacional que le da sustento.
- Evolución del tema: desde la normativa a la práctica.

El **segundo momento** se refiere a la situación actual de la paridad en las organizaciones.

Temas:

- Interés de la organización.
- Acciones concretas en pro de la paridad.
- Cambios significativos y resultados hacia la paridad de género.
- Apertura/resistencias de hombres y mujeres.

El **tercer momento** se dirige a visualizar los cambios deseados, desde el entorno y las organizaciones, para promover la paridad.

Temas:

- Visualización del cambio deseado en las organizaciones a partir de la paridad.
- Cambios necesarios en el entorno para promueva la paridad de género.
- Transformaciones en las organizaciones que faciliten una participación real, efectiva e igualitaria entre hombres y mujeres.
- Desafíos.

El **cuarto momento** se centra en las necesidades y demandas que faciliten la aplicación efectiva de la ley de paridad N.8901

Temas:

- Aportes desde las organizaciones.
- Aportes desde la institucionalidad pública.
- Aportes desde el INAMU.
- Aportes desde el sector privado.

Un quinto y **último momento** se refiere a recomendaciones en algunas áreas centrales para la paridad de género:

Temas:

- Análisis de contexto en la aplicación de la ley.
- Información, comunicación y divulgación.
- Construcción de indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación.
- Redición de cuentas sobre el tema de paridad.

ANEXO 5. Entrevista a organizaciones sociales

Ley de Paridad No. 8901

En la carta de presentación le comentamos sobre el estudio de paridad en las organizaciones sociales. Le agradecemos de antemano la respuesta a estas preguntas, que serán de mucha utilidad para continuar impulsando y promoviendo una participación paritaria en las organizaciones.

1. Describa la composición de la junta directiva actual: nombre (sexo femenino o masculino) y puesto que desempeña.
2. Para usted/es, qué es la paridad de género?
3. ¿Qué tipo de acciones ha desarrollado su organización para promover la paridad en la organización?
4. ¿Cuáles son las dificultades al interno de la organización para seguir promoviendo la paridad de género?

5. ¿Qué piensan los hombres sobre la participación y el rol de las mujeres en las organizaciones?, y viceversa.
6. ¿Cuáles serían los principales retos y acciones que se deben tomar para avanzar hacia la paridad?
7. ¿Qué tipo de apoyo requerirían para seguir avanzando hacia la paridad?